

**TÜRKİYE'DE ZAMANA DAYALI EKSİK İSTİHDAM VE
YETERSİZ İSTİHDAM: DENİZLİ İLİNDE NİTEL BİR
ARAŞTIRMA**

Halil İbrahim TARTILACI

**Haziran 2022
DENİZLİ**

**TÜRKİYE'DE ZAMANA DAYALI EKSİK İSTİHDAM
YETERSİZ İSTİHDAM: DENİZLİ İLİNDE NİTEL BİR
ARAŞTIRMA**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı**

Halil İbrahim TARTILACI

Danışman: Prof. Dr. Handan KUMAŞ

**Haziran 2022
DENİZLİ**

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

Halil İbrahim TARTILACI

ÖN SÖZ

Türkiye’de Zamana Dayalı Eksik İstihdam ve Yetersiz İstihdam: Denizli İlinde Nitel Bir Araştırma başlıklı bu çalışma Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans tezi olarak hazırlanmıştır.

Öncelikle yaşamım boyunca bana maddi ve manevi sürekli destek veren babam, annem ve ağabeyime, sonrasında yüksek lisans eğitimim boyunca gece gündüz demeden tecrübesi ve bilgisiyle bana destek veren tez danışmanım Prof. Dr. Handan Kumaş’a, alan araştırması için bana kolaylık sağlayan Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Fatih Işık’a, Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdür Yardımcısı Ali Daşçı’ya, Denizli Çalışma ve İş Kurumu İnsan Kaynakları Şefi Doğan Çetin’e ve bu süreçte bana kolaylık gösteren işyerindeki yöneticim Şule Çelik’e teşekkür ederim.

Halil İbrahim TARTILACI

ÖZET

TÜRKİYE'DE ZAMANA DAYALI EKSİK İSTİHDAM VE YETERSİZ İSTİHDAM: DENİZLİ İLİNDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Tartılacı, Halil İbrahim
Yüksek Lisans Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı
Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Handan KUMAŞ

Haziran 2022, VIII + 94 sayfa

Çalışmanın amacı, zamana dayalı eksik istihdam ve yetersiz istihdamın Türkiye'deki görünümünü incelemektir. Çalışmanın sorusu, eksik istihdamın, bireyin istihdam koşullarını nasıl etkilediğidir.

Amaç ve sorusu doğrultusunda çalışma, kuram ve uygulama olmak üzere iki bölümden oluşturulmuştur. Yazın taraması yöntemine dayalı kuram bölümü; eksik istihdamın türlerinin, nedenlerinin ve sonuçlarının incelendiği birinci bölüm ve eksik istihdam göstergelerinin gelişmişlik düzeyine göre belirlenen ülke örnekleri ve Türkiye açısından incelendiği ikinci bölümden oluşmaktadır. Uygulama bölümü, fenomenolojik yaklaşım temelinde durum tespitinin yapıldığı, nitel araştırma yöntemine dayanmaktadır. Nitel araştırma, 'Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne kayıtlı 20 katılımcı ile yüz-yüze, yarı-yapılandırılmış soru formu üzerinden derilenmesine görüşme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Alan araştırması ile elde edilen veriler, içerik analizi tekniği ile çözümlenmiştir.

Katılımcıların on dokuzu yetersiz istihdam, biri zamana dayalı eksik istihdam edilen olarak çalışmış veya çalışmaktadır. Katılımcıların çoğunun, eksik istihdam kavramını daha önce duymadığı, on üç katılımcının ise eksik istihdam durumlarının farkında olmadığı gözlenmiştir. Katılımcıların tamamı, eksik istihdamın farklı boyutları ile olumsuz sonuçlarını yaşadığını ifade etmiştir: En fazla tekrar edilen olumsuz sonuç, on beş kişi ile beşeri sermayeden yararlanamama ve beşeri sermaye kaybıdır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Eksik İstihdam, Yetersiz İstihdam, Zamana Dayalı Eksik İstihdam, Nitel Araştırma

ABSTRACT

TIME-RELATED UNDEREMPLOYMENT AND INADEQUATE EMPLOYMENT IN TURKEY: A QUALITATIVE RESEARCH IN DENİZLİ PROVINCE

Tartılacı, Halil İbrahim

Master Thesis

Labour Economics and Industrial Relations Department

Labour Economics and Industrial Relations Programme

Advisor of Thesis: Prof. Dr. Handan KUMAŞ

June 2022, VIII + 94 pages

The aim of the study is to examine appearance of the time-based underemployment and the inadequate employment in Türkiye. The main question of the study is how underemployment affects the employment conditions of the individual.

In accordance with its purpose and question, the study is composed of two parts: theory and practice. Theory section based on literature review method; It consists of the first part, in which the types, causes and consequences of underemployment are examined, and the second part in which the indicators of underemployment are analyzed in terms according to their level of development of country examples and the case of Türkiye. The practice section is based on the qualitative research method, in which due diligence is carried out on the basis of the phenomenological approach. The qualitative research was carried out using face-to-face, in-depth interview technique over a semi-structured questionnaire with 20 participants registered in the “Denizli Provincial Directorate of Labour and Employment Agency”. The data obtained from the field research were analyzed with the content analysis technique.

Nineteen people of participants worked/are working as inadequate employed, one person worked/is working as time-related underemployed. It was observed that most of the participants had not heard of the concept of underemployment before and thirteen participants were not aware of their underemployment. All of the participants stated they experienced different aspects and negative consequences of underemployment. The most repeated negative result is the inability to benefit from human capital with fifteen people and the loss of human capital.

Key Words: Employment, Underemployment, Inadequate Employment, Time-Related Underemployment, Qualitative Research

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar DİZİNİ.....	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ	vii
FORMÜLLER DİZİNİ.....	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM EKSİK İSTİHDAM OLGUSUNUN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. İstihdam Kavramı ve Türleri	3
1.2. İşgücü Piyasasına Göre Eksik İstihdam Kavramı ve Türleri.....	10
1.2.1. Zamana Dayalı Eksik İstihdam.....	13
1.2.2. Yetersiz İstihdam	15
1.2.3. Eksik İstihdam ve İşsizlik İlişkisi	19
1.3. Eksik İstihdamın Nedenleri	21
1.3.1. Ekonomik Koşullar.....	22
1.3.2. İşgücü Piyasası Koşulları.....	23
1.3.3. Eğitim Politikaları ve İşgücü Piyasası Talepleri.....	24
1.3.4. Üretim Yöntemleri ve Teknolojik Yapı.....	25
1.4. Eksik İstihdamın Sonuçları.....	26
1.4.1. Makro ve Mikro Ekonomi Açısından	26
1.4.2. Sosyo-Ekonomi Açısından	30
1.4.3. Psiko-Sosyal Açısından.....	31

İKİNCİ BÖLÜM ÜLKE ÖNERKLERİ, TÜRKİYE, TR BÖLGESİ VE DENİZLİ İLINE YÖNELİK EKSİK İSTİHDAM GÖSTERGELERİ

2.1. Ülkelerin Gelişmişlik Düzeylerine Göre Eksik İstihdam	33
2.1.1. Gelişmiş Ülkeler	33
2.1.2. Gelişmekte Olan Ülkeler	36
2.1.3. Az Gelişmiş Ülkeler	38
2.2. Türkiye’de Eksik İstihdam	40
2.2.1. Eğitime Göre Türkiye’de Eksik İstihdam.....	40
2.2.2. Cinsiyete Göre Türkiye’de Eksik İstihdam	43

2.2.3. Yaş'a Göre Türkiye'de Eksik İstihdam	44
2.3. TR32 Bölgesi ve Denizli İli İşgücü Piyasası	47
2.3.1. Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu	47
2.3.2. Türkiye ve TR32 Bölgesi'nde Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam ve Sosyal Güvenlik	49

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ İLE EKSİK İSTİHDAM EDİLENLERİN ÖZELLİKLERİ

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	51
DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ İLE EKSİK İSTİHDAM EDİLENLERİN ÖZELLİKLERİ.....	51
3.1. Araştırmanın Amacı, Alanı ve Sınırlılıkları	51
3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Verilerin Analizi	52
3.3. Araştırmanın Bulguları	53
3.3.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri	53
3.3.2. Çalışma Kavramına Yaklaşımları.....	55
3.3.3. Eksik İstihdam Kavramı ve Durumlarına Yönelik Yaklaşımları	60
3.3.4. Zamana Dayalı ve Yetersiz İstihdam Durumlarına Yönelik Yaklaşımları	64
3.3.5. Eksik İstihdamın Sonuçlarına/ Neden Olduğu Sorunlara Yönelik Yaklaşımları.....	66
3.3.6. Eksik İstihdamın Neden Olduğu Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri.....	70
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	77
KAYNAKLAR.....	83
EKLER	89
Ek-1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Metni	90
Ek-2. Katılımcı Onay Formu	91
Ek-3. Etik Kurul Kararı	92
ÖZGEÇMİŞ.....	94

TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1. TÜİK'e Göre 2021 Öncesi İstihdam Durumunun Unsurları	6
Tablo 2. TÜİK'e Göre 2021 Sonrası İstihdam Durumunun Unsurları	7
Tablo 3. ILO'ya Göre İstihdam, İşsiz ve Eksik İstihdamın Koşulları	11
Tablo 4. Eksik İstihdam Türlerinin Değişimi	12
Tablo 5. Eksik İstihdamın Neden Olduğu Sorunlar	27
Tablo 6. Seçili Gelişmiş Ülkelerde Makro Ekonomik Göstergeler (ABD Doları)	34
Tablo 7. Seçili Gelişmiş Ülkelerde İşgücü Göstergeleri (2020) (%)	34
Tablo 8. Seçili Gelişmiş Ülkelerde Cinsiyete Göre İşgücü Göstergeleri (2020) (%)	35
Tablo 9. Seçili Gelişmiş Ülkelerde Yaşa Göre İşgücü Göstergeleri (2020) (%)	35
Tablo 10. Seçili Gelişmekte Olan Ülkelerde Makro Ekonomik Göstergeleri (ABD Doları).....	36
Tablo 11. Seçili Gelişmekte Olan Ülkelerde İşgücü Göstergeleri (2020) (%)	36
Tablo 12. Seçili Gelişmekte Olan Ülkelerde Cinsiyete Göre İşgücü Göstergeleri (2020) (%)	37
Tablo 13. Seçili Gelişmekte Olan Ülkelerde Yaşa Göre İşgücü Göstergeleri (2020)(%)	37
Tablo 14. Seçili Az Gelişmiş Ülkelerde Makro Ekonomik Göstergeler (2019) (ABD Doları).....	38
Tablo 15. Seçili Az Gelişmiş Ülkelerde İşgücü Göstergeleri (2019) (%)	38
Tablo 16. Seçili Az Gelişmiş Ülkelerde Cinsiyete Göre İşgücü Göstergeleri (2019) (%)	39
Tablo 17. Seçili Az Gelişmiş Ülkelerde Yaşa Göre İşgücü Göstergeleri (2019) (%)	39
Tablo 18. Türkiye'de Eğitime Göre Temel İşgücü Göstergeleri (1990, 2000, 2008)	40
Tablo 19. Türkiye'de Eğitime Göre Temel İşgücü Göstergeleri (2009, 2010, 2020)	42
Tablo 20. Türkiye'de Cinsiyete Göre Temel İşgücü Göstergeleri (1990, 2000, 2008).....	43
Tablo 21. Türkiye'de Cinsiyete Göre Temel İşgücü Göstergeleri (2009, 2010, 2020).....	44
Tablo 22. Türkiye'de Yaşa Göre Temel İşgücü Göstergeleri (1990, 2000, 2008).....	44
Tablo 23. Türkiye'de Yaşa Göre Temel İşgücü Göstergeleri (2009, 2010, 2020).....	45
Tablo 24. Türkiye'de 2015-2020 Yıllarına Göre Eksik İstihdam (%).....	47
Tablo 25. Türkiye, TR32 Bölgesi ve Denizli'de Temel İşgücü Göstergeleri (2004, 2008, 2010, 2013).....	48
Tablo 26. Türkiye ve TR32'de Yıl ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%)	48
Tablo 27. Türkiye ve TR32'de İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İstihdam (%)	49
Tablo 28. Türkiye ve Denizli Sosyal Güvenlik Göstergeleri – 2022 Nisan	50
Tablo 29. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri	54
Tablo 30. Katılımcıların Çalışma, İş ve Meslek Kavramlarına Bakış Açılırları	59
Tablo 31. Katılımcıların Eksik İstihdam Kavramına Bakış Açılırları.....	62
Tablo 32. Katılımcıların Kendilerini Eksik İstihdamda Görme Durumları	62
Tablo 33. Katılımcıların İş ve Kendileri Arasındaki Nitelik-Verim-Ücret Uyumu Hakkındaki Düşünceleri	65
Tablo 34. Katılımcıların Eksik İstihdamın Sonuçları Hakkında Görüşleri.....	70
Tablo 35. Katılımcıların Eksik İstihdam Sorununa Yönelik Çözüm Önerileri.....	76

ŞEKİLLER DİZİNİ**Sayfa**

Şekil 1. Eksik İstihdam Türleri	12
Şekil 2. Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Belirleyenleri.....	14
Şekil 3. Uyumsuz Eşleşme Türleri.....	17
Şekil 4. İşgücünün Eksik Kullanımı	20

FORMÜLLER DİZİNİ

Sayfa

Formül 1. Zamana Dayalı Eksik İstihdam.....	14
Formül 2. Yetersiz İstihdam.....	15
Formül 3. Zamana Bağlı Eksik İstihdam ve İşsizlerin Bütünleşik Oranı.....	20
Formül 4. İşsiz ve Potansiyel İşgücünün Bütünleşik Oranı.....	21
Formül 5. Atıl İşgücü Oranı.....	21

GİRİŞ

Anaakım olmayan iktisadi düşünceler açısından ütopyik olarak değerlendirilen, ürün piyasaları ve faktör piyasalarında tam istihdam hedefi, reel ekonominin temel hareket noktasıdır. Bununla birlikte, eksik rekabet koşullarında tam istihdamın gerçekleştirilebileceği Keynesyen İktisat gibi Ortodoks İktisat ve Heterodoks İktisat yaklaşımlarında da kabul edilmektedir. İktisat yaklaşımlarına göre ekonomi ve işgücü piyasası hedeflerini belirleyen ülkelerde de ulaşılmak istenen temel göstergelerden biri, büyüme ve kalkınma ile birlikte üretim faktörlerinden tam kapasite ile yararlanarak işsizliği en aza indirmektir. Ancak kriz, savaş, kıtlık, salgın veya yanlış, eksik ya da etkin olmayan ekonomi ve eğitim politikaları nedenleri ile faktör piyasalarından biri olan işgücü piyasasında işsizlik artmakta ve verimsiz istihdam sorunu ile sıklıkla karşılaşmaktadır. Özellikle gelişmiş ülkelerde tam istihdam hedefine yönelik politikaların baskınlığının işgücü piyasasında neden olduğu işsizlik oranlarında artış, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde enflasyon, büyüme ve kalkınma oranlarındaki istikrarsızlık veya başarısız ekonomi ve işgücü piyasası politikaları, makro ve mikro boyutta eksik istihdam sorunu ile sonuçlanmaktadır.

İşgücü piyasasının temel göstergelerini ve kavramlarını evrensel anlamda belirleyen Uluslararası Çalışma Örgütü ILO, I. Dünya Savaşı'ndan sonra yapılan 'Uluslararası İşgücü İstatistikçileri Konferansları (ICLS)' ile güncellemeler yaparak terim, tanım ve ölçüm yöntemleri geliştirmektedir. Eksik istihdam diğer kavramlarla karşılaştırıldığında, tanımlanması, ölçülmesi ve analizi en zor olan terim/kavram olarak nitelendirilebilir. ICLS'lerde önce istihdam ile özdeşleştirilerek anlatılan terim, evrimleşerek günümüzde genişletilmiş işsizlik tanımı ile içinde yer alan '*zamana dayalı eksik istihdam ve işsizliğin bütünleşik oranı ve atıl işgücü*' kavramları ile ilişkilendirilerek açıklanmaktadır.

İstihdam ile işsizlik arasındaki eksik istihdam, ekonominin makro ve mikro anlamda etkin biçimde işlemediğinin bir göstergesi ve işgücü piyasasının güncel ve temel sorunlarından biridir. Özellikle Covid-19 Pandemisinin neden olduğu üretimin tamamen durması, artan işsizlik oranları ve tam zamanlı çalışmada yaşanan ciddi süre kayıplarının sorunu daha da artacağı ifade edilebilir.

İşgücü piyasasında eksik istihdamın temel görünümü bireyin, çalışmak istediği sürelerde çalışmaması veya eğitimi, niteliği ile işgücü piyasasının talepleri/işin gerekleri veya verimliliği arasındaki uyumsuzluktan (tam kapasite ile

üretim sürecinde yer almaması) dolayı düşük verimlilik ve gelirle çalışması olarak ortaya çıkmaktadır. Çok boyutlu neden ve sonuçları olan eksik istihdam, makro ekonomik boyutta; ulusal gelirin düşmesine, büyümede ve kalkınmada küçülmeye mikro boyutta ise özellikle birey açısından işsizliğe ve düşük gelirle çalışmaya neden olmaktadır. Ancak alan/ilgili yazında büyük çoğunlukla eksik istihdamı sorunu, makro ekonomik göstergelerle analiz edilmiştir. Yazın taraması sırasında özellikle Türkiye’de, eksik istihdamı bireyin bakış açısı ile doğrudan çalışma ekonomisi alanında nitel yöntemle inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu noktada araştırmanın temel amacı; Türkiye işgücü piyasasında arz/sunum yönlü bir araştırma ile eksik istihdam edilenlerin, eksik istihdam durumlarını nasıl değerlendirdiklerini tespit etmeye çalışarak, alan yazınına katkı sağlamaktır.

Bu çalışmanın amacına uygun olarak sorusu; *‘Eksik istihdamın, Denizli ili örneği ile bireyin istihdam koşullarını ve işgücü durumunu nasıl etkilediğidir’* olarak belirlenmiştir. Çalışma amacına ve yanıtını aradığı soruya yönelik olarak, kuram ve uygulama bölümlerinden oluşturulmuştur. Kuramsal bölümde yazın taraması yöntemi kullanılmıştır. Kuramın birinci bölümünde eksik istihdam, tarihsel süreçteki kavramsal gelişimi ile ele alınmış ve nedenleri ve sonuçları ile tartışılmıştır. Kuramın ikinci bölümünde gelişmişlik düzeyinden bağımsız tüm ülkeler için temel işgücü piyasası sorunlarından biri olan eksik istihdam, ülke örnekleri ile karşılaştırmaların yapıldığı ve Türkiye ve Denizli ili açısından Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) *‘İşgücü İstatistikleri’nden* yararlanılarak, 1990-2022 dönemini içeren on yıllık süreçlerle eğitim düzeyi, yaş ve cinsiyet verileri ve Sosyal Güvenlik Kurumu sigortalı verilerden oluşan başlıklarla açıklanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın uygulama bölümünde çalışmanın temel sorusuna nitel yöntemle yanıt aranmıştır. Alan araştırmasının nitel bulguları, *‘Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’*nde yapılan görüşmeler ile elde edilmiştir. Alan araştırması ile bireylerin eksik istihdama yönelik yaklaşımları tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın alanı, Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’ne kayıtlı on iki erkek, sekiz kadın olmak üzere yirmi katılımcıdan oluşmaktadır. Bulgular, nitel araştırma tekniklerinden biri olan yarı yapılandırılmış soru metni üzerinden yüz yüze yapılan derinlemesine görüşmelerle elde edilmiştir. Fenomonolik yaklaşıma dayalı nitel araştırma, durum tespitine yöneliktir. Alan araştırmasının bulguları, içerik analizi tekniklerinden biri olan betimsel analiz ile yorumlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

EKSİK İSTİHDAM OLGUSUNUN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. İstihdam Kavramı ve Türleri

Arapça olan istihdam/çalışma terimi, anlamsal olarak “*hizmet ettirme, bir hizmette kullanma*”ya karşılık gelmektedir (Ayverdi, 2011: 578). Çalışmanın Yunanca karşılığı “*Εργασία*” kelimesi “*eziyet çekmek, yorulmak*”; İtalyanca karşılığı “*lavorare*” kelimesi “*eziyet*” ve İngilizce karşılığı olan “*labour*” kelimesi “*doğum sancısı*” (Emiroğlu, 1997: 147-150) gibi ifadelerle olumsuz anlamları içermektedir. İstihdam kelimesinin Türkçe karşılığı “*çalışma/çalıştırma*”dır. Türkçe’de çalışmak, ‘*çal*’ kökünden türeyen ve ‘*ışmak*’ eki ile bir eylemi ifade eden ve olumsuz anlamı olmayan bir terimdir (Eyüpoğlu 1988’den aktaran Özkaplan ve Lordoğlu, 2005:3). Türk Dil Kurumu istihdam terimini “*bir işte veya görevde kullanma*” biçiminde tanımlamıştır (TDK, 2020).

Birleşmiş Milletler terimler sözlüğünde “*employment*” çalışma/istihdam terimi kısaca, “*çalışan mal sahipleri, işletme ortakları, ücretsiz aile işçileri dahil olmak üzere tüm çalışan kesimi kapsayan bireyler*” olarak tanımlamıştır. Tanıma göre referans döneminde raporlu, ücretli izinli ve özel izinli bireyler de istihdamda kabul etmektedir (United Nations, 18.06.2022). BM’ye göre bir eylemin çalışma olabilmesi için ‘*BM Ulusal Gelir, Denge ve Muhasebe Sistemleri*’ içerisinde yer alan ekonomik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. ILO 2013 yılı 19. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı’nda (ICLS) çalışma/istihdam, ücret veya kar karşılığı yapılan iş; “*Çalışma çağında olan, kısa bir referans döneminde, mal üretmek veya ücret veya kar amaçlı hizmet sağlamak için herhangi bir faaliyette bulunanlar (işinin başında olan ve olmayan)*”ın yaptıkları eylemler çalışma olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2013a: 2). ‘*Employment ve work*’ kavramları ile birlikte değerlendirildiğinde ILO tarafından ‘*work*’ kavramı da ‘*employment*’ kavramına benzer biçimde ‘*herhangi yaş ve cinsiyetteki bireyler tarafından başkalarının veya kendi kullanımı için yapılan mal veya hizmet üretmek amaçlı eylemleri*’ olarak tanımlanmıştır (ILO, Glossary of Statistical Terms, 03.07.2021).

Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT), ILO’ya benzer biçimde çalışma eylemini ekonomik boyutu ile ele almış ve istihdam edilenleri; “15

yaşından büyük olan referans haftası içinde en az bir saat boyunca kar veya ödeme için çalışan ve referans haftası içinde çalışmasa bile işi olan kişileri kapsayan grup” olarak (EUROSTAT, 1996: 12) ve *“bir ekonomide üretken faaliyetlerde bulunan kişiler”* olarak tanımlamaktadır (EUROSTAT, 18.06.2022). Eurostat (Glossary, 15.06.2022) *‘İstatistiksel Sözlükte’* istihdam edileni *“15 yaş ve üzeri (veya İzlanda ve Norveç'te 16 ve üzeri) referans haftasında - haftada bir saat bile olsa - ödeme, kar veya aile kazancı karşılığında çalışan ve alternatif olarak, hastalık, tatil, iş uyuşmazlığı veya eğitim ve öğretim nedeniyle geçici olarak işinin başında olmayan kişi”* biçiminde tanımlamıştır.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı (OECD) *‘İstatistiksel Terimler Sözlüğü’*nde istihdam terimini ILO ve EUROSTAT’a atıf yaparak (OECD, 2008: 168-170) tanımlamıştır: İstihdam edilenleri belli yaş gurubunda olan ve referans döneminde ücretli veya kendi hesabına çalışanlardır. Referans döneminde yapılan eylem ise iş olarak nitelendirilen *“Üretim sınırları içinde mal veya hizmet üretimine katkıda bulunan herhangi bir faaliyeti”* içermektedir (OECD, 2008: 592). ILO, EUROSTAT ve OECD’nin istihdamla terimi ile ilgili odak noktaları çalışma eyleminin, referans döneminde ekonomik değeri olan mal ve üretimi karşılığında gelir getirmesidir.

Ulusal ve resmi boyutta kavram, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından tanımlanmaktadır. TÜİK, tanımı ilgili düzenlemeler gereği ILO, OECD ve EUROSTAT tanımları ile uyumlu şekilde yapmaktadır (TÜİK, 2021: 4). TÜİK, istihdam kavramını, ücret/kar/çıkar karşılığı gerçekleştirilen eylem olarak tanımlamış ve çalışanları/istihdam edilenleri; *“İş başında olanlar ve iş başında olmayan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus”* olarak iki gruba ayırmıştır (TÜİK, 2020):

- İş başında olanlar; *“Yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişileri”*,
- İşinin başında olmayanlar; *“İşi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına ve işverenleri”* ifade etmektedir (TÜİK, 2020).

Son yıllarda farklılaşan çalışma şekillerine yönelik politikalar geliştirmek amacıyla istatistiklere olan talebin artması ve uluslararası tanımlara uyum sağlamak amacıyla 2021 yılında TÜİK, *‘çalışma/istihdam’* kavramının tanımını ve kapsamını

genişletmiştir (TÜİK, 2021: 4). Bu değişim 2013 yılında düzenlenen 19. ICLS’de yürütölen çalışmalar sonucunda ortaya çıkan rapora göre yapılmıştır (ILO, 2013a: 1). Üretim amaalanan hedefi ve türünü dikkate alarak belirlenen yeni çalışma türleri (TÜİK, 2021: 4);

- **Kendi Tüketimi İçin Üretim:** Kendi nihai kullanımı için üretilen ürün ve hizmetleri kapsamaktadır.
- **İstihdam:** Ücret veya kar karşılığında gerçekleştirilen çalışmaları kapsamaktadır.
- **Ücretsiz Staj:** İşyerlerinde tecrübe veya beceri kazanmak amacıyla ücret karşılığı olmaksızın yapılan çalışmaları kapsamaktadır.
- **Gönüllü alışma:** Gönüllü olarak başkaları için ücret almadan yapılan çalışmaları kapsamaktadır.
- **Diğer alışma Türleri:** Bir mahkeme kararı ya da benzer başka bir otorite tarafından belirlenen ücretsiz toplum hizmeti, mahkumlarca yapılan ücretsiz çalışmalar, ücretsiz askerlik gibi çalışmaları kapsamaktadır.

ILO ve Eurostat’a uygun biçimde yeni yaklaşımda, ‘...Kendi tüketimi için üretim yapan çiftçiler, gerçekleştirdikleri üretim miktarı yıllık gıda harcamalarının önemli bir bölümünü (%50’den fazlasını) karşılıyorsa’ artık istihdam kapsamından yer almamaktadırlar.

TÜİK 2021 yılından itibaren referans döneminde bireyin, işinin başında olma ve olmama nedenlerine bağlı olarak istihdam durumunu da güncellemiştir: “19. ICLS kararları ile işbaşında olmayan kişilerin istihdamda olma kriteri değişmiştir. Referans döneminde iş başında olmayan kişilerin işgücü durumunun belirlenmesinde ‘işteki durum’ yerine “işten uzak kalma nedeni” dikkate alınmaya başlanmıştır.” (TÜİK, 2021: 5). Bu yaklaşımda işten uzak kalma nedeni eskisi gibi işteki durum ile ilişkilendirilmemektedir (Tablo 1).

Tablo 1. TÜİK’e Göre 2021 Öncesi İstihdam Durumunun Unsurları

ESKİ UYGULAMADA İSTİHDAMDA OLMA UNSURLARI		
	İşteki Durumu	İşgücü Durumu
İşbaşında Olanlar	-	İstihdam Durumu
Geçici Olarak İşten Uzak Olanlar	İşveren kendi hesabına	İstihdamda
	Ücretli veya maaşlı	(Ücret veya maaşının %50 ve fazlasını alıyorsa veya 3 aydan kısa süreli işten uzaksa) İstihdamda
	Yevmiyeli	(Ücret veya maaşının %50 ve fazlasını alıyorsa) İstihdamda
	Ücretsiz aile işçisi	İstihdamda değil

Kaynak: TÜİK, 2021: 5.

Yeni yaklaşım ile ‘İşinden uzak kaldığı süre içerisinde kişinin istihdamda sayılabilmesi için işi ile bağlantısı devam etmeli ve uzak kaldığı süre sonunda işe dönecek olmalıdır. İşten uzak kalma nedenine göre, işten uzak kalma süresi ve/veya elde edilen gelir kriterleri kullanılarak işi ile bağlantısı devam ettiği belirlenen kişiler istihdam kapsamında değerlendirilmektedir. Bu durum ücretli veya kendi işinde çalışan kişilerin; ücret, hak veya menfaatlerine bakmaksızın işten uzak kalma nedenlerinin istihdam açısından aynı geçerliliğe sahip olacağı varsayımına dayanmaktadır” (TÜİK, 2021: 5). TÜİK 2021 yılından itibaren işinin başında olmayanların işten uzakta olma nedenlerini net biçimde belirlemeye başlamıştır. Buna göre; yasal doğum izni ve iş ile ilgili eğitim sürecinde bulunan kişiler, sezonluk işler için kişi sezon dışında olduğu halde işle ilgili görev ve sorumluluklarını yerine getiriyorsa, istihdamda kabul edilmektedir (Tablo 2) (TÜİK, 2021: 6).

Tablo 2. TÜİK'e Göre 2021 Sonrası İstihdam Durumunun Unsurları

YENİ UYGULAMADA İSTİHDAMDA OLMA UNSURLARI		
	İşten Uzak Kalma Nedeni (Ücretli, İşveren, Kendi Hesabına veya Ücretsiz Aile İşçisi Olanların Tümü İçin Aynı Kriterler Geçerli)	İşgücü Durumu
İşbaşında Olanlar	-	İstihdam Durum
Geçici Olarak İşten Uzak Olanlar	Kısa süreli işten uzak kalma resmi tatil veya senelik izin hastalık izni çalışma saati düzenlemesi yasal doğum izni iş ile ilgili eğitim	İstihdamda
	Sezon dışı dönem	(Sezon dışındaki dönemde işle ilgili görev ve sorumlulukları yerine getiriyorsa) İstihdamda
	Zorunlu olmayan, isteğe bağlı alınan doğum izni	(İşten uzak kalma süresi 3 ay veya daha kısa ve/veya ücret/gelir elde etmeye devam ediyor ise) İstihdamda
	Diğer nedenler	(İşten uzak kalma süresi 3ay veya daha kısa ise) İstihdamda

Kaynak: TÜİK, 2021: 6.

Çalışma kavramına bakış ve atfedilen anlam, tarihsel süreçle dönüşmekte ve değişmektedir. Antik Yunan'da çalışma, kölelerin yaptığı ve aşağılayıcı bir davranış iken, 17. yüzyıla kadar yaşamak için gerekli olan ve serflerin, gündelik işçilerin yaptığı davranışlar olarak görülmektedir (Bozkurt, 2000: 18, Lordoğlu vd., 1999: 5). Günümüzdeki karşılığı ile çalışma kavramı Sanayi Devrimi ile ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi sonrası modern anlamda çalışma kavramı bireysel bir hak ve sorumluluk olarak görülmektedir (Ünal ve Çelik, 2010: 220). Kamber (2014: 4-5), alan yazındaki konuyla ilgili eserlerden yola çıkarak çalışmanın dört unsuru aşağıdaki gibi saptamıştır;

- *Bir eylemde bulunma durumudur.*
- *Doğayı ve insanı değiştiren bir faaliyettir.*
- *Hem somut bir nesne hem de hizmet üreten bir faaliyet olabilmektedir.*
- *Çalışma kavramı toplumların sosyal içeriklerinden etkilenmektedir.*

Bir eylemin çalışma olup olmadığı ile ilgili tartışma alan yazınında da tartışılan bir durumdur. Temelde, eylemin sonunda ekonomik bir karşılığı olan çıktının yaratılması ve bir getirinin elde edilmesi resmi kurumların yaklaşımına benzer biçimde vurgulanan bir durumdur. Işık'a göre (2013: 104), “*karşılığında gelir elde edilen fiziksel veya zihinsel emek*” çalışmadır. Işık aynı zamanda çalışma kavramını kol/kas gücü ile sınırlandırılmış, zihinsel emeği de çalışmanın olarak değerlendirmiştir (2013: 104). Ünal ve Çelik (2010: 220) ise karşılığında çeşitli fayda sağlanan, bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmesi amacıyla tekrarlanan eylemleri çalışma olarak tanımlamıştır. Çiftçi'ye göre (2008: 62) çalışma, işgücü piyasasında emek arzı ve emek talebinin karşılaşmasıdır, ikisi karşılaştığında insan istihdam edilmiş olmakta ya da çalışmaktadır.

İktisat yazını açısından çalışma/istihdam kavramı makro ekonomik boyutu ile baskın biçimde Ortodoks İktisat yaklaşımı ile analiz edilmiş ve rekabet ve piyasa hedefine göre gruplandırılmıştır:

Tam İstihdam (Full Employment): Tam istihdam makro ekonomik açıdan bir ekonomideki tüm üretim faktorlerinin tam kapasite çalıştığı/çalıştırıldığı durumu ifade etmektedir. İşgücü piyasası özelinde ise ekonomideki çalışma arzusunda olan çalışabilecek olan bütün bireylerin çalıştığı durumu ifade eden kavramdır (ILO, 2019: 65). Ancak ILO'nun (2022) “*İstihdam edilmeyen, belirli bir yakın dönemde iş aramak için faaliyetlerde bulunan ve şu anda bir iş fırsatı verildiğinde çalışmaya hazır olan çalışma çağındaki tüm kişiler*” olarak tanımladığı işsizliğin olmadığı diğer bir ifade ile çalışma arzusunda olan ve çalışabilecek bireylerin iş bulduğu piyasa ütopyik bir piyasadır. Bu nedenle %3-%6 arası bir işsizlik oranı doğal işsizlik kabul edilmekte ve bu işsizlik oranı normal karşılanmaktadır (Yıldırım, 2002: 365). OECD'de tam istihdamı Ortodoks yaklaşımla uyumlu biçimde ekonomideki işgücü, teknoloji, toprak, sermaye ve diğer üretim faktörlerinin tam kapasite ile çalışması/çalıştırılması olarak tanımlamıştır (OECD, 2008: 218).

Klasik İktisat Kuramı'na göre tam istihdam, tam rekabet koşullarında (piyasaya dışarıdan/devlet müdahale edilmediği sürece) “*gizli el*” yardımıyla sağlanabilmektedir. Aslında klasik iktisat düşüncesine göre ekonomi daima tam istihdamdır. Küçük sapmalar yaşansa bile bunlar geçici bir durumdur. Başka bir ifade ile klasik iktisatçılara göre eksik istihdam geçici bir durumdur. Piyasa, tam rekabet

koşullarının varsayımı altında kendiliğinden tam istihdama ulaşacaktır (Birol ve Gencer, 2014: 262). Klasik İktisatçılara göre ekonomi tam istihdamda değilse ya da işsizlik varsa, bu durum bireysel tercihtir veya ‘gönüllü işsizlik’ tir (Göker ve Dane, 2013: 105). Keynes ‘gönülsüz işsizlik’ kavramına vurgu yaparak, tam istihdam sağlanması için merkezi kontroller yani devletin piyasaya müdahale etmesi ve geleneksel işlevlerinin arttırılması gerektiğini öne sürmüştür. Aynı zamanda Keynesyen İktisada göre, eksik istihdam da bir denge noktasıdır (1936: 321).

Alan yazınında da Bocutoğlu ve Berber’e göre (2013: 40) tam istihdam, piyasadaki işgücünün istihdam hacmi ile eşit olduğu durumu ifade etmektedir (Yani tam istihdamın yaşandığı bir piyasada emek özelinde ne emek arzı ne de emek talebi fazlalığı yoktur). Dolayısıyla tam istihdamdaki bir piyasada üretime katılmayan, atıl kaynak (işgücü) yoktur (Aren, 2008: 35-36). Benzer bir yaklaşımla Öcal’ a göre de (2007: 8), geçerli olan cari ücret düzeyinde iş arayan herkesin iş bulduğu bir piyasa olarak tanımlamak mümkündür. Başka bir ifadeyle tam istihdam, ülkedeki mevcut çalışmak isteyen tüm bireylerin iş bulup, mal ve hizmet üretimine katıldığı bir durumu ifade etmektedir (Çolak ve Kara, 2017: 260).

Aşırı İstihdam (Overemployment): ILO aşırı istihdam kavramını makro ekonomik anlamının dışında, birey açısından tanımlamıştır. ILO’ya göre aşırı istihdamdaki bireyler, referans süresinde çalışan ancak geliri düşse bile daha az sürelerle çalışmayı isteyen bireylerdir (ILO, 2003: 36). OECD ise makro anlamda aşırı istidamın tanımını yapmamış, yetersiz istihdamın bir türü olan aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam tanımına atıfta bulunmuştur (OECD, 2008: 389): Aşırı istihdam (overemployment), aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam (inadequate employment related to excessive hours) ile benzer bir durumu ifade etmektedir.

Makro ekonomik anlamda aşırı istihdam ekonomideki tüm üretim faktörlerinin tam kapasite ile çalışması/çalıştırılmasına rağmen ürün piyahasındaki talebi karşılamakta yetersizlik durumunu ifade etmektedir. Bu durumda piyasadaki işgücünün tamamının kullanılmasına rağmen, talep devam etmektedir (Eyüboğlu, 2003: 12). Başka bir ifade ile aşırı istihdam işgücü piyahasındaki işgücü arzının tamamının kullanılmasına rağmen, piyasada işgücü talebinin devam ettiği bir durumu yani bir çeşit talep fazlalığına işaret etmektedir.

Eksik İstihdam (Underemployment): Genel anlamda eksik istihdam, bir ekonomideki tüm üretim faktörlerinin tam kapasite ile üretim sürecinde yer almaması ya da eksik yer alması biçiminde tanımlanabilir. Kavram ekonomik açıdan üretim faktörlerinin tamamının kullanılmamasının (Yıldırımalp vd., 2018: 1153) yanı sıra işgücünün etkin şekilde kullanılmaması olarak da tanımlanmaktadır (Ünal ve Gönülaçan, 2019: 137). Makro anlamda faktör piyasası özelinde eksik istihdam, emeğin üretim sürecinde tam kapasiteyle kullanılmamasını ya da işsiz kalmasını, bireyin işsiz olduğu ya da tam kapasite ile çalışmadığı durumu ifade etmektedir. Eksik istihdam işçinin, çalıştığı işteki gelir, beceri, deneyim, süre ve benzeri konuların beklenen yeterlilikte olmaması anlamına gelmektedir (Görmüş, 2019a: 68). Eksik istihdam, tam anlamıyla ne işsizlik olgusunu ne de yeterli bir istihdamı da ifade etmektedir (Ünsal Akbıyık, 2016a: 13).

İşgücü piyasası özelinde daha geniş bir anlatımla işgücü arzı ve işgücü talebi arasındaki hem niceliksel hem niteliksel uyumsuzluğu ifade eden eksik istihdam, tanımlanması, sınıflandırılması ve ölçülmesi karmaşık bir kavramdır. Bu nedenle eksik istihdam bir sonraki bölümde işgücü piyasası özelinde incelenmiş ve analiz edilmiştir.

1.2. İşgücü Piyasasına Göre Eksik İstihdam Kavramı ve Türleri

Eksik istihdam kavramı ilk olarak 1925 yılındaki 2. ICLS’de işgücü piyasasının temel kavramlarından biri olarak ele alınmıştır. Eksik istihdam, işsizlik ve istihdam arasında bir durumu ifade etmektedir. Daha açık bir ifadeyle birey çalışmıyor, iş arıyor ve yeni bir iş için uygunsa işsiz; çalışıyor ve yeni iş için istekli değilse, istihdam edilen ancak hem çalışıyor hem de yeni bir iş için istekli ve çalışmaya uygun ise eksik istihdam edilendir (ILO, 2013b: 3) (Tablo 3). EUROSTAT İstatistik Terimler Sözlüğü’nde, eksik istihdam kavramının karşılığında “*Underemployed Part-Time Worker*” terimi kullanmış ve bu terim, “*15-74 yaş aralığında, daha fazla süreli çalışmaya istekli ve buna uygun olan kişi*” biçiminde ve “*yetersiz iş hacmi*” ve “*yeterince kullanılmayan emek*” ifadeleri ile birlikte tanımlamıştır (EUROSTAT, 18.06.2022).

Tablo 3. ILO'ya Göre İstihdam, İşsiz ve Eksik İstihdamın Koşulları

Bireyin işgücü piyasasındaki durumu	Alternatif iş için istekli veya çalışmaya uygun	Alternatif iş için çalışmaya istekli değil veya çalışmaya uygun değil
Çalışıyor veya İşi Var	Eksik İstihdam	İstihdam
Çalışmıyor veya İşi Yok	İşsiz	Aktif Değil

Kaynak: ILO, 2003: 60.

Kavram, ICLS tarafından değişen koşullara uyum sağlanabilmesi, nesnel unsurlarla ölçülebilmesi ve ülkelerarası karşılaştırmanın yapılabilmesi için içerik ve koşul açısından değiştirilmiş ve geliştirilmiştir.

1925'den 1982 yılına kadar tek bir terim olarak ele alınan eksik istihdam, 1982 yılında yapılan 13. ICLS'de "*görülebilir ve görülemeyen eksik istihdam*" olarak alt gruplara ayrılmıştır. Bu ayrımın nedeni, değişen koşullara göre yaşanan ölçüm ve hesaplama zorluğudur (ILO, 1982: 17). Bireyin normal çalışma süresinden daha kısa sürelerle çalışmasını ifade eden görülebilir eksik istihdam, daha çok istatistiki bir kavramdır ve ülkelerin istihdam politikalarını belirlemek amacıyla oluşturulmuştur. (ILO, 1982: 12; Gündoğan ve Biçerli, 2004: 10). Görülebilir eksik istihdam, bireyin daha fazla süreyle çalışmak istemesine rağmen kapasitesinin altında çalışması yönüyle "*gönülsüz kısmi süreli istihdam*" kavramı ile benzerlik göstermektedir (Görmüş ve Erdoğan, 2017: 152-153).

Görülemeyen eksik istihdam daha analitik, ölçülmesi ve analiz edilmesi daha zor bir kavramdır. Bu kavram öncelikle emeğin yanlış kullanılmasını ifade eden, gelir, beceri, verim uyumsuzluğunu da içinde barındıran ve sıkça birlikte anılan bir kavramdır (ILO, 1982: 77). Görülemeyen eksik istihdamın temelinde gelir düşüklüğü, verim düşüklüğü ve işgücü niteliğinin düşük kullanımı vardır (Şahin, 2021: 17). Başka bir ifade ile görülebilir eksik istihdam istatistiksel olarak iş miktarındaki eksikliği ifade ederken, görülemeyen eksik istihdam analitik ölçümle tespit edilebilecek işgücünün yanlış kullanımını ve 'yetersizliği ifade etmektedir (Gündoğan vd., 2013: 11). Dolayısıyla görülemeyen eksik istihdamda sürenin değil,

çalışmanın yetersizliği söz konusudur. bahsedilmektedir (Lordoğolu ve Özkaplan, 2007: 60-61).

1998 yılında yapılan 16. ICLS’de 1982 yılında oluşturulan eksik istihdam türleri, ölçüm ve analiz yapılmasının zorluğuna bağlı olarak değiştirilmiş ve zamana dayalı ve yetersiz istihdam olarak güncellenerek iki alt gruba ayrılmıştır (Tablo 4).

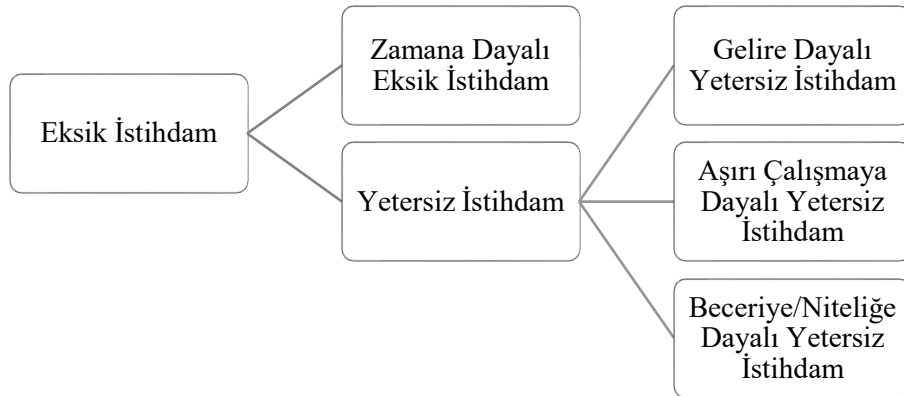
Tablo 4. Eksik İstihdam Türlerinin Değişimi

Eksik İstihdam Türlerinin Değişimi	
1925	Eksik İstihdam
1982 13. ICLS	Görülebilir Eksik İstihdam
	Görülemeyen Eksik İstihdam
1998 16. ICLS	Zamana Dayalı Eksik İstihdam
	Yetersiz İstihdam

Kaynak: ILO, 1982:17; ILO, 1998: 59.

Ulusal resmi istatistik kurumu olan TÜİK, 2009 Şubat ayına kadar ‘görülebilir ve diğer’ biçimindeki *eksik istihdam* ayrımını, ölçüm zorlukları nedeniyle ILO’dan gelen bir uzman ile “*Hanehalkı İşgücü Anketi*” soru kağıtlarında gerekli düzenlemeler yaparak, 16. ICLS’nin ve EUROSTAT’ın yaklaşımına uygun biçimde eksik istihdam verilerini “*zamana dayalı eksik istihdam*” ve “*yetersiz istihdam*” olarak yayınlanmaya başlanmıştır. (TÜİK, 2020: 7).

Şekil 1. Eksik İstihdam Türleri



Kaynak: ILO, 1998: 59.

Zamana dayalı eksik istihdam ölçümü temelde çalışma süresine bağlı olarak, yetersiz istihdam ise gelire dayalı, aşırı çalışmaya ve beceriye/niteliğe dayalı olarak ölçülmektedir (Şekil 1).

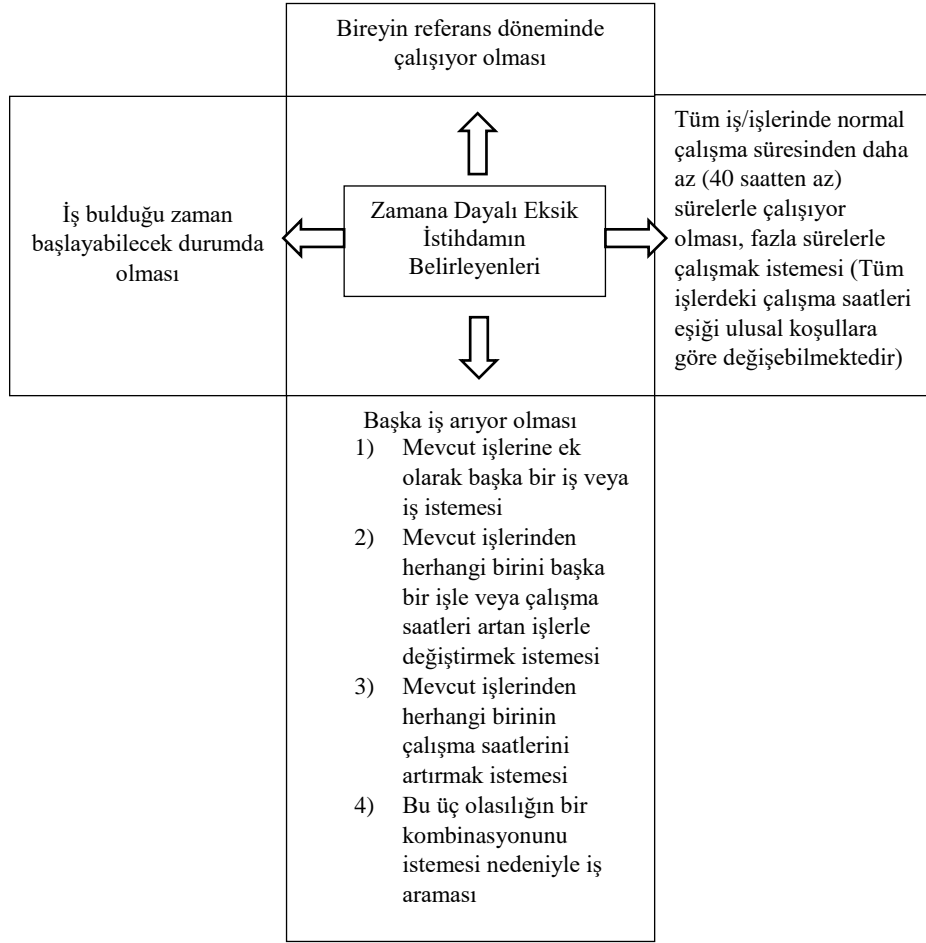
1.2.1. Zamana Dayalı Eksik İstihdam

16. ICLS’de (1998) yapılan yeni düzenlemeyle oluşturulan zamana dayalı eksik istihdam, 13. ICLS’deki ‘görülebilir eksik istihdamın’ yerini alan istatistik bir kavramdır. 1998 yılında düzenlenen 16. ICLS’de zamana dayalı eksik istihdam (time-related underemployment); “Bireyin, referans döneminde çalışıyor olması ve çalışma süresinin normal çalışma saatinden az olması nedeniyle başka bir iş araması ve iş buldukları zaman işe başlayabilecek durumda olması” biçiminde tanımlanmıştır (ILO, 1998: 57). 16. ICLS’deki düzenleme ile görülebilir eksik istihdamın unsurları zamana dayalı eksik istihdamın unsurları olarak devam ettirilmiştir. 16. ICLS’de zamana dayalı eksik istihdam türünün veya göstergesinin geliştirilmesinin nedeni, ülkelere istihdam, gelir ve sosyal politikalarına yönelik öngörü sağlayabilmesi ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde ‘istihdam’ ve ‘işsizlik’i ölçmeyi netleştirebilmesidir (ILO, KILM, 02.07.2021).

Bireyin zamana dayalı eksik istihdamda sayılabilmesi için üç koşulu sağlaması gerekmektedir. Bu koşullar (ILO, 2013b: 7; ILO, KILM, 02.07.2021):

- Referans döneminde bireyin belli bir çalışma süresinden (ülkelerde farklılık gösterse de çoğunlukla haftalık 40 saatten) daha az çalışması,
- Daha fazla sürelerle çalışma arzusunda olması ve iş araması,
- İş bulduğunda başlayabilecek durumda olmasıdır.

Şekil 2. Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Belirleyenleri



Kaynak: ILO, 2013b: 7

Zamana dayalı eksik istihdamın, istihdam edilenlerin içindeki oranı, işgücü piyasasının işleyişi için bir gösterge niteliğindedir (ILO, 03.07.2021) (Formül 1);

(1)

$$\text{Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranı (\%)} = \frac{\text{Zamana Dayalı Eksik İstihdamdaki Bireyler}}{\text{İstihdamdaki Bireyler}} \times 100$$

İşgücü piyasası terimlerini tanımlayan bir diğer kuruluş olan OECD eksik istihdam unsurlarını ILO'ya benzer şekilde tanımlamıştır: Birey, belirli bir süreden az çalışıyorsa, daha fazla sürelerle çalışmaya uygun ve daha fazla çalışmaya istekli ise zamana dayalı eksik istihdam edilen olarak değerlendirilmektedir (OECD, 2008: 540). EUROSTAT ise zamana dayalı eksik istihdamı “*underemployed part-time*” terimi üzerinden, “*çalışmasına rağmen tam zamanlı çalışmayan, yeterli iş hacmi olmayan ve yetersiz emek kullanımı*” olarak tanımlamıştır (EUROSTAT, 2022).

Referans dönemindeki çalışma süresi ülkelerin yasal düzenlemelerine ve ortalama çalışma sürelerine bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Türkiye’de bu süre TÜİK tarafından ILO tanımına uygun biçimde haftalık 40 saat olarak belirlenmiş ve “*Referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişiler*” zamana dayalı eksik istihdam edilen olarak nitelendirilmiştir (TÜİK, 2020: 10).

TÜİK zamana bağlı eksik istihdam koşullarında ILO’dan farklı olarak iş arama koşuluna yer vermemiştir. Mevcut durumda, EUROSTAT’ın ‘*iş arama*’ koşulunu belirtmemesine rağmen, TÜİK’in genişletilmiş işsizlik oranlarını paylaştığı koşullarda ILO’ya benzer biçimde “*Esas veya ek işlerinizde daha fazla sürelerle çalışmak için iş arıyor musunuz?*” sorusuna yer vermesinin, kavramın ölçümünü ve tespitini kolaylaştıracağı ifade edilebilir.

1.2.2. Yetersiz İstihdam

16. ICLS’de güncellenen bir diğer eksik istihdam türü, yetersiz istihdamdır (inadequate employment). Bu kavram, 13. ICLS’de tanımlanan görülemeyen eksik istihdama göre daha geniş kapsamlıdır (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 8). Diğer bir ifade ile zamana dayalı eksik istihdam dışındaki unsurlar, yetersiz istihdam kapsamındadır (TÜİK, 2020). Yetersiz istihdam edilenlerin miktarı arttıkça, istihdam edilenler içinde arz ve talep uyumsuzluğunun miktarıda artmaktadır (Formül 2) (ILO, 03.07.2021).

(2)

$$\text{Yetersiz İstihdam Oranı (\%)} = \frac{\text{Yetersiz istihdamdaki kişiler}}{\text{İstihdamdaki kişiler}} \times 100$$

16. ICLS’de bireyin yetersiz istihdam edilen olması için kısa referans süresinde, mevcut işi/işlerini değiştirmeye istekli veya iş faaliyetlerinde değişiklik yapmaya ve/veya ortama göre seçilen bir dizi nedenden¹ herhangi biri için mevcut çalışma durumlarını değiştirmeye istekli olması gerekmektedir (ILO, 2003: 64).

¹ ILO’ya göre bu değişikliği yapmak istemenin nedenleri: • mesleki becerilerin yetersiz kullanımı veya uyumsuzluğu; • mevcut işlerde yetersiz gelir; • aşırı çalışma saatleri; • güvencesiz iş durumu; • iş görevlerini yaparken yetersiz araç, gereç veya eğitim; • yetersiz sosyal hizmetler; • seyahat etmede zorluklar • değişken, keyfi veya uygunsuz çalışma programları; • hammadde teslimat hataları veya enerji nedeniyle tekrarlayan iş durmaları • maaşların uzun süre ödenmemesi; • müşterilerden gelen vadesi geçmiş ödemelerdir (2003: 64-65).

ILO'nun uluslararası yönergeleri ile ülkelerin ölçebilmesi açısından gelire, beceriye ve aşırı çalışmaya dayalı olmak üzere üç yetersiz istihdam durumunu tanımlamıştır (ILO, 2003 : 66 ; Hussmanns, 2007: 21):

- *Gelire Dayalı Yetersiz İstihdam (income-related inadequate employment):*

Gelire dayalı yetersiz istihdam, düşük üretkenlikten; yetersiz ekipman, eğitim veya altyapıdan kaynaklanan düşük gelir nedeniyle yaşanmaktadır (ILO, 1998: 59). ILO'ya göre gelire dayalı yetersiz istihdamın bir diğer unsuru bireyin, referans döneminde gelirini arttırmak için mevcut işinden başka bir iş aramış olmasıdır (1998: 59). Başka bir ifade ile gelire dayalı yetersiz istihdamdaki bireyler, referans haftası içinde çalışmakta olan, çalışma süresi artmadan, gelirin arttırılmasına yönelik iş arayan bireylerdir (Görmüş, 2019b: 1011).

- *Aşırı Çalışmaya Dayalı Yetersiz İstihdam (inadequate employment related to excessive hours):*

Bu grup, gelirin azalmasına rağmen, çalışma süresinin daha az olduğu yeni bir işi arayan bireylerden oluşmaktadır (ILO, 1998: 59). OECD '*İstatistiksel Tanımlar Sözlüğü*'nde aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam, ILO tanımına atıf yapılarak, referans döneminde gelirinin düşmesine rağmen mevcut işinden daha az süreyle çalışmak için yeni iş arayan kişilerin durumu olarak tanımlamıştır (OECD, 2008: 260).

- *Beceriye/Niteliğe Dayalı Yetersiz İstihdam (skill-related inadequate employment):*

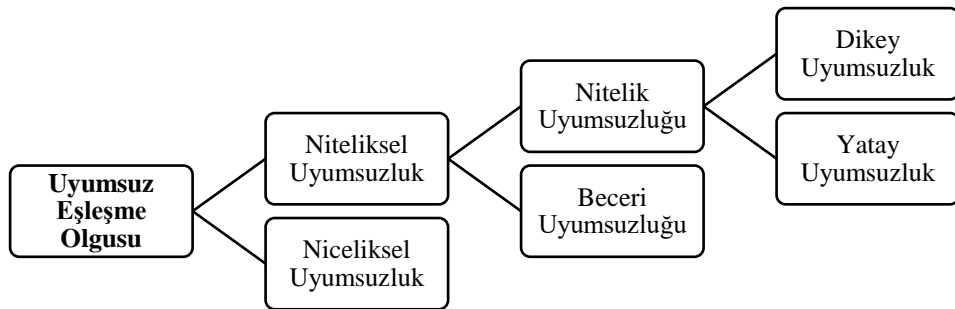
Beceriye/niteliğe dayalı yetersiz istihdam, mesleki bilgisini, becerisini, niteliğini çalışırken kullanma fırsatı bulamayan ve bunu düzeltmek için yeni iş arayan bireyleri kapsamaktadır (ILO, 1998: 59). Bu yönüyle beceriye/niteliğe dayalı yetersiz istihdam, gelire dayalı ya da aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdama göre daha karmaşık bir durumdur. Bir diğer adı "*uyumsuz eşleşme*" olan yetersiz istihdam türünde bireyin niteliklerini, mesleki bilgi ve becerisini kapsayan beşeri sermayenin yanlış ve eksik kullanımı ciddi biçimde önem kazanmaktadır (World Economic Forum, 2015; 6).

TÜİK yetersiz istihdamı ILO'nun açıkladığı nedenlere vurgu yapmadan, bireyin işini değiştirmek istemesine odaklanarak açıklamaktadır: Yetersiz istihdam edilenler; '*Zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir*'. (TÜİK, 18.06.2022).

Yetersiz istihdam ‘*uyumsuz eşleşme*’ boyutuyla beşeri sermaye sorununu gündeme getiren bir durumdur. ILO beşeri sermaye kavramını, bireyin ekonomik değer üretmek amacıyla sahip olduğu yetkinlikler, bilgiler, sosyal ve kişilik özellikleri olarak tanımlamaktadır (Lamotte, 2012: 4). Beşeri sermaye OECD’nin tanımına göre ise bireyin ekonomik faaliyetlere katılmak amaçlı edindiği her türlü beceri, bilgi, niteliği kapsamaktadır (OECD, 1998: 8). ILO ve OECD tanımlarındaki en belirgin benzerlik ekonomik değer üretme ve ekonomik faaliyete katılma unsurudur. Başka bir ifadeyle dar yorumla, bireyin özellikleri, ekonomik olarak katkı sağlamıyorsa, beşeri sermaye kavramı olarak değerlendirilmemektedirler.

Yetersiz istihdam ilgili yazında da özellikle ‘*uyumsuz eşleşme*’ boyutuyla beşeri sıklıkla tartışılmaktadır. Uyumsuz eşleşme durumu işgücü piyasalarında niceliksel ve niteliksel uyumsuzluk olmak üzere iki temel biçimde ortaya çıkmaktadır (ÇASGEM, 2019: 5). Niceliksel olarak uyumsuzluk işgücü piyasasındaki arz ve talebin sayısal olarak birbirlerini karşılayamamasıdır. Piyasada ya işgücü arz fazlası ya da işgücü talep fazlası vardır. Niteliksel olarak uyumsuzluk ise sadece sayılardan oluşmayan, işgücünün niteliklerine ve becerilerine odaklanılan alandır. İşgücü piyasasından talep edilen işgücü niteliğinin ve becerinin arz edilen nitelik ve beceri ile uyumsuz olma durumu olarak ifade edilebilmektedir. Nitelik uyumsuzluğu da kendi içinde dikey uyumsuzluk ve yatay uyumsuzluk olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (ÇASGEM, 2019: 7-16) (Şekil 3).

Şekil 3. Uyumsuz Eşleşme Türleri



Kaynak: ÇASGEM, 2019: 7-16.

Niteliksel uyumsuzluk türleri olan, nitelik ve beceri uyumsuzluğu sıklıkla karıştırılabilmektedir (Şekil 2). Bazen birbirleri yerine kullanılsa da iki kavramda farklı durumları ifade etmektedir. Beceri uyumsuzluğu, bireyin çalıştığı iş ile kendi becerilerinin ve yeteneklerinin uyumsuz olma durumudur (Quintini, 2011b: 11). Nitelik uyumsuzluğu ise daha çok eğitimle eşleştirilmektedir (Quintini, 2011a: 12). Yazında niteliksel uyumsuzluk, eğitimsel uyumsuzluk (educational mismatch) olarak da kullanılmaktadır. Nitelik uyumsuzluğunun bir türü olan yatay uyumsuzluk, bireyin eğitim aldığı alan ile yapılan işin alanının farklı olduğu durumdur. Dolayısıyla yatay uyumsuzluk konusu için eğitim düzeyi değil, eğitim alanı önemlidir (ÇASGEM, 2019: 15).

Nitelik uyumsuzluğunun bir diğer durumu olan dikey uyumsuzluk, bireyin aldığı eğitim düzeyi ile işin gerektirdiği eğitim düzeyi arasındaki farklılığı ve uyumsuzluğu ifade etmektedir. Dikey uyumsuzluk, aşırı eğitimsellik (over-education) ve yetersiz eğitimsellik (under-education) başlıkları altında incelenmektedir. Aşırı eğitimsellik, bireyin mevcut işine göre daha fazla eğitilmiş olmasını, yetersiz eğitimsellik ise tam tersi durumu yani bireyin mevcut işine göre daha düşük eğitim düzeyinin olmasını ifade etmektedir (CEDEFOP, 2010: 13). Beşeri sermayenin doğru ve etkin şekilde kullanılmaması uyumsuz eşleşme olgusuna, yetersiz çalışmaya ve dolayısıyla eksik istihdama neden olabilmektedir.

Eksik istihdamın istihdam ile işsizlik arasındaki konumu, güncelde açık işsizlik veya gizli işsizlik olarak tartışmasını gündeme getirmektedir. İstatistik ofisleri de söz konusu tartışmalar ışığında yeni yaklaşımlar sergilemektedir.

TÜİK, işgücü piyasasının daha iyi analiz edilebilmesi, ülkelerarası karşılaştırmalarda standardizasyonu sağlamak amacıyla yeni ek işgücü göstergeleri yayınlamaya başlamıştır (TÜİK, 2021: 7). 19. ICLS'de belirlenen ve TÜİK tarafından son dönemde yayınlanmaya başlayan ek göstergeler;

- *Zamana bağlı eksik istihdam ve işsizlerin bütünleşik oran*
- *İşsiz ve potansiyel işgücünün bütünleşik oranı*
- *Atıl işgücü oranı.*

olmak üzere genişletilmiş işsizlik tanımlarını içermektedir. Yeni yaklaşımda, zamana dayalı eksik istihdam, alternatif işsizlik içinde değerlendirilmektedir. Yeni yaklaşımla oluşturulan işsizlik tanımları, birey ve işgücü piyasası arasındaki uyumsuzluğu vurgulamaktadır.

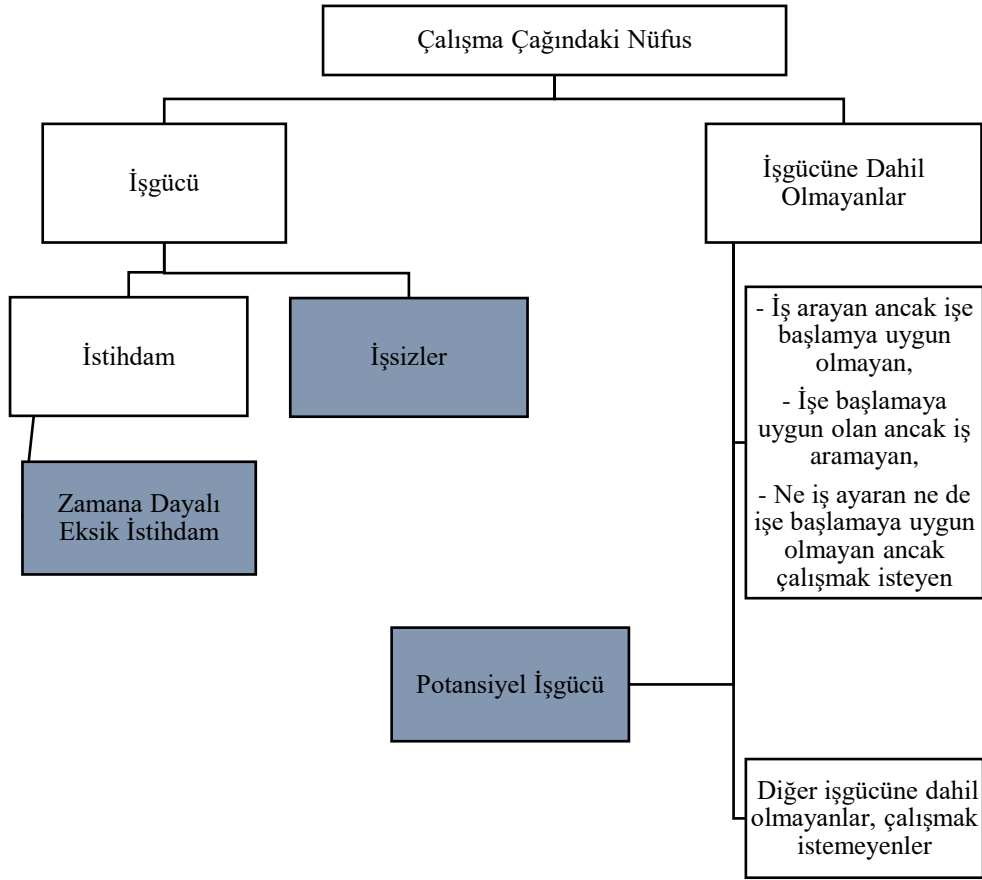
1.2.3. Eksik İstihdam ve İşsizlik İlişkisi

Değişen ve dönüşen işgücü piyasası koşullarında istihdam ve işsizliğin, ölçümünün zorluğu yeni kavramları gündeme getirmektedir. İşsizlik verileri atıl işgücünü açıklamaya ve uluslararası karşılaştırmalarda standardizasyonunu sağlamaya yeterli olmamaktadır (TÜİK, 2021: 7). Bu nedenle TÜİK, 19. ICLS’de belirtildiği gibi 2021 yılından itibaren potansiyel işgücü gibi tamamlayıcı işgücü istatistiklerini kullanmaya başlamıştır. 19. ICLS’de ILO, potansiyel işgücü için bireyin işe başlama ve istek durumlarına göre iş arayanları üç grupta toplamıştır (ILO, 2013b: 39);

- Uygun olmayan iş arayanlar (*unavailable jobseekers*): Çalışmayan, iş arayan ancak çalışmaya uygun olmayan bireyleri kapsamaktadır.
- Uygun olan potansiyel iş arayanlar (*available potential jobseekers*): Çalışmayan, iş aramayan ancak çalışmaya uygun olan bireyleri kapsamaktadır.
- Gönüllü potansiyel iş arayanlar (*willing potential jobseekers*): Çalışmayan, iş aramayan, çalışmaya uygun olmayan ancak çalışmak isteyen bireyleri kapsamaktadır.

Potansiyel işgücü ve eksik istihdam arasındaki en önemli fark, eksik istihdamdaki bireyler, istihdam edilenler içinde yer alırken, potansiyel işgücü grubundaki bireyler, işgücüne dahil olmayanlar grubundadır. ILO’ya göre, işsizler, zamana dayalı eksik istihdam ve potansiyel işgücü, işgücünün eksik kullanımını ifade etmektedir (ILO, 2013b: 20) (Şekil 4).

Şekil 4. İşgücünün Eksik Kullanımı



Kaynak: ILO, 2013b:20.

Özellikle zamana dayalı eksik istihdam, TÜİK yeni yaklaşımı ile bir tamamlayıcı işgücü göstergesi ve alternatif işsizliktir (Formül 4):

(3)

Zamana bağlı eksik istihdam ve işsizlerin bütünleşik oranı=

$$[(\text{Zamana bağlı eksik istihdamdaki kişiler} + \text{İşsizler}) / \text{İşgücü}] * 100$$

TÜİK, 19. ICLS'ye uyumlu biçimde tamamlayıcı işgücü piyasası göstergesi olarak potansiyel işgücünü göstergesini de ölçmektedir. TÜİK potansiyel işgücünü; "Çalışma çağındaki nüfusa dahil olup, referans döneminde ne istihdamda ne de işsiz olan kişilerden; iş arayan fakat kısa süre içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olmayanlarla, iş aramadığı halde çalışma isteği olan ve kısa süre içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişiler" in durumu ve tamamlayıcı işgücü göstergesi olarak tanımlamıştır. Tanıma göre, TÜİK ILO'dan farklı olarak gönüllü potansiyel iş

arayanları, potansiyel işgücüne dahil etmemektedir. İşsizler ve potansiyel işgücüne tamamlayıcı bir gösterge olarak yer verilmektedir (TÜİK, 2021: 7):

(4)

İşsiz ve potansiyel işgücünün bütünleşik oranı

$$[(\text{İşsiz} + \text{Potansiyel İşgücü}) / (\text{İşgücü} + \text{Potansiyel İşgücü})] * 100$$

Zamana dayalı eksik istihdam edilenlerin, işsizlikle ilişkilendirildiği bir diğer tamamlayıcı gösterge ‘*Atıl İşgücü Oranı*’dır (Formül 5). Atıl işgücü; işsizleri, potansiyel işgücünü ve zamana bağlı eksik istihdam edilenleri kapsamaktadır (TÜİK, 2022: 7):

(5)

$$\text{Atıl İşgücü Oranı: } \frac{\text{Zamana Bağlı Eksik İstihdam} + \text{İşsiz} + \text{Potansiyel İşgücü}}{\text{İşgücü} + \text{Potansiyel İşgücü}} * 100$$

İçerik, koşul, ölçüm ve hesaplama biçimi açısından tartışılan ve güncellenen eksik istihdam, farklı nedenleri ve sonuçları ile karmaşık ve özellikle pandemi nedeni ile yaşanan ekonomik krizler nedeni ile gittikçe kronikleşecek bir sorundur.

1.3. Eksik İstihdamın Nedenleri

Bireyin eksik istihdamda olmasını makro ekonomik, mikro/bireysel ve sosyolojik koşullar belirleyebilmektedir. Ekonomik krizler veya genişlemeler, enflasyon oranları, yoksulluk, işsizlik, işveren ve işçi açısından sosyal güvenlik sisteminden yararlanma koşulları, günümüzde yaşanan salgın koşulları, tedarik zincirini bozulması vb. makro koşulun yanında, toplumun işsize, kadın ve erkeğe bakışı ve eğitim politikalarının işgücü piyasası ile uyumsuzluğu gibi birçok koşulun baskısı nedeni ile birey nitelik ve becerisi ile uyuşmayan işlerde veya uyum sağlansa bile tam kapasitelerini göstermedikleri saatlerle çalışmaktadır. Yılmaz’ın Devlet İstatistik Enstitüsü (TÜİK’in eski ismi) 2000 yılı işgücü istatistiklerini kullanarak Türkiye’de işsiz nüfusunun makro dağılımın incelediği araştırmasında, eksik istihdamda olan bireylerin %78,8’inin gelir düşüklüğü; %18,6’sının 40 saatin altında çalışması ve %2,5’inin ise esas mesleği dışında çalıştığı için iş aradığını gözlemiştir (2005: 48-49). Bu çalışmada eksik istihdam nedenleri;

- Ekonomik koşullar,
- İşgücü piyasası koşulları,
- Eğitim politikaları ve işgücü piyasası talepleri,
- Üretim yöntemleri ve teknolojik yapı

biçiminde sınıflandırılmış ve incelenmeye çalışılmıştır.

1.3.1. Ekonomik Koşullar

Klasik iktisatçılar, devlet müdahalesinin tam istihdamı engellediğini (Yasa, 2017: 284), dış müdahalenin (devlet gibi) olmamasının tam istihdamın dengede tutacağını ve eksik istihdamın geçici bir durum olduğu varsaymaktadır (Bayraktar, 2018: 187). Ancak Keynes, klasik görüşün aksine işgücü piyasasında eksik istihdamın her dönemde olabileceğini savunmuştur (Turan ve Öztürk, 2016: 260). Keynes'e göre (1936: 36) ise eksik istihdamın temel nedeni, mal piyasasındaki talep yetersizliğidir. Mal piyasasındaki efektif talep yetersizliğine bağlı arz azalması, işten çıkarmaları artırarak bireylerin eksik istihdam koşullarına çalışmasına neden olmaktadır.

Acun ve Güneş'in (2014: 52) TÜİK 2006-2011 HİA mikro veri setinden yararlanarak uyguladıkları lojistik regresyon modeli sonuçlarına göre, 2008 yılında yaşanan ekonomik kriz nedeniyle Türkiye'de eksik istihdam oranları artmış (2007'de eksik istihdam oranı %3,3 iken 2010'da %5,2'ye yükselmiştir.), kriz sonrası 2011-2012 yılları arasında ise azalmıştır (2012 yılında %3,4'e kadar düşmüştür). Acun ve Güneş bu durumu, krizin iş olanaklarının azaltması, işgücü talebinin daralması, işsizliğin artması ile bireylerin niteliğine, çalışma süresine uymayan işlerde çalışmaları ile açıklamıştır (2014: 54-67).

Gelişmekte olan ülkelerde eksik istihdamın bir diğer nedeni ise kapasitelerini tam kapasite kullanabilme ve kendini geliştirme fırsatı tanınmayan bireylerin düşük ücretli enformel işlerde sıkışıp kalmalarıdır. Bu nedenle bireyler, eksik istihdamı kabul etmek zorunda kalabilmektedir (Görmüş, 2019a: 69).

1.3.2. İşgücü Piyasası Koşulları

Eksik istihdamın işgücü piyasası özelindeki en büyük nedenlerinden birisi, işsizliktir. İşsizliğin yaygın olduğu ekonomilerde eksik istihdamda artış yaşanmaktadır. İşsiz kalma süresi uzadıkça bireylerin hayatlarını devam ettirebilmek için gerekli olan gelir ihtiyaçları artmakta (Gür, vd., 2012: 60), işsiz kaldığı sürede birikimleri veya tasarrufları zamanla azalmakta, işsizliğin maliyeti yükselmekte ve işsizliğin maliyeti yükseldikçe kendi nitelikleri ile işin gerektirdiği nitelikler arasındaki uyuma bakmaksızın, eksik istihdam koşullarını kabul ederek buldukları işte çalışmaktadırlar (Gür, vd., 2012: 60; Küçükali ve Özmen, 2019: 142)

İşgücü piyasasında eksik istihdamı artıran bir diğer unsur, dezavantajlı grupların varlığıdır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde eğitimde fırsat eşitliğinden yararlanamayan, becerilerini ve kapasitelerini tamamen kullanamayan, kendini geliştiremeyen ve düşük ücretli enformel işlerde sıkışıp kalan birçok çalışan, eksik istihdamı kabullenmek zorunda kalmaktadır (Görmüş, 2019a: 69). Özellikle gençler ve göçmen kökenliler en dezavantajlı gruplardır (Görmüş, 2019a: 69; Gür, vd., 2012: 59).

Dış göç ile ülkeye gelen yapan göçmenler işgücü piyasasına girmekte zorluk yaşamakta, enformel sektöre yönelerek her iki türde de eksik istihdam edilen olabilmektedir. Aynı zamanda iç göçle kırsal sektörden kente göç eden işgücü arz fazlası yaratarak işsizlik kalmakta, kentsel işgücü piyasası ile uyum sağlayamamakta ve marjinal sektör adı verilen sektöre geçerek hem kayıt dışı olarak çalışır hem de eksik istihdam koşullarında çalışabilmektedir (Kara ve Duruel, 2005: 381; Kutal, 1992: 277). Söz konusu koşullar, göçmenlerde eksik istihdam riskini artırmaktadır.

Genç ve göçmenler dışında kadınların eksik istihdam risklerinin erkeklerden daha fazla olduğunu ifade edebilmek mümkündür. Kumaş ve Çağlar'ın (2011) TÜİK 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) mikro veri setinden yararlanarak yaptıkları nicel araştırmaya göre kadınların eksik istihdamını belirleyen koşullar bulunmaktadır. İkili lojistik regresyon modeli sonuçlarına göre; kentteki kadının eksik istihdamı, kırdakinden daha yüksektir. Bu noktada, toplumsal cinsiyet rolleri gereği ev işlerini kadının yapması eksik çalışmasına neden olabilmektedir (Kumaş ve Çağlar, 2011: 267-278). Söz konusu çalışmaya göre her iki cinsiyet için boşanmış olmak, kayıt dışı çalışmak, eğitim düzeyinin yükselmesi eksik istihdam

riskini artırmakta diğer yandan tüm eksik istihdam türlerinde, kadın ve erkek çalışanların 15-24 yaştaki genç nüfusa göre, yaşları arttıkça eksik istihdam riski azalmaktadır (Kumaş ve Çağlar, 2011: 283). Kumaş ve Çağlar'a benzer biçimde Ünal ve Gönülaçan'ın 2014-2017 TÜİK HİA mikro verileri ile uyguladıkları lojistik regresyon modeline göre, eksik istihdam artışına neden olan unsurlar; *“erkek, genç, bekar, düşük eğitim seviyesinde, sosyal bilimler mezunu, yakın zamanda işe başlamış”* olmaktadır (2019: 137). Taşçı ve Darıcı, 2006-2008 TÜİK HİA mikro verilerini kullanarak probit ve logit modeli uyguladıkları araştırmada, *‘cinsiyetin, evli olmanın, eğitim düzeyinin ve bölgesel farklılıkların ve 2001ve 2008 krizinin’* eksik istihdamı artıran unsur olduğunu tespit etmiştir (2010: 296).

Diğer çalışmalara benzer biçimde Görmüş'ün (2019b: 1022) 2016 TÜİK HİA mikro verilerini kullanarak lojistik regresyon modeli uyguladığı araştırmasında; *‘cinsiyet, yaş, eğitim düzey, kayıt dışı çalışma, sektör ve bölge’* eksik istihdamda etkili değişkenler olarak tespit edilmiştir; *‘kadın için 15-24, erkek için 25-34 yaş grubunda olmanın, yüksek eğitime sahip olmanın, kısmi süreli bir işte çalışmanın, inşaat sektöründe çalışmanın, kayıt dışı çalışmanın, nitelik gerektirmeyen bir işte görev almanın ve Akdeniz Bölgesi'nde çalışmanın cinsiyete göre değişen oranlarda yetersiz istihdam olasılığını artırmaktadır* (Görmüş, 2019b: 1022-1023).

Köstekli'ye göre mevsimlik çalışmada eksik istihdamı artıran bir koşuldur (2005: 212). Bu dezavantajlı gruptaki bireyler, çalışmadıkları dönemde eksik istihdamda razı olabilmektedir. Devlet İstatistik Enstitüsü HİA verileri kullanılarak yapılan bir çalışmada, *‘kırsal alanlarda kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri ve mevsimlik çalışanlar eksik istihdam olgusunu en yüksek oranda yaşayan gruplar olarak gözlenmiştir* (Köstekli, 2005: 212).

Bireylerin eğitimle biçimlenen yetenek ve becerileri ile işgücü taleplerinin gerektirdiği yetenek ve becerilerin uyumsuzluğu açık işsizlik dışında yeni işsizlik türlerini de ortaya çıkarmakta (Bakınız 1.2.4 başlığı) ve sorunu kronikleştirmektedir.

1.3.3. Eğitim Politikaları ve İşgücü Piyasası Talepleri

Eğitim politikaları ile işgücü piyasası talepleri ve istihdam politikaları eşgüdümlü olmadığı sürece eksik istihdam sorunu artmaya devam edecektir (Bakış vd., 2017: 32).

Hükümetlerin eğitime bakış açısı ve eğitime yönelik yürüttüğü politikalar, eğitim kaynaklı eksik istihdamın temelini oluşturmaktadır. Politikayı belirleyenler genellikle, uyumsuz eşleşmenin yani yetersiz istihdamın işgücü arzının niteliklerini yükseltme ile çözülebileceğini düşünmektedir (ÇASGEM, 2019: 48). Üniversite mezunu ve alanında iş bulamayan gençler uzun süreli işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalabilmektedir. İşsizliğin süresinin uzaması bireyin eğitimle kazandıklarının körelmesine neden olmaktadır (Erikli ve Bayat, 2019: 311; Junankar, 2011: 5). Bu durumdaki bazı gençler de eksik istihdamı kabul etmek zorunda kalabilmektedir. Kumaş ve Çağlar'ın (2011) yaptığı çalışmasında, hem erkek hem kadın için eğitim düzeyinin yükselmesinin eksik istihdamı arttıran bir unsur olduğu tespit edilmiş ve bu durum, işgücü piyasasında yüksek nitelik gerektiren işlerin yetersiz sayıda olmasının üniversite mezunu yüksek nitelikli bireylerin niteliği altındaki işlerde çalışmayı kabul etmesi ile açıklanmıştır (Kumaş ve Çağlar, 2011: 277).

Eğitim ve eksik istihdam ilişkisi, eğitim türü ve süresi ile anlamlıdır. Özellikle mesleki eğitim ile işgücü piyasası talepleri arasında uyumsuzluk, eksik istihdam sorunu genişletmektedir (Bakış vd., 2017: 32). Sonuç olarak, işgücü piyasasının talep ettiği niteliklerin iyi analiz edilmemesi, bu taleplere yönelik eğitim politikası benimsenmemesi, mesleki eğitimin yetersiz olması gibi durumlar da eksik istihdamın nedenleri arasında yer almaktadır (Şahin, 2019: 58). Eğitim ve eksik istihdam arasındaki ilişkinin temel göstergelerinden biri de eğitim düzeyine göre işsizlik oranlarıdır. Türkiye'de ara eleman sorunu özellikle mesleki eğitim mezunlarında gözlenebilmektedir. Konu ile ilgili oranlar istatistikî veriler başlığında (Bakınız 2.2.1. başlığı) incelenecektir.

1.3.4. Üretim Yöntemleri ve Teknolojik Yapı

Yapısal ve/veya teknolojik işsizlik işgücü piyasasının en eski ve temel sorunlarından biridir. Teknoloji ilerledikçe üretim yöntemleri değişmekte ve işgücü piyasasındaki mevcut işlerde yapısal değişiklikler yaşanmaktadır (Göktürk, 2015: 54). Özellikle Sanayi Devrimi sonrası üretim yapısı radikal biçimde değişmiştir. Endüstri 1.0'da makineleşme belirleyici iken, Endüstri 4.0 ve Endüstri 5.0'a doğru bilgi teknolojilerinin belirleyici bir yapı olacaktır ve bu durum işlerin gerektirdiği niteliklerin yükselmesine (upgrading) neden olacaktır (ÇASGEM, 2019: 44). Üretimde emek-yoğun işlerden teknoloji-yoğun işlere geçiş işgücüne duyulan ihtiyaç

azaltmaktadır. Teknolojik yapı değiştikçe üretim yapısı değişmektedir, üretim yapısı değiştikçe çalışma hayatı da değişmektedir (Güler, 1999: 80). Emeğin yerini alan diğer üretim faktörleri, işgücü piyasasında ücretin düşmesi ve güvencesi ve düzensiz ücret gibi sonuçlara yol açarak, çatışmaları da beraberinde getirebilecektir. Nitekim Luddist hareket olarak bilinen 1758 yılında İngiliz işçilerin mekanik yün biçme makinelerini parçalama eylemi, işgücüne duyulan ihtiyacın azalması sonucunda bu işçilerin işsiz kalması nedeniyle ortaya çıkmıştır (Orhan ve Savuk, 2014: 12).

Teknolojik yapının değişmesi, işgücünün niteliğinin artışı beraberinde getirirken, nicelik olarak işgücüne olan talebi azaltmaktadır (Aydın, 2018: 464). Dolayısıyla yapısal işsizlik ve eksik istihdam sorunları ile karşılaşmaktadır. Bu duruma en temel örneklerden biri tarımda makineleşmedir. Tarımda makineleşme arttıkça kırsal kesimde işsiz kalan tarım işçileri, kente göç etmekte ve enformel sektörde veya eksik istihdamda çalışmaktadır. Dolayısıyla bilgi ve teknoloji alanındaki gelişmeler üretim yapısının, istihdam yapısının ve çalışma koşullarının değişmesine neden olmaktadır (İçli, 2001: 67).

Doğrudan işgücü piyasası ile ilgili nedenleri açıklanmaya çalışılan eksik istihdam sorunun çok boyutlu sonuçları da bulunmaktadır.

1.4. Eksik İstihdamın Sonuçları

Bu bölümde eksik istihdamın devletler, firmalar ve bireyler üzerinde yol açtığı ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunları incelenmiştir. Çok yönlü bir kavram olan eksik istihdamın sonuçları da kapsamlı ve çok yönlüdür. Bu nedenle eksik istihdam ekonomi, sosyoloji, psikoloji gibi farklı disiplinler tarafından incelenmiştir (Emeç, vd., 2020: 140).

Bu çalışmada da eksik istihdamın sonuçları kategorize edilmiştir. Ekonomik, sosyo-ekonomik, psiko-sosyal sonuçlar olarak ayrılmış ve eksik istihdamın ekonomi, toplum, birey üzerindeki sonuçları yazın taraması yöntemiyle analiz edilmiştir.

1.4.1. Makro ve Mikro Ekonomi Açısından

Makro ve mikro ekonomi açısından yaşanan sorunlara bağlı olarak ortaya çıkan eksik istihdamın ekonomik sonuçları da makro ve mikro boyutta ve birbirine geçmiş bir yapıdadır (Tablo 6).

Tablo 5. Eksik İstihdamın Neden Olduğu Sorunlar

Makro Boyuttaki Etkileri	İşgücü Piyasası Üzerindeki Etkileri	<ul style="list-style-type: none"> •Eksik İstihdam •Düşük Verimlilik •Aşağıya Doğru Kayma ve Dışlama Etkisi •İşgücü Hareketliliği •Mevcut İşler için Gerekli Görülen Nitelik Düzeyinin Yükseltilmesi •Niteliklerin Rekabeti ve Nitelik Enflasyonu •Ücret Farklılıkları
	Diğer Etkileri	<ul style="list-style-type: none"> •Üretkenlik Kaybı •Milli Gelir ve Refah Seviyesinin Düşmesi •Eğitime Yönelik Toplam Talebin Artması •Eğitime Ayrılan Kaynakların Etkinliğinin Azalması •Potansiyel Vergi Gelirlerinin Azalması
Mikro Boyuttaki Etkileri	Firma Açısından Etkiler	<ul style="list-style-type: none"> •Düşük Verimlilik ve Üretim Kaybı •İşçi Devrinin Artması •İşgücü Maliyetlerinin Yükselmesi (İnsan Kaynağı Seçme Süreci) •İş Barışının Azalması
	İşgücü Açısından Etkiler	<ul style="list-style-type: none"> •Eğitimin Getirisinin Azalması •Eğitime Yapılan Bireysel Yatırımların Azaltılması •Ücret Farklılıkları •İş Tatmininin Azalması •Nitelik Aşınması •İşgücü Hareketliliğinin Yüksek Olması •Mesleki Beklentilerin Belirsizleşmesi

Kaynak: Bu tablo Freeman, 1976; Rumberger,1981(The Changing Skill Requirements of Jobs in the U.S. Economy); Burris, 1983; Sicherman, 1991; Bishop, 1993; Alba-Ramirez ve Blazquez, 2002; Cockxve Dejemeppe, 2002; Quintini, 2011 (Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature)'daki teorik ve ampirik çalışmaların sonuçlarından yararlanılarak ÇASGEM tarafından oluşturulmuştur.

Makro ekonomik açıdan eksik istihdamın neden olduğu en büyük sorunlardan biri, ülke ekonomilerinin büyümesine ve kalkınmasına engel olmasıdır. Diğer yandan, bireylerin niteliklerinin doğru şekilde ve tam kapasite kullanılamaması üretimde katma değer düşüklüğüne de neden olmaktadır (Özkır, 2020: 22). Beşeri sermayenin tam kapasite ile kullanılamaması döngüsü; düşük verimliliğe, düşük ekonomik büyümeye, düşük ekonomik büyüme düşük kişi başına gelire, düşük kişi başına gelir düşük beşeri sermaye gelişimine ve verimsizliğe neden olacak biçimde işlemektedir (Altay ve Pazarlıoğlu, 2007: 100). Ayrıca üretken ve yüksek kapasitedeki bireylerin beyin göçüne neden olabilmektedir. Dolayısıyla eksik

istihdam fiziki ve beşeri sermayenin israfına yol açmaktadır (Görmüş, 2019a: 70). Beşeri sermayenin yanı sıra fiziki sermayenin örneğin; toprağın teknoloji ile yeteri kadar değerlendirilmemesi durumunda da kaynaklar atıl durabilir ve üretilen mal ve hizmetler, üretilmesi olanaklı mal ve hizmetlerin altında kalabilir (Özsabuncuoğlu ve Direkçi, 2012: 4).

Fiziksel sermaye gibi beşeri sermaye de etkin şekilde kullanılmadığında çeşitli sorunlara yol açabilmektedir. Öncelikle beşeri sermaye fiziksel sermaye gibi stoklanamamaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde refah ve kalkınma için beşeri sermayenin ciddi biçimde artması gerekmektedir (Keskin, 2011: 133). Başka bir çalışmada da içsel büyüme modelleri için fiziki sermayenin yanında beşeri sermayenin de uzun vadede çok önemli olduğundan söz edilmektedir (Eser ve Gökmen, 2009: 42). Barro'nun 1960-1995 döneminde, 100 ülkeyi kapsayan çalışmasında ortalama eğitim düzeyi ve cinsiyet farkı incelenmiş ve ilave bir yıllık eğitim süresinin yıllık büyüme oranına %0,44 artıdığı saptanmıştır (Barro'dan aktaran Eser ve Gökmen, 2009: 53). Aksu ise beşeri sermayenin yanlış ve eksik kullanımında diğer bir ifade ile *“İnsana ve sosyal değerlere yatırım yapmayan ülkelerin iktisadi ve toplumsal alanda başarıyı yakalaması mümkün değildir.”* İddiasını ileri sürmektedir (Aksu, 2016: 77).

Makro boyutta bir diğer ekonomik sonuç, üniversite mezunlarının kendi aldıkları eğitim doğrultusunda iş bulamamaları, göçmen grupların niteliklerinin altında çalışması durumunun düşük gelir ile birlikte hem enformel sektörü genişletmesi hem de kayıt dışı çalışmanın artmasıdır (Korkmaz, 2003: 62). Söz konusu sonuçlar, devletlerin işgücü piyasalarının kontrolünü zorlaştırırken, firma ve birey açısından da farklı ekonomik zorluklara neden olmaktadır.

Birey açısından en belirgin sonuç, gelir düşüklüğü ve refah kaybıdır. Yanı sıra aynı niteliklere sahip ancak eksik istihdamda olan ve olmayan arasında ücret eşitsizliği de yaşanabilmektedir. Bireyin uzun süre eksik istihdamda çalışması aldığı eğitimin eskimesine, niteliklerinin kaybolmasına ve nitelik aşınmasına yol açabilmektedir. Özellikle üniversite mezunları için eksik istihdam, eğitim hayatı boyunca kullanılan zaman ve kaynakların boşa harcanması anlamına gelmektedir (Özkır, 2020: 22). Beşeri sermayenin israfı mikro ekonomik anlamda ciddi bir eksik istihdamın sonucudur (Görmüş 2019a: 70).

Üniversite eğitimi için harcanan çaba ve kaynak sonrasında bireylerin işgücü piyasasında tam olarak istihdam edilememesi ekonomik ve psikolojik boyutta

kayıplara neden olabilmektedir (Susanlı, 2017: 171). Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kanun koyucular, işgücü piyasası taleplerini göz ardı ederek, kontrolsüz biçimde üniversite mezunlarının artışına izin vermektedir (Habibi, 2017: 446). Bireyler beşeri sermayelerini yükseltmeleine rağmen sermayelerini tam anlamıyla kullanabilecekleri işlerde çalışmamaktadır. Başka bir ifadeyle işgücü piyasasındaki arz ve talebin niceliksel ve niteliksel uyumsuzluğu sonucu bireyler aldıkları eğitim alanının dışında, yarı zamanlı, güvencesiz çalışabilmektedirler (Emeç vd., 2020: 150).

Eksik istihdam ve eğitim arasındaki ilişkiyi inceleyen uluslararası çalışmalarda farklı bulgulara rastlanmıştır. Dikmen (2021), 2018 TÜİK HİA verileriyle probit model kullanarak Türkiye’de eksik istihdamdaki genç yetişkinlerin özelliklerini aratmıştır. Söz konusu çalışmada üniversite ve yüksek lisans mezunlarının daha düşük eğitim düzeyindeki bireylere göre eksik istihdam riskinin daha az olduğu belirtilmiştir (Dikmen, 2021: 18). Benzer biçimde Taşçı ve Darıcı (2010: 291), 2006, 2007 ve 2008 HİA verileriyle probit ve logit modeller kullanarak eksik istihdam edilenlerin özelliklerini araştırdığı çalışmada okur-yazar olmayanlara göre diğer eğitim seviyesindeki bireylerin eksik istihdam riskinin daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Susanlı ise (2017), 2009-2015 dönemi TÜİK HİA verileriyle probit modeli kullanarak yaptığı çalışmasında yaş ve cinsiyetin eksik istihdamın belirlenmesinde önemli bir faktör olmadığını belirtirken, eğitim ile eksik istihdam arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Benzer biçimde Acosta-Ballesteros (2018), 2006-2014 İspanya İşgücü Anketi verileriyle probit modeli kullanarak yaptığı çalışmasında eğitim alanı ve kriz unsuruna vurgu yapmıştır. Çalışmada daha genel anlamda eğitim alan (eğitim bilimleri, sosyal bilimler) bireylerin kriz dönemlerinde eksik istihdam riskinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (Acosta-Ballesteros, 2018: 42). Görmüş de (2019a:) 2016 TÜİK HİA verileri kullanarak, lojistik regresyon modelleme tekniği ile Türkiye’de zamana dayalı eksik istihdamın özelliklerini tespit etmeye çalışmıştır. Söz konusu çalışmada üniversite ve üstü eğitim düzeyine sahip olan bireylerin zamana dayalı eksik istihdam riskinin daha yüksek olduğunu tespit edilmiştir (Görmüş, 2019a: 87). İlgili yazın bulguları Beşeri Sermaye Kuramı’nın “*bireyin beşeri sermayesi arttıkça geliri artmaktadır*” kuralının Türkiye İşgücü Piyasasında geçerliliğini tartışmaya açmaktadır.

İlgili yazın bulguları Beşeri Sermaye Kuramı'nın "*bireyin beşeri sermayesi arttıkça geliri artmaktadır*" kuralının Türkiye İşgücü Piyasasında geçerliliğini tartışmaya açmaktadır.

Eksik istihdamın bireysel sonuçları, firmanın koşulları, diğer bir ifade firmanın kendi eksik istihdam koşulları ile anlamlı biçimde etkileşim halindedir. Birey ve iş arasındaki verim uyumsuzluğu, firmanın karlılığı ve sürdürülebilirliğini olumsuz etkilemektedir. Akbıyık, İstanbul'da özel sektörde faaliyet gösteren 152 beyaz yakalı personelden topladığı verilerle hiyerarşik regresyon analizi yaptığı çalışmada aşırı nitelikliğin performans üzerinde etkisini incelemiş ve bu çalışmada nitelikleri altında bir işte çalışan bireylerin firma içinde bağlamsal performansının azaldığını tespit etmiştir (Akbıyık, 2016b: 1718). Ayrıca eksik istihdam sonucunda bireyler, iş ve firmalara karşı olumsuz tutum ve davranışlarda bulunabilmektedirler (Kır ve Akçakanat, 2021: 1004).

Eksik istidamın birey ve firma açısından bir diğer sonucu; birey için işten çıkış, firma için işgücü devirinin artmasıdır. İşgücü devir hızının artışı, bireyin devamsızlığa bağlı olarak işgücü kaybı, bireylerin hevesiz çalışmasına bağlı işin kalitesizliği ve işgücü maliyetlerinin artmasına neden olabilmektedir (ÇASGEM, 2019: 57). Söz konusu tüm koşullar, firmaların rekabet gücünü de olumsuz etkileyebilecektir.

Nitelik uyumsuzluğuyla ilgili bir diğer sorun "*aşağıya doğru kaydırma ve dışlama*" etkileridir (Tablo 5). Eksik istihdam sonucu kendi niteliğinin altında çalışan çok sayıda birey, görece niteliksiz işleri yapan halihazırdaki bireylerin işgücü piyasasına dışlanmasına yani işsiz kalmasına neden olabilmektedir (Kurnaz, 2014: 39). Böylece daha düşük nitelikteki bireyler işsiz kalabilmektedir.

Eksik istihdamın ekonomik sonuçlarının toplumsal ve psikolojik sonuçlara ya da ekonomik maliyetinin yanı sıra sosyo-ekonomik, psiko-sosyal maliyetlere/sorunlara da yol açtığını ifade edebilmek mümkündür.

1.4.2.Sosyo-Ekonomi Açısından

Eksik istihdamın sosyo-ekonomik açıdan en önemli sonucu, çalışan yoksulluğu dolayısıyla gelir dağılımındaki adaletsizliğin artışıdır. Birey, eksik istihdam koşullarında düşük ücretlerle çalıştığı için çalışan yoksul olabilmektedir (Erdoğan ve Kutlu, 2014: 69). Dünyadaki işgücünün yaklaşık üçte biri çalıştığı halde

kendilerine uygun bir işte çalışmadıkları için yoksuldur ve ailelerinin geçimlerini yeteri kadar sağlayamamaktadır (ILO, 2001: 8). Yoksul birey ve ailelerde, yeterli eğitim ve sağlık olanaklarına ulaşamaması nedeni ile yetersiz beşeri sermayeye bağlı düşük nitelikli işler ve düşük ücretli işlerde çalışma söz konusudur. Böylelikle çalışan yoksulluğu bir döngü gibi devam etmekte, başka bir ifadeyle insanlar yoksul doğup, yoksul yaşayıp, yoksul ölüp, yoksulluğu çocuklarına devretmektedir (Ak, 2016: 298). Bu durumda çalışan yoksulluğu ve yoksulluk döngüsü, gelir dağılımı adaletsizliğinin sürekliliğinin ve artışının bir göstergesi olabilmektedir (Çalışkan, 2010: 99).

1.4.3. Psiko-Sosyal Açıdan

Sosyologlar, sosyal psikologlar ve örgüt davranışı araştırmacıları eksik istihdamın, eğitim ve düşük gelir ile açıklanması yaklaşımına katılmaktadır (Feldman, 1996:387-388). Bireylerin aldığı eğitimler, edindiği tecrübeler ve yetenekleri doğrultusunda çalıştığı veya çalışacağı işten beklentileri artmaktadır (Akbiyık, 2016a: 82). Beklentilerin karşılanamaması, iş tatmininin düşmesine (Erdoğan ve Bauer, 2009: 562), başka bir ifadeyle nitelik uyumsuzluğu, iş memnuniyetinin ve üretkenliğinin düşmesine neden olabilmektedir (Çakır ve Kellevezir, 2020: 9).

Firmalarda aynı nitelikleri olan bireyler, çalıştıkları işe göre farklı kazançlar/ödülleri elde edebilmektedir. Daha az kazanç elde eden ve eksik istihdamdaki birey, göreceli yoksunluk (relative deprivation) duygusunu hissedebilir (Feldman vd., 2002: 457). Başka bir ifadeyle eksik istihdam durumundaki aşırı nitelikli birey, kendi niteliklerinin karşılığını alamadığını düşündüğü zaman göreceli yoksunluk yaşamaktadır (Akbiyık, 2016a: 109).

Eksik istihdam, bireyin kariyeri üzerinde etkili bir koşuldur. Eksik istihdam edilen birey işten beklentilerini tam karşılayamazsa, kariyerleri açısından engellendiğini düşünebilir (Akbiyık, 2016a: 115). Engellenmişliğin sonunda bireyler, işe karşı olan heyecanlarını yitirip daha düşük performansla çalışabilir (Robinson vd., 1994: 150). Bu durum firma açısından ciddi bir verimsizlik sorununa neden olabilir. Eksik istihdam sonucu gerek iş tatminin düşüklüğü gerek göreceli yoksunluk ve kariyerde engellenmişlik hissi işten ayrılma eğilimlerini artırabilmektedir (Akbiyık, 2016a: 103).

Eksik istihdamdurumunda yaşanan aşırı niteliklilik, birey üzerinde farklı etkilere neden olabilmektedir. Algılanan aşırı niteliklilik sonucunda bireyler, üretkenlik karşıtı davranışlarda bulunabilmekte (Liu vd., 2015'den aktaran Ucar, 2016: 43) veya yüksek depresyon ile karşı karşıya kalabilmektedirler (Johnson ve Johnson, 1999'dan aktaran Ucar, 2016: 43). Eksik istihdamın bir başka boyutu bireyin aldığı eğitimin dışında başka alanda çalışması sonucu kendine yapmış olduğu beşeri sermaye yatırımından (zaman ve maddiyat) pişmanlık duyabilmesidir (Akbıyık, 2016a: 55).

Eksik istihdam, ülkenin konuya çözüm yaklaşımı, ekonomik koşulları, işsizlik ve istihdam oranları, toplumsal cinsiyetçi bakış açısı, zaman ve mekan vb. koşullara göre gelişmişlik düzeyi farklı olan tüm ülkelerde görülen bir sorundur. Söz konusu görünüm ikinci bölümde, gelişmiş, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkeler açısından makro göstergelerle irdelenmeye çalışılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÜLKE ÖRNEKLERİ, TÜRKİYE, TR32 BÖLGESİ VE DENİZLİ İLİNE YÖNELİK EKSIK İSTİHDAM GÖSTERGELERİ

2.1. Ülkelerin Gelişmişlik Düzeylerine Göre Eksik İstihdam

İstatistiki göstergeler incelendiğinde eksik istihdam, ülkelerin gelişmişlik düzeyinden bağımsız biçimde görülen ve işgücü piyasasında her ülke için sıklıkla karşılaşılan arz ve talep dengesizliği ile artan bir durum veya sorun olarak gözükmektedir. Bu başlıkta eksik istihdam göstergeleri, ülke örnekleri açısından Dünya Bankası'nın belirlediği gelişmişlik düzeyine göre ILOSTAT; Türkiye, TR32 bölgesi ve Denizli ili açısından ise TÜİK İşgücü İstatistikleri ile incelenmeye çalışılmıştır.

Ülke örnekleri Dünya Bankası'nın her yıl güncellediği gelir gruplarına göre seçilmiştir. Dünya Bankası'nın açıkladığı 2020 verilerine göre bir ülke kişi başına düşen geliri 12.536 dolar ve üzerinde ise yüksek gelir; 4.046-12.535 dolar arasında ise üst-orta gelir; 1.035- 4.045 dolar aralığında ise alt-orta gelir; 1.034 dolar ve altında ise düşük gelir grubunda yer almaktadır (World Bank, 2021a. 15.08.2021). Bu çalışmada, gelişmiş ülkeler yüksek gelir grubundaki, gelişmekte olan ülkeler üst-orta gelir grubundaki, az gelişmiş ülkeler de alt-orta ve düşük gelir grubundaki ülkelerden seçilmiştir.

2.1.1. Gelişmiş Ülkeler

Bu çalışmada gelişmiş ülkeler açısından eksik istihdam göstergelerinde, farklı anakara (Amerika, Asya, Avrupa) ve üst gelir grubunda yer alan ülke örneklerine yer verilmiştir. Dünya Bankası verilerine göre 2020 yılında GSYİH (cari ABD doları) ve kişi başına düşen ulusal gelir (cari ABD doları) açısından, Avustralya, Kanada, Almanya, Japonya ve Norveç üst gelir grubunda yer almaktadır (Tablo 6).

Tablo 6. Seçili Gelişmiş Ülkelerde Makro Ekonomik Göstergeler (ABD Doları)

Ülkeler	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (Cari)	Kişi Başına Düşen Gelir (Cari)
Avustralya	1.330.900.925.057,00	53.730,00
Kanada	1.644.037.286.481,30	43.530,00
Almanya	3.846.413.928.653,70	47.060,00
Japonya	4.975.415.241.562,50	53.730,00
Norveç	362.522.347.110,40	78.180,00

Kaynak: World Bank, DataBank, Gross Domestic Product (15.08.2021).

2020 verilerine göre, beş ülkenin işsizlik oranları %10'un altında olup, Almanya, Japonya ve Norveç'te tam istihdam sağlanmıştır. Verilere göre, istihdam oranı arttıkça, zamana dayalı eksik istihdam oranı da artış göstermektedir, diğer bir ifade ile istihdam oranı ile zamana dayalı eksik istihdam arasında anlamlı bir ilişki vardır (Tablo 7). Bu durum ayrıca, istihdamdaki artışın çalışma saatinin azalmasına rağmen gerçekleştiğini gösterebilmektedir.

Tablo 7. Seçili Gelişmiş Ülkelerde İşgücü Göstergeleri (2020) (%)

Ülkeler	İstihdam Oranı	Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı
Avustralya	60,8	11,1	6,5
Kanada	58	1,4	9,5
Almanya	59,2	3	3,8
Japonya	60,2	3,4	2,8
Norveç	61	3,9	4,4

Kaynak: ILO, Ilostat Explorer, Unemployment Rate by Sex and Age – ILO Modeled Estimates, Employment-to-population ratio by Sex and Age – ILO Modeled Estimates, Time-related Underemployment Rate by Sex and Age (15.08.2021).

Üst gelir grubundaki beş ülke verilerine göre, kadınların istihdam ve zamana dayalı eksik istihdam oranları erkeklerden daha yüksek, işsizlik oranları ise daha düşüktür (Tablo 8). Veriler, gelişmiş ülkelerde de kadınların daha fazla sürelerle çalışmak istediğini, kadınların işgücü piyasasında toplumsal cinsiyetçi bakış açısı nedeni ile dezavantajlı olduğunu gösterebilmektedir. Japonya'da diğer ülkeler ile karşılaştırıldığında, her iki cinsiyet içinde zamana dayalı eksik istihdam ve işsizlik oranlarının düşük olması, 'yaşam boyu çalışma felfesi' ile ve çalışmaya atfettikleri sosyolojik değer ve kişi başına düşen ulusal gelir ile açıklanabilir (Tablo 6).

Tablo 8. Seçili Gelişmiş Ülkelerde Cinsiyete Göre İşgücü Göstergeleri (2020) (%)

Ülkeler	İstihdam Oranı		Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranı		İşsizlik Oranı	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Avustralya	65,4	56,4	9,8	12,5	6,6	6,3
Kanada	62,1	53,9	1,1	1,6	9,5	9,4
Almanya	63,7	54,9	2,3	3,8	4,2	3,4
Japonya	69,3	51,8	2,2	5,0	3,0	2,5
Norveç	62,5	59,4	3,2	4,6	4,7	4,1

Kaynak: ILOSTAT, (15.08.2021).

15-24 yaş arası gençlerin gelişmiş ülkelerdeki dezavantajlı durumları, diğer yetişkin yaş grubu ile karşılaştırıldığında belirginleşmektedir (Tablo 9). 15-24 yaş grubunda zamana dayalı eksik istihdamın en yüksek olduğu Avustralya'da bu durum, Kler vd., (2017) tarafından 2001-2013 yıllarını içeren panel çalışmasında son yıllarda erkekler arasında yarı zamanlı istihdamın ve geçici istihdamın sürekli büyümesi ve yarı zamanlı çalışan kadın yaşlılarına göre dramatik bir biçimde daha fazla saat çalışmayı tercih etmeleri ile açıklanmaktadır.

Tablo 9. Seçili Gelişmiş Ülkelerde Yaşa Göre İşgücü Göstergeleri (2020) (%)

Ülkeler	İstihdam Oranı		Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranı		İşsizlik Oranı	
	15-24	25 Yaş ve Üzeri	15-24	25 Yaş ve Üzeri	15-24	25 Yaş ve Üzeri
Avustralya	56,8	61,6	21,7	9,3	14,2	5,0
Kanada	49,3	59,4	3,1	1,1	20,2	7,8
Almanya	48,1	60,7	3,1	3,0	7,2	3,4
Japonya	46,4	62,0	6,4	3,1	4,6	2,6
Norveç	49,3	63,0	6,7	3,5	11,3	3,4

Kaynak: ILOSTAT, (15.08.2021).

Gelişmiş ülkelerde genel olarak kadınların ve gençlerin zamana dayalı eksik istihdam oranları, erkek ve yetişkinlere göre daha yüksektir (Tablo 7,8,9). Gelişmiş ülkelerin söz konusu göstergelerinin Türkiye içinde geçerli olduğu ifade edilebilir: Kumaş ve Çağlar'ın 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) mikro veri setinden elde ettikleri bulgulara göre, kadınlar ve 15-24 yaş grubundaki erkek ve kadınlar daha fazla eksik istihdam edilmektedir (2011: 267-278). Benzer biçimde Görmüş (2019b: 1022) de 15-24 yaş grubunun eksik istihdamının daha fazla olduğunu tespit etmiştir.

2.1.2. Gelişmekte Olan Ülkeler

Türkiye'ye benzer biçimde büyüyen pazarlar olarak nitelendirilen Arjantin, Brezilya, Gürcistan, Sırbistan ile karşılaştırıldığında, kişi başına düşen ulusal gelirin en fazla olduğu (Tablo 10), zamana dayalı eksik istihdamın ise en az olduğu ülke Türkiye'dir (%4,2) (Tablo 11).

Tablo 10. Seçili Gelişmekte Olan Ülkelerde Makro Ekonomik Göstergeleri (ABD Doları)

Ülkeler	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (Cari)	Kişi Başına Düşen Gelir (Cari)
Arjantin	12.645.459.213,50	8.930,00
Brezilya	1.448.565.936.736,6	6.814,9
Gürcistan	15.891.688.903,20	4.290,00
Sırbistan	53.335.016.425,4	7.730,7
Türkiye	720.101.212.394,10	9.050,00

Kaynak: World Bank, (15.08.2021).

Seçili beş ülkede zamana dayalı eksik istihdam oranları gelişmiş ülkelere göre yüksektir. Bu durum söz konusu ülkelerin %50'nin altındaki istihdam oranları ve çift haneli işsizlik oranları ile açıklanabilir. Ancak, eksik istihdam oranının daha yüksek veya daha düşük olmasının doğrudan işsizlik veya istihdam oranı ile ilgili olduğu da ileri sürülemez (Tablo 11). Ülkelerin kendi işgücü piyasasının dinamiklerinin belirleyici olduğu ifade edilebilir.

Tablo 11. Seçili Gelişmekte Olan Ülkelerde İşgücü Göstergeleri (2020) (%)

Ülkeler	İstihdam Oranı	Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı
Arjantin	49,6	15,5	11,5
Brezilya	49,4	7,4	13,7
Gürcistan	41,1	4,7	18,5
Sırbistan	49,1	5,6	9
Türkiye	42,8	4,2	13,1

Kaynak: ILOSTAT, (15.08.2021).

Gelişmekte olan örnek ülkelerde cinsiyete göre eksik istihdam oranları, kadının dezavantajlı konumunu gösterme açısından gelişmiş ülkelerle benzerdir. Zamana dayalı eksik istihdam oranlarının diğer ülkelere göre farklı olarak ne istihdam ne de işsizlik oranları ile anlamlı biçimde ilişkilendirilemediği ülke Türkiye'dir: Her

iki cinsiyet içinde işsizlik oranı yüksektir ancak kadının istihdam oranı erkeğe göre dramatik biçimde düşüktür (%33,5 ile en yüksek farka sahip ülkedir) (Tablo 12). Türkiye’de kadının işgücü piyasasındaki durumu sosyolojik, psikolojik, ekonomik, ayrımcılık, eğitim düzeyi vb. birçok koşula bağlı olarak biçimlenebilmektedir.

Tablo 12. Seçili Gelişmekte Olan Ülkelerde Cinsiyete Göre İşgücü Göstergeleri (2020) (%)

Ülkeler	İstihdam Oranı		Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranı		İşsizlik Oranı	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Arjantin	59,2	41	13,9	17,4	10,8	12,4
Brezilya	59,7	40,3	6,1	9,2	11,9	16
Gürcistan	49,5	33,9	4,5	5	20,2	16,2
Sırbistan	56,6	42,1	5,9	5,2	8,7	9,4
Türkiye	59,8	26,3	4,3	3,9	12,3	14,8

Kaynak: ILOSTAT, (15.08.2021).

Gelişmekte olan ülkelerde de gelişmiş ülkelerdeki gibi, 15-24 yaş grubundaki bireylerin istihdam oranları, 25 yaş ve üzerine göre daha düşük, işsizlik ve zamana dayalı eksik istihdam oranları daha yüksektir. Yaşa göre zamana dayalı eksik istihdam oranları gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında, her iki yaş grubundaki oransal farklılıkların gelişmiş ülkelere göre daha az olduğu gözlenmektedir (Tablo 13). Bu durum, 15-24 yaş grubu için yüksek işsizlik oranları, 25 yaş ve üzeri için ülkelerin işgücü piyasalarının yapısal sorunları ile açıklanabilir.

Tablo 13. Seçili Gelişmekte Olan Ülkelerde Yaşa Göre İşgücü Göstergeleri (2020)(%)

Ülkeler	İstihdam Oranı		Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranı		İşsizlik Oranı	
	15-24	25 Yaş ve Üzeri	15-24	25 Yaş ve Üzeri	15-24	25 Yaş ve Üzeri
Arjantin	23,1	56,6	22,8	14,7	30,2	8,8
Brezilya	34,3	52,8	10,4	7,0	31,3	10,4
Gürcistan	21,0	44,1	6,2	4,6	39,4	16,5
Sırbistan	20,8	53,0	8,2	5,4	26,6	7,8
Türkiye	29,2	46,0	4,1	4,2	25,1	11,0

Kaynak ILOSTAT, (15.08.2021).

ILO “*Dünya İstihdamı ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2022*” (2022: 22, 25, 26) ve “*Küresel İstihdam Eğilimleri Gençlik 2020*” raporlarında (2020: 20-50);

Covid-19 salgınından en fazla olumsuz etkilenen ve işgücü piyasasında en fazla kayıp (gelir, çalışma saati ve istihdam) yaşayan yaş grubunun 15-24 olduğu ve gelir kayıplarının en fazla düşük ve orta gelirli ülkelerde görüldüğü vurgulanmaktadır.

2.1.3. Az Gelişmiş Ülkeler

Az gelişmiş ülkelerde eksik istihdamın karşılaştırılması aynı yıla yönelik en güncel verilere sahip olan Afganistan, Angola ve Burundi örnekleri ile yapılabilmektedir (World Bank, 2021b; ILOSTAT, 2021). Gelişmiş (Tablo 6) ve gelişmekte olan ülkelerin (Tablo 10) GSYH ile ülkelerin makro ekonomik göstergeleri ile karşılaştırıldığında (Tablo 14), Burundi’de yaşayan bir kişi örnek gelişmiş ülkeler içinde en yüksek kişi başına milli gelire sahip Norveçlinin yaklaşık %03’ü, gelişmekte olan ülkelerde Türkiye’nin yaklaşık %3’ü kadar kişi başı milli gelire sahiptir (en güncel yıl bazında).

Tablo 14. Seçili Az Gelişmiş Ülkelerde Makro Ekonomik Göstergeler (2019) (ABD Doları)

Ülkeler	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (Cari)	Kişi Başına Düşen Gelir (Cari)
Afganistan	18.799.450,74	494,20
Burundi	2.631.434,36	228,21
Angola	89.417.190,34	2.809,63

Kaynak: World Bank, (15.08.2021).

Burundi seçili ülkeler içinde en düşük kişi başı milli gelire ve işsizlik oranına diğer yandan, en yüksek istihdam oranına sahiptir (Tablo 16). Üstelik zamana dayalı eksik istihdam oranı, Avustralya ve Arjantin’den düşüktür (Tablo 15). Burundi’de istihdamın yaklaşık %90’ının tarımda çalışması, çalışanların büyük çoğunluğunun çalışan yoksul olması ve ülkedeki eğitim düzeyinin düşük olması (UNICEF, 2019: 4,39,41; Ruiz ve Vargas-Silva, 2016: 6) zamana dayalı eksik istihdamı sorun olmaktan çıkarabilir.

Tablo 15. Seçili Az Gelişmiş Ülkelerde İşgücü Göstergeleri (2019) (%)

Ülkeler	İstihdam Oranı	Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı
Afganistan	42,1	29,6	11,2
Angola	71,5	15,7	7,4
Burundi	77,7	9,1	1,6

Kaynak: ILOSTAT, (15.08.2021).

Az gelişmiş ülkelerde cinsiyete göre istihdam oranları, Burundi dışında gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkeler ile benzerlik göstermektedir. En yüksek işsizlik oranları ve en düşük kadın istihdam oranı olduğu Afganistan'da, zamana dayalı eksik istihdam oranlarının en yüksek olmasını açıklayabilir. Ancak diğer ülkelerde de zamana dayalı eksik istihdam oranlarının cinsiyete göre farklılığı gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi doğrusal anlamı biçimde temel işgücü göstergelerine bağlı gözükmemektedir (Tablo 16).

Tablo 16. Seçili Az Gelişmiş Ülkelerde Cinsiyete Göre İşgücü Göstergeleri (2019) (%)

Ülkeler	İstihdam Oranı		Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranı		İşsizlik Oranı	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Afganistan	64,4	18,5	28,1	35,4	10,4	14,1
Angola	73,9	69,1	14,5	16,8	7,0	7,8
Burundi	76,4	78,9	10,2	8,0	2,0	1,2

Kaynak: ILOSTAT, (15.08.2021).

ILOSTAT verileri 15-24 yaş arası gençlerin işgücü piyasasındaki dezavantajlı durumunun ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişmediğini göstermektedir. Ancak sadece az gelişmiş ülkelerde 15-24 yaşındaki gençlerin, 25 yaş ve üzeri grubundaki işgücüne göre, istihdam oranları düşük, işsizlik ve zamana dayalı eksik istihdam oranları yüksektir. Dolayısıyla yüksek işsizlik, düşük istihdam oranları ile zamana dayalı eksik istihdam oranları arasından örnek ülkelerde anlamlı bir ilişkiden söz edilebilir.

Az gelişmiş ülkelerde de Yaşa göre bu ülkelerin çalışma, eksik istihdam ve işsizlik oranları, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerle benzer bir durumdadır. Gençlerin istihdam oranları daha düşük iken eksik istihdam ve işsizlik oranları daha yüksektir (Tablo 17).

Tablo 17. Seçili Az Gelişmiş Ülkelerde Yaşa Göre İşgücü Göstergeleri (2019) (%)

Ülkeler	İstihdam Oranı		Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranı		İşsizlik Oranı	
	15-24	25 Yaş ve Üzeri	15-24	25 Yaş ve Üzeri	15-24	25 Yaş ve Üzeri
Afganistan	32,6	48	37,4	26,1	17,6	8,3
Angola	47,2	85,4	25,5	12,2	16,6	4,1
Burundi	51,4	91,8	12,1	8,1	3,1	1,1

Kaynak: ILOSTAT, (15.08.2021).

ILO verilerine göre, gelişmişlik düzeyinden bağımsız olarak kadınların istihdam oranları, erkeklerden daha düşüktür. Kadının işsizlik oranları (Gürcistan, Burundi dışında) tüm ülkelerde erkeğe göre daha yüksektir. Zamana dayalı eksik istihdamda ise erkekler (Sırbistan ve Türkiye dışında), tüm ülke örneklerinde kadına göre daha dezavantajlı durumdadır. Tüm ülkelerde, 15-24 yaş grubunun da istihdam oranları 25 yaş ve üzeri gruba göre düşük, işsizlik oranları ise yüksektir. Türkiye dışında, 15-24 yaş grubunda olanların zamana dayalı eksik oranları tüm ekonomik gelişmişlik düzeyindeki ülkeler için yüksektir.

2.2. Türkiye’de Eksik İstihdam

Türkiye’deki eksik istihdamın görünümü; TÜİK İşgücü İstatistikleri 2009-2021 yıllarını kapsayacak biçimde, 2009 yılında eksik istihdam tanımında yapılan değişiklik dikkate alınarak, dönemsel ve yıllara yönelik olarak eğitim, yaş ve cinsiyete göre incelenmiştir.

2.2.1. Eğitime Göre Türkiye’de Eksik İstihdam

TÜİK 2009 yılında yapılan değişikliklerle eksik istihdam verilerini “*Aralık 2008 ve Ocak 2009 sonuçları, 2008 ve 2009 uygulamasına ait ayları birlikte içerdiğinden, bu dönemlerde eksik istihdama dair bilgi verilememektedir, 2009 Şubat döneminden ise itibaren "zamana bağlı eksik istihdam" ve "yetersiz istihdam"a ilişkin yayımlanmaktadır* (TÜİK, 15.08.2021). 1990-2008 dönemini içeren on sekiz yıllık verilere göre, eksik istihdam en fazla ‘*ilkokul ve ortaokul veya dengi meslek okulu mezunu*’ olanlarda yaşanmaktadır. Eksik istihdamın en az görüldüğü eğitim düzeyi ise ‘*yüksekokul ve fakülte mezunu*’larıdır (Tablo 18).

Tablo 18. Türkiye'de Eğitime Göre Temel İşgücü Göstergeleri (1990, 2000, 2008)

Yıl	Eğitim Düzeyi	İstihdam (Bin)	İstihdam Oranı(%)	Eksik İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı(%)
1990	Okuma-yazma bilmeyen	2.851	37	4,8	4,4
	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	1.416	52	6,6	4,8
	İlkokul	10.178	58	7,9	7,3
	Ortaokul veya dengi meslek okul	1.376	41	8	12,2
	Genel lise	1.137	52	7	18,2
	Lise dengi meslek okul	594	62	6,9	12,5
	Yüksekokul veya fakülte	987	81,5	4,1	6,9
	Toplam	18.539	52	7,1	8

2000	Okuma-yazma bilmeyen	1917	30,4	4,3	3,4
	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	708	35,4	7,5	5,6
	İlkokul	11384	50	9	5,2
	Ortaokul veya dengi meslek okul	2067	42,1	8,6	8,3
	Genel lise	2333	45,6	5,7	10,5
	Lise dengi meslek okul	1233	58,9	6	10,9
	Yüksekokul veya fakülte	1894	72,7	2,5	7
	Toplam	21581	46,7	7,4	6,5
2008	Okuma-yazma bilmeyen	960	16,9	2,8	6,3
	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	976	26,6	3,7	12,1
	İlkokul	8345	43,3	4,3	9,4
	Ortaokul veya dengi meslek okul	2030	55,9	4,3	10,9
	Genel lise	2356	42,9	3,5	14,1
	Lise dengi meslek okul	2212	57,4	3,5	11,7
	Yüksekokul veya fakülte	3140	69,5	2,0	10,3
	Toplam	21194	41,7	3,7	11,0

Kaynak: TÜİK, Medas, Türkiye İstatistik Kurumu Veri Tabanı (15.08.2021).

Türkiye’de eğitim düzeyi ile eksik istihdam oranları arasında pozitif veya negatif anlamda anlamlı bir ilişki söz etmek mümkün gözükmemektedir. İkilemi yansıtır biçimde ‘okuma-yazma bilmeyen ve yüksekokul veya fakülte mezunları’ en düşük eksik istihdam oranlarına sahiptir. Ancak okuma-yazma bilmeyenlerin işsizlik ve istihdam oranları, yüksek eğitime sahip olanlardan düşük, yüksekokul veya fakülte mezunlarının işsizlik oranları, okuma-yazma bilmeyenlerden düşüktür. Bu durum 1990-2008 döneminde de aynı eğilimdedir. Diğer yandan, aynı dönem için ‘ilkokul mezunları’nın istihdam oranları azalırken, işsizlik oranları artmış; ‘ortaokul dengi meslek okulu mezun’larının istihdam oranları artmış, işsizlik oranları ise dalgalı bir eğilim göstermiştir. Ancak her iki düzeyde de en yüksek eksik istihdam oranları gözlenmektedir. Türkiye’de yaşanan 1990, 2000-2001 ve 2008 krizlerinin, işgücü piyasasının kırılgan bir yapısının ve farklı sektörel özelliklerin (sanayi ve teknoloji düzeyi, üretim yapısı ve ölçeği vb.) ve çok boyutlu ve karmaşık koşulların eksik istihdam oranlarına etkili olduğu ifade edebilir. 2008 krizinin bir sonucu olarak artan işsizlik oranları bireyleri, işin süresi ve niteliğine bakmaksızın bulabildikleri işlere girmeye (Acun ve Güneş, 2014: 54), 2009 ve 2010 yıllarında tercihleri dışında daha kısa süreli işlerde çalışmaya zorlamıştır (Görmüş, 2019a: 78).

Tablo 19. Türkiye'de Eğitime Göre Temel İşgücü Göstergeleri (2009, 2010, 2020)

Yıl	Eğitim Düzeyi	İstihdam (Bin)	İstihdam Oranı (%)	Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranı (%)	Yetersiz İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
2009	Okuma-yazma bilmeyen	1.002	17,3	3,2	0,7	8
	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	988	26,8	3,9	1,3	15,3
	İlkokul	8.251	43,2	4,3	1,8	12,2
	Ortaokul veya dengi meslek okul	1.939	53,9	2,8	2,2	14
	Genel lise	2.666	42,6	2,3	2,5	18
	Lise dengi meslek okul	2126	55,2	2,0	2,5	15,6
	Yüksekokul veya fakülte	3321	68,5	1,6	1,4	12,1
Toplam	21.277	41,2	3,2	1,9	14,0	
2010	Okuma-yazma bilmeyen	1.082	18,6	3,2	0,5	6
	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	1.089	28,7	3,8	1,1	12,5
	İlkokul	8.602	45,3	4,4	1,7	10
	Ortaokul veya dengi meslek okul	1.954	56	3,1	2,5	11,5
	Genel lise	2.294	43,3	2,4	2,3	15,9
	Lise dengi meslek okul	2179	57,1	2,1	2,6	13,2
	Yüksekokul veya fakülte	3612	70,1	2,2	1,4	11
Toplam	22.594	43	3,3	1,8	11,9	
2020	Okuma-yazma bilmeyen	704	13,4	4	0,7	9,1
	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	749	24	5,6	2,5	15,6
	İlkokul	7252	40,3	5,6	1,9	10,1
	Ortaokul veya dengi meslek okul	3006	34,1	5,4	2,4	14,9
	Genel lise	2801	41,8	4,5	2,5	15,6
	Lise dengi meslek okul	2986	52,7	4,2	3,2	14,4
	Yüksekokul veya fakülte	7404	65,4	3,4	2,2	12,8
Toplam	26812	42,8	4,7	2,4	13,2	

Kaynak: TÜİK, Medas, (15.08.2021).

2009 ve 2010 döneminde tanımı değişmekle birlikte, zamana dayalı ve yetersiz istihdamın toplamını ifade eden eksik istihdam oranları yaklaşık %5 ile 1990-2008 oranlarının altındadır. Pandemi etkisinin görüldüğü 2020 yılında ise söz

konusu oranlar, 1990-2008 yıllarına benzer (yaklaşık %7) düzeye gelmiştir. 2009-2020 yıllarında, 1990-2008 yıllarından farklı olarak, eksik istihdam edilenlerin eğitim düzeyine göre dağılımı değişik göstermiştir. Söz konusu durumun en az gözlemlendiği grup yine ‘yüksekokul veya fakülte’ mezunu iken (en yüksek istihdam oranlarına sahiptir), eksik istihdamın en az görüldüğü diğer gruplar ‘genel lise ve lise dengi meslek okulu’ mezunlarıdır (en yüksek işsizlik oranlarına sahiptirler). 2009, 2010 ve 2020 yıllarında eksik istihdamın en fazla gözlemlendiği grup ise ‘ilkokul’ mezunlarıdır. Türkiye’de genel eğilim olarak zamana dayalı eksik istihdam edilenler, yetersiz istihdam edilenlerden fazladır. Tüm veriler, Türkiye’de işgücü piyasasının ve eksik istihdamın karmaşık, çok boyutlu ve değişken bir yapıyı barındırdığını göstermektedir.

2.2.2. Cinsiyete Göre Türkiye’de Eksik İstihdam

Türkiye’de 1990, 2000, 2008 yıllarına göre, kadının istihdam oranı erkekten çok daha düşük, işsizlik oranı erkekten yüksek ancak eksik istihdam oranı erkekten daha düşüktür (Tablo 20). Söz konusu verilerle, Türkiye’de kadının işgücü piyasasındaki koşullarının işlerin tabakalaşması, ayrımcılık ve toplumsal cinsiyetçi bakış açısından dolayı eğreti ve karmaşık yapıda olduğunu ifade edebilmek mümkündür.

Tablo 20. Türkiye’de Cinsiyete Göre Temel İşgücü Göstergeleri (1990, 2000, 2008)

Yıl	İstihdam (Bin)		İstihdam Oranı (%)		Eksik İstihdam Oranı (%)		İşsizlik Oranı (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
1990	12.901	5.637	73,5	31,2	9,3	2,0	7,8	8,5
2000	15.780	5.801	68,9	24,9	9,0	3,0	6,6	6,3
2008	15.598	5.595	62,6	21,6	3,7	2,1	10,7	11,6

Kaynak: TÜİK, Medas, (15.08.2021).

2008 yılından sonra tanım değişikliğini de dikkate alarak, erkek eksik istihdamının seçili yıllara göre (Tablo 20) kısmen da olsa azaldığı, kadının ise arttığı gözlenmektedir. Ancak tüm seçili yıllarda kadının istihdam oranı yine çok düşük, işsizlik oranı erkeğe göre yüksektir ve zamana dayalı eksik istihdamda erkeğe göre daha dezavantajlı, yetersiz eksik istihdamda ise daha avantajlıdır.

Tablo 21. Türkiye'de Cinsiyete Göre Temel İşgücü Göstergeleri (2009, 2010, 2020)

Yıl	İstihdam (Bin)		İstihdam Oranı (%)		Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranı (%)		Yetersiz İstihdam Oranı (%)		İşsizlik Oranı (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2009	15.406	5871	60,7	22,3	3,1	3,3	2,3	1,0	13,9	14,3
2010	16.170	6.425	62,7	24	3,2	3,6	2,2	0,9	11,4	13,0
2020	18.506	8.306	59,8	26,3	4,9	4,2	2,8	1,6	12,3	15,0

Kaynak: TÜİK, Medas, (15.08.2021).

Kadınların eksik istihdamının (özellikle yetersiz istihdamının) düşük olmasının nedenlerin biri, Görmüş (2019b: 1022) tarafından kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranlarının erkeklere göre oldukça düşük düzeyde olması ile açıklanmıştır. Türkiye’de iki cinsiyet için de 2008 krizinin etkisi (Acun ve Güneş, 2014: 54) ile 2009 ve 2010 yıllarında zamana dayalı eksik istihdam oranları artış göstermiştir (Tablo 21).

2.2.3. Yaşa Göre Türkiye’de Eksik İstihdam

Türkiye’de 15-29 yaş arası genç olmak, diğer yaş grupları ile karşılaştırıldığında, eksik istihdamı artıran bir koşuldur. 1990-2008 yıllarında en yüksek eksik istihdam (2008 yılında dalgalı eğilim söz konusudur) ve işsizlik oranları söz konusu yaş grubundadır. Veriler, dünya geneline benzer bir eğilim sergilemektedir. Türkiye’de 1990-2000 yıllarında eksik istihdam ve işsizlik oranları anlamlı biçimde 29 yaş sonrası, 2008 yılı sonrası ise 34 yaş sonrası azalış eğilimi sergilemektedir (Tablo 22).

Tablo 22. Türkiye'de Yaşa Göre Temel İşgücü Göstergeleri (1990, 2000, 2008)

Yıl	Yaş Grubu	İstihdam (Bin)	İstihdam Oranı (%)	Eksik İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
1990	15-19	2502	42,3	7,2	15,4
	20-24	2143	51,1	9	16,6
	25-29	2572	60,2	10,1	9
	30-34	2394	63,3	8,7	5,5
	35-39	2306	65,3	7,2	4,2
	40-44	1783	64,8	5,8	3,5
	45-49	1400	60,5	5,8	3,9
	50-54	1227	53	4,3	4
	55-59	1013	47,1	3,8	3
	60-64	689	37,7	2,3	2,8
65+	508	20	2	1,4	

	Toplam	18539	52,1	7,1	8
2000	15-19	2061	31,7	8,8	10,7
	20-24	2635	42,6	10,3	14,8
	25-29	3539	57,2	9,7	7,2
	30-34	3078	59	8,2	5
	35-39	2737	59,9	7,4	4,5
	40-44	2386	59,2	5,9	3,5
	45-49	1782	52,9	5,4	3
	50-54	1160	45,6	4,4	3,8
	55-59	852	40,2	2,9	2,2
	60-64	607	32,1	2,3	2
	65+	745	20,7	1,7	0,5
	Toplam	21581	46,7	7,4	6,5
2008	15-19	1351	22	3	19,6
	20-24	2133	39,9	4	21
	25-29	3454	54,4	3,5	13,2
	30-34	3249	57,4	3,8	9,7
	35-39	3050	58,4	3,6	8,2
	40-44	2615	56,7	3,1	7,7
	45-49	2042	48,8	3	7,6
	50-54	1398	39,5	2,8	6,8
	55-59	841	30,2	2,1	6
	60-64	503	23,7	1,5	3,7
	65+	558	11,6	0,7	1
	Toplam	21194	41,7	3,3	11

Kaynak: TÜİK, Medas, (15.08.2021).

Verilere göre, Türkiye’de 45 yaş ve üzeri yaş grubunda yer almanın istihdam açısından (oranlar anlamlı biçimde azalış sergilemektedir) riskli bir durum olduğu ifade edilebilir (Tablo 22, 23). Diğer örnek yıllara benzer biçimde, 2009, 2010 ve 2020 yıllarında da en yüksek oranda işsizliğin ve eksik istihdamın yaşandığı yaş grubu, 15-29’dur (Tablo 23). Kumaş ve Çağlar’ın (2011: 284) 2009 yılına; Ünal ve Gönülaçan’ın (2019: 137) 2014-2017 yıllarına yönelik TÜİK işgücü verileri ile yaptıkları çalışmalarda da 15-24 yaş grubunda olmak veya genç olmak eksik istihdam riskini artıran bir unsur olarak tespit edilmiştir.

Tablo 23. Türkiye’de Yaşa Göre Temel İşgücü Göstergeleri (2009, 2010, 2020)

Yıl	Yaş Grubu	İstihdam (Bin)	İstihdam Oranı (%)	Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranı (%)	Yetersiz İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
2009	15-19	1298	21,0	3,0	2,5	23,6
	20-24	2030	38,1	2,9	3,8	26,3
	25-29	3328	52,9	2,7	2,9	17,5
	30-34	3327	56,9	3,2	2,2	12,6
	35-39	3044	57,4	3,4	1,9	11,2
	40-44	2681	56,7	3,5	1,5	10,2
	45-49	2100	49,1	3,7	1,0	9,5
	50-54	1448	39,4	3,8	0,4	9,2
	55-59	905	31,0	3,1	0,3	7,7
	60-64	543	24,5	2,0	0,4	4,1
	65+	574	11,7	1,2	0	1,4
	Toplam	21277	41,2	3,2	1,9	14

2010	15-19	1351	21,6	3,3	1,8	18,8
	20-24	2114	39,9	3,1	3,5	23,5
	25-29	3454	55,4	3,0	2,8	14,9
	30-34	3562	59,1	3,3	2,0	10,3
	35-39	3231	60,1	3,6	1,9	9,6
	40-44	2881	59,5	3,7	1,5	8,5
	45-49	2268	52,1	4,0	1,1	8,6
	50-54	1560	41,1	3,7	0,6	8,3
	55-59	988	32,4	3,6	0,4	6,7
	60-64	595	25,8	1,7	0,3	4,4
	65+	590	11,8	0,8	0	1,5
	Toplam	22594	43,0	3,3	1,8	11,9
2020	15-19	1110	18,6	5	2,7	21,1
	20-24	2308	40,2	4,3	4,8	27,1
	25-29	3342	54,6	4,5	3,8	18,0
	30-34	3688	58,9	4,4	3,1	12,4
	35-39	3990	61,5	5,0	2,5	10,4
	40-44	3733	61,5	5,2	2,0	9,9
	45-49	3191	57,8	5,0	1,5	9,8
	50-54	2195	47,6	4,7	1,4	9,0
	55-59	1583	35,4	4,7	0,6	7,8
	60-64	918	25,8	3,8	0,5	6,0
	65+	754	9,7	2,1	0,1	2,7
	Toplam	26812	42,8	4,7	2,4	13,2

Kaynak: TÜİK, Medas, (15.08.2021).

2020 ve 2021 yılları temel işgücü göstergeleri, Covid-19 pandemisine bağlı olarak yaşanan tam kapanma döneminin etkilerini göstermektedir. Tam kapanmaya bağlı olarak durma noktasına gelen üretimin etkisini diğer yıllara göre artan zamana dayalı eksik istihdam ve yetersiz istihdam oranlarında görmek mümkündür (Tablo 23, 24). 2019 yılında azalma eğilimi sergileyen zamana dayalı eksik istihdam oranları tüm değerlerde 2020 ve 2021 yıllarında en az yaklaşık 3,5 kat ile en fazla 5 kat artış göstermiştir. 2020 yılı yetersiz istihdam oranlarının 2019 yılına göre daha düşük olmasının nedeni, bireylerin aramak istese bile pandemi nedeni ile üretimin neredeyse tüm sektörlerde durma noktasına gelmesi dolayısıyla iş arasa bile bulamayacak olması; yetersiz istihdamın 2021 yılında artışı ise üretimin yeniden başlamasına bağlı olarak iş olanaklarının da artması sonucu bireylerin iş değiştirmek istemesi ile açıklanabilir.

Tablo 24. Türkiye'de 2015-2020 Yıllarına Göre Eksik İstihdam (%)

Yıl	Zamana Dayalı Eksik İstihdam			Yetersiz İstihdam		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
2015	1,8	1,7	1,8	2,0	1,4	2,3
2016	1,7	1,7	1,7	2,1	1,4	2,3
2017	1,4	1,5	1,4	2,3	1,7	2,6
2018	1,4	1,3	1,4	2,4	1,7	2,8
2019	1,3	1,1	1,4	2,7	1,9	3,1
2020	4,7	4,2	4,9	2,4	1,6	2,8
2021	5,5	5,2	5,6	4,8	3,5	5,4

Kaynak: TÜİK, Medas, (15.02.2022).

Türkiye’de pandeminin belirgin etkisi, zamana dayalı eksik istihdamda yaşanmıştır (Tablo 24). Yetersiz istihdamda anlamlı bir artışın olmaması, işyerlerini kapalı olmasından dolayı, kişinin istesede iş değiştiremeyecek olması ile açıklanabilir. ILO’nun 2021 ve 2022 ‘*Dünya İstihdamı ve Sosyal Görünüm: Eğilimler Raporları*’da da; pandemi nedeniyle özellikle tam zamanlı istihdamda yaşanan çalışma süresi kaybına bağlı olarak, zamana dayalı eksik istihdamdaki artışa ve işgücünün eksik kullanımına vurgu yapılmaktadır (2021: 30; 2022: 13).

2.3. TR32 Bölgesi ve Denizli İli İşgücü Piyasası

Çalışmanın alan araştırmasının yapıldığı Denizli iline yönelik değerlendirmeler, il bazında işgücü piyasasının görünümü açısından TÜİK tarafından yayınlanan ‘*İşgücü İstatistikleri 2004, 2008, 2010 ve 2013*’ yıllarını içermektedir. İl bazında detaylı istihdam bilgilerinin bulunmamasından dolayı Denizli ile ilgili göstergeler, ‘*2008, 2010, 2013, 2020 ve 2021 yılları TÜİK İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları Düzey 2*’ye göre ‘*Aydın, Denizli ve Muğla*’dan oluşan TR32 Bölgesi boyutuyla Türkiye ile karşılaştırılarak verilebilmiştir. Ayrıca Denizli ili SGK verileri ile güncel kayıtlı çalışanların dağılımı incelenmiştir.

2.3.1. Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu

Tarım, özellikle tekstil sektörü olmak üzere sanayi ve hizmet sektörünün faaliyetlerinin birlikte gerçekleştiği Denizli ilinin işgücü göstergeleri, Türkiye ve

TR32 Bölgesi ile karşılaştırıldığında, yüksek işgücüne katılma ve istihdam ve düşük işsizlik oranları dikkat çekmektedir (Tablo 25).

Tablo 25. Türkiye, TR32 Bölgesi ve Denizli'de Temel İşgücü Göstergeleri (2004, 2008, 2010, 2013)

YIL	İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI (%)			İSTİHDAM ORANI (%)			İŞSİZLİK ORANI (%)		
	TR32	DENİZLİ	TÜRKİYE	TR32	DENİZLİ	TÜRKİYE	TR32	DENİZLİ	TÜRKİYE
2004	55,3	-	46,3	51,1	-	41,3	7,7	-	10,8
2008	50	53,1	46,9	44,6	48,2	41,7	10,8	9,4	11
2010	54,8	54,6	48,8	48,3	48,5	43	11,9	11,2	11,9
2013	56,2	57,7	50,8	52,3	54	45,9	6,9	6,5	9,7

Kaynak:TÜİK, İşgücü İstatistikleri, (29.06.2022).

'Anadolu Kaplanı' olarak nitelendirilen Denizli, Haziran 2022 rakamları ile 492.072,61 milyon \$'lık ihracat hacmi ile Türkiye'de sekizinci sıradadır (TİM, 30.06.2022). İlin işgücü göstergelerinin Türkiye ve TR32 Bölgesi'nden daha olumlu olması, yüksek ihracat rakamları ve emek-yoğuna dayalı tekstil sektörü ile açıklanabilir. Denizli'de 30.06.2022 itibari ile 'Hazır Giyim ve Konfeksiyon Sektörü' 8.786,89 milyon \$'lık; 'Deri ve Deri Mamulleri Sektörü' 2.199,73 milyon \$'lık rakamları ile toplam 30.437,11 \$ olan il ihracatının %36'sını gerçekleştirmektedir (TİM, 30.06.2022).

Tablo 26. Türkiye ve TR32'de Yıl ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%)

Yıl	TR32		Türkiye	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2008	26,3	63,5	21,6	62,6
2010	31,4	65,6	24,0	62,7
2013	35,8	68,7	27,1	65,2
2020	31,2	60,3	26,2	59,4
2021	33,5	61,9	28,0	62,8

Kaynak:TÜİK, (29.06.2022).

Turizm, tarım ve sanayi sektörlerinin ağırlıklıkları Aydın, Denizli ve Muğla illerin yapısal özelliklerine göre değişmekle birlikte TR32 Bölgesi'nde, kadın ve erkek (2021 yılı dışında) istihdamı oranları Türkiye genelinden yüksektir. Diğer yandan, TR32 Bölgesi'nde kadın istihdam oranları Türkiye geneline benzer biçimde erkek istihdam oranlarından düşüktür (Tablo 26). Toplumsal cinsiyetçi bakış açısı,

ekonomik ve kültürel değerlerle de açıklanabilecek bu durum, gelişmiş, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerle de benzerlik göstermektedir (Bakınız 2.1. başlığı).

2.3.2. Türkiye ve TR32 Bölgesi'nde Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam ve Sosyal Güvenlik

Beş yılı içeren verilerde, Türkiye ve TR32 Bölgesi'nde istihdamın sektörel dağılımı benzerlik göstermektedir. Tüm alanlarda öncelikli çalışılan sektör, hizmet sektörüdür ve ülke genelinde 2020-2021 yıllarında her iki kişiden biri, hizmet sektöründe istihdam edilmektedir (Tablo 27).

Tablo 27. Türkiye ve TR32'de İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İstihdam (%)

Yıl	TR32					
	Tarım		Sanayi		Hizmet	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2008	22,3	39,3	23,5	13,6	54,3	47,2
2010	25,8	46,9	25,4	14,6	49,0	38,5
2013	33,2	52,5	23,2	11,4	43,6	36,1
2020	20,1	28,5	26,3	15,2	53,6	56,2
2021	19,3	28,0	28,3	17,3	52,4	54,6
Yıl	Türkiye					
	Tarım		Sanayi		Hizmet	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2008	17,1	42,1	30,8	15,7	52,2	42,2
2010	18,3	42,4	30,3	15,9	51,4	41,7
2013	17,8	37,0	31,1	15,3	51,0	47,7
2020	15,3	23,1	30,7	16,7	54,0	60,2
2021	14,7	22,7	32,0	17,6	53,3	59,7

Kaynak:TÜİK, (29.06.2022).

TÜİK verilerine göre tarım sektörünün payının Türkiye ve TR32 Bölgesi için azalma eğiliminde olması, makro anlamda yapısal işsizliğe dolayısıyla eksik istihdama; kadının tarım sektöründeki payının yüksek olması, kadın işsizliğine ve eksik istihdamına; hizmet sektörünün büyümesi, esneklik uygulamaları ise özellikle zamana dayalı eksik istihdamın genel istihdam içinde yaygınlaşmasına neden olabilecektir. Ayrıca Dikmen'in (2021: 219) 2018 yılı HİA verileriyle probit modeli kullanarak yaptığı genç yetişkinlerin eksik istihdamını araştırdığı çalışmasında tarım sektöründeki eksik istihdam riskinin diğer sektörlerle göre daha fazla olduğunu saptamıştır.

Türkiye ve TR32 Bölgesi'nden daha gelişmiş işgücü göstergelerine sahip Denizli ilinde, 2022 Nisan verileri ile sosyal güvenlik kapsamındaki aktif sigortalı 4/a, 4/b ve 4/c'li kadın oranları da Türkiye'nin üzerindedir (Tablo 28).

Tablo 28. Türkiye ve Denizli Sosyal Güvenlik Göstergeleri – 2022 Nisan

İl	Sigortalı Türü	Toplam	Sayı		Genel Toplam İçindeki Oran (%)	
			Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Denizli	4/A	241.814	92.625	149.189	38,3	61,7
	4/B	53.734	15.880	37.854	29,6	70,4
	4/C	38.315	15.821	22.494	41,3	58,7
	TOPLAM	333.863	124.326	209.537	37,2	62,8
Türkiye	4/A	18.680.156	6.198.837	12.481.319	33,2	66,8
	4/B	3.154.683	744.165	2.410.518	23,6	76,4
	4/C	3.193.758	1.148.570	2.045.188	36,0	64,0
	TOPLAM	25.028.597	8.091.572	16.937.025	32,3	67,7

Kaynak:SGK, 2022 Aylık İstatistik Bilgileri, (29.06.2022).

Denizli ilinde 2022 Nisan ayına göre, 4/a sigortalı çalışan erkek oranı, ülke ortalamasının altında olmakla birlikte (Tablo 28), 'il' 4/a'lı çalışan erkek sayısı açısından 81 il içinde (toplam sayı 18.680.156 kişi) 22. sırada, kadında ise 13. sıradadır. Toplam 333.863 aktif sigortalı sayısı içinde 17. sırada (SGK, 29.06.2022) olan Denizli ili işgücü piyasası göstergeleri ile de eksik istihdam açısından araştırılması gereken özelliklere sahiptir. Araştırma sırasında alan araştırmasının yapıldığı 'Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nden 25.04.2022 tarihinde e-posta aracılığıyla kuruma kayıt yaptırmaya gelenlerin cinsiyet kırımları ve kayıt yaptırmama nedenleri istenmiştir. Ancak istenilen bilgiler kurum kayıtlarında mevcut olmadığı gerekçesiyle paylaşılmamıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ İLE EKSİK İSTİHDAM EDİLENLERİN ÖZELLİKLERİ

3.1. Araştırmanın Amacı, Alanı ve Sınırlılıkları

Alan araştırmasında, eksik istihdam edilen bireylerin (bu deneyimi yaşamış) eksik istihdam ile ilgili bilgileri, sorunları ve çözüm önerilerini içerek biçimde deneyimleri ve kendi eksik istihdam durumlarını nasıl değerlendirdiklerine yönelik durum tespitinin yapılması amaçlanmıştır. Araştırmanın Denizli’de yapılmasının nedeni, ülke ortalamasının üzerindeki işgücüne katılma ve istihdam oranları ve ülke ortalamasının altındaki işsizlik oranlarıdır.

Elde bulguların geçerliliği ve güvenilirliğini sağlamak amacı ile alan araştırması ‘*Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü*’ne farklı başvuru ve danışma nedenleri ile gelen kişileri kapsamıştır. 2022 Ocak-Nisan aylarını içeren dönemde 20 kişi ile görüşülmüştür. Alan araştırmasında görüşmeye katılan tüm bireyler için gönüllü katılımcı onay formu imzalatılmıştır. Araştırma sırasında 84 kişiye “*İş arıyor musunuz?*”; “*Şu an çalışıyor musunuz?*”; “*İşinizi değiştirmek istiyor musunuz?*” soruları yönlendirilerek eksik istihdam durumları tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın alanın doğru biçimde tespit edilmesi amacıyla araştırmanın yapıldığı kurumdan işgücü göstergelerine yönelik kayıtlar talep edilmiş ancak ulaşılamamıştır. Görüşmeyi kabul eden 20 kişi, Denizli İş Kurumuna kayıtlıdır.

Alan araştırmasının kısıtları nedeniyle farklı cinsiyet, eğitim düzeyi, iş deneyimi olan ve hedeflenen kişi sayısı en az 30 kişi görüşülememiştir. Araştırmanın yapıldığı dönemde Covid-19 pandemisi koşulları nedeniyle katılımcılara ulaşmakta güçlükler yaşanmıştır: 64 kişi görüşme talebini reddetmiş; 54 kişinin ise işgücü piyasasındaki durumları eksik istihdam olmadığı için görüşmeler gerçekleştirilememiştir. Alan araştırmasında araştırmanın yapıldığı dönemde eksik istihdam edilenlere ulaşmak temel bir hedef olsa da görüşmeyi kabul eden kişilerin özelliklerine bağlı olarak mevcut durumda eksik istihdam edilenlerle birlikte (8 kişi), işsiz olan ancak eksik istihdamı tecrübe etmiş (12 kişi) kişilerle de görüşülmüştür.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Verilerin Analizi

Alan araştırması, nitel araştırma yönteminin kullanıldığı ve durum analizinin yapıldığı bir çalışmadır. Nitel araştırma yöntemi araştırmacıya katılımcıların olayları ve tecrübeleri nasıl algıladıkları ve yorumladıklarına yönelik doğal ortamında gerçekçi ve bütüncül analiz yapma olanağı vermektedir (Güler vd., 2013: 30; Yıldırım ve Şimşek 2013: 45). Çalışmanın uygulama bölümünde katılımcıların eksik istihdamla ilgili durum ve görüşlerini kendi tecrübeleri, neden ve niçinleri ile tespit edebilmek amacı ile nitel araştırma yöntemi ve fenomenolojik yaklaşım tercih edilmiştir. Bunun nedeni, nicel araştırmalarda sayıya odaklanması ve konunun “*kaç tane, ne sıklıkla*” gibi boyutları ile incelenmesi iken, nitel araştırmalarda ise olaylara, fenomenlere odaklanılarak “*neden, nasıl*” sorularına yanıt aranmasıdır (Karataş, 2015: 65). Böylece nitel araştırmada araştırmacı, katılımcılar ile birebir ilişki kurar ve olaylardan yola çıkarak farklı bakış açıları kazanır. Nitel araştırma yaklaşımlarından biri olan fenomenolojik yaklaşımda, bir grup bireyin ortak deneyimleri vurgulanır ve durumun insani boyutu ele alınır. Başka bir ifadeyle fenomenolojik yaklaşım daha çok deneyimler, duygular ve hislerle ilgilenmektedir (Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020: 161).

Katılımcılarla, yarı yapılandırılmış soru metni üzerinden, yüz yüze derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak görüşülmüştür. Görüşmeler her bir katılımcı için yaklaşık olarak ortalama 15'er dakika sürmüştür. Yarı yapılandırılmış soru metni kullanılmasının nedeni katılımcılara daha detaylı ve açık uçlu soru sorulabilmesine imkan vermesidir (Güler vd., 2013:113). Derinlemesine görüşme tekniğinin kullanılmasının nedeni, bu teknikte temel sorular önceden hazırlanmış olmakla birlikte, görüşmenin sürecine göre yan veya alt soruların sorulabilmesidir (Şimşek, 2018: 145). Ayrıca bu teknik ankete göre çok daha detaylı bilgiler sağlamakta ve katılımcılar soruları yanıtlarken kendilerini daha rahat hissetmektedirler (Boyce ve Neale, 2006: 3). Ancak derinlemesine görüşmelerde örneklemin küçük seçilmesi ve rastgele örnekleme yönteminin kullanılmaması sonucu elde edilen bulgularda genelleme yapılamamaktadır (2006: 4). Derinlemesine görüşme tekniğine uygun biçimde görüşmelerin aynı konuları ve sorunları tekrarlamasına bağlı olarak (2006: 6), katılımcı sayısı 20 kişi ile sınırlandırılmıştır.

Araştırmada veriler, içerik analizi tekniklerinden biri olan betimsel analiz yöntemi kullanılarak yorumlanmıştır. Bu analizde amaç, belirlenmiş temalara göre

görüşmelerde ortaya çıkan bulguları düzenlenli biçimde, yorumlanarak ortaya konulmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 256).

3.3. Araştırmanın Bulguları

3.3.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırmada katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ‘6698 Sayılı Kişisel Verileri Koruma Yasası’na uygun biçimde sunulmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda, on üç katılımcının Türkiye yaş ortalamasının altındaki bir yaşa ve çalışma yaşamının başlangıcı veya kariyerde ilerleme yaşında oldukları ifade edilebilir² (Tablo 29). Sekiz kadın, on ikisi erkekten oluşan katılımcılar içinde en düşük eğitim düzeyine sahip olanlar, üç kişi erkeklerdir (1 kişi ilkokul, 2 kişi ortaokul). Görüşmeyi kabul eden katılımcıların çoğu bekar (13 kişi) (Tablo 29).

² Nüfusun yaşlanması ile ilgili bilgi veren göstergelerden biri olan ortanca yaş, 2016 yılında 31,4 iken 2021 yılında 33,1 oldu. Ortanca yaş 2021 yılında erkeklerde 32,4, kadınlarda 33,8 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, İstatistiklerle Yaşlılar, 2021, 20.04.2022)

Tablo 29. Katılımcıların * Sosyo-Demografik Özellikleri

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Düzeyi	Eksik İstihdamı Deneyimlediği Sektör	Eksik İstihdamı Deneyimlediği İşi	Haftalık Çalışma Süresi	İş Değiştirmeyi İsteme/İşten Ayrılma Nedeni
K 1	Kadın	25-34	Evli	Lise	Sağlık	Yoğun Bakım Hemşiresi	45 Saat	Düşük Ücret Eğitim Uyumsuzluğu
K 2	Erkek	25-34	Bekar	Önlisans	Ticaret	Depo Sorumlusu	60 Saat	Düşük Ücret Fazla Sürelerle Çalışma
K 3	Kadın	25-34	Bekar	Önlisans	Ticaret	Muhasebe	50 Saat	Düşük Ücret
K 4	Kadın	35-49	Evli	Lise	Hizmet	Büfencilik	54 Saat	Düşük Ücret
K 5	Erkek	25-34	Bekar	Lisans - Filolog	Hizmet	Garson	50 saat	Eğitim uyumsuzluğu
K 6	Erkek	15-24	Bekar	Lise	Hizmet	Garson	45 Saat	Düşük Ücret Eğitim Uyumsuzluğu
K 7	Kadın	15-24	Bekar	Önlisans	Hizmet	Havaalanı Hizmetleri	8 saat	Eksik çalışma süresi
K 8	Kadın	25-34	Bekar	Lisans - Filolog	Hizmet	Garson	47 saat	Eğitim Uyumsuzluğu
K 9	Erkek	25-34	Evli	Önlisans	Hizmet	Güvenlik	45 Saat	Eğitim Uyumsuzluğu
K 10	Erkek	25-34	Bekar	Lise	Tekstil	Üretim	72 Saat	Düşük Ücret
K 11	Kadın	25-34	Bekar	Lisans - İİBF	Hizmet	Ön Muhasebe	60 Saat	Düşük Ücret
K 12	Erkek	15-24	Bekar	Önlisans	Hizmet	Güvenlik	40 Saat	Eğitim Uyumsuzluğu
K 13	Kadın	25-34	Evli	Önlisans	Hizmet	Kasiyer	45 Saat	Düşük Ücret
K 14	Erkek	25-34	Bekar	Önlisans - Lisans (AÖF)	Sanayi	Makine Çizim/Kalıp Çizim	45 Saat	Düşük Ücret
K 15	Erkek	51	Evli	İlkokul - Berberlik Ustalık Belgesine sahiptir	Hizmet	Bulaşıkçılık	45 Saat	Düşük Ücret
K 16	Erkek	25-34	Evli	Ortaokul	Tekstil	Şoförlük-Operatör	45 Saat	Düşük Ücret
K 17	Kadın	25-34	Bekar	Lisans - İİBF	Hizmet	Çağrı Merkezi	45 Saat	Eğitim Uyumsuzluğu
K 18	Erkek	35-49	Evli	Lisans-İİBF	Hizmet	Kırtasiye Görevlisi	50 Saat	Eğitim Uyumsuzluğu
K 19	Erkek	35-49	Bekar	Ortaokul	Mobilya	Mobilya Ustası	50 Saat	Düşük Ücret
K 20	Erkek	25-34	Bekar	Lisans- İİBF	Tekstil	Mağaza Görevlisi	45 Saat	Eğitim Uyumsuzluğu

*Bu tablodan sonra katılımcılardan K1 gibi kodlama ile söz edilecektir.

Katılımcıların yarısı, Türkiye işgücü piyasasına benzer biçimde³ hizmet sektörüdür (12 kişi). Özellikle lisans mezunlarının eğitim alanları ile ilgili bir işte çalışmadıkları diğer bir ifade ile yetersiz istihdamları dikkat çekmektedir (Tablo 29).

Çalışma süreleri açısından katılımcıların 19'u haftalık 45 saatin üzerinde, 1'i haftalık 45 saatin altında çalışmaktadır. İş değiştirmeyi isteme veya işten ayrılma nedenlerinde ise 12 katılımcı '*düşük ücret*' aldığını belirtmiştir. Dokuz katılımcı '*eğitim aldığı alanın farklı olmasını*', bir katılımcı '*fazla süreyle çalışmasını*', bir katılımcı ise '*eksik süreyle çalışmasını*' neden olarak göstermiştir (Tablo 29). Bir katılımcı, TÜİK'in (2020: 10) yayınladığı zamana dayalı eksik istihdam koşulundan biri olan "*haftalık 40 saatin altında çalışan*" koşuluyla uygun biçimde '*zamana dayalı eksik istihdam*' kapsamındadır. 19 katılımcı ise ILO'nun (2003: 66), koşullarını '*gelire dayalı yetersiz istihdam, aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam ve beceriye/niteliğe dayalı yetersiz istihdam*' olarak açıkladığı '*yetersiz istihdam*' kapsamındadır.

3.3.2. Çalışma Kavramına Yaklaşımları

Eksik istihdam, bireyin düşük verim ve düşük ücretle çalışmasına neden olan ve '*iş veya mesleki*' uyumsuzluğa yol açarak, çalışma ve iş kavramlarına bakışı değiştirebilecek bir durumdur. Bu amaçla alan araştırması kapsamında katılımcılara "*çalışma nedir?*" sorusu yönlendirilerek, çalışmaya atfetikleri anlam tespit edilmeye çalışılmıştır. Katılımcılar çalışmaya atfetikleri anlamda en çok '*maddi kazanç*' ve '*ihtiyaç/hayatını devam ettirme*' boyutunu vurgulamıştır. Çalışma kavramını sadece '*maddi kazanç*' olarak gören katılımcıların 3'ü bekar erkek, 1'i evli kadın katılımcıdır (K6, K11, K12, K14, K16);

"*Düzenli sabit bir iş, gelir.*" (K6)

"*Bir şeye emek verip karşılığın almaktır bana göre.*" (K12)

"*Çalışma yani para kazanmak. Çalışırsan para kazanırsın yani bu kadar basit!*" (K14)

"*Emek alın teri emek... Karşılıklı bir emek sonuçta. Sen emek verirsin o da karşılığını öder.*" (K16)

³ TÜİK 2022 1. Çeyrek verilerine göre istihdam edilenlerin %57,4'ü hizmet sektöründedir (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 20.05.2022).

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1> (20.05.2022).

“Çalışma nedir bana göre? Çalışma bence geçim sağlamaktır.” (K11)

Çalışma kavramı, maddi gelirin yanı sıra ihtiyaç/hayatını devam ettirme boyutuyla da anlamlandırılmıştır;

“Çalışma kişinin ihtiyaçlarını karşılayabilmek için maddi olarak bir gelir sağlamak.” (K2)

“Çalışma bence...Bireylerin kendini idame ettirme yöntemidir.” (K5)

“Bana göre ihtiyaç kaliteli yaşamak için.” (K7)

“Çalışma bana göre temel bir ihtiyaçtır günlük hayatta yaşamı sürdürmek için alışveriş yapmamız gerekiyor tatil yapmamız gerekiyor bunun için de para kazanmamız gerekiyor para kazanmak için de çalışmamız gerekiyor.” (K10)

“Çalışma ekmek parasıdır. Yani bence öyle. Kendini geçindirme, karnını doyurma, namerde muhtaç olmama yani odur ne olacak başka!” (K15)

“Çalışma bize bir ücret karşılığı dayatılmış insanların yaptığı hayatını sürdürebilmesi için devam edebilmesi için yaptığı bir şey.” (K20)

Yüksek lisans yapan K18, çalışmayı firma ve çalışan açısından karşılıklı maddi kazançla *“Çalışma hem kendine hem çalıştığın şirkete fayda sağlamak”* açıklarken; K13 *“Çalışma yani bir işi öğrenme ondan sonra maddi yönden destek. Okul okuyorsun onun karşılığında meslek sahibi oluyorsun onun karşılığında çalışıyorsun bu yani!”* ifadesi ile çalışmanın bir mesleği öğrenme boyutuna vurgu yapmıştır. K8 ise maddi kazançla birlikte *“işten keyif almak”*nın da çalışmaya karşılık geldiğini düşünmektedir; *“Çalışma nedir? Yani... Bilemedim ya böyle söyleyince. Çalışma deyince direkt para olabilir ya bir de keyif aldığın işi yapmak olabilir.”*

Önlisans mezunu olan ve eğitimine devam eden K3, *“Çalışmak boş kalmamaktır, yeni şeyler öğrenmektir, başarılı bir hayattır. Kendimi geliştirebilmem için paraya ihtiyacım var, okuyabilmem için gerekli bir araçtır”* görüşü ile çalışma eylemini kazanç, kariyer ve kendini geliştirme boyutları ile açıklamıştır.

Çalışma kavramı katılımcılar tarafından maddi kazanç, gelir gibi somut anlamları dışında, soyut kavramlarla da tanımlanmıştır. K1 ve K9 meslekleri ile uyumlu biçimde eylemin “sorumluluk” yönüne dikkat çekmiştir: *“Çalışma nedir derken? Çalışma dediği zaman... Ben yoğun bakım hemşiresiyim. İşimi tam yapmak, hastaları gözümden kaçırmamak hiçbir eksiğiyle. Yani benim yüzümden birine bir şey olduğu takdirde vicdanen sorumluluk... Benim için hiçbir şey gözden kaçırmamak, tam çalışmak, eksiksiz, pürüzsüz.”* (K1, hemşire), *“Çalışma mı? Bir sorumluluğu bir şeyi yerine getirmek.”* (K9, güvenlik görevlisi).

Çalışmayı “kölelik” olarak tanımlayan K4, kavrama doğrudan olumsuz anlamlar yüklemiştir:

“Nedir biliyor musun? Ömür bitirmek bir hiç uğruna yani bir kağıt parçası için çalışıyorsun çalışıyorsun ömründen her şeyi fedakar ediyorsun. Çocuklarının büyüdüğünü göremiyorsun, evinde keyfini süremiyorsun, emekli olcan da 65 yaşa gelceksin de emekli parayı yiyebilirsen yiyeceksin yiyemezsen devlete (ödeyeceksin). Yani çalışmak sadece kölelikten başka bir şey değil mandıra filozofunun dediği gibi.” (K4)

Araştırma bulguları, Nazlım’ın (2021) bu çalışmaya benzer biçimde Denizli İş Kurumu’nda 50 erkek katılımcı ile yaptığı ve erkeklerin evi geçindirme yükümlülüklerinin çalışma kararına etkisini incelediği çalışmasındaki bulgularla örtüşmektedir: Katılımcıların %80’i çalışmanın anlamını “geçim, para kazanmak, ihtiyaçları karşılamak” kelimeleriyle özdeşleştirmiştir (Nazlım, 2021: 91).

Katılımcılara, çalışma eyleminin “iş” ve “meslek” kavramlarına göre değişiklik gösterip göstermediği sorusu yönlendirilmiştir: Katılımcılardan 6’sı (4’ü erkek 2’si kadın) aradaki farkı, “severek yapılan meslektir”; tamamı erkek olan 6 katılımcı ‘iş öğrendiğinde meslektir’ vurgusu ile açıklamıştır:

“Sevmediğin zaman iş olur, severek yaptığın zaman meslek olur bence. Değişir. Sevmeden çalışırsanız yani sırf parası için gitmiş çalışmış olursunuz ama severek çalışmak bambaşka bir şey bence.” (K1)

“Meslek o işe adanmaktır yani hani meslek sonuçta budur, o yolda gitmektir. İş dediğimizde para karşılığı bir şeydir. Afedersiniz yani eskortluk da bir iştir. Sevdiğim iş olursa zaten ben ona iş değil hobi olarak görmeye başlayacağım için benim asla işim değildir. Zevkle giderim, koşa koşa

giderim. Ben her sabah yatağımdan vurgun yemiş gibi kalkıyorum çünkü ne paramı doğru dürüst alabiliyorum.” (K3)

“Bir çalışma eylemi eğer size yük oluyorsa iş eğer bundan keyif alıyorsanız meslek olur.” (K5)

“İş herhangi birisinin mecburiyetten çalışıyorsun birisinin verdiği maaş. Meslek ise severek gönüllü yaptığın bir daldır diyelim. Bir çalışma eylemi severek yaparsak meslek olur.” (K10)

“Severek yapmadığımızda iş olur, severek yaptığımızda meslek olur.” (K12)

Üç katılımcı iş ve meslek arasındaki farkı “okulla kazanılan beceri, nitelik/örgün eğitim gerektirmesiyle”le irdelemiştir;

“...ne biliyim işte sekreterden örnek verirsek, masa başı işte yazı işleri bilgisayar işlemleri gibi... öyle yani... o zaman iş oluyor... Meslek de okuduğun bölümden mezun oluyorsun onun uygulama alanına geçiyorsun.” (K13)

“Yani nasıl olur şöyle hani okuduğun bölümle ilgili iş yapıyorsam eğer meslek olur o benim mesleğim olur ama şu anki yaptığım şey benim işim.” (K17)

“Ya şimdi meslek sahibi olmak meslek hani ... bir eğitim bir deneyim bir tecrübe gerektirir ama iş herkes her şeyi yapabilir aslında iş aslında daha alt. O işte a dan z ye yani bir işin başlangıcından bir işin teslimine kadar olan süreçlerin hepsine hakimsen orda ben meslek benim diyebilirim aslında.” (K20)

İş ve meslek arasındaki farkı “öğrenme süreci” ile ilişkilendiren katılımcılar, öğrenmenin okulda yapılan bir eğitim-öğretimin dışında, çıraklık-ustalık ile gerçekleşmesi gerektiğine dikkat çekmiştir:

“Yani ilk önce iş yani başlarsın, sonra o işi kavrarsın meslek sahibi olursun.” (K9)

“Deneyimli olursan meslek yaparsın ama normal çırak olursan iş yaparsın.” (K14)

“Mesela bir emek verirsin tecrübe yaparsın ondan sonra iş yaparsın. Önce emek verirsin işi öğrenirsin sonra tecrübeyle işi yaparsın.” (K16)

“Çok derin tecrübe istiyorsa, çok uzun yıllar tecrübe istiyorsa, teknik olarak da eğitim gerektiriyorsa meslek olacağını düşünüyorum. Kısa vadede genel geçer orta zekalı birinin yapabileceği işlerinde iş olduğunu düşünüyorum.” (K18)

“İlk önce meslek hayatında çalışmaya başlarsın, çıraklığı olmayanın ustalığı olmaz ustalık daha sonra!” (K19)

İki katılımcı iş ve mesleği “sürdürülebilir olma veya devamlılık” özelliklerine göre sınıflandırmıştır;

“...garsonluk bir iş, meslek sürdürülebilirlik oluyor sanırım biraz da! Bence günü kurtardığında iş olur ve hayatını sürdürmeye düşündüğünde meslek olur.” (K8)

“...yani hamallık bir iştir akşam olur parayı alır gidersin normal bir iştir mantığıma göre. Yani bu mesela benim meslek var ya berberlik kalıcı bir şey ya da demirci ustası, marangoz ustası, dokuma ustası, bilmem ne ustası... Onlar meslek yani benim mantığıma göre...” (K15).

Tablo 30. Katılımcıların Çalışma, İş ve Meslek Kavramlarına Bakış Açıkları

Katılımcılar	Çalışma Kavramına Bakış
K17, K6, K7, K12, K14, K16, K15, K2, K10, K20, K13, K3, K11	‘Maddi kazanç’
K2, K10, K20, K11, K5	‘İhtiyaç’
K13, K3	‘Öğrenme’
K9, K1	‘Sorumluluk’
K4	‘Ömür bitirmek’
K8	‘Keyif aldığın işi yapmak’
K19	‘Yaşam tarzı’
K18	‘Sistemin parçası olmak’
Katılımcılar	İş ve Meslek Arasındaki Fark
K16, K20, K4, K9, K18, K19	‘İşi öğrendiğinde, meslektir’
K17, K20, K13	‘Örgün eğitim gerektiren meslektir’
K7, K12, K10, K3, K5, K1	‘Severek yapılan meslektir’
K7	‘Kendini Geliştirmek’
K15, K8	‘Sürdürülebilirlik’
K14	‘Öğrenme Süreci ve Düzeyi’
K6	‘Sabit Gelir’
K2	‘Yetenek/kendi işi gibi görmek’
K11	‘Geçimin sağladığıdır’

Elde edilen bulgulara göre on üç katılımcı çalışma kavramını “*maddi kazanç*”la birlikte değerlendirmiştir. İş ve meslek arasındaki ayırmda ise altı katılımcı ile ‘*severek yapılan eylemin meslek olduğu*’ konusunda görüş birliği sergilemiştir. Yanıtların belirgin biçimde sosyo-demografik özelliklere göre değişmediği gözlenmiştir.

3.3.3. Eksik İstihdam Kavramı ve Durumlarına Yönelik Yaklaşımları

İşgücü piyasasında eksik istihdam durumu teknik, istatistiki ve analitik koşulları içermektedir. Bu bağlamda, katılımcıların eksik istihdamın bilgisini ölçmeye yönelik “*Eksik istihdam kavramını biliyor musunuz?*”, “*Sizce işte veya istihdamda ne veya neler olursa, eksik olur?*” soruları yönlendirilmiştir. On dört katılımcı eksik istihdam kavramını daha önce duymadığını, 6 katılımcı (3’ü lisans mezunu) ise duyduğu yönünde görüş belirtmiştir. Eksik istihdam kavramını daha önce duyan katılımcıların 5’i erkek 1’i kadındır, 3’ü lisans mezunu, 1’i önlisans mezunu 1’i lise mezunu 1’i de ortaokul mezunudur. Eksik istihdam kavramını daha önce duyan katılımcılar, eksik istihdamın nedenlerini verim düşüklüğü, eğitim alanı farklılığı (yetersiz istihdam) ve süre eksikliği (zamana dayalı eksik istihdam) ile açıklamıştır (Tablo 32). Akbıyık’ın (2016b: 1718) eksik istihdamın davranışın boyutu incelediği çalışmada eksik istihdamın sonuçlarından biri olarak, “*düşük verimliliği*” belirtmiştir. On katılımcı “*Sizce işte veya istihdamda ne veya neler olursa, eksik olur?*” sorusuna, “*iş ile verimlilik arasındaki uyumsuzluk*” biçiminde yanıt vermiştir:

“Kendi alanım için söyleyeyim ben. Eksik çalışma benim için yeterli çalışmıyorsa, tedavilerinde eksikse, takibi yeterli değilse benim için eksik çalışıyordur bir insan. Yani varlık olarak orda olmasının hiçbir önemi yok bence.” (K1)

“Kişinin kendini vererek çalışmaması geliyor.” (K12)

“Eksik çalışma derken işin tam yapmaması, işlerini doğru düzgün yapmaması, eksik yapması yani.” (K13)

K14 ise verim düşüklüğünü iş kazaları ile ilişkilendirerek açıklamıştır:

“Eksik çalışma ne konuda mesela iş konusunda mı? İşini düzgün yapmama mesela. Dalgın oluyor çok iş kazaları çok oluyor bu yüzden.”

‘Verim uyumzuluğu’yla birlikte lisans mezunu bir kadın katılımcı (K17) eksik istihdamın ‘çalışma süresi eksikliği’ boyutunu da ifade ederken altı erkek katılımcı zamana dayalı eksik istihdamda olduğu gibi eksik istihdamın süre açısından eksiklik olduğunu belirtmiştir:

“Önceden belirlenen iş saat yükü atıyorum işte 45 ya da 60 saat bir çalışan tarafından tamamlanmazsa haftalık ya da aylık periyot neyi gerektiriyorsa buna bence eksik çalışma denir.” (K5)

“Belli bir çalışma saatinin altında çalışmak.” (K9)

“Yani eksik çalışma derken aklıma direkt saatlerin kısa olması geldi aklıma direkt o çağrıştırdı beni.” (K10)

“Yani mesai saatinde eksik aklıma gelir. Yani başka bir şey aklıma gelmez. Yani mantiken saat neyse öyle çalışmak lazım.” (K15)

“Yani senin düzensiz çalıştığını... mesela mesain bitmeden seni paydos etti mi... yani daha önce duymadığım için tahminim bu yönde” (K16)

Özellikle yetersiz istihdama neden olan ‘uyumsuz eşleşme’ boyutunu, diğer eğitim düzeylerinden farklı olmak üzere altı lisans mezunu katılımcı vurgulamıştır:

“Bilgi konusunda yetersiz olduğunda mı? Bilmem. Bir işi tam bilmediğin zaman benim için eksik çalışma olabilir mi? Olabilir.” (K8)

“Bu şey değil miydi ya insanların alanlarında çalışmaması? İşte bir muhasebecinin dokuma ustası olması gibi bir şeydi bu. İnsanın kendi alanının dışında kendi alanının dışına derken eğitimde aldığıının dışında bir iş yapması, yaptırılması.” (K20)

“İki açıdan değerlendirirsem eğer yani hem çalışma periyotları doldurmadığım zaman örnek veriyorum 45 saatlik periyot doldurmadığım zaman eksik çalışma yapmış olurum hem diğer açıdan değerlendirdiğim zaman yaptığım işi tam olarak verim sağlamadığımda o işten eksik çalışma olur.” (K17).

Tablo 31. Katılımcıların Eksik İstihdam Kavramına Bakış Açıkları

Katılımcılar	Eksik İstihdam Kavramını Duydular Mı?
K6, K9, K17, K18, K19, K20	‘Evet’
K1, K2, K3, K4, K5, K7, K8, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K16	‘Hayır’
Katılımcılar	Eksik İstihdam Nedenleri
K6, K17, K19, K1, K2, K4, K7, K12, K13, K14	‘Verim Uyumsuzluğu’
K9, K17, K18, K5, K10, K15, K16	‘Süre Eksikliği’
K11	‘Motivasyon Eksikliği’
K20	‘Eğitim iş ilişkisi’
K3	‘Karşılık Alamamak’
K8	‘Bilgi Eksikliği’

Bulgulara göre en çok tekrarlanan cevap ‘iş ve birey arasındaki verim uyumsuzluğu’ iken ikinci sırada zamanda dayalı eksik istihdama vurgu yapılarak ‘süre eksikliği’ cevabı yer almaktadır. (Tablo31).

Katılımcılara kendilerinin eksik istihdam edildiğinin farkında olup olmadığını tespit etmek amacıyla ‘Kendinizi eksik istihdam edilen ya da çalışan olarak niteler misiniz?’ sorusu yöneltildiğinde ise 13 katılımcı ‘hayır’ cevabını verirken 7 katılımcı (5’i kadın 2’si erkek) ‘evet’ cevabıyla kendisinin eksik edildiğinin farkında olduğunu belirtmiştir (Tablo 32).

Tablo 32. Katılımcıların Kendilerini Eksik İstihdamda Görme Durumları

Katılımcı	Kendilerini Eksik İstihdamda Görüyorlar mı?
K17, K18, K20, K7, K8, K11, K13	‘Evet’
K6, K9, K19, K1, K2, K3, K4, K5, K10, K12, K14, K15, K16	‘Hayır’

Hayır cevabını verenler, en çok ‘iş tam yapma’, ‘iş severek yapma’, ‘fazla sürelerle çalışma’ düşünceleri nedeniyle kendilerini eksik istihdam edilen olarak görmemektedir. Kendilerini eksik istihdamda gören katılımcıların verdikleri cevaplarda genellikle nitelik uyumsuzluğu vurgulanmıştır:

“Şu anda çalışmıyorum yani okuduğum mesleği yapamıyorum ama sevdiğim işi de yapamıyorum şu an havaalanında mesela tam çalışmıyorum.” (K7)

“Yani hani güceniyordum okudum ama ben bunları hak etmiyorum diye boşuna okumuş diye düşünüyordum.Yani evet. O kadar okudum ama bir faydası yok.” (K13)

“Yani evet dediğim doğrultuda hani şu an potansiyelime göre daha düşük bir iş yaptığımı düşünüyorum evet...Şu an evet yaptığım işi de seviyorum aslında hani şey olarak diyemem ama tabii ki zaman geçtikçe aldığımız eğitimlerle katıldığımız seminerlerle kendimizi geliştiriyoruz otomatik olarak hani daha çok bir beklentiye giriyoruz yani ben en azından bu şekilde düşünüyorum... Şu anda biz çok önemli çok kıymetli bir iş yapıyoruz ama kendi hedeflerim hayallerim doğrultusunda burada süreklilik düşünmüyorum.” (K17)

“Niteliendiriyorum şöyle yeteneklerim doğrultusunda herhangi bir işte çalıştığımı düşünmüyorum yani skala çok dardı o yüzden iş bulalım çalışalım bir şekilde para kazanalım. Böyle bir piyasa. He ben şu işi yaparım bu işi yaparım gibi seçme şansım çok fazla olmadığı için eksik çalışma her halükarda olur yani.” (K18)

Ayrıca verilen cevaplar arasında fazla sürelerle çalışmaya dayalı eksik istihdam ve gelir düşüklüğüne dayalı eksik istihdam vurgusu da mevcuttur:

“Evet niteliendiriyordum bir kere çok fazla çalışıyordum ikincisi memnun değildim.” (K11)

“Evet.Nitelendirebilirdim. Çünkü karşılığını alamadığım için. Yani şöyle çalıştığın saatle aldığın ücret düşük. Verdiğin verimle aldığın ücret de gene düşük ve sana da çok fazla bir şey katmıyor. (K8)

Kısaca eksik istihdamın neler olabileceği sorulduğunda, 10 katılımcı (5 erkek 5 kadın) verim düşüklüğünün eksik istihdam olabileceğini söylemiştir. Altı erkek katılımcı zamana dayalı eksik istihdama vurgu yaparak çalışma süresinin eksikliğinden bahsetmiştir. Ayrıca bir kadın katılımcı hem verim düşüklüğüne hem de çalışma süresine değinmiştir. Katılımcıların yetersiz istihdama yönelik verimlilik ve uyumsuz eşleşme vurguları eksik istihdama bakış açılarının hangi koşullara odaklandığını da göstermektedir. Söz konusu bu durum detaylı biçimde, zamana dayalı ve yetersiz istihdama bakış açılarını içeren başlıkta (3.4.4. Zamana Dayalı ve Yetersiz İstihdam Durumlarına Yönelik Yaklaşımları) incelenmiştir.

3.3.4. Zamana Dayalı ve Yetersiz İstihdam Durumlarına Yönelik Yaklaşımları

Katılımcılara kendilerinin nitelikleri ile çalıştıkları işin niteliği arasındaki uyumu veya uyumsuzluğu (nitelik uyumsuzluğunu) tespit etmek için “İşiniz gerektiği nitelik ile sizin niteliğiniz uyumlu mu?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların 13’ü, kendi nitelikleri ile çalıştıkları işin niteliğinin uyumsuz olduğunu düşünmektedir. Altı katılımcı (4’ü erkek 2’si kadın) çalıştığı iş ile kendi niteliğinin uyumlu olduğunu ifade ederken, 1 katılımcı kısmen uyumlu olduğu cevabını vermiştir.

Yetersiz eksik istihdamı kavramsal olarak tanımlayamamakla birlikte, “verimlik” boyutu ile açıklayan 20 katılımcıdan 15 kişi işi ile verimliliğinin uyumsuz olduğunu, 2 kişi kısmen uyumlu olduğunu, 3 kişi ise işi ile tam verim uyumunu sağladığını düşünmektedir.

“Alamazsam vermem. Çok düşürdüm aşırı düşürdüm. İlk geldiğim gibi değildi. Niye kendimi kullandırayım. Çay ver derlerdi sallana sallana giderdim şunu yap derlerdi sallana sallana... yapacak mıyım yapardım.” (K3)

“Bence benim nitelik ve verimliliğim düşük ama bu yeni başladığım için öyle zamanla eşitlenir belki hatta ben de üst tarafa geçebilirim.” (K5)

“Esnaflık tarafından bakarsak kırtasiye ve halıcık uygundu çünkü ben sosyal bir insanım insanlarla konuşmayı ne bileyim işte pazarlama diyalog severim yani. Ama belediye uygun değildi çünkü hayatımda ... yapmadım ben ama yiyecek içecek satan bir yerde....sorumlusu olarak çalıştım sadece orada. Atıyorum yani ilgilenebileceğim şey temizlik onun dışında hani benim içinde meslek olarak bildiğim anladığım bir şey değil yani o konularda hiçbir müdahalem olamıyordu sadece daha düzenli daha tertipli olmalarını sağlıyordum zaten ... o kadar.” (K18)

Sadece 3 katılımcı kendisinin verimliliğinin yüksek olduğunu belirtmiştir.

“İşin gerektirdiği nitelik benim niteliğimden düşük ben daha verimli bir çalışma istiyorum şu anda yaptığımız pozisyonda işin gerekliliklerini gerçekleştiriyoruz ama tam olarak tamamlıyoruz ama ben daha çok verim alabileceğim bir iş istiyorum.” (K17)

Katılımcılara yaptıkları işe göre ve gösterdikleri verime göre aldıkları ücretin düşük mü yüksek mi olduğunu tespit etmek amacıyla “*Verimliliğinizden daha mı düşük ya da daha mı yüksek ücret aldığınızı düşünüyorsunuz?*” sorusu yöneltilmiştir. Alınan cevaplar arasında lisans mezunu erkek bir katılımcı (K5) işe yeni başladığı için yüksek ücret aldığını düşünüp “*Şu an için daha yüksek ücret aldığımı düşünüyorum verimliliğimle kıyaslandığı için yeni başladığım için ama tabii ilerleyen dönemlerde bu değişebilir.*” biçiminde cevap verirken önlisans mezunu bir katılımcı (K12) düşük ya da yüksek ücret almadığını düşünüp “*Ben şey... Hakkımı aldığımı düşünüyorum yüksek ya da düşük değil.*” biçiminde ifade etmiştir. On sekiz katılımcı ise düşük ücret aldığını düşünmektedir (Tablo 33).

Ayrıca zamana dayalı eksik istihdam yaşayan ve çağrı üzerine çalışma yapan K7, kendisi ile yaptığı iş arasında nitelik ve ücret uyumunun da olmadığını düşünerek “*Değil. Neden uyumlu değil? Ben devamlı iş istiyorum borcumu ödemek için ileriye dönük sigortam olsun falan o yüzden.*” biçiminde cevap vermiştir. Ayrıca K7 aynı sektörde daha büyük bir firmada tam zamanlı çalışmak istediğini belirterek “*Ya mesela şu an kendimi daha çok geliştirip... mesela ben şu an ...’da çalışıyorum ...’e kendimi kabul ettirip ...’e girebilirim devamlı çalışmak için.*” biçiminde bir açıklamada bulunmuştur.

Tablo 33. Katılımcıların İş ve Kendileri Arasındaki Nitelik-Verim-Ücret Uyumu Hakkındaki Düşünceleri

Katılımcı	Nitelikleri Uyumlu Mu?
K4, K6, K9, K16, K19, K20	‘Uyumlu’
K2, K3, K5, K7, K8, K10, K11, K12, K13, K15, K17, K18, K14	‘Uyumsuz’
K1	‘Kısmen’
Katılımcı	Verimlilik Uyumlu mu?
K4, K12, K13	‘Uyumlu’
K3, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K14, K15, K16, K17, K18, K19, K20	‘Uyumuz’
K1, K2	‘Kısmen’
Katılımcı	Ücret Uyumlu Mu?
K12	‘Uyumlu’
K5	‘Yüksek’
K1, K2, K3, K4, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K13, K14, K15, K16, K17, K18, K19, K20	‘Düşük’

Verimliliğinin yaptığı iş ile uyumlu olduğunu düşünen katılımcıların tamamı (K4, K12, K13) iş değiştirme nedeni olarak ‘*düşük ücret*’ aldığını ifade etmiştir.

Dolayısıyla bu katılımcılarda gelire dayalı yetersiz istihdam söz konusudur. Ücretlerinin uyumlu veya yüksek olduğunu düşünen iki katılımcı (K12 ve K5) da ise eğitim uyumsuzluğu söz konusudur (Tsblo 29-33).

Görüşme yapılan katılımcılardan 19 tanesi yetersiz istihdamı deneyimlemişken, sadece 1 katılımcı zamana dayalı eksik istihdamdadır. Ancak bir önceki başlık ile karşılaştırma yapıldığında 13 katılımcı (11'i önlisans mezunu veya altı eğitim seviyesinde, 2'si lisans mezunu) eksik istihdam ediliğinin farkında değildir. Yedi katılımcı (5'i lisans mezunu, 2'si önlisans mezunu) ise eksik istihdam edildiğinin farkındadır. Eğitim seviyeleri yüksek olan katılımcıların eksik istihdam farkındalığı daha yüksektir.

3.3.5. Eksik İstihdamın Sonuçlarına/ Neden Olduğu Sorunlara Yönelik Yaklaşımları

Alan araştırması kapsamında katılımcılardan hem kendi eksik istihdam deneyimlerinin sonuçlarını hem de daha geniş kapsamlı olarak eksik istihdamın sonuçlarıyla ilgili ne düşündüklerini tespit edebilmek amacıyla *“Bireylerin yaptıkları işlerin nitelikleri uyumlu olmamasının refaha, kalkınmaya, büyümeye, eğitim ekonomisine, sağlık ekonomisine, kişi başı düşen milli gelire olumsuz etkisi olduğunu düşünüyor musun?”* sorusunun ardından bunların birey, şirket ve devlet özelinde gruplandırılmaları talep edilmiştir. Katılımcıların tamamı eksik istihdamın olumsuz sonuçları olduğunu belirtse de iki katılımcı (K4 ve K12) bazı yönleriyle olumlu sonuçlarının da olduğunu söylemektedir. Lise mezunu, kadın katılımcı K4 işsizliğin düşeceğini ve bireyin eksik istihdamda da olsa çalışıp para kazandığını düşünerek *“Ülkeye zararı olmaz işsizlik sayısı biraz daha düşer. Bu insan işsizdi iş bulmuş. Puan yükselir. Olur tabi. Devlete olmaz ekonomiye olmaz ki ekonomi biraz daha canlanır belki çünkü oradan alacak ev kirası verecek, elektrik su ödeyecek, doğalgaz ödeyecek, oradan giden vergi zaten devlete gidecek devletin kasasına girecek benim aldığım marketlerdeki KDV devlete gidecek.”* cevabını vermiştir. Önlisans mezunu, erkek katılımcı K12 ise farklı alanlarda çalışma sonrası bireyin farklı alanlarda gelişebileceğini düşünerek *“Yok olumsuz etkisi olduğunu düşünmüyorum aksine olumlu etkisi olduğunu düşünüyorum kişi bir şeye kendini uygun görebilir ama uygun olduğu farklı şeyler de olabilir bunları keşfeder bu şekilde ben böyle düşünüyorum.”* cevabını vermiştir.

Altay ve Pazarlıoğlu'nun (2007: 100) yaptığı çalışmada “beşeri sermaye kaybı” eksik istihdamın olumsuz bir sonucu olarak değerlendirilmiştir. Bu çalışmada da Altay ve Pazarlıoğlu'nu destekler biçimde eksik istihdamın olumsuz sonuçları olduğunu düşünen ve yaşayan katılımcılar da iş ve nitelikleri arasındaki uyumsuzluğa vurgu yapıp bu durumun kendileri için kayıp olduğunu belirtmişlerdir.

“...Kişiye de kendini geliştiremez. Yani sürekli o çalıştığı işte sürekli mahkum olarak devri daim döngü olarak devam eder yani.” (K2)

“Yani tabii ki de benim için o üniversiteyi okuyup bitirdikten sonra başka bir iş yapmak bir boşa verilmiş çaba gibi geliyor. Oraya bir emek veriyorsun ama emeğinin karşılığını alamıyorsun. Yani tabii severek alışmadıktan sonra orayı benimseyemezsin yani benimseyemediğin için düşük verimli olur.” (K7)

“Aldığı eğitimin boşa gittiğini düşünebilir. Karşılığını alamadığını düşündüğü için o da mutsuzluk yaratabilir.” (K8)

“Yani, okuyorsun bir meslek sahibi olamıyorsun, iş araştırıyorsun bulamıyorsun öyle yani. Okuyorsun elinde sadece diploman oluyor bir garantin yok yani.ülkeye de okuyan insanların bir hani herkes okur ama okul okumanın bir anlamı olmaz yani herkes diploma alır ama bir faydası olmaz.” (K13)

Erikli ve Bayat'ın (2019: 311) ve Junankar'ın (2011: 5) alışmalarında eksik istihdamın bir sonucu olarak krelmeye değinildiği gibi bu çalışmada da krelme yaşadığını hisseden ve deneyimlediği olayı anlatan K9 “Ya güvenlik işine başladığımda kendi mesleğimi unuttum. Kendi mesleğim elektrikti. Baya oldu  buçuk dört sene ondan öncesi 2016'da başladım ben. Yani o başka meslekte çalıştığında kendi eğitimini gördüğü eğitimi kendi bilgilerini unutabiliyor.” biçiminde yanıt vermiştir.

Katılımcılardan bazıları beşeri sermaye kaybını, beyin g ilişkilendirmiştir.

“Beyin gmz çok fazla mesela.” (K1)

“Eğitim şartları ondan sonra zaten ülkemizdeki eğitim sistemi belli niversite mezunları işsiz.Tabii ki bugün en basit

örneği bugün bizim doktorlarımız dışarıya yurt dışına görev yapmaya gidiyorlar Türkiye’de iş imkanları yok tabii ki olumsuz etkileyecek.” (K10)

Alınan cevaplar içinde bir diğer önemli vurgu ise “verim düşüklüğü” vurgusudur. Bazı katılımcılar, bireydeki verim düşüklüğünün şirkete de yansıtacağını düşünmektedir.

“Ruh yönünden çökmüş bir biçimde yaşar her sabah uyanırken artık o işkencedir. Sabah çıkmasına şükretsin. Kalbi yorgun olur, kendi yorgun olur, ruhu yorgun olur genel itibariyle çok şairane olmasın ama. O yorgun olursa şirket yorgun olur şirket yorgun olursa ekonomi de yorgun olur.” (K3)

“Kişiye özellikle çok yansır bence yani bir kere verimlilik açısından kendini veremez diye düşünüyorum. Verimli olmadığı sürece bunu işyerine de yansıtır işveren de memnun kalmaz.” (K11)

“Yani şöyle eğer uyumlu değilse bu örnek veriyorum başka bir pozisyonda o kişiden daha çok verim sağlayacaksın ama o daha az bir pozisyonda çalışıyorsun daha az performans gerektiren bir pozisyonda sağlıyorsun yani yeteri kadar faydalanamıyorsun o çalışandan” (K17)

K19 ise verimliliğin düşmesine ve kendini işe verememeye bağlı olarak gerçekleşebilecek iş kazalarına dikkat çekmiştir:

“Atıyorum makinede çalışırken elini ayağını kestirebilir hata götürmez yani potansiyel olarak atıyorum kafa fiziksel olarak işe değil de bir başka yere yöneliyorsa yine çalışma olmaz her şey bireysel yani.” (K19)

Katılımcıların, birey açısından eksik istihdamın sonuçları için verdiği diğer cevaplar “psikolojik”, mutsuzluk” ve “iş tatminsizliği” üzerinedir:

“En başta psikolojik etkisi olur çünkü hiç sevmediğin hiç bilmediğin bir meslek dalında çalışmak insanda çok farklı duygulara sebep olabilir. Bugün bir hakim savcının düşünün yani dışarıda çöpçülük yaptığını.” (K10)

“...valla psikolojik olabilir... İntihar edebilir, ondan sonra hap kullanabilir, eroin esrar kullanabilir yani psikolojik... sinir stres hapi kullanabilir.” (K15)

“Bireye en başta psikolojik etkileri vardır diye düşünüyorum. Yani çalışmak sadece ücret karşılığında iş yapmak değil diye düşünüyorum ben. İnsan önce kendini tatmin edecek çalıştığı ortamda önce kendini tamamlayacak sonrasında çalıştığı kuruma fayda sağlamaya bakacak. Yani en başta psikolojik olarak eksileri var” (K17)

“Bir kere mutlu olmaz mutsuz insan işe kendini vermemesiyle birlikte çalıştığı ortamı da mutsuz eder ondan sonra ürünün kalitesi düşer hizmet kalitesi düşer ondan sonra mal tercih edilmez ürün tercih edilmez hizmet tercih edilmez.” (K20)

Ülke açısından verilen cevaplarda ise “işgücü kaybı” ve “ekonomik küçülme” ön plandadır. Alınan cevaplar, yazında yer alan gayrisafi yurt içi hasıla düşüklüğünün eksik istihdamın bir sonucu olması ile de tutarlıdır (Özkır, 2020: 22; Özşabuncuoğlu ve Direkçi, 2012: 4).

“...makine alanında gelişim şey istihdam gelişimi az olur. Meslek değişikliği olunca makine alanında eleman şeyi az olur yani eleman yetişmez. Ülke gelişimi açısından zararlı olur yani... işte dedim ya istihdam meslek konusunda gelişim olmaz. Yani makine üzerine gelişim olmaz yani eleman azalır yani eleman gelişimi olmaz.” (K14)

“Şimdi nasıl desem? Kendi (aldığı eğitimle) kazancı yüksektir (eksik çalışma durumunda) o düşer. Çünkü meslek sonuçta kendi yaptığı. Ee nasıl diyim piyasada esnaf düşer iş azalır (ülke ekonomisini kastederek) yani nasıl deniyor döner sermaye mi biraz daha eksilir yine. Baya etkisi olur.” (K16)

“Ekonomiye ekonomi derken devlet açısından bakarsak katma değer oluşturmasında bir düşüklük ekonomi olarak devlete katma değerden kaynaklı yapılan vergi o bu falan böyle bir zararı olur atıyorum hani 100 birim yapılacaksa iş 80 birime düşer devlete böyle bir zararı olur onun dışında genel olarak toplumsal bir zararı olur.” (K18)

“Ekonomiye tabi zararı olur atıyorum günlük 50 tane malzeme çıkarıyorsan 10 tane çıkarırsan hem dükkana hem şirkete hem eleman maaşına hepsi birbirine potansiyel olarak bağımlı.” (K19)

Eksik istihdam sonucunda işyerinde mutsuz olan bir bireyin düşük hizmet kalitesi vermesinden yola çıkan K20 eksik istihdamın olumsuzluğunu “Yani sen

buraya gelen bir turiste kötü davranırsa o adam bir daha ki seneye gelmez bu hem seni etkiler hem işsiz kalırsın sen kendi açımdan ya da seneye çalışacak otel bulamazsın devlet de seneye gelecek dövizi bulamaz birbirini etkiliyor bunlar işte aynı şeyler mutlu olmadığın zaman.” biçiminde anlatmıştır.

Tablo 34. Katılımcıların Eksik İstihdamın Sonuçları Hakkında Görüşleri

Katılımcı	Eksik İstihdam Sonuçları (Olumlu/Olumsuz)
Katılımcıların Tamamı	‘Olumsuz’
K4, K12	‘Olumlu’
Katılımcı	Eksik İstihdam Sonuçları
K9, K2, K7, K8, K13	‘Beşeri Sermaye Kaybı’
K20, K17, K3, K11, K12	‘Verim Düşüklüğü’
K5, K14, K16, K18, K2, K1, K19, K20	‘Ekonomik’
K1, K10	‘Beyin Göçü’
K15, K17, K20	‘Psikolojik’
K4	‘Vakit Kaybı’

Katılımcıların tamamı eksik istihdamın olumsuz sonucu olduğunu ifade ederken, 2 katılımcı işsizliğin azalacağı ve bireylerin farklı şeyler keşfedeceğini düşünerek eksik istihdamın olumlu sonuçlarının da olabileceği belirtmiştir. Görüşmelerde üniversite eğitimi alan 5 katılımcı *‘beşeri sermaye kaybına ve niteliklerin körelmesine’* vurgu yaparken, lise mezunu 2 katılımcı olumsuz bir sonuç olarak *‘beyin göçü’*’nü ifade etmiştir. Tamamı bekar 5 katılımcı (2 erkek 3 kadın) *‘verim düşüklüğü’*’ne vurgu yaparken, tamamı erkek 3 katılımcı da psikolojik sonuçları olabileceğini belirtmiştir. Ayrıca yüksek lisans eğitimine devam eden bir kadın katılımcı eksik istihdamın sonucu olarak hem verim düşüklüğüne hem de *‘ruh sağlığının kötüleşmesi’*’ne vurgu yapmıştır (Tablo 34).

3.3.6. Eksik İstihdamın Neden Olduğu Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri

Görüşmeler sırasında eksik istihdam yaşamış veya yaşayan bireylerin bu sorunun çözümü ile ilgili neler düşündüğünü tespit etmek amacıyla *“Türkiye’de eksik istihdam/çalışma ile ilgili sorunların ortadan kaldırılması için sizce ne tür çözümler üretilmelidir?”* sorusu yöneltilmiştir. Alınan cevaplar arasında en belirgin vurgu *“eğitim sisteminin iyileştirilmesi”* vurgusudur. Tamamı 25-34 (K12 hariç) yaş

grubunda olan ve en az önlisans mezunu olan 8 katılımcı eğitim sisteminin değiştirilmesi, düzenlenmesi yönünde cevaplar vermiştir:

“Yani en başta eğitim sisteminin değişmesi lazım. Yani şimdi ben biliyorum dış ticaret okuyorum ama o görevi yapamayacağımı biliyorum. Yani daha mesela belirgin olması lazım mesleklerin. Ya da tam... Kişinin tam eğilimi olması için en başından beri onu aşılayıp o şekilde devam etmesi lazım.” (K2)

“İnsanları doğru yönlendirmek bence burada kilit bir nokta eğer insanlar sevmediği işleri yapıyorsa onları sevdiği işlere bu tabi eğitimden başlıyor ilkokuldan ortaokuldan ilgi alanlarını saptayıp burada öğretmenlere eğitimlere de çok büyük iş düşüyor çocukları ona göre yönlendirmeleri ona göre teşvik etmeleri gerekiyor. Şu an için halihazırda çalışanlar için çok fazla yapılabilecek bir şey yok ama geleceğe dönük bence çocukların doğru yönlendirilmesi burada anahtar bir rol oynuyor.” (K5)

“Direkt devletin yapabileceği şeyler bunlar direkt eğitimden başlayacak en başından insanları sınavdan sınava koşturmak değil insanları ilgi alanına yeteneklerine göre yöneltebilecek ki adam illa polis doktor mühendis olmak zorunda hissetmeyecek kendini... Eğitimden başlayacak yani insanların ilgi alanına göre yani. Ben bugün küçükken mesela tır şoförü olmak istiyordum neden toplumun baskısına dayanarak ben tır şoförü olmaktan vazgeçirildim mesela tır şoförleri iyi para kazanamaz mıydı? (K20)

Dört katılımcı ise “eğitim sistemi” kapsamında “üniversite” ile “istihdam olanaklarını” dolayısıyla “işgücü piyasası taleplerini” ilişkilendirerek cevaplandırmıştır:

“Ya şöyle mesela şöyle diyim. Ben Fransız edebiyatı okudum ve benim atamam yok. Bir kişi atıyorlar yılda eğer atamam yoksa bu kadar öğrenciyi o üniversiteye almamalılar yada alıyorsa onun önünü açmalılar. Öyle düşünüyorum. Ya mesela öğretmenlik dediğin gibi edebiyat da var mesela ben filolog diyeyim kendime ama bunun için bir çalışma alanım yok Türkiye’de mesela. Öğretmenlikse de dediğim gibi ataması yok.Şirketler de bu deneyimli işçi alımından ziyade hani o bölümden mezun olduğunda da alabilir yani nasıl diyeyim yeni mezunların önünü açabilir. Üç beş sene mezun üç beş sene o işte çalışmış olup böyle bir deneyim sahibi işçi almaktansa yenilerin önünü açıp onları yetiştirebilir bence...”

Üniversitede daha fazla meslekle alakalı eğitimler verilebilir. Şöyle formasyon aldım diyelim öğretmenlik yapacağım yaptığım staj 6 ay. Yani altı aylık bir stajla da mesela zor öğretmenlik yapmak. Çok verimi yok.” (K8)

“Yani öncelikle tabii daha iş olanakları açılması lazım diye düşünüyorum o yüzden de zaten eksik çalışma oluyor insanlar genellikle para amaçlı düşünüyor o yüzden eksik çalışmaya başvuruyor yoksa okuduğu bölümle alakalı bir yere girmeye çalışıyorlar giremiyorlar o zaman boşta kalmayayım çalışayım diyor o gözle bakıyor.” (K11)

“Üniversitelerdeki kontenjanları düşürebilir öncelikle. Üniversitelerin birçoğunu kapatabilir çok fazla üniversite var eğitim kurumu var ülkemizde bu şekilde küçülmeye gidilebilir. Yeteri kadar istihdam edilebilecek kadar kişi mezun edilebilir. Bu şekilde de çözülebileceğini düşünüyorum.” (K12)

“Hani en azından ne biliyim okuyan kişilerin bir... Ne biliyim hani iş imkanı sunabilmeleri lazım destek olmaları lazım.” (K13)

Eğitim düzeyleri ortaokul (K16) ve lise (K4) olan 2 katılımcı devletin “denetim” mekanizmasının düzgün çalışmadığını ve denetimin düzgün olmasının eksik istihdam için bir çözüm olacağını düşünüp “Denetleyebilir devlet her yeri kayıt dışı çalışanları denetleyebilirler eğer ki kalkabilirlerse.” (K4) ve “Önce bu denetleme mi ne diyorlar denetçilerini... bak şimdi şöyle diyim. Denetleme gelmeden önce bizim fabrika iki gün önceden tedbir alıyor üç gün önceden ki içeride demek ki bir böcek var ki o haber uçuruyor. Denetçilerin içinde bir afedersin şerefsiz var ki haksızlık yapıyor. Ya komisyon alıyor ya bir şey alıyor bir karşılığını alıyor sonuçta bu adam. Ya bedava yapmaz sonuçta. Ya önce bu içerdeki hainleri temizlemelisin ki bütün işçiler hakkını savunabilsin. Önce denetçilerin bunu yapması lazım. Devlet denetçi gönderiyor ama denetçi işini yapmıyor. Denetçi açığı görmüyor görmek istemiyor. Yani açık buradaysa o tarafa bakıyor. Yani bilinçli bu.” (K16) biçiminde cevap vermiştir.

Biri emeklilikte yaşa takılmış olan (K15) iki katılımcı ise soruyu “emeklilik sistemini” sorunlu bularak sözkonusu sistemin düzeltilmesi gerektiğini düşünerek cevaplandırmıştır:

“...adam gelmiş yani benim gibi insanlar mesela 50 55 yaşına emekli etsin 60 yaşına emekli etsin devlet senin gibi gençlere iş verilsin. Olmaz mı? Daha mantıklı değil mi?” (K15)

“Devlet bu konuda bence şu anda birçok iş yerlerinde emekli çalışanlarla halen emekli olarak çalışıyorlar bence bu emeklileri çıkartıp yerine yeni mezunları alırsa daha iyi olur.” (K7)

Yedi katılımcı şirketlerin de bu konuda yapabileceği şeyler olduğunu düşünüp özellikle “*insan kaynakları*” biriminin bu konuda kilit bir noktada olduğunu belirtmişlerdir. Tamamı bekar 4 katılımcı “*işe alım politikaları*”, lise ve önlisans mezunu olan 3 katılımcı “*ücret politikaları*” üzerine vurgu yapmışlardır.

“Şirketler bu konuda önce ilk işe alırken adayları güzel tartmalı belirli mülakatlar yapmalı ki o adayın o pozisyona uygun olup olmadığını anlayabilsin eğer uygun olmadığı halde o aday o pozisyona getiriliyorsa burada şirketin de bence hatası olduğunu düşünüyorum.” (K5)

“En başta işe alımcıyı güzel seçmeleri gerekiyor diye düşünüyorum yani ben insan kaynaklarının şirketin demirbaşı olduğunu düşünüyorum. Hani gerçekten bütün departmanlarda ayrı insan kaynakları bende. Şirketin hani bel kemiği diye düşünüyorum şirkete alımcı şirkete çok fayda sağlar dediğim gibi doğru işe doğru kişi yerleştirmek çok çok çok önemli yani. (K17)

“Şirketler artık seçici hale gelmiş kişiye göre alıyorlar ya da yanındaki akrabasıysa farklı biriyse ona göre işe alıyorlar yani yabancı biri geldiği zaman iş yok diyorlar.” (K6)

“Bence şirketler daha anlayışlı hoşgörülü olabilir. Maddi manevi konuda olabilir hakkını verebilirler işin.” (K4)

“...Şirketler kendi personeline yüksek maaş verebilir...” (K10)

“Azıcık işçiye emek verin ya hani gerçekten köle gibi davranmasınlar. Deneme sürecinizi şey yaptıracaksınız bana. Hiç değilse hakettiğini verin yani insanlar da eve ekmek götürebilsin.” (K3)

“Şirketler daha çok istihdam yani... Ben bütün iş ilanlarına bakıyorum herkes tecrübeli tecrübeli e siz bize bir iş imkanı sunmazsanız biz o tecrübeyi edinemeyiz yani bizi bir

denemeleri gerekiyor en azından yapabileceğimizi görmeleri gerekiyor.” (K7)

Katılımcılara, eksik istihdam sorunun çözümünde bireysel olarak neler yapabileceğine yönelik görüşlerini tespit etmek amacı ile *“Birey olarak yapmanız gerekenler olduğunu düşünüyor musunuz?”* sorusu yöneltilmiştir. On sekiz katılımcı, bireysel olarak bir şeylerin yapılabileceğini ifade ederken, ücret düşüklüğü nedeniyle işten ayrılan iki katılımcı aksi yönde bireylerin yapabileceği bir şey olmadığını düşünmektedir:

“Şu anda yapabileceğin bir şey yok.” (K14)

“Yani şu anda biz kendimiz şey olarak bir şey yapamayız biz. Yani şahıs olarak bir şey yapamayız. Çünkü karşımızdakiler küçük bir şey değil. ... Bununla devlet baş eder. Biz... Yani büyük kişilerin yapması lazım.” (K16)

Soruya bireylerin de bir şeyler yapabileceği yönünde cevap veren katılımcıların söylediklerinde üç vurgu önplandadır;

- *İlgi alanına yönelme – sevilen işi yapma*
- *Kendini geliştirme*
- *Girişimcilik*

Tamamı erkek üç katılımcı, bireylerin sevmedikleri işleri yapmasının kendileri için daha zararlı olduğunu düşünerek *“ilgi alanına yönelme – sevilen işi yapma”* yönünde cevaplar vermiştir:

“Yani herkes kendi alanında çalışsa daha iyi... Bireyler de kendi mesleğine kendi eğitimine uygun işlerde çalışabilir.” (K9)

“Birey ilk önce kendi sevdiği bir mesleği yapacak kimsenin himayesinde bulunmayacak.” (K10)

“Birey içinden geleni okuyup içinden gelen mesleği yapmalı diye düşünüyorum.” (K12)

En az önlisans mezunu, 25-34 yaş grubundaki 4 katılımcı bireylerin kendilerini yeterince geliştirmediklerini düşünüp “kendini geliştirme” ile ilgili dolayısıyla beşeri sermaye artışı ile ilgili cevaplar vermiştir:

“Kendi çabasıyla bir yere gelebilir yani. (Çabadan kastettiğimiz şeyler nedir?) Çabadan... Ya kişinin kendini geliştirmesiyle alakalı bence. Çaba hani bir şeye üzerine olur. O, o işi benimser o işi yapmak ister sürekli o şekilde olabilir.” (K2)

“Mesela işletmeden kasıt şöyle mesela dil öğrenebilir yani kendini sonuçta işletmede artık mesela dille alakalı yani bir şekilde dilin olması gerekiyor. Mesela kendini bu konuda geliştirebilir.” (K8)

“Tabi bireysel olarak da kendini geliştirmek lazım şimdi ben bu okulu bitirdim bundan sonra o işe yöneleceğim diye bir şey yok geliştirmek lazım devamlı kendine bir şey katmak lazım.” (K11)

“Birey olarak yapmam gereken şeyler kendime daha çok fayda sağlamam daha çok araştırma yapmam iş anlamında da hani ne bileyim? İş ilanlarını takip etmek gözden kaçırabiliyoruz şey yapabiliyoruz sonuç olarak.” (K17)

K5 ise “sevilen işi yapma”ve “kendini geliştirme” konusunu birleştirerek “Bireyler dediğim gibi ilgi alanlarına yönelebilir olgun, yetişkin bireyler kendi ilgi alanlarını bildiği için o konuda kendilerini geliştirebilirler bu konuda eğer gerekiyorsa profesyonel yardım kurs ya da sertifika bazında edinmeliler bence.” biçiminde cevap vermiştir.

Üç katılımcı sorunun çözümüne yönelik bireylerin “girişimci” olmalarının faydalı olabileceğini düşünüp bu doğrultuda cevap vermişlerdir:

“İş kursunlar anasını satayım bir kere batarlar.” (K3)

“Ben esnafların içinde büyüdüm yani dedemin yanında babamın yanında biz kendi işimizde ufak bir tekstilde orada büyüdük. Biz muhasebesini de gördük işçiliğini de yaptık her şeyini yaptık. Ben esnafların içinde büyüdüğüm için ben hep kendi işimi yapacağım dedim bugün mesela orada çalışmamda mutsuz olmamın bir sebebi de buydu mesela ben ne yapabilirdim? Üniversiteyi açıktan okuyup veyahut da

Denizli’de okuyup bu işin yanında okulu bitirebilseydim şu zaman için konuşuyorum... Yani üniversite hayatım farklı çok farklı şeyler katmıştır bize illaki ama çok da bir şey katmadı yani.” (K20)

“Girişimcilik. Piyasadaki normal işler değil, nasıl olabileceğini gösterebilmek için varsayalım birey olarak bu ekip böyle kurulur iş böyle yapılır deyip... Bu şekilde bir şey yapabilirsen anca bu.” (K18)

Tablo 35. Katılımcıların Eksik İstihdam Sorununa Yönelik Çözüm Önerileri

Katılımcılar	Çözüm Önerileri
K17, K18, K8, K5, K20, K12, K2, K3	‘Eğitim Sisteminin İyileştirilmesi’
K8, K7, K13, K9, K11, K10, K14	‘İstihdam Olanakları’
K5, K6, K7, K17	‘İşe Alım Politikaları’
K4, K3, K10	‘Ücret Politikaları’
K17, K8, K5, K2, K11	‘Kendini Geliştirme’
K5, K12, K9, K10	‘İlgi Alanına Yönelme- Sevilen işi Yapma’
K18, K20, K3	‘Girişimcilik’
K7, K15	‘Emeklilik Sisteminin İyileştirilmesi’
K4, K16	‘Devletin Denetim Sisteminin Geliştirilmesi’
K19	‘İnsanların Meslek Konusunda Bilinçlendirilmesi’

Eksik istihdam edilen bireylerin, eksik istihdam sorununun çözümüne yönelik devletten beklentilerinde en belirgin vurgu eğitim sistemi ile işgücü piyasası taleplerinin uyumlu olması ve istihdam alanının arttırılmasıdır. Tamamı önlisans ve lisans mezunu olan katılımcıların verdiği bu cevaplar, çalışmanın yazın kısmındaki eksik istihdamın nedenleri bölümünde anlatılan eğitim politikaları ve işgücü piyasası talepleri konusu ile de yakından ilgilidir. Şirketlerden beklentileri ise insan kaynakları biriminin işe alım ve ücret politikalarının daha sağlıklı çalışır hale gelmesidir. Katılımcılara eksik istihdam sorunun çözümünde birey olarak yapabilecekleri sorulduğunda ise verdikleri cevaplarda en belirgin vurgular kendini geliştirme, sevilen işi yapma ve girişimci olma vurgularıdır. İlgi alanına yönelme ve sevilen işi yapma vurgusu yapan katılımcıların tamamı erkektir. Kendini geliştirme vurgusu yapan katılımcıların 1’i önlisans mezunu olmak üzere tamamı lisans mezunu bireylerdir (Tablo 35). Dolayısıyla eğitim seviyesi daha yüksek katılımcılar kendini geliştirme ve beşeri sermaye konusunu daha çok önemsemektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bireyin ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve/veya geçinebilmek amacıyla yaptığı eylemlerin çalışma olup-olmadığı sosyolojik, kültürel, tarihi, hukuki, iktisadi ve çalışma ekonomisi alanında süregelen bir tartışmadır. Antik Yunan'da eziyet ile ilişkilendirilen eylem, Roma İmparatorluğu'nda çiftçi ve askerlerle değerli bir duruma gelirken, protestan ahlakla kutsallaştırılmış, sanayi devrimi ile birlikte modern anlamda kavramlaştırılmış ve ekonomik boyutuyla biçimlenmeye başlamıştır. Genel anlamda, ekonomik bir değeri gelir karşılığı yaratmaya karşılık gelen eylem, Klasik iktisatla birlikte tam kapasite ile yapılması gereken ve bu durumda bireyin ve ülkenin refahını artıran bir anlama bürünmüştür. Bu yaklaşıma göre tersi bir durum yani eksik çalışmak, ekonomide istenmeyen bir koşuldur.

Bu çalışmada çok boyutlu ve farklı disiplinler açısından da tartışmaya açık olan eksik istihdam olgusu veya durumu, çalışma ekonomisi bakış açısıyla ve birey üzerinden incelenmeye çalışılmıştır. Çalışma iki bölümden oluşan kuram ve üçüncü bölümü içeren uygulama bölümlerinden oluşmaktadır. Kavramsal tartışmayı, eksik istihdamın neden ve sonuçlarını içeren birinci bölüm yazın taraması yöntemi ile oluşturulmuştur. Kuramsal çerçevenin istatistikler ile oluşturulmaya çalışıldığı ikinci bölüm, uluslararası, bölgesel ve ulusal istatistik ofislerinde elde edilen verilere dayanmaktadır. Çalışmanın alan araştırması nitel yöntem ve nitel yöntem teknikleri ile elde edilen bulguları içermektedir. Alan araştırmasında, 'Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne kayıtlı 20 katılımcıdan elde edilen verilere dayalı bulgular tartışılmıştır. Eksik istihdamı deneyimleyen katılımcıları içeren araştırma fenomenolojik temelde olup, 2022 Ocak-Nisan döneminde 'Etik Kurul' izni ile yapılan görüşmeler yüz-yüze, yarı-yapılandırılmış soru formu üzerinden derilenmesine görüşme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Eksik istihdam, işgücü piyasasının temel bir kavramı olarak ilk kez 1925 yılında yapılan ICLS'de tartışılmış ve '*daha az çalışma saatleri*' ile ilişkilendirilerek tanımlanmıştır. 1957 yılında yapılan 9. ICLS'ye kadar zaman unsuru ekseninde tanımlanan kavramın (*görülebilir*); *-yetersiz teknoloji, işgücünün yanlış kullanımı, düşük beceri ve düşük üretkenlik, işin yapıldığı yoğunluğu veya üretkenliği yansıtamamada gelir ve beceri boyutlarında 'gizli eksik istihdam ve verimlilik boyutunda 'potansiyel eksik istihdam'-* olarak '*görülemeyen*' biçiminde sınıflandırılması tartışılmış ancak kavram ile ilgili deneyimin yetersizliğinden

dolayı uygulamaya geçirilememiştir (ILO, 1957: 36-42, 82-86). Söz konusu tartışma, 1982 yılındaki 13. ICLS’de eksik istihdamın ‘görülebilir ve görülemeyen’ olarak sınıflandırılması ile son bulmuştur. Ancak 1998 yılında yapılan 16. ICLS’de eksik istihdam kavramının tanımı, ölçüm ve analiz zorluğu nedeniyle değiştirilmiş ve ‘zamana dayalı eksik istihdam ve yetersiz istihdam’ yeniden sınıflandırılmıştır (ILO, 1982:17, ILO 1998: 59). Zamana dayalı eksik istihdam, görülebilir eksik istihdama karşılık gelirken, yetersiz istihdam gelir, aşırı çalışma ve beceri/nitelik unsurları ile ilişkilendirilerek, görülemeyen eksik istihdam kavramından daha geniş anlama bürünmüştür.

Eksik istihdam, nedenleri ve sonuçlarıyla ülkeler, firmalar ve bireyler üzerinde ciddi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Neden ve sonuçları açısından eksik istihdam, makro anlamda işsizlik, kayıt dışı çalışma, kriz veya ekonomideki durgunluk dönemleri, talep yetersizliği, eğitim politikaları ile işgücü piyasası taleplerinin uyumsuzluğu (arz-talep uyumsuzluğu), hızlı teknolojik gelişmeler ile birlikte değişen üretim yöntemleri ile açıklanabilirken; mikro anlamda firma ve birey açısından beşeri sermaye kaybı dolayısıyla eğitim getirisinin düşmesi, düşük ücret, düşük verimlilik, iş tatminsizliği, psikolojik yoksunluk, işgücü devir oranının yükselmesi gibi koşullarla ilişkilendirilebilir.

Uluslararası ve bölgesel kuruluşların işgücü istatistiklerine göre, eksik istihdam gelişmişlik düzeyinden bağımsız biçimde tüm ülkelerin sorunlarından biridir. Üstelik ülkelere göre farklılaşan eksik istihdam oranlarını, anlamlı biçimde ne istihdam ne de işsizlik oranları ile açıklayabilmek mümkün gözükmemektedir. Genel anlamda tüm ülkelerde işgücüne katılma, istihdam ve eksik istihdam oranları açısından en dezavantajlı yaş grubu, 25 yaş ve üzeri yaş grubuna göre 15-24 yaş grubudur. Cinsiyet açısından ise gelişmiş, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde kadınların eksik istihdam oranları (Türkiye, Sırbistan ve Burundi dışında) kadının aleyhinedir.

TÜİK’in eksik istihdam verileri, eksik istihdam tanımının 2009 yılında değiştirilmesinden dolayı -1990, 2000, 2008- ve 2009, 2010, 2020- yılları açısından incelenebilmiştir. Tüm yıllara yönelik işgücü istatistiklerine göre yaş grubu açısından en dezavantajlı grup, ülke örneklerine benzer biçimde 15-24 ve 15-29 yaş grubudur. Genel anlamda ülke örneklerinden farklı olarak erkeklerin eksik istihdam oranları, kadınlardan yüksektir. Bu durum, toplumsal cinsiyetçi bakış açısına bağlı olarak

erkeğin evi geçindirme yükümlülüğü nedeniyle kendisi ile uyumsuz çalışma koşullarını kabul etmesi ile açıklanabilir.

TÜİK verileri, Türkiye’de işgücü piyasasının ve eksik istihdamın karmaşık, çok boyutlu ve değişken bir yapıyı barındırdığını göstermektedir. Çünkü Türkiye’de istihdam ve işsizlik oranları ile birlikte değerlendirildiğinde, eğitim düzeyi ile eksik istihdam oranları arasında pozitif veya negatif anlamda anlamlı bir ilişkiden söz etmek mümkün gözükmemektedir: 1990, 2000, 2008 yıllarında ‘*okuma-yazma bilmeyen ve yüksekokul veya fakülte mezunları*’ en düşük eksik istihdam oranlarına sahip iken, en yüksek eksik istihdam oranları ‘*ilkokul ve ortaokul dengi meslek okulu mezun*’larında gözlenmiştir. Diğer yandan, 2009 ve 2010 döneminde tanımı değişmekle birlikte, ‘*ilkokul ortaokul dengi meslek okulu mezun*’larının eksik istihdam oranları yaklaşık, %5 ile 1990-2008 oranlarının altındadır. Söz konusu durumun en az gözlendiği grup yine ‘*yüksekokul veya fakülte*’ mezunu iken (en yüksek istihdam oranlarına sahiptir), eksik istihdamın en az görüldüğü diğer gruplar ‘*genel lise ve lise dengi meslek okulu*’ mezunlarıdır (en yüksek işsizlik oranlarına sahiptirler). 2009, 2010 ve 2020 yıllarında eksik istihdamın en fazla gözlendiği grup ise ‘*ilkokul*’ mezunlarıdır. Türkiye’de genel eğilim olarak zamana dayalı eksik istihdam, yetersiz istihdamdan fazladır.

Nitel araştırmanın yapıldığı Denizli ilinin işgücü piyasasına yönelik değerlendirmeler, TÜİK tarafından ‘*İl Bazında*’ yayınlanan ‘*İşgücü İstatistikleri 2004, 2008, 2010 ve 2013*’ yıllarını ve SGK verileri ile güncel kayıtlı çalışanların dağılımını içerecek biçimde yapılabilmektedir. Ayrıca, işgücü piyasası temel göstergeleri, ‘*2008, 2010, 2013, 2020 ve 2021 yılları TÜİK İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları Düzey 2*’ye göre ‘*Aydın, Denizli ve Muğla*’dan oluşan TR32 Bölgesi boyutuyla Türkiye ile karşılaştırılmalı biçimde verilebilmiş. Denizli, Türkiye ortalamasının üzerinde, işgücüne katılma ve istihdam ve SGK’ya kayıtlı aktif çalışan oranına ve ülke ortalamasının altında işsizlik oranına sahiptir.

Alan araştırması, tezin genel amacına uygun biçimde, Türkiye’de eksik istihdamın görünümü ‘*Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü*’ne kayıtlı 12 erkek ve 8 kadın olmak üzere 20 katılımcı ile yapılabilmektedir. Alan araştırmasının en temel kısıtı, Covid-19 nedeni ile daha fazla sayıda katılımcıya ulaşılamamasıdır. Yüz yüze yapılan görüşmelerden elde edilen veriler, betimsel analiz ve içerik analizi tekniği kullanılarak gruplandırılmış ve yorumlanmıştır. Görüşmelerde eksik istihdam yaşayan bireylerin, eksik istihdam hakkındaki bilgileri, kendi istihdam durumlarını

nasıl tanımladıkları, eksik istihdamlarıyla ilgili yaşadıkları sorunlar ve çözüm önerilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. 15 ile 51 yaş grubundaki katılımcıların, eğitim düzeyi *'ilkokul ile lisans mezunu'* arasında değişmektedir. Farklı meslek gruplarında çalışan katılımcıların, yedisi evlidir. Derinlemesine görüşmelerden elde edilen araştırma bulgularına göre;

- Bir katılımcı zamana dayalı, on dokuz katılımcı ise yetersiz istihdam edilen olarak çalışmış veya çalışmaktadır. Yetersiz istihdam tecrübesi olan katılımcıların iş değiştirmeyi isteme veya işi bırakma nedenleri olarak *'ücret düşüklüğünü'*, *'eğitim aldığı alan ile yaptığı işin uyumsuzluğunu'* ve *'fazla sürelerle çalışmayı'* çalışmayı göstermişlerdir. Katılımcılar arasında en çok tekrar edilen neden 12 katılımcı ile *'ücret düşüklüğü'*dür. Dokuz katılımcı *'aldığı eğitim ile yaptığı işin uyumsuzluğu'*nu neden olarak gösterirken, bir katılımcı ise neden olarak *'fazla sürelerle çalışmasını'* belirtmiştir.

- On dört katılımcı *'çalışma'* kavramını *"maddi kazanç, ihtiyaç, hayatını devam ettirme"* kelimeleriyle özdeşleştirerek açıklamıştır. Söz konusu katılımcıların yaklaşımları, ILO, OECD, EUROSTAT gibi uluslararası kuruluşların çalışmanın gelir karşılığı (ücret veya diğer ödeme biçimleri ile) yapılan bir eylem olduğu yaklaşımları ile tutarlılık göstermektedir. İki katılımcı çalışmayı *'öğrenme süreci ve düzeyi'* diğer iki katılımcı ise *'sorumluluk'*la ilişkilendirmiştir. Çalışmayı farklı temalarla açıklamada, sosyo-demografik özellikler belirleyici olmamıştır.

- İş ve meslek arasındaki farkı, beş katılımcı *'severek yapılan, meslektir'*; altı katılımcı *'iş öğrendiğinde meslektir'* terimleriyle açıklamıştır. Söz konusu ayırmda, diğerlerinden farklı olarak meslek ve iş ayrımını, *'örgün eğitim gerektirmesiyle'* açıklayan üç katılımcı en az ön lisans mezunudur.

- Yirmi katılımcının on dördü, eksik istihdam kavramını daha önce duymamış veya bilmemektedir. Eksik istihdamı, on katılımcı *"veriminin düşüklüğü"*; altı katılımcı *'çalışma süresi eksikliği'*; bir katılımcı ise her iki terimi de kullanarak tanımlamıştır. Araştırmanın dikkat çekici bulgularından birisi, eksik istihdam edilen veya edilmiş olmalarına rağmen, on üç katılımcının kendisini eksik istihdam edilen olarak nitelendirmemesidir. Eksik istihdam edildiğini düşünen yedi katılımcının altısı lisans, biri önlisans mezunudur. Covid-19 salgını döneminde yapılan araştırmanın yanıtlarının; işyerlerinin kapanma tehlikesi, katılımcıların işsizlik tehdidi yaşadığı döneme yönelik olduğu göz önüne alındığında, işin eksik koşullarından daha çok bir işe sahip olmanın öncelikli olduğu ifade edilebilir. Bu bulgu Acun ve Güneş'in

(2014), Görmüş'ün (2019a), Taşçı ve Darıcı'nın (2010) krizlerin bireyleri eksik istihdama yönelttiği bulgusuyla örtüşmektedir.

- Katılımcılar, yetersiz istihdam durumlarını diğer bir ifade ile işleri ve bireysel özellikleri arasında uyumsuzluklarını ‘verimlilik, nitelik ve ücret’ koşullarıyla açıklamıştır: 15 katılımcı işi ile kendisinin verimliliği, 13 katılımcı işi ile niteliği arasındaki uyumsuzluğa dikkat çekmiştir. Diğer yandan en çok tekrarlanan koşul olan ücret uyumsuzluğunda 18 katılımcı verimliliğinden/niteliğinden daha düşük ücret aldığını, bir katılımcı niteliğinden daha yüksek ücret aldığını, bir katılımcı ise verimliliği ile ücreti arasında uyum olduğunu ifade etmiştir (önlisans sigortacılık mezunudur ve güvenlik görevlisi olarak çalışmıştır).

- Eksik istihdamın sonuçlarını bireysel anlamda beş katılımcı ‘*beşeri sermaye kaybı*’; beş katılımcı ‘*verim düşüklüğü*’ gibi teknik ve somut boyutuyla, üç katılımcı ise neden olduğu ‘*iş tatminsizliği, mutsuzluk gibi olumsuz duygular*’ a bağlı olarak psikolojik boyutuyla açıklamıştır. Diğer yandan sekiz katılımcı ülke ‘*ekonomisinin küçülmesi, vergilerin azalması, katma değer düşmesi*’ ne bağlı olarak eksik istihdamın makro boyutuna dikkat çekmiştir. Katılımcıların söz konusu söylemleri Altay ve Pazarlıoğlu'nun (2007), Erikli ve Bayat'ın (2019), Junankar (2011), Görmüş'ün (2019a), Özkır'ın (2020) ve Özsabuncuoğlu ve Direrkeçi'nin (2012) eksik istihdamın beşeri sermaye kaybına ve ekonomide küçülmeye neden olduğu iddialarıyla uyumludur.

- Katılımcıların eksik istihdam sorununun çözümüne yönelik görüşleri devletten ve firmalardan beklentiler ile kendilerinin yapması gerekenler biçiminde gruplandırılabilir. Eğitim düzeyi en az önlisans ve lisans mezunu olan sekiz katılımcı, devletin “*eğitim sistemini iyileştirmesi*” gerektiğini; farklı eğitim düzeyine sahip yedi katılımcı “*istihdam olanaklarının*” geliştirilmesi gerektiğini düşünmektedir. Firmalar özelinde bekar olan dört katılımcı tecrübesiz, yeni mezun bireyleri dışlanmadan, toplumsal cinsiyetçi bakış açısından uzak ve liyakata dayalı biçimde “*işe alım politikalarının geliştirilmesi*” iki kadın bir erkek katılımcı ise “*ücret politikalarının geliştirilmesi*” gerektiğini ifade etmiştir. Katılımcılar eksik istihdamdan uzaklaşmak için “*ilgi alanına yönelmeleri - sevilen bir işi yapmaları (4 kişi), kendilerini geliştirmeleri (5 kişi) ve girişimci olmaları (3 kişi)*” gerektiğini düşünmektedir.

Durum tespitine yönelik bu çalışma ile alan yazınında gözlenen, eksik istihdam edilen bireylere yönelik özellikle nitel araştırma eksikliğinin giderilmesine

katkı sağlanması hedeflenmiştir. Fenomenolojik temele dayalı araştırmada, alan araştırmasının yapıldığı Denizli Çalışma ve İş Kurumu'nda pandemi koşulları nedeni ile farklı eğitim düzeyi, meslek, deneyim, çalışma süresi ve koşullarına sahip daha fazla sayıda katılımcıya ulaşılammıştır. Ayrıca çalışmanın yapıldığı İş Kurumu'ndan, alanının daha verimli biçimde tespit edilmesini sağlayacak olan evrenle ilgili olarak bilgi de alınammıştır. Çalışma sırasında daha önce yapılan nitel bir araştırmaya rastlanılamamasından dolayı araştırma bulguları farklı çalışmalarla karşılaştırılamammıştır. Tüm kısıtlar dikkate alındığında gelecekteki araştırmaların, nitel ve nicel yöntemlerle veya karma yöntemle daha fazla sayıda katılımcı ve eksik istihdam edilen birey dışında işverenlerle de yapılması, alan yazınındaki boşluğun doldurulmasına ve sosyal politikacılar için veri ve çözüm önerisi oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Acosta-Ballesteros J., vd., (2018). "Underemployment and Employment Among Young Workers and The Business Cycle in Spain: The Importance of Education Level and Specialisation", *Journal of Education and Work*, XXXI/1, 28-46.
- Acun S., Güneş B. (2014). "Türkiye'de 2008 Krizinin Eksik İstihdama Etkileri", *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, XX5/90, 49-69.
- Ak M. (2016). "Toplumsal Bir Olgu Olarak Yoksulluk", *Akademik Barış Dergisi*, 54, 296-306.
- Akbıyık B. S. (2016a). *Davranışsal Yaklaşımlar Açısından Eksik İstihdam*, Nisan Kitabevi, Eskişehir.
- Akbıyık B. S. (2016b). "Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Performansına Etkisi: Örgütsel Desteğin Biçimlendirici Değişken Rolü", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, IX/42, 1712-1720.
- Aksu L. (2016). "Türkiye'de Beşeri Sermayenin Önemi: İktisadi Büyüme ile İlişkisi, Sosyal ve Stratejik Analizi", *İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi*, III/2, 68-129.
- Altay A., Pazarlıoğlu, M. V. (2007). "Uluslararası Rekabet Gücünde Beşeri Sermaye: Ekonometrik Yaklaşım", *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 12, 96-108.
- Aren S. (2008). *İstihdam, Para ve İktisadi Politika*, İmge Kitabevi, İstanbul.
- Aydın E. (2018). "Türkiye'de Teknolojik İlerleme İle İstihdam Yapısındaki Değişme Projeksiyonu: Endüstri 4.0 Bağlamında Ampirik Analiz", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, XVI/31, 461-471.
- Ayverdi İ. (2011). *Misalli Büyük Türkçe Sözlük (2 b.)*, Kubbealtı İktisadi İşletmesi, İstanbul.
- Bakış Ç., Burduroğlu R., Çakır B., ve Şeker M. (2017). *İstanbul'da Eğitim-İstihdam İlişkisi*, İNGEV (İnsani Gelişme Vakfı), İstanbul.
- Bayraktar Y. (2018). *İktisadi Düşünce Tarihi*. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi.
- Biröl Ö. H., Gencer A. H. (2014). "Neo-Klasik İktisat Ve Neo-Klasik Sentez", *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, XVI/1, 259-280.
- Bocutoğlu E., Berber M. (2013). *Makro İktisada Giriş (2 b.)*, Murathan Yayıncılık, Ankara.
- Bozkurt V. (2000). *Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*, Alesta Yayınları, Bursa.
- CEDEFOP. (2010). *The Skill Matching Challenge Analysing Skill Mismatch and Policy Implications*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Çakır Ö., Kellevezir I. (2020). "Yükseköğretim Mezunlarında İşsizlik ve Nitelik Uyumsuzluğu Olgusu: UNI-VERİ Araştırma Sonuçları Işığında Bir Değerlendirme", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, I/1, 1-17.
- Çalışkan Ş. (2010). "Türkiye'de Gelir Eşitsizliği ve Yoksulluk", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 59, 89 -132.
- ÇASGEM (2019). *Uyumsuz Eşleşme Olgusu: Türkiye İşgücü Piyasası Örneği*, Ankara.
- Çiftçi H. (2008). "İstihdam Koşullarının Gelişme Seyri", *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, XII/2, 59-80.

- Çolak M., Kara O. (2017). "Türkiye'de Makroekonomik Göstergelerin İstihdama Etkisi", *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, I/1, (259-272)
- Dikmen F. H. (2021). "Türkiye'de Genç Yetişkinlerde Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Özellikleri", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XXXIX/2, 211-222.
- Emeç H., Birecikli Ş. Ü., ve Güler B. K. (2020). "Türkiye'de Gençlerde Eksik İstihdamın Analizi", *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, IV/2, 137-152.
- Emiroğlu K., (1997). "Çalışmanın Anlamı", *Kebikeç*, 5, 143-154.
- Erdoğan B., Bauer T.N. (2009). "Perceived Overqualification and Its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment", *Journal of Applied Psychology*, XCIV/2, 575-565.
- Erdoğan S., Kutlu D. (2014). "Dünyada ve Türkiye'de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme", *Çalışma ve Toplum*, 41, 63-114.
- Erikli S., Bayat B. (2019). "Üniversite Mezunu Uzun Süreli Genç İşsizlerin Eğitim ve Çalışma Yaşamı Beklentisi: Ankara Örneği", *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 43, 297-331.
- Eser K., Gökmen Ç.E. (2009). "Beşeri Sermayenin Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkileri: Dünya Deneyimi ve Türkiye Üzerine Gözlemler", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, I/2, 41-56.
- EUROSTAT. (1996). *The European Union Labour Force Survey Methods and Definitions*. Statistical Office of the European Communities, Statistical Office of The European Community: Luxembourg.
- EUROSTAT. (2022). Eurostat Statistics Explained, Glossary, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Employed_person_-_LFS (15.06.2022).
- EUROSTAT (2021). Eurostat Statistics Explained, Glossary, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Underemployed_part-time_worker (03.07.2021).
- EUROSTAT. (2022). Eurostat Statistics Explained, Glossary, <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Employment> (18.06.2022)
- Eyüboğlu D. (2003). *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*, MPM Yayınları, Ankara.
- Feldman D.C., Leana C.R., ve Bolino M.C. (2002). "Underemployment And Relative Deprivation Among Re-Employed Executives", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, LXXV/4, 453-471.
- Göker Z., Dane K. (2013). "Tam İstihdamın Sağlanmasında Maliye Politikasının Rolü ve Post-Keynesyen Çözüm Önerileri", *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, XIII/26, 103-119.
- Göktürk, M.G. (2015). *Teknolojinin İşsizlik ve İstihdam Üzerine Etkileri: Türkiye Örneği*, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Görmüş A. (2019a). "Türkiye'de Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Karakteristiği: Hanehalkı İşgücü Anketlerinden Bulgular", *Sosyoekonomi*, XXVII/40, 67-90.
- Görmüş, A. (2019b). "Türkiye'de Yetersiz İstihdam: Cinsiyet Temelli Bir Lojistik Regresyon Modeli", *Çalışma ve Toplum*, 61, 1005-1028.

- Görmüş, A., Erdoğan Ç. (2017). "Türkiye'de Gönülsüz Kısmi Süreli İstihdamın Cinsiyet Analizi: Hane Halkı İşgücü Anketinden Bulgular", *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, VI/12, 150-164
- Güler E.Ç. (1999). "Teknoloji, İstihdam ve Eğitim Arasındaki İlişki", *Sosyoloji Dergisi*, 7, 77-89.
- Güler A. vd. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri Teorik Çerçeve, Pratik Öneriler, 6 Farklı Nitel Araştırma Yaklaşımı, Kalite ve Etik Hususlar*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gündoğan N., Biçerli K., Lordoğlu K. ve Özkaplan N. (2013). *Çalışma Ekonomisi-I*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Gür B., vd., (2012). *Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi*, SETA Yayınları, Ankara.
- Habibi G. (2017). "Higher Education Policies and Overeducation in Turkey", *European Journal of Higher Education*, VII/4, 440-449. <https://doi.org/10.1080/21568235.2017.1308832>
- Husmanns R. (2007). "Measurement Of Employment, Unemployment and Underemployment – Current International Standards and Issues in Their Implementation", *ILO*, Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_088394.pdf
- İçli G. (2001). "Eğitim , İstihdam ve Teknoloji", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, IX/9, 65-71.
- ILO (1957). *The Ninth International Conference of Labour Statisticians*, Geneva, <https://mbls.dosm.gov.my/mylmid/paper/icls/ICLS%209th%201957.pdf> (15.06.2022).
- ILO (1998). *Report of the Conference. Sixteenth International Conference of Labour Statisticians*, Geneva. <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/16thicls/reponf.pdf>
- ILO (2001), *Reducing the Decent Work Deficit: A Global Challenge*, *International Labour Conference*, Geneva.
- ILO (2003). *International Training Compendium on Labour Statistics Module 1 Statistics of Employment, Unemployment, Underemployment: Economically Active Population*, Turin-Italy.
- ILO (2013a). "Resolution Concerning Statistics Of Work, Employment and Labour Underutilization", *The 19th International Conference of Labour Statisticians*, Geneva, 1-19.
- ILO (2013b). "Statistics of Work, Employment and Labour Underutilization", *19th International Conference of Labour Statistician*, Geneva, 1-70.
- ILO (2013c). *Report for discussion at the 19th International Conference of Labour Statisticians (Report II)*, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_220535.pdf
- ILO (2020). *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and The Future of Jobs*, International Labour Office, Geneva
- ILO (2021). KILM 12. Time-Related Underemployment, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_422452.pdf (02.07.2021).
- ILO (2021). Glossary of Statistical Terms. ILOSTAT: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/glossary/#W> (03.07.2021).

- ILO (2021). ILOSTAT. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer38/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_2EAP_SEX_AGE_RT_A (21.08.2021).
- ILO (2021). ILOSTAT, https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_TRU_EN.pdf (03.07.2021).
- ILO (2021). *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*, International Labour Office, Geneva.
- ILO (2022). *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*, International Labour Office, Geneva.
- Işık V. (2013). "Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, III/1, 101-131.
- Junankar, R. (2011). "The Global Economic Crisis: Long-Term Unemployment in the OECD" , *IZA Discussion Paper No: 6057*, Australia, 1-86.
- Kamber A. (2014). *Duygusal Emek Bağlamında Çalışmanın Anlamı ve İşe Yabancılaşma*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kara M., Duruel M. (2005). "Türkiye’de Ekonomik Büyümenin İstihdam Yaratamama Sorunu", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50, 367-396.
- Karataş Z. (2015). "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri", *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, I/1 62-80.
- Keskin, A. (2011). "Ekonomik Kalkınmada Beşeri Sermayenin Rolü ve Türkiye", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, XXV/3-4, 125-153.
- Kır A., Akçakanat T. (2021). "Algılanan Aşırı Niteliklilik: Kavramsal Bir Değerlendirme", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, XII/31, 1002-1015.
- Kler P., Potia A. H. ve Shankar S. (2018). "Underemployment in Australia: A Panel Investigation", *Applied Economics Letters*, XXV/1, 24-28.
- Korkmaz A. (2003). "Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 45, 51-69.
- Köstekli Ş.İ. (2005). "İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi", *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Kumaş H., Çağlar A. (2011). "Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: TÜİK 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri ile Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma", *Çalışma ve Toplum*, 29, 249-289.
- Kurnaz I. (2014). "Bir Kariyer Stratejisi Olarak “Aşırı Eğitimlilik”: Sıçrama Tahtası Mı? - Tuzak Mı?", *II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi*, Antalya, 36-49.
- Kutal G. (1992). "Eksik İstihdam Kavramı ve Türkiye’de Tarım Dışı Sektörlerde Eksik İstihdam Sorunu", *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 1, 275-282.
- Küçükali A., Özmen K. (2019). "İş ve Meslek Danışmanlarının Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Problemler ve Eksik İstihdam Sorunu: Muş, Bitlis, Van ve Hakkari Örneği", *İş ve Hayat*, V/10, 136-158.
- Lamotte D. (2012). "Human Capital – A Driving Force for Business Growth" , *ILO*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/publication/wcms_192340.pdf
- Lordoğlu K., Özkaplan N. ve Törüner, M. (1999), *Çalışma İktisadı*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Lordoğlu K., Özkaplan N. (2007). *Çalışma İktisadı*, Der Yayınları, İstanbul.

- Nazlım, A. (2021). *Erkeklerin Evi Geçindirme Yükümlülükleri ve Çalışma Kararları Etkileşimi: Denizli İli Örneği ile Nitel Bir Araştırma*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- OECD (1998). *Human Capital Investment An International Comparison*, OECD, Paris
- OECD (2008). Glossary of Statistical Terms, https://read.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-glossary-of-statistical-terms_9789264055087-en#page1 (18.10.2020)
- Orhan S., Savuk F. (2014). "Emek-Teknoloji-İşsizlik İlişkisi", *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, II/2, 9-24.
- Öcal T. (2007). *Makro İktisat*, İkinci Sayfa - Arıkan Yayınları, İstanbul.
- Özkır M.C. (2020). *Eğitilmiş İşsizlik ve Eğitimli Eksik İstihdamın Ekonomik Etkileri: Seçilmiş OECD Ülkeleri İçin Panel Veri Analizi*, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Özsabuncuoğlu İ. H., Direkçi T. (2019). "Şeçilmiş Bazı Makroekonomik Değişkenlerin Türkiye’de Bölgesel İstihdama Etkisi", *"Gaziantep Sanayinde İhracat, Finansman Ve İstihdam Sorunları"*, 1-27.
- Quintini G. (2011a). "Over-Qualified or UnderSkilled: A Review of Existing Literature", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 1-47.
- Quintini, G. (2011b). "Right for the Job: OverQualified or Under-Skilled?", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 1-66.
- Robinson S. L., Kraat M. S., & Rousseau D. M. (1994, Şubat). "Changing Obligations and the Psychological Contract: a Longitudinal Study", *The Academy of Management Journal*, XXXI/1, 137-152.
- Ruiz I., Vargas-Silva C. (2016). "The Labor Market Consequences of Hosting Refugees", *GLM/LIC Working Paper No. 6*, IZA, BONN
- SGK (2022). 2022 Aylık İstatistik Bilgileri, http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri (29.06.2022)
- Susanlı Z.B. (2017). "Underemployment in the Turkish Labor Market", *Sosyoekonomi Dergisi*, XXV/33, 157-173.
- Şahin L., vd., (drl.) (2021). *İktisat Lisans Programı*, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, İstanbul
- Şahin M. (2019). "İşsizlik Ve Açık İş Paradoksunun Yeni Söylemi: “İş Beğenmeme” İşsizler Ne Tür İş Arıyorlar?", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, XVII/3, 52-72.
- Şimşek A. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Taşçı H. M., Darıcı B. (2010). "Türkiye’de Eksik İstihdamın Belirleyenleri: HIA ile Bir Mikro Veri Uygulaması", *Maliye Dergisi*, 158, 278-300.
- Tekindal M., Uğuz Arsu Ş. (2020). "Nitel Araştırma Yöntemi Olarak Fenomenolojik Yaklaşımın Kapsamı ve Sürecine Yönelik Bir Derleme" , *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, XX/1, 153-182.
- Turan Z., Öztürk Y.K. (2016). "Keynesyen Sistemi ve Bekleyişlerin Sisteme Katkısı", *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, IX/2, 259-269.
- TİM (2022). İhracat, İller Bazında Rakamlar. <https://tim.org.tr/tr/ihracat-rakamlari> (30.06.2022).
- TİM (2022). İhracat, İller Bazında Sektör Rakamları. <https://tim.org.tr/tr/ihracat-rakamlari> (30.06.2022).

- TÜİK (2020). *İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti 2019*, Ankara.
- TÜİK (2021). *Hanehalkı İşgücü Araştırmasında Yapılan Düzenlemelere İlişkin Metodoloji*, Ankara.
- TÜİK (2022). İstatistik Veri Portalı, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1> (29.06.2022)
- TÜİK (2021). Biruni, Medas, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (15.08.2021)
- TÜİK (2021). Biruni, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul> (15.08.2021)
- TÜİK (2022). İşgücü İstatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1> (20.05.2022).
- TÜİK (2022). İstatistiklerle Yaşlılar, Haber Bülteni, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yaslilar-2021-45636#:~:text=T%C3%BCrkiye%20n%C3%BCfusunun%20ortanca%20ya%C5%9F%C4%B1%20y%C3%BCkseldi&text=N%C3%BCfusun%20ya%C5%9Flanmas%C4%B1%20ile%20ilgili%20bilgi,kad%C4%B1larda%2033%2C8%20olarak%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fi.2021> (20.04.2022).
- Ucar Z. (2016). "Kontrol Algısı - Psikolojik Sahiplenme İlişkisi Üzerinde Algılanan Aşırı Vasıflılığın Düzenleyicilik Etkisi", *International Journal of Applied Business and Management Studies*, I/1, 40-58.
- UNICEF (2019). Adolescent Investment Case Burundi Estimating the Impacts of Social Sector Investments for Adolescents. https://www.unicef.org/esa/media/6111/file/UNICEF_Burundi-Adolescent_Investment_Case-2020-English.pdf (10.05.2022).
- United Nations. (2022). Uniterm. <https://unterm.un.org/unterm/display/record/unog/na?OriginalId=46619> (18.06.2022).
- Ünal A., Çelik T. (2010). "Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye'de Çalışma Ahlakı", *Sosyal Bilimler*, IIX/1, 217-240.
- Ünal H., Gönülaçan A. (2019). "Türkiye'de Eksik İstihdam Edilenlerin Ortak Özelliklerinin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi", *Maliye Dergisi*, 176, 128-139.
- World Bank (2021a). World Bank Blogs. <https://blogs.worldbank.org/opendata/new-world-bank-country-classifications-income-level-2021-2022> (15.08.2021)
- World Bank (2021b). Data Bank. <https://data.worldbank.org/income-level/low-income> (15.08.2021)
- World Economic Forum (2015). *Human Capital Report*, Geneva.
- Yıldırım A., Şimşek H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Genişletilmiş 9. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yıldırım K. (2002). *Makro Ekonomi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yıldırım S., İslamoğlu E., ve Güvenç D. (2018). "Eksik İstihdam Çerçevesinde İş ve Meslek Danışmanları", *UKODLK*, Aydın, 1152-1159.
- Yılmaz A. (2005). "Türkiye'de İşsiz Nüfus", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, XV/1, 43-56.

EKLER

Ek-1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Metni

TÜRKİYE’DE ZAMANA DAYALI EKSİK İSTİHDAM VE YETERSİZ EKSİK İSTİHDAMIN GÖRÜNÜMÜ⁴

GÖRÜŞMEYİ YAPAN KİŞİ: GÖRÜŞME TARİHİ : GÖRÜŞME SÜRESİ:

BİREYİN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ:

1. Cinsiyet:
2. Yaş:
3. Medeni Durum: Çocuk Sayısı:
4. Eğitim düzeyi ve mezun olunan bölüm:
5. Örgün eğitim dışında, herhangi bir eğitim alma durumu ve türü:
6. Yaygın eğitim kuruluşlarından eğitim alma durumu ve türü:
7. İş eğitimi alma durumu ve türü:
8. Daha önce başka bir işte çalışma durumu ve çalıştığı iş/işlerde yaptığı görev/iş tanımı:
9. Önceki iş/işlerden ayrılma nedeni/nedenleri:
10. İş arama durumu, iş arama sayısı:
11. Mevcut işinde haftalık normal çalışma süresi:
12. Önceki iş/işlerinde haftalık normal çalışma süresi:
13. Mevcut işinde iş arama durumu ve nedeni (iş değiştirmeyi isteme nedenleri):

EKSİK ÇALIŞMA DURUMLARI/KOŞULLARI:

- 1) Sizce çalışma nedir? İş ve mesleğe göre çalışma veya çalışmama, çalışma eylemine bakış açımızı değiştirir mi? Çalışma eylemi sizin için ne zaman iş ne zaman meslek haline gelir?
- 2) Eksik istihdam kavramını duydunuz mu? Eksik istihdam kavramı hakkında ne düşünüyorsunuz? Sizce işte veya istihdamda ne veya neler olursa, eksik olur?
- 3) İşiniz gerektiği nitelik ile sizin niteliğiniz uyumlu mu? İşin gerektirdiği verimlilik, sizin verimliliğinizden düşük mü yoksa yüksek mi? Verimliliğinizden daha mı düşük ya da daha mı yüksek ücret aldığımızı düşünüyorsunuz? İşinize gerçek verimliliğinizi yansıttığımızı düşünüyor musunuz?
- 4) Mevcut işinizde/işlerinizde daha uzun sürelerle çalışmak ister misiniz? Neden? Böyle bir teklif geldiğinde kısa sürede işe başlamaya hazır olur musunuz?
- 5) Bireylerin yaptıkları işlerin nitelikleri uyumlu olmamasının refaha, kalkınmaya, büyümeye, eğitim ekonomisine, sağlık ekonomisine, kişi başı düşen milli gelire olumsuz etkisi olduğunu düşünüyor musun?
- 6) Kendinizi *eksik istihdam edilen veya çalışan* olarak niteler misiniz? Kendinizi işgücünün eksik kullanıldığı veya *işsiz* birey olarak niteler misiniz? Neden?
- 7) Türkiye’de eksik istihdam ile ilgili sorunların ortadan kaldırılması için sizce ne tür çözümler üretilmelidir? Birey olarak yapmanız gerekenler olduğunu düşünüyor musunuz?
- 8) Eklemek istediğiniz herhangi bir şey var mı?

⁴ Çalışmanın başlığı 30.06.2022 tarihinde yapılan tez savunması sonrası oy birliği ile “Türkiye’de Zamana Dayalı Eksik İstihdam ve Yetersiz İstihdam: Denizli İlinde Nitel Bir Araştırma” şeklinde değiştirilmiştir.

Ek-2. Katılımcı Onay Formu

Gönüllü Katılım Formu

Bu görüşme, Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi yüksek lisans tez danışmanı Prof. Dr. Handan Kumaş ve yüksek lisans öğrencisi Halil İbrahim Tartılacı tarafından “**Türkiye’de Zamana Dayalı Eksik İstihdam ve Yetersiz Eksik İstihdamın Görünümü**⁵” başlıklı tez çalışması amacı ile yapılmaktadır. Tezin amacı hem zamana dayalı eksik istihdamın hem de yetersiz istihdamın bireyler açısından nedenlerini ve sonuçlarını ortaya çıkarmak ve elde edilen bulguların bilimsel yöntemlerle analizini yapmaktır. Bu amaçla da tamamıyla sizin gönüllülük esasına dayanarak vereceğiniz yanıtlar üzerinden konu ile ilgili görüşleriniz alınacaktır. Görüşmede, sizden kimliğinizi belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Yanıtlarınız, diğer katılımcılarla birlikte toplu halde değerlendirilecek ve bilimsel yayınlarda kullanılacaktır. Kişisel bilgileriniz ‘6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Yasası’na uygun biçimde korunacaktır.

Çalışma için gerekli bütün izinler yetkili resmi makamlardan alınmıştır. (Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu ve Türkiye Çalışma ve İş Kurumu Denizli İl Müdürlüğü). Görüşme, genel olarak kişisel rahatsızlık verecek soruları içermemektedir. Bununla birlikte görüşmeye devam etmek istemediğiniz durumda görüşmeyi tamamladığınızı söylemek yeterli olacaktır. Lütfen yanıtlarınızın doğru/gerçek olmasına özen gösteriniz. Görüşme sonunda, bu çalışmayla ilgili sorularınız cevaplanacaktır. Görüşmelerde ses kaydı alınması hedeflense de katılımcının izin vermemesi durumunda söylemlerinin not tutularak metne dökülmesi biçiminde görüşme yapılacaktır.

Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri öğretim üyesi Prof. Dr. Handan Kumaş (e-posta: hkumas@pau.edu.tr) ya da Halil İbrahim Tartılacı (e-posta: haliltartilaci@gmail.com) ile iletişim kurabilirsiniz.

Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda kesip çıkabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ediyorum. (Formu doldurup imzaladıktan sonra uygulayıcıya geri veriniz).

İsim Soyisim

Tarih

İmza

⁵ Çalışmanın başlığı 30.06.2022 tarihinde yapılan tez savunması sonrası oy birliği ile “Türkiye’de Zamana Dayalı Eksik İstihdam ve Yetersiz İstihdam: Denizli İlinde Nitel Bir Araştırma” şeklinde değiştirilmiştir.

Ek-3. Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 10.09.2021-E.100260



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Sayı : E-93803232-622.02-100260
Konu : Etik Kurul Kararı

10.09.2021

DAĞITIM YERLERİNE

188.132.185.220

İlgide kayıtlı başvurunuz 8/09/2021 tarih ve 16-8 toplantı/karar nolu etik kurul toplantısında görüşülmüş olup, alınan karar ekte sunulmuştur.

10.11.2021

Gereği için bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Ertuğrul İŞLER
Kurul Başkanı

Ek: Karar (1 sayfa)

Dağıtım:
Gereği:
Sosyal Bilimler Enstitüsüne

Bilgi:
Sayın Prof. Dr. Handan KUMAŞ

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSUNBS5DYL Pin Kodu :52492
Adres: Pamukkale Üniversitesi Kimlikli Merkez Kampüsü
Telefon:0 (258) 0 Faks:0 (258) 0
e-Posta:info@pamukkale.edu.tr Elektronik Ağ:http://www.pau.edu.tr/
Kep Adresi: puzarektorkluk@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiyegov.tr/pau-dtys>

Bilgi için: Ayşen TOSUN
Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu



Tel No: 2582961803

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 10.09.2021-E.100260

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
SAYI: 68282350/22021/G016

Toplantı Tarihi : 8.09.2021
Toplantı Sayısı : 16
Toplantı Saati : 15:00

188.132.185.220
1016
16.11.2021

KARAR 8- Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı tezli yüksek lisans programı öğrencisi Halil İbrahim TARTILACI'nın **"TÜRKİYE'DE ZAMANA DAYALI VE YETERSİZ EKŞİK İSTİHDAMIN GENEL GÖRÜNÜMÜ"** başlıklı tez çalışmasına yönelik başvuru formunun usul ve etik açıdan verdiği beyan ve ekler tetkik edilmiş olup; proje sahibinin, başvurusunda yer alan bilgi, belge ve taahhütnamelere uygun bilimsel davranışlar sergileyeceği kanaati oluşmuştur. İş bu karar oy birliği ile alınmıştır.

ASLI GİBİDİR
8.09.2021

Prof. Dr. Ertuğrul İŞLER
Başkan

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ÖZGEÇMİŞ