

Türkiye’de Gençlerde Eksik İstihdamın Analizi***Analysis of Youth Underemployment in Turkey****İD Hamdi EMEÇ†****İD Şenay ÜÇDOĞRUK BİRECİKLİ‡****İD Burcu KÜMBÜL GÜLER§**Makale Geliş Tarihi / Received : 01.10.2020
Makale Kabul Tarihi / Accepted : 04.12.2020**Araştırma Makalesi**
Research Article**Öz**

Çalışmanın amacı 15-29 yaş arasında bulunan gençlerde eksik istihdamı analiz etmektir. Çalışmada, özellikle gençlerin önemli bir sorunu olan eksik istihdamın belirleyici faktörlerinin incelenmesi hedeflenmiş, Türkiye’de gençlerin eksik istihdamda olma olasılığı hesaplanmıştır. Araştırmada, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından gerçekleştirilen 2014-2017 Hanehalkı İşgücü anketi ham verileriyle çalışılmıştır. Analizler Heckman’in Bivarite Probit modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Demografik değişkenler dışında, meslek grupları, sosyal güvenlik kaydı olmayanlar, bireylerin yaşadığı bölgeye göre eksik istihdam oranlarındaki değişim de araştırılmıştır. Çalışmanın ilk hipotezi bireyin reel ücretinin eksik istihdam üzerinde negatif etkisi olması yönündedir. Elde edilen bulguya göre, reel gelir ücreti arttıkça eksik istihdamda olma olasılığı azalmıştır. İkinci hipotez, olumsuz ekonomik durumu dolayısıyla bireyin yaşının artmasıyla eksik istihdamın da artmasıdır. Bulgular bu varsayımı desteklemiş, yaş arttıkça bireylerin eksik istihdamda olma olasılığı artmıştır. Üçüncü hipotezde eğitim düzeyi arttıkça eksik istihdamın azalacağı varsayılmıştır ancak bulgular bu yönde gerçekleşmemiş, eğitim düzeyinin eksik istihdam üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Eksik İstihdam, Genç Eksik İstihdamı, Bivarite Probit Model, İşsizlik**Abstract**

The purpose of this study is to analyze the underemployment problem of youth who are aged between 15 and 29. The study aims specifically to examine the determinants of youth underemployment, focusing on the prevalence of youth to be underemployed. Raw data were used from 2014-2017 Turkish Household Labour Force Survey collected by Turkish Statistical Institute. In the study, analysis were done by using Heckman’s Bivarite Probit Model. Beyond demographical variables, occupation, social security, regional effects were also analyzed. First hypothesis predicts that individual’s real wage has a negative impact on underemployment. According to the findings, as the real wage increases the level of underemployment decreases. For the second hypothesis, it is predicted that due to the negative economic condition of Turkey, as people gets older, underemployment increases. Findings of the study support this hypothesis, as age increases the level of underemployment also increases. Third hypothesis is that as the level of education increases, underemployment level will decrease. However, findings does not confirm this hypothesis. It was found out that educational level has a positive impact on underemployment.

Keywords: Underemployment, Youth underemployment, Bivarite Probit Model, Unemployment**Extended Abstract**

Underemployment is a significant problem in labor market besides unemployment. In very simple terms, underemployment can be regarded as working under the level of employee’s full working capacity. The main issue of underemployment is the underutilization of labor and it

*Araştırma sonuçları Business and Organization Research International Conference (4-6 Eylül 2019)’da tam metin bildiri olarak sunulmuş olup makale sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

†Doç. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, hamdi.emec@deu.edu.tr

‡Prof. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, s.ucdogruk@deu.edu.tr

§Prof. Dr. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, burcu.guler@ikcu.edu.tr

E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2020 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

Önerilen Atıf Biçimi / Recommended Citation: Emeç, H.; Üçdoğruk Birecikli, Ş. ve Kümbül Güler, B. (2020). Türkiye’de Gençlerde Eksik İstihdamın Analizi. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*. 4(2), 137-152.

represents unused and unproductive potential in economic terms. Therefore, the experiences of an underemployed individual resemble the experience of unemployed individuals and both of the concepts are regarded as elements labor underutilization. From a psycho-social point of view, the condition of being underemployed means dissatisfactory work in a dead-end position which does not match with the qualifications of the individual. In other words, employees in occupations that underutilize their skills, experience, education, and training are underemployed. The main reason of underemployment is the current economic situation of the countries that forces people to accept jobs which they normally would not apply. While some researchers are defining the concept in terms of wages, the others mention about the mismatch between education and training. Still others indicate the number of working hours and underemployment is regarded as working involuntarily in part-time, temporary or intermittent employment. In addition, in terms of job field, underemployment may also occur when people are involuntary work in a field that is outside their area of formal training and/or job experience. Having a perspective of job status underemployment, International Labor Organization (ILO) makes a time-related definition of underemployment. According to this definition, all employed persons who are willing to work additional hours, are available to work additional hours within a specified subsequent period and work less than a specified working-time threshold are included in underemployment. When the definition of ILO is taken into account, youth underemployment rate is 2 to 8 times higher than the all ages' underemployment throughout the world. Consequently, it is more probable for youth than other ages to be underemployed and it is obvious that youth underemployment is a significant problem of social policy. The purpose of this study is to analyze the underemployment problem of youth who are aged between 15 and 29. The study aims specifically to examine the determinants of youth underemployment, focusing on the prevalence of youth to be underemployed. According to the Turkish Statistical Institute (TURKSTAT), time related definition of underemployment represents the people who are employed less than 40 hours in a reference week and willing to work for more hours, and available to do so. In Turkey where there is high labour supply with high population, inadequate job opportunities, problems of job creation especially lead young people to become unemployed or underemployed. The originality of the study is its focus on the prevalence of youth to be underemployed in Turkey by specifically examining the determinants of youth underemployment. With regard to the methodology, raw data were used from the 2014-2017 Turkish Household Labour Force Survey collected by Turkish Statistical Institute. In the study, the analysis were done by using Heckman's Bivariate Probit Model. Beyond demographical variables; occupation, social security, regional effects were also analyzed. Underemployed individuals constitute the subset of employed individuals. To have a job has an impact on the quality of job search and consequently choice of the individual reflects the characteristics of underemployment. In other words, there are unobserved characteristics effecting both the choice to enter labor market and underemployment perception. In order to consider the sample selection bias potential, one type of Heckman selection model was used. The originality of the study is to measure the employment and underemployment characteristics simultaneously. Regarding the findings, the first hypothesis of the study predicts that individual's real wage has a negative impact on underemployment. According to the findings, as the real wage increases the level of underemployment decreases. For the second hypothesis, it is predicted that due to the negative economic condition of Turkey, as people gets older, underemployment increases. Findings of the study support this hypothesis, as age increases the level of underemployment also increases, between the ages of 15 and 29. Third hypothesis is related with education. It was hypothesized that as the level of education increases, the level of underemployment will decrease. However, the findings does not confirm the hypothesis. It was found out that educational level has a positive impact on underemployment. In sum, the analysis reveal that while real wage negatively predicts youth underemployment in Turkey, age and educational level are positive predictors. In conclusion, the problem of underemployment has a negative impact on both the economy of countries and on the quality of life of young

employees and their families by lowering their career and psychological wellbeing. As consequences of underemployment, at the beginning of work life, young people will feel resentment and there will be a delay in their attempts to become independent and competent in the labor market. That is why, it is highly important to determine the factors of underemployment and to take measures especially for underemployed young people.

Giriş

Yazında ve söylemde daha çok ön plana çıkan işsizliğin yanında, işsizlik kadar ciddi bir sorun olan eksik istihdam özellikle tam zamanlı çalışma normunun olmadığı ülkeler için işgücünden yeterince yararlanamamanın bir göstergesidir (ILO World Employment and Social Outlook, 2019: 20). Eksik istihdam, geçmiş işsizlik kadar eskiye dayansa da, üzerinde işsizlik kadar yorum ve araştırma yapılmış bir kavram değildir. Aslında, Marx'ın üzerinde durduğu yedek işgücü ordusu, sadece işsizlerden değil aynı zamanda eksik istihdamdakiler şeklinde de tanımlanabilecek düzensiz çalışanlardan da oluşmaktadır (Strangleman ve Warren, 2015: 267; Yücesan-Özdemir, 2020: 91). İşsizlik ve eksik istihdam kavramlarının arasındaki önemli bir fark, işsizliğin işgücünden yararlanamama olgusuna yeterince vurgu yapmaması, bu nedenle de istihdam sorununu tam olarak açıklayamıyor olmasıdır (Skórska, 2019: 314). Bu açığı kapatan eksik istihdamda ise, özellikle işgücünden yeterince yararlanılamama üzerinde durulmakta ve ekonomik açıdan, kavramda atıl bir potansiyele vurgu bulunmaktadır. Nitekim “deneyim, eğitim ve vasıflarının yeterince kullanılmadığı işlerde çalışanlar” eksik istihdam edilenler olarak görülmektedir (Bonnal vd., 2009: 317; Erdogan ve Bauer, 2009: 557). İşsizliğin bir alt boyutu olarak değerlendirilmesinin yanında, cesaretin kırılması, irade dışı kısmi süreli çalışma (Kilhoffer vd., 2018: 9), yoksulluk düzeyinde ücretlendirme gibi kavramlarla eksik istihdamı açıklamak mümkündür. Bu açıdan bakıldığında, bir uçta işin olmamasını anlatan işsizlik ile diğer uçta makul düzeyde ücretli, tam zamanlı ve belirsiz süreli sözleşmeyle çalışma arasında kalan tüm statüdeki istihdam koşulları eksik istihdam olarak kabul edilmektedir (Prause ve Dooley, 2011: 60). Sosyal açıdan incelendiğinde ise, eksik istihdamda olma durumu, bireyin vasıflarına uygun olmayan, kariyere ilişkin sonu olmayan bir işte, bireyin yaptığı işten memnun olmadan çalışmasını anlatmaktadır (Munro, 1992). Buradan hareketle, sosyal ve ekonomik açıdan önemli bir refah kaybına yol açan eksik istihdamda; daha düşük verimlilik, düzensiz çalışma, düşük ücretle, daha az saatlerde çalışma gibi anahtar unsurlar yer almaktadır. Dünyada işgücü piyasasında kayıtdışı ve atipik çalışmanın artış göstermesi, işsizlik oranlarının yükselmesi, eğitim politikalarında yapılan hatalar, esnek çalışma ve özellikle taşeron çalışmanın artması ile birlikte eksik istihdam sorunu giderek büyümektedir (Feldman, 1996: 386; Kumaş ve Çağlar, 2011: 252). Öyle ki, işgücü piyasasında yaşanan yaygın esneklik, özellikle işgücü piyasasına yeni adım atan gençlerde daimi bir istihdam durumuna sahip olamamalarına, dolayısıyla eksik istihdama, iş güvencesizliğine neden olmakta ve tekrarlayan işsizlikler yaşama riski oluşturmaktadır (Kilhoffer vd., 2018). Dolayısıyla eksik istihdam dünya genelinde, sürekli ve tam zamanlı iş arayışında olup geçici ve kısmi zamanlı çalışmak zorunda kalan gençlerde (Feldman ve Turnley, 1995: 693), kadınlarda ve vasıf düzeyi düşük çalışanlarda yaygın olarak görülmektedir (MacDonald, 2019).

Genel olarak tüm dünyada işgücünün ortalama eğitim düzeyi artış göstermektedir. 2000 yılı sonrası hemen her ülkede gençlerde okullaşma oranı önceki yıllara kıyasla yükselmiştir. Bu durum, işgücü piyasasındaki rekabette, işverenin de diplomayı bir koşul olarak göstermesine bağlı olarak bir adım önde olabilmek adına, gençlerin daha fazla eğitim almalarının doğal bir sonucudur. Diğer taraftan gençler için işgücü piyasasındaki fırsatlar azaldıkça, daha fazla eğitime yönelim söz konusu olmaktadır (Prause ve Dooley, 2011: 61). Ancak, eğitime yönelim fazla olsa da, genel olarak işgücü piyasasında yüksek düzeyde eğitimi karşılayacak bir potansiyel bulunmamaktadır. Bu durum aşırı vasıflılık, vasıf uyumsuzluğu ya da eksik istihdam olarak karşımıza çıkmaktadır (McKee-Ryan ve Harvey, 2011: 963). Benzer şekilde, Türkiye'nin de karşı karşıya kaldığı önemli sorunlardan birisi, eğitilmiş gençlerin iş bulamaması

veya vasıflarının altında, öğrenim gördükleri alanlardan farklı iş alanlarında ya da tam zamanlı değil ancak geçici ve yarı zamanlı istihdam edilebiliyor olmalarıdır. Diğer dünya ülkelerinde olduğu gibi, Türkiye’de eksik istihdam, geniş tanımlı bir işsizlik unsuru olarak, verimlilik kaybına işaret eden önemli bir sosyal politika sorunudur. Türkiye’nin son yirmi yılda yükseköğrenimde yaşamış olduğu aşırı eğitimsizlik artışı nedeniyle fazla sayıda mezun vermekten kaynaklı, özellikle üniversite mezunlarında gözlenen işsizlik ve eksik istihdam sorunu bulunmaktadır (Habibi, 2020: 440). Ayrıca, Türkiye’deki eksik istihdamın Batılı ülkelerdeki gibi bir seyir izlediği de ifade edilmektedir (Erdogan ve Bauer, 2009: 557). TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması Aralık 2018 verilerinden DİSK Araştırma Merkezi tarafından hesaplanmış olan zamana bağlı eksik istihdam sayısı 401 bin kişidir (DİSK-AR, 2019: 4). Bu çalışma ile Türkiye’de diğer ülkelerde olduğu gibi, özellikle gayri iradi şekilde kısmi süreli çalışmak zorunda kalıp aslında daha fazla çalışmayı isteyen gençlerin durumu, kısaca genç eksik istihdamına etki eden faktörlerin belirlenmesi hedeflenmektedir.

1. Literatür Taraması

Bu bölümde öncelikle araştırmanın teorik kısmını oluşturan eksik istihdam konusuna ilişkin literatür derlenecektir. Eksik istihdamın genel olarak tanımı yapıldıktan sonra konunun özellikle gençler açısından önemi vurgulanacaktır. İkinci olarak ise, gençlerde yaşanan eksik istihdamının belirleyicilerinin ortaya çıkarılmasının hedeflendiği araştırma kısmında kullanılan ekonometrik modelleme ile ilgili teorik arka plan aktarılacaktır.

1.1. Eksik İstihdam ve Genç Eksik İstihdamı

Eksik istihdam, en net anlatımla, bireyin ücretli bir işe sahip olması ancak bu işe yeterince sahip olamamasıdır. Nitelik açısından değerlendirildiğinde aşırı vasıflılık olarak da anılmakta olan bu konu eğitim ve beceri açısından işin gereklerinden daha fazla özelliklere sahip olmak olarak tanımlanmaktadır. Freeman’ın 1976 yılında yazmış olduğu “The Overeducated American” başlıklı eser ile konuyla ilgili farklı disiplinlerinde çalışan bilim insanlarında büyük ilgi uyandıran eksik istihdam, Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada gibi gelişmiş ülkelerin yanı sıra pek çok gelişmekte olan ülkenin de büyük bir sorunu haline gelmiş ve konu hakkında pek çok farklı tanım girişimleri yapılagelmiştir (Erdogan ve Bauer, 2009: 557). Farklı disiplinlerin bakış açılarıyla açıklanan konu ile ilgili olarak, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) farklı zaman ve ülkelere hitap edebilecek ve karşılaştırma yapılabilecek şekilde, uluslararası düzeyde kabul edilebilecek bir eksik istihdam açıklaması geliştirmeye çalışmaktadır (Strangemen ve Warren, 2015: 267). UÇÖ kriterleri açısından eksik istihdam, istihdamdaki kişilerin işin süresi veya üretkenliği yönünden “tam istihdam” seviyesine ulaşamadıkları durumlarda söz konusu olmaktadır. Eksik istihdam, işgücüne olan talep azaldığında ya da belirli iş alanlarında istihdam yaratılamaması nedeniyle, normalde çalışabileceğinden daha az ya da daha vasıfsız işlerde çalışmak durumunda kalmayı ifade etmektedir (Görmüş, 2019: 68).

Eksik istihdam konusu, iktisat, çalışma ekonomisi, sosyoloji ve hatta örgütsel davranış ile psikoloji disiplinleri tarafından çalışılmakta olduğu için her bilim dalı kendine özgü tanım geliştirmiştir. Söz konusu disiplinler arası kavramlaştırma çabası içinde, Feldman (1996)’a göre beş ayrı boyut bulunmaktadır. Öncelikle, bireyin hali hazırdaki işi için fazla eğitilmiş, vasıflı olması vurgulanmaktadır. İkinci boyut olarak, bireyin eğitimini aldığı alandan farklı bir alanda çalışıyor olması üzerinde durulmaktadır ki bu durum vasıf uyumsuzluğu olarak da bilinmektedir. Üçüncü boyutta bireyin işine göre fazla deneyimli olması ve statüsünün deneyiminin gerektiğinden düşük olması söz konusudur. Dördüncü boyut, bireyin tam zamanlı bir işte çalışmayı arzu etmesine rağmen yarı zamanlı ya da geçici şekilde istihdam ediliyor olmasını içermektedir. Son boyutta ise, ücret ön planda olup bireyin daha önceki işlerine göre daha düşük ücret elde edilen bir işte çalışıyor olması üzerinde durulmaktadır (Feldman, 1996: 338). Feldman (1996)’ın boyutlarına ek olarak yoksulluk sınırının altında ücret almanın da eksik istihdamın bir unsuru olduğu ifade edilmektedir (Allen vd., 2017: 95). Söz konusu

boyutların tümünün ele alınarak değerlendirilmesiyle eksik istihdam; eğitim veya bilgi eksikliği, deneyim, ücret, işin statüsü ve iş alanı açısından farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir (Thompson vd., 2013: 114).

Beşeri Sermaye Teorisi açısından incelendiğinde, beşeri sermayenin unsurları olarak eğitim ve vasıf, eksik istihdam gibi, işgücü piyasası çıktıları açıklayabilmektedir. Buna göre, bireyin sahip olduğu eğitim sayesinde kazanmış olduğu vasıflarla işgücü piyasası tarafından talep edilen vasıfların örtüşmemesi eksik istihdamın nedenidir. Nitekim günümüz gençleri daha önceki kuşaklara göre daha yüksek düzeyde eğitilmiş olsalar bile, sahip oldukları eğitimin niteliği işverenler tarafından talep edilenlerle eşleşmediği için, eksik istihdam özellikle gençler arasında yüksek oranda gözlenmektedir (Kilhoffer vd., 2018: 2). Diğer taraftan, Allen ve van Velden (2001)'e göre, bireyin çalıştığı süre boyunca kazandığı vasıflar ki burada iş deneyimi söz konusu olmaktadır, eksik istihdamı açıklayan önemli bir faktördür (Aktaran Petreski vd., 2019: 3).

Eksik istidamın iş özellikleri açısından analizini gerçekleştiren McKee-Ryan ve Harvey (2011) konunun nesnel olabileceği gibi bireyin algısına bağlı bir öznel de barındırdığını belirtmektedir. Yazarlara göre, ücret/hiyerarşi, çalışma saati, işin durumu uyumu (tam zamanlı-yarı zamanlı çalışma), aşırı vasıflılık, iş sahası, yetersiz vasıf kullanımı, algılanan aşırı vasıflılık, göreceli yoksunluk gibi nesneden öznele doğru bir sınıflama yapmak mümkündür. Bu olumsuz durumun öncülleri olarak ekonomik faktörler ve işin şeklinin önemli olduğu kadar, demografik özellikler, kariyer geçmişi, iş arama stratejisi, deneyim ve kişisel çalışma tercihleri gibi bireye özgü bazı özelliklerin söz konusu olacağı yazarlar tarafından ifade edilmektedir (McKee-Ryan ve Harvey, 2011: 971).

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1982 yılında düzenlenmiş olan 16. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda eksik istihdamın nasıl ölçülebileceğine ilişkin yapılan açıklamalar sonucunda “zamana dayalı eksik istihdam” ve “yetersiz eksik istihdam” şeklinde iki ayrı tanımlama ile kavramın açıklanabileceği konusunda uzlaşılmıştır. Bunlardan ilki olan zamana dayalı istihdamda, çalışanların saat cinsinden hâlihazırdaki işlerinde daha az çalışıyor olmalarını, mevcut işlerinde veya başka işlerde daha uzun sürelerde çalışmak istiyor olmaları vurgulanmaktadır. Bir diğer ifadeyle, “referans döneminde seçilen çalışma saatlerinden daha az sürelerde çalışanlardan çalışma saati bakımından daha fazla sürelerde çalışmaya istekli ve referans süre içerisinde çalışmaya hazır olanlar” zamana dayalı eksik istihdam durumundadır (Husmanns, 2007: 18; Greenwood, 1999: 4). İş hacmindeki yetersizlikle ilgili olan zamana dayalı eksik istihdam, irade dışı kısmi süreli çalışmayı barındırıyor olduğu ve saate göre hesaplama yapılabilirdiği için “görünür eksik istihdam” olarak da ifade edilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık ve Avrupa Birliği istatistik birimleri toplam istihdam içinde gayri iradi kısmi süreli istihdam oranını eksik istihdam olarak belirlemektedir. Ancak her ülkenin ayrı anketlerden yararlanarak verileri çekmesi ve bazılarının aylık, bazılarının ise üç aylık veri temin ediyor olması ülkeler arası karşılaştırma yapmayı zorlaştırmaktadır (Bell ve Blanchflower, 2018a: 4). İkinci olarak yetersiz eksik istihdam, işgücü piyasasında birey ile sahip olduğu iş ya da mesleğin yanlış eşleşmesi, bir diğer ifadeyle vasıf uyumsuzluğu olduğu durumda ortaya çıkmaktadır. “Yetersiz eksik istihdam” çalışanın üretkenlik açısından potansiyelini gösterememesine neden olan, bireyin nitelik, deneyim ve becerileriyle uyuşmayan işlerde çalışmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, “referans döneminde kapasitelerini ve refahlarını sınırlandıran nedenlerden mevcut çalışma durumlarını ya da çalışma faaliyetlerini ve/veya çevrelerini değiştirmek isteyen ve bunu yapmaya hazır olan kişiler” yetersiz istihdam durumundadırlar (Husmanns, 2007: 21; Greenwood, 1999: 8). Zamana bağlı eksik istihdamdan farklı olarak, bireyin sahip olduğu özellikler ile işin gereklilikleri arasındaki farka ilişkin veri elde etme ve hesaplama güçlüğünden ötürü, bu ikinci tür aynı zamanda “görünmez eksik istihdam” olarak da anılmaktadır. Yetersiz eksik istihdamın zamana dayalı eksik istihdama göre üstün yönü, istihdam hacminin yetersizliğindense, istihdamdan elde edilen

gelirin yetersizliği ve bunun sosyal çıktıları ile ilgili bilgi verebiliyor olmasıdır (Wilkins & Wooden, 2011: 15; Ünal ve Gönülçalan, 2019: 130; Skórska, 2019: 308).

Genç eksik istihdamı konusu, sadece iş bulmakta sorun yaşayan değil aynı zamanda eğreti istihdam edilme olasılığını açıklayan genç işgücü piyasası dışlanmışlığının (Youth labour market outsidersness-YLMO) bir alt boyutu olarak görülmektedir. İşgücü piyasasının istihdamda güvence ile esneklik olgusunu takas etmesiyle ortaya çıkan güvenceli esneklik nedeniyle, deneyimli ve yaşlı çalışanlara göre pazarlık gücü daha az olan gençlerin standart sözleşmeler yerine, geçici sözleşmelerle kısmi zamanlı istihdam edilmeleri söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla, gençler daimi ve tam zamanlı istihdam edilmeye riskli konumda olup daha çok mevsimsel, belirli süreli ve diğer atipik sözleşmelerle istihdama dahil olduklarından eksik istihdam konusunda yüksek mağduriyet içindedirler (Kilhoffer vd., 2018: 9).

Okuldan çalışmaya geçiş ve aynı zamanda erişkinliğe ulaşma gençlerin yaşama uyum sağlama sürecinde önemli bir değişim dönemini sembolize etmektedir. Bu dönemde, gençlerin başarılı bir geçiş yaşayabilmesi kendi özellikleri ve ilgi alanına uygun bir iş bulması ile mümkün olmaktadır. Bireyin günlük hayatını yapılandırması, sosyal norm ve ağlara ulaşmayı sağlaması ve finansal açıdan önemli bir getirisi olması sebebiyle çalışmak, yaşamda merkezi bir role sahiptir. Okuldan çalışma yaşamına geçişte iş bulmakta zorlanma, istihdama geçişte karşı karşıya kaldıkları engeller, gençler üzerinde olumsuz kişisel ve sosyal etkiler yaratacaktır. Bunlardan bazıları stres, düşük özgüven, artan oranlarda alkol ve madde kullanımı, suç oranlarında artış (Prause ve Dooley, 2011: 65) iken, vasıfsızlaşma, eksik istihdam ve cesaretin kırılması da olası diğer sonuçlardır (ILO, 2016: 18). OECD'ye göre, gençlerde zamana bağlı eksik istihdam, 15-29 yaş aralığında olan, hâlihazırda istihdamda olan ve referans haftasında haftalık 40 saatten az çalışıp, çalışma saatini arttırma isteğinde olup buna hazır olan bireylerden oluşmaktadır (OECD, 2017). OECD ülkelerinde 2001'den 2017'ye kadar incelenen eksik istihdam verilerine göre, özellikle son yıllarda genişleyen hizmet sektörünün de etkisiyle, eksik istihdam oranında ciddi bir artış eğilimi yaşanmaktadır. Yine OECD İstihdam Raporu (2019)'na göre, OECD ülkelerinin genelinde gençlerde ve özellikle düşük ve orta eğitim düzeyinde olanlarda eksik istihdam daha yoğun bir şekilde görülmektedir. Ülke bazında yapılan değerlendirmede, 34 ülkenin 23'ünde gençlerde eksik istihdam oranında artış gözlenmektedir. Daha yaşlı çalışanlara göre gençlerde yüzde ondan fazla eksik istihdam oranının gözlemlendiği ilk üç ülke İspanya, İtalya ve Yunanistan'dır (OECD Employment Outlook 2019).

Gençlerin kariyerlerinin başlangıcında eksik istihdam gibi olumsuz bir durumla karşı karşıya kalmaları hem iş hem de genel olarak yaşamdan elde ettikleri doyuma olumsuz etkide bulunabilmektedir. Örneğin, Feldman ve Turnley (1995: 700) üniversiteden yeni mezun olan gençler üzerinde yapmış oldukları araştırmada, eksik istihdam edilenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon gibi işe yönelik tutumlarının olumsuz olduğunu, daha çok iş arama davranışı gösterdiklerini ve yaşam memnuniyetlerinin de olumsuz etkilendiğini bulmuştur. İlave, kısmi süreli çalışan ve eksik istihdamda bulunan çalışanların, tam zamanlı çalışan ve kısmi zamanlı çalışıp da ücretinden memnun olanlara göre, işlerinde daha monoton görevlere sahip oldukları, yeni öğrenmenin, karmaşık görevlerin olmadığı ve öngörülemeyen sorunları kendi kendilerine çözme konusunda daha fazla sorun yaşadıkları görülmektedir (MacDonald, 2019). Dolayısıyla, eksik istihdamın sadece ücret ile ilgili değil, ücret dışı çalışma yaşamı kalitesine ilişkin unsurlar açısından sorunlu bir durum olduğu, bireysel ve örgütsel pek çok olumsuz sonuca yol açtığı anlaşılmaktadır.

1.2. Ekonometrik Modellemeye İlişkin Teorik Çerçeve

Bu çalışma, Heckman'ın (1979) iki aşamalı seçim modelinin bir türevini kullanarak, örnek seçim sapmasını hesaba katmaktadır. İlk adımda, aktif işgücünde bulunan istihdamda olan veya olmayan bireyler vardır. İş özelliklerine ilişkin herhangi bir değişken seçim modeline ait denkleme dâhil edilememiştir, çünkü işsizlerin tanımlanacak bir işi yoktur, oysa istihdamda olan bireyler mükemmel bir şekilde tanımlanabilir. İkinci adımda, eksik istihdamda olma

olasılığı yalnızca örnekteki çalışan bireyler için analiz edilir. Çalışmada, seçim (istihdamda olan veya olmayan) ve ana denklemlerdeki (eksik istihdamda olan veya olmayan) bağımlı değişkenler ikili olduğundan, Van de Ven ve diğerlerinin (1981) önerdiği maksimum olasılık tahmini ile örneklem seçimli iki değişkenli bir probit modeli kullanılmıştır. İki denklem arasındaki kritik bağlantı, ana denklemin hata terimlerinin korelasyonu ve seçim denklemdir. Korelasyonun varlığı anlamlı bir Wald testi ile belirlenir. Bu iki aşamalı model formülasyonu, seçim denklemindeki açıklayıcı değişkenlerin en azından bazılarının, modelin doğru bir şekilde tanımlanması için sonuç denklemindeki açıklayıcı değişkenlerden farklı olmasını gerektirir. Bu amaçla, seçim denklemine, işgücüne katılma kararını etkileyen, en az bir değişken dâhil edilmesi gerekmektedir. Bu değişken eksik istihdam denkleminde olmamalıdır. Çoğu faktör hem istihdam edilme olasılığını hem de eksik istihdam ihtimalini etkiler. Burada işsizlik oranı araç olarak kullanılmıştır. Çünkü işsizlik oranı istihdam edilme olasılığını daha açık bir şekilde etkiler ve en azından herhangi bir anlamda eksik istihdamda kalma olasılığını göreceli daha az etkileyebilir.

Bu çalışmada eksik istihdamda bulunanlar, istihdamda olan bireylerin örnekleminin bir alt kümesi olduğundan, iki farklı şekilde ortaya çıkan iki durumlu bağımlı değişken arasındaki olası korelasyon İki Değişkenli Probit Model ile açıklanmaktadır (Greene, 2003). Bir işe sahip olmak, iş aramanın kalitesini etkilediğinden, çalışan bir bireyin kendi yapacağı seçimi de eksik istihdamın özelliklerini yansıtır. Bir diğer ifadeyle, hem işgücü piyasasına katılma kararını hem de eksik istihdam algısını etkileyen gözlemlenemeyen faktörler vardır. Bu potansiyel seçim yanlılığını hesaba katmak için, çalışmada Heckman seçim modelinin bir çeşidi kullanılmıştır. İşgücü piyasası ile eksik istihdam karakteristiklerini aynı anda ölçmeye çalışmak, çalışmanın özgün yanını oluşturmaktadır.

Örnek seçimine sahip iki değişkenli probit modelinde aşağıdaki ilişki varsayılmaktadır:

$$eksik\ istihdam_j^* = \beta X_j + u_{1j} \quad (1)$$

ikili sonuç gözlemlendiğinde;

$$eksik\ istihdam_j^{probit} = (eksik\ istihdam_j^* > 0) \quad (2)$$

bağımlı değişken olan eksik istihdam, her zaman gözlenemez; ve gözlem j için bağımlı değişken aşağıdaki gibi olur;

$$istihdamda\ olan_j^{seçim} = (Z_j \gamma + u_{2j} > 0) \quad (3)$$

Burada X_j ; gelir, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, hanehalkı büyüklüğü, sosyal güvenlik durumu, işteki deneyim, işteki durum, meslek, bölge ve yıl gibi değişkenlerini içerirken Z_j ise cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, hanehalkı büyüklüğü, bölge ve trend* işsizlik oranı değişkenlerini içermektedir. Burada;

$$u_1 \sim N(0,1)$$

$$u_2 \sim N(0,1)$$

$$\text{cor}(u_1, u_2) = \rho \text{ dur.}$$

Burada hata terimleri 0 ortalamalı, varyansı 1 olan, ρ korelasyon katsayısı ile normal dağılım göstermektedir. ρ sıfırdan farklı olduğunda (1) numaralı standart probit denklemi sapmalı tahminlerde bulunacaktır. Örnek seçimli probit modeli, modeldeki tüm parametreler için tutarlı, asimptotik etkin tahminler sağlar. Yukarıda da belirtildiği gibi, seçim denkleminde (Denklem (3)) işsizlik oranı bir araç değişken olarak eklenmiştir. Bu araç Denklem (2)'de

bulunmamaktadır. İzleyen kısımda model tahmin sonuçları verilecektir (Bonnal vd, 2009; Greene, 2003; StataCorp, 2007).

2. Veriler, Metodoloji ve Tanımlayıcı İstatistikler

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de 15-29 yaş aralığındaki gençlerin eksik istihdamda olma olasılıklarını incelemektir. Bu verilerle, eksik istihdam ile işgücünün özellikleri arasındaki ilişki tanımlanacak ve işgücü piyasası koşulları arasındaki ilişkinin nasıl gerçekleştiği gösterilecektir.

Araştırmada, 2014-2017 yılları arasındaki Türkiye Hanehalkı İşgücü Anketi ham verileri birleştirilerek 15-29 yaşlarındaki havuzlanmış 102844 bireye ait veri setiyle çalışılmıştır. Türkiye’de “referans haftasında istihdamda olan esas işinde ve diğer işinde toplam 40 saatten az çalışmış, daha fazla süre çalışmak isteyen ve mümkünse daha fazla çalışmaya başlayabilecek, referans haftasında istihdamda olan, son dört hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğunda 2 hafta içinde çalışmaya başlayacak kişiler” eksik istihdamda olarak kabul edilmektedir. Açıklamada belirtilmiş olan tüm özellikler bir araya getirilerek eksik istihdam değişkeni oluşturulmuştur. TÜİK’in eksik istihdamla ilgili herhangi bir soruya yer vermemiş olması nedeniyle bu şekilde değişken oluşturulması gerekliliği görülmüştür. Eksik istihdamda olmayı etkileyebilecek değişkenlerden biri bireylerin ücret geliridir. Söz konusu değişken 2014 yılı temel alınarak reel hale getirilmiştir. Yanı sıra yaş, eğitim, meslek, hane halkı büyüklüğü, iş deneyimi, bağlı bulunduğu sektör ve yaşadığı coğrafi bölgede katkıda bulunacak değişkenler arasındadır. İşgücü piyasasını ilgilendiren değişkenlerin bir kısmı eksik istihdamla ortaktır. Bunlar cinsiyet, yaş, eğitim durumu, hane halkı büyüklüğü bireyin yaşadığı bölgedir. Farklı olan işgücü piyasasını doğrudan ilgilendiren bir başka makro gösterge olan işsizlik oranıdır. Bu değişken 2014-2017 yılları kuklaları ile işsizlik oranının çarpımından oluşan bir etkileşim değişkenidir. 2014-2017 yıllarını gösteren kukla değişkenler ve işsizlik oranı modelde ayrı ayrı kullanıldığında çoklu doğrusal bağlantı sorunu yaşandığı için böyle bir etkileşim terimi oluşturulmuştur. İstihdamda olan/olmayan ve eksik istihdamda bulunan/bulunmayan bireyler aşağıda birlikte değerlendirilmiştir.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma
Sürekli Değişkenler		
Gelir	469.0724	339.0113
İşteki Deneyim	4.2505	2.9894
Hanehalkı Büyüklüğü	4.3279	2.1149
Trend*İşsizlik Oranı	21.8638	10.2694
Kukla Değişkenler		
İstihdam Durumu		
İstihdamda Olan	0.9743	0.1584
İstihdamda Olmayan	0.0257	0.1584
Eksik İstihdam Durumu		
Eksik İstihdamda Olan	0.0392	0.194
Eksik İstihdamda Olmayan	0.9608	0.194
Cinsiyet		
Erkek	0.6771	0.4676
Kadın	0.3229	0.4676
Yaş Kuklaları		
15 Yaş	0.0268	0.1614
16 Yaş	0.0384	0.1922

17 Yaş	0.0529	0.2237
18 Yaş	0.0583	0.2343
19 Yaş	0.0549	0.2278
20 Yaş	0.048	0.2137
21 Yaş	0.0588	0.2353
22 Yaş	0.0691	0.2536
23 Yaş	0.0744	0.2624
24 Yaş	0.0786	0.269
25 Yaş	0.0815	0.2736
26 Yaş	0.0857	0.28
27 Yaş	0.0894	0.2853
28 Yaş	0.0918	0.2887
29 Yaş	0.0916	0.2885
Eğitim Durumu		
Okul Bitirmemiş	0.0692	0.2538
İlkokul Mezunu	0.0427	0.2023
Ortaokul Mezunu	0.4207	0.4937
Lise Mezunu	0.2524	0.4344
Üniversite Mezunu	0.2045	0.4033
Lisansüstü Mezunu	0.0104	0.1016
Medeni durum		
Bekar	0.6827	0.4654
Evli	0.3074	0.4614
Boşanmış	0.0093	0.096
Eşi Ölmüş	0.0006	0.0242
Sosyal Güvenlik Durumu		
Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı	0.6031	0.4893
Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Değil	0.3969	0.4893
İşteki Durum		
Kamu	0.9025	0.2966
Özel	0.0975	0.2966
Meslek		
Yöneticiler	0.0174	0.1307
Profesyonel Meslek Mensupları	0.0908	0.2873
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek	0.0573	0.2325
Büro Hizmetlerinde Çalışanlar	0.0812	0.2731
Hizmet ve Satış Elemanları	0.2157	0.4113
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	0.1382	0.3451
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	0.1537	0.3607
Tesis, Makine Operatörleri ve Montajcılar	0.0718	0.2582
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	0.1738	0.379
Bölgeler		
İstanbul	0.1119	0.3152
Batı Marmara	0.0585	0.2348
Doğu Marmara	0.0801	0.2715
Ege	0.111	0.3142
Batı Anadolu	0.1143	0.3182
Orta Anadolu	0.0637	0.2443

Batı Karadeniz	0.0773	0.267
Doğu Karadeniz	0.0335	0.1798
Akdeniz	0.1011	0.3014
Kuzey Doğu Anadolu	0.0731	0.2603
Orta Doğu Anadolu	0.0772	0.267
Güney Doğu Anadolu	0.0982	0.2976
Yıllar		
2014 Yılı	0.327	0.4691
2015 Yılı	0.3224	0.4674
2016 Yılı	0.3028	0.4595
2017 Yılı	0.0478	0.2133
Gözlem Sayısı: 102844		

Tablo 1’de Tanımlayıcı İstatistikler incelendiğinde, çalışma kapsamındaki bireylerin 2014 yılına göre deflete edilmiş ortalama geliri 469.0724 TL.’dir. İşteki deneyim 4.2505 yıl iken kişilerin %97.43’ü istihdamda, %3.92’si eksik istihdamdadır. Çalışmada erkekler %67.71 iken kadınlar %32.29 olarak bulunmuştur. Yaş gruplarına bakıldığında 15 yaşındaki bireylerin %2.68 olduğu görülürken yaş büyüdükçe yüzdenin arttığı ve son olarak 29 yaşındaki kişilerin %9.16’ya kadar çıktığı görülmüştür. Eğitim durumunda ise okul bitirmemiş kişiler %6.92, ilköğretim mezunları %4.27, ortaokul mezunları %42.07, lise mezunları %25.24, üniversite mezunları %20.45 ve üniversite üstü mezunları %1.04 olarak bulunmuştur. Medeni durumda en fazla %68.27 ile bekârların ardından %30.74 ile evlilerin, diğer medeni durumların ise oldukça küçük yüzdelere sahip oldukları görülmüştür. İşteki durumda kamu ve özel sektörde olanlar ise sırasıyla %90.25 ve %9.75’tir. Meslek gruplarında ise en fazla yüzdeye sahip olanların %21.57 ile hizmet ve satış elemanlarının, ardından %17.39 yüzde ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların ve en düşük %1.74 ile yöneticilerin oldukları bulunmuştur. Çalışmaya konu olan araştırma için ülkemizdeki bölge gruplarında sırasıyla %11.43 Batı Anadolu, %11.19 İstanbul, %11.10 Ege, %10.11 Akdeniz, %9.83 Güneydoğu Anadolu, %8.11 Doğu Marmara, %7.73 Batı Karadeniz, %7.72 Ortadoğu Anadolu, %7.31 Kuzeydoğu Anadolu, %6.37 Orta Anadolu, %5.85 Batı Marmara ve %3.35 Doğu Karadeniz’dir. Çalışmanın %32.70’i 2014 yılını, %32.24’ü 2015 yılını, %30.28’i 2016 yılını ve %4.78’i 2017 yılını kapsamaktadır.

3. Tahmin Sonuçlarının Yorumlanması

Tablo 2 örnek seçimli iki değişkenli probit modelinin parametre tahminlerini göstermektedir. İlk olarak, (2) ve (3) no’lu denklemlerin bağımsız olup olmadığını Wald testi göstermektedir; -0.4528 katsayısı ise istihdam ve eksik istihdam denklemlerinin hata terimleri arasında bir korelasyon olduğunu ve sıfırdan önemli ölçüde farklı olduğunu ifade etmektedir. Bu korelasyon, gözlemlenememiş cevap özelliklerinin hem istihdam hem de eksik istihdam edilme olasılığını etkilediğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla seçim yanlılığının düzeltilmesi gerekmektedir; tahmin yönteminin seçimi ise bu konuyu ele almaktadır. Yani Wald testi sonucuna göre de iki denklem birlikte değerlendirilmelidir. Ayrıca, işle ilgili bazı özellikler (örneğin deneyim, vs.) yalnızca çalışmakta olan bireyler için toplanmıştır. Bu özellikler istihdamda olan hem de olmayanlara ait tahmin denklemlerinde yer almamaktadır. Seçim (istihdam) denkleminin sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur. Bağımlı değişken, bireylerin hâlihazırda istihdamda olup olmadığını gösterir. İstihdam denkleminin tahmininden elde edilen sonuçlar mevcut literatür ile uyumludur ve burada detaylı tartışılmamıştır. Çalışmada asıl ilgilenilen konu eksik istihdamda etki eden faktörlerdir.

Tablo 2: Heckman Probit Modelinin Parametre Tahminleri

	Bağımlı Değişken: Eksik İstihdamda Olanlar		Bağımlı Değişken: İstihdamda Olanlar	
	Katsayılar	Dirençli	Katsayılar	Dirençli
Sabit	-2.4169*	0.2756	1.5379*	0.0692
Sürekli Değişkenler				
Ücret Geliri	-0.0008*	0.0000	-	-
İşteki Deneyim	-0.0570*	0.0055	-	-
Hanehalkı Büyüklüğü	-0.0251*	0.0048	0.0279*	0.0049
Kukla Değişkenler				
Trend*İşsizlik Oranı	-	-	-0.0034*	0.0007
Cinsiyet (T.S.: Kadın)				
Erkek	0.1023*	0.0250	0.3757*	0.0165
Yaş (T.S.: Yaş 15)				
Yaş 16	-0.0486	0.0888	0.0378	0.0726
Yaş 17	0.0448	0.0824	0.2150	0.0702
Yaş 18	0.2586*	0.0799	0.3261*	0.0712
Yaş 19	0.3403*	0.0802	0.2996*	0.0712
Yaş 20	0.5075*	0.0804	0.2773*	0.0718
Yaş 21	0.5201*	0.0799	0.3615*	0.0706
Yaş 22	0.5632*	0.0782	0.2236*	0.0669
Yaş 23	0.5949*	0.0780	0.2354*	0.0662
Yaş 24	0.6314*	0.0781	0.2014*	0.0654
Yaş 25	0.6805*	0.0781	0.1367**	0.0649
Yaş 26	0.7265*	0.0780	0.0644	0.0642
Yaş 27	0.6957*	0.0775	-0.0250	0.0634
Yaş 28	0.7280*	0.0775	-0.0813	0.0631
Yaş 29	0.7459*	0.0785	-0.0602	0.0634
Eğitim Durumu (T.S.: Ortaokul Mezunu)				
Okul Bitirmemiş	-0.0683***	0.0418	-0.2431*	0.0346
İlkokul Mezunu	0.0166	0.0430	0.0732	0.0465
Lise Mezunu	0.1084*	0.0208	0.0171	0.0229
Üniversite Mezunu	0.3461*	0.0264	-0.1528*	0.0224
Lisansüstü Mezunu	0.4837*	0.0902	-0.1957*	0.0562
Medeni Durum (T.S.: Eşi Ölmüş)				
Bekar	-0.1497	0.2414	-	-
Evli	-0.1440	0.2415	-	-
Boşanmış	-0.0758	0.2499	-	-
Sosyal Güvenlik Durumu (T.S.:SGK'ya kayıtlı olanlar)				
SGK'ya Kayıtlı Olmayanlar	0.3392*	0.0212	-	-
İşteki Durum (T.S.: Özel)				
Kamu	0.2253*	0.0367	-	-
Meslek (T.S.: Kanun Yapıcılar, Başkanlar ve Müdürler)				
Profesyonel Meslek Mensupları	0.1430***	0.0858	-	-
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı	0.0519	0.0869	-	-
Büro Hizmetlerinde Çalışanlar	0.0773	0.0849	-	-
Hizmet ve Satış Elemanları	0.1707**	0.0836	-	-
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri	0.1274	0.1107	-	-
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	0.0635	0.0849	-	-
Tesis, Makine Operatörleri ve Montajcılar	0.1261	0.0867	-	-
Nitelik Gerektirmeyen İşler	0.1871**	0.0849	-	-
Bölgeler (T.S.: Güney Doğu Anadolu)				
İstanbul	0.2348*	0.0377	0.0974*	0.0357
Batı Marmara	-0.0013	0.0473	-0.0852**	0.0406
Doğu Marmara	0.4127*	0.0388	0.0482	0.0387
Ege	0.3886*	0.0376	0.0863**	0.0373
Batı Anadolu	0.1192*	0.0384	-0.0456	0.0353
Orta Anadolu	0.1648*	0.0449	0.0532	0.0447
Batı Karadeniz	0.3466*	0.0407	-0.1225*	0.0400
Doğu Karadeniz	-0.1551**	0.0634	0.1364**	0.0555
Akdeniz	0.3386*	0.0363	-0.0191	0.0366

Kuzey Doğu Anadolu	0.2816*	0.0493	-0.5040*	0.0379
Orta Doğu Anadolu	0.1772*	0.0436	-0.2331*	0.0383
Tablo 2'nin devamı				
Yıllar (T.S.: Yıl 2015)				
Yıl 2014	0.0430**	0.0203	-	-
Yıl 2016	-0.0104	0.0204	-	-
Yıl 2017	0.0426	0.0357	-	-
Gözlem Sayısı: 102844				
Rho: -0.4528 Dirençli Standart Hatası: 0.1007				
Wald: 14.84 Önem Düzeyi: 0.0000				

Not. *%1, **%5, ***%10 önem düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2 incelendiğinde bireyin reel ücret geliri arttıkça eksik istihdamda olma olasılığının azalmakta olduğu görülmektedir. Bu bulgu teori ile uyuşmaktadır. Erkeklerin kadınlara göre eksik istihdamda olma olasılığı daha fazladır. 15 yaşında olanlara göre yaş arttıkça bireylerin eksik istihdamda olma olasılığı görece artmıştır. Bu durum 29 yaşına kadar devam etmektedir. Yani istemediği bir iş veya kırk saatten az çalışan veya hangi iş olursa olsun çalışmaya razı bir yaş grubuyla karşı karşıyayız. Bu hipotezimizi doğrulamaktadır. İstihdam denkleminde ise durum farklıdır. 15 yaşındakilere göre kişinin 16-25 yaş aralığında istihdamda olma olasılığı söz konusu iken; 26-29 yaş aralığındaki gençler istihdamda yoktur (t istatistiği anlamsız).

Eğitim durumuna bakıldığında; ortaokul mezunlarına göre lise, üniversite ve üstü eğitim grubundaki gençlerin eksik istihdamda olma olasılığı adım adım artarken (ki hipotez doğrulanmaktadır) istihdamda olma olasılıkları azalmaktadır. Bu durumu yine aynı denklemden (seçim) makro gösterge olan işsizlik oranı desteklemektedir. 2014'ten 2017 yılına doğru gidildiğinde işsizlik oranı arttıkça genç bireyin istihdamda olma olasılığı azalmaktadır. Tekrar eksik istihdam denkleminde odaklanırsak medeni durumun bir etkisi görülmemiştir. Ancak hane halkı büyüklüğü ve genç yaşla çalışılmış olmasına rağmen, kişinin iş deneyimi arttıkça eksik istihdamda olma olasılığı azalmaktadır. Yine kamu sektöründe çalışanların özel sektörde olanlara göre ve sosyal güvenlik kaydı olmayanların olanlara göre eksik istihdamda olma olasılıkları daha fazladır.

Meslek grupları incelendiğinde, kanun yapıcı ve üst düzey yöneticilere göre nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların; hizmet ve satış elemanlarının eksik istihdamda olma olasılıkları görece daha fazladır. Bu bulgu da varsayımı desteklemektedir.

Bölgeler incelendiğinde, Güney Doğu Anadolu bölgesine göre Batı Marmara, Ege ve Batı Karadeniz bölgesindeki gençlerin eksik istihdamda olma olasılıkları daha fazla bulunmuştur. Söz konusu bölgelerde daha yoğun istihdam düzeyi görüldüğü için, bu bulgu beklenen bir sonuçtur.

Tartışma ve Sonuç

Çalışmanın analiz kısmında özellikle zamana dayalı eksik istihdam açıklaması benimsenmiş ve Türkiye'de gençler arasında eksik istihdamı belirleyen faktörler analiz edilmiştir. Çalışmada, daha çok reel ücret düzeyi, yaş ve eğitim durumunun eksik istihdam üzerindeki etkisi üzerinde durulmuştur. Reel ücret düzeyindeki artışın eksik istihdamı negatif yönde etkilediği bulgusu elde edilmiştir. Bu bulgu, Bell ve Blanchflower (2018b)'ın eksik istihdamda olanlardan daha fazla saat çalışmayı tercih edenlerin daha düşük ücretlere sahip olmaları ile paralellik göstermektedir. Söz konusu çalışmada, kısmi süreli çalışan ancak daha fazla saat çalışmayı arzu eden çalışanların elde ettiği ücret, çalışma saatinden memnun olan kısmi süreli çalışanlardan daha düşük olarak gözlenmiştir.

Bu araştırmada elde edilen diğer bir bulgu, yaş artışının bireylerin eksik istihdamda olma olasılığını pozitif yönde etkiliyor olmasıdır. 15-29 yaş aralığındaki gençlerde eksik istihdam olasılığının yaşa bağlı olarak artıyor olması, yaş ile birlikte gelen sorumluluk ve deneyimin

gerektirdiği şekilde bireyin işi ile uyum sağlayamadığının göstergesidir. Hâlbuki eksik istihdamın, kariyerlerine yeni adım atan ilk mezunlar için geçici olabileceği, işgücü piyasasında zaman geçirdikçe deneyim ile birlikte, vasıflarına daha uygun işlere geçiş yapabileceği belirtilmektedir (Abel ve Deitz, 2016). Benzer şekilde, Prause ve Dooley (2011) gençlerde eksik istihdamın görülme nedenleri olarak, iş ve iş aramadaki deneyim eksikliğini vurgulamakta, ayrıca daha yaşlı çalışanların sahip oldukları ailevi ve finansal sorumlulukları gereği daha yüksek motivasyon ile çalışmaktan ötürü işsizlik ve eksik istihdama daha az maruz kaldıklarını belirtmektedirler. Elbette, bu durum daha çok ekonomik açıdan gelişmiş ülkelere özgü olabilir. Türkiye gibi halen gelişmekte olan ülkelerde, yaş arttıkça bile işsizlik veya eksik istihdam riski azalmayıp vasıf uyumunun sağlanması mümkün olmayabilir. Ancak, bu çalışmada sadece 15-29 yaş grubu analiz edildiğinden diğer yaş grupları ile karşılaştırma yapılmamış olması, araştırmanın bir kısıtı olarak değerlendirilebilir.

Bir diğer bulgu olan, gençlerde eğitim düzeyinin eksik istihdam üzerinde pozitif etkisi olması daha önceki çalışmalarla uyumlu değildir. Ancak, yine veri setinin 15-29 yaş aralığında olması ve yetişkinlerin araştırmaya dahil edilmemiş olması bu durumun nedeni olabilir. Aslında, literatürde eğitim düzeyi ile eksik istihdam arasında pozitif ilişki bulan araştırmalar olduğu gibi, bu iki kavram arasında korelasyon gözlenmemiş olan çalışmalara da rastlanmaktadır (McKee-Ryan ve Harvey, 2011). Türkiye’de hem zamana bağlı hem de yetersiz eksik istihdamı ölçen iki çalışmada eğitim ile eksik/yetersiz istihdam arasında pozitif yönde ilişki elde edilmiştir (Kumaş ve Çağlar, 2011: 277; Görmüş, 2019b: 1021). Farklı şekilde, eksik istihdam konusunda önemli çalışmaları bulunan Feldman (1996)’a göre, eğitim ile eksik istihdam arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bazı uluslararası bulgular da Feldman (1996)’ın varsayımını destekler niteliktedir. İlkokul mezunlarının daha fazla eksik istihdama maruz kalacağını belirten Ruiz-Quintanilla ve Claes (1996) ile Bonnal vd. (2009)’nin yükseköğrenimin eksik istihdamda olma riskini azalttığına dair araştırmaları bu ilişkiye örnek olarak verilebilir. Türkiye’de 2009-2015 dönemine ait Hanehalkı İşgücü Anketlerinden elde edilen verileri kullanarak, eksik istihdamın belirleyicilerini analiz ettiği çalışmada, Susanlı (2017) probit modeli tahminleri doğrultusunda eğitim düzeyi ile eksik istihdamda olma ihtimalinin negatif yönlü ilişki içinde olduğu sonucunu elde etmiştir. 2006-2008 arası verilerin kullanıldığı bir diğer çalışmada da, Türkiye’de hem kadın hem erkeklerde okuryazar olmayanlara göre daha yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin eksik istihdamda olma olasılıkları daha düşük bulunmuştur (Taşçı ve Darıcı, 2010: 291). İspanya’da da işgücü verileri kullanılarak yapılan güncel bir çalışmada, gençlerde eğitim düzeyinin ekonomik kriz sürecinde eksik istihdamda nasıl bir etkide bulunduğu araştırılmıştır. Araştırma bulguları kriz öncesinde, eğitim düzeyi düşük olan gençlerin eksik istihdam açısından en kötü konumda olduklarını ve sonrasında da ortalamadan daha kötü bir görünüm sergilediklerini göstermiştir. Yüksek eğitimliler açısından ise, eğer başvuru pozisyona yönelik vasıfları bulunuyorsa, ekonomik krizin olumsuzluklarıyla daha iyi baş ettikleri görülmüştür. Ancak yine de, yüksek eğitimli olsalar da, genel bir eğitim alınmış ise, bu gençlerin kriz döneminde eksik istihdamda olma olasılıkları artış göstermiştir. Çalışmada ayrıca, tıp eğitimi alınmasının, kriz döneminde en iyi çözüm olduğu, fen bilimlerinde alınan derecelerin de nispeten iyi bir seçim olacağı ancak eğitim bilimleri gibi bir alanda alınan eğitimin eksik istihdam açısından riskli olacağı bulgusu elde edilmiştir (Acosta-Ballesteros, 2018: 39).

Genel olarak elde edilen bulgular yorumlandığında, Türkiye’deki yükseköğretim ile işgücü piyasası arasında uyum sorunu olduğu çıkarımı yapılabilir. Son yıllarda sayısı oldukça fazla artan üniversiteler ve yükseköğretim mezunlarının sayısı işgücü piyasasındaki açıktan nicelik olarak fazladır. 2004-2014 yılları arası TÜİK verilerini derlediği çalışmada Habibi (2017) üniversite mezunlarının yarı vasıflı ya da düşük vasıflı işler olarak hizmetler sektöründe yoğun şekilde çalışmasından kaynaklı, üniversite mezunlarında eksik istihdam oranının anılan yıllar arasında % 21’den %32’ye yükseldiğini belirtmektedir. Benzer şekilde, Türkiye’deki mühendisler üzerinde yapılan güncel bir alan araştırmasında, mühendislerin çoğunun

üniversitede aldıkları eğitimin sanayinin çok gerisinde kaldığını, elde edilen bilginin yapılan iş ile uyumlu olmadığını ve bunun nedeni olarak fazla sayıda açılan fakültelerden işgücü piyasasının ihtiyacının üzerinde mezun verilmesi olarak ifade ettikleri görülmektedir (Yücesan-Özdemir, 2020: 121). Ayrıca işgücü piyasasında yaratılan işler, yükseköğretim mezunu olanların sahip oldukları niteliğe uygun da değildir. Arz ve talebin nitelik ve de nicelik açısından buluşamaması nedeniyle, yükseköğretim mezunu olanlar kendi nitelik ve alanları dışında; geçici, yarı zamanlı ve güvencesiz pozisyonlarda çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Araştırmada, gençlerin nitelik gerektirmeyen işlerde ve hizmet sektöründe daha fazla eksik istihdamda olma olasılıkları bulgusu bu durumla paralellik arz etmektedir. Bu durum Standing (2015) tarafından eğitim sistemini beşeri sermayeyi geliştirme arzusunun istihdam açısından olumlu bir sonuç yaratamamış olması şeklinde eleştirilmektedir. Yazar İspanya'dan örnek vererek, öğrencilerin % 40'ının mezuniyet sonrası edindikleri vasfı kullanma fırsatlarının olmadığı düşük ücretli işlere mahkûm kaldıklarını ve bunun hayal kırıklığı yarattığını belirtmektedir (Standing, 2015: 120). Yaratılan işlerin nitelik gerektirmiyor olması sebebiyle yaşanan eksik istihdam sorunu, çalışmanın bir diğer sonucu olan hizmet ve satışta yüksek seyreden eksik istihdamı da açıklamaktadır. Eğitimli gençler geçici şekilde, işgücü devri yüksek olan bu sektörde, kendi vasıflarıyla eşdeğer bir işe girebilmek için zaman geçirmek durumunda kalmaktadırlar. Elbette, pek çok ülke, okuldan çalışmaya geçiş konusunda gençlere destek olmak adına farklı önlemler almaktadır. Örneğin, mesleki rehberlik, orta öğrenimde mesleğe yönelik dersler sunma, iş yaratma programları gibi uygulamalar gençlerde eğitim sonrası işsizliği azaltma yönünde önemli uygulamalardır. Ancak, bu uygulamaların yanı sıra, kısmi zamanlı çalışma ve staj, geçici ya da proje bazlı istihdam fırsatları gibi bazı uygulamaların aslında doğası gereği iyi niyetli olsalar da, tam zamanlı daimi işlerin yerine geçecek şekilde atipik, standart olmayan, kısmi ya da geçici işlere sahip bir genç işgücünün yaratılmasını teşvik ettiği görülmektedir (Ruiz-Quintanilla & Claes, 1996: 425).

Özetle, sosyal politika açısından işsizlikle mücadelede önem verilerek işsizlik oranının aşağı çekilmeye çalışılması pozitif yönde bir ekonomik göstergedir. Ancak, özellikle günümüzde, genç işsizliği kadar gençlerdeki eksik istihdamla da mücadele etmek gerekmektedir. Bunun önemli bir nedeni, eksik istihdam sorununun hem verimliliği düşürme yoluyla ülke ekonomisine hem de genç çalışanların kendi kariyer ve psikolojik iyilik hallerinin yanı sıra ailelerini de içine alarak genel yaşam kalitesini olumsuz etkilemesidir. Diğer yandan, bireyin sahip olduğu beşeri sermaye (eğitim düzeyi, kıdem ve deneyim) ile kariyerinde elde ettiği çıktılar arasındaki ilişki doğrusal olmayıp oldukça karmaşık bir yapı sergilemektedir (McKee-Ryan & Harvey, 2011: 989). Kariyerlerinin başlangıcında uyumsuz bir beşeri sermaye ve kariyer ilişkisi yaşayan, beklenti ile elde edilen arasında ciddi fark bulunan gençlerin gelecekteki kariyerlerine ilişkin tutum ve davranışlarının olumsuz etkilenmesi, umutsuzluk ve çaresizlik yaşamaları olasıdır. Dolayısıyla, özellikle gençlerin eksik istihdamda olmalarına neden olan faktörlerin belirlenip, bu konularda tedbirlerin alınması önemlidir. Sonuç olarak Türkiye'de gençlerdeki eksik istihdam profilinin, işgücü piyasası ile eksik istihdam karakteristiklerini aynı anda ölçmeye çalışmak bu araştırmanın teorik katkısı olarak değerlendirilebilir. Araştırmanın uygulamaya olan katkısı ise, sosyal politika uygulayıcılarının genç işsizliği yanında gençlerde eksik istihdam ile mücadelede öncelik vermeleri konusunda farkındalık yaratmaktır. Eksik istihdama neden olan faktörlerin belirlenmesi ile birlikte, başta yükseköğretim olmak üzere, bu faktörlere yönelik önlem alınmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: İki bağımsız hakem tarafından değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Mali Destek: Yazarlar bu çalışma için mali destek almamıştır.

Peer Review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors did not received financial support for this study.

Kaynakça

- Abel, J. R ve Deitz, R. (2016). *Underemployment in the Early Careers of College Graduates following the Great Recession*. NBER Working Paper 22654. [http://www.nber.org/papers/w22654]
- Acosta-Ballesteros, J., Osorno-del Rosal, M. D. P., & Rodríguez-Rodríguez, O. M. (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*, 31(1), 28-46.
- Allan, B. A., Tay, L., & Sterling, H. M. (2017). Construction and validation of the Subjective Underemployment Scales (SUS). *Journal of Vocational Behavior*, 99, 93-106.
- Bell, D. N. F., & Blanchflower, D. G. (2018a). *Underemployment in the US and Europe*. NBER Working Paper Series, 44. [http://www.nber.org/papers/w24927]
- Bell, D. N. F. & Blanchflower, D. G. (2018b). The lack of wage growth and the falling NAIRU. *National Institute Economic Review*, 245 (1): R1-R16.
- Bonnal, M., Lira, C., & Addy, S. N. (2009). Underemployment and local employment dynamics: New evidence. *Review of Regional Studies*, 39(3), 317-335.
- DİSK-AR (2019) *İşsizlik ve İstihdam Raporu Mart 2019* [http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/06/DISK-AR-Haziran-2019-Istihdam-Issizlik-Raporu-SON.pdf] (10.08.2019).
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557-565.
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407. https://doi.org/10.1016/S0149-2063(96)90030-6
- Feldman, D. C., & Turnley, W. H. (1995). Underemployment among recent business college graduates. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 691-706.
- Görmüş, A. (2019a). Türkiye’de Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Karakteristiği: Hanehalkı İşgücü Anketlerinden Bulgular. *Sosyoekonomi*, 27(40), 67-90.
- Görmüş, A. (2019b). Türkiye’de Yetersiz İstihdam: Cinsiyet Temelli Bir Lojistik Regresyon Modeli. *Çalışma ve Toplum*, 61(2), 1005-1028.
- Greene, W.H. (2003). *Econometric Analysis*. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Greenwood, J.D. (1999). Understanding the “cognitive revolution” in psychology. *Journal of the History of the Behavioral Sciences*, 35(1), 1-22.
- Habibi, N. (2017) Higher education policies and overeducation in Turkey. *European Journal of Higher Education*, 7(4), 440-449, DOI: 10.1080/21568235.2017.1308832
- Heckman J. J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, 47(1), 153-161.
- Husmanns, R. (2007). Measurement of employment, unemployment and underemployment – Current international standards and issues in their application, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/publication/wcms_088394.pdf] (10.08.2019).
- ILO World Employment and Social Outlook (2019). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf] (10.08.2019).

- ILO World Employment and Social Outlook. Trends for Youth (2016).
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_513739.pdf] (10.08.2019).
- Kilhoffer, Z., Beblavý, M., & Lenaerts, K. (2018). *Blame it on my youth! Policy recommendations for re-evaluating and reducing youth unemployment*. CEPS Research Report (2018/01).
- 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*, 2, 249-289.
- MacDonald, D. (2019). Under-employment: A crisis hangover, or something more? (No. 234; Issue 234). <https://doi.org/10.1787/47123848>
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). “I have a job, but. . .”: A review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962–996. <https://doi.org/10.1177/0149206311398134>
- Munro, L. (1992). Hopping in hamburger heaven: youth underemployment in the service sector. *Youth Studies*, 11(3), 25-33.
- OECD (2017). *Evidence-based Policy Making for Youth Well-being: A Toolkit*. OECD Development Policy Tools. Paris: OECD Publishing, doi:10.1787/9789264283923
- OECD Employment Outlook (2019). doi: 10.1787/888933966388
- Petreski, B., Dávalos, J., Vchkov, I., Tumanoska, D., & Kochovska, T. (2019). Analysis of Youth Underemployment in Macedonia, Montenegro, and Serbia. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3344591>
- Prause J. & Dooley D. (2011) Youth Underemployment. In D. Maynard, D. Feldman (eds) *Underemployment*. Springer, New York, NY.
- Ruiz-Quintanilla, S. A., & Claes, R. (1996). Determinants of underemployment of young adults: A multi-country study. *Industrial and Labor Relations Review*, 49(3), 424–438. <https://doi.org/10.1177/001979399604900303>
- Sapancalı, F. (2000). Yeni Bin Yıla Girerken Türkiye’de İşgücü Piyasası. *Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 6(1), 15-42.
- Skórska, A. (2019). *Youth Underemployment or Unemployment? The Global Challenge in the 21st Century*. Central and Eastern Europe in the Changing Business Environment, 306-316.
- Standing, G. (2015). *Prekarya: Yeni tehlikeli sınıf*. (Çev. Ergin Bulut). İstanbul: İletişim Yayınları.
- StataCorp. (2007). *Stata Statistical Software: Release 10*. College Station, TX.
- Strangleman, T., ve Warren, T. (2015). *Çalışma ve Toplum: Sosyolojik yaklaşımlar, temalar ve yöntemler* (Çev. Fuat Man). Ankara: Nobel Akademik.
- Susanlı, Z. B. (2017). Underemployment in the Turkish Labor Market. *Sosyoekonomi*, 25(33), 157-173.
- Taşçı, H. M. & Darıcı, B. (2010). Türkiye’de Eksik İstihdamın Belirleyenleri: HIA ile Bir Mikro Veri Uygulaması. *Maliye Dergisi*, 158, 278-300.
- Toksöz, G. (2007). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*. Uluslararası Çalışma Ofisi. Ankara.
- Ünal, H. & Gönülaçan, A. (2019). Türkiye’de Eksik İstihdam Edilenlerin Ortak Özelliklerinin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi. *Maliye Dergisi*, 176: 128-139.
- Van de Ven, Wynand P. M. M. and Bernard M. S. van Pragg. (1981). The Demand for Deductibles in Private Health Insurance: A Probit Model with Sample Selection. *Journal of Econometrics*, 17, 229-252.
- Wilkins, R., & Wooden, M. (2011). Economic Approaches to Studying Underemployment. In *Underemployment* (pp. 13–34). Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4_2
- Yücesan Özdemir, G. (2020). *Fırtınadaki Arı: Mühendisin Hayatı*. Ankara: İmge Kitabevi.