

Birden Fazla İşte Çalışmanın Belirleyicileri: Türkiye Örneği

Altan ALDAN ¹

Özet

Birden fazla işte çalışma ya da esas işin yanında ek bir işte çalışma birçok bireyin finansal zorluklarla başa çıkmanın yanı sıra kariyer geliştirme ya da psikolojik tatmin için uyguladığı bir yöntemdir. Bu çalışmada, Türkiye işgücü piyasasında birden fazla işte çalışmanın belirleyicileri, 2014-2018 dönemine ilişkin Hane Halkı İşgücü Anketi mikro verileriyle Probit regresyonu yöntemi kullanılarak tahmin edilmiştir. Tahmin sonuçlarına göre finansal gereklilikler ikinci bir işte çalışmanın ana belirleyicisi olarak ön plana çıkmaktadır. Ana işinde ücret geliri düşük olan çalışanlar ile mali sorumlulukları büyük olan çalışanlar (örneğin evliler) ek bir işte çalışmayı tercih etmektedir. Birden fazla işte çalışmak aynı zamanda gelir dalgalanmalarına karşı bir sigorta işlevi de görmektedir. Ana işinde ücretli pozisyonda çalışmayanlar ile geçici bir işte çalışanlar, gelirlerinin düşmesi ya da işsiz kalma riskini ek bir işte çalışarak azaltmaktadır.

Anahtar kelimeler: Birden fazla işte çalışma, Türkiye, Probit model

Jel Kodu: C25, J21, J28

Determinants of Multiple Job Holding: The Case of Turkey

Abstract

Multiple job holding or holding an additional job besides the main job is a method that many individuals apply for career development or psychological satisfaction as well as dealing with financial difficulties. In this study, the determinants of multiple job holding in Turkish labor market are estimated using micro data from Labor Force Statistics for 2014-2018, by means of a probit model. Financial requirements are the main determinants of holding a secondary job. Employees with low income in their main job and with higher financial responsibilities (such as married people) hold multiple jobs. Additional jobs also serve as an insurance against income fluctuations. Employees who do not work in a paid position and those who work in a temporary job reduce the risk of falling income or unemployment by working in an additional job.

Keywords: Multiple job holding, Turkey, Probit Model

Jel Codes: C25, J21, J28

1. GİRİŞ

Birden fazla işte çalışma ya da ek işe sahip olma bireylerin çalışma hayatlarında ortaya çıkan çeşitli finansal sorunlara karşı önlem olarak ya da çeşitli isteklerini gerçekleştirmek amacıyla uyguladıkları önemli bir yöntemdir. Her hangi bir zaman diliminde istihdam edilenler arasında birden fazla işi olanların oranı düşük olsa bile, birçok kişi çalışma yaşamlarının bir kısmında geçici süreyle de olsa iki işte birden çalışmakta ya da ana işine ek bir işe sahip olmaktadır (Paxson ve Sicherman, 1996).

Birden fazla işe sahip olmanın kişilerin iş yaşamındaki önemi akademik çevrelerin de dikkatini çekmiştir. Wilensky (1963)'nin ufuk

açıcı çalışmasından itibaren yaklaşık 60 yıldır, iktisat başta olmak üzere işletme, psikoloji ya da sosyoloji gibi alanlarda, birden fazla işte çalışma ile ilgili çok sayıda çalışma yapılmıştır. Farklı disiplinlerde ve farklı çalışmalarda söz konusu olgu birden çok işe sahip olma (multiple job holding), ay ışığında çalışma (moonlighting), iki işe sahip olma (dual job holding), ek işe sahip olma (second job holding), portföy çalışanı (portfolio worker) ya da melez girişimcilik (hybrid entrepreneurship) gibi değişik isimlerle anılmaktadır (Campion vd., 2020). Bu çalışmada birden fazla işte çalışma ya da ek işe sahip olma terimleri tercih edilmiş olup dönüşümlü olarak kullanılmaktadır.

ATIF ÖNERİSİ (APA): Yazar Aldan, A. (2020). Birden Fazla İşte Çalışmanın Belirleyicileri: Türkiye Örneği. *İzmir İktisat Dergisi*, 35(3), 563-571. Doi: 10.24988/ije.202035309

¹ Ekonomist, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Altındağ / ANKARA, **EMAIL:** altan.aldan@tcmb.gov.tr **ORCID:** 0000-0003-0676-2375. Çalışmada belirtilen görüşler yazara ait olup Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasının görüşlerini yansıtmayabilir.

İktisat yazınında bireyleri birden fazla işte çalışmaya teşvik eden unsurların tespiti ve ek işte çalışmanın kişilerin iş hayatına etkileri üzerine teorik ve ampirik çalışmalar yapılmıştır. İlk çalışmalar, bireylerin maddi zorunluluklardan (Wilensky, 1963) ve/veya ilk işlerinde fazla mesai yapamamalarından dolayı geceleri başka işlerde çalışmak zorunda olmasına vurgu yapmış (Perlman, 1966) ve dolayısıyla ay ışığında çalışmak terimi yoğun olarak kullanılmıştır. İlerleyen yıllarda ek işte çalışmaya neden olan farklı faktörler teorik modeller çerçevesinde incelenmiş ve ampirik çalışmalarla test edilmiştir.

Uluslararası literatürdeki çok sayıdaki çalışmaya karşın, birden fazla iş sahipliğine Türkiye'ye ilişkin iktisat yazınında fazla yer verilmemiştir. Tansel (1996) çalışmasında, 1987 yılına ilişkin Hane Halkı Gelir ve Harcama İstatistikleri mikro verisinden sınırlı miktarda gözlemler ve açıklayıcı değişkenle birden fazla işte çalışmanın belirleyicileri tespit edilmiştir. Bu çalışmada, son döneme ait (2014-2018 yılları arası) Hane halkı İşgücü Anketi mikro verileri ile Tansel (1996) çalışmasında kullanılan veri setine kıyasla çok daha fazla sayıda değişken kullanılarak birden fazla işte çalışmanın belirleyicileri tespit edilmektedir.

Çalışmanın sonraki kısımları şu şekilde tasarlanmıştır: ikinci bölümde uluslararası literatürdeki çalışmalar ışığında, birden fazla işte çalışmayı teşvik eden faktörler tartışılmakta, ampirik bulgulara yer verilmektedir. Üçüncü bölümde kullanılan veri seti tanıtılmakta, Türkiye'de birden fazla işten çalışma oranı hesaplanmakta ve diğer ülkeler ile kıyaslanmaktadır. Dördüncü bölümde ekonometrik bir model çerçevesinde Türkiye'de birden fazla işte çalışma olasılığını etkileyen faktörler belirlenmektedir. Beşinci ve son bölümde sonuçlar tartışılmaktadır.

2. LİTERATÜR

İktisat ve diğer sosyal bilimlerde birden fazla işte çalışmanın nedeni olarak birçok farklı faktör öne sürülmüştür. Champion vd. (2020) söz konusu faktörleri finansal faktörler, kariyer geliştirmeye yönelik faktörler ve psikolojik

tatmin faktörleri olarak üç grupta sınıflandırmaktadır.

İktisat yazınında birden çok işte çalışma nedenleri arasında finansal faktörlere daha fazla ağırlık verilmiştir. Shishko and Rostker (1976) birden çok işte çalışmayı bir işgücü arzı modeli çerçevesinde incelemiştir. Modele göre, bir çalışanın ek bir işte çalışma olasılığı esas işindeki çalışma saati ile ters orantılıdır. Bir diğer ifadeyle, gelirini artırmak isteyen bir çalışan ana işinde daha fazla çalışarak amacına ulaşamıyorsa ikinci bir işte çalışmak isteyecektir. Bu önerme literatürde saat kısıtı hipotezi olarak adlandırılmaktadır (Choe vd., 2018). Öte yandan, bazı işlerde aylık gelir sabit olup çalışma saatine göre değişmemektedir. Bu durumda, gelirini artırmak isteyen çalışanlar ana işlerinde zorunlu çalışma saatlerinin dışında çalışmak yerine ikinci bir işte çalışmayı tercih edecektir. Bu önerme literatürde gelir kısıtı hipotezi olarak isimlendirilmektedir (Hirsch vd., 2016).

Zaman ya da gelir hipotezlerinin ortak noktası çalışan bireylerin daha fazla gelire ihtiyaç duymalarıdır. Bu ihtiyaç çalışanların gelirlerinin rutin harcamalarını karşılamaya yetmemesinden dolayı olabileceği gibi rutin olmayan harcamaları karşılamak ya da tasarruf etmek amacıyla da olabilir. Örneğin, Abdulkadir (1992), ev ya da araba almayı planlayan bireylerin ek bir işte çalışma ihtimalinin daha yüksek olduğunu göstermiştir.

İkinci bir işte çalışmak ek gelirin yanı sıra işsiz kalma olasılığına ya da gelir dalgalanmalarına karşı bir sigorta işlevi de görmektedir. Guariglia ve Kim (2004) gelirlerinde dalgalanma olasılığını yüksek gören çalışanların daha fazla ihtiyati tasarruf yaptığını, buna karşın ek işi olan bireylerin, ihtiyati tasarruf oranlarının düşük olduğunu göstermişlerdir. Diğer bir ifadeyle, ek bir işte çalışmak gelir kayıplarına karşı ihtiyati tasarrufa alternatif bir sigorta mekanizmasıdır. Benzer şekilde, Hlouskova vd. (2017) birden fazla işte çalışmanın iş güvencesinin zayıf olduğu durumlarda bir sigorta işlevi gördüğüne işaret etmektedir. Bazı iş kollarında, örneğin sanatsal etkinliklerde

işlerin ve dolayısıyla gelirlerin düzensiz bir yapıda olması nedeniyle, birden fazla işte çalışma yaygındır (Menger, 2017).

Finansal faktörlerin yanında, ikinci bir işte çalışmanın arkasında yatan bir diğer önemli motivasyon da kariyer ya da beşeri sermaye gelişimidir. Ek işler, asıl işinde vasıf uyumsuzluğu sorunu yaşayan çalışanların kendilerine uygun iş bulma süreçlerinde bir ara adım olarak iş görebilir. Ek işte edinilen deneyim iş değiştirme olasılığını artırabilir (Hirsch vd, 2017). Nitekim, Panos vd. (2014) İngiltere için panel veri analizi ile yaptıkları çalışmada, asıl işlerinden farklı bir meslekte ikinci bir işi olan kişilerin ana işlerini bir sene içinde değiştirme olasılığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Guariglia ve Kim (2006) Rusya verisi ile yaptıkları analizde, kendi işinde çalışmak isteyen kişilerin, geçici bir süre ücretli olarak çalıştıkları ana işlerinin yanı sıra kendi işlerinde de çalıştıklarını, daha sonra ücretli işlerini bıraktıklarını göstermişlerdir.

Birden fazla işte çalışma, finansal rahatlama ya da kariyer gelişiminin haricinde başlı başına çalışanlara bir fayda sağlayabilir. Örneğin, müzikle ilgilenen bir kişi gündüzleri rutin bir işte çalışırken geceleri müzik gruplarında çalışabilir (Conway ve Kimmel, 1998).

İktisat literatüründe, motivasyonların yanı sıra, birden fazla işte çalışmayla ilişkili demografik değişkenler konusunda da çalışmalar bulunmaktadır. Kadınların ek işte çalışma olasılığının daha düşük olduğuna dair bulgular mevcut olduğu gibi (Livanos ve Zangelidis, 2012) tersi sonuçlar da elde edilmiştir (Sabine ve Weber, 2020). Çalışmaların çoğunluğunda gençlerin ek işte çalışma olasılığının daha fazla olduğu görülmüştür (Campion vd., 2020). Bununla birlikte, Livanos ve Zangelidis (2012) 1998-2004 dönemi Yunanistan verisiyle yaptıkları çalışmada tam tersi bir sonuç elde etmişler ve bu sonucu Yunanistan'da aile bağlarının kuvvetli olmasına ve gençlerin ailelerinden maddi destek sağlamasına bağlamışlardır. Son olarak, evliler arasında ek işte çalışma oranı bekarlara göre daha yüksek

bulunmaktadır (Conway ve Kimmel, 2001; Guariglia ve Kim, 2006; Livanos ve Zangelidis, 2012).

3. VERİ KAYNAĞI VE TÜRKİYE'DE BİR DEN FAZLA İŞTEN ÇALIŞMA ORANI

Bu bölümde ilk olarak veri kaynağı tanıtılacak ve birden fazla işte çalışma tanımlanacaktır. İkinci olarak ise Türkiye'de 2014-2018 döneminde birden fazla işte çalışma oranı ülke geneli, kadın-erkek ayrımı ve bölgesel ayrımında hesaplanacaktır.

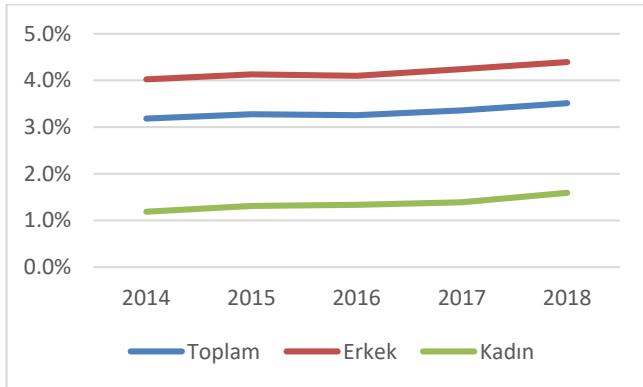
3.1 Veri Kaynağı

Bu çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından üretilen Hane Halkı İşgücü Anketi (HİA) mikro veri setleri 2014-2018 dönemi için bir araya getirilerek oluşturulan birleştirilmiş veri seti (pooled data) kullanılmıştır. Veri setinde kişilerin işgücü durumuna ilişkin bilgilerin yanı sıra kişilerin demografik özellikleri ve istihdam edilenlerin çalıştıkları işlerle ilgili bilgiler bulunmaktadır. Analiz döneminde veri setlerinde toplam 1.916.429 gözlem bilgisi bulunmaktadır. Çalışma sadece istihdamda olanları kapsadığı için analizlerde kullanılan gözlem sayısı 861.533 olarak gerçekleşmiştir. Veri setleri Türkiye'deki 15 yaş ve üzeri kurumsal olmayan nüfusu temsil kabiliyetine sahip olup, her gözlem için örneklem ağırlık katsayıları mevcuttur. Tüm hesaplama ve analizlerde söz konusu katsayılar kullanılmıştır.

Çalışmanın konusu olan ek işte çalışma durumunun belirlenmesi için, HİA içinde yer alan ve istihdam edilmekte olanlara sorulan "Bu işinize ilaveten, referans haftası içinde nakdi veya aynı gelir elde etmek amacıyla başka bir işte çalıştınız mı veya başında bulunmadığınız bir işiniz var mı?" sorusu kullanılmıştır. Soruya "evet" cevabı verenler 1, "hayır" cevabı verenler 0 şeklinde kodlanarak "ek işte çalışma" kukla değişkeni oluşturulmuştur.

3.2 Türkiye’de Birden Fazla İşte Çalışma Oranları

Türkiye’de yıllara göre birden fazla işte çalışma oranları Şekil 1’de verilmektedir. Tüm örneklem dikkate alındığında, çalışanların yüzde 3 ile yüzde 3,5 civarında bir oranı ek bir işte çalışmaktadır. Yıllara göre eğilim incelendiğinde hafif bir artış söz konusudur; 2014 yılında yüzde 3,2 olarak gerçekleşen oran 2018 yılında yüzde 3,5’e çıkmıştır. Bu oran, 2015 yılında yüzde 5 olarak hesaplanan ABD verisinin bir miktar altındadır (Hirsch vd., 2017). Avrupa ülkelerinin 2015 yılı verileriyle Pouliakas (2017) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla karşılaştırıldığında ise Türkiye’de ek işte çalışma oranı İzlanda, Hollanda, İsveç ve Norveç gibi Kuzey Avrupa ülkelerinin oldukça gerisinde, Bulgaristan, Romanya ve Slovakya gibi Doğu Avrupa ülkelerinin ise üzerindedir.



Şekil 1: Yıllara Göre Türkiye’de Birden Fazla İşte Çalışma Oranı

Cinsiyet ayrımında bakıldığında, birden fazla işte çalışanların oranının erkeklerde kadınlara göre oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye’ye ilişkin literatürde, geleneksel ataerkil aile yapısı ve öncelikli olarak hane halkı işlerinden sorumlu olmanın kadınların işgücüne katılımını kısıtlandığına yönelik bulgular mevcuttur (Kızılgöl, 2012). Şekil 1’de görülen kadın ve erkekler arasındaki fark, bu kısıtların kadınların ikinci bir işte çalışmasında da engel oluşturduğuna işaret etmektedir.

Tablo 1: Bölgelere Göre Ek İşte Çalışma Oranı (2018)

Bölge Kodu	Bölge Adı	Ek İş Oranı
TR10	İstanbul	1.4
TR21	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	8.2
TR22	Balıkesir, Çanakkale	4.9
TR31	İzmir	3.3
TR32	Aydın, Denizli, Muğla	6.1
TR33	Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak	3.4
TR41	Bursa, Eskişehir, Bilecik	1.8
TR42	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	5.4
TR51	Ankara	1.4
TR52	Konya, Karaman	6.2
TR61	Antalya, Burdur, Isparta	4.5
TR62	Adana, Mersin	2.7
TR63	Hatay, K. Maraş, Osmaniye	3.8
TR71	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	3.7
TR72	Kayseri, Sivas, Yozgat	3.9
TR81	Zonguldak, Karabük, Bartın	5.4
TR82	Kastamonu, Çankırı, Sinop	9.0
TR83	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	6.0
TR90	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	3.3
TRA1	Erzurum, Erzincan, Bayburt	3.4
TRA2	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	4.3
TRB1	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	10.0
TRB2	Van, Muş, Bitlis, Hakkari	3.4
TRC1	Gaziantep, Adıyaman, Kilis	1.5
TRC2	Şanlıurfa, Diyarbakır	2.5
TRC3	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	1.4

Türkiye’de genel olarak yüzde 3,5 gibi düşük bir oranda olmakla birlikte, birden fazla işte çalışma oranı bölgelere göre oldukça farklılaşmaktadır. Tablo 1 İBBS-2 düzeyinde bölgeler itibarıyla ek işte çalışma oranlarını

göstermektedir. İstanbul (TR10), Ankara (TR51) ve Mardin, Batman, Şırnak, Siirt (TRC3) bölgelerinde yüzde 1,4 gibi düşük bir seviyede olan ek işte çalışma oranları Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli (TRB1)ve Kastamonu, Çankırı, Sinop (TR82) bölgelerinde yüzde 9 ve üzerinde gerçekleşmiştir. Bu durum bölgesel işgücü piyasası yapılarındaki farklılıkların da ek işlerde çalışma olasılığını etkilediğini göstermektedir. Hirsch vd. (2017) benzer bir farklılığı ABD için göstermişler ve bölgesel özelliklerin (trafikte geçen zaman, iş değiştirme oranları gibi) birden fazla işte çalışma olasılığını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

4. AMPİRİK ANALİZ

Bu çalışmada, istihdamda olan bir kişinin ek bir işte çalışma olasılığı tahmin edilmektedir. Regresyonun bağımlı değişkeni kişinin ek işte çalışması durumunda 1 diğer durumlarda 0 değerini almaktadır. Bağımlı değişken kesitli olduğu için tahminler doğrusal regresyon yerine probit modeli ile yapılmıştır. Probit modelinin tahmini en yüksek olabilirlik yöntemi olarak yapılmaktadır. Tahmin modeli kısaca şu şekilde ifade edilebilir;

$$P(y_{it} = 1) = f(\beta_0 + \beta X_{it} + \beta_t yıl_t + \varepsilon_{it}) \quad (1)$$

Burada y_{it} i kişinin t yılında birden fazla işte çalışma durumunu göstermektedir. Kişi ek bir işte çalışıyorsa 1, çalışmıyorsa 0 değerini almaktadır. $P(y_{it})$ ise birden fazla işte çalışma olasılığını ifade etmekte olup doğrudan gözlenmemekte, standard normal dağılım ile modellenmektedir. Birden fazla işte çalışma olasılığını etkileyebilecek olan kişisel değişkenler X_{it} ile ifade edilmektedir. Birden fazla işte çalışmanın zaman eğilimini ve makroekonomik faktörler ile iş çevrimlerinin birden fazla işte çalışma üzerindeki olası etkilerini kontrol etmek amacıyla her gözlem yılı için bir kukla değişken ($yıl_t$) denkleme dahil edilmiştir. Hata terimi ε_{it} sıfır ortalama ve sabit varyans ile normal olarak dağılmaktadır.

Kişisel özellikler olarak demografik özellikler (cinsiyet, yaş grubu, eğitim durumu ve medeni durum), esas işin özellikleri (çalışılan saat, özel ya da kamu sektöründe çalışma, işteki durum,

işin geçici olup olmadığı, alınan ücret ve meslek), İBBS-2 düzeyinde bölge kukla değişkenleri ve NACE Rev 2 sınıflamasına göre kısım düzeyinde çalışılan sektör kukla değişkenleri modele dahil edilmiştir.

Çalışmada bireylerin yaşı 15-24, 25-34, 35-44, 45-54 ve 55 yaş ve üstü şeklinde 5 grup şeklinde incelenmiştir. Eğitim durumu lise altı eğitilmişler, lise mezunları ve yüksek öğrenim mezunları şeklinde 3'lü bir kategorik değişken şeklinde modele dahil edilmiştir. Çalışanların medeni durumu, evliler için 1 diğer bireyler için 0 değerini alan kukla değişken olarak kodlanmıştır. Ayrıca evli olmanın kadınlar ve erkekler arasında etkisinin farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacıyla evli olma ve cinsiyet değişkenlerinin etkileşim terimi modele eklenmiştir.

Bireylerin işteki durumu ücretli ve yevmiyeliler için 1 diğer durumlar için (kendi başına çalışan, işveren ya da ücretsiz aile işçisi) 0 değerini alan bir kukla değişkenle modele dahil edilmiştir. Modele ayrıca özel sektörde çalışmanın 1, kamu sektöründe çalışmanın 0 değerini aldığı bir kukla değişken eklenmiştir. Çalışanların genel haftalık çalışma saati de modele dahil edilmiştir. Son olarak çalışanların meslekleri ISCO-08 sınıflandırmasına 2 haneli olarak kukla değişkenler şeklinde modele eklenmiştir. HİA verilerinde yalnızca ücretli çalışanlar için ana işlerinde aylık ücret verisi ve çalışılan işin geçici olup olmadığına dair bilgi de mevcuttur. Söz konusu iki değişkenin ek işte çalışmanın arkasındaki gelir elde etme ve iş kayıplarının yaratabileceği gelir dalgalanmalarından korunma motivasyonlarıyla yakından ilişkisi dikkate alınarak, bu değişkenleri içeren modeller yalnızca ücretli çalışanlar için ayrıca tahmin edilmiştir. Modellerde aylık ücretler 2003 bazlı Tüketici Fiyatları Endeksi ile reelleştirilmiş ve logaritması alınmış haliyle kullanılmıştır.

Analizde kullanılan değişkenlerin ağırlıklı ortalamaları, ek işte çalışanlar ve çalışmayanlar ayrımında Tablo 2'de verilmektedir. Şekil 1'e paralel olarak ek işte çalışanların içinde kadınların oranı yüzde 12,6 iken ek işte

çalışmayanların içinde kadınların oranı yüzde 31,2 gibi çok daha yüksek bir orandadır. Ek işte çalışanların arasında gençlerin oranı oldukça düşüktür. Lise altı eğitilmişlerin ek işte çalışanların oranı ek işte çalışmayanlara göre oldukça yüksekken, yükseköğrenim mezunlarında tam tersi bir eğilim söz konusudur. Birden fazla işte çalışanların yüzde 85,3 gibi çok yüksek bir oranı evli iken bu oran sadece bir işte çalışanlarda yüzde 69,9'a gerilemektedir.

Tablo 2: Betimleyici İstatistikler

	Ek İşte Çalışanlar	Ek İşte Çalışmayanlar
Cinsiyet		
Kadın (%)	12,6	31,2
Yaş Grubu (%)		
15-24	6,0	15,1
25-34	20,1	28,1
35-44	34,5	27,5
45-54	28,4	18,1
55+	11,0	11,2
Eğitim (%)		
Lise Altı	65,9	57,6
Lise	20,2	20,3
Yükseköğrenim	13,9	22,1
Medeni Durum(%)		
Evli	85,3	69,9
Çalışılan Saat	45,6	46,8
Özel Sektör (%)	83,5	87,0
İşteki Durum(%)		
Ücretli	58,6	67,5
Aylık Ücret (2003 fiyatları)*	584,0	628,8
Gecici İş (%)*	17,1	12,9
*Sadece ücretli çalışanlar için bilgi bulunmaktadır.		

İş özelliklerine bakıldığında, ana işte ortalama çalışılan saatin ek işte çalışanlar için daha düşük olduğu görülmektedir. Ek işte çalışanlar arasında özel sektör çalışanlarının oranı kamu çalışanlarına göre daha düşük seviyededir. Ek işte çalışanlar arasında düşük vasıf gerektiren işlerde (Vasıf seviyesi 1) çalışanların oranı (%12,7) sadece tek bir işte çalışanlara göre (%15,1) daha düşüktür. Ücretli çalışanların ek

işte çalışanların içindeki payı diğer çalışma biçimlerine göre daha düşüktür. Ücretli çalışıp ek bir işte çalışanlar ana işlerinde ortalamada daha düşük maaş almakta olup, söz konusu çalışanların geçici bir işte çalışma oranı daha yüksektir.

Probit analizi sonuçları Tablo 3'te verilmektedir. Probit modeli doğrusal bir model olmadığı için tartışma katsayılar üzerinden değil marjinal etkiler üzerinden yapılmaktadır.¹ İlk sütunda tüm çalışanlar için, ikinci sütunda ise ana işinde ücretli çalışanlar için sonuçlar verilmektedir. Standart hatalar parantez içinde gösterilmektedir.

Tüm çalışanlara ilişkin tahmin sonuçları, diğer tüm özellikler kontrol edildikten sonra, kadınların erkeklere ek işte çalışma olasılığının daha düşük olduğuna işaret etmektedir. Bu durum çalışan kadınların ev işlerindeki sorumlulukları da dikkate alındığında ek bir işte çalışmak için zaman bulamadıklarına işaret edebilir. Yaş grupları itibarıyla bakıldığında baz grup olan 15-24 yaş grubuna göre diğer tüm yaş gruplarında ikinci bir işte çalışma olasılığı yüksektir. Bu durum Yunanistan örneğinde olduğu gibi (Livanos ve Zangelidis, 2012) gençlerin maddi sorumluluklarının daha az olmasıyla ve ailelerinden destek almalarıyla ilgili olabilir. Bu duruma yol açan başka bir neden işgücü piyasasında gençlere uygun işlerin sınırlı olması olabilir. Tüm çalışanlar için sonuçlar incelendiğinde, eğitim seviyesi arttıkça ek bir işte çalışma olasılığının düştüğü görülmektedir. Baz olarak alınan lise altı eğitilmişlere göre, lise mezunlarının ikinci bir işte çalışma olasılığı yüzde 0,5, yükseköğrenim mezunlarının ise yüzde 1,8 oranında daha düşüktür. İlk bakışta bu sonuç, düşük eğitilmişlerin daha düşük gelir etmesinin bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Ancak, aylık ücretlerin etkisinin kontrol edildiği ücretli çalışanlar örneğinde elde edilen tahmin sonuçları da benzer bir eğilime işaret etmektedir. Dolayısıyla, finansal motivasyonlar eğitim düzeyleri arasındaki bu farklılığı açıklayamamaktadır. Kariyer geliştirme hedefi

¹ Tahmin sonuçları talep halinde paylaşılabilir.

bu farklılığın nedeni olabilir. Yeterli eğitim seviyesine sahip olmayan lise altı eğitimliler beşeri sermayelerini geliştirmek için birden fazla işte çalışmayı tercih edebilirler. Modele eklenen son demografik değişken olan medeni durum göstergesi, evli erkeklerin bekarlara kıyasla birden fazla işte çalışma ihtimalinin yüzde 1 civarında daha fazla olduğuna işaret etmektedir. Bu durum da artan finansal sorumlulukların kişileri ek işte çalışmaya yönlendirmesi şeklinde yorumlanabilir. Öte yandan evli olmanın kadın olmayla etkileşim teriminin marjinal etkisi negatiftir. Bir diğer ifadeyle, evli kadınların bekar kadınlara kıyasla ek işte çalışma olasılığı daha düşüktür. Bu durum, hane halkı sorumluluklarının ek işte çalışma olasılığına olumsuz etkisinin evli kadınlarda bekar kadınlara göre daha fazla olduğuna işaret etmektedir. Tüm çalışanlar ve ücretli çalışanların gözlemleriyle yapılan tahmin sonuçları demografik değişkenler için benzer sonuçlar vermektedir.

Ana işin özelliklerine bakıldığında, çalışılan saat arttıkça ikinci bir işte çalışma olasılığının azaldığı görülmektedir. Çalışma saatinin negatif etkisi, saat kısıtı hipotezi ile tutarlıdır. Bireylerin gün içinde toplam çalışabileceği saat sınırlı olduğu için, ana işinde çalışma saati yüksek olan bireyler ek işte çalışmak için yeterli zaman bulamayabilir. Ayrıca, ana işte uzun süre çalışma kaynaklı yorgunluk ek bir işte çalışma motivasyonunu azaltabilir. Diğer özellikler kontrol edildikten sonra kamu ile özel sektör çalışanlarının ek işte çalışma olasılıkları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. İşteki durum incelendiğinde ücretli çalışanlar arasında ek işte çalışma olasılığının daha düşük olduğu görülmektedir. Ücretli çalışanlarda aylık gelirin nispeten düzenli olması bu sonuçta etkili olabilir. Diğer bir ifadeyle, ana işinde ücretli şekilde çalışmayanlar, gelir dalgalanmalarının etkisini azaltmak amacıyla ikinci bir işte çalışmayı tercih ediyor olabilir.

Tablo 3: Probit Tahmin Sonuçları (Marjinal Etkiler)

Bağımlı Değişken: Ek İşte Çalışma	Tüm Çalışanlar	Ücretli Çalışanlar
Demografik Özellikler		
Kadın	-0.02166*** (0.001)	-0.01830*** (0.001)
Yaş Grubu		
25-34	0.00847*** (0.001)	0.00782*** (0.001)
35-44	0.01852*** (0.001)	0.01536*** (0.001)
45-54	0.01960*** (0.001)	0.01913*** (0.001)
55+	-0.00043 (0.001)	0.00652*** (0.001)
Eğitim		
Lise	-0.00540*** (0.001)	-0.00650*** (0.001)
Yükseköğrenim	-0.01811*** (0.001)	-0.02013*** (0.001)
Evli	0.01605*** (0.001)	0.01346*** (0.001)
Evli*Kadın	-0.02549*** (0.001)	-0.01760*** (0.002)
Ana İşin Özellikleri		
Çalışılan Saat	-0.00047*** (0.000)	-0.00049*** (0.000)
Özel Sektör	0.00095 (0.001)	0.00152 (0.001)
Ücretli	-0.01493*** (0.001)	
gecici iş		0.00237*** (0.001)
Ücret(logaritma)		-0.00620*** (0.001)
Gözlem Sayısı	848.607	472.138
Not: Değişen varyansa karşı sağlam standart hatalar parantez içinde verilmektedir. *, ** ve *** sırasıyla yüzde 1, 5 ve 10 düzeyinde istatistiki anlamlılığı ifade etmektedir. Kategorik değişkenler için baz kategoriler 15-24 yaş grubu, lise altı eğitimliler ve 2014 yılıdır. Meslek, bölge ve sektörlerle ilgili kukla değişkenler ile yıl kukla değişkenleri modele dahil edilmiş olup tabloda gösterilmemiştir.		

Sadece ücretli çalışanların gözlemleriyle tahmin edilen model sonuçlarına göre, aylık ücret arttıkça ek bir işte çalışma olasılığı düşmektedir. Bu sonuç finansal motivasyonların ikinci bir işte çalışmada etkili olduğuna işaret etmektedir. Öte yandan,

çalışılan ana işin geçici nitelikte olması ek bir işte çalışma olasılığını artırmaktadır. Diğer bir ifadeyle, ikinci bir işte çalışmak, ana işin geçici mahiyette olmasının neden olduğu gelir dalgalanmalarına karşı bir sigorta işlevi görmektedir.

5. SONUÇ

Birden fazla işte çalışma ya da ek işte çalışma, bireylerin işgücü piyasasında yaşadığı sorunları aşmak ya da finansal veya kariyer hedeflerine ulaşmak için kullandıkları yöntemlerden biridir. Uluslararası teorik ve ampirik literatür ek işe çalışmanın altındaki motivasyonları ve bu motivasyonlarla ilgili kişisel özellikleri yoğun olarak incelemiştir. Bununla birlikte bu konuda Türkiye’de Tansel (1996)’in çalışması haricinde bir inceleme yapılmamıştır. Bu noktadan hareketle, bu çalışmada Türkiye’de birden fazla işte çalışmayı belirleyen kişisel özellikler, 2014-2018 dönemine ilişkin hane halkı işgücü anketi verileri kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın sonuçları, diğer ülkelerdeki bulgulara benzer şekilde, finansal kısıtların ya da hedeflerin birden fazla işte çalışmada önemli bir rolü olduğunu ortaya koymaktadır. Öncelikle bireylerin ana işlerindeki ücretleri ile ek işte çalışma olasılıkları ters orantılıdır. Bir diğer ifadeyle ana işinde yeterli gelir düzeyine ulaşan bireylerin ikinci bir işte çalışma olasılığı düşmektedir. Ayrıca evliler ve erkekler gibi hane halkının finansal sorumluluğunu daha fazla hisseden bireylerin ikinci bir işte çalışma ihtimali daha yüksektir. Öte yandan Türkiye’deki güçlü aile bağları sayesinde ailelerinden aynı ya da nakdi yardım alabilen gençlerde ikinci bir işte çalışma olasılığı daha düşüktür.

Ana işte çalışılan saat arttıkça birden fazla işte çalışma olasılığı azalmaktadır. Bu sonuç literatürde belirtilen saat kısıtı hipotezi ile uyumludur. Kadınların ek işte çalışma olasılığının düşük olması da, hane halkı işlerindeki geleneksel sorumlulukları nedeniyle, zaman kısıtı hipotezi ile uyumlu olarak değerlendirilebilir. Öte yandan,

kadınların işgücü piyasasına girişindeki diğer engeller, örneğin sosyal normlar da, çalışan kadınların ek bir işte çalışmasına engel olabilir. Bu nedenle, kadınların ikinci bir işe sahip olmamasına neden olan faktörler ayrıca incelenmelidir.

Tahmin sonuçları birden fazla işte çalışmanın yalnızca ek gelir sağlamadığı ayrıca gelir dalgalanmalarına karşı bir sigorta işlevi gördüğüne işaret etmektedir. Gelir akışları ücretliler kadar düzenli olmayan çalışanlar ya da ana işi geçici olan ücretliler ek bir işte çalışarak gelir akışlarını düzenli hale getirmeye çalışmaktadırlar. Söz konusu sigorta özelliği dikkate alınarak, mevzuatta ek işte çalışmayı caydırıcı etkisi olan düzenlemelerin tespit edilip gerekli değişikliklerin yapılması önem taşımaktadır.

Son olarak, diğer kişisel özelliklerin ve iş özelliklerinin etkileri arındırıldıktan sonra düşük eğitimliler arasında daha yoğun olması, ikinci bir işte çalışmanın arkasındaki bir motivasyonun da kariyer gelişimi olabileceği izlenimi uyandırmaktadır. Eğitim seviyesi yeterli olmayan kişiler söz konusu eksikliklerini birden fazla işte çalışıp deneyimlerini artırarak kapatmaya çalışıyor olabilirler. İlerleyen dönemlerde bu konuda yapılacak daha derin çalışmalar kariyer gelişimi motivasyonunun ikinci bir işte çalışma kararında etkili olup olmadığını daha net ortaya koyabilir. İlerleyen çalışmalarda incelenmesi gereken bir başka husus da ikinci işte çalışmanın sonuçlarıdır. Örneğin, birden fazla işte çalışanların işgücü piyasasındaki hareketliliğin ya da yaptıkları işlerden elde ettikleri faydanın daha fazla olup olmadığını incelenmelidir.

Çalışmanın bir diğer bulgusu bölgeler arasında ek işte çalışma oranlarının önemli miktarda farklılaşmasıdır. Çalışmada ek işte çalışmanın kişisel belirleyicilerine odaklanılmış, diğer etkenler incelenmemiştir. İlerleyen çalışmalarda, birden fazla işte çalışma oranlarını etkileyen bölgesel faktörler incelenebilir

REFERANSLAR

- ABDUKADIR, G. (1992). Liquidity constraints as a cause of moonlighting. *Applied Economics*, 24(12), 1307-1310.
- CAMPION, E. D., CAZA, B. B., MOSS, S. E. (2020). Multiple Jobholding: An Integrative Systematic Review and Future Research Agenda. *Journal of Management*, 46(1), 165-191.
- CHOE, C., OAXACA, R. L., RENNA, F. (2018). Constrained vs unconstrained labor supply: the economics of dual job holding. *Journal of Population Economics*, 31(4), 1279-1319.
- CONWAY, K. S., KIMMEL, J. (1998). Male labor supply estimates and the decision to moonlight. *Labour Economics*, 5(2), 135-166.
- CONWAY, K. S., KIMMEL, J. (2001). Who moonlights and why? Evidence from the SIPP. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 40(1), 89-120.
- GUARIGLIA, A., KIM, B. Y. (2004). Earnings uncertainty, precautionary saving, and moonlighting in Russia. *Journal of Population Economics*, 17(2), 289-310.
- GUARIGLIA, A., KIM, B. Y. (2006). The dynamics of moonlighting in Russia 1: What is happening in the Russian informal economy? *Economics of Transition*, 14(1), 1-45.
- HIRSCH, B. T., HUSAIN, M. M., WINTERS, J. V. (2016). Multiple job holding, local labor markets, and the business cycle. *IZA Journal of Labor Economics*, 5(1), 4-33.
- HIRSCH, B. T., HUSAIN, M. M., WINTERS, J. V. (2017). The puzzling pattern of multiple job holding across US labor markets. *Southern Economic Journal*, 84(1), 26-51.
- HLOUSKOVA, J., TSIGARIS, P., CAPLANOVA, A., SIVAK, R. (2017). A behavioral portfolio approach to multiple job holdings. *Review of Economics of the Household*, 15(2), 669-689.
- KIZILGÖL, Ö. A. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 88-101.
- LIVANOS, I., ZANGELIDIS, A. (2012). Multiple job-holding among male workers in Greece. *Regional Studies*, 46(1), 119-135.
- MENGER, P. M. (2017). Contingent high-skilled work and flexible labor markets. Creative workers and independent contractors cycling between employment and unemployment. *Swiss Journal of Sociology*, 43(2), 253-284.
- PAXSON, C. H., SICHERMAN, N. (1996). The dynamics of dual job holding and job mobility. *Journal of Labor Economics*, 14(3), 357-393.
- PANOS, G. A., POULIAKAS, K., ZANGELIDIS, A. (2014). Multiple job holding, skill diversification, and mobility. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 53(2), 223-272.
- POULIAKAS, K. (2017). Multiple job-holding: Career pathway or dire straits? <https://wol.iza.org/articles/multiple-job-holding-career-pathway-or-dire-straits/long> (Erişim Tarihi: 24.04.2020)
- PERLMAN, R. (1966). Observations on overtime and moonlighting. *Southern Economic Journal*, 33(2), 237-244.
- SABINE, K. WEBER, E. (2020). Secondary job holding in Germany, *Applied Economics*, DOI: 10.1080/00036846.2019.1707767
- SHISHKO, R. ROSTKER, B. (1976). The economics of multiple job holding. *The American Economic Review*, 66(3):298-308.
- TANSEL, A. (1996). Urban male wage earners and moonlighting in Turkey. Working paper series/Economic Research Forum No: 9601. Economic Research Forum, Cairo, EG.
- WILENSKY, H. L. (1963). The moonlighter: A product of relative deprivation. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 3(1), 105-124.