T.C

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE İŞ ARAMA YÖNTEMLERİ VE TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN DEĞERLENDİRİLMESİ

Zeki Deniz DOST
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara-2014

T.C

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE İŞ ARAMA YÖNTEMLERİ VE TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN DEĞERLENDİRİLMESİ

(Uzmanlık Tezi)

Zeki Deniz DOST
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı: Mustafa TİRYAKİ
İstihdam Uzmanı

Ankara-2014

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Zeki Deniz DOST'a ait, "İşsizlikle Mücadelede İş Arama Yöntemleri Ve İŞKUR'un Değerlendirilmesi" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmzası
Başkan :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			

Tez savunma tarihi : ..…/……/20…..

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Zeki Deniz DOST tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Zeki Deniz DOST

İstihdam Uzman Y.

..…/……/20…..

İmza

ÖNSÖZ

"İş arama" insan hayatındaki en önemli eylemlerden birisidir. İnsanlar tüm hayatları boyunca bu eylemin daha iyi sonuçlanması için çalışırlar. Konfüçyüs "Seveceğin Bir İş Seçersen, Yaşamında Bir Gün Bile Çalışmış Olmazsın." sözüyle doğru işi seçmenin ne kadar önemli olduğunu anlamamıza yardımcı olmaktadır. İş arama sürecinin olumlu sonuçlanmaması durumunda ise işsizlikle karşı karşıya kalınmaktadır. Bu sürecin doğru şekilde sonuçlanması için iş arama yöntemlerini doğru ve etkili biçimde kullanmak büyük önem arz etmektedir. İş arama yöntemleri; artan küreselleşme, değişen işgücü piyasası, teknolojinin ilerlemesi gibi birçok sebeple günümüzde önemli değişiklikler geçirmektedir.

Çağın gerektirdiği değişim ve dönüşüm sürecinde Türkiye İş Kurumu'nu iş arama yöntemi olarak değerlendirmek ve ülkemizdeki iş arayanların hangi iş arama yöntemini tercih ettiklerini belirlemek amacıyla hazırlanan bu tez çalışmasının Kuruma ve bu alanda çalışan, merak duyan herkese faydalı olması dileğiyle; zor ve keyifli geçen üç yıllık yetişme dönemimizde desteklerini esirgemeyen yöneticilerimize ve tez çalışmalarımız sırasında her türlü desteği sunan Daire Başkanım Sinan TEMUR'a teşekkürü borç bilirim. Gerek tez çalışmalarımı gerekse İŞKUR'da geçirdiğim üç yılı aşkın meslek hayatımı "keyifli" ve "eğitici" sıfatlarıyla hatırlamama vesile olan başta Tez Danışmanım Mustafa TİRYAKİ'ye, kendisinden gerçekten çok şey öğrendiğim Ferudun KAYA'ya, her zaman güler yüzüyle çalışmalarımıza destek olan Başak KARAGÜLLE'ye, bitmek bilmeyen sorularıma sabırla cevap veren Sinan OK'a, tezim sırasında da yardımını esirgemeyen değerli dostum Ömer Faruk ERGÜN'e, bu zor süreci gerçek bir dayanışma örneği sergileyerek beraber geçirdiğimiz İstihdam Uzman Yardımcısı arkadaşlarıma teşekkür ederek bu güzel çalışma ortamının hep devam etmesini diliyorum.

Her zaman olduğu gibi evliliğimizin ilk yılına rastlayan yorucu tez döneminde de ilgisini ve desteğini hiç esirgemeyen sevgili eşim Tuğba'ya, bugünlere gelmemde maddi manevi büyük emeği olan değerli anneme ve babama büyük minnet duymaktayım.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ..... **İİİ**
İÇİNDEKİLER ..... **V**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **Vİİ**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **İX**
KISALTMALAR ..... **X**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM
İSTİHDAM VE İŞSİZLİKLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İSTİHDAM POLİTİKALARI

1.1 ÇALIŞMA ÇAĞINDAKİ NUFÜS 3
1.2 AKTİF NUFÜS 4
1.3 İŞGÜCÜ 4
1.4 İSTİHDAM 5
1.4.1 İstihdam Düzeyi 5
1.4.2 Tam İstihdam 5
1.4.3 Eksik İstihdam 6
1.4.4 Aşırı İstihdam 7
1.5 İŞSİZLİK 7
1.5.1 İşsizlik Türleri 8
1.6 İŞSİZLİK ORANI 12
1.7 İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI 13
1.8 İSTİHDAM ORANI 14
1.9 İSTİHDAM POLİTİKALARI 14
1.9. 1 Aktif İstihdam Politikaları 15
1.9. 2 Pasif İstihdam Politikaları 23

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ ARAMA VE İŞ ARAMA YÖNTEMLERİ

2. 1 İŞ ARAMA TEORİSİ 26
2. 2 İŞ ARAMA MALİYETLERİ 27
2. 3 İŞ ARAMA MODELLERİ 28
2.3.1 Stigler' in İş Arama Modeli 28
2.3.1 J. Mc. Call Modeli 29
2.4 İŞ ARAMA DAVRANIŞI MODELLERİ 30
2.4.1 Öğrenme Modeli 30
2.4.2 Sıra Modeli 30
2.4.3 Duygusal Tepki Modeli 30
2.4.4 Soelberg'in Genellenmiş Karar Süreci Modeli 30
2.4.5 Blau Modeli 31
2.5 İŞ ARAMA YÖNTEMLERİ 32
2.5.1 Gazete, Dergi vb. yazılı basın 33
2.5.2 Diğer İletişim Yöntemleriyle İş Arama 35
2.5.3 Arkadaş, Akraba gibi Sosyal Ağlar 35

2.5.4 İşçi Simsarları 37
2.5.5 İşçi Pazarları 37
2.5.6 Meslek Ajansları 38
2.5.7 Doğrudan İşverene Başvurmak 38
2.5.8 Staj Yapma Suretiyle İş Aramak 39
2.5.9 Okulların Kariyer Merkezleri 40
2.5.10 İstihdam Fuarları 41
2.5.11 İnternet 41
2.5.12 İş Kulüpleri 43
2.5.13 Özel İstihdam Büroları (OİB) 43
2.5.14 Kamu İstihdam Kurumları (İŞKUR) 47

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜİK HANE HALKI İŞGÜCÜ ANKETİ İSTATİSTİKLERİNE GÖRE 2000-2012 YILLARI ARASINDA ÜLKEMİZDEKİ İŞ ARAMA YÖNTEMİ TERCİHLERİ

3.1 TUİK HANE HALKI İŞGÜCÜ ANKETİ 61
3.1.1 TUİK Hane Halkı İşgücü Anketi İş Arama ile İlgili Sorular 62
3.2 HHİA SONUÇLARINA GÖRE ÜLKEMİZDEKİ İŞ ARAYANLARIN PROFİLİ 65
3.3 İŞ ARAMA YÖNTEMLERİNİN 2004-2012 YILLARI ARASINDAKİ TERCİH ORANLARI 71
3.3.1 İşverene Doğrudan Başvuru 73
3.3.2 Size iş bulmaları için eşe, dosta ricada bulundunuz mu? 79
3.3.3 Türkiye İş Kurumuna başvurdunuz mu/İŞKUR aracılığıyla iş aradınız mı? 85
3.3.4 Özel istihdam ofislerine başvurdunuz mu? 93
3.3. 5 Gazete, dergi veya internetteki iş ilanlarına bakarak, ilan vererek iş aradınız mı? 102
3.3.6 İnternet aracılığıyla iş aradınız mı? 108
3.3.7 Kendi işini kurmak için girişimlerde bulunmak 115
3.3.8 Diğer iş arama yöntemlerinin kullanılması 122
3.4 AÇIK İŞLERİN KARŞILANMA KANALLARI 128

SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER 130

KAYNAKÇA 142

ÖZGEÇMİŞ 145

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: İŞKUR'un Genel Çalışmaları…… 53
Tablo 2: İŞKUR'a başvuran kişilerin cinsiyet dağılımı 55
Tablo 3: İŞKUR'a başvuran kişilerin yaş dağılımı 56
Tablo 4: İŞKUR'a başvuran kişilerin eğitim durumları dağılımı 56
Tablo 5: İŞKUR tarafından işe yerleştirilenlerin cinsiyet dağılımı 57
Tablo 6: İŞKUR'un işe yerleştirdiği kişilerin ekonomik faaliyet alanlarına göre dağılımı 58
Tablo 7: İŞKUR tarafından işe yerleştirilenlerin yaş dağılımı 58
Tablo 9: Tüm iş arayanların cinsiyet dağılımları 65
Tablo 10: Tüm iş arayanların medeni durum dağılımı 65
Tablo 11: İş arayanların iş aradığı meslek sınıfları dağılımı (ISCO 88) 66
Tablo 12: İş arayanların iş arama süreleri (Yıllara Göre) 67
Tablo 13: Çalışma biçimi tercihlerine göre iş arayanların dağılımı 68
Tablo 14: Eğitim seviyelerine göre iş arayanların dağılımı 69
Tablo 15: Yaş gruplarına göre iş arayanların dağılımı 69
Tablo 16: Yaşadıkları yere göre iş arayanların dağılımı 70
Tablo 19: İş arama yöntemlerinin tercih ortalamaları 72
Tablo 20: İşveren doğrudan başvuru yöntemiyle iş arayanların sayı ve tercih oranları 73
Tablo 21: Doğrudan işverene başvurma yöntemini tercih edenlerin cinsiyet dağılımı 74
Tablo 22: Doğrudan işverene başvuran kişilerin yaş dağılımı 75
Tablo 24: Doğrudan işverene başvurarak iş arayanların medeni durumları 77
Tablo 25: Doğrudan işverene başvurarak iş arayanların yaşadıkları yer 77
Tablo 26: Doğrudan işverene başvurarak iş arayanların meslek grupları 78
Tablo 27: Doğrudan işverene başvuran kişilerin çalışma tecrübesi durumu dağılımı 79
Tablo 28: Eş, dost aracılığıyla iş arayanların sayıları ve tercih oranları 79
Tablo 29: Eş dost aracılığıyla iş arayanların cinsiyet dağılımı 80
Tablo 31: Eş dost aracılığıyla iş arayanların medeni durumları dağılımı 82
Tablo 32: Eş dost aracılığıyla iş arayanların yaşadıkları yer dağılımı 82
Tablo 33: Eş dost aracılığıyla iş arayanların iş aradıkları meslek grupları dağılımı (ISCO 88) 83
Tablo 34: Eş dost aracılığıyla iş arayanların iş aradıkları yaş grupları dağılımı 84
Tablo 35: Eş dost aracılığıyla iş arayanların iş aradıkları çalışma tecrübeleri 85
Tablo 36: İŞKUR aracılığıyla iş arayanların sayıları ve tercih oranları 85
Tablo 37: İŞKUR aracılığıyla iş arayanların cinsiyet dağılımı (ISCO 88) 86
Tablo 39: İŞKUR aracılığıyla iş arayanların eğitim durumları dağılımı 88
Tablo 42:İŞKUR aracılığıyla iş arayanların iş aradıkları meslek grupları dağılımı 91
Tablo 43: İŞKUR aracılığıyla iş arayanların iş aradıkları meslek grupları 93
Tablo 44: OİB'ler aracılığıyla iş arayanların sayısı ve oranı 93
Tablo 45: OİB'ler aracılığıyla iş arayanların cinsiyet dağılımları dağılımı 95
Tablo 47: OİB'ler aracılığıyla iş arayanların eğitim durumları dağılımı 97
Tablo 48: OİB'ler aracılığıyla iş arayanların medeni durumları dağılımı 98
Tablo 51: OİB'ler aracılığıyla iş arayanların iş tecrübesi dağılımı 101
Tablo 52: Gazete, dergi ve internet aracılığıyla iş arayanların sayı ve oranı 102
Tablo 53: Gazete, dergi ve internet aracılığıyla iş arayanların cinsiyet dağılımı 103
Tablo 55: Gazete, dergi ve internet aracılığıyla iş arayanların eğitim durumları dağılımı 105
Tablo 56: Gazete, dergi ve internet aracılığıyla iş arayanların medeni durumları dağılımı 106

Tablo 57: Gazete, dergi ve internet aracılığıyla iş arayanların yaşadıkları yer dağılımı 106
Tablo 58: Gazete, dergi ve internet aracılığıyla iş arayanların iş aradıkları meslek dağılımı ……....107
Tablo 59: Gazete, dergi ve internet aracılığıyla iş arayanların çalışma tecrübeleri dağılımı 108
Tablo 60: İnternet aracılığıyla iş arayanların sayı ve oranı 108
Tablo 61: İnternet aracılığıyla iş arayanların cinsiyet dağılımı 109
Tablo 62: İnternet aracılığıyla iş arayanların yaş grupları dağılımı 110
Tablo 63: İnternet aracılığıyla iş arayanların eğitim durumları dağılımı 111
Tablo 64: İnternet aracılığıyla iş arayanların medeni durum dağılımları 112
Tablo 65: İnternet aracılığıyla iş arayanların yaşadıkları yer dağılımları 112
Tablo 66: İnternet aracılığıyla iş arayanların iş aradıkları meslek grupları dağılımı (ISCO 88)..... 113
Tablo 67: İnternet aracılığıyla iş arayanların iş tecrübeleri dağılımı..... 114
Tablo 68: Kendi işini kurmak amacıyla girişimde bulunarak iş arayanların sayı ve oranı 115
Tablo 69: Kendi işini kurmak amacıyla girişimlerde bulunarak iş arayanların cinsiyet dağılımları..... 116
Tablo 71: Kendi işini kurmak amacıyla girişimlerde bulunarak iş arayanların eğitim durumları..... 118
Tablo 72: Kendi işini kurmak amacıyla girişimlerde bulunarak iş arayanların medeni durum dağılımı . 119
Tablo 73: Kendi işini kurmak amacıyla girişimlerde bulunarak iş arayanların yaşadıkları yer dağılımı . 119
Tablo 74: Kendi işini kurmak amacıyla girişimlerde bulunarak iş arayanların eğitim dağılımı……. 120
Tablo 75: Kendi işini kurmak amacıyla girişimlerde bulunarak çalışma tecrübesi dağılımı 121
Tablo 76: Alternatif iş arama yöntemlerini kullananların sayı ve oranı..... 122
Tablo 77: Alternatif iş arama yöntemlerini kullananların cinsiyet dağılımı 123
Tablo 79: Alternatif iş arama yöntemlerini kullananların eğitim durumları dağılımı 125
Tablo 80: Alternatif iş arama yöntemlerini kullananların medeni durum dağılımları..... 126
Tablo 82: Alternatif iş arama yöntemlerini kullananların iş aradıkları meslek dağılımı(ISCO 88)..... 127
Tablo 84:İşverenlerin personel temin yöntemi tercihi dağılımları 129

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 : 2004-2012 İş Arama Yöntemi Tercih Ortalamaları 72
Şekil 2 :Doğrudan İşverene Başvurma Yöntemini Tercih Edenlerin Oranı 74
Şekil 3 :Eş Dost Aracılığıyla İş Arama Yöntemini Tercih Edenlerin Oranı 80
Şekil 4 :İŞKUR Aracılığıyla İş Arama Yöntemini Tercih Edenlerin Oranı 86
Şekil 5 :ÖİB'ler Aracılığıyla İş Arama Yöntemini Tercih Edenlerin Oranı 94
Şekil 6 :Gazete, Dergi Ve İnternet Aracılığıyla İş Arama Yöntemini Tercih Edenlerin Oranı 102
Şekil 7 :İnternet Aracılığıyla İş Arama Yöntemini Tercih Edenlerin Oranı 109
Şekil 8 :Kendi İşini Kurmak Amacıyla Girişimlerde Bulunarak İş Arayanların Yıllara Göre Oranı 115
Şekil 9 :Alternatif İş Arama Yöntemleriyle İş Arayanların Yıllara Göre Oranı 122

KISALTMALAR

a.g.e. **:** adı geçen eser

a.g.m. **:** adı geçen makale

a.g.t. **:** adı geçen tebliğ

C. **:** Cilt

Çev. **:** Çeviren

Der. **:** Derleyen

Ed. **:** Editör

EUROSTAT: Avrupa Birliği İstatistik Ofisi

Haz. **:** Hazırlayan

HHİA: Hane Halkı İşgücü Araştırması

ILO: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

ISCO: International Standard Classification of Occupations (Uluslararası Meslek Sınıflama Standardı)

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

No. **:** Numara

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development(Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)

S. **:** Sayı

s. **:** sayfa

TİPTA: Türkiye İşgücü Piyasası Talep Araştırması

TUİK: Türkiye İstatistik Kurumu

vb. **:** ve benzeri

vd. **:** ve diğerleri

vs. **:** vesaire

GİRİŞ

"Çalışma olgusu" insanlığın varoluşuyla ortaya çıkan, insanın hayatındaki en önemli kavramlardan birisidir. Bu kavram zamanla çalışamama durumu olan işsizlik olgusunun da türemesine neden olmuştur. İşgücü arzının, işgücü talebinden büyük olması durumu ile ortaya çıkan işsizlik tüm dünyada önemli bir sorun haline gelmiştir.

"İşsizlikle Mücadelede İş Arama Yöntemleri ve İŞKUR'un Değerlendirilmesi" başlıklı bu çalışmada iş arama yöntemlerini detaylı biçimde incelenerek, ülkemizde tercih edilen iş arama yöntemlerine ilişkin detaylı analizlerin yapılması, iş arama yöntemlerini tercih edenlerin profilinin çıkarılması, hangi iş arama yönteminin daha fazla tercih edildiğini belirlenmesi ile iş arama yöntemi olarak İŞKUR'un değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada istihdam ve işsizlikle ilgili kavramsal çerçeve, istihdam politikaları; iş arama teorileri, modelleri, davranışı, yöntemleri başlıklarına değinilmiştir. Bu amaçla Türkiye İstatistik Kurumu(TUİK) tarafından 2004-2012 yılları arasında gerçekleştirilen Hane Halkı İşgücü Anketi'nden yararlanarak iş arama yöntemlerinin tercih oranları, iş arama yöntemlerini tercih edenlerin ve tüm iş arayanların profili gibi değişkenlere ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra İŞKUR'u değerlendirme amacıyla İŞKUR istatistik yıllıklarından da yararlanılmıştır.

İş arayan kişilerin doğru işe; doğru zamanda, doğru yerde, doğru şekilde yerleşmesi iş arama aktivitesinin başarısıyla doğru orantılıdır. İş arama aktivitesi sırasında kullanılan yöntemler çok çeşitli olsa da amaç her zaman işe yerleşme arzusuna dayanmaktadır. Bu durum sadece işsiz kişiler için değil, herhangi bir işte çalışan ancak daha iyi koşullarda iş arayan kişiler için de geçerlidir. Çalışma olgusu var olduğundan beri iş arama olgusu da var olmaktadır. Değişen teknoloji ve iş hayatının değişen koşulları yeni iş arama yöntemlerini hayatımıza sokmuş olsa da çalışma tarihi kadar eski iş arama yöntemleri bugün hala en çok kullanılan iş arama yöntemleri arasında varlığını korumaktadır. Ülkeden ülkeye, kültürden kültüre değişen iş arama yöntemi tercihleri doğru işe giden yolda kullanılabilecek en önemli araçlardandır. Devletler bu alanda doğabilecek olumsuzlukları önlemek, işçi ve işverenin hızlı ve ekonomik şekilde birbirine ulaşmalarını sağlamak, iş hayatını kontrol altında tutabilmek amacıyla Kamu

İstihdam Kurumlarını kurarak bu alanda Kamunun düzenleyici ve denetleyici yetkilerini kullanmaktadırlar. Modern Kamu İstihdam Kurumları, iş arayan kişilerin ilk aklına gelen başvuru yeri olmayı hedeflemektedirler. Bu amaçla ülkemizde de "1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu" ismiyle Kamu İstihdam Kurumu olarak hizmet vermekte olan Kurum, 2000 yılında "Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ismini alarak büyük bir değişim ve dönüşüm geçireceği yeni bir döneme girmiştir. Bu değişim ve dönüşüm 2000'li yıllardan itibaren aktif istihdam politikalarına büyük kaynak ayrılması ve İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin yoğun şekilde uygulanmaya başlanmasıyla ivme göstermiş ve İŞKUR işgücü piyasasında çok daha önemli bir konuma gelmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM VE İŞSİZLİKLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İSTİHDAM POLİTİKALARI

İşsizlik tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de her dönem üzerinde konuşulan ve toplumun her kesimini etkileyen bir kavramdır. İşsizlik, ekonomik ve sosyal olarak birçok sonucu olan kritik bir olgudur. Ekonomiler ne kadar gelişmiş olursa olsun çalışmak isteyenlerin tamamının çalışması çeşitli sebeplerle mümkün olamamaktadır.

Çalışmak, tüm insanlığın ortak değerlerinden birisidir. Semavi dinlerde "çalışma" kutsal kabul edilmiştir. İktisadi anlamda da mal ve hizmet üretiminin gereği olan " çalışma" eylemi, insan istek ve ihtiyaçlarının tatmini hususunda hayati öneme sahiptir. İnsan çalıştıkça üretim olacak, üretilen mal ve hizmetler insanların istek ve ihtiyacını karşılayacaktır.

1.1 ÇALIŞMA ÇAĞINDAKİ NUFÜS

Çalışma çağındaki nüfus 15-64 yaş aralığındaki nüfusu ifade eder. Bu yaş aralığı ülkeler arasında farklılık gösterebilir. Avrupa Birliği içerisinde bazı ülkeler çalışma çağındaki nüfusu 15-74 olarak kabul etmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu(TUİK), Türkiye için, çalışma çağındaki nüfusu kurumsal olmayan sivil nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus olarak tanımlamıştır. TUİK tarafından açıklanan 2012 yılına ilişkin Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçlarına göre ülkemizdeki 15-64 yaş grubunda bulunan çalışma çağındaki nüfusun oranı %67,6 (51.088.202 kişi) olarak gerçekleşmiştir.[1]

---

[1] Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2012
http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13425 (03.03.2013)

1.2 AKTİF NUFÜS

Bir ülkedeki 15-64 yaş arası nüfustan kurumsal nüfusun dışında kalanlar "aktif nüfus" olarak adlandırılır. Aktif nüfus ülke ekonomilerinin üretim gücü hakkında önemli bilgiler sunabilir. Aktif nüfus, çalışan/istihdam edilen ve işsizlerden oluşur. Bundan hareketle aktif nüfusa dâhil olan gruplar; işverenler, ücretliler, serbest meslek erbabı olanlar, aile işlerinde bir arada çalışanlar ve işsizlerdir[2]

1.3 İŞGÜCÜ

İşgücü, aktif nüfus içerisindeki çalışabilir durumda olan ve çalışma isteği olan kişiler, fiilen çalışabilir durumda olan kişiler, kurumsal nüfus dışında kalanlar, aktif nüfus dışında kalan ancak çalışmaya devam eden kişilerden oluşur. Çalışmak istemesine rağmen iş bulamayan ve iş aramaktan bıkan kişiler *cesareti kırılmış kişiler* olarak değerlendirilir ve "işgücü" içerisinde yer almaz. TUİK, işgücünü çalışma çağındaki nüfustan çalışan kişiler, iş arayanlar veya işbaşı yapmaya hazır olanların toplamı olarak ifade eder. TUİK, işgücüne dahil olmayanları aşağıdaki gibi tanımlamıştır:[3]

- "Mevsimlik çalışanlar: Mevsimlik çalışması nedeniyle iş aramayan, işbaşı yapmaya hazır olamayan kişilerdir.
- Ev işleriyle meşgul olanlar: Kendi evinde ev işleriyle meşgul olması nedeniyle iş aramayan ve işbaşı yapmaya hazır olmayan kişilerdir.
- Eğitimine devam edenler: Bir öğrenim kurumuna, kursa vb. devam etmesi nedeniyle iş aramayan ve işbaşı olmayan kişilerdir.
- Emekli: Bir sosyal güvenlik kuruluşundan emekli olduğu için iş aramayan ve işbaşı yapmaya hazır olmayan kişilerdir.
- Çalışamaz halde olanlar: Bedensel özür, hastalık veya yaşlılık nedeniyle iş aramayan ve işbaşı yapmaya hazır olmayan kişilerdir.
- Diğer: Ailevi ve kişisel nedenler ve bunun dışındaki diğer nedenler ile iş aramayan ve işbaşı yapmaya hazır olmayan kişilerdir."

---

[2] Ardıç, Oğuzhan; Makro İktisat, Seçkin Yayınları, Ankara 2003,s.185.
[3]Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti 2012 Tanım ve Kavramlar
http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2012/turkce/metaveri/tanim/index.html (02.04.2013)

1.4 İSTİHDAM

Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre "bir görevde, bir işte kullanma" anlamına[4] gelen Arapça kökenli bir kelime olan "istihdam" her dönem oldukça önemli bir kavramı ifade eder. Emeğin üretimde kullanılması olarak ifade edilebilen istihdam kavramı, TUİK tarafından "İstihdam edilenler: Yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişiler ile işi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına ve işverenler olarak çalışan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm nüfus istihdam edilen nüfustur." şeklinde tanımlanmıştır.[5]

İstihdam iki farklı biçimde değerlendirilebilir. *Geniş anlamda istihdam*, bir ülkenin sahip olduğu üretim faktörlerinin bir yıllık bir dönem içerisindeki kullanılma derecesini belirtir. İktisat biliminde kullanılan anlamıyla yani *dar anlamda istihdam* ise emek faktörünün üretimde kullanılma düzeyini belirtir. [6]

1.4.1 İstihdam Düzeyi

İstihdam düzeyi " bir memlekette bir yıllık bir dönemde üretim faaliyetlerine katılan bu çeşitli nitelikteki işgücünün aynı ölçüye göre (örneğin niteliksiz emek ölçüsüne göre) değerlendirilmiş iş saatleri veya insan sayısı toplamını ifade eder.[7] İstihdam hacmi olarak da bilinir.

1.4.2 Tam İstihdam

Bir ülkede arz edilen emeğin tamamının işgücü piyasası tarafından talep edilmesi tam istihdam ile açıklanır. İş arayan, çalışabilecek durumda olan ve referans ücret düzeyinden çalışmaya hazır herkesin iş bulabildiği koşulları ifade eder. Gerçek

---

[4] TDK, Genel Türkçe Sözlük
[5] TUİK İşgücü İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri, Sorularla Resmi İstatistik Dizisi-1, 2007, s 15.
[6] Hesapçıoğlu, Muhsin, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi, Beta, İstanbul 1994,s 287.
[7] Köklü, Aziz, Makro İktisat, S Yayını, Ankara, 1976

hayatta ise birçok değişik nedenden ötürü ekonomideki emeğin işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu işgücünün tamamını karşılayamayacağı kabul edilir. Friksiyonel işsizlikle ifade edilen bu durumda işgücü piyasasında tam istihdam durumunda bile çeşitli nedenlerle işsizler bulunmaktadır.

1.4.3 Eksik İstihdam

Eksik istihdam, bir ülkedeki işgücünün tamamının kullanılmaması durumu ya da işgücü piyasasındaki kişilerin eğitimlerine, bilgilerine, tecrübelerine uygun olmayan bir işte çalışma durumu olarak iki farklı biçimde ifade edilmektedir. Eksik istihdam, istihdamın sektörel dağılımı içinde tarımın ağırlıkta olduğu, ücretsiz aile işçilerinin yoğun olarak bulunduğu ve işsizlik sigortası uygulamasının bulunmadığı ülkelerde, işgücünün gereği gibi değerlendirilememesinden kaynaklanan önemli bir sorundur.[8]

16. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansında (ICLS) eksik istihdam, çalışma saatlerinin işgücü için yetersizliği ile ilişkilendirilen "zamana dayalı eksik istihdam" ve kişinin mesleki niteliği ile işi arasındaki uyumsuz eşleşme gelir, aşırı saatlerle çalışma, riskli işler ve benzerleri ile ilişkilendiren "yetersiz istihdam" biçiminde sınıflandırılmıştır.[9] TUİK de bu doğrulta gerekli düzenlemelerini yapmış ve "yetersiz istihdam" ile "zamana dayalı eksik istihdam" kavramlarına ilişkin bilgileri yayınlamaya başlamıştır. TUİK bu iki kavramı şöyle açıklamıştır:

"Zamana bağlı eksik istihdam: 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 kişilerdir.

Yetersiz istihdam: Zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini

---

[8] Gündoğan, Naci, Çalışma Ekonomisi I, Açıköğretim Fakültesi Yayınları,2012, s10.
[9] Kumaş, Hande – Çağlar, Atalay, Türkiye'de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: TUİK 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri İle Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma, Çalışma ve Toplum,2011,s 254.

değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir.[10]

1.4.4 Aşırı İstihdam

Bir ekonomide işgücü piyasasına girmesi mümkün emeğin tamamının işgücü piyasasına girmesine rağmen işgücü talebi karşılanamıyorsa aşırı istihdam durumundan söz edilir. Genellikle çok gelişmiş ülkelerde konjonktürel olarak görülen bu durum, bölge ya da ülke dışından işgücü sağlanarak veya çalışanlara fazla mesai yaptırılarak aşılmaya çalışılır. Aşırı istihdam durumunda emek normalden daha değerli hale gelir ve ücret seviyesi yükselir.

1.5 İŞSİZLİK

İşsizlik, insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. Bir ekonomideki *iş bulmak*, çalışmak isteyen kişilerin iş bulamama durumunu ifade eder. Değişen ekonomik ve sosyal koşullardan ötürü günümüz dünyasında çok daha fazla gündeme gelmektedir. Geniş anlamıyla cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen emek arzının, aynı ücret düzeyindeki emek talebinden büyük olması olarak ifade edilebilir. İşsizlik sadece ekonomik bir durumu ifade etmez beraberinde çok önemli sosyal sonuçları olan sosyal bir durumu da ifade eder. Beraberinde getirdiği ekonomik, siyasal ve sosyal maliyetler, sadece işsiz kalan kişinin değil tüm toplumun üstesinden gelmesi gereken bir durum halini alır. İşsiz kalan bir birey, kendini mutsuz hissedecek, kendisinin ve ailesinin temel ihtiyaçlarını yerine getiremeyecek ve bu durum da kişinin ciddi ailevi, ekonomik ve psikolojik sorunlar yaşamasına yol açacaktır. Öyle ki literatürde işsizlik ve intihar ilişkisine yönelik birçok örnek bulunmaktadır. Fransız devrimi ve aydınlanma hareketine büyük katkısı olan Voltaire'in , "Candide ya da iyimserlik" eserindeki kahramanın bir Türk köylüsünden öğrendiği şu söz işsizliğe dair önemli bir tespiti ifade eder: "Çalışmak, bizden üç büyük kusuru, can sıkıntısını, kötü alışkanlıkları ve yoksulluğu uzaklaştırır".

---

[10] http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2012/turkce/metaveri/tanim/index.html

İşsizlik ekonomik bir gösterge olarak da ekonomilerin durumu hakkında önemli bir bilgi kaynağıdır. Ülkemizde İşsizlik ile ilgili verileri yayınlayan TUİK işsizliği tanımlarken Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1982 yılında Cenevre'de düzenlenen Dünya Çalışma İstatistikçileri Konferansında kabul edilen kriterleri kullanır:

"ILO kriterlerine göre bir kişinin işsiz olarak tanımlanabilmesi için, bu kişinin durumu aşağıda sıralanan üç koşulu birlikte sağlamalıdır. Çalışabilir çağdaki kurumsal olmayan nüfusa dâhil olan kişilerden (15 ve daha yukarı yaş);

a) Referans döneminde bir işi olmayan,

b) Bir iş arayan ve bu konuda bir girişimde bulunmuş olan,

c) İş bulduğu takdirde işbaşı yapabilecek durumda olanlar işsiz olarak tanımlanır.

Ayrıca, bir iş aramayan, ancak "bir iş bulmuş, başlamak için bekleyen ve iki hafta içinde iş başı yapabilecek durumda olan kişiler de işsiz kabul edilmektedir."[11]

1.5.1 İşsizlik Türleri

İşsizlik farklı sebeplerden ortaya çıkan ve farklı sonuçları olan bir kavramdır. Dünya üzerinde değişen sosyal ve ekonomik koşullar, ülkesel farklılıklar farklı işsizlik çeşitlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Literatürde işsizliğe ilişkin değişik temel sınıflandırmalar olduğu görülmüştür. Temel iki sınıflandırma şu şekildedir:

-Çalışma isteğine göre: iradi-İradi Olmayan İşsizlik.

-Görünümüne göre: Açık-Gizli İşsizlik.

[11] TUİK İşgücü İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri, Sorularla Resmi İstatistik Dizisi-1 , 2007,s28

1.5.1.1 İradi/ İrade Dışı İşsizlik

İşsizliği açıklarken temel varsayımlardan birisi kişinin kendi iradesiyle çalışmak istemesi durumudur. İrade dışı işsizlik cari ücret düzeyinden, kabul edilebilir çalışma koşullarında çalışma isteğine ve yeteneğine sahip oldukları halde iş bulamayan kişilerin durumunu ifade eder. J. M. Keynes tarafından savunulan irade dışı işsizlik talep yetersizliğine bağlanmıştır. Ortaya çıkışı işbölümü ve uzmanlaşmanın ortaya çıkmasıyla belirgin hale gelmiştir.

İradi işsizlik ise temel olarak ücret düzeyi ya da çalışma koşullarının beğenilmemesi, normal çalışma sürelerinin fazla bulunması, iş arama çabasının yetersiz olması durumlarında ortaya çıkar. Dolayısıyla kişilerin iş arama sürecinde doğru ve etkili yardım alması, iş arama yöntemlerini etkin kullanması ve piyasasının her iki tarafındaki bilgi seviyesinin yükseltilmesi bu işsizlik türünün azalmasında önemli bir etken olabilir.

1.5.1.2 Açık/Gizli İşsizlik

Açık işsizlik, cari ücret düzeyinden makul çalışma koşullarında çalışmayı kabul etmesine rağmen iş bulunamaması durumudur. Geçici işsizlik, mevsimlik işsizlik, yapısal işsizlik, konjonktürel işsizlik, yapısal işsizlik, teknolojik işsizlik; açık işsizlik türlerindendir.

1.5.1.2.1 Geçici İşsizlik

Tam istihdamdaki bir ekonomide bile görülmesi normal karşılanan işsizlik türü olsa da işgücü piyasasının gelişmişlik düzeyi, istihdam hizmetlerinin kalitesi gibi değişkenlerle ülkeden ülkeye sebepleri farklılık gösterebilir. Geçici işsizlik, işgücü piyasasındaki hem işçi tarafındaki hem de işveren tarafındaki bilgi eksikliği, işgücünün mobilitesini azaltan açık iş/çalışmak istenen mekân uyumsuzluğu gibi temel nedenlerden ötürü oluşur. Friksiyonel işsizlik de denilen bu işsizlik türünü tamamen önlemek mümkün değildir. Çalıştığı işi beğenmeyip daha iyi koşullarda iş aramak için işinden ayrılan kişiler de friksiyonel işsiz sayılır. İşgücü piyasasında işler arasında geçiş olduğu sürece bu işsizlik türü de görülecektir. İnsanlar kendilerine uygun işi bulunca

verimleri artacağından bu işsizlik türünün korkulacak bir işsizlik türü olmayacağı da düşünülebilir.

1.5.1.2.2 Mevsimlik İşsizlik

Mevsimlik işsizlik, işgücüne olan talebin mevsimsel olarak büyük değişiklikler göstermesi, işgücünün niteliklerinin yalnızca belli dönemlerde çalışmaya uygun olması gibi durumlar neticesinde ortaya çıkan işsizlik türüdür. Ülkemizde daha çok tarımın belli dönemlerde yoğun işgücü gerektirmesi, turizm sektörünün yaz aylarında ve tatil dönemlerinde işgücü ihtiyacının artması, belli bölgelerde inşaat sektörünün yalnızca yılın sıcak dönemlerinde çalışması gibi sebepler sonucu görülür. İşgücünün mobilitesinin artması, mevsimlik çalışan kişilerin niteliklerinin arttırılması, tarımın istihdam içindeki payının azalması mevsimlik işsizliği önlemek için alınabilecek tedbirler olarak görülebilir.

1.5.1.2.3 Yapısal İşsizlik

Yapısal işsizlik; farklı üretim metotlarına geçilmesi, ürünlere olan talebin azalması/yok olması ya da başka ürünlere transferi, işgücünün yetersiz vasıfları, üretimde kullanılan hammaddenin tükenmesi gibi bir ekonomideki yapısal değişiklikler temel nedenleri olan işsizlik türüdür. Yapısal işsizliğin gelişmekte olan ülkelerde daha çok görüldüğü varsayılır.[12]

Emek talep edenlerle arz edenlerin bilgi, yetenek ve ihtiyaçlarının birbirleriyle uyumsuz olması yapısal işsizliğe sebep olur. Bu uyumsuzluğun giderilmesi zaman ve maliyet gerektirdiğinden yapısal işsizlik ülkeler için ciddi mücadele gerektiren bir işsizlik türüdür.

Yapısal işsizliğin bir diğer nedeni de açık işlerle, iş arayanların coğrafi olarak uyumsuz olmasıdır. İşgücünün mobilitesinin arttırılması, bölgesel gelişmişlik farklarının

---

[12] Törüner, Mete, İşsizliğin Boyutları ve Yapısı, Bilim ve Sanat, 1983, s12.

azaltılması yapısal işsizliğin bu sebebin ortadan kaldırmak için alınabilecek önlemlerdir.[13]

1.5.1.2.4 Teknolojik İşsizlik

Teknolojik gelişmeler, talebi olduğu kadar üretim tekniklerini de değiştirmektedir. Emek yoğun üretim tarzından teknoloji yoğun üretim tarzına geçilmesi beraberinde birçok alanda çalışanların işsiz kalmasına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra teknoloji bazı mesleklerin yerine alacak üretim teknikleriyle meslek mensuplarının işsiz kalmasına neden olabilir. Teknolojik gelişmelerin ülkeler arasında yayılma hızı ve teknolojiyi kullanma yeteneği farklı olduğundan özellikle yeni teknoloji üreten ülkeler başka ülkelerdeki rakip üreticilerin işlerini çok daha hızlı ve ekonomik şekilde üreterek rakip ülkede işsizlik yaratabilir. Mevcut işgücü kendini yenileyip, teknolojiyi kullanma becerisine sahip olursa bu tür işsizlik ülkenin uzun süreli sorunu olmaktan çıkabilir.

1.5.1.2.5 Konjonktürel İşsizlik

Ekonominin durumuyla, mal ve hizmetlere olan taleple değişen, ekonomik genişleme dönemlerinde azalan, resesyon dönemlerinde artan işsizlik türü konjonktürel işsizlik olarak ifade edilir. Ekonomik darboğazlar toplam talebi azaltır, bu durumda firmalar da üretimlerini azaltmak durumunda kalır. Azalan üretim işgücüne olan ihtiyacı da azaltır böylece işsizlik baş gösterir. Bu işsizlik türünü azaltmak üzerine alınacak tedbirler ekonominin kırılganlığını azaltır, üretimin devamlılığını sağlar. Ülkelerin bu tip işsizlik üzerinde tedbirler alması büyük önem taşımaktadır.

1.5.1.3 Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik, bir ekonomide üretime etkisi olmayan işgücünün içinde bulunduğu durumu ifade eder. Genellikle gelişmekte olan ülkelerde daha çok görülen bir işsizlik türüdür. Gizli işsizliğin olduğu bir ortamda emeğin bir kısmının marjinal verimliliği ihmal edilecek kadar düşüktür ya da negatiftir. Bu kişilerin üretim sürecinden çekilmesi

---

[13] Canbey, Özgüler, Verda, İstihdam ve İşsizlik, Açıköğretim Yayınları, 2012, s56.

durumunda dahi toplam çıktıda değişiklik olmayacaktır ya da çok az olacaktır. Üretim sürecinden çekilmesine rağmen toplam çıktıda bir değişiklik meydana getirmeyen kişilere gizli işsiz denir.

Diğer işsizlik türlerine göre büyük farklılık gösterir çünkü bu işsizlik türünde kişi aynı zamanda istihdam edilmektedir. Yani görünürde kişi işsiz değildir. Bundan dolayı kişi sosyal olarak topluma yük olmamakla birlikte verimliliği düşürdüğü için ekonomik olarak sorun oluşturmaktadır. Genellikle gelişmekte olan ülkelerde tarım ve hizmet sektörü ile kamuda görülmektedir.[14] Çalışanların etkin kullanılmasını sağlayabilecek politikalar, emeğin üretime kanalize edilmesi, verimliliği arttırmaya yönelik uygulamalar, sermayenin artması ve genel yapının düzeltilmesi, tarım sektöründe verimi arttırmaya yönelik faaliyetler kamuda doğru insan kaynakları politikaları uygulanması bu işsizlik türünün önlenmesinde kullanılabilecek araçlardır.

1.6 İŞSİZLİK ORANI

İşsizlik oranı, büyük küçük, gelişmiş ya da geri kalmış tüm toplumların gündeminde olan önemli bir kavramdır. İşsizlik oranı bir ekonominin durumu hakkında fikir elde edilebilecek önemli göstergelerden birisidir. Temel olarak bir ülkedeki işsizlerin sayısının o ülkedeki işgücüne bölümüyle elde edilir.

İşsizlik Oranı = (İşsiz Sayısı / Aktif İşgücü) X 100

şeklinde gösterilir.

Ülkemizde işsizlik oranı TUİK tarafından hesaplanır. TUİK, işsizlik oranını "İşsiz nüfusun işgücü içindeki oranı" şeklinde tanımlamış ve aşağıdaki şekilde formüle etmiştir:[15]

$$\textbf{İşsizlik Oranı} = \frac{\text{İşsiz Sayısı}}{\text{İşgücü}} \text{ X } 100$$

---

[14] Canbey Özgüler, Verda, a.g.e, 2012 ,s56.
[15] http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2012/turkce/metaveri/tanim/index.html

TUİK işsizlik oranını açıklarken ILO'nun standart hesaplama yöntemini kullanmaktadır. Bu standartlara göre istihdamda olmayan ancak son üç ayda iş aramış olan ve 15 gün içinde istihdam edilebilecek olan kişiler işsiz sayılmaktadır. İşsizlik oranı hesaplanırken umudu kırılmış işsizler, mevsimlik işlerde çalıştığından ötürü iş aramayan ancak süresiz iş bulmaları durumunda çalışabilecek olanlar, ev hanımları, emekliler, irad sahibi, öğrenci, hasta, yaşlı engelli olduğundan ötürü iş aramayan ama iş bulmaları durumunda çalışabilecek olanlarla herhangi başka nedenlerle iş aramayan ancak iş bulması durumunda çalışabilecek kişiler hesaba katılmamaktadır. [16]

1.7 İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI

İşgücüne Katılma Oranı, ülkelerin ve işgücü piyasasının gelişmişliği hakkında fikir verebilecek bir diğer önemli göstergedir. Bir ülkedeki işgücünün, aktif nüfusa bölünmesiyle elde edilir. Gelişmiş bir işgücü piyasası, eğitimli nüfus, kadınların iş hayatına katılmasını teşvik edecek düzenlemeler, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ülkemizdeki işgücüne katılma oranını yükseltebilecek önlemlerdir. TUİK, işgücüne katılım oranını "İşgücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı" şeklinde tanımlamıştır.[17]

Ülkemizde işgücüne katılım oranı Avrupa Birliği (AB), OECD ve dünya ortalamalarından düşük kalmaktadır. Bu sonucun ortaya çıkmasında nüfusun eğitim düzeyinin düşük olması ve kadınların işgücüne katılma oranının düşük olması önemli rol oynamıştır. Tarım sektöründeki istihdam daralması da ülkemizdeki düşük işgücüne katılım oranında büyük rol oynamaktadır. Tarımın istihdam içindeki payı azaldıkça bu alanda çalışan kişiler –genellikle başka işlerde çalışamayacak durumda olduklarından- işgücü piyasasından çekilmek durumunda kalmaktadırlar.

---

[16] Eğilmez, Mahfi, İşsizlik Nasıl Hesaplanıyor. http://www.mahfiegilmez.com/2012/01/issizlik-nasl-hesaplanyor.html,(22.04.2013)
[17] http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2012/turkce/metaveri/tanim/index.html(20.04.2013)

1.8 İSTİHDAM ORANI

İstihdam oranı, fiilen çalışan nüfusun 15-64 yaş aralığındaki aktif nüfusa bölünmesiyle elde edilen orandır[18]. İstihdam oranı ülkemizde TUİK tarafından aşağıdaki formülle ölçülmekte olup "kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusun istihdam edilme oranı" şeklinde tanımlanmıştır.

$$\text{İstihdam Oranı} = \frac{\text{İstihdam Edilenlerin Sayısı}}{\text{Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nufüs (15+)}} \times 100$$

İstihdam oranı işsizliğin yanı sıra işgücüne katılma oranını da yansıttığı için ülkenin iş olanaklarını açıklayan önemli bir ölçüttür.[19]

1.9 İSTİHDAM POLİTİKALARI

İstihdam politikaları işsizliği ve olumsuz etkilerini önlemek amacıyla uygulanan sistematik çabalardır. Son yüzyılda büyük oranda artan dünya nüfusuna aynı oranda açık iş sunulmadığı takdirde işsizlik geleceğin en öncelikli sorunlarından birisi olacaktır. İşsizlik sadece kişisel maliyetleri olan bir sorun değildir. İşsiz bireyler tüm toplumun karşılaması gereken ekonomik, sosyal ve siyasi maliyetlere neden olmaktadır. Bu maliyetlerin artan ve sürekli olması ülkeler için sürdürülebilir bir durum değildir. Bu durumun önlenmesi adına tarih boyunca dünya çapında değişik mücadele yöntemleri uygulanmıştır. İşsizlikle mücadelede tüm dünyada kabul gören politikalar, 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren sistematik çabalar halini almıştır. Özellikle de 70'li yıllarda tüm dünyayı derinden sarsan ekonomik krizler boyunca önlenemeyen işsizlik, istihdam politikalarının bir daha hiç çıkmamak üzere gündemde kalmasına yol açmıştır. Öyle ki ILO 70'li yılları "İşsizlikle mücadele on yılı" ilan etmiştir. Buna rağmen işsizlikle mücadelede istenen sonuçlar ancak 80'li yıllardan itibaren AB ülkelerinde alınmaya başlanmıştır. Avrupa Birliği, 1997 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşmasıyla istihdamı AB'nin hedefleri arasında almış ve istihdam politikalarının üye ülkelerin ortak

---

[18] The European Union Labour Force Survey, Methods and Definitions, Eurostat,1998, s.13.
[19] http://www.tesk.org.tr/tr/calisma/istihdam/istihdam2.php (25.04.2013)

bir görevi olduğunu kabul etmiştir.[20] Amsterdam Antlaşmasıyla 2003 yılında yenilenen Avrupa İstihdam Stratejisi de ortaya çıkmıştır.

İstihdam politikaları genel itibariyle aktif istihdam politikaları ve pasif istihdam politikaları olarak sınıflandırılabilir. Devletler işgücü piyasalarına işsizliğin doğurabileceği olumsuz sonuçları önlemeye yönelik olarak uygulanan ve pasif istihdam politikaları olarak adlandırılan işsizlik yardımı, işsizlik sigortası gibi araçlarla işsizlere gelir desteği sağlamaya yönelik müdahalelerde bulunurlar. Bu önlemler büyük maddi kaynaklar gerektirdiği için ve insanları çalışmamaya teşvik edebilmesi nedeniyle tek başına uygulanmazlar. Bu politikaların etkinliğini arttırmak ve işsizlikle hızlı şekilde mücadele edebilmek amacıyla ücret sübvansiyonları, mesleki eğitim, rehberlik ve işe yerleştirme faaliyetleri gibi aktif istihdam politikaları uygulanmaya başlanmıştır. Bu politikalar işgücü piyasası üzerinde uygulanan politikalar olup birbirlerinin alternatifleri değil tamamlayıcısı olarak değerlendirirler.

1.9. 1 Aktif İstihdam Politikaları

Yirminci yüzyıldan itibaren tüm dünya ülkelerini derinden etkileyen işsizlik; devletlerin emek piyasasına müdahalesine, aktif istihdam politikalarının gelişmesine ve yaygınlaşmasına da yol açmıştır. 1950'li ve 60'lı yıllar düşük işsizlik oranları ve istikrarlı ekonomik büyüme rakamlarıyla geçmiştir. 60'ların sonu ve 70'ler tüm dünyayı sarsan ekonomik sorunlar ile geçmiştir. Tüm dünyayı etkileyen ekonomik buhranlar işsizlik rakamlarının da daha önce hiç olmadığı kadar yükselmesine neden olmuştur.

Aktif istihdam politikaları ilk kez 1950'li yıllarda İsveç'te bu isimle uygulanmıştır. OECD, ilk kez İsveç'te uygulanan bu politikaları ayrı bir politika olarak kabul etmiş ve bu politikaların tüm OECD ülkelerinde uygulanması için 1961'de "İşgücü ve Sosyal Sorunlar Komitesi" oluşturulmuştur. Oluşturulan bu komite temelinde OECD'nin yayınladığı "Emek Piyasası Politikalarına Yeni Bakış Açısı"

---

[20] Beceren, Ertan. Kasalak, Murad A. , Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi ve Üye Ülke Stratejilerinin 10 Hedef Kapsamında İstihdama Yönelik Uygulamaları, Ekonomi Bilimleri Dergisi, Cilt 2, 2010,s. 50

raporu OECD Bakanlar Konseyince kabul edilmiştir. Bu raporda üç temel hedef ve ölçüt belirlenmiştir[21].

1. İşgücü Arzı Hareketliliği
2. İşgücü Piyasasının İhtiyaçlarına Uygun Becerilerin Geliştirilmesi,
3. Aktif İş Arama Süreci Desteği

Raporda İşsizlik Yardımı, Erken Emeklilik Teşvikleri gibi pasif işgücü politikalarından işgücü piyasasındaki işleyişi düzenleyen, mesleki eğitimlerle işgücünün vasıflarını arttıran aktif işgücü politikalarına geçilmesi tavsiye edilmiştir. Raporda değinilen işgücü piyasası politikaları düzenlemeleri aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır.

Kamu İşe Yerleştirme Hizmetleri,

1. Meslek Eğitimi,
2. Gençlere Yönelik Politikalar,
3. İstihdam Sübvansiyonları,
4. Engellilere Yönelik Önlemler,
5. İşsizlik Sigortası,
6. Erken emeklilik.

İlk beş tedbir aktif, sonraki iki teklif ise pasif politikalardır. Aktif İşgücü Politikaları ülkemizde Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yürütülmektedir. Bu amaçla 2013 yılında çıkartılan "Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde "Aktif işgücü hizmetleri: İstihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere yapılan faaliyetler" şeklinde tanımlanmıştır[22]. Ülkemizde uygulanan Aktif İşgücü Politikalarından bugüne kadar 2 milyonun üzerinde vatandaşımız yararlanmıştır.[23] Uygulanan bu politikalar sayesinde işsizliğin azaltılmasına, istihdamın süreklilik kazanmasına, kamu istihdam hizmetlerinin geliştirilmesine, mesleki eğitim

[21] OECD, "A New Framework for Labour Market Policies",1990, aktaran, Sohlman, Asa, David Turnham, "What Can Developing Countries Learn From OECD Labour Market Programmes and Policies?", OECD Development Center Technical Paper No:93, January 1994, s.22-23.

[22] "İŞKUR Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği" RG, 12.03.2012-28585

[23] İŞKUR; İstatistik Yıllıkları,1978-2013

olanaklarının çoğalmasına, ekonominin krizlere karşı kırılganlığının azaltılması gibi birçok ekonomik faydanın yanı sıra işsizlikten doğan birçok sosyal sorunun giderilmesine olumlu etkileri olmuştur.

Bununla birlikte aktif işgücü politikalarını uygulamak ülkeler için ciddi maliyet ve emek gerektirmektedir. Öte yandan aktif işgücü politikalarının eleştirilen bazı olumsuz etkileri bulunmaktadır:

Etkinlik Kaybı Etkisi (Deadweight effect): Aktif istihdam politikaları olmasa dahi bu politikalardan yararlanan kişilerin kendiliğinden işe girebileceğini ve bu kişilere yönelik harcamaların gereksiz olduğunu ifade eder.

İkame Etkisi(subsitution effect): Aktif istihdam politikalarından olan sübvansiyonlar etkili oldukları kadar doğru tedbirler alınmazsa suiistimal edilebilecek durumdadırlar. İstihdam edilmesi istenen grupları çalıştırdığı için işverene verilen teşviklerle maliyeti düşen işgücü işveren tarafından tercih edilecek ve mevcut işgücü görece yüksek maliyetinden ötürü işten çıkarılarak yerine düşük maliyetli, devlet tarafından sübvanse edilen işçiler tercih edilecektir.

İşten Çıkarılma Etkisi (displacement effect): Sübvansiyonlar sayesinde işgücü maliyeti düşen işverenler piyasada özellikle de emek yoğun üretim yapılması durumunda ciddi bir maliyet avantajı sağlayacak bu sayede de rakiplerine karşı ciddi bir avantaj elde edebilecektir. Bu da firmalar arasındaki rekabeti bozabilecek ve diğer firmaların da sübvansiyonlardan faydalanmak amacıyla işçi çıkarmasına ya da küçülmesine sebep olabilecektir.

1.9. 1 .1 Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Ücret ve İstihdam sübvansiyonları, emek piyasasına talep yönlü müdahale yoluyla hem istihdamı arttırmak hem de azalmasına mani olmak amacıyla kullanılırlar. Ücret ve istihdam sübvansiyonundaki temel amaç devletin belirlediği koşullara sahip işsizlerin işe alınması durumunda bu kişilerin ücretlerinin devletçe tamamen ya da kısmen karşılanması ya da işverene vergi teşvikleri sağlayarak işgücünün maliyetinin düşürülmesi temeline dayanmaktadır. Ücret ve istihdam sübvansiyonları sayesinde işverenin maliyetleri düşer, üretilen ürünlerin daha düşük fiyattan satılabilir bu da

enflasyonun düşmesine, ülkede üretilen ürün ya da hizmetin fiyatı düştüğü için varsa yabancı rakiplere karşı avantaj sağlayarak paranın ülke içerisinde kalmasını sağlanabilir. Ücret sübvansiyonları genellikle gelişmiş ülkeler tarafından uygulanan yüksek maliyetli politikalardandır. Bu tip sübvansiyonlar ekonomik durgunluk ya da kriz dönemlerinde firmaların işgücü maliyetini düşürerek üretime devam etmelerine fırsat sağlamaktadır. Bu dönemlerde özellikle de ekonomik olarak lokomotif sektörlerde uygulanması durumunda domino etkisi ile birçok sektörde üretimin devam etmesine de olanak sağlar. Bunun yanı sıra sübvansiyonlarla işçilerin istihdamda kalmasını sağlayarak sosyal sorunların da önüne geçilmesini sağlar.

Sübvansiyonlar işveren için büyük avantajlar sağlayan bir politika aracıdır. Ancak sağladığı avantajlar işverenlerin bu politikaları suiistimal etmesine de yol açabilir. İşveren mevcut işçilerini çıkararak, devlet tarafından sübvanse edilen işçilerle çalışmak isteyebilir. Bu tip durumları önlemek için genellikle uygulayıcı devletler tarafından işverene çeşitli sınırlamalar ve yükümlülükler getirilir. Böylece işveren bu desteği kötüye kullanması engellenerek bu politikanın sürekliliği sağlanır.

Ülkemizde İŞKUR tarafından sübvansiyon olarak nitelendirilebilecek "İşbaşı eğitim programı" ve "Korumalı işyerleri" desteği yürütülmektedir. Bu programla İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin mesleklerine ilişkin tecrübeleri elde edebilmeleri, varsa teorik bilgilerini pratiğe dönüştürebilmeleri, işgücü piyasası ve çalışma hayatına adaptasyonlarının sağlanabilmesi amaçlanır. Programdan yararlanma süresi 160 gün ve haftada 45 saat ile sınırlandırılmıştır. Katılımcılar işbaşı eğitimi için çalışmak istediği işyerini kendisi seçebilir ya da İŞKUR aracılığıyla kendi için uygun bir işyeri bulabilir. İşverenler de kendi seçtikleri kişilerin programdan faydalanmasını talep edebileceği gibi, İŞKUR aracılığıyla istediği niteliklerde katılımcı talep edebilir. Katılımcılara program süresince katılımcı zaruri giderleri, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Primleri ödenir ve bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar için Genel Sağlık Sigortası Prim Giderleri İŞKUR tarafından karşılanır.

Korumalı işyerleri ise toplam çalışanlarının en az %75'i işgücü piyasasına girmesi oldukça zor olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylerden oluşan, çalışma ortamı engellilere uygun şekilde düzenlenmiş işyerlerinin devlet tarafından teknik ve mali

yönden desteklendiği özel müesseslerdir. Korumalı işyerlerinde çalışan engelli bireylerin maaşları İŞKUR tarafından sübvanse edilir.

1.9. 1 .2 Kendi İşini Kuranlara Yönelik Yardım Programları

Bir nevi istihdam sübvansiyonu olan kendi işini kuranlara yönelik yardım programları bir diğer aktif işgücü politikasıdır. Avrupa İstihdam Stratejisinde de kendi işini kuranlara yönelik teşvikler öngörülmesiyle özellikle de doksanlı yıllardan itibaren bu alanda büyük bir ivme yakalanmıştır. Bir kişinin istihdam edilmesi sadece o kişi ve ailesi için fayda sağlarken, kendi işini kuran kişiler başka kişileri de istihdam ederek işsizliğin azalmasına vesile olurlar. Bunun yanı sıra kurulan yeni şirketler, rekabeti arttırarak hem tüketici lehine durumlar oluşmasına hem de toplam faydanın artmasına yardımcı olur. Bu tip sübvansiyonlar, kendi işini kuranlara yönelik vergi indirimi, kendilerinin ve/veya istihdam ettikleri kişilerin ücretlerinin bir kısmını ya da tamamının ücretlerinin devlet tarafından karşılanması, vb. şekillerde gerçekleştirilebilinir. Bunun yanı sıra kendi işini kurmak isteyenlerin önündeki en büyük engellerden olan sermaye ve mesleki bilgi için gerekli destekler de verilebilir.

Kendi işini kuranlar genellikle Küçük veya Orta Büyüklükteki İşletme (KOBİ) olarak iş hayatına başlamaktadır. TUİK verilerine göre "KOBİ' ler toplam girişim sayısının %99,9'unu, istihdamın %77,8'ini, maaş ve ücretlerin %51,5'ini, cironun %64,8'ini, faktör maliyetiyle katma değerin %55,5'ini, maddi mallara ilişkin brüt yatırımın %41,1'ini oluşturmaktadır."[24] Böyle bir ortamda kendi işini kuranlara yönelik destekler ülkenin gelişmesi ve işsizliğin önlenmesi açısından büyük bir önem arz etmektedir.

Bu kapsamda İŞKUR, kuruma kayıtlı işsizlerin kendi işlerini kurmalarına ve geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla girişimcilik eğitim programını yürütmektedir. Bu programda "Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) arasındaki Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolünde" belirlenen esaslar çerçevesinde temel

[24] TUİK, Küçük Ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri, 2011
http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13146 (12.04.2013)

seviye girişimcilik eğitimi gerçekleştirilmektedir. Bu eğitim neticesinde katılımcılar, KOSGEB'in "Yeni Girişimcilik Destekleri"nden faydalanma imkânına kavuşmaktadırlar. Ülkemizde KOSGEB ile çeşitli Kurum ve Kuruluşlar tarafından girişimciliğin desteklenmesi hususunda çeşitli programlar yürütmektedir.

1.9.1.3 Doğrudan Kamu İstihdamı

Doğrudan Kamu istihdamı da sübvansiyon olarak kabul edilen bir diğer aktif istihdam politikası aracıdır. Bu yöntem kamu tarafından iş bulması zor görülen ya da işgücü piyasasında dezavantajlı kişiler kişilerin kamu tarafından süreli ya da süresiz istihdam edilmesi şeklinde gerçekleştirilir. Bu kişiler istihdam edilerek Kamu kaynaklarının istihdam ile yatırıma aynı anda kullanılabilmesi yolu açılır. Kamu yatırımlarının arttırıldığı kriz dönemlerinde Keynesyen politikalarla bu istihdam şeklinin arttırılması hem kamu harcamalarının artmasını hem de işsizliğin kontrol altında tutulabilmesini sağlayabilir. Bu şekilde istihdam edilen kişiler genellikle temizlik, altyapı düzenlemeleri, tarihi yapıların restorasyonları, dönemsel işler, kamuya ait yerlerin bakımı ve onarımı vb. işlerde istihdam edilirler. İstihdam edilen kişiler bu yöntem sayesinde işgücü piyasasına girme, herhangi bir iş üzerinde tecrübe kazanma, çalışma alışkanlığı kazanma gibi önemli kazanımlar elde edebilirler.

Bu politikanın eleştirilen tarafları ise kamunun bu şekilde istihdamının istihdam edilen kişilerin sürekli kamunun sunduğu çalışma koşullarında çalıştırmaya alıştırması, kişilerin kamudan kendilerini sürekli çalıştırması konusunda beklentiye girebilmelerine yol açması olarak görülmektedir.

Ülkemizde bu nitelikte değerlendirilebilecek olan Toplum Yararına Programları İŞKUR tarafından yürütülmektedir. Özellikle 2009'da açıklanan istihdam paketi neticesinde ciddi bir biçimde uygulanmaya başlanan programlar neticesinde yüz binlerce kişiye belirli sürelerle gelir desteği ile kişilerin işgücü piyasasına ve çalışma hayatına hazır olması sağlanmıştır.

1.9.1.4 Mesleki Eğitim Programları

Gelişen ekonomiler, küreselleşen dünya, yeni üretim teknikleri, artan rekabet ve ilerleyen teknoloji işgücü piyasasının talep yönünün isteklerini de değiştirmiştir.

İşverenler sürekli yenilenen koşullara ayak uydurabilecek, kendisine yük olmayacak, vasıflı işgücünü her zamankinden daha fazla talep eder hale gelmiştir.

İşsiz kişilerin önemli bir kısmı da işgücü piyasasın isteklerine cevap veremediğinden işten çıkarılmış ya da işe giremeyen kişilerden oluşmaktadır. Mesleki eğitim programları; uzun süreli işsizlerin, güncel ve geçerli mesleki bilgisi olmayan kişilerin-çoğunlukla gençler-, dezavantajlı grupların istihdam edilebilmelerini sağlamak için gerekli mesleki eğitimin devlet tarafından verilmesi ya da verdirilmesidir. Bu sayede bu kişilerin istihdam edilebilirliğini arttırarak işe yerleşmeleri kolaylaşır. Herhangi bir sebepten ötürü eğitim sisteminin dışına çıkmış kişiler tekrar sisteme sokulabilir. İşgücü piyasasının gerekli nitelikli personeli bulamamasından kaynaklanan üretim kayıplarının önüne geçilmiş olur. Firmaların eğitim giderleri kamu tarafından karşılanarak firmaların mali yapıları güçlendirilir böylelikle uluslararası alanda o ülkenin şirketleri özellikle de eğitim giderlerinin yüksek olduğu sektörlerde rekabet avantajı elde edebilir. Ülkenin insan kaynağı sermayesinin değeri arttırılmış olur.

Bu politikanın başarısı; eğitimlerin işgücü piyasasının kısa, orta ve uzun vadeli istek ve ihtiyaçlarını karşılayabilecek şekilde planlanmasına, eğitime katılacak kişilerin doğru bir şekilde belirlenmesine, yapılacak eğitimlerle ilgili olarak hem işverenlerin hem de işsizlerin doğru şekilde bilgilendirilmesine, eğitimin hızlı ve ekonomik bir şekilde uygulanmasına, eğitimin teorik ve pratik kısımlarının iyi ağırlıklandırılmasına, eğiticilerin ve eğitim mekânlarının uygun koşullarla güncel bilgi ve teknolojilere sahip olmasına, eğitimlere katılımı teşvik etmek amacıyla katılımcılardan ücret alınmamasına hatta mümkünse eğitim boyunca maddi yardım yapılmasına, işverenlerin de eğitim sürecine dâhil edilmesine, işçi-işveren-devlet ayağının koordinasyonunun sağlanmasına bağlıdır. Aksi takdirde kimi zaman oldukça maliyetli olan bu tip eğitimler işverenlerin ihtiyacını karşılamayacak, kamu kaynaklarının israfına, zaman ve emek kaybına yol açacaktır.

Ülkemizde İŞKUR tarafından işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu tüm mesleklerde işsizlerin niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini arttırmak amacıyla mesleki eğitim programları düzenlenmektedir. İstihdam garantili mesleki

eğitim kurslarında katılımcıların en az yüzde ellisi yirmi günden az olmamak koşuluyla kurs süresi kadar istihdam edilmek zorundadırlar.[25] Katılımcılara kurs boyunca günlük olarak ücret ödenmekte, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası ile bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar için Genel Sağlık Sigortası Prim Giderleri de İŞKUR tarafından ödenmektedir.

1.9. 1 .5 Kamunun Rehberlik ve İşe Yerleştirme İşlemleri

Kamunun işgücü piyasasına yönelik bilgilendirme, rehberlik ve eşleştirme hizmetleri bir diğer aktif istihdam politikasıdır. Çağdaş Kamu istihdam kurumları, işgücü piyasasında aktif olarak yer alarak iş arayanlara ve işverenlere hizmet sunar. İş arayanlara yönelik rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, iş hayatına, mesleklere yönelik bilgilendirme hizmetleri, iş aramanın öğretilmesi ve bu konuda kişiye yardım edilmesi gibi faaliyetler sunulur. İşverene de açık pozisyonlarına uygun nitelikte personel temini, yasal mevzuat hakkında bilgilendirme gibi hizmetler sunulur. Günümüz dünyasında Kamu İstihdam Kurumları sadece rehberlik ve danışmanlık hizmetleri yapmakla kalmaz işgücü piyasasının istek ve ihtiyaçlarına yönelik personel bulamadığı durumlarda uygun adaylara nitelik kazandırarak bu kişileri işgücü piyasasına entegre eder.

Ülkemizin kabul ettiği ILO sözleşmeleri gereğince istihdam hizmetleri kamu ya da özel sektör tarafından yapılmaktadır. İş arayan ve işveren arasında adeta bir köprü görevi görerek her iki tarafından birbirine ulaşabilmesi sağlanmaktadır. Bu amaçla ülkemizde İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin yaygınlaştırılması amacıyla 2012 ve 2013 yılları içerisinde İŞKUR bünyesinde 81 ilde ve hizmet merkezlerinde çalışan 4000'e yakın İş ve Meslek Danışmanı istihdam edilmiştir. İş ve Meslek Danışmanlarınca öğrencilere, iş arayan kişilere ve işverenlere birebir hizmet sunulmaktadır. İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinden sadece 2013 yılı içerisinde bir milyondan fazla iş arayana ve iki yüz binden fazla işverene ulaşılmıştır.

[25] İŞKUR, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği" RG, 12.03.2012-28585

1.9.2 Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları, işsizlik olgusu var olduğu sürece var olması gereken bir politikadır. Bu politikalar sayesinde işsizliğin neden olabileceği sosyal ve ekonomik maliyetler kısmen de olsa önlenebilir. Aktif istihdam politikaları, kişilerin istihdam edilmesine yönelik politikalardır. Pasif politikalar ise işsiz kalan kişilerin topluma yük olmasını engelleyen ve onları işsizliğin zararlı etkilerinden koruyan politikalardır.[26]

Pasif istihdam politikaları işsizlere gelir desteği üzerine kurulan politikalardır. Kıdem tazminatı, ücret garanti fonu, işsizlik sigortası kısa çalışma ödeneği, erken emeklilik ve işsizlik yardımı ya da sosyal yardımlar şeklinde birçok pasif istihdam politikaları çeşidi bulunmaktadır.

1.9.2.1 İşsizlik Sigortası

Tüm dünyada yaygın olarak kullanılan ve en bilinen pasif istihdam politikalarından birisi olan işsizlik sigortası, ücret karşılığında bir işte kayıtlı olarak çalışırken çalışma istek ve yeterliliğine sahip olmasına karşın kendi isteği dışında işten çıkartılan kişilere belirli sürelerle verilen ücrettir. Bu ücretle kişilerin işsiz kalması sonucunda doğacak olumsuzlukların azaltılması ve bu kişilerle bakmakla yükümlü olduğu kişilerin kimseye muhtaç olmamasını sağlanmaktadır.[27]

İşsizlik sigortası, işverenlerin de eleman çıkarırken duygusal davranmasını önler. Böylelikle işverenler, insan kaynakları politikası işten çıkarma gerektirdiğinde daha sağlıklı karar verebilirler ve işyerlerinin verimli çalışmasını sağlayabilirler. İşsizlik sigortasının bir diğer faydası ise özellikle de işten çıkarmaların yoğun olarak yaşandığı dönemlerde kişilere gelir desteği sağlayarak harcamaların ciddi düşüşler göstermesini önlemektedir.[28]

---

[26] Bulut, Selahattin, Türkiye'de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,2010,s,9
[27] Biçerli, M. Kemal. Çalışma Ekonomisi. İstanbul: Beta Yayıncılık,2005,.s482.
[28] Biçerli,2005, age.s483

İşsizlik sigortası uygulayıcıları bu sigortanın süresini, sigorta için işverenden ve çalışandan kesilen tutarları, yararlanma koşullarını ve miktarını çok dengeli belirlemek durumundadırlar. İşsizlik sigortasından yararlanma süresinin uzun ve sigortadan alınan ücretin yüksek olduğu durumda kişilerin çalışma isteği azalacak ve iş hayatına dönmeleri zorlaşacaktır. Tersi durumda ise işten çıkartılan kişiler ve ailelerinin düşeceği olumsuz durumlar bireyleri ve tüm toplumu sosyal ve ekonomik yönden etkileyecektir. İşsizlik sigortası ücretinin dengeli ayarlanması kişilerin çalışmak isteyecekleri asgari tutarı ifade eden rezervasyon ücretini de etkileyebilecektir. Devletler işsizlik sigortasından yararlanan işsizleri bir an önce işgücü piyasasına döndürmek amacıyla bu kişilere yönelik özel danışmanlık hizmetleri ve programlar sunmaktadır. Bunun yanı sıra birçok ülkede de işsizlik sigortasından yararlananlara yapılan uygun iş tekliflerinin reddedilmesi durumunda işsizlik sigortası kesilebilmektedir.

1.9.2.2 İşsizlik Yardımı

İşsizlik yardımı, mazisi en eskiye dayanan pasif istihdam politikalarından birisidir. İşsizlik yardımı birçok ülkede Kamu istihdam Kurumları tarafından verilmektedir. Özellikle de Avrupa ülkelerinde işsizlik yardımı sistemleri oldukça gelişmiştir. Ülkemizde de son yıllarda daha çok kullanılmaya başlanan bu politika temel olarak herhangi bir sebepten ötürü çalışmayan ya da çalışamayan kişilere belli muhtaçlık şartlarını taşıması durumunda bu durumu devam ettiği müddetçe verilen yardım olarak nitelendirilebilir. İşsizlik sigortasından temel farkı, işçi ve işveren tarafı yerine tamamen kamu tarafından finanse edilmesidir. Bundan ötürü en maliyetli pasif politikalardan birisidir. Yardım miktarının kişinin çalışması durumunda elde edeceği gelirden düşük olması gereklidir aksi takdirde kişiler çalışmak yerine yardım almayı tercih edecektir. Bunun yanında bu yardımı alan kişiler aktif politikalarla bir an önce işgücü piyasasına yerleştirilmeye çalışılmalı ve uygun iş tekliflerine geçerli bir sebeple kabul etmeyenlerin aldığı yardımlar azaltılmalı ya da kesilmelidir.

1.9.2.3 Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, işçiyi keyfi işten çıkarmalardan koruyan önemli bir pasif politika aracıdır. İşverenin işçiyi kanuni çerçevelerle belirlenmiş sebeplerden birisiyle işten çıkarması durumunda işçiye çalıştığı süre ve maaşıyla doğru orantılı olarak verilen

tazminattır. Kıdem tazminatı uygulaması işsizlik sigortasına paralelindeki bazen de alternatifi konumundaki uygulamalardır. Kıdem tazminatı politikası ülkeler arasında büyük farklılıklar göstermektedir.

1.9.2.1.4 Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma ödeneği pasif istihdam politikaları arasında en yeni olanıdır. İşverenin öngörülemeyen anormal koşullar, doğal afetler, ekonomik krizler gibi sebeplerle çalışma sürelerinin azaltması ya da işin bırakılması durumlarında işverene ücret desteği verilerek çalışanların işlerine devam etmesi sağlanır. Böylelikle firmaların kapanmaması, üretimin azalmaması, talebin azalmaması, ekonominin kırılganlığının önlenmesi ve afetler sonucunda hayatın normal akışının devam etmesi amaçlanır. Çalışanlar içinse kişilerin işten çıkmasını önleyerek işsizliğin neden olabileceği sosyal ve ekonomik sorunlar önlenmiş olur. Kısa çalışma ödeneği ülkemizde işsizlik sigortasından fonlanarak İŞKUR tarafından verilen hizmetlerden birisidir. Dünyada ekonomik krizin yoğun hissedildiği dönemde ülkemizde de uygulanmaya başlanmıştır.

1.9.2.5 Erken Emeklilik

Erken emeklilik OECD tarafından kabul edilen pasif istihdam politikalarından birisidir. Emeklilik süresini dolduran kişilerin emekliliğe teşvik edilmesini böylelikle onların yerine işe girebilecek gençlerin çalışma hayatında kalmasını/girebilmesini sağlar. Emekli olan tecrübeli çalışanların iş bulması tecrübesiz genç çalışanlara göre daha kolaydır. Öte yandan erken emeklilik uzun vadede ülkenin ekonomik dengelerini bozan bir politika olduğundan çok dikkatli şekilde uygulanması gerekir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ ARAMA VE İŞ ARAMA YÖNTEMLERİ

İş arama, ekonomik ve iktisadi olarak açıklanabilen ve işsizliğin her geçen gün daha büyük bir sorun haline geldiği dünyamızda sorunun çözümü için geliştirilmesi gereken esas mesele haline gelmiştir. İş arama, işsiz bireyler için oldukça önemli bir süreci ifade eder. Son dönemde psikoloji bilimi de iş arama sürecini incelemeye başlamıştır. İşsizliğin kendini hissettirdiği dönemlerde bundan etkilenen kişilerin davranışları değişiklik göstermeye başlar. Uzun süre işsiz kalan kişilerde umutsuzluk, keyifsizlik hali, korku, asosyallik gibi birçok psikolojik durum oluşur. Bu hem işsiz kalan kişiyi hem de ailesini, arkadaşlarını olumsuz şekilde etkiler. Özellikle de ağır ekonomik krizler gibi dönemlerde tüm toplumu etkileyen psikolojik etkiler görülebilir. İş arama, sadece işsiz kalan kişilerin değil, işinden memnun olmayan kişilerin de içinde bulunduğu bir aktivitedir. Dolayısıyla çalışanlar da işlerinden memnun olmadıklarında, daha iyi şartlarda çalışmak istediklerinde ya da başka amaçlarla çalışırken iş arayabilirler. İş arama, George Stigler tarafından önemli bir ekonomik sorun olarak görülmüştür.[29]

2.1 İŞ ARAMA TEORİSİ

İş arama teorisi çalışma ekonomisinin temel taşlarından birisidir. Neoklasik iktisadın uzantısı olarak görülen iş arama teorisi, iktisatta işgücü piyasasındaki bilgi eksikliğiyle açıklanmaktadır.[30] Neoklasik işgücü analizine göre kişinin çalışmak istemesiyle boş kalmak arasında yapacağı tercihe göre işgücü arzı belirlenir. Kişiler optimizasyon hesabı yaparak çalışma ya da çalışmama arasında karar vermektedirler. Ücret ve çalışma isteği arasında pozitif korelasyon vardır. Ücret arttıkça kişilerin çalışma isteği dolayısıyla da çalışmak isteyen kişi sayısı artar. İş arama teorisinde işgücünde tam bilgiye ücretsiz olarak ulaşamadığı varsayılır. İşçiler ve işverenler işgücü piyasasına ilişkin olarak tam bilgiye sahip değillerdir ve bu bilgiye ulaşmak için zaman

[29] Stigler, George J. ;"The economics of information". Journal of Political Economy,1961.s213
[30] Biçerli, M.Kemal Çalışma Ekonomisi, Açıköğretim Yayınları,s205

ayırmak ve buna ilişkin maliyeti karşılamak gereklidir. Teoriye göre ekonomide açık işler ve işsizler bulunmaktadır. Ancak hem işçinin hem de işverenin birbirini bulması kolay ve bedelsiz değildir. Kişiler sadece çalışmak ile boş kalmak arasında karar vermez bununla birlikte iş aramaya da karar verecektir. Bu teoriye dayanan işsizlik, kişilerin kendilerine uygun işi arama sürecinden kaynaklanmaktadır.

Yine aynı teoriye kişilerin çalışmak ile çalışmamak arasındaki kararı zaman içinde değişecek; kişilerin bir işte çalışmak için kabul edecekleri minimum ücret düzeyi(rezervasyon ücreti) işsiz kaldıkça azalacak ve iş aramak maliyetli ve zor bir iş olduğundan kendilerine teklif edilen işi kabul edecektir. İş arama maliyetlerinin, bu süreçte katlanılan alternatif maliyetlerin üzerinde olduğu noktada iş arama faaliyeti durdurulacaktır.

İş arama süreci, ülkeden ülkeye, kültürden kültüre, kişiden kişiye değişen karmaşık bir süreçtir. Bu süreci etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Şüphesiz iş arama sürecini etkileyen en önemli faktör, kişinin işsiz kalınan süre içerinde geliri olup olmadığıdır. Günümüz dünyasında işsizlik sigortası uygulamaları, sosyal yardımlar, aile desteği gibi çok çeşitli destek mekanizmaları vardır. Bu mekanizmalar kişinin işsiz kalma süresini doğrudan etkilemektedir. Bunun dışında kişinin belirlediği rezervasyon ücreti düzeyi işsizlik süresini doğrudan etkilemektedir. Kişinin iş bulma sürecinde kullandığı metotlar, işgücü piyasası, işsizlik oranı, işgücü piyasası hakkında bilgiye ulaşma durumu işsizlik süresini etkiler. [31] [32]

2.2 İŞ ARAMA MALİYETLERİ

İş arama maliyetleri, iş arama sürecini etkileyen önemli değişkenlerden birisidir. Hem maddi hem de manevi maliyeti olan bu süreçte bu maliyetler sadece işsiz kişi değil tüm toplum tarafından karşılanır. İş arama sürecinde kişiler iş başvuruları hakkında bilgi alabilmek için internet, telefon, gazete giderleri, iş başvurularına gitmek için ulaşım ve başvuru yapacağı yer ikametgâhından farklıysa konaklama gideri, başvuru sırasında

---

[31] Ataman Ceylan, Berrin; İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt 53, Sayı1, Ankara 1998, s65

[32] Başbuğ, Gökçe. ve Elgin, Ceyhun. The More Expecting to Have a Job, the More Having" ,2010. s2

işverene olumlu bir izlenim bırakmak için gereken giyim, kuaför, kişisel bakım vb. giderler, başvuru yapabilmek için fotoğraf, belge ücretleri, sınav ücretleri gibi maddi maliyetlerle karşı karşıyadır. Çalışan ancak daha iyi şartlarda iş arayan ya da işinden memnun olmayan kişiler içinse bu maliyetlerin bir kısmı bulunmamakla birlikte bu kişiler için de iş arama faaliyetinden olayı işlerinden geri kalma, isteklendirme eksikliği, verimlilik düşüşü gibi hem çalışana hem de işverenine zarar veren maliyetler oluşur.

İş arama sürecinin görünmeyen maliyeti ise işe girilmesi durumunda kazanılan ücrettir. İş arama süreci uzadıkça umutsuzluk, hayattan zevk alamama, asosyallik gibi birçok durumla karşı karşıya kalınır. Bu da işsizliğin maddi olmayan maliyeti olarak görülebilir. Mutsuz, inancını kaybetmiş, artık iş bulamayacağını düşünen kişiler; içinde bulundukları toplumu da olumsuz yönde etkilerler.

Amerika'da iş arama maliyetleri vergiden düşülebilmektedir. Bu sistemde kişiler iş bulmak için il ya da ülke dışı seyahat, il içi ulaşım, yemek, konaklama, pasaport, telefon ve internet giderleri, gibi birçok gider kalemi belli oranlarda vergiden düşülebilmektedir[33]. Böylece işsiz kişiler bu zor dönemlerinde rahatça iş arayabilmekte ve işgücü piyasasına daha hızlı girmektedirler. Bu politikanın işsizliğin kişisel ve toplumsal maliyetleri düşünüldüğünde ülkeler faydalı bir politika olduğu söylenebilir.

2.3 İŞ ARAMA MODELLERİ

İş arama eylemini modelleyen önemli çalışmalar bulunmaktadır. Bunların en önemlileri George Stigler ve John.J. Mc.Call tarafından gerçekleştirilmiştir.

2.3.1 Stigler 'in İş Arama Modeli

Nobel ödüllü Amerikan bilim adamı George Stigler tarafından ortaya konan bu modelde dikey eksende iş aramanın marjinal faydası ve maliyeti, yatay eksende ise iş arama görüşmelerinin gün olarak sayısı bulunmaktadır. İş arama sürecinin marjinal maliyetinin eyleme devam edilmesi durumunda elde edilecek marjinal gelir ile kesiştiği nokta kişi iş arama eylemini bırakacaktır. Bu noktada optimal sayıya ulaşan iş arayan

[33] http://www.irs.gov/publications/p529/ar02.html#en_US_publink100026911 (14.05.2013)

kişi bu noktadan sonra elde edilecek gelir maliyetten düşük olacağı için kişi iş aramayacaktır. Bu modelde işgücü piyasasında eksik bilgi olduğu, iş arayanlar ile işverenlerin birbirlerinden haberdar olmasının maliyetli olduğu varsayılır. Eksik ve maliyetli bilgiden ötürü iş arayan kişiler, en yüksek ücreti bulmak için başvurularda bulunur. Stigler bu sürecin ne zaman sona ereceğini açıklamıştır. Varsayıma göre iş arayan kişi firmaların ödeyeceği ücreti tahmin edebilmekte fakat hangi işverenin hangi ücreti vereceğini bilememektedir. Kişiler önceden belirlediği firmalara giderek iş başvurusunda bulunur ve en yüksek ücreti bulmaya çalışır; ancak işgücü piyasasında bilgiye ulaşmak maliyetli olduğu için bir noktada iş aramayı bırakır. Stigler, iş arama maliyetinin direkt ve direkt olmayan olarak ikiye ayırmıştır. Direk maliyetler ulaşım, iletişim gibi iş aradıkça artan giderlerden oluşur. Direkt olmayan maliyet ise teklif edilen ücret düzeyinden daha yüksek ücret bulabilmek için iş aramaya devam edince ortaya çıkan fırsat maliyetidir. Kişi, iş aramaya devam etmesi durumunda ilk teklifte işe girmesi halinde elde edeceği toplam gelirden mahrum kalacaktır. Modele göre iş arama süresi uzadıkça kişilerin çalışmak için kabul edecekleri ücret düzeyi azalmaktadır.[34]

2.3.1 J. Mc. Call Modeli

Amerikalı ekonomist John J. Mc.Call, iş arama üzerine yazdığı makalesinde dinamik bir iş arama modeli sunmuştur. Modelinde rezervasyon ücretini temel almıştır. İş arayan kişilerin iş tekliflerinin dağılımını bilmesi ve paranın değerinin sabit olduğu varsayımı altında iş arayanların iş teklifini ne zaman kabul ya da ret edeceğini açıklamaya çalışmıştır.[35] Bu modele göre iş arayanın optimal stratejisi gereği rezervasyon ücret düzeyinden düşük her teklifi reddeder, rezervasyon ücret düzeyinden yüksek herhangi bir teklifi ise kabul eder. Rezervasyon ücret düzeyinin yüksek olması durumunda işsizlik süresi uzayabilir. Bu modelde rezervasyon ücretinden düşük teklifler alındıkça rezervasyon ücreti de aşağı yönlü değişim gösterebilir. Araştırmacılar

---

[34] Stigler,George, Part 2: Investment in Human Beings, Journal of Political Economy Vol. 70, No. 5,1962, s.94-105.
[35] McCall, John J; "Economics of information and job search". Quarterly Journal of Economics 84 (1): 1970, s113-126.

iş arayan kişinin talep ettiği rezervasyon ücreti düzeyi yükseldikçe kişinin işsizlik süresinin de uzadığını ortaya koymuşlardır.[36]

2.4 İŞ ARAMA DAVRANIŞI MODELLERİ

İş arama sürecini iktisadi olarak açıklayan birçok model mevcut olmakla birlikte bu karmaşık sürecin psikolojik yönü de son dönemde araştırma konusu olmuştur. İş arama davranışı, iş bulmaya yönelik faaliyetlerin bütünü olarak ifade edilebilir.

2.4.1 Öğrenme Modeli

Bu modelde iş arayan kişi iş başvurularından bulunduğu sürece işgücü piyasasına dair bilgisi ve hangi iş arama yönteminin daha işe yarar olduğunu zaman içerisinde öğrenir. Modele göre iş arama davranışı zamanla daha çok zaman alır.

2.4.2 Sıra Modeli

Bu modele göre göre iş arama süreci belli sıralarla aşamalar takip edilerek yapılan bir süreçtir. İş arama sürecine öncelikle planlama süreci ile başlanır ve sırayla daha yoğun aşamalara geçilir. Bu aşamalar sonucunda başarısız olunması durumunda tekrar en başa dönülür.

2.4.3 Duygusal Tepki Modeli

Bu modelde iş arayanın iş arama sürecinde yaşadığı stres ve olumsuzluklardan kötü yönde etkilendiğini ve bu yüzden bir süre sonra bireyin iş aramada isteksizleşeceği belirlenmiştir. İsteksizleşen bu bireyler insanlarla iletişim kurmayı gerektiren iş arama yollarını daha az kullanmaya başlarlar.

2.4.4 Soelberg ’in Genellenmiş Karar Süreci Modeli

Soelberg, iş arama sürecinin 4 aşamadan oluştuğunu savunur.[37]

---

[36] http://en.wikipedia.org/wiki/Search_theory (21.05.2013)

1) Nasıl bir iş istendiğinin belirlenmesi?

Kişi çalışmak istediği koşulları, ücret düzeyini, çalışma şeklini belirler.

2)Arama planının yapılması

Bu aşamada kişi iş arama planı yaparak, işler hakkında nasıl bilgi alabileceğini belirler. Kendi özellikleriyle, işlerin sunduklarını değerlendirir.

3) İşin aranması

Bu bölümde kişi aktif olarak iş aramaktadır bunun için formal ve formal olmayan arama yöntemlerini kullanabilir. İşi seçmesiyle bu aşama tamamlanır

4) Kararın doğrulanması

Bu aşamada kişi seçtiği işe uygunluğundan emin olduğu anda kararını çevresine ilan eder ve süreç tamamlanır.

2.4.5 Blau Modeli

Soelberg ‘in iş modelini temel alan bu modelde Soelberg‘in modelinin birinci ve ikinci aşamaları “iş aramaya hazırlık” süreci olarak değerlendirilir. Bu süreçte iş ilanları, gazete, akraba, arkadaş gibi kaynaklar yardımıyla işler hakkında bilgi alınır. Modelin ikinci aşamasında ise aktif iş arama gerçekleştirilir. Aktif iş arama bölümünde iş başvuruları gerçekleştirilir, görüşmelere ve mülakatlara girilir. Blau modelinde iş arama için harcanan çabaya da dikkat çekmiştir. Kişilerin, formel yöntemlerin yanında sosyal ağlarını da kullandıklarını belirtmiştir.[38]

---

[37] Soelberg, Peer; A study of decision making: Job choice, Pittsburgh,1967
[38] Blau, David M. , Philip K. Robins; Journal of Political EconomyVol. 98, No. 3 (Jun., 1990), s. 637-655

2.5 İŞ ARAMA YÖNTEMLERİ

İş arama eyleminde sürecin başarıya ulaşması için hiç şüphe yok ki doğru arama yöntemlerini kullanmak büyük önem arz etmektedir. İş arama sürecini zorlu bir yol olarak görürsek, doğru iş arama yönteminin bu yolda hedefe rahat ulaştıracak bir köprü olarak görebiliriz. İş arama yöntemleri işgücü piyasasındaki bilgi eksikliğini gidererek işveren ve iş arayanın birbirinden haberdar olmasına vesile olur. İş arama kanalları sayesinde iş arayanlar işverenlerin açık iş pozisyonları, ücret düzeyleri, aranan koşullar hakkında bilgi alabilirler. İşverenler de açık pozisyonlarını hızlıca ve doğru kişiyle doldurarak bu yöntemlerden yararlanırlar.

Değişen iş koşulları, artan küreselleşme, ilerleyen teknoloji ve sosyal medya iş arama metotlarında da değişikliklere yol açmıştır. Lars Osberg iş aramayı balık avlamaya benzetmiştir. Osberg'e göre balık avlamak için nehrin ya da denizin doğru yerinde, doğru zamanda, doğru yöntemleri kullanmak gerekir[39]. İş arayan kişi de aynı şekilde doğru zamanda, doğru yöntemleri kullanarak başarıya ulaşabilir. İş arama yöntemi seçimi; kişilerin yaş, cinsiyet, kültür, çalışma durumu, işgücü piyasasının gelişmişlik düzeyi gibi birçok değişkenden etkilenir.

Literatürde iş arama yöntemlerinin formel/enformel ve geleneksel/modern olarak iki şekilde sınıflandırıldığı görülmüştür. Rees tarafından 1996 yılında yapılan bir çalışmada formel iş arama yöntemleri; gazete ilanları, sendika ilanları, okullarda verilen istihdam hizmetlerinden yararlanma özel istihdam büroları, kamu istihdam hizmetleri olarak belirtilmiştir.[40] Aynı eserde; kişinin beraber çalıştığı arkadaşları ve/veya işverenleri referans ve bilgi kaynağı olarak kullanma, işverenle bizzat görüşme gibi yöntemler enformel iş arama yöntemleri olarak değerlendirilmiştir. Akraba, eş dost yardımı, sosyal ağlar da enformel yöntemler arasında sayılabilir. Rees, 1960'lardaki çalışmasında arkadaş ve akrabaları en yaygın iş bulma yöntemi olarak belirlemiştir. İş arayanların herhangi bir referansları olmadan doğrudan işverene başvurduğu "rastgele" iş arama modeli görece düşük ücret ve yüksek ret oranı manasına gelmektedir. İş arama

---

[39] Osberg,Lars; Fishing in Different Pools: Job Search Strategies and Job Finding Succes in Canada in the Early 1980s. Journal of Labor Economics Vol. 11, No. 2, 1993,,s. 348-386.
[40] Rees, Albert; The American Economic Review , Vol. 56, No. ½,1966, s. 559-566.

yöntemleri seçiminde kişinin hâlihazırda çalışıp çalışmaması da önemli rol oynar. Çalışan kişiler daha çok eş-dost ya da kişisel ilişkilerini kullanırlar çünkü işgücü piyasası ve işverenler hakkında iş hayatına yeni atılan kişilere göre çok daha avantajlıdırlar.

2.5.1 Gazete, Dergi vb. Yazılı Basın

Gazete, dergi ve benzeri yazılı basın araçları oldukça eski kitle iletişim araçlarıdır. Matbaanın icat edilmesinden beri insan hayatında önemli bir yer edinen gazete vb. iletişim araçları tarih boyunca iş dünyasını da arz ve talep boyutları ile olduğu kadar istihdam boyutlarıyla da etkilemiştir. Gazete ve dergiler aracılığıyla iş arama temel olarak her iş arama yöntemi gibi işgücü piyasasındaki bilgi eksikliğini gidermeye yönelik bir araç olarak görülmelidir. Gazeteler yayınladıkları bu ilanlarla eleman arayan işverenin, iş arayan kişilerle buluştuğu bir platform olarak görülmelidir. Ülkemizde ve tüm dünyada gazetelerin genellikle seri ilanlar bölümlerinde yer alan eleman ilanları özellikle 90'lı yıllardan itibaren yerini çok daha profesyonel İnsan Kaynakları bölümlerine/eklerine bırakmıştır. Seri ilan sayfalarında işe dair birkaç kelimelik bilginin ve işveren telefonun olduğu bu bölümler yerine artık hem açık iş hem de işveren hakkında çok daha fazla bilgi veren ilanlar yayınlanmaya başlanmıştır.

Gazeteler sahip olduğu geniş etki alanları sayesinde işverenlere istediği elemanı temin etme imkânı sunabilmektedir. Gazeteler reklam, bildiri, seri ilan gibi arz ve talep eden kitlelerin birbirine ulaşabileceği bir mecra olma görevini uzun süredir başarıyla sürdürmektedir. Ülkemizde de uzun yıllardan beri gazeteler iş ilanlarını yayınlamaktadırlar. 2000'li yıllardan itibarense genellikle gazete satışlarının yüksek olduğu hafta sonlarında dağıtılan işgücü piyasası, açık işler ve işveren hakkında bilgi alınabilecek, işverenlerin de kendileri ile ilgili bilgi verdikleri bölümleri bulunan iş ilanlarının eskiye kıyasla daha hacim olarak daha geniş alanlarda ve daha detaylı bilgilerle donatılmış insan kaynakları ekleri bulunmaktadır. Bu ekler incelendiği zaman genellikle beyaz yakalı kişilere yönelik iş ilanları yayınlandığı görülmüştür. İş ilanlarını verenlerin büyük çoğunluğu da kurumsal olarak nitelendirilebilecek ve genellikle yüksek çalışan sayısına sahip kuruluşlardır. Gazete ilanları ilgisi olsun olmasın gazete okuyan herkesin ilgisini çekebilecek ilanlardır. Bundan dolayı iş ilanı veren şirketler bu ilanların aynı zamanda kendilerine ait reklam fırsatı olduğunun bilincindedirler. Bundan

ötürü birçok şirket açık pozisyonlarını kapatmak amacıyla verilen iş ilanlarda o pozisyonun gerektirdiği kalifikasyonlardan fazlasını belirtir. Bu durum da aslında çok hızlı ve kolay bir şekilde karşılanabilecek bir personel açığının gerektiği biçimde hızlı kapanmasını engelleyerek işverene zarar verebilir.

Yazılı basının bir diğer seçeneği olan dergiler de iş arama yöntemi olarak kullanılan bir diğer mecradır. Gazetelerin büyük çoğunluğu günlük olarak basılmasına rağmen dergiler daha uzun aralıklarla basılırlar. Bu da işverenlerin hızlı şekilde doldurması gereken açık pozisyonlarının daha geç dolmasına neden olur. Bu nedenden ötürü dergiler gazetelere göre daha az tercih edilirler. Bununla birlikte her yıl aynı dönemde eleman alan firmaların ilanlarıyla çok büyük sayılardaki eleman ilanları dergilerde tercih edilen ilanlar arasındadır. Çeşitli meslek kollarına ait dergilerde o alana yönelik iş ilanları da görülebilir.

Gazetelerde yayınlanan açık iş ilanlarının içeriği ile ilgili olarak 2010 yılında ülkemizde yapılan bir araştırma sonucuna göre gazetelerde Türkçe olarak yayınlanan iş ilanlarının %90'nında ücret bilgisi yer almamaktadır. İlanların %73,3'ünde iş analizi sonucunda elde edilmiş iş tanımları yer almaktadır. Böylece adaylar işin kendi bilgi ve becerilerine uygunluğunu anlama imkânına kavuşmaktadır. Böylelikle iş ilanına uygun olmayan kişilerin başvurması önlenerek hem işveren hem de iş arayan için zaman tasarrufuna vesile olunur. Gazetelerdeki açık iş ilanlarının %72,7'sinde işverenin adı açıkça belirtilse de ilanların yarısından fazlasında işveren hakkında daha fazla detaya yer verilmemiştir. Aynı araştırmada İngiltere'de gazetelerdeki iş ilanlarının tamamında işverenin adının yer aldığı , %93'ünde ise işveren hakkında daha detaylı bilgilerin yer aldığı belirtilmiştir. Öte yandan İngiltere'de yayınlanan ilanlarda ülkemizdeki ilanlarda pek görülmeyen kreş, yıllık izin, sosyal olanaklar vb. olanaklar hakkında da bilgi verilmesi son derece olağan bir durumdur.[41]

[41] Basım H. Nejat, Harun Şeşen, Elif Şeşen, Personel Temin Sürecinde Gazete İlanları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi 1.sayı, 2008,s.35-44

2.5.2 Diğer İletişim Yöntemleriyle İş Arama

Billboard'lar, umuma açık ilan panoları, illegal şekilde ağaç, direk vb. şeylere yapıştırılan iş ilanları, radyo-tv gibi görsel ve işitsel mecralar da çok kullanılan bir diğer iş arama yöntemidir. Bunun yanında illegal şekilde ağaç, direk, duvar vb. yerlere yapıştırılan iş ilanları ülkemizde son yıllarda sıklıkla görülmeye başlanmıştır. Bu tip ilanlar genellikle yarı zamanlı ya da kayıt dışı çalıştırılmak üzere eleman arayan işverenlerin tercih ettiği yöntemdir. Genellikle işlek caddeler, üniversite öğrencilerinin yoğun yaşadığı ve kullandığı bölgelerde sıkça görülür. Ülkemizde bu tip ilanlara karşı herhangi bir yasal düzenlemenin bulunmaması ve var olan düzenlemelerin etkili şekilde uygulanmaması birçok olumsuz duruma yol açmaktadır. Bu alanda yapılacak düzenlemeler hem kayıt dışılığın önlenmesi hem de çevre kirliliğinin önlenmesi açısından önemlidir. Billboard ve reklam panoları genellikle hızlı şekilde sonuçlandırılması gereken yüksek sayıda personel alımları sırasında kullanılır. Aynı zamanda bu mecranın gücünü kullanarak daha fazla kişiye ulaşılması ve ilana başvuracak kişi sayısı arttırılarak doğru personeli bulmanın kolaylaşması hedeflenir.

2.5.3 Arkadaş, Akraba gibi Sosyal Ağlar.

İş arama yöntemi olarak akraba ve arkadaşların kullanımı tüm dünyada kullanılan en eski ve en etkili iş arama yöntemlerinden birisidir. Amerika'da 1986 yılında yapılan bir araştırma gençler tarafından en çok kullanılan ve en etkili iş arama yönteminin arkadaş/akraba aracılığıyla iş arama olduğunu ortaya koymuştur.[42] Geçen yıllara ve gelişen teknolojiye rağmen bugün hala en çok tercih edilen iş arama yöntemlerinden birisi olma özelliğini korumaktadır. Amerika'da 2012 Bureau of Labour Statistics tarafından yapılan araştırma, arkadaş ve akraba aracılığıyla iş aramanın tüm işsizler arasında en çok kullanılan üçüncü metot olduğunu ortaya koymuştur. [43] Huffman tarafından cinsiyetlere göre iş arama metodu tercihleri konusunda yapılan bir başka araştırmada arkadaş ve akrabaların, hem erkekler hem de kadınlar arasında en çok

---

[42] Holzer, Harry J.; "Search method use by unemployed youth." (1986).s3
[43]http://www.bls.gov/cps/cpsaat34.htm (12.06.2013)

tercih edilen iş arama yöntemi olduğu görülmüştür.[44] Rusya'da yapılan bir araştırma arkadaş, akraba gibi kişisel ilişkilerin en çok tercih edilen iş arama yöntemi olduğunu ortaya koymuştur.[45] Avusturya'da yapılan benzer araştırmada da benzer sonuca ulaşılmış ve en çok tercih edilen iş arama yönteminin arkadaş ve akraba aracılığıyla iş arama olduğu belirlenmiştir.[46] İtalya'da yapılan bir araştırmada elde edilen bulgular en çok gelir getiren işlere bu yöntemi kullanan kişilerin girdiğini göstermektedir[47]. Temel olarak iş arayan kişinin akrabalarını ve arkadaşlarını iş arama durumundan haberdar etmesi olarak açıklanabilecek bu yöntem sosyal ağların yoğun olduğu ülkemiz gibi ülkelerde çok daha popüler bir arama yöntemidir. İş arayan kişi yakınlarını bilgilendirerek onların da arama sürecine katılmasına neden olur. Durumdan haberdar olan kişiler, kendi işyerlerinde açık pozisyonları sorgulamaya başlarlar. İş arayan kişiler, personel sayısı fazla olan işyerlerinde çalışan tanıdıklarına bildirimlerde bulunurlar, böylelikle bu kişilerde de açık iş pozisyonlarına karşı algıda seçicilik durumu gelişir. Böylelikle iş arama süreci kalabalıklaştırılmış olur. Bu yöntemin bir diğer avantajı da referans olarak görülen arkadaş ve akrabalar sayesinde güven olgusunun olmazsa olmaz bir şart olduğu kuyum, güvenlik gibi sektörlerde işveren tarafından en çok tercih edilen işe alım yöntemi olmasıdır. Bunun yanında referans kişiler işler hakkında kişiye samimi ve doğru bilgiler vererek kişinin işe uygunluğunu rahatça tespit etmesine de vesile olur. Bu yöntem işveren için de tercih edilen işe alım yöntemlerinden birisidir. İş arama yöntemleri kendi içlerinde maliyet sıralamasına tabi tutulursa akraba ve arkadaş yoluyla iş arama en alt sıralarda olacaktır.

İşverenler işe aldıkları kişilere güvenmek isterler. Bu noktada işveren, referans kişi sayesinde hiç referansı olmayana göre daha güvenilir bir seçim yaptığına inanır. Birçok işveren açık pozisyonlarını kapatmak için önce çalışanlarına ve yakınlarına bilgi verir. Amerika'da yapılan bir araştırmaya göre bu yöntemle açık işlere fazladan uygun adayın başvurması sağlanarak aday havuzu genişletilmekte, iş hakkında herhangi bir iş

---

[44] Huffman, Matt L., Lisa Torres; "Job search methods: Consequences for gender-based earnings inequality." Journal of Vocational Behavior 58.1 ,2001, s134.
[45] Smirnova, Natalia V.; "Job search behavior of unemployed in Russia." ,2003,.s29.
[46] Weber, Andrea, Helmut Mahringer; "Choice and success of job search methods." Empirical Economics 35.1 ,2008, s153-178.
[47] Autiero, Giuseppina, Fernanda Mazzotta. Job Search Methods: the Choice between the Public and the Private Sector. No. 58. CELPE (Centre of Labour Economics and Economic Policy), University of Salerno, Italy, 2001.

ilanından çok daha fazla bilgi verilebilmekte böylece daha iyi eşleştirme sağlanmakta bunun sonucunda da bu yolla istihdam edilen kişiler tanıdıklarından ötürü işe daha çabuk adapte olabilmektedir. [48] Sosyolojide "sosyal zenginleştirme" adı verilen olgu da bu yöntem sonucunda oluşmaktadır. [49]

2.5.4 İşçi Simsarları

Geçmişi oldukça eski olan bu yöntemde iş bulmak isteyen kişiler, işverenlerin ihtiyaç duyduğu elemanları bilen ve işverenlerle kişisel ilişkilere sahip, herhangi bir menfaat karşılığında bu işi yapan kişilere başvururlar. Birçok filme de konu olan bu yöntem ülkemizde de uzun yıllardır kullanılmaktadır. Simsarlar genellikle vasıf gerektirmeyen, mevsimlik ya da kısa süreli işleri bulmaya aracılık ederler. Buldukları iş karşılığında işe yerleştirdikleri kişiden belli bir miktar ücret alırlar. Simsarlar bu faaliyetleri kayıt dışı gerçekleştirirler. Bu yöntemin özel istihdam bürolarından farkı da bu noktadır. Kayıt dışı olduklarından devlet için istenmeyen, müdahale edilmesi gereken bir yöntemdir. Simsarlar iş arayanları bir an önce işe yerleştirip kazanç elde etmek istediklerinden ötürü çoğu kez çalışma ve ücret koşulları hakkında doğru bilgi vermekten kaçınır ya da olduğundan iyi anlatır.

2.5.5 İşçi Pazarları

İşçi pazarları geçmişi çok eskilere dayanan bir iş arama yöntemidir. Bu yöntem vasıflı ya da vasıfsız, çalışma isteğindeki kişilerin meydan, sokak, kahve vb. yerlerde fiziki olarak bir araya gelerek işverenler tarafından kısa bir görsel ya da sözlü değerlendirme neticesinde iş teklifinde bulunması yoluyla işlerlik kazanır. Teklifin kabul edilmesi durumunda ise iş arayan ile işveren çoğunlukla birlikte işin ifa edileceği yere giderler. Bu uygulama genellikle kısa süreli, vasıf gerektirmeyen işlerde, çalıştırılmak üzere işverenin tercih ettiği bir uygulamadır. Bu yöntemi tercih eden iş arayanlar işverenlere gitmek, iş başvurularını takip etmek gibi yükümlülükleri çoğunlukla kendileri için yük olarak gördüklerinden yahut iş aramaya dair bilgi

---

[48] Fernandez Roberto M., Emilio Castilla J;, "How much is that network worth? Social capital in employee referral Networks",2008,s85

[49] Nan Lin, Karen Cook, Ronald S. Burt, Social capital: Theory and research. Adline De Gruyter, New York 2001, s.86-87

eksikliklerinden ötürü bu yöntemi tercih etmek durumunda kalırlar. İşverenler de işgücü temini için gerekli olan ilan, değerlendirme sürecini en hızlı şekilde sonlandırabildiği için tercih eder. Bu iş arama yöntemi devlet tarafından istenen bir yöntem değildir. Çünkü bu işlemleri düzenleyen herhangi bir kontrol mekanizması olmadığından her iki tarafından da zarar görmesi muhtemeldir. Bu yöntemle iş arayan kişiler genellikle eğitim ve beceri seviyesi düşük kişilerdir. İşverenlerin de kayıtsız ve kurumsallaşmamış olmaları bu ilişkinin genellikle çok düşük ücretlerle kayıt dışı olmasıyla sonuçlanmaktadır. Bu yöntemle iş arayan kişilerin, iş yapmak için gerekli matkap, motorlu testere, el arabası vb. alet, edevat ve ekipmanlarını da beraberlerinde işçi pazarlarına getirdikleri görülmüştür.

İşçi pazarlarının bazılarında belli sektörlerde ya da işlerde ustalaşmış kişiler kümelenmektedir. Örneğin İstanbul'da tekstil sektöründe uzmanlaşan kişiler bu tip bir pazarda toplanmakta ve işverenler tarafından çoğunlukla günübirlik istihdam edilmektedirler. Benzer şekilde Ankara'nın Ulus semtinde inşaat işçileri ve ustalarının kümelendiği bir sokakta kurulan işçi pazarı iş arayan kişilerin uğrak noktası olmaktadır.

2.5.6 Meslek Ajansları

Özel istihdam bürolarının uzunca bir süre yasaklı kalması, kamu istihdam kurumuna büyük bir yük bindirmiştir. Kamu istihdam büroları özellikle 1980'lerden sonra değişen ekonomik koşullara ayak uyduramayıp, işverenin istediği vasıfta personelleri sunamayınca devreye özel teşebbüs girmiştir. Bu teşebbüsler genellikle bir meslek ya da sektör bazlı kurulup o meslekte ya da o sektörde iş bulmak isteyen kişiler bu ajanslara başvurması yoluyla çalışırlar. Ajanslar da isteklileri işverenin isteklerine göre bir elemeden geçirerek işverene sunarlar. Özel istihdam bürolarından farkı faaliyetlerini tek bir sektör ya da meslek üzerine olgunlaştırmaları ve bu alanlarda eğitim verebilmeleridir. Ülkemizde faaliyet gösteren oyunculuk ve mankenlik ajansları bu yöntem için örnek gösterilebilir.

2.5.7 Doğrudan İşverene Başvurmak

İş arama eylemi doğrudan işverene/firmaya giderek, internet sitesine cv bırakma şeklinde gerçekleştirilebilir. Daha çok sürekli personel kabul eden kurumsal firmalarla,

personel sirkülâsyonu fazla olan işverenler tarafından kullanılır. İşverenler açısından bu tip başvurular genelde memnuniyetle karşılanır. Başvurularda firmaların genel yeterlilik kriterlerini taşıma şartı aranır. O an açık iş olmasa bile genellikle başvurular kabul edilir ve aday havuzuna bırakılır. Ülkemizde bu tip başvurulara çoğunlukla genel başvuru denmektedir. İşveren elemana ihtiyaç duyduğu anda bu havuza bakar, aday havuzunda istediğini bulamazsa diğer arama kanallarını kullanmaya başlar. Günümüzde kurumsal firmalar bu tip başvuruları daha çok internet yoluyla kabul ederler. Amerika'da iş arayanların yarısından fazlası bu yöntemi kullanmaktadır[50]. Rusya'da da en sık kullanılan üçüncü iş arama yöntemidir ve genellikle daha önce iş tecrübesi olan kişilerle kentsel bölgelerde yaşayan kişiler tarafından kullanıldığı görülmektedir[51] Avusturya'da yapılan bir araştırma bu yöntemin iş arayanlar tarafından %30 oranında kullandığını göstermiştir. Aynı araştırmada bu yöntemin genellikle iş değiştiren kişiler tarafından kullanıldığı belirtilmiştir.[52]

2.5.8 Staj Yapma Suretiyle İş Aramak

Staj, en eski çalışma biçimlerinden birisidir. Teorik bilgiyi pratik bilgiyle pekiştirmek için tarih boyunca en çok kullanılan yöntemlerdendir. Staj, işverenler açısından da potansiyel çalışanları daha iyi gözlemlemek, yetiştirilebilecek elemanları belirlemek anlamına gelmektedir. Staj sırasında başarılı olan, işletmeye alışmış, işveren tarafından tanınmış hale gelen stajyerlerden istihdam, firmanın eleman ihtiyacını karşılarken ilk başvurduğu yöntemlerden birisidir. Staj temelde bir iş arama yöntemi olmasa da başarılı olan stajyerlerin önemli bir oranı aynı firmada çalışmaya devam etmektedirler. Bu iş arayan kişi için de işi tanıma, firmaya hızlı oryantasyon, iş arama maliyetlerinden kurtulma anlamına gelmektedir. Stajyere ücret ödenmediğinden ya da çalışanlara göre daha düşük ücret ödendiğinden işverenler stajyer çalıştırmakta isteklidirler. Bundan ötürü bazı iş arayanlar stajı istedikleri firmada işe başlama yöntemi olarak görürler. Bu sayede bir süre stajyer olarak çalışıp yüksek performans gösterip işe başlamayı arzularlar. Firma açısından stajyerleri işe almanın bir diğer avantajı da kişinin işe alışması ve öğrenmesi sırasında ortaya çıkacak ekstra maliyetlerden kurtulmaktır.

---

[50] http://www.bls.gov/cps/cpsaat34.htm (16.06.2013)
[51] Smirnova; a.g.e..s29.
[52] Weber ve Mahringer; s176.

Bunun yanında stajyerlerden işe alım yapılarak firmanın işe alım süreci olabilecek en hızlı şekilde sonlandırılmış olur böylelikle hem zaman hem de maliyet avantajı sağlanabilir. Günümüzde birçok kurumsal firma bu tip avantajlardan ötürü stajyerleri kendilerine çekmek için tanıtım faaliyetleri ve stajyerlere yönelik birçok olanak sunmaktadırlar. Böylelikle lise ya da üniversiteden mezun olacak en kalifiye personelleri başka firmalara gitmeden kendi bünyelerine katma imkânına kavuşurlar.

2.5.9 Okulların Kariyer Merkezleri

Eğitim-istihdam ilişkisi günümüzün yükselen trendlerinden birisidir. Bu kapsamda birçok çalışma yapılmaktadır. Eğitimin işverenin istek ve ihtiyaçlarını karşılar düzeyde olması okuldan iş hayatına geçişi hızlandıran önemli bir etkendir. Gelişmiş ülkelerde uzun sürelerdir uygulanmakta olan okul kariyer merkezleri ülkemizde de giderek yaygınlaşmaktadır. Kariyer merkezleri öğrencilere staj, firma ziyaretleri vb. programlarla firmalar hakkında ilk elden detaylı bilgi ve gözlem fırsatı sağlamaktadır. Mezun olacak öğrencilere mülakat teknikleri, iş arama yöntemleri hakkında bilgi vermekte, genellikle eski mezunlarının baskın olduğu işverenlere işe yönlendirme yapmaktadır. Böylelikle mezun olan öğrenciler işsiz kalmadan istihdam edilmektedir. Yurtdışındaki iyi uygulamalara bakıldığı zaman bu merkezlerin sadece mezunlara değil öğrencilere yönelik yarı/tam zamanlı, dönemsel vb. iş imkânlarını da araştırıp üniversitelerde ilan ettiği ve son derece etkin hizmet verdiği görülmektedir.[53] Amerika'da yapılan bir araştırmaya göre yeni mezunlar arasında en çok tercih edilen iş arama yöntemlerinden birisidir.[54]

Ülkemizde de buna yönelik çabalar dâhilinde birçok Üniversite'de kariyer merkezleri kurulmuş öğrencilere gelişmiş ülkelerdeki benzerleri seviyesinde hizmet sunmaya başlamıştır. Bu çabalara destek olunması ve genç işsizliğinin önlenmesi amacıyla 2013 yılında Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından her üniversitede bir irtibat noktası açılmasına dair bir karar alınmış ve tüm üniversitelerle irtibata

---

[53] http://jobs.stateuniversity.com/pages/56/Getting-Job-SOURCES-CAREER-INFORMATION.html (25.06.2013)

[54] Alumni Job Search Strategies, Class of 2011, http://www.gmac.com/~/media/Files/gmac/Research/Measuring%20Program%20ROI/alumnijobsearchstrategies.pdf (25.06.2013)

geçilmiştir. Birçok üniversite bu karara olumlu yaklaşarak fiziki mekân temini ile birlikte birçok imkânı hizmete sunmuştur. Bu kariyer merkezlerinde İŞKUR'da görevli İş ve Meslek Danışmanları görevlendirilmiş ve öğrencilere birebir hizmet imkânı sağlanmıştır.

2.5.10 İstihdam Fuarları

Fuarlar, ticaret hayatının eski bir geleneğidir. Belli dönemlerde malların fiziksel olarak sergilendiği ve alıcı ile satıcının buluştuğu mekânlardır. İşverenlerin kendini tanıtmak, açık pozisyonlara eleman sağlamak, ilerde doğacak eleman ihtiyacı için aday havuzu oluşturmak, adayları aracısız görüp değerlendirebilmek amaçlarıyla katıldıkları bu aktivite gelişmiş ülkelerde uzun yıllardır düzenlenmektedir. Ülkemizde de özellikle 2000'li yıllardan sonra düzenlenmeye başlanan istihdam fuarları, İnsan Kaynakları alanında profesyonel yaklaşımı benimseyen kurumsal firmaların, üniversitelerin, sivil toplum kuruluşlarının, kamu kurum ve kuruluşlarının, yerel yönetimlerin katılımıyla her geçen gün daha da önem kazanmaktadır.

2.5.11 İnternet

İnternet hiç şüphe yok ki son yüzyılda insan hayatını değiştiren en önemli icatlardan birisidir. İnternetin bulunmasıyla tüm dünyada her alanda büyük değişiklikler yaşanmıştır. İnternet beraberinde kültürel etkileşim, küreselleşme gibi kavramların hayatımıza daha çok girmesini sağlamıştır. İnternet sayesinde araştırma yapmak, ürün ya da fikir geliştirmek çok daha kolay bir hal almıştır. Böylece internet sayesinde teknolojinin ve bilimin ilerleme hızı geçmişte hiç olmadığı kadar artmıştır.

Her alanda büyük değişikliklere neden olan internet iş dünyasında da birçok değişikliğe yol açmıştır. İnternet sayesinde geçmişte hiç benzeri olmamış bilgilenme olanakları tüm insanlığın hizmetine sunulmuştur. İş piyasalarında "bilgi", hem para kazanmak hem de iş bulmak için hayati önem taşıyan bir kavramdır. İş arama sürecinde temel olarak işveren ve iş arayanın birbiri hakkında bilgi sahibi olması amaçlanır. İnternet sayesinde bilginin kaynağı ve kullanılabileceği mecralar çoğalmıştır.

İnternet, iş arama yöntemi olarak bütün dünyada en çok tercih edilen yöntemlerden birisi haline gelmiştir. Birbiri ardına kurulan iş arama siteleri her geçen gün popülerliklerini arttırmıştır.

İnternetin gelişmesi Özel İstihdam Bürolarının ve Kamu istihdam kurumlarının hizmetlerini geniş kitlelere ulaştırmasına fırsat vermiştir. Bunun yanında son yıllarda her geçen gün kullanımı artan sosyal ağlar da iş ve işçi bulma amacıyla kullanılmaktadır. Google tarafından açıklanan, ülkemiz ve dünyada en çok aranılan kelimelerin yer aldığı 2013 Zeitgeist listesine göre İŞKUR, Türkiye'de farklı başlıklardan oluşan trend listelerinden "en çok arananlar kategorisinde" dördüncü sırada kamu kurumları arasında ise ikinci sırada yer almıştır.[55]

Bunun yanında gazete ve dergiler aracılığıyla yayınlanan ilanlar da gazete ve dergilerin elektronik versiyonları aracılığıyla internet üzerinden yayınlanmaya başlanmıştır. İnternet aracılığıyla iş arama yöntemleri çok yeni olup çeşitlilik göstermektedir.

2.5.11.1 Görüntülü Özgeçmiş

Bilindiği üzere işveren iş arayan kişi hakkında bilgi alabilmek için çeşitli metotlar kullanır. Tüm dünyada buna ilişkin en yaygın metot özgeçmiş hazırlamaktadır. Ancak özgeçmiş yazı diliyle hazırlandığı için kişinin hitabet, ikna kabiliyeti vb. hususlarda yeterince bilgi veremez. Bunu bertaraf edebilmek amacıyla iş arayanlar tarafından görüntülü özgeçmiş hazırlanması işvereni ikna edebilmek için yazılı özgeçmişe göre daha etkili olabilmektedir. Özellikle Amerika'da bu yöntem oldukça popülerdir. Bu amaçla kurulan birçok internet sitesi iş arayanların görüntülü cv hazırlamasına yardımcı olmakta, bu cv'leri yayınlamakta ve iş arayana kendini daha iyi ifade etme imkânı sunmaktadır.

---

[55] İŞKUR En Çok Arananlar Listesinde, http://www.iskur.gov.tr/TabId/495/ArtMID/1322/ArticleID/308/%C4%B0%C5%9EKUR-En-199ok-Arananlar-Listesinde.aspx (18.12.2013)

2.5.11.1 Kişisel İnternet Siteleri

Özellikle çok yüksek nitelik gerektiren iş arayanlarda, kişisel sanatsal becerilerin, daha önce yapılan eserlerin önem kazandığı mimari, tasarım gibi işlerde kişisel internet siteleri önemli bir iş arama yöntemi olmaktadır.

2.5.11.1 Sosyal Medya/Sosyal Ağlar

Günümüz internet aracılığıyla yürütülen sosyal ilişkiler çok önem kazanmıştır. Bu amaçla kurulan internet siteleri büyük ilgi görmekte ve her gün milyonlarca kez görüntülenmektedir. Sosyal ağ siteleri iş arama amacıyla da yoğun olarak kullanılmaktadır. Birçok işveren sosyal ağları kullanarak açık pozisyonlarını ilan etmekte, başvuru kabul etmektedir. Bunun yanında iş dünyası için özel sosyal ağ siteleri de kişinin eğitim, deneyim bilgilerini paylaşabildiği, kişileri, referans gösterebildiği siteler de iş dünyası tarafından yoğun şekilde kullanılmaktadır.

2.5.12 İş Kulüpleri

İş kulüpleri, özellikle uzun süreli işsizlerin iş aramaya ilişkin motivasyonlarının arttırılması ve daha etkili bir iş arama sürecini amaçlayan bir uygulamadır. İngiltere'de 20 yılı aşkın bir süredir uygulanmaktadır. İş kulüplerinde ilk olarak her grupta bulunması gereken eğitici ya da lider tarafından iş aramaya ilişkin araç ve yöntemler tanıtılmaktadır. Eğitime müteakip tüm katılımcılara hedefler konur. Periyodik yapılan toplantılarda her katılımcının deneyimlerini paylaşması sağlanır. Bunu yaparken iş arayanlar lider ya da eğitici tarafından desteklenir. Bu destek ilk zamanlarda daha yoğunken zaman geçtikçe azalır. İş kulüpleri için uygun mekânlar hazırlanması ve bu mekânlara internet bağlantılı bilgisayar, gazete, dergi gibi iş arama araçları temin edilmelidir. İş arayanlar günün belirli saatlerinde bu kulüplere gelerek iş arama çalışmalarına devam etmektedirler.

2.5.13 Özel İstihdam Büroları (OİB)

İstihdam tüm dünyada işveren ya da iş arayan fark etmeksizin insanların neredeyse tamamını etkileyen ve önemini her geçen gün arttıran bir olgudur. Özel istihdam bürolarının ülkemizdeki mazileri çok eskiye dayanmasa da gelişmiş ülkelerde

geçmişi eskilere dayanan bir sistem ve geleneksel bir iş arama yöntemidir. OİB'ler iş arama yöntemi olmalarının yanı sıra aynı zamanda birer ticari işletmedirler çünkü verdikleri hizmet karşılığında kazanç elde ederler ve kazanç elde etmedikleri durumda çalışmazlar. İstihdama aracılık hizmetlerine duyulan ihtiyaç ilk olarak Devletin bu alanda hizmet vermesinin yolunu açmıştır. Emek, korunması gereken önemli bir kavram olduğundan devletler bu alanda bir süre tekel olarak hareket etmiştir.

ILO, 1933 yılında Cenevre'de 34 sayılı "Ücretli İş Bulma Sözleşmesini" onaylamıştır. Bu sözleşmede iş bulmaya aracılık yapan ve bunun karşılığında ücret talep eden firma/büroların üç yıllık geçiş dönemi boyunca kapatılması kararı bulunmaktadır. Bu süre sonrasında ise bu tip firmaların kamu tarafından 10 yıllığına ruhsatlandırılarak denetim altında çalışmasını ve yetkili birimlerce belirlenen ücret tarifesini kullanmasını istemiştir.[56] Ülkemiz, 34 sayılı bu sözleşmeyi 1946 yılında kabul ederek yürürlüğe koymuştur.[57] ILO tarafından 34 sayılı "Ücretli İş Bulma Sözleşmesi" ni yeniden düzenlemek ve 88 sayılı "İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi" ni etkinleştirmek amacıyla Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi" revize edilmiş ve 96 numaraları sözleşme 1951 yılında onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Yapılan bu düzenlemeyle Özel İstihdam Bürolarının kapatılıp kapatılmaması üye ülkelere bırakılmıştır ve bir takım düzenlemeler yapılmıştır. ILO 1977 yılında 96 numaralı sözleşmenin iş dünyasının gelişen koşullarına ayak uyduramamasından ötürü 181 sayılı "Özel İstihdam Bürolar Sözleşmesi" kabul edilmiştir. 181 numaralı sözleşmede temel olarak iş arayanlar özel istihdam bürolarına karşı korunmuştur. Özel istihdam bürolarının faaliyetleri sırasında iş arayandan ücret talep etmemesi ilkesi konulmuştur. Aynı sözleşmede Kamu İstihdam Kurumları ile Özel İstihdam Bürolarının birbirlerine alternatif olmadığı ve işbirliği içerisinde çalışarak aynı amaca hizmet etmesini karara bağlamıştır. Ülkemiz henüz 181 numaralı sözleşmeyi kabul etmemiştir. Ancak bu sözleşmeyi hayata geçirebilmek için gerekli altyapı çalışmaları büyük oranda yapılmıştır. Bu alanda yapılan düzenlemeler son derece yenidir. 181 Sayılı ile

---

[56]ILO; Fee-Charging Employment Agencies Convention, 1933 (No. 34) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312179#A3 (29.06.2013)

[57]"Ücretli İşbulma Bürolarının kapatılması hakkındaki 34 numaralı Milletlerarası Sözleşmeye katılımadair Kanun", RG.11.2.1946-6234

sözleşmesinde kabul edildiği gibi devletin istihdama aracılık hizmetlerine tekel olmasını ortadan kaldırmak amacıyla 2003 yılındaki Türkiye İş Kurumu Kanunu ve 19 Şubat 2004 Tarihli Resmi Gazete'de "Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği" ile 4857 Sayılı İş Kanunun 90. Maddesinde yapılan düzenlemeler neticesinde 2004 yılından itibaren Özel İstihdam Bürolarının Kurulmasının kanuni zemini oluşturulmuş ve bu tarihten itibaren İŞKUR izni ve gözetiminde ülkemizde de hizmet vermeye başlanmışlardır. Ülkemizde bu alanda yapılan en son düzenleme 13 Mart 2013 yılında İŞKUR tarafından Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren "Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği"dir. Bu yönetmelikle Özel İstihdam Bürolarının nitelikli personel, uygun işyeri ve yeterli teknik donanıma sahip olmaları amacıyla bir takım düzenlemeler hayata geçirilmiştir.[58]

Özel İstihdam Büroları gelişmiş ülkelerde çok farklı görevlerde çalışabilmektedir. ILO, ÖİB'leri 5 farklı sınıfta 16 değişik biçimde sınıflandırmıştır. Aracılık hizmetleri, yurtdışı istihdam hizmeti, geçici eleman temin edilmesi, yönetici temini, ihtiyaç fazlası personele iş bulma gibi birçok değişik alanda farklılaşmışlardır. Günümüzde birçok alanda özel hizmet veren OİB'leri görmek mümkündür. İşgücü piyasasının gelişmişlik düzeyi arttıkça OİB'ler de gelişip çeşitlenmektedirler. Özel istihdam büroları ILO sözleşmeleri ve buna uygun yasalar sayesinde iş arayan kişilerden hiçbir ücret talep edemezler.

Özel İstihdam Büroları,ilgili yönetmelikte şu şekilde tanımlanmıştır:

> *"İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak üzere, iş piyasasının ihtiyaçları dikkate alınarak belirlenecek sayıda ve aranan koşullar çerçevesinde seçilmek ve Kurumca izin verilmek kaydıyla iş arayanlar ya da işverenlerle bir işyerinde birebir görüşme yapılarak ve/veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile birebir görüşme yapılmaksızın aracılık hizmetine ortam sağlanmasına ilişkin faaliyet gösteren gerçek veya tüzel kişiler."*

Özel istihdam bürolarının faydalarını şöyle sıralamak mümkündür:

- Kamu kurumlarına göre daha hızlı karar alabildiği ve bürokrasiden uzak olduğu için kurumsal olarak değişime daha çabuk uyum göstermektedirler,

[58]"Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği", RG. 19,03,2013-28592

- Kamu istihdam Kurumlarının eksiklerini görerek bu alanlarda işgücü piyasasındaki eksikliği gidermektedir. (unutulmamalıdır ki OİB'ler işle Kamu İstihdam Kurumları rakip değil, aynı amaca hizmet eden farklı oluşumlardır)
- Teknolojiyi etkili bir şekilde kullanmaktadırlar.
- Ticari kaygılarla ve rekabet ortamında hareket ettiği için müşteri memnuniyetini ön planda tutmaktadırlar,
- İş arayana ve işverene ayrı ayrı ulaşarak isteklerini talep etmekte ve birbirlerinden haberdar etmektedir. Böylece iş arayana zaman, maliyet, enerji tasarrufu sağlamaktadır.
- İşgücü piyasasındaki açık pozisyonları ve iş arayanların yaş, cinsiyet, mezuniyet gibi bilgilerini tutarak sektörler, iş dünyası ve ekonomi hakkında bilgi kaynağı olarak kullanılabilmektedirler.
- Çeşitli görev ve/veya kesimlere özelleşerek daha nitelikli hizmet verebilmektedirler.
- İşverenlerin eleman temini için harcadıkları zamanda asıl işlerine yoğunlaşmalarına imkân vermektedir.
- Herhangi bir sebeple Kamu İstihdam Kurumundan hizmet almak istemeyen kişilerin sistem dışında kalmamalarını sağlamaktadır.

ÖİB'lerin dezavantajlarından bahsedecek olursak:

- İş arayanlar için herhangi bir maliyeti olmasa da işverenler için çoğu zaman ciddi maliyetler oluşturmaktadırlar.
- İşverenler OİB'lere bakışına göre bu kanalla kendisine başvuran kişilere karşı önyargılara sahip olabilmektedirler.

ÖİB'ler geçici iş ilişkinin gelişmiş olduğu ülkelerde çok aktif roller oynamaktadırlar. Firmalar kısa dönemli, geçici işlerini ÖİB'ler tarafından doldurabileceklerdir. ÖİB'ler aynı zamanda işçi kiralanabilecek şekilde örgütlenmişlerdir.

2.5.14 Kamu İstihdam Kurumları

İşsizlikle mücadelede en büyük rol hiç şüphe yok ki devletlerindir. İşsizliğin sosyal ve ekonomik etkilerinden korunmak amacıyla Kamu İstihdam Hizmetleri kavramı 19.yüzyılın sonlarında ortaya çıkmıştır. İstihdama aracılık eden Özel İstihdam Bürosu gibi oluşumların işçilerin ve iş arayanların bu durumlarını suiistimal etmesinden kaynaklanan bir dizi problem de kamunun bu alanda faaliyet göstermesi için bir diğer önemli sebep olmuştur. ILO'nun Kamu İstihdam Hizmetlerine desteği 1919 yılında yapılan ilk çalışma konferansıyla başlamıştır. Washington'da yapılan bu konferansta kabul edilen İşsizlik Sözleşmesi (No:2) 'nin 2. Maddesinde üye ülkelere merkezi otorite kontrolünde ulusal çapta hizmet ve ücretsiz hizmet verecek Kamu İstihdam Kurumlarının kurulması tavsiye edilmiştir.[59] 1929'daki Büyük Buhran neticesinde Kamunun her alandaki ağırlığının artmasına paralel olarak 1933 yılında kabul edilen 34 numaralı sözleşmede de Kamunun İstihdam alanında yetkili otorite olduğu kabul edilmiş ve 1949 yılında kabul edilen 96 sayılı sözleşme ile Kamunun İstihdam Alanında pozisyonu netleşmiştir. Özel İstihdam Bürolarının ILO kararlarıyla kapatılması, Kamu İstihdam Hizmetlerinin gelişmesine vesile olmuştur. Yapılan düzenlemelerle birlikte birçok ülkede Kamu İstihdam Kurumları kurulmuş ve hizmet vermeye başlamıştır. Başlangıçta tipik iş bulma hizmeti veren bu kurumlar zamanla hizmetlerini çeşitlendirmişlerdir. 20. Yüzyılın ikinci yarısında ortaya çıkan ağır ekonomik krizlerin yol açtığı durumlar ve artan işsizlik Kamu İstihdam Kurumlarının bu alanda daha fazla rol oynamasına yol açmıştır. Bu dönemde Kamu İstihdam Kurumları aracılığıyla işsizlikle mücadele amacıyla birçok politika ve program uygulanmıştır. 90'ların başından itibaren ise tüm dünyayı derinden etkileyen küreselleşme ve ekonomik serbestlik neticesinde ILO da Kamu İstihdam Hizmetlerinin tekeline son verilmesi yönünde karar aldı ve Özel İstihdam Bürolarının işgücü piyasasında yer almasının yolunu açtı. [60]

---

[59]ILO,Unemployment Convention, 1919 (No. 2)http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C002,%2FDocument (01.07.2013)

[60] ILO; Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C18

Ülkemizde Kamu İstihdam Hizmetleri alandaki çalışmalar 1924 yılında mecliste görüşülen ve 1926 yılında geri çekilen İş Yasası tasarısında Kamu İstihdam Büroları ile Özel İstihdam Bürolarına yer verilmesine dayanmaktadır. [61] 1932 ve 1934 yılında meclise sunulan yasa tasarıları da bu alanda düzenlemeler içermektedir. 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı ilk iş kanunuyla özel istihdam bürolarının ILO sözleşmeleri gereğince kapatılması ve istihdama aracılık hizmetlerinin kamu tekelinde olması kabul edilmiştir. Bu yasayla İş ve İşçi Bulma Kurumunun(İİBK) üç yıl içinde kurulması kararlaştırılmıştır. Ancak üç yıl içinde İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulamayınca 1939 tarih ve 3612 sayılı Kanunla iki yıl içerisinde Kurumun yasa tasarısının meclise sevk edileceği kararlaştırılmıştır.. İki yıllık bu süre içerisinde de bir gelişme olmamış ve II. Dünya Savaşı sonrasında 21 Ocak 1946 tarih, 4837 sayılı "İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun" ile –kanundaki ifadeyle- 3008 sayılı İş Kanunu'nun 63, 64, 69'uncu maddeleri hükümlerine göre, iş ve işçi bulma faaliyetlerini ve bunlarla ilgili diğer ödevleri yerine getirmek üzere İş ve İşçi Bulma Kurumu vücuda getirilmiştir[62]. Böylece ILO'nun 1948 yılında kabul ettiği üye ülkelere istihdam hizmetlerinde aracılık sağlayacak kamu istihdam kurumları kurma zorunluluğu getiren 88 nolu sözleşmeden önce ülkemizde Kamu İstihdam Kurumu kurulmuştur.

Yasada İİBK'nın görevi şu şekilde belirlenmiştir: "işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak". Yasayı müteakiben İİBK 15 Mart 1946'da da faaliyetlerine başladı. Aracılık hizmetlerini ülkedeki büyümeyle paralel olarak sürdüren İİBK, 1960'lı yıllarda hızla büyüyen Avrupa ülkelerinin eleman ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kapılarını göçmenlere açmasıyla yurtdışına işçi gönderme hizmetine yoğunlaşmıştır. Bu dönemde yabancı Kamu İstihdam Kurumlarıyla işbirliği içerisinde Federal Almanya gibi ülkelere yoğun şekilde işçi gönderilmiş ve İİBK başarılı bir dönem geçirmiştir. Ancak 1973'de tüm dünyayı derinden etkileyen petrol kriziyle beraber yurtdışından işçi talepleri kesilmiş ve Kurumun başarıyla yerine getirdiği yurtdışına işçi gönderme faaliyeti neredeyse sona ermiş, İİBK için gerileme dönemi başlamıştır.[63] İİBK bu dönemde kendini yenileyemeyip işgücü piyasasın istek ve ihtiyaçlarını karşılamada eksik kalmıştır.

---

[61] Gülmez, Mesut, Türkiye'de Çalışma İlişkileri,(1936 Öncesi) TODAİE Yayınları, 1983, Ankara,s269
[62] "İş Ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş Ve Görevleri Hakkında Kanun", RG.25.01.1946-6215
[63] http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx (13.07.2013)

Sonraki dönemde ise çoğunlukla Kamunun işçi ihtiyaçlarının karşılanması ve kanuni zorunluluklardan doğan engelli ve eski hükümlü açıklarının kapatılmasına yönelik faaliyetlerde bulunmuştur.[64] O dönemde Kurum ve iş hayatıyla ilgili yasal düzenlemelerin eksik oluşu, Kurumun vasıflı işgücüne yönelik işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayamaması hem Kamu istihdam hizmetlerinin gerilemesine hem de piyasada bu boşluğu dolduran bir takım kuruluşların (mankenlik ajansları vb.) ortaya çıkmasına neden olmuştur. Modern Kamu İstihdam Kurumlarının önemli faaliyetlerinin birisi olan İşsizlik Yardımı ya da İşsizlik Sigortası gibi bir uygulamaların olmaması İİBK'nın işgücü piyasasındaki etkinliğinin sınırlı düzeyde kalmasının önemli sebeplerinden birisidir.[65]

1980'li yıllardan itibaren tüm dünyada yaşanan değişim ve ülke ekonomisinin dışa açılması işgücü piyasasını da etkilemiştir. İşgücü piyasalarındaki değişim kamu istihdam kurumlarının da dönüşümünü zorunlu kılmıştır. Ülkemizde Kamu İstihdam Kurumunun değişimi ve fonksiyonlarının arttırılması gelişmiş ülkelere göre oldukça geç gerçekleşmiştir. İİBK'daki değişimin temel dayanağı 1999 yılında çıkan 447 sayılı "İşsizlik Sigortası Kanunu" olarak görülebilir. 2000 yılından itibaren işsizlik sigortası primlerinin tahsilâtının başlaması ve 2002 yılından itibaren işsizlik sigortası ödemelerinin başlayacak olması İİBK'nın yeniden yapılanmasını adeta zorunlu kılmıştır.[66] Bu amaçla 4 Ekim 2000 tarih, 617 sayılı Kanun Hükmündeki Kararname (KHK) ile İİBK, Türkiye İş Kurumu'na(İŞKUR) dönüştürülmüş ve yeniden yapılandırılmıştır. Yeniden yapılanma 617 sayılı KHK'nın çıkarılabilme izni olan 4588 sayılı "Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkilerine İlişkin Konularla Kamu Personeli Arasındaki Ücret Dengesizliklerinin Giderilmesi ve Kamu Mali Yönetiminde Disiplinin Sağlanması İçin Yapılacak Düzenlemeler Hakkında Yetki Kanunu" Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Kararın ardından 31 Ekim 2000 tarihinde 617 Sayılı KHK'yı kararının Resmi Gazete 'de yayınlanmasından dokuz ay sonra yürürlüğe girecek şekilde iptal etmiştir. TBMM'ye verilen dokuz aylık bu süre boyunca da herhangi bir yasal düzenleme yapılamayınca Türkiye İş Kurumu yasal

---

[64] Kutal, Metin, "Türkiye İş Kurumu Çalışma Hayatımıza Katılırken Bazı Gözlem ve Beklentiler",TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 16, Sayı 4-5, Kasım 2000-Şubat 2001, s. 1

[65] Yusuf, Alper, (2004), "İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan Türkiye İş Kurumu'na", İş-Güç Endüstri İlişkileriDergisi, Çalışma Hukuku, Cilt: 5, Sayı: 2

[66] Yusuf, Alper, age.

dayanaktan yoksun hizmet vermek durumunda kalmıştır. Ülkenin istihdam alanındaki önemli Kurumunun yasal dayanaktan yoksun kalması birçok hukuki boşluk ortaya çıkarmış ve Kurum yatırım yapma ve personel istihdamı konularında ciddi sıkıntılar çekmiştir. Bu dönemde Kurum çağdaş kamu istihdam kurumlarındaki faaliyetleri yapmak için gerekli olan hukuki altyapıdan yoksun kalmıştır. 2001 yılında ülke çapında derinden hissedilen ekonomik krizde de işgücü piyasasına gereken desteği sunamamış, krizin etkilerini hafifletecek herhangi bir faaliyette bulunmamıştır. Kurum bu dönemde önceki dönemlerden farklı olarak İşsizlik Sigortası İş ve İşlemlerini yürütmüştür ve bu işlemlerde başarılı olarak sistemin ilk yıllarının büyük oranda sorunsuz geçmesini sağlamıştır.

Türkiye İş Kurumu açısından hukuki zeminden yoksun geçen bu dönem 5 Temmuz 2003 tarih ve 25159 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 4904 sayılı "Türkiye İş Kurumu Kanunu" ile sona ermiş ve ülkemiz için Kamu İstihdam Hizmetlerinde yeni bir dönem başlamıştır. Kanunun ilk maddesinde belirtildiği üzere; "Bu Kanun ile istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere Türkiye İş Kurumu kurulmuştur." Bu kanunla birlikte

- Kurumun modern yönetim ilkelerine uygun şekilde, tüm paydaşlarla diyalog içerisinde işçi, işveren ve devlet temsilcilerinin, üniversitelerin olduğu İstihdam politikaları oluşturulmasına, istihdamın korunmasına, işsizliğin önlenmesine yardımcı olacak Genel Kurul ihdas edilmiş,
- Kurumun en yüksek karar alma, yetki ve sorumluluğa sahip organı olarak Yönetim Kurulu belirlenmiş ve işçi konfederasyonu, işveren konfederasyonu ve esnaf ve sanatkârlar konfederasyonu temsilcilerinin de Kurulda yer alması sağlanmıştır.
- Yerel düzeyde yapılan çalışmaların etkililiğini sağlamak, istihdama yönelik yerel düzeyde politikalar belirlemek amacıyla Valiler Başkanlığında aralarında ildeki birçok Kamu kuruluşunun, Sivil Toplum Örgütünün ve Üniversite temsilcilerinin bulunduğu geniş katılımlı İl İstihdam kurulları oluşturulmuştur.
- İİBK dönemindeki Bölge Müdürlükleri kapatılarak her ilde İl Müdürlükleri oluşturulmuştur ve merkez nüfusu 100.000 ve yukarı olan veya Sosyal Sigortalar

Kurumuna tabi çalışan sayısı 10.000' in üzerinde bulunan ilçelerden gerekli görülenlerinde Şube Müdürlükleri açılabilmesi imkânıyla hizmetin geniş kitlelere ulaştırılabilmesi imkânı sağlanmıştır.

- ILO sözleşmelerinde tavsiye edildiği üzere istihdamda aracılık hizmetlerindeki devlet tekelini ortadan kaldıracak olan Özel İstihdam Bürolarının kurulması için gerekli yasal altyapı oluşturulmuştur,
- Çağdaş bir Kamu İstihdam Kurumunun yapması gereken Aktif ve Pasif işgücü politikalarının uygulanması için gerekli hukuki ve yönetsel altyapı oluşturulmuştur.
- Kurum personelinin özlük hakları iyileştirilerek motivasyonu arttırılmıştır,
- Yeniden yapılanan Kuruma yüklenen yeni görevlerin layıkıyla yerine getirilebilmesi, Kurumun ihtiyacı olan nitelikli uzman işgücü ihtiyacını karşılayabilmek amacıyla " İstihdam ve Meslek Uzmanı" kadrosu ihdas edilmiştir.

4904 sayılı Kanunun ilk halinde Kurumun görevleri şu şekildedir[67]:

"a) Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek.

b) İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturmak ve Kurul çalışmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak.

c) İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek.

d) İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek,

---

[67] "Türkiye İş Kurumu Kanunu", RG. 05.07.2003-25159

istihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak.

e) Gerektiğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek.

f) Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak."

Kurum Kanunun çıkmasıyla birlikte İŞKUR acısından yeni ve gelişmeye açık bir dönem başlamıştır. Bu dönem 2008 yılında dünya çapındaki ekonomik krizinden ülkemizin etkilenmesini önlemek amacıyla açıklanan istihdam paketi kapsamındaki yasal düzenlemelerle büyük bir ivme kazanmıştır. Yapılan yasal düzenlemeyle Kurum aktif istihdam politikalarını uygulamak amacıyla İşsizlik sigortası fonundan kaynak kullanabilme imkânına kavuşmuştur. Bu imkân sayesinde Kurumun aktif istihdam politikalarına büyük kaynaklar ayırabilmesi mümkün olmuş ve ilerleyen dönemlerde yüz binlerce kişinin bu programlardan yararlanması sağlanmıştır. Bunun yanında yine aynı paketle ülkeyi krizin etkilerinden koruyabilmek amacıyla ücret garanti fonu ve kısa çalışma ödeneği gibi önemli politika araçlarını uygulama imkânı bulmuştur. Aynı kanunla beraber "İl İstihdam Kurulları", "İl İstihdam ve Meslek Eğitim Kurulları"na dönüştürülmüş, bu kurulların il bazında istihdam ve mesleki eğitim politikalarını belirlemesi ve aktif şekilde çalışması amaçlanmıştır[68].

[68] 5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, RG. 26.05.2008-26887.

2.5.14.1 Kamu İstihdam Kurumu (İŞKUR)'a İlişkin İstatistikî Bilgiler

Tablo 1: İŞKUR'un Genel Çalışmaları

	Başvurular	**Alınan Açık İş**	**İşe Yerleştirme**	**Kayıtlı İşgücü**	**Kayıtlı İşsizler**	**100 Açık İşe Karşılık**		**İşyerlerine Yapılan Ziyaret Ve Temas Sayısı**		
Yıllar	Toplam	Toplam	Toplam	Toplam	Toplam	Başvuru	İşe Yer.	Ziyaret	Temas	Toplam
2012	2.296.325	991.804	556.587	3.481.725	2.372.262	232	56	183.373	6.515	189.888
2011	1.398.355	660.623	363.672	2.192.145	1.844.965	212	55	70.505	13.826	84.331
2010	1.217.936	368.636	205.231	1.604.355	1.414.541	330	56	42.025	22.214	64.239
2009	1.435.024	165.890	118.278	1.858.855	1.689.349	865	63	33.978	23.842	57.820
2008	1.275.674	178.620	109.595	1.095.105	987.840	714	61	35.939	23.996	59.935
2007	656.969	186.922	111.375	759.104	696.538	351	60	32.939	10.491	43.430
2006	564.388	151.794	85.882	1.140.632	1.061.853	372	57	19.117	7.838	26.955
2005	516.703	113.827	81.685	943.061	881.261	454	72	20.610	5.296	25.906
2004	646.182	109.678	76.257	885.024	811.948	589	70	15.291	5.247	20.538
2003	557.092	129.258	65.398	623.794	587.479	431	51	16.379	32.170	48.549
2002	324.760	139.275	125.071	597.946	464.228	233	90	40.749	149.324	190.073

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllığı, 2012

Bir önceki başlıkta anlatıldığı üzere İŞKUR son 10 yılda büyük bir değişim ve dönüşüm geçirmiş, Kurumun personel sayısı neredeyse iki kat artmış, Kurum işgücü piyasasında çok daha aktif rol oynamaya başlamıştır. Bu durum Kurumun istatistiklerine bakıldığı zaman daha somut şekilde görülmektedir. Yıllar itibariyle İŞKUR faaliyetlerine bakıldığında son 10 yılda;

- Kuruma başvuran kişi sayısının %707 arttığı,
- Kurumun aldığı açık iş sayısının %712 arttığı,
- Kurumun işe yerleştirdiği kişi sayısının %445 arttığı,
- Kuruma kayıtlı işgücü sayısının %582 arttığı,
- Kurumun işyeri ziyareti sayısının ise %1119 oranında arttırdığı görülmektedir.

Bununla birlikte Kurumun aldığı açık iş sayısının artmasına rağmen alınan açık işlere yeterli sayıda yerleştirme yapılamadığı için açık işlere yerleşme oranı %90'dan %56'ya gerilemiştir. Bu durumun sebepleri arasında işgücü arzı ve talebi arasında uyumsuzluk; iş arayanlardaki tecrübe ve beceri yetersizliği, yüksek işveren beklentileri, yüksek rezervasyon ücret düzeyi beklentisi, sosyal yardımların artması gibi birçok neden bulunabilir. İŞKUR tarafından ülke genelinde gerçekleştirilen, geniş kapsamlı bir çalışma olan Türkiye İşgücü Piyasası Analizi çalışmasına göre açık işlerin meslek gruplarına göre dağılımına bakıldığında açık işlerin yarısının "Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar" ile "Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcıları" meslek grubunda olduğu görülmektedir. Açık iş sayısının, mevcut çalışanların sayısı ile açık iş sayısının toplamına bölünmesiyle elde edilen *açık iş oranının* mesleki nitelik ve beceri gerektiren mesleklerde daha yüksek olduğu, nitelik gerektirmeyen işlerdeki açık iş oranının ise ücret ve çalışma koşulları ile açıklanabildiği belirtilmiştir.[69] Kurum bünyesindeki açık iş sayısını arttıran bir diğer sebep ise Kurumun iş arayan, işveren danışmanlığı alanında çalışan personel sayısının büyük artış göstermesidir. Kurumun açık işlere yerleştirme oranını arttırabilmesi için;

- İşveren ve iş arayanının istek ve beklentilerini buluşturmak amacıyla danışmanlık ve rehberlik hizmetlerini geliştirmesi,

[69] İŞKUR, Türkiye İşgücü Piyasası Analizi 2013-1,s80-85

- İşgücünün niteliklerini arttırmak ve işveren beklentilerini karşılamak amacıyla işgücü yetiştirme kursları ve işbaşında eğitim programları gibi uygulamalarını çeşitlendirerek devam ettirmesi,
- İş arayanların açık işlerden daha hızlı haberdar olmasını sağlayacak bir bilgilendirme sistemi kurması,
- Portföyündeki iş arayanları eğitim, beceri ve nitelik olarak çeşitlendirebilmek amacıyla(özellikle yüksek eğitim ve beceriye sahip) daha fazla iş arayana ulaşması,
- Daha fazla iş arayanı kuruma çekebilmek amacıyla açık iş alınan işyeri sayısını ve açık iş çeşitliliği arttırması gibi faaliyetlerde bulunması faydalı olacaktır.

Tablo 2: İŞKUR'a başvuran kişilerin cinsiyet dağılımı

Yıllar	**Erkek**	**Kadın**
2012	64%	36%
2011	62%	38%
2010	62%	38%
2009	64%	36%
2008	73%	27%
2007	74%	26%
2006	74%	26%
2005	74%	26%
2004	75%	25%

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıkları 2004-2012

İŞKUR'a başvuran kadınların oranı 2004 yılından itibaren her yıl artış göstermiştir. Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranı %30 dolaylarındayken İŞKUR'a başvuranlar arasında kadınların oranı son 4 yılda %37+-1 olarak gerçekleşmiştir. 2004 ve 2012 yılları arasındaki dönemde İŞKUR'a başvuran kadınların oranı %70 artmıştır. Bu veriler ışığında tüm iş arayanlar içinde kadın-erkek oranı düşünüldüğünde İŞKUR'un kadınlar tarafından daha fazla tercih edildiğini söylemek mümkündür.

Tablo 3: İŞKUR'a başvuran kişilerin yaş dağılımı

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-64	65+
2012	8,4%	22,7%	21,0%	17,4%	12,5%	8,8%	9,1%	0,1%
2011	10,4%	27,6%	19,8%	14,3%	10,5%	7,6%	7,7%	0,3%
2010	9,2%	26,9%	20,9%	14,5%	11,3%	8,2%	8,7%	0,3%
2009	8,6%	24,8%	20,8%	14,9%	12,9%	8,7%	8,9%	0,4%
2008	5,6%	23,4%	23,1%	15,5%	12,0%	8,9%	10,8%	0,7%
2007	6,1%	22,9%	23,2%	16,5%	12,3%	9,3%	9,3%	0,4%
2006	5,5%	24,6%	26,4%	17,0%	11,5%	8,7%	6,2%	0,1%
2005	5,4%	25,5%	26,0%	17,4%	11,8%	8,6%	5,3%	0,1%
2004	5,0%	28,4%	28,7%	16,5%	10,3%	6,8%	4,2%	0,0%

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıkları 2004-2012

İŞKUR kayıtlarına göre İŞKUR'a başvuran kişilerin neredeyse yarısını 29 yaşın altındaki kişiler oluşturmaktadır. En yoğun başvuru ise 20-24 yaş aralığında gerçekleşmiştir. 40 yaş ve üzeri yaş gruplarında ise İŞKUR'a başvuru oranı düşüktür.

Tablo 4: İŞKUR'a başvuran kişilerin eğitim durumları dağılımı

	Okuma-Yazma	Okur-Yazar	İlkokul	Lise ve Dengi	Meslek Yüksek Okulu	Üniversite	Master&Doktora
2012	1,3%	2,8%	48,3%	30,8%	8,4%	8,1%	0,3%
2011	15,1%	4,7%	43,6%	24,5%	5,8%	6,0%	0,3%
2010	13,2%	4,3%	46,4%	24,2%	5,4%	6,2%	0,3%
2009	6,6%	6,3%	46,1%	29,1%	5,9%	5,7%	0,4%
2008	1,3%	13,5%	33,4%	31,3%	9,3%	10,4%	0,8%
2007	1,7%	3,1%	46,1%	35,2%	6,9%	6,8%	0,3%
2006	0,9%	1,5%	34,1%	49,3%	6,6%	7,6%	0,1%
2005	0,5%	1,3%	38,1%	47,1%	6,0%	7,0%	0,1%
2004	0,5%	1,2%	30,9%	52,4%	7,4%	7,6%	0,1%

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıkları 2004-2012

İŞKUR'a başvuran kişilerin eğitim durumlarına bakıldığında Kurumun genellikle eğitim düzeyi düşük kişiler tarafından tercih edildiği görülmektedir. 2004-2012 yılları arasındaki dönemde İŞKUR'a başvuran her iki kişiden birinin ilkokul ya da altındaki eğitim seviyelerinde olduğu, İŞKUR'a başvuranlar içinde ağırlığı en yüksek grubun ise ilkokul mezunları olduğu görülmektedir. Öte yandan İŞKUR'a başvuran herkesin aktif şekilde iş aradığını söylemek mümkün değildir. Kuruma başvuranların bir kısmının sadece işsizlik sigortasından ya da mesleki eğitim kurslarından faydalanmak üzere İŞKUR'a başvurduğu düşünülmektedir.

Tablo 5: İŞKUR tarafından işe yerleştirilenlerin cinsiyet dağılımı

Yıllar	**Erkek**	**Kadın**
2012	70%	30%
2011	72%	28%
2010	76%	24%
2009	75%	25%
2008	77%	23%
2007	79%	21%
2006	81%	19%
2005	84%	16%
2004	84%	16%

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıkları 2004-2012

İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilenler arasında erkeklerin oranının yüksekliği dikkat çekmektedir. Bu rakam 2004 yılından beri azalış gösterse bu verilere göre İŞKUR'a başvuranlar arasında erkeklerin İŞKUR aracılığıyla işe yerleşme ihtimali daha yüksektir. Rakamları Tablo 5'teki İŞKUR'a başvuranların cinsiyet dağılımlarıyla kıyaslayınca bu fark daha iyi anlaşılmaktadır.

Tablo 6: İŞKUR'un işe yerleştirdiği kişilerin ekonomik faaliyet alanlarına göre dağılımı

	Tarım	Sanayi	Hizmet
2012	0,6%	43,3%	56,1%
2011	0,6%	37,1%	62,3%
2010	0,7%	51,0%	48,3%
2009	0,9%	50,3%	48,8%
2008	0,9%	57,7%	41,3%
2007	0,9%	69,1%	29,9%
2006	0,2%	72,3%	27,5%
2005	1,0%	62,4%	36,7%
2004	5,0%	60,1%	34,9%

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıkları 2004-2012

İŞKUR tarafından işe yerleştirilenlerin ekonomik faaliyet alanlarına bakıldığı zaman yıllar içerisinde tarımın payı değişmezken, sanayi sektörünün payı azalmış hizmetler sektörünün payı ise artmıştır. Bu değişimin önemli bir bölümü ülkemizdeki işgücü piyasasındaki ekonomik faaliyetlerin değişimiyle açıklanabilir.

Tablo 7: İŞKUR tarafından işe yerleştirilenlerin yaş dağılımı

	15 - 19	20 -24	25 -29	30 - 34	35-39	40 - 44	45 - 64	65 +
2012	7,0%	23,0%	21,5%	17,6%	12,9%	9,0%	9,0%	0,1%
2011	6,3%	24,5%	23,4%	17,8%	12,2%	7,9%	7,9%	0,1%
2010	4,9%	22,4%	24,1%	18,3%	13,3%	8,6%	8,2%	0,1%
2009	2,6%	19,6%	25,7%	20,0%	14,4%	9,0%	8,6%	0,1%
2008	7,2%	24,5%	26,3%	17,0%	11,5%	7,3%	6,2%	0,1%
2007	7,8%	25,7%	27,2%	16,5%	10,6%	6,9%	5,2%	0,0%
2006	4,9%	21,9%	31,2%	17,2%	11,0%	7,8%	5,9%	0,1%
2005	3,6%	21,5%	35,4%	16,5%	10,4%	7,2%	5,4%	0,1%
2004	2,5%	18,9%	38,3%	14,9%	11,2%	8,3%	5,9%	0,1%

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıkları 2004-2012

İŞKUR tarafından işe yerleştirilenlerin yaş grupları, başvuranların yaş gruplarıyla kıyaslayınca İŞKUR'un işe yerleştirmede yoğunlaştığı bir grup bulunmamaktadır. İŞKUR kendisine başvuran yaş gruplarına homojen bir hizmet sunmaktadır. İŞKUR'a başvuran kişilerin yaş gruplarıyla İŞKUR'un işe yerleştirdiği kişilerin işe yerleştirdiği kişilerin yaş grupları büyük oranda eşleşmektedir, yalnızca İŞKUR'a başvuranlar arasında 15-19 yaş grubunun ağırlığı İŞKUR tarafından işe yerleştirilenler arasındaki 15-19 yaş aralığındakilere göre daha yüksektir yani İŞKUR 15-19 yaş aralığındaki kişilere uygun işe yerleştirme konusunda diğer yaş gruplarında olduğu kadar etkili değildir.

Tablo 8: İŞKUR tarafından işe yerleştirilenlerin eğitim durumları dağılımı

	Okuma-Yazma Bilmeyen	**Okur-Yazar**	**İlkokul**	**Lise ve Dengi**	**Meslek Yüksek Okulu**	**Üniversite**	**Master& Doktora**
2012	0,5%	3,8%	57,2%	28,7%	5,8%	3,8%	0,1%
2011	1,6%	4,1%	54,5%	30,1%	6,2%	3,3%	0,1%
2010	1,2%	4,5%	57,9%	29,2%	4,4%	2,7%	0,1%
2009	0,6%	2,5%	57,2%	31,2%	5,0%	3,4%	0,1%
2008	0,3%	3,3%	57,0%	30,7%	5,0%	3,5%	0,1%
2007	0,3%	3,2%	54,6%	32,1%	5,6%	4,2%	0,1%
2006	0,5%	2,1%	55,7%	30,9%	4,9%	5,8%	0,1%
2005	0,5%	1,5%	58,3%	28,9%	4,5%	6,2%	0,1%
2004	0,4%	1,5%	62,9%	25,5%	4,1%	5,5%	0,0%

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıkları 2004-2012

İŞKUR'a başvuran ve İŞKUR tarafından işe yerleştirilen kişilerin eğitim durumlarına bakılınca İŞKUR'un düşük eğitim seviyelerindeki kişileri işe yerleştirmede daha başarılı olduğu görülmektedir. İŞKUR'un işe yerleştirdiği kişilerde özellikle ilkokul mezunlarının ağırlığının göze çarpmaktadır. İŞKUR'a başvuranlar içinde ilkokul mezunlarının payı %30.9-48 aralığındayken İŞKUR tarafından işe yerleştirilen arasında bu oran %54-62 arasında gerçekleşmiştir. Bunun yanında İŞKUR'a başvuranlar içinde

üniversite mezunlarının oranı %5-8 aralığındayken İŞKUR'un işe yerleştirdiği kişiler arasında bu oran %2-5 arasında gerçekleşmiştir. Dolayısıyla İŞKUR'un işe yerleştirme hizmetleri eğitim seviyesi düştükçe artmakta, eğitim seviyesi yükseldiği zaman ise azalmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜİK HANE HALKI İŞGÜCÜ ANKETİ İSTATİSTİKLERİNE GÖRE 2000-2012 YILLARI ARASINDA ÜLKEMİZDEKİ İŞ ARAMA YÖNTEMİ TERCİHLERİ

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK) tarafından her yıl düzenli olarak uygulanmakta olan Hane Halkı İşgücü Anketinden yararlanılarak ülkemizde iş arayan kişilerin hangi yöntemleri tercih ettiği; iş arama yöntemi tercihinin yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi değişkenlerinden nasıl etkilediği değerlendirilecektir. Bu amaçla TUİK'e dilekçe yoluyla başvurulmuş ve Hane Halkı İşgücü Anketinin meta verileri temin edilmiştir. Temin edilen veriler 2000-2012 yılları arasındaki dönemi kapsamasına rağmen 2000 ve 2004 yılları arasındaki verilerin 2004 sonrası yıllardaki verilerle birlikte değerlendirilmeye uygun olmayacak şekilde farklılıklar içerdiği değerlendirilmiş olup çalışmada 2004-2012 yılları arasındaki veriler kullanılmıştır.

3.1 TUİK HANE HALKI İŞGÜCÜ ANKETİ

Ülkemizde istihdam, çalışma hayati ve işsizlik konulu en geniş ve sistematik araştırma TUİK tarafından 1988 yılından beri yapılan Hane Halkı İşgücü Anketine dayanmaktadır. Çalışma ülkemizdeki işgücünün durumunu, niteliğini detaylı şekilde ortaya koymayı amaçlamaktadır.[70] Hane Halkı İşgücü Anketi çalışmasının metodolojisinin belirlenmesinde ve soru formunun düzenlenmesinde ILO ile işbirliği halinde çalışılmış ve teknik destek alınmıştır. Çalışma sonucu Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT) tarafından açıklanması istenen tüm veriler de elde edilmektedir. Çalışmada ILO tarafından belirlenen tanım, kavram ve standartlar çerçevesinde hazırlanmış soru formları kullanılmaktadır.

Düzenli olarak uygulanmaya başlandığı 1988 yılından 1999 yılına kadar yılda iki kez uygulanan anket, 2000 yılından itibaren her ay uygulanmaya başlanmıştır. 2002 yılında HHİA Avrupa Birliği'ne uyum çalışmaları kapsamında yeniden değerlendirilen soru kâğıtlarında Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Eurostat)'ın talep ettiği tüm değişkenlerin bulunması sağlanmıştır. 2004 yılından itibaren ise soru sayısı 47'den 98'e

[70] TUİK ,2007, a.g.e

çıkarılmıştır ve istihdamda kabul edilecek kişilere dair kriterler daha net tanımlanmış ve işgücüne yönelik sorular 15 ve daha yukarı yaşlardaki kişilere sorulmaya başlanmıştır. Aynı yıl çalışmanın örnek hacmi de arttırılmıştır. 2005 yılında çalışmada Eurostat'ın istediği yeni değişkenleri içerecek biçimde değişiklik yapılarak soru sayısı 110'a çıkarılmıştır. 2009 yılında soru kağıdı yeniden değerlendirilmiş ve ülke koşullarına uygun olmayan bazı sorular çıkarılmış ve sorularda referans dönemlerini vurgulamaya ilişkin değişiklikler yapılmıştır. Çalışma Türkiye genelindeki 81 ilde kurumsal nüfusa dâhil olmayan hane fertlerine uygulanmaktadır. Kurumsal nüfus ise çalışmanın dışındadır. Çalışma örneklem üzerinden gerçekleştirilmekte olup örneklem birimi ise hanedir. Belirli bir sistematik çerçevesinde rastgele seçilen haneler anketörler tarafından ziyaret edilmekte ve anket sorularına verilen cevaplar doğrudan dizüstü bilgisayara girilmektedir. Çalışma kapsamında ziyaret edilen hanelerde yaşayan tüm fertlere anket uygulanmaktadır. Anket için her ay yaklaşık 13 bin hane ziyaret edilmekte olup 3 aylık dönemsel toplam olarak bu hanelerdeki yaklaşık 123 bin kişiye anket uygulanmaktadır. Tez çalışmamızda kullanılan işgücü istatistiklerine konu olan 15 yaş ve üzeri kişi sayısı ise 90 binin üzerindedir.

3.1.1 TUİK Hane Halkı İşgücü Anketi İş Arama ile İlgili Sorular

Çalışmanın bu bölümünde temel olan veriler TUİK Hane Halkı İşgücü Anketinde yer alan ve kişilerin iş arama tercihlerini öğrenmeye yönelik olarak sorulan sorulara verilen cevaplar esas alınmıştır. Yıllara göre anketlerde yer alan sorular ve seçenekler aşağıda gösterilmiştir:

3.1.1.1 2000 ve 2002 Yılları

" İşsizlik ve Faal Olmama Bilgileri"

s35a. Son altı ay içinde iş aramak için hangi kanalları kullandınız?

1-Bizzat kendisi iş aradı

2-İş bulmaları için eşe-dosta ricada bulundu

3-İş ve İşçi Bulma Kurumu'na başvurdu

4-Gazeteye ilan verdi veya cevaplandırdı

5-İşçi simsar ve aracılarına başvurdu

6-Kendi işyerini kurmak amacıyla kredi, mekân, araç-gereç temin etmek için girişimde bulundu

7-Diğer

8-Hiçbir şey yapmadı.

3.1.1.2 2002 ve 2003 yılları

2002 yılındaki anket sorularının cevap bölümlerine önceki yıllara ek olarak "Özel İstihdam Ofislerine başvurdu" ve "İnternet aracılığıyla iş aradı" şıkları eklenmiştir.

3.1.1.3 2004 Yılı

2004 yılında gerçekleştirilen anketlerde iş arama yöntemi tercihine ilişkin sorulan soruların yapısında değişikliğe gidilmiş ve "evet-hayır" şeklindeki sorular sorulmaya başlanmıştır. İş arama yöntemine ilişkin sorular aşağıdaki şekildedir:

S81a – Doğrudan bir işverene başvurdunuz mu?

S82b – Size iş bulmaları için eşe, dosta ricada bulundunuz mu?

S81c – Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) başvurdunuz mu?

S81d - Özel İstihdam ofislerine başvurdunuz mu?

S81e-Gazete ve dergilerdeki iş ilanlarına baktınız mı?

S81f – Gazeteye ilan verdiniz veya cevaplandırdınız mı?

S81g- İnternet aracılığıyla iş aradınız mı?

S81h- Sözlü ya da yazılı is sınavına/mülakata girdiniz mi?

S81i-Kendi işyerinizi kurmak amacıyla mekân veya araç gereç temin etmek için girişimde bulundunuz mu?

S81j-Kendi işyerinizi kurmak amacıyla kredi, lisans vb. temin etmek için girişimde bulundunuz mu?

3.1.1.4 2009 Yılı

2004 yılından 2009 yılına kadar iş arama yöntemleri ile ilgili sorularda herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. 2009 yılında ise önceki yıllarda sorulan "Gazete ve dergilerdeki iş ilanlarına baktınız mı" sorusu ile "İnternet aracılığıyla iş aradınız mı?" sorusu birleştirilerek "Gazete, dergi veya internetteki iş ilanlarına baktınız mı?" şeklinde tek soruya dönüştürülmüştür. Bunun yanı sıra önceki yıllarda sorulan "son üç ay içinde bir iş aradınız mı" sorusu "Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde herhangi bir iş aradınız mı veya kendi işinizi kurmak için çaba gösterdiniz mi?" ve " son 4 hafta içinde aramamış olsanız bile; referans haftası ile biten son 3 ay içinde herhangi bir iş aradınız mı veya kendi işinizi kurmak için çaba gösterdiniz mi?" şeklinde iki soruya dönüştürülmüştür. İş arama yöntemine ilişkin sorular, 2012 yılı itibariyle 2009 yılındaki şekli ile uygulanmaya devam ettirilmektedir. Bu tezde kullanılmak amacıyla veriler analiz edilirken "Gazete ve dergilerdeki iş ilanlarına baktınız mı?" ve "Gazeteye ilan verdiniz veya cevaplandırdınız mı?" ile "Kendi işyerinizi kurmak amacıyla mekân veya araç gereç temin etmek için girişimde bulundunuz mu?", "Kendi işyerinizi kurmak amacıyla kredi, lisans vb. temin etmek için girişimde bulundunuz mu?" şeklindeki aynı aracı kullanarak iş aramaya ilişkin sorular çalışmanın yalınlaştırılması amacıyla kendi içlerinde birleştirilerek değerlendirilmiştir.

3.2 HHİA SONUÇLARINA GÖRE ÜLKEMİZDEKİ İŞ ARAYANLARIN PROFİLİ

Çalışmanın bu bölümünde HHİA sonuçlarından yararlanılarak ülkemizde iş arayan kişilerin özellikleri belirlenmiştir.

Tablo 9: Tüm iş arayanların cinsiyet dağılımları

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Erkek	74%	73%	72%	72%	72%	72%	69%	66%	65%
Kadın	26%	27%	28%	28%	28%	28%	31%	34%	35%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

2004 yılından 2012 yılına kadar geçen dönem içerisinde kadınların işgücüne katılım oranının artması paralelinde iş arayanlar içindeki kadın oranı da 10 puana yakın artış göstermiştir. 2004 yılında %26 olan iş arayan kadın oranı 2012 yılında %35'e yükselmiştir.

Tablo 10: Tüm iş arayanların medeni durum dağılımı

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Hiç evlenmedi	52%	50%	49%	50%	47%	46%	47%	48%	48%
Evli	45%	47%	47%	47%	49%	50%	49%	47%	47%
Boşandı	2%	2%	3%	3%	3%	4%	4%	4%	4%
Eşi öldü	1%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

İş arayan kişilerin medeni durumlarına bakıldığı zaman tüm iş arayanlar içerisinde hiç evlenmemiş kişilerin oranın azaldığını evli kişilerin iş arama oranının ise arttığını söylemek mümkündür. Tüm iş arayanlar içerisinde boşanan kişilerin oranı da iki katına çıkmıştır. Bu artışta ülkemizdeki artan boşanma oranlarının da etkisi bulunmaktadır.

Tablo 11: İş arayanların iş aradığı meslek sınıfları dağılımı (ISCO 88)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
İş bulmuş başlamak için bekleyenler	2%	2%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%
Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler	3%	3%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Profesyonel meslek mensupları	8%	8%	8%	8%	7%	6%	7%	8%	8%
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	7%	7%	7%	8%	8%	8%	7%	8%	8%
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	15%	14%	15%	14%	13%	13%	14%	16%	16%
Hizmet ve satış elemanları	16%	16%	18%	16%	17%	17%	19%	19%	18%
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	0%	1%	1%	1%	0%	0%	1%	1%	1%
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	21%	20%	19%	18%	18%	19%	18%	16%	15%
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	12%	13%	12%	11%	11%	12%	11%	11%	10%
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	16%	17%	16%	20%	22%	23%	20%	18%	19%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

İş arayan kişilerin iş aradıkları meslek sınıfları ülkemizdeki işgücü piyasasının da resmini ortaya koymaktadır. 2012 yılında iş arayanların büyük çoğunluğunu nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar oluşturmaktadır. Ülkemizde her geçen gün payını arttıran hizmet sektörü istihdamdaki payını da arttırmaktadır. Teknolojinin hızla gelişmesiyle iş arayanlar arasında sanatkârlar ve ilgili işlerde iş arayanların payı da 2004 yılından 2012 yılına kadar 6 puanlık azalış göstermiştir.

Tablo 12: İş arayanların iş arama süreleri (Yıllara Göre)

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
1-2 ay	21%	21%	24%	28%	30%	28%	30%	33%	33%
3-5 ay	22%	22%	23%	24%	26%	27%	24%	23%	26%
6-8 ay	13%	12%	12%	12%	12%	14%	12%	12%	12%
9-11 ay	4%	4%	4%	4%	4%	5%	5%	4%	4%
1 yıl ve daha fazla 2 yıldan az	19%	18%	18%	17%	16%	15%	17%	16%	16%
2 yıl ve daha fazla 3 yıldan az	11%	11%	9%	7%	6%	6%	7%	6%	6%
3 yıl ve daha fazla	9%	10%	8%	6%	5%	4%	4%	3%	3%
İş bulmuş başlamak için bekleyen	2%	2%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Ülkemizdeki iş arayanların yarısından fazlası 1 ile 5 ay arasındaki sürelerde iş arayan kişilerden oluşmaktadır. 2004-2012 yılları arasındaki dönemde, işsizlik oranının azalmasına paralel olarak, 1-2 yıl, 2-3 yıl ve 3 yıldan daha fazla süredir iş arayanların oranının her yıl azaldığı yani ülkemizde iş arama süresinin kısaldığı söylenebilir.

Tablo 13: Çalışma biçimi tercihlerine göre iş arayanların dağılımı

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Tam zamanlı	76%	78%	80%	80%	84%	85%	87%	86%	84%
Yarı zamanlı	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%
Tam zamanlı veya yarı zamanlı (fark etmez)	19%	16%	14%	15%	12%	10%	8%	8%	10%
İş bulmuş başlamak için bekliyor	2%	2%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%
Kendi işini kurmak istiyor	3%	3%	2%	2%	2%	3%	3%	4%	3%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

2004 ve 2012 yılları arasındaki dönemde tam zamanlı işlere olan talebin bariz şekilde arttığı görülmektedir. 2004 yılında iş arayanların %76'sı tam zamanlı işlerde çalışmak istiyorken 2012 yılında bu oran %84'e çıkmıştır. "Tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışabilir" durumdaki kişilerin oranı ise %19'dan %10'a gerilemiştir.

Tablo 14: Eğitim seviyelerine göre iş arayanların dağılımı

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Okuma-yazma bilmeyen	2%	2%	2%	2%	2%	3%	2%	2%	2%
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	2%	4%	4%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
İlkokul	38%	37%	36%	34%	33%	33%	32%	29%	26%
İlköğretim	2%	4%	5%	8%	10%	11%	13%	13%	15%
Ortaokul veya dengi meslek okul	13%	13%	12%	10%	9%	9%	8%	8%	8%
Genel lise	17%	16%	16%	16%	15%	14%	14%	13%	13%
Lise dengi meslek okul	12%	12%	12%	12%	11%	11%	11%	11%	11%
Yüksekokul veya fakülte	13%	12%	12%	13%	14%	13%	15%	18%	20%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

İş arayanların eğitim durumlarına bakıldığında yüksekokul veya fakülte mezunlarının oranında artış olduğu görülmektedir.

Tablo 15: Yaş gruplarına göre iş arayanların dağılımı

	004	005	006	007	008	009	010	011	012
15-19 yaş arası	2%	3%	2%	4%	3%	2%	0%	0%	%
20-24 yaş arası	7%	4%	3%	3%	2%	1%	1%	2%	1%
25-34 yaş arası	4%	4%	4%	3%	3%	4%	3%	3%	4%
35-54 yaş arası	6%	7%	8%	8%	9%	0%	2%	1%	1%
55+ yaş ve üzeri	%	%	%	%	%	%	%	%	%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

İş arayanların yaş dağılımları acısından değerlendirildiğinde ise 2004-2012 döneminde 15-19 ve 20-24 yaş aralığında iş arayan kişilerin oranının azaldığını, 35-44 yaş aralığında ise bu oranın arttığı gözlemlenmektedir. Tüm iş arayanlar içerisinde gençlerin oranının azalmasının sebeplerinden birisi de gençlerin eğitimde kalma sürelerinin artmasıdır.

Tablo 16: Yaşadıkları yere göre iş arayanların dağılımı

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kent	83%	80%	80%	79%	79%	79%	80%	80%	80%
Kır	17%	20%	20%	21%	21%	21%	20%	20%	20%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

İş arayanların kır ya da kent yerleşimlerine bakacak olursak 2004 yılından 2012 yılına kadar geçen dönem içerisinde kırda yaşayıp iş arayanların oranının %17'den %20'ye çıktığını söyleyebiliriz. Ülkemizde tarım alanında işsizliğin artması, kır nüfusunun işgücü piyasasına hazır olmaması da eklenince ortaya çıkan sonuç açıklanabilir hale gelmektedir.

Tablo 17: İş tecrübelerine göre iş arayanların dağılımı

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Daha önce çalışan	80%	77%	79%	81%	84%	89%	88%	88%	88%
Daha önce çalışmayan	20%	23%	21%	19%	16%	11%	12%	12%	12%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Ülkemizde iş arayan kişilerin büyük çoğunluğunun daha önce herhangi bir işte çalıştığı görülmektedir. Buna ilişkin oranlar 2004'den 2009'a kadar artış göstermiş. 2009 yılından itibarense sabit kalmıştır.

3.3 İŞ ARAMA YÖNTEMLERİNİN 2004-2012 YILLARI ARASINDAKİ TERCİH ORANLARI

TUİK Hane Halkı İşgücü Anketindeki sorulardan yararlanılarak iş arama yöntemlerinin yıllara göre tercih dağılımı çıkarılmıştır. Anketin soru formundaki "İşsizlik ve Faal Olmama Bilgileri" bölümündeki İstihdamda olmayan herkese yöneltilen "Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde herhangi bir iş aradınız mı veya kendi işinizi kurmak için çaba gösterdiniz mi" sorusuna ve/veya bu soruya "hayır" cevabını verenlere sorulan "Son 4 hafta içinde aramamış olsanız bile; referans haftası ile biten son 3 ay içinde herhangi bir iş aradınız mı veya kendi işinizi kurmak için çaba gösterdiniz mi?" sorularına "evet" cevabı veren kişilerin iş arama tercihlerine ilişkin veriler MS Excel ile analiz edilmiştir.

Tablo 18: İş arama yöntemi tercihlerinin yıllara göre dağılımı

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Eş dost aracılığıyla iş arama	90,3%	90,0%	89,1%	90,8%	89,1%	94,0%	92,5%	91,1%	90,5%
Doğrudan İşverene başvurma	70,7%	69,2%	67,9%	70,7%	66,8%	72,8%	71,4%	69,2%	69,3%
Gazete, dergi ve İnternet aracılığıyla iş arama	39,7%	34,6%	34,7%	32,3%	32,7%	35,4%	33,5%	37,1%	38,2%
İŞKUR aracılığıyla iş arama	15,3%	13,6%	11,0%	10,7%	10,5%	13,7%	14,8%	16,7%	20,1%
Özel İstihdam Büroları aracılığıyla iş arama	10,1%	8,7%	9,2%	8,6%	8,3%	8,9%	9,2%	8,3%	8,4%
İnternet aracılığıyla iş arama	8,4%	9,9%	12,7%	15,4%	18,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Kendi işini kurma yoluyla iş arama	3,3%	2,4%	2,3%	2,4%	2,1%	3,3%	3,8%	4,2%	3,5%
Diğer iş arama yöntemlerini kullanarak iş arama	0,5%	0,5%	0,3%	0,3%	0,1%	1,3%	1,9%	0,5%	0,4%

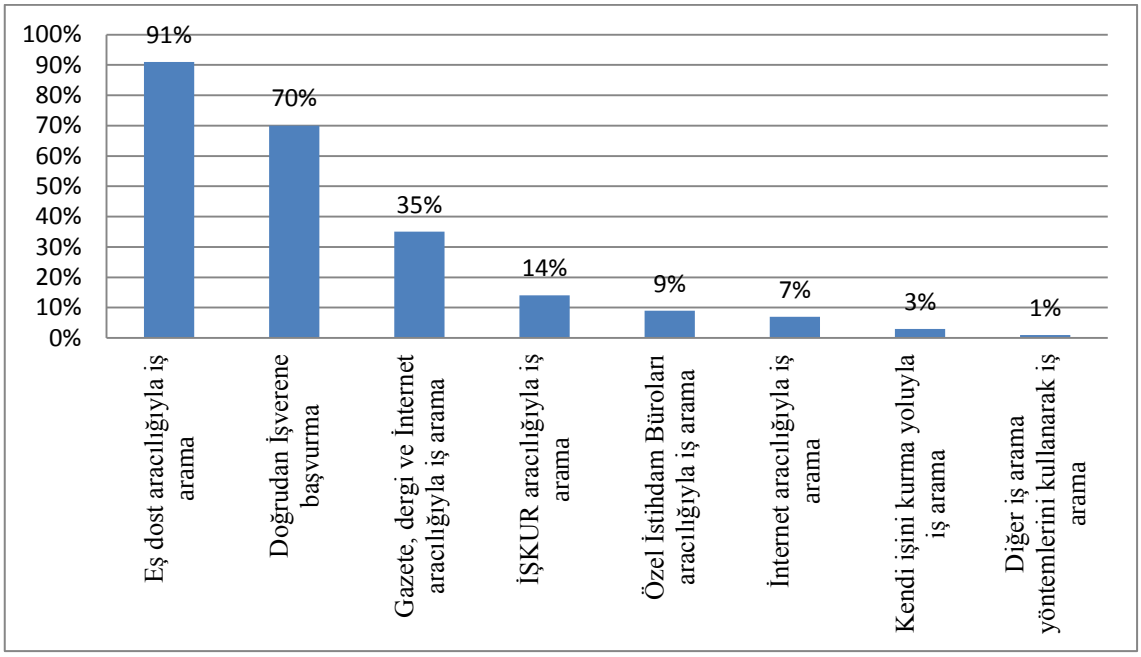
Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Tablo 19: İş arama yöntemlerinin tercih ortalamaları

	2004-2012 Yılı Tercih Ortalaması
Eş dost aracılığıyla iş arama	91%
Doğrudan İşverene başvurma	70%
Gazete, dergi ve İnternet aracılığıyla iş arama	35%
İŞKUR aracılığıyla iş arama	14%
Özel İstihdam Büroları aracılığıyla iş arama	9%
İnternet aracılığıyla iş arama	7%
Kendi işini kurma yoluyla iş arama	3%
Diğer iş arama yöntemlerini kullanarak iş arama	1%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Şekil 1 : 2004-2012 İş Arama Yöntemi Tercih Ortalamaları



Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Yapılan analiz sonuçlarına göre ülkemizde en çok tercih edilen iş arama yönteminin "eş-dost aracılığıyla iş arama" olduğu görülmektedir. İkinci sırada ise doğrudan işverene başvurmak suretiyle iş arama yöntemi gelmektedir. Türkiye İş Kurumu aracılığıyla iş arama yöntemi ise ülkemizde en çok tercih edilen üçüncü yöntem konumundadır. Gazete, dergi ve internet yoluyla iş aramanın tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de en çok tercih edilen yöntemlerden birisi olduğu HHİA sonucunda da görülmektedir. 2000'li yıllardan itibaren ülkemizde İŞKUR gözetiminde hizmet vermeye başlayan ve diğer yöntemlere göre yeni olan Özel İstihdam Büroları en çok tercih edilen beşinci yöntem konumundadır. HHİA kapsamında 2008 yılına kadar sorulan İnternet yoluyla iş aramaya ilişkin soru 2009 yılından itibaren "Gazete, dergi ve internet…" yoluyla diğer yöntemlerle birleştirilmiştir. Bu soruya verilen cevaplara baktığımızda 2004 yılından itibaren her yıl bu yöntemin tercih oranının arttığı görülmektedir.

3.3.1 İşverene Doğrudan Başvuru

Tablo 20: İşveren doğrudan başvuru yöntemiyle iş arayanların sayı ve tercih oranları

Yıllar	**Doğrudan işverene başvuran kişi sayısı**	**Son üç ay içinde iş arayan kişi sayısı**	**Tercih Edilme Oranı**
2012	11460	16546	69,26%
2011	12413	17929	69,23%
2010	15000	21021	71,36%
2009	16634	23063	72,12%
2008	11694	17509	66,79%
2007	10999	15548	70,74%
2006	10746	15830	67,88%
2005	11296	16312	69,25%
2004	11462	16207	70,72%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Tezin ikinci bölümünde bahsedilen "doğrudan işverene başvurma", HHİA'ya göre ülkemizde en çok tercih edilen iş arama yöntemlerinden ikincisidir. 2004 yılından 2012'ye kadar son 3 ayda iş arayan kişilerin ortalama %70'i tarafından tercih edilmiştir. Yıllara göre bakılınca bu yöntemde kayda değer bir artış ya da azalış görülmemektedir.

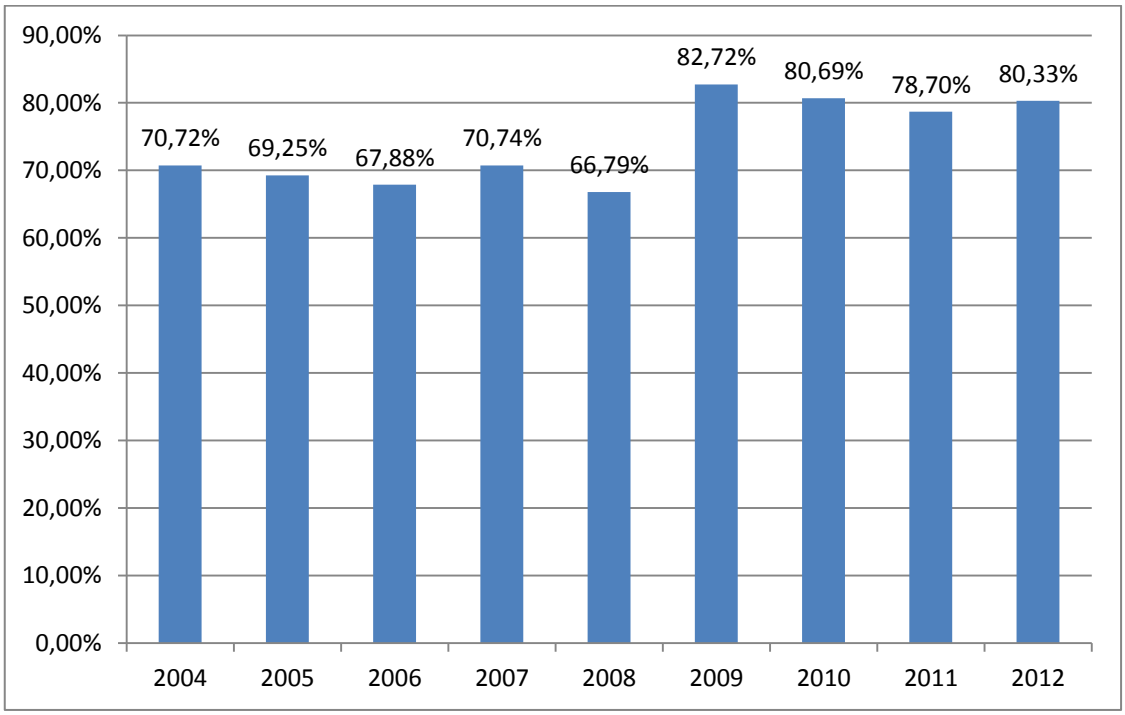
Tablo 21: Doğrudan işverene başvurma yöntemini tercih edenlerin cinsiyet dağılımı

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Erkek	77%	75%	73%	71%	70%	69%	68%	67%	66%
Kadın	23%	25%	27%	29%	30%	31%	32%	33%	34%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Doğrudan işverene başvuran kişilerin cinsiyet dağılımlarına bakıldığı zaman kadınların bu yöntemi tercih oranın her yıl arttığını görmekteyiz. Bu artışta ülkemizde 2004 yılındaki kadınların işgücüne katılım oranının %17,8'den, 2012 yılında %29,5'e yükselmesinin de etkisinin olduğu düşünülmektedir.

Şekil 2 : Doğrudan işverene başvurma yöntemini tercih edenlerin oranı



Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Tablo 22: Doğrudan işverene başvuran kişilerin yaş dağılımı

Yaş/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
15-19 yaş arası	12,2%	12,6%	12,4%	13,6%	12,7%	11,7%	10,6%	10,7%	10,5%
20-24 yaş arası	27,9%	25,3%	24,4%	22,9%	22,8%	22,1%	22,3%	23,5%	22,1%
25-29 yaş arası	19,2%	19,9%	21,0%	20,1%	19,9%	20,3%	19,9%	18,9%	18,9%
30-34 yaş arası	12,6%	13,0%	12,6%	12,9%	12,7%	12,8%	12,9%	13,3%	14,1%
35-39 yaş arası	9,8%	9,5%	9,2%	9,9%	10,4%	11,4%	11,5%	10,3%	10,7%
40-44 yaş arası	8,0%	8,0%	8,4%	8,4%	8,5%	8,8%	8,2%	8,2%	8,9%
45-49 yaş arası	4,9%	5,6%	5,3%	6,1%	6,4%	6,3%	6,9%	7,5%	7,5%
50-54 yaş arası	3,2%	3,8%	4,1%	3,7%	3,8%	3,8%	4,3%	4,2%	4,1%
55-59 yaş arası	1,3%	1,5%	1,7%	1,6%	2,1%	2,0%	2,3%	2,4%	2,2%
60-64 yaş arası	0,6%	0,5%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,7%	0,7%	0,8%
65+ yaş	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Doğrudan iş arama yöntemini tercih eden kişilerin yaş dağılımlarına bakıldığında en çok 20-24 ve 25-29 yaş arasındaki kişiler tarafından tercih edildiği görülmektedir. Bu dağılım son üç ayda iş arayan kişilerin yaş dağılımlarıyla da paralellik göstermektedir. Nitekim 2004 yılında son üç ayda iş arayan kişilerin %27,2'si 20-25 yaş aralığındadır. Aynı yaş aralığında bu yöntemi tercih edenlerin oranı ise %27,9'dur.

Tablo 23: Doğrudan işveren başvurarak iş arayanların eğitim durumları

Öğrenim/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
6 yaşından küçük veya olur yazar olmayan	2,3%	2,2%	2,5%	2,6%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Bir okul bitirmeyen	2,7%	3,7%	4,0%	5,2%	5,1%	7,5%	7,1%	7,1%	6,7%
İlkokul (5 yıl)	38,2%	37,6%	35,3%	33,6%	32,7%	31,8%	30,2%	27,1%	25,8%
Ortaokul, mesleki ortaokul ve ilköğretim (8 yıl)	15,3%	16,8%	17,4%	17,7%	19,5%	20,7%	21,9%	21,8%	23,0%
Genel lise	16,5%	15,1%	15,6%	15,7%	14,7%	14,3%	14,2%	13,9%	13,5%
Meslek lisesi veya teknik lise	13,0%	13,2%	12,8%	12,7%	11,9%	12,2%	11,7%	11,7%	11,3%
Yüksekokul, fakülte ve üzeri	12,0%	11,6%	12,5%	12,5%	13,8%	13,6%	15,0%	18,3%	19,6%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Doğrudan işverene başvurma yönteminin tercih edilme oranının yüksek olmasının bir sonucu olarak bu yöntemi kullanarak iş arayan kişilerin eğitim durumları ülkemizdeki tüm iş arayan kişilerin eğitim oranına neredeyse birebir benzerlik göstermektedir. Bu yöntemi tercih edenlerin öne çıktığı bir eğitim seviyesi bulunmamaktadır.

Tablo 24: Doğrudan işverene başvurarak iş arayanların medeni durumları

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Hiç evlenmedi	52,8%	50,4%	50,3%	49,5%	47,8%	47,2%	47,8%	49,6%	49,2%
Evli	44,5%	46,0%	46,0%	47,2%	48,8%	48,8%	48,0%	45,6%	45,6%
Boşanmış	1,9%	2,4%	2,7%	2,8%	2,9%	3,4%	3,6%	4,1%	4,5%
Eşi öldü	0,4%	0,6%	0,4%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	0,7%	0,7%
Birlikte yaşıyor	0,4%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Evli, fakat ayrı yaşıyor	0,0%	0,5%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Bu iş arama yöntemini tercih edenlerin medeni durumları tüm iş arayanların medeni durumları ile büyük benzerlik göstermekte olup, dikkat çeken herhangi bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 25: Doğrudan işverene başvurarak iş arayanların yaşadıkları yer

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kır	20,4%	21,8%	22,1%	21,9%	21,1%	20,1%	18,3%	17,4%	17,0%
Kent	79,6%	78,2%	77,9%	78,1%	78,9%	79,9%	81,7%	82,6%	83,0%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

İş arayan kişiler yaşadıkları yere göre sınıflandırıldığı zaman 2004 yılında 2012 yılına kadar geçen sürede bu yöntemi kullanan kişilerin ağırlıklı olarak kentlerde yaşadığı anlaşılmaktadır. Tüm iş arayanlar içerisinde kentte yaşayanların payı son yıllarda bu yöntemi kullananlar içerisinde daha da artmıştır. 2010-2012 döneminde kente yaşayan iş arayanların oranı her dönem için %80 olmasına karşın 2012 yılında bu oran %83'e çıkmıştır.

Tablo 26: Doğrudan işverene başvurarak iş arayanların meslek grupları

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1- Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler	2,3%	2,2%	1,8%	1,4%	1,8%	1,4%	1,6%	1,9%	1,4%
2- Profesyonel meslek mensupları	7,9%	8,1%	8,9%	7,7%	7,3%	5,1%	7,0%	8,2%	9,7%
3- Yardımcı profesyonel meslek mensupları	7,3%	6,9%	6,8%	8,6%	8,2%	7,9%	7,6%	8,2%	7,4%
4- Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	14,3%	14,3%	14,9%	13,9%	14,2%	13,2%	14,5%	16,2%	14,2%
5- Hizmet ve satış elemanları	16,3%	16,6%	18,2%	16,7%	16,2%	20,8%	20,0%	19,9%	22,7%
6- Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0,5%	0,5%	0,7%	0,6%	0,5%	0,4%	0,6%	0,5%	0,7%
7- Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	22,2%	20,8%	19,0%	17,9%	18,0%	14,8%	18,1%	16,1%	16,0%
8- Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	12,7%	13,3%	12,9%	11,6%	11,6%	9,5%	11,5%	11,0%	10,3%
9- Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	16,7%	17,2%	16,9%	21,6%	22,3%	27,0%	19,1%	17,8%	17,8%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Bu yöntemi kullanarak iş arayanların öne çıktığı bir meslek grubu bulunmamakla birlikte özellikle son yıllarda "Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar" ve "hizmet ve satış elemanları" meslek gruplarında iş arayanlar arasında bu yöntemin daha fazla tercih edildiğini söylemek mümkündür.

Tablo 27: Doğrudan işverene başvuran kişilerin çalışma tecrübesi durumu dağılımı

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Daha önce çalışan	75,6%	78,1%	79,9%	82,7%	85,0%	89,2%	88,6%	87,7%	88,7%
Daha önce çalışmayan	24,4%	21,9%	20,1%	17,3%	15,0%	10,8%	11,4%	12,3%	11,3%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

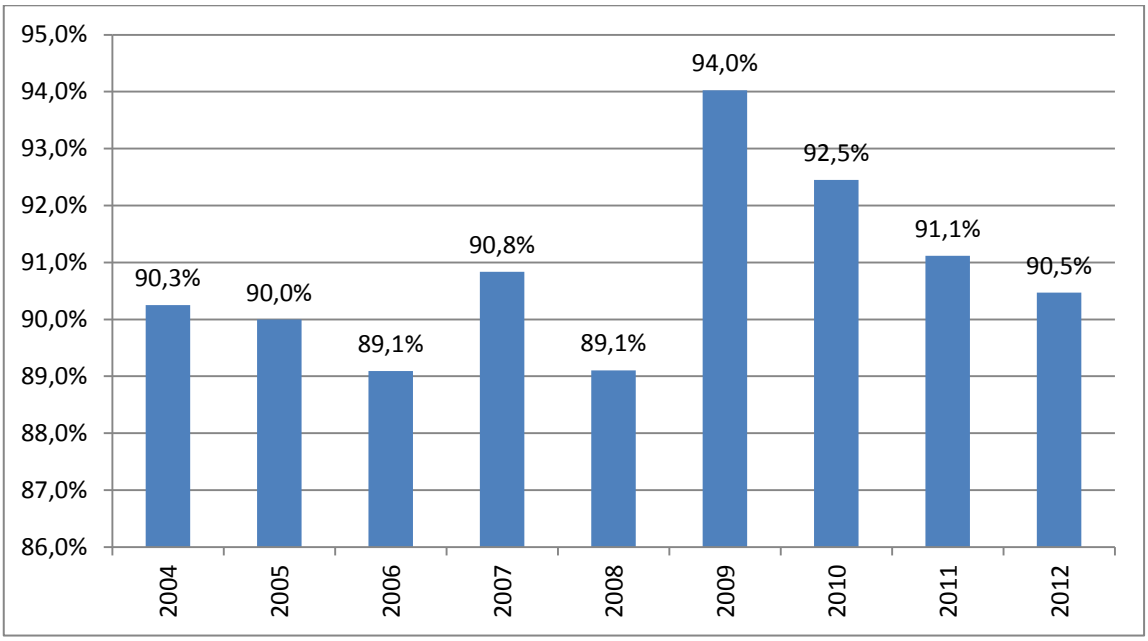
3.3.2 Size iş bulmaları için eşe, dosta ricada bulundunuz mu?

Tablo 28: Eş, dost aracılığıyla iş arayanların sayıları ve tercih oranları

Yıllar	**Eş dost aracılığıyla iş arayan kişi sayısı**	**Son üç ay içinde iş arayan kişi sayısı**	**Oran**
2012	14969	16546	90,5%
2011	16336	17929	91,1%
2010	19434	21021	92,5%
2009	21488	22853	94,0%
2008	15601	17509	89,1%
2007	14123	15548	90,8%
2006	14103	15830	89,1%
2005	14680	16312	90,0%
2004	14627	16207	90,3%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Şekil 3 : Eş dost aracılığıyla iş arama yöntemini tercih edenlerin oranı



Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Referans döneminde tüm iş arama yöntemleri içerisinde en çok tercih edilen yöntemin "eş dost aracılığıyla iş arama" yöntemi olduğu görülmektedir. 2004-2012 yılları arasında iş arayanların %90'ı bu yöntemi tercih etmektedir. Ülkemiz gibi akrabalık ve insan ilişkilerinin gelişkin olduğu toplumlarda bu yöntemin yüksek çıkması normal karşılanmaktadır.

Tablo 29: Eş dost aracılığıyla iş arayanların cinsiyet dağılımı

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Erkek	75%	73%	72%	72%	72%	72%	69%	66%	65%
Kadın	25%	27%	28%	28%	28%	28%	31%	34%	35%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Bu yöntemi tercih eden iş arayanların cinsiyet dağılımında tüm iş arayanlara oranla herhangi bir baskın taraf bulunmamaktadır. Cinsiyet dağılımı Türkiye ortalaması ile neredeyse aynıdır.

Tablo 30: Eş dost aracılığıyla iş arayanların eğitim durumları dağılımı

Öğrenim/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
6 yaşından küçük veya olur yazar olmayan	3%	3%	3%	3%	3%	0%	0%	0%	0%
Bir okul bitirmeyen	3%	4%	4%	5%	6%	8%	8%	8%	7%
İlkokul (5 yıl)	39%	39%	38%	36%	35%	34%	32%	30%	28%
Ortaokul, mesleki ortaokul ve ilköğretim (8 yıl)	15%	16%	17%	18%	19%	21%	22%	22%	23%
Genel lise	17%	15%	15%	16%	14%	14%	14%	13%	13%
Meslek lisesi veya teknik lise	13%	12%	12%	12%	11%	11%	11%	11%	11%
Yüksekokul, fakülte ve üzeri	11%	10%	11%	11%	12%	12%	13%	16%	17%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Yüksekokul, fakülte ve üzeri eğitim seviyesinde bu yöntemi kullanmanın görece azaldığı söylenebilir. Referans döneminde bu yöntemi kullanan yüksekokul ve üzeri eğitim seviyesine sahip kişilerin oranı tüm iş arayanların içindeki yüksekokul ve üzeri eğitim seviyesine sahip kişilerin oranından her yıl 2 ile 3 puan aşağıda gerçekleşmektedir.

Tablo 31: Eş dost aracılığıyla iş arayanların medeni durumları dağılımı

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Hiç evlenmedi	51,6%	47,8%	47,6%	47,2%	45,2%	44,3%	44,6%	45,7%	45,0%
Evli	45,4%	48,2%	48,4%	49,3%	51,0%	51,5%	50,9%	49,0%	49,5%
Boşanmış	2,0%	2,5%	2,7%	2,8%	3,1%	3,5%	3,7%	4,3%	4,7%
Eşi öldü	0,0%	0,7%	0,6%	0,7%	0,6%	0,8%	0,8%	1,0%	0,9%
Birlikte yaşıyor	0,5%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Evli, fakat ayrı yaşıyor	0,6%	0,6%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Hiç evlenmemiş kişilerde bu yöntemi tercih oranının arttığı görülmektedir. Diğer değişkenlerin dağılımında önemli bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 32: Eş dost aracılığıyla iş arayanların yaşadıkları yer dağılımı

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
KIR	21%	23%	23%	23%	22%	22%	20%	18%	17%
KENT	79%	77%	77%	77%	78%	78%	80%	82%	83%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Tüm iş arayanlar içindeki kırsal kesimde yaşayanların tercihleri ile bu yöntemi kullananlarınki karşılaştırıldığında 2010 yılına kadar bu yöntemin kırda yaşayan kişiler tarafından yoğun olarak kullanıldığını, 2010 yılından itibarense kentte yaşayanların bu yönteme karşı ilgilerinin arttığını söylemek mümkündür.

Tablo 33: Eş dost aracılığıyla iş arayanların iş aradıkları meslek grupları dağılımı (ISCO 88)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1- Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler	2,3%	2,2%	1,8%	1,4%	1,9%	1,3%	1,7%	1,9%	1,5%
2- Profesyonel meslek mensupları	7,2%	7,1%	7,7%	6,8%	6,4%	4,5%	5,9%	7,0%	8,1%
3- Yardımcı profesyonel meslek mensupları	6,9%	6,3%	6,2%	8,1%	7,3%	6,6%	6,9%	7,5%	7,0%
4- Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	14,8%	14,6%	14,9%	13,9%	13,5%	13,2%	14,2%	15,6%	13,8%
5- Hizmet ve satış elemanları	16,3%	16,6%	18,2%	16,7%	16,7%	20,6%	20,3%	20,3%	23,5%
6- Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0,5%	0,5%	0,8%	0,8%	0,6%	0,5%	0,7%	0,6%	0,8%
7- Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	21,7%	20,8%	19,1%	18,5%	18,1%	14,5%	18,1%	16,5%	16,2%
8- Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	12,2%	12,5%	12,6%	11,2%	11,0%	8,9%	11,0%	10,6%	10,2%
9- Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	18,1%	19,4%	18,7%	22,6%	24,5%	29,9%	21,2%	19,9%	18,8%

Kaynak:TUİK, HHİA, 2004-2012

Tablo 34: Eş dost aracılığıyla iş arayanların iş aradıkları yaş grupları dağılımı

Yaş/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
15-19 yaş arası	12,6%	13,0%	12,7%	13,6%	12,9%	11,8%	10,6%	10,6%	10,6%
20-24 yaş arası	27,0%	24,1%	23,1%	22,0%	21,2%	20,5%	20,7%	21,1%	20,1%
25-29 yaş arası	18,4%	18,7%	19,6%	18,8%	18,4%	19,1%	18,3%	17,4%	17,1%
30-34 yaş arası	12,7%	12,7%	12,2%	12,6%	12,7%	12,7%	12,7%	13,0%	13,5%
35-39 yaş arası	9,9%	9,8%	9,5%	9,8%	10,6%	11,5%	11,7%	10,5%	10,4%
40-44 yaş arası	8,0%	8,4%	9,1%	8,9%	9,1%	9,3%	8,8%	8,6%	9,3%
45-49 yaş arası	5,2%	6,2%	6,2%	6,7%	7,0%	7,0%	7,7%	8,4%	8,4%
50-54 yaş arası	3,7%	4,3%	4,7%	4,3%	4,5%	4,6%	5,2%	5,5%	5,6%
55-59 yaş arası	1,5%	1,8%	2,2%	2,1%	2,4%	2,3%	2,8%	3,4%	3,3%
60-64 yaş arası	0,6%	0,6%	0,7%	0,8%	0,9%	0,8%	1,2%	1,0%	1,2%
65+ yaş	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Meslek gruplarına bakıldığında ise bu yöntemi tüm iş arayanlar ile bu yöntemi tercih edenler karşılaştırıldığı zaman "hizmet ve satış elemanları" arasında bu yöntemin en çok tercih edilen yöntem olduğunu söylemek mümkündür. Bunun yanında nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar arasında da bu yöntem daha çok kullanılmaktadır.

Bu yöntemi tercih edenlerin yaş dağılımlarına baktığımız zaman 15-19 ve 20-24 yaş gruplarının ağırlığının tüm iş arayanlar içinde bu grupların ağırlığına oldukça yakın seyrettiği görülmektedir. 25-34 yaş grubunun ağırlığı tüm iş arayanlar içindeki ağırlığına göre 1-2 puan yukarıda seyretmektedir. Diğer yaş gruplarının ağırlığı ise tüm iş arayanlar içindeki ağırlıklarına yakındır.

Tablo 35: Eş dost aracılığıyla iş arayanların iş aradıkları çalışma tecrübeleri durumu dağılımı

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Daha önce çalışan	75%	78%	80%	83%	85%	89%	89%	88%	89%
Daha önce çalışmayan	25%	22%	20%	17%	15%	11%	11%	12%	11%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

3.3.3 Türkiye İş Kurumuna başvurdunuz mu/İŞKUR aracılığıyla iş aradınız mı?

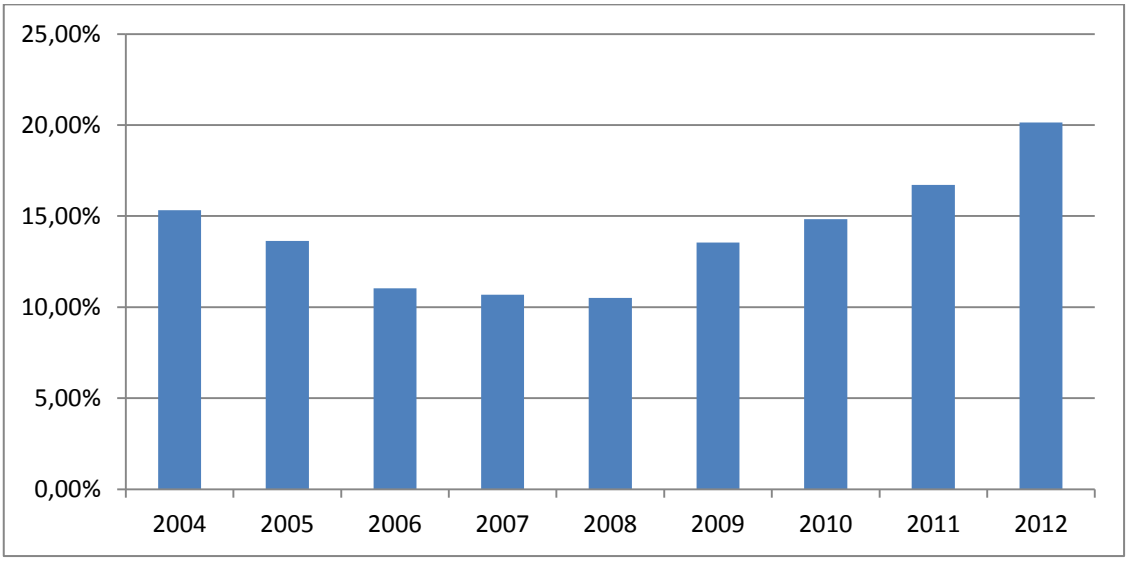
Tablo 36: İŞKUR aracılığıyla iş arayanların sayıları ve tercih oranları

Yıllar	**İŞKUR aracılığıyla iş arayan kişi sayısı**	**Son üç ay içinde iş arayan kişi sayısı**	**Oran**
2012	3332	16546	20,1%
2011	2997	17929	16,7%
2010	3119	21021	14,8%
2009	3123	22853	13,7%
2008	1839	17509	10,5%
2007	1660	15548	10,7%
2006	1747	15830	11,0%
2005	2225	16312	13,6%
2004	2482	16207	15,3%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

İşsizlerin işe yerleştirilmesi amacıyla kamu eliyle yürütülen iş eşleştirme hizmetleri ülkemizde İŞKUR tarafından sunulmaktadır. İŞKUR'un 2003 yılından itibaren geçirdiği dönüşüm ve değişim, kurumun işgücü piyasasında tercih edilme oranını da her geçen gün arttırmıştır. Özellikle 2009 yılından itibaren İŞKUR'un uygulamaya başladığı aktif işgücü programları sayesinde İŞKUR'un iş arama yöntemi olarak kullanılma oranı büyük bir artış göstermiştir. 2008 yılında %10,5 olan İŞKUR aracılığıyla iş arama oranı, 2012 yılında neredeyse iki kat artış göstermiş ve %20,1'e ulaşmıştır.

Şekil 4 : İŞKUR aracılığıyla iş arama yöntemini tercih edenlerin oranı



Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Tablo 37: İŞKUR aracılığıyla iş arayanların cinsiyet dağılımı (ISCO 88)

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Erkek	77%	74%	71%	70%	72%	69%	64%	59%	60%
Kadın	23%	26%	29%	30%	28%	31%	36%	41%	40%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

İŞKUR'u tercih edenlerin cinsiyet dağılımlarına bakıldığı zaman erkeklerin oranı yüksek görünse de tüm iş arayanlar içindeki kadın erkek oranı değerlendirilince kadınların İŞKUR'u daha fazla tercih ettiği söylenebilir.

Tablo 38: İŞKUR aracılığıyla iş arayanların yaş grupları dağılımı

Yaş/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
15-19 yaş arası	7,3%	7,3%	5,4%	5,7%	5,4%	4,8%	5,3%	4,5%	5,3%
20-24 yaş arası	35,4%	31,4%	28,8%	26,6%	27,2%	24,6%	25,1%	25,8%	25,6%
25-29 yaş arası	24,3%	26,1%	28,7%	29,9%	28,0%	27,5%	25,7%	26,7%	24,6%
30-34 yaş arası	14,9%	14,4%	15,6%	15,9%	15,4%	16,1%	17,2%	17,2%	17,4%
35-39 yaş arası	8,4%	9,0%	9,3%	9,5%	11,0%	11,4%	12,5%	11,8%	11,7%
40-44 yaş arası	5,8%	6,7%	7,2%	7,5%	6,9%	9,0%	7,7%	7,3%	7,7%
45-49 yaş arası	2,2%	3,2%	2,7%	2,6%	3,3%	4,2%	4,3%	4,3%	4,8%
50-54 yaş arası	1,2%	1,4%	1,7%	1,3%	1,6%	1,4%	1,6%	1,5%	2,1%
55-59 yaş arası	0,2%	0,4%	0,3%	0,8%	1,0%	0,7%	0,6%	0,8%	0,6%
60-64 yaş arası	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,0%	0,1%	0,2%
65+ yaş	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

İş arama yöntemi olarak İŞKUR'u tercih edenler yaş gruplarına göre değerlendirildiği zaman 15-19 yaş aralığında tüm iş arayanlara göre 15-19 yaş arasında İŞKUR'un tercih edilme oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Ülkemizde tüm iş arayanlar içinde 15-19 yaş aralığındaki kişilerin oranı 2004 yılında %12, 2008 yılında %13 ve 2012 yılında %9 iken, İŞKUR'u tercih edenler arasında ise bu oranlar 2004 yılında %7,3, 2008 yılında %5,4, 2012 yılında ise %5,3 olarak gerçekleşmiştir. 20-24 yaş aralığında ise İŞKUR'u tercih edilme oranının tüm iş arayanlar arasındaki oranına göre yüksek gerçekleştiğini söylemek mümkündür. 2012 yılında iş arama yöntemi olarak İŞKUR'u tercih edenlerin %42'si 25-34 yaş aralığındayken tüm iş arayanlar içinde 25-34 yaş grubundaki kişilerin ağırlığı %34'dür. Dolayısıyla İŞKUR'u tercih edenler içinde bu yaş grubundaki kişilerin ağırlığı yüksektir.

Tablo 39: İŞKUR aracılığıyla iş arayanların eğitim durumları dağılımı

Öğrenim/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
6 yaşından küçük veya olur yazar olmayan	0,7%	0,7%	0,6%	0,6%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Bir okul bitirmeyen	0,7%	1,5%	1,0%	1,1%	1,8%	2,8%	2,3%	2,6%	3,3%
İlkokul (5 yıl)	26,5 %	25,8 %	26,5 %	23,9 %	25,2 %	24,4 %	23,3 %	20,4 %	18,4 %
Ortaokul, mesleki ortaokul ve ilköğretim (8 yıl)	12,7 %	15,1 %	15,1 %	13,6 %	16,4 %	17,5 %	18,4 %	16,4 %	19,0 %
Genel lise	19,9 %	19,8 %	18,8 %	20,4 %	16,5 %	17,8 %	17,7 %	16,4 %	16,4 %
Meslek lisesi veya teknik lise	20,0 %	18,8 %	19,5 %	19,3 %	16,8 %	17,5 %	17,1 %	16,9 %	16,2 %
Yüksekokul, fakülte ve üzeri	19,5 %	18,3 %	18,5 %	21,0 %	22,6 %	19,9 %	21,3 %	27,3 %	26,7 %

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

İŞKUR'u tercih edenlerin eğitim durumlarına bakıldığı zaman iş arama yöntemi olarak İŞKUR'u tercih edenler arasında ilkokul, ortaokul, mesleki ortaokul ve ilköğretim mezunlarının oranının tüm iş arayanlar içindeki ilkokul, ortaokul ve ilköğretim mezunlarının oranına göre daha düşük kaldığı görülmektedir. 2004 yılında tüm iş arayanlar içinde ilkokul ve ortaokul(mesleki ortaokul ve ilköğretim dahil) mezunlarının oranı sırasıyla %38 ve %15 olarak gerçekleşmesine rağmen İŞKUR'u

tercih edenler arasında bu oranlar sırasıyla %26.5 ve %12,7 olarak gerçekleşmiştir. 2012 yılına kadar tüm yıllarda bu öğrenim seviyelerinde benzer şekilde İŞKUR'u tercih edenlerin oranı tüm iş arayanların oranına kıyasla daha düşük gerçeklemiştir. 2012 yılında ise tüm iş arayanlar içerisindeki ilkokul ve ortaokul(mesleki ortaokul ve ilköğretim dahil) mezunlarının oranları sırasıyla %26 ve %23 olmasına rağmen iş arama yöntemi olarak İŞKUR'u tercih edenler içinde bu oranlar sırasıyla %18.4 ve % 19 olarak tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle İŞKUR düşük eğitim seviyelerindeki kişiler tarafından sayıca daha fazla tercih edilse de tüm iş arayanlar içindeki düşük eğitim seviyesindeki kişilere oranlayınca İŞKUR'un daha az tercih edildiği ortaya çıkmaktadır. 2004 yılından 2008 yılına kadar düşük eğitim seviyelerindeki İŞKUR'u tercih oranı yıllar itibariyle de azalış göstermektedir. Bu azalış tüm iş arayanlar içindeki düşük eğitim düzeyli kişilerin oranının azalması paralelindedir.

Genel lise, meslek lisesi veya teknik lise (lise olarak bahsedilecektir) mezunları arasında İŞKUR 'un tercih edilme oranı yıllara göre azalma gösterse de tüm iş arayanlar arasındaki lise mezunu oranıyla kıyaslayınca bu oran oldukça yüksektir. Örneğin 2004 yılında tüm iş arayanlar arasındaki lise vb. okullardan mezun kişi oranı yıllara göre % 24-30 bandında iken iş arama yöntemi olarak İŞKUR'u tercih edenler arasında bu oran %32-39 bandında seyretmektedir.

Yüksekokul veya fakülte mezunları arasında ise İŞKUR'un tercih edilme oranı her geçen gün artmaktadır. Tüm iş arayanlar içinde yüksekokul veya fakülte mezunlarının oranı 2004 yılından %13'den, 2012 yılında %20'ye yükselmiştir. İŞKUR aracılığıyla iş arayanlar arasında fakülte veya yüksekokul mezunlarının oranı ise 2004 yılında %19,5 iken her yıl düzenli olarak artarak %26,7'e yükseltmiştir. Ülkemizde artan eğitim seviyesi, İŞKUR hizmetlerinin çeşitlilik göstermesi gibi sebeplerle lisans veya yüksekokul mezunlarının İŞKUR'u tercih oranı yükselmektedir.

Tablo 40: İŞKUR aracılığıyla iş arayanların medeni durumları

Medeni Durum/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Hiç evlenmedi	62,0%	57,8%	55,1%	54,6%	52,4%	50,6%	51,3%	53,5%	52,9%
Evli	36,3%	39,6%	41,5%	42,0%	43,9%	45,5%	44,5%	41,8%	42,6%
Boşanmış	1,5%	2,0%	2,6%	3,1%	3,4%	3,7%	3,9%	4,2%	4,1%
Eşi öldü	0,2%	0,1%	0,0%	0,2%	0,4%	0,3%	0,3%	0,6%	0,5%
Birlikte yaşıyor	0,1%	0,4%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Evli, fakat ayrı yaşıyor	0,0%	0,2%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

İş arayanların medeni durumlarına bakıldığı zaman İŞKUR'u tercih edenler arasında hiç evlenmemiş kişilerin oranının hem evlilere göre hem de tüm iş arayanlar içindeki hiç evlenmemiş kişilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Tüm iş arayanlar içinde hiç evlenmemiş kişilerin oranı yıllara göre %48-52 bandındayken, İŞKUR'u tercih edenler arasında bu oran %50-62 bandındadır.

Tablo 41: İŞKUR aracılığıyla iş arayanların yaşadıkları yer dağılımı

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
KIR	19%	19%	17%	20%	16%	12%	15%	14%	15%
KENT	81%	81%	83%	80%	84%	88%	85%	86%	85%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

İŞKUR'u tercih ederek iş arayanlar arasında kentlerde yaşayanların oranı yıldan yıla yükselmektedir. Tüm iş arayanlar içinde kentlerde ikamet edenlerin oranı %79-83 bandı iken İŞKUR'u tercih edenler içinde bu oran %81-88 bandında seyretmektedir.

Tablo 42:İŞKUR aracılığıyla iş arayanların iş aradıkları meslek grupları dağılımı

Meslek (ISCO88)/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
1- Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler	2,6%	2,4%	2,1%	1,7%	1,4%	1,2%	1,3%	1,7%	1,7%
2- Profesyonel meslek mensupları	11,4%	11,4%	11,9%	10,7%	10,9%	6,5%	8,3%	10,5%	11,0%
3- Yardımcı profesyonel meslek mensupları	10,1%	8,7%	8,5%	14,8%	11,4%	9,9%	10,1%	11,1%	10,1%
4- Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	19,7%	20,7%	21,5%	19,5%	17,5%	18,9%	22,2%	24,8%	21,4%
5- Hizmet ve satış elemanları	12,7%	13,2%	12,7%	14,2%	14,4%	21,1%	18,3%	18,1%	19,8%
6- Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0,2%	0,4%	0,3%	0,2%	0,2%	0,3%	0,5%	0,4%	0,3%
7- Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	19,4%	17,7%	19,3%	16,4%	17,0%	14,0%	14,7%	10,8%	13,4%
8- Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	11,9%	13,0%	13,6%	9,7%	11,0%	10,6%	10,9%	10,1%	9,1%
9- Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	11,9%	12,5%	10,2%	12,8%	16,3%	17,4%	13,9%	12,4%	13,1%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

İş arama yöntemi olarak İŞKUR'u tercih edenlerin ISCO-88'e göre iş aradıkları meslek gruplarına bakınca İŞKUR'u tercih ederek "Profesyonel meslek mensupları" grubunda iş arayanların oranı, tüm iş arayanlar içinde profesyonel meslek mensuplarının oranından yüksektir. İŞKUR'u tercih edenler arasında "profesyonel meslek mensupları"nın oranı %6-11 bandındayken, tüm iş arayanlar içinde bu meslekte iş arayanların oranı %6-8 bandındadır.

İş arama yöntemi olarak İŞKUR'u tercih edenler arasında "Yardımcı profesyonel meslek mensupları" alanında iş arayanların oranı yıllara göre %8-14 bandındayken, tüm iş arayanlar içerisinde "yardımcı profesyonel meslek mensupları" alanında iş arayanların oranı %7-8 bandındadır.

Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar arasında da İŞKUR'un tercih edilme oranı oldukça yüksektir. Nitekim tüm iş arayanlar içinde "büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar" ın oranı %13-16 bandındayken, İŞKUR'u tercih edenler içinde "büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanların oranı %17-24 bandındadır.

İŞKUR'u tercih edenler içinde hizmet ve satış elemanları alanında iş arayanların oranı, tüm iş arayanlar içinde bu alanda iş arayanların oranına yakın seyretmektedir.

İş arama yöntemi olarak İŞKUR'u tercih edenlerin içerisinde "nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanı" sınıflarında iş arayan kişilerin oranı, tüm iş arayanlar içindeki bu meslek sınıfında iş arayanların oranına oldukça yakındır.

Tüm iş arayanlar içinde "Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar" sınıfında iş arayanların oranı %15-21 bandında yer alırken, İŞKUR aracılığıyla bu meslek grubunda iş arayanların oranı %10-19 bandındadır. Dolayısıyla bu meslek grubunda iş arayanların İŞKUR'u tercih oranının görece daha düşük olduğunu söylemek mümkündür.

İş arayanlar içinde "tesis ve makine operatörleri ve montajcıları" meslek sınıfında iş arayanların oranı referans döneminde %10-13 bandındayken, İŞKUR'u tercih ederek bu alanda iş arayanların oranı %9-13 bandındadır.

İŞKUR'u tercih edenler arasında "Nitelik gerektirmeyen işler" sınıfında iş arayanların oranı %10-17 arasındayken, tüm iş arayanlar arasında bu alanda iş arayanların oranı %16-23 bandında seyretmektedir. Yani HHİA'dan elde edilen verilere göre nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar, İŞKUR'u daha az tercih etmektedirler.

Tablo 43: İŞKUR aracılığıyla iş arayanların çalışma tecrübeleri durumu dağılımı

Çalışma Durumu/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Daha önce çalışmış	66%	68%	71%	75%	82%	87%	85%	83%	85%
Daha önce çalışmamış	34%	32%	29%	25%	18%	13%	15%	17%	15%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Referans dönem içinde İŞKUR'u tercih edenler içerisinde daha önce herhangi bir işte çalışanların oranı 2004 yılında %66'dan, 2008 yılında %82'ye, 2012 yılında ise %85'e yükselmiştir. 8 yıllık bu süredeki bu artış oldukça dikkat çekicidir.

3.3.4 Özel istihdam ofislerine başvurdunuz mu?

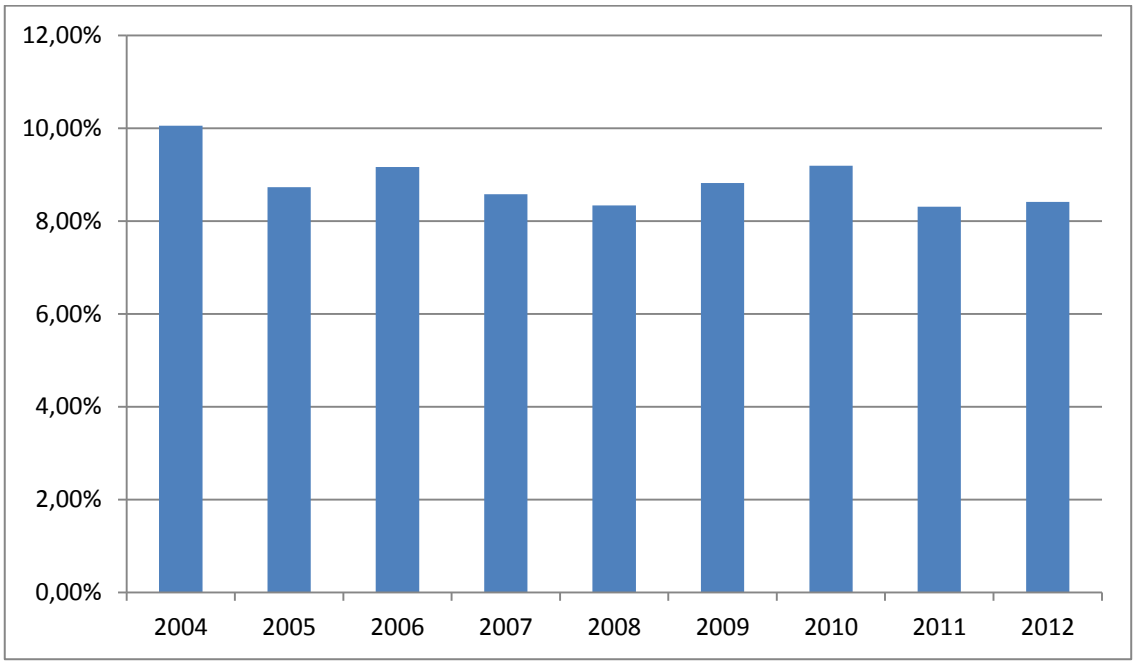
Tablo 44: OİB'ler aracılığıyla iş arayanların sayısı ve oranı

Yıllar	**Özel istihdam ofislerine başvuran kişi sayısı**	**Son üç ay içinde iş arayan kişi sayısı**	**Oran**
2012	1392	16546	8,4%
2011	1490	17929	8,3%
2010	1932	21021	9,2%
2009	2033	22853	8,9%
2008	1460	17509	8,3%
2007	1334	15548	8,6%

2006	1450	15830	9,2%
2005	1424	16312	8,7%
2004	1629	16207	10,1%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Şekil 5 : OİB'ler aracılığıyla iş arama yöntemini tercih edenlerin oranı



Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Ülkemizde 2004 yılından itibaren yasal zeminde hizmet vermeye başlayan Özel İstihdam Büroları iş arayanların %8-9 civarındaki bir bölümü tarafından tercih edilmektedir.

Tablo 45: OİB'ler aracılığıyla iş arayanların cinsiyet dağılımları dağılımı

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Erkek	74%	70%	70%	68%	69%	70%	63%	61%	62%
Kadın	26%	30%	30%	32%	31%	30%	37%	39%	38%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Özel istihdam büroları ile iş arayan kişiler arasındaki kadınların oranı, erkeklerin orandan düşük olsa da tüm iş arayanlar içindeki kadın oranıyla kıyaslanınca daha yüksek durumdadır. Bu oran tüm iş arayanlar içindeki kadınların oranından her yıl ortalama olarak 3 puan daha fazla gerçekleşmiştir.

Tablo 46: OİB'ler aracılığıyla iş arayanların yaş grupları dağılımı

Yaş/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
15-19 yaş arası	10,31%	8,57%	10,14%	8,92%	8,29%	9,25%	7,11%	7,38%	6,82%
20-24 yaş arası	33,76%	30,27%	28,55%	25,11%	28,01%	25,18%	26,79%	26,17%	26,36%
25-29 yaş arası	24,00%	26,47%	24,55%	24,59%	26,37%	24,25%	27,30%	25,17%	25,07%
30-34 yaş arası	12,34%	13,20%	13,38%	16,12%	12,26%	13,92%	14,03%	15,70%	14,44%
35-39 yaş arası	8,78%	8,01%	9,38%	9,45%	9,38%	10,92%	9,99%	10,20%	10,70%
40-44 yaş arası	5,03%	7,09%	6,41%	7,12%	7,67%	8,31%	6,00%	6,31%	7,26%
45-49 yaş arası	3,13%	3,02%	3,59%	4,65%	4,04%	4,18%	4,29%	4,77%	5,39%
50-54 yaş arası	1,84%	2,39%	2,34%	1,87%	2,12%	2,46%	2,12%	2,48%	1,94%
55-59 yaş arası	0,49%	0,77%	0,97%	1,65%	1,64%	1,13%	1,87%	1,54%	1,58%
60-64 yaş arası	0,25%	0,07%	0,62%	0,52%	0,07%	0,25%	0,40%	0,27%	0,36%
65+ yaş	0,06%	0,14%	0,07%	0,00%	0,14%	0,15%	0,10%	0,00%	0,07%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Özel İstihdam Bürolarını tercih edenler arasında 15-19 yaş grubundaki kişilerin oranı tüm iş arayanlar içindeki oranının altında görünmektedir. 20-24 yaş grubundaki kişilerin tüm iş arayanlar içindeki oranı %21-27 arasındayken, ÖİB'ler aracılığıyla iş arayanlar içinde bu oran %25-33 arasında değişmektedir. Dolayısıyla 20-24 yaş grubunda iş arayanlar içinde OİB'lerin tercih edenlerin oranı oldukça yüksektir. 25-34 yaş aralığında OİB'leri tercih edenlerin oranı %36-41 bandındayken, tüm iş arayanların içinde bu yaş grubunun oranı %33-41 bandındadır. Referans dönemi içerisinde tüm iş arayanlar içerisinde 35-54 yaş arası kişilerin oranı %26-32 aralığındayken, OİB'ler aracılığıyla iş arayanlar içinde bu oran %17-24 bandındadır. 35-54 yaş grubunda OİB'leri tercih edenlerin oranı düşüktür. 55 yaş ve üzeri yaş gruplarında ise OİB'lerin tercih oranı çok daha düşük olmaktadır. Genel olarak yaş arttıkça OİB'lerin tercih oranı azalıyor şeklinde bir yargıya ulaşmak mümkündür.

Tablo 47: OİB'ler aracılığıyla iş arayanların eğitim durumları dağılımı

Öğrenim/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
6 yaşından küçük veya olur yazar olmayan	1,2%	0,5%	2,5%	2,8%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Bir okul bitirmeyen	1,7%	1,8%	3,6%	3,7%	3,9%	5,2%	4,6%	3,4%	3,9%
İlkokul (5 yıl)	27,8%	22,5%	23,9%	23,7%	24,0%	22,8%	20,3%	16,9%	17,2%
Ortaokul, mesleki ortaokul ve ilköğretim (8 yıl)	11,2%	14,4%	15,1%	12,1%	13,1%	17,8%	16,9%	16,6%	18,7%
Genel lise	19,0%	17,8%	18,5%	16,9%	17,7%	15,6%	17,8%	16,0%	15,3%
Meslek lisesi veya teknik lise	14,8%	16,9%	15,8%	16,3%	12,7%	15,0%	14,1%	13,3%	13,1%
Yüksekokul, fakülte ve üzeri	24,4%	26,0%	20,7%	24,6%	27,0%	23,7%	26,2%	33,8%	31,9%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

OİB'ler aracılığıyla iş arayanlardan ilkokul mezunlarının oranının tüm iş arayanların oranındaki azalmaya paralel olarak azaldığı görülmektedir. İlkokul mezunlarının oranı %27,8'den %17,2'ye gerilerken, tüm iş arayanlar içinde ilkokul mezunlarının oranı %38'den %26'ya gerilemiştir. Bu rakamlardan da anlaşılacağı üzere ilkokul mezunları arasında OİB'lerin tercih oranı oldukça düşüktür. Ortaokul mezunları için de benzer tespitleri söylemek mümkündür. Nitekim 2004 yılında tüm iş arayanlar içinde %15 olan ortaokul veya dengi meslek okul mezunu iş arayanların oranı 2012 yılında %23'e ulaşmasına rağmen OİB'leri tercih edenler arasında bu oran 2004 yılında %11,2, 2012 yılında ise %18,7 olarak gerçekleşmiştir. OİB'leri tercih eden ortaokul mezunlarının oranı her yıl artsa da tüm iş arayanlar içindeki oranına göre bu oranlar oldukça düşüktür. OİB'leri tercih edenlerin içinde Genel lise, meslek lisesi veya teknik lise mezunlarının oranı %28-33 bandındayken, tüm iş arayanlar içinde bu oran %24-29 bandında gerçekleşmiştir. Dolayısıyla lise vb. okullardan mezun olan kişilerin OİB'leri tercih oranı oldukça yüksektir. Yüksekokul, fakülte ve üzeri eğitim seviyelerinde ise OİB'ler çok yoğun olarak tercih edilmektedir. Tüm iş arayanlar içinde yüksekokul ve üzeri eğitim düzeyindekilerin oranı %13-20 bandındayken, OİB'leri tercih edenler arasında bu oran %20-33 dolaylarındadır. OİB'lerin yüksekokul ve üzeri eğitim seviyelerinde yoğun olarak tercih edilmesi dikkat çekici düzeydedir.

Tablo 48: OİB'ler aracılığıyla iş arayanların medeni durumları dağılımı

Medeni Durum/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Hiç evlenmedi	63,4 %	61,3 %	59,2 %	55,4 %	58,2 %	55,3 %	58,4 %	57,7 %	55,8 %
Evli	33,8 %	35,3 %	36,6 %	39,8 %	38,4 %	41,4 %	37,5 %	37,5 %	39,8 %
Boşanmış	2,0%	2,5%	3,1%	4,2%	3,0%	3,0%	3,8%	4,1%	4,2%
Eşi öldü	0,6%	0,2%	0,1%	0,6%	0,3%	0,3%	0,3%	0,7%	0,2%
Birlikte yaşıyor	0,3%	0,4%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Evli, fakat ayrı yaşıyor	0,0%	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

İş arama yöntemi olarak OİB'leri tercih edenler arasında hiç evlenmemiş kişilerin oranı evli kişilere göre yüksektir. Referans döneminde tüm iş arayanlar içinde hiç evlenmeyenlerin oranı %48-52 bandındayken, OİB'leri tercih edenler arasında bu oran %55-63 bandında gerçekleşmiştir.

Tablo 49: OİB'ler aracılığıyla iş arayanların yaşadıkları yer dağılımı

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
KIR	19%	15%	15%	16%	15%	14%	14%	12%	14%
KENT	81%	85%	85%	84%	85%	86%	86%	88%	86%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

OİB'leri tercih edenler arasında kentlerde yaşayanların oranı oldukça yüksektir. Tüm iş arayanlar içinde kentte yaşayanların oranı %83-80 dolaylarındayken, OİB'leri tercih edenler arasında bu oran %81-88 oranındadır.

Tablo 50: OİB'ler aracılığıyla iş arayanların iş aradıkları meslek grupları dağılımı (ISCO 88)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1- Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler	3,7%	4,1%	3,9%	2,4%	2,9%	2,9%	3,1%	3,6%	2,5%
2- Profesyonel meslek mensupları	14,1%	16,3%	15,1%	14,0%	12,8%	11,0%	11,5%	15,8%	16,0%
3- Yardımcı profesyonel meslek mensupları	9,8%	10,8%	10,3%	12,2%	12,1%	9,0%	11,1%	11,7%	10,1%
4- Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	20,0%	17,6%	18,9%	17,8%	19,0%	15,7%	21,7%	21,0%	20,1%
5- Hizmet ve satış elemanları	14,2%	15,2%	14,7%	14,6%	13,8%	20,0%	17,8%	16,5%	17,2%
6- Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0,3%	0,3%	0,3%	0,1%	0,1%	1,4%	0,2%	0,5%	0,5%
7- Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15,9%	15,3%	15,6%	13,1%	13,6%	12,9%	11,7%	10,4%	12,3%
8- Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	10,4%	12,0%	11,1%	8,8%	9,6%	8,1%	8,9%	8,1%	9,6%
9- Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	11,6%	8,4%	10,1%	16,9%	16,0%	19,0%	14,0%	12,4%	11,8%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

OİB'leri tercih edenlerin eğitim seviyelerinin yüksek olduğu düşünüldüğünde OİB'ler aracılığıyla iş arayanların OİB'leri tercih edenler arasında yüksek eğitim seviyelerini gerektiren mesleklerin yoğun olarak tercih edilmesi son derece doğaldır. "Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler"in oranı %2,4-4,1 bandındayken, tüm iş arayanların içinde bu oran %2-3 bandındadır. OİB'leri tercih edenler içinde Profesyonel meslek mensuplarının oranı oldukça yüksektir. Nitekim tüm iş arayanlar içinde profesyonel meslek mensuplarının oranı %7-8 bandındayken, OİB'ler aracılığıyla iş arayanlar arasında bu oran %11-16 bandında seyretmektedir. Yardımcı profesyonel meslek gruplarının da OİB'leri tercih oranı yüksektir. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar arasında da aynı durum söz konusudur. Tüm iş arayanlar içinde bu grubun ağırlığı %13-16 bandındayken, OİB'ler aracılığıyla iş arayanlar arasında bu grubun ağırlığı %17-21 bandında gerçekleşmektedir. Hizmet ve satış elemanları sınıfındaysa, tüm iş arayanlarda bu sınıfın ağırlığına oranla önemli bir fark bulunmamaktadır. OİB'leri tercih edenler arasında Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar sınıfında iş arayanların oranı, bu sınıfın tüm iş arayanlar arasındaki oranına göre nispeten düşüktür. Yani sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar sınıfında OİB'ler daha az tercih edilmektedir. Nitelik gerektirmeyen işler sınıfında OİB'lerin tercih düzeyi oldukça düşüktür. Tüm iş arayanlarda nitelik gerektirmeyen işlerde iş arayanların oranı %16-22 bandındayken, OİB'ler aracılığıyla iş arayanlarda bu sınıfta iş arayanların ağırlığı %8-19 bandında gerçekleşmiştir.

Tablo 51: OİB'ler aracılığıyla iş arayanların iş tecrübesi dağılımı

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Daha önce çalışan	64%	68%	76%	80%	82%	87%	85%	83%	86%
Daha önce çalışmayan	36%	32%	24%	20%	18%	13%	15%	17%	14%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

OİB'leri tercih edenler arasında iş tecrübesi olanların oranı her yıl kayda değer şekilde artmaktadır.

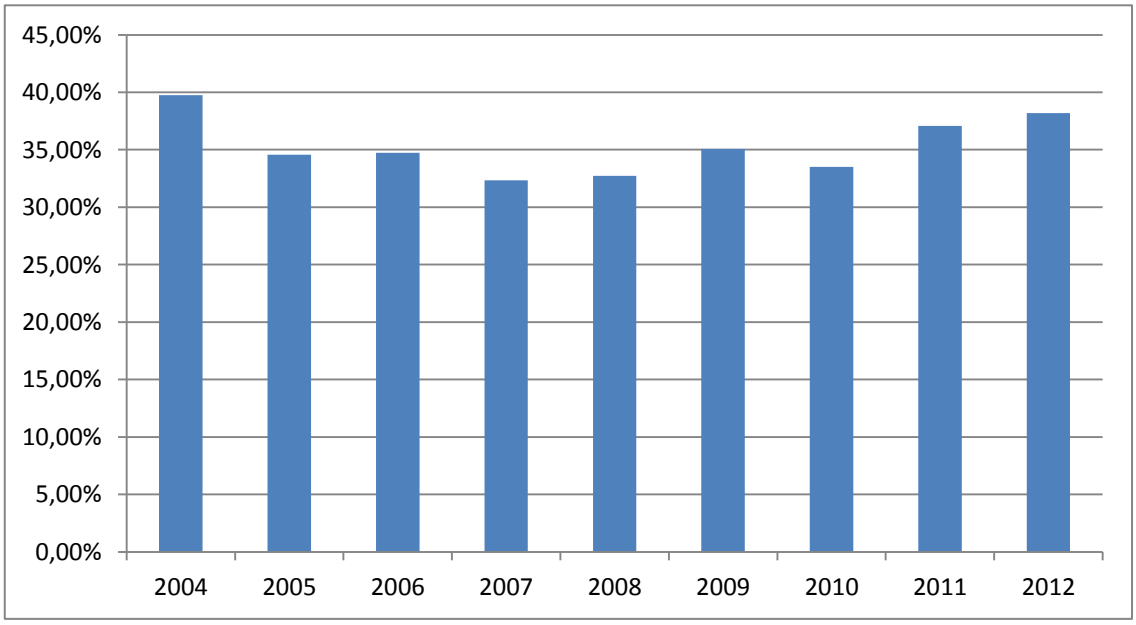
3.3. 5 Gazete, dergi veya internetteki iş ilanlarına bakarak, ilan vererek iş aradınız mı?

Tablo 52: Gazete, dergi ve internet aracılığıyla iş arayanların sayı ve oranı

Yıllar	Gazete, dergi ve internet aracılığıyla iş arayan kişi sayısı	Son üç ay içinde iş arayan kişi sayısı	Oran
2012	6321	16546	38,2%
2011	6648	17929	37,1%
2010	7046	21021	33,5%
2009	8088	22853	35,4%
2008	5730	17509	32,7%
2007	5028	15548	32,3%
2006	5500	15830	34,7%
2005	5638	16312	34,6%
2004	6442	16207	39,7%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Şekil 6 : Gazete, dergi ve internet aracılığıyla iş arama yöntemini tercih edenlerin oranı



Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

HHİA'nın soru setlerinde gazete ve dergi aracılığıyla iş aramaya ilişkin iki ayrı soru bulunmaktadır. Bu sorular 2004 yılından 2009 yılına kadar "Gazete ve dergilerdeki iş ilanlarına baktınız mı?" ile "Gazeteye ilan verdiniz veya cevaplandırdınız mı?" şeklinde sorulan sorular, 2009 yılından sonra internet aracılığıyla iş aramaya ilişkin soru da eklenerek "gazete, dergi veya internetteki iş ilanlarına baktınız mı?" sorusuna dönüştürülmüştür. 2008 yılına kadar sorulara verilen cevaplar sadece gazete ve dergi yöntemine ilişkin bilgi verirken bu yıldan sonra hem gazete, dergi hem de internet yöntemine ilişkin bilgi alınabilmektedir. Tezimin bu bölümünde her iki sorunun da yöntem olarak aynı aracı kullanmasından ötürü bu soruya verilen cevaplar toplanarak bir soru halinde değerlendirilmiştir.

Sorulara verilen cevaplar neticesinde gazete, dergi ve internet aracılığıyla iş arama ülkemizde en çok tercih edilen üçüncü yöntemdir. İş arayan her üç kişiden birisi bu yöntemi kullanmaktadır.

Tablo 53: Gazete, dergi ve internet aracılığıyla iş arayanların cinsiyet dağılımı

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Erkek	71%	69%	68%	65%	65%	67%	62%	57%	56%
Kadın	29%	31%	32%	35%	35%	33%	38%	43%	44%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Bu yöntemi tercih eden kişiler içindeki kadın erkek dağılımı 2004 yılından 2012'ye kadar denge seviyesine doğru ilerlemektedir. Bunun yanında tüm iş arayanlar içindeki kadınların oranının %26-35 arasında bulunmasına rağmen bu yöntemi kullananlarda %29-44 arasında değişmektedir. Dolayısıyla bu yöntemi kullanan kadınların oranı diğer iş arama yöntemlerini tercih eden kadınların oranına göre yüksektir.

Tablo 54: Gazete, dergi ve internet aracılığıyla iş arayanların yaş grupları dağılımı

Yaş/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
15-19 yaş arası	10,4%	10,2%	9,6%	9,9%	8,7%	8,1%	6,9%	6,4%	6,7%
20-24 yaş arası	30,7%	28,1%	26,5%	26,6%	26,4%	24,2%	24,7%	27,0%	26,4%
25-29 yaş arası	21,7%	22,6%	23,3%	23,5%	23,8%	23,2%	23,3%	24,2%	23,4%
30-34 yaş arası	13,2%	13,3%	13,3%	13,7%	13,5%	14,2%	13,8%	13,7%	15,5%
35-39 yaş arası	8,6%	9,1%	9,2%	9,0%	8,7%	10,8%	10,5%	10,0%	10,1%
40-44 yaş arası	6,4%	6,9%	8,0%	7,5%	8,1%	8,2%	7,4%	6,8%	7,2%
45-49 yaş arası	4,6%	4,8%	4,8%	5,1%	5,4%	5,8%	6,4%	5,9%	5,1%
50-54 yaş arası	2,9%	3,1%	3,6%	2,9%	3,1%	3,2%	4,1%	3,3%	3,3%
55-59 yaş arası	1,0%	1,6%	1,3%	1,4%	1,7%	1,8%	1,9%	2,0%	1,7%
60-64 yaş arası	0,4%	0,3%	0,2%	0,2%	0,5%	0,4%	0,7%	0,6%	0,5%
65+ yaş	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Bu yöntemi tercih edenler arasında 20-24 yaş arasındaki kişilerin oranı %24-30 arasında değişirken tüm iş arayanlar içinde bu yaş grubunun ağırlığı %21-27 arasındadır. 25-34 yaş arasında bulunanların ağırlığı %34-38 arasındadır. Bu oranlar tüm iş arayanlar içinde bu yaş grubundaki kişilerin ağırlığına yakın seyretmektedir. Bu yöntemi tercih edenler arasında 20-24 ve 25-34 yaş grubu dışındaki diğer yaş gruplarının ağırlığı hem kendi içinde hem de diğer iş arama yöntemlerindeki ağırlıklarına kıyasla düşüktür.

Tablo 55: Gazete, dergi ve internet aracılığıyla iş arayanların eğitim durumları dağılımı

Öğrenim/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
6 yaşından küçük veya olur yazar olmayan	0,7%	0,5%	0,4%	0,4%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Bir okul bitirmeyen	0,8%	1,6%	1,7%	1,6%	1,7%	2,5%	2,4%	2,0%	2,3%
İlkokul (5 yıl)	28,5 %	27,6 %	27,4 %	23,7 %	23,9 %	24,3 %	23,7 %	17,3 %	15,5 %
Ortaokul, mesleki ortaokul ve ilköğretim (8 yıl)	14,3 %	15,2 %	15,8 %	15,3 %	16,8 %	18,5 %	18,1 %	16,0 %	18,1 %
Genel lise	18,8 %	17,5 %	18,5 %	17,8 %	16,8 %	17,1 %	17,8 %	17,4 %	15,8 %
Meslek lisesi veya teknik lise	15,3 %	16,5 %	14,8 %	16,2 %	14,9 %	14,8 %	13,9 %	14,8 %	13,9 %
Yüksekokul, fakülte ve üzeri	21,6 %	20,9 %	21,3 %	25,0 %	25,5 %	22,7 %	24,2 %	32,4 %	34,5 %

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Bu yöntemi tercih edenlerin öğrenim durumlarına bakıldığı zaman okuryazar olmayan ve ilkokul eğitim seviyeleri üstündeki tüm eğitim seviyelerinin oranını tüm iş arayanlar içindeki oranıyla kıyaslayınca yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 56: Gazete, dergi ve internet aracılığıyla iş arayanların medeni durumları dağılımı

Medeni Durum/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Hiç evlenmedi	60,8%	57,0%	56,2%	58,2%	55,0%	52,6%	53,3%	56,4%	57,1%
Evli	35,7%	39,1%	39,5%	37,7%	40,3%	42,5%	41,1%	37,7%	36,9%
Boşanmış	2,6%	2,7%	3,2%	3,8%	4,4%	4,5%	5,0%	5,4%	5,4%
Eşi öldü	0,7%	0,5%	0,5%	0,3%	0,4%	0,4%	0,5%	0,6%	0,5%
Birlikte yaşıyor	0,3%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Evli, fakat ayrı yaşıyor	0,0%	0,6%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Gazete, dergi ve internet aracılığıyla iş arayanlar içinde hiç evlenmemiş kişilerin oranının yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Bu yöntemi tercih eden kişilerin ağırlıklı olarak genç ve yüksek eğitimli kişiler olduğu düşünüldüğünde hiç evlenmemiş kişilerin ağırlığının yüksek olması normal karşılanabilir.

Tablo 57: Gazete, dergi ve internet aracılığıyla iş arayanların yaşadıkları yer dağılımı

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
KIR	12%	12%	15%	12%	11%	10%	9%	8%	7%
KENT	88%	88%	85%	88%	89%	90%	91%	92%	93%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Bu yöntemi tercih edenler arasında kentlerde yaşayanların oranı bariz şekilde yüksektir. Gazete, dergi okuma oranlarının ve internet kullanımının kentlerde yüksek olduğu düşünülürse bu oranın yüksekliği anlaşılabilir.

Tablo 58: Gazete, dergi ve internet aracılığıyla iş arayanların iş aradıkları meslek grupları dağılımı (ISCO 88)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1- Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler	3,1%	3,0%	2,6%	2,5%	2,9%	1,3%	2,7%	3,5%	2,7%
2- Profesyonel meslek mensupları	13,1%	13,4%	13,3%	14,3%	12,2%	7,8%	10,7%	14,7%	16,0%
3- Yardımcı profesyonel meslek mensupları	10,5%	9,5%	9,9%	12,7%	12,7%	9,7%	10,9%	12,8%	11,4%
4- Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	18,6%	19,1%	20,0%	19,6%	20,4%	18,1%	20,7%	24,4%	22,7%
5- Hizmet ve satış elemanları	15,4%	15,6%	17,4%	15,7%	16,0%	21,1%	19,7%	17,5%	20,0%
6- Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0,2%	0,1%	0,3%	0,2%	0,2%	1,0%	0,4%	0,3%	0,2%
7- Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	17,9%	16,1%	14,3%	13,0%	14,0%	12,7%	13,7%	10,3%	10,7%
8- Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	12,8%	14,0%	14,5%	12,1%	12,1%	12,0%	11,5%	9,0%	8,4%
9- Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	8,5%	9,2%	7,7%	9,9%	9,5%	16,4%	9,7%	7,6%	7,9%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

"Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler", "Profesyonel meslek mensupları", "Yardımcı profesyonel meslek mensupları", "Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar" meslek gruplarında iş arayanlar arasında bu yöntemin tercih edilme oranı hem diğer meslek gruplarında çalışmak isteyenlere göre hem de tüm iş arayanlar içinde bu meslek gruplarında çalışmak isteyenlere göre yüksektir. Bu verilere istinaden bu yöntemi kullananların nispeten yüksek eğitim ve nitelik gerektiren mesleklerde iş aradıklarını söylenebilir.

Tablo 59: Gazete, dergi ve internet aracılığıyla iş arayanların çalışma tecrübeleri dağılımı

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Evet	72%	76%	79%	80%	83%	89%	88%	87%	87%
Hayır	28%	24%	21%	20%	17%	11%	12%	13%	13%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Bu yöntemi tercih edenlerin büyük çoğunluğu daha önce herhangi bir işte çalışan kişilerden oluşmaktadır ve bu aran her geçen yıl artış göstermektedir.

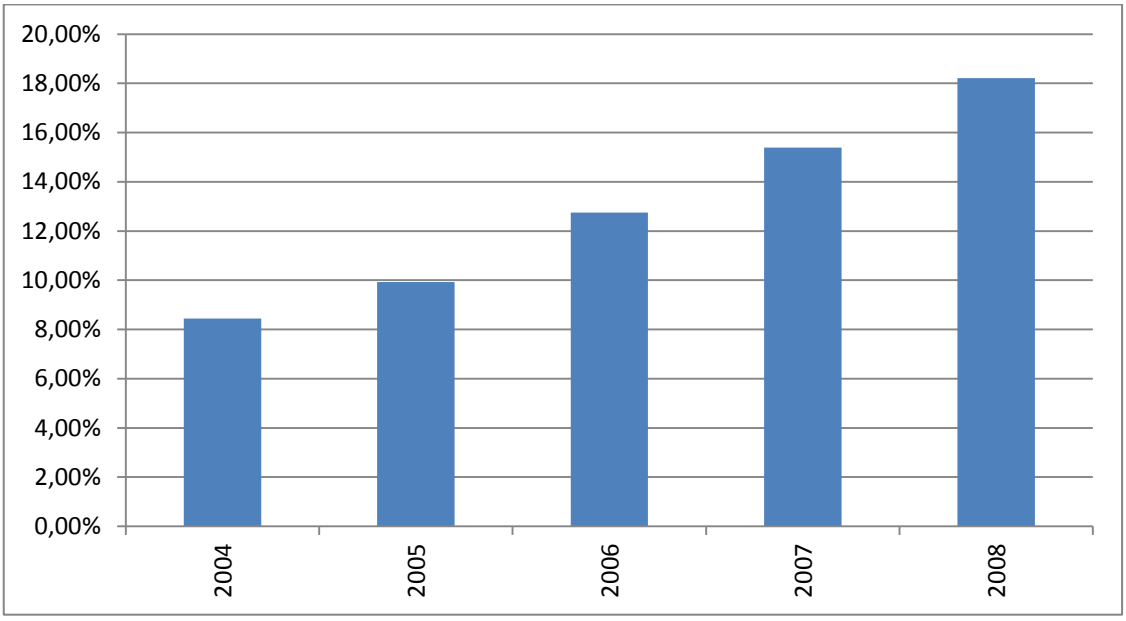
3.3.6 İnternet aracılığıyla iş aradınız mı?

Tablo 60: İnternet aracılığıyla iş arayanların sayı ve oranı

Yıllar	**İnternet aracılığıyla iş arayan kişi sayısı**	**Son üç ay içinde iş arayan kişi sayısı**	**Oran**
2008	3189	17509	18,2%
2007	2393	15548	15,4%
2006	2018	15830	12,7%
2005	1620	16312	9,9%
2004	1368	16207	8,4%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Şekil 7 : İnternet aracılığıyla iş arama yöntemini tercih edenlerin oranı



Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

HHİA'nın soru formlarında internet yoluyla iş arama 2004 ve 2008 yılları arasında yer almasına karşın 2009 yılındaki soru formlarında bu soru "gazete, dergi ve internet aracılığıyla.." şeklinde birleştirilmiştir. Bundan ötürü beş yıllık verilere bakacak olursak, internetin her geçen gün hayatımızdaki yerinin artması paralelinde internet yoluyla iş arayanların sayısı ve oranı her geçen gün artmaktadır. 2004 yılından 2008 yılına kadarki dönem içerisinde internet aracılığıyla iş arama oranı iki kattan fazla artış göstererek %8,4'den %18,2'ye yükselmiştir.

Tablo 61: İnternet aracılığıyla iş arayanların cinsiyet dağılımı

	2004	2005	2006	2007	2008
Erkek	60%	61%	59%	56%	57%
Kadın	40%	39%	41%	44%	43%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

İnternet aracılığıyla iş arama yöntemini tercih edenlerin cinsiyet dağılımlarının diğer iş arama yöntemlerini tercih edenlere göre daha dengeli olduğu görülmektedir. Tüm iş arayan kişilerin %74-72'si erkek olmasına rağmen, İnternet aracılığıyla iş arayan kişilerin %60-57 aralığındadır.

Tablo 62: İnternet aracılığıyla iş arayanların yaş grupları dağılımı

Yaş/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**
15-19 yaş arası	7,4%	8,5%	7,6%	9,2%	8,4%
20-24 yaş arası	42,3%	41,9%	38,1%	35,6%	35,5%
25-29 yaş arası	30,8%	30,5%	31,6%	29,8%	28,2%
30-34 yaş arası	10,8%	9,9%	11,3%	12,3%	12,8%
35-39 yaş arası	4,1%	4,4%	5,5%	6,2%	6,1%
40-44 yaş arası	1,9%	2,8%	2,7%	3,4%	4,4%
45-49 yaş arası	1,5%	1,0%	1,8%	2,0%	2,5%
50-54 yaş arası	0,6%	0,9%	0,7%	1,0%	1,3%
55-59 yaş arası	0,3%	0,0%	0,5%	0,3%	0,7%
60-64 yaş arası	0,3%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%
65+ yaş	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

İnternet aracılığıyla iş arayanların yaş gruplarına bakınca 15-19 yaş aralığında iş arayanların oranının %9-12 arasında olduğu görülmektedir. Tüm iş arayanlar içinde ise bu oran %7-9 arasında gerçekleşmiştir. Dolayısıyla bu yaş grubunda internet kullanımı yüksek olmasına rağmen, internet aracığıyla iş arama oranının düşük olarak gerçekleşmesi üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur. 20-24 yaş aralığındaki iş arayanlar daha çok yeni lisans mezunları ve internet kullanımının yüksek olduğu bir kitle olduğundan internet aracılığıyla iş arama oranı tüm yaş grupları arasında en yüksek düzeydedir. Bu yaş grubunun internet aracılığıyla iş arama oranı %42-35 arasındadır. Tüm iş arayanlar içinde bu yaş grubunun ağırlığı %21-27 dolaylarındadır. İnternet aracılığıyla iş arayanlar arasında 35-39 yaş aralığının ağırlığı %39-42 bandındayken, tüm iş arayanlar içinde bu oran %33-34 bandındadır. 35-54 yaş aralığında ise internet kullanımının nispeten azalması neticesinde bu yöntemi kullanarak iş arama oranı %8-14 bandında gerçekleşmiştir. Tüm iş arayanlar içinde de bu yaş grubunun ağırlığı %26-31

aralığındadır. 55 yaş ve üzeri yaş gruplarında ise internet aracılığıyla iş arama oldukça düşüktür.

Tablo 63: İnternet aracılığıyla iş arayanların eğitim durumları dağılımı

Öğrenim/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**
6 yaşından küçük veya olur yazar olmayan	0,2%	0,4%	0,1%	0,1%	0,0%
Bir okul bitirmeyen	0,1%	0,2%	0,1%	0,6%	0,5%
İlkokul (5 yıl)	5,0%	5,7%	5,6%	6,9%	8,6%
Ortaokul, mesleki ortaokul ve ilköğretim (8 yıl)	7,5%	7,5%	9,0%	9,8%	12,1%
Genel lise	18,7%	20,6%	23,8%	21,7%	21,1%
Meslek lisesi veya teknik lise	14,3%	17,9%	18,3%	18,5%	16,7%
Yüksekokul, fakülte ve üzeri	54,1%	47,7%	43,0%	42,5%	40,9%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

İnternet aracılığıyla iş arama yöntemini tercih edenlerin eğitim seviyeleri diğer iş arama yöntemleriyle karşılaştırıldığı zaman oldukça yüksek görünmektedir. Nitekim internet aracılığıyla iş arayanlar arasında ilkokul, ortaokul, mesleki ortaokul ve ilköğretim mezunlarının ağırlığı her yıl artmasına rağmen tüm iş arayanlar içindeki ağırlıklarıyla kıyaslanınca oldukça düşüktür. Lise, meslek lisesi veya teknik lise mezunları arasında internet kullanımı yüksektir. Yüksekokul, fakülte ve üzeri eğitim seviyesinde ise yıllar itibariyle internet kullanımı azalmasına rağmen, hem tüm iş arayanlar içinde yüksekokul, fakülte ve üzeri mezunlarının oranı hem de diğer eğitim seviyelerindeki iş arayanların oranıyla karşılaştırıldığı zaman bu eğitim seviyesinin oranı oldukça yüksektir.

Tablo 64: İnternet aracılığıyla iş arayanların medeni durum dağılımları

Medeni Durum/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**
Hiç evlenmedi	80,3%	79,1%	76,0%	73,0%	69,9%
Evli	17,7%	19,1%	21,6%	24,1%	27,0%
Boşanmış	1,6%	1,2%	2,0%	2,8%	2,9%
Eşi öldü	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%
Birlikte yaşıyor	0,5%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Evli, fakat ayrı yaşıyor	0,0%	0,4%	0,2%	0,0%	0,0%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

İnternet aracılığıyla iş arayanlar içinde hiç evlenmemiş kişilerin oranı oldukça yüksektir. Bu oranın yüksek olmasının en büyük sebeplerinden birisi bu yöntemi kullananlar arasında en büyük payın 20-24 yaş aralığındaki kişilerce oluşturulmasından kaynaklanmasıdır.

Tablo 65: İnternet aracılığıyla iş arayanların yaşadıkları yer dağılımları

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**
KIR	11%	11%	12%	12%	11%
KENT	89%	89%	88%	88%	89%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Ülkemizde internet kullanıcılarının büyük çoğunluğu kentlerde yaşadığı için internet yoluyla iş arayanlar içerisinde de kentlerde yaşayanların oranının yüksek çıkması olağan bir durumdur.

Tablo 66: İnternet aracılığıyla iş arayanların iş aradıkları meslek grupları dağılımı (ISCO 88)

	2004	2005	2006	2007	2008
1- Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler	5,9%	5,1%	3,9%	3,3%	3,8%
2- Profesyonel meslek mensupları	30,3%	27,7%	26,7%	24,0%	19,7%
3- Yardımcı profesyonel meslek mensupları	16,2%	16,1%	16,1%	17,8%	17,2%
4- Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	24,7%	26,2%	27,1%	26,0%	26,8%
5- Hizmet ve satış elemanları	7,9%	9,4%	10,8%	11,7%	13,0%
6- Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0,1%	0,2%	0,2%	0,3%	0,1%
7- Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	7,9%	8,6%	7,4%	7,6%	9,0%
8- Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	5,0%	4,2%	5,8%	5,5%	6,1%
9- Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	1,9%	2,5%	2,1%	4,0%	4,3%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

İnternet aracılığıyla iş arayanlar içinde "kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler" sınıfında iş arayanların oranı %3-5 bandındayken, tüm iş arayanlar içinde bu oran %2-3 bandındadır. Dolayısıyla bu sınıftakiler internet aracılığıyla iş arama yöntemini yoğun olarak kullanmaktadırlar. İnternet aracılığıyla iş arayan kişilerin en

çok iş aradıkları meslek sınıfı "Profesyonel meslek mensupları" dır. Bu sınıfta iş arayanların oranı her yıl azalma gösterse de, bu grubun tüm iş arayanlar içindeki %7-8'lik payı düşünüldüğü zaman hala oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Benzer şeyleri "Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar" için de söylemek mümkündür. İnternet aracılığıyla iş arayanlar arasında bu meslek türünde iş arayanların oranı %21-26 bandındayken, tüm iş arayanlar içinde bu oran %13-16 bandındadır. Rakamların da gösterdiği üzere "Profesyonel meslek mensupları" internet üzerinden iş arayanların en çok iş aradıkları meslek sınıfıdır.

İnternet üzerinden iş arayanlar içinde "yardımcı profesyonel meslek mensupları" grubunun tercih oranı %16-17 arasındayken, tüm iş arayanlar içinde bu grupta iş arayanların oranı %7-8 civarındadır. Bu meslek sınıfında iş arayanların interneti tercih etme oranı oldukça yüksektir. Büro ve müşteri hizmetlerinde iş arayan kişilerin interneti tercih oranı da oldukça yüksektir. Nitekim tüm iş arayanlar içinde bu sınıfta iş arayan kişilerin oranı yıllara göre %13-15 dolaylarındayken, internet aracılığıyla iş arayanlarda bu oran %24-27 aralığındadır. Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları "sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar" , "Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları" ve özellikle de "nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar" meslek gruplarında iş arayanlar arasında internet aracılığıyla iş arama yöntemi oldukça düşüktür.

Tablo 67: İnternet aracılığıyla iş arayanların iş tecrübeleri dağılımı

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**
Daha önce çalışan	53,9%	59,2%	65,8%	69,9%	76,0%
Daha önce çalışmayan	46,1%	40,8%	34,2%	30,1%	24,0%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

İnternet aracılığıyla iş arayanlar içinde daha önce çalışmış kişilerin oranı her yıl artış göstermiştir. 2008 yılı sonrasında veri üretilemediği için değerlendirme için "gazete, dergi ve internet" aracılığıyla iş arama bölümüne bakılabilir

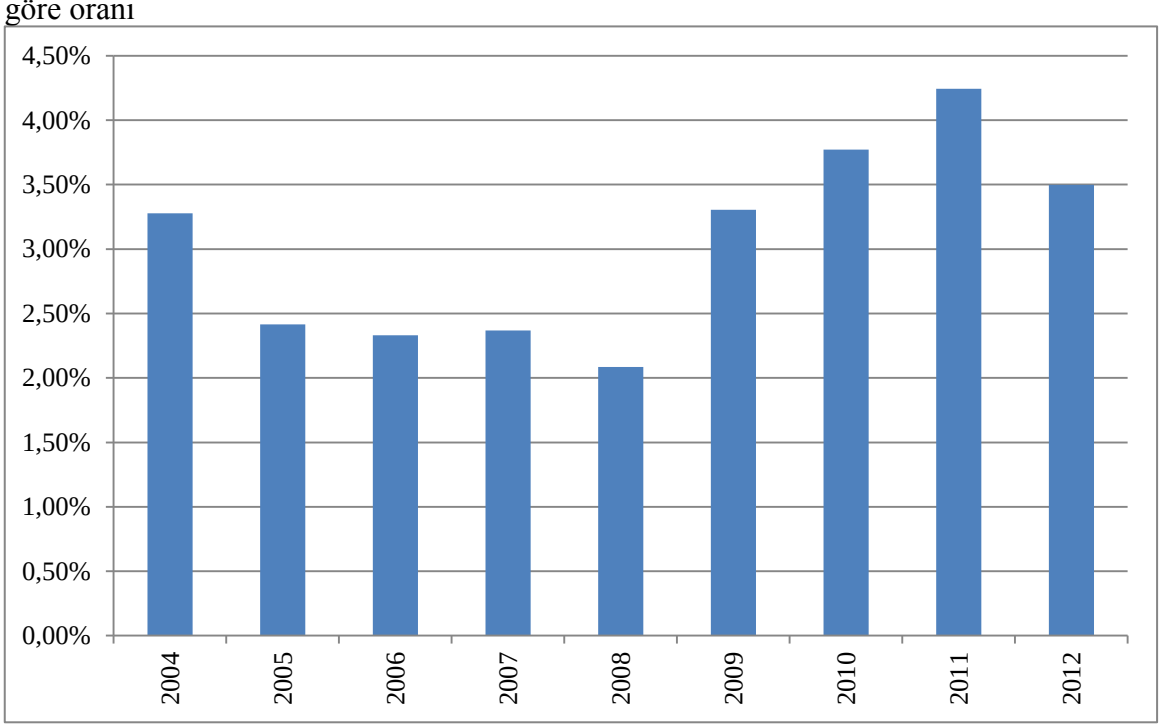
3.3.7 Kendi işini kurmak için girişimlerde bulunmak

Tablo 68: Kendi işini kurmak amacıyla girişimde bulunarak iş arayanların sayı ve oranı

Yıllar	**Kendi işini kurmak için girişimlerde bulunan kişi sayısı**	**Son üç ay içinde iş arayan kişi sayısı**	**Oran**
2012	579	16546	%4
2011	761	17929	%4
2010	793	21021	%4
2009	762	22853	%3
2008	365	17509	%2
2007	368	15548	%2
2006	369	15830	%2
2005	394	16312	%2
2004	531	16207	%3

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Şekil 8 : Kendi işini kurmak amacıyla girişimlerde bulunarak iş arayanların yıllara göre oranı



Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Kendi işini kurarak iş bulmaya çalışan kişilerin oranının %3-4 bandında olduğu ve son yıllarda ufak da olsa artış gösterdiğini söylemek mümkündür. Bu yöntemin tercih edilmesini sağlamak için kendi işini kuranlara verilen desteklerin arttırılması gerekmektedir.

Tablo 69: Kendi işini kurmak amacıyla girişimlerde bulunarak iş arayanların cinsiyet dağılımları

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Erkek	85%	83%	81%	82%	80%	78%	78%	77%	72%
Kadın	15%	17%	19%	18%	20%	22%	22%	23%	28%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Kendi işini kurarak iş arayan kişilerin büyük çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Bu oran son yıllarda kadınlar lehine değişse de erkeklerin ağırlığı devam etmektedir.

Tablo 70: Kendi işini kurmak amacıyla girişimlerde bulunarak iş arayanların yaş grupları dağılımı

Yaş/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
15-19 yaş arası	3,1%	3,8%	3,5%	0,8%	3,3%	4,1%	3,7%	0,9%	1,6%
20-24 yaş arası	18,4%	17,5%	14,6%	14,4%	16,4%	15,9%	14,0%	12,5%	11,7%
25-29 yaş arası	21,3%	22,3%	20,3%	19,8%	17,3%	17,1%	17,8%	18,4%	21,1%
30-34 yaş arası	11,5%	11,4%	20,1%	18,5%	20,0%	15,8%	16,6%	15,6%	19,9%
35-39 yaş arası	12,3%	14,7%	11,9%	13,6%	12,6%	15,4%	15,6%	18,5%	12,8%
40-44 yaş arası	15,4%	15,7%	9,8%	10,9%	14,5%	14,1%	14,8%	12,7%	14,2%
45-49 yaş arası	7,3%	4,6%	7,0%	11,1%	9,3%	9,6%	8,7%	10,5%	7,4%
50-54 yaş arası	6,9%	7,1%	9,5%	6,5%	2,7%	4,6%	5,8%	6,0%	5,9%
55-59 yaş arası	2,1%	2,3%	1,4%	3,0%	3,0%	2,1%	2,1%	3,7%	4,7%
60-64 yaş arası	1,7%	0,5%	1,6%	0,8%	0,8%	1,1%	0,5%	0,5%	0,5%
65+ yaş	0,0%	0,0%	0,3%	0,5%	0,0%	0,4%	0,4%	0,5%	0,3%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Kendi işini kurma yolunu seçen kişilerin büyük bölümü 35-54 yaş aralığındadır. Bu yöntemi tercih eden 35-54 yaş aralığındaki kişilerin oranı %38-46 bandındayken tüm iş arayanlar içinde bu oran %26-32 arasındadır. Dolayısıyla bu yaş gurubunda Kendi işini kurmak önemli bir alternatiftir.

Tablo 71: Kendi işini kurmak amacıyla girişimlerde bulunarak iş arayanların eğitim durumları

Öğrenim/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
6 yaşından küçük veya olur yazar olmayan	1,0%	0,5%	0,5%	0,3%	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Bir okul bitirmeyen	3,6%	1,3%	2,7%	1,1%	1,4%	1,4%	3,0%	1,9%	2,2%	0,7%
İlkokul (5 yıl)	29,2 %	29,2 %	33,9 %	29,1 %	26,8 %	26,8 %	28,6 %	27,5 %	22,2 %	20,0 %
Ortaokul, mesleki ortaokul ve ilköğretim (8 yıl)	13,4 %	15,5 %	16,5 %	13,9 %	15,1 %	15,1 %	19,4 %	16,1 %	16,0 %	15,7 %
Genel lise	22,5 %	19,0 %	17,1 %	14,9 %	18,9 %	18,9 %	17,1 %	20,7 %	20,0 %	16,4 %
Meslek lisesi veya teknik lise	12,5 %	11,4 %	7,6%	17,1 %	14,5 %	14,5 %	12,1 %	13,2 %	12,9 %	13,3 %
Yüksekokul, fakülte ve üzeri	17,9 %	23,1 %	21,7 %	23,6 %	23,0 %	23,0 %	19,7 %	20,6 %	26,7 %	33,9 %

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Kendi işini kurma yöntemini tercih edenler içinde ortaokul ve altındaki eğitim seviyelerindekilerin ağırlığı, tüm iş arayanlar içinde bu eğitim seviyelerindekilerin ağırlığına göre oldukça düşük kalmaktadır. Kendi işini kurma yoluyla iş arama yöntemini tercih edenler arasında lise ve özellikle de yüksekokul, fakülte ve üzeri eğitim seviyelerinden mezunların payı oldukça yüksektir.. Yüksekokul, fakülte ve üzeri eğitim seviyelerinden mezun kişilerin payı tüm iş arayanlar içinde %12-20 arasındayken

kendi işini kurma yoluyla iş arayanlar arasında bu oran %17-33 aralığında gerçekleşmiştir.

Tablo 72: Kendi işini kurmak amacıyla girişimlerde bulunarak iş arayanların medeni durum dağılımı

Medeni Durum/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Hiç evlenmedi	34,5%	35,7%	34,4%	36,1%	37,0%	31,8%	36,7%	33,5%	38,5%
Evli	63,3%	59,9%	63,4%	59,5%	58,4%	63,2%	57,5%	59,5%	56,1%
Boşanmış	1,9%	2,6%	1,6%	3,8%	4,7%	4,1%	4,7%	6,6%	4,7%
Eşi öldü	0,0%	0,8%	0,5%	0,5%	0,0%	0,9%	1,1%	0,4%	0,7%
Birlikte yaşıyor	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Evli, fakat ayrı yaşıyor	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Diğer iş arama yöntemlerinin aksine bu yöntemde evlilerin oranının hiç evlenmemişlere ve tüm iş arayanlar içindeki evlilere göre oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 73: Kendi işini kurmak amacıyla girişimlerde bulunarak iş arayanların yaşadıkları yer dağılımı

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
KIR	17%	15%	12%	13%	13%	12%	13%	11%	9%
KENT	83%	85%	88%	87%	87%	88%	87%	89%	91%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Tablodan görüleceği üzere kendi işini kurma yöntemini tercih edenlerin büyük çoğunluğu kentlerde yaşayan kişilerden oluşmaktadır ve bu oran her yıl artmaktadır. Kentlerde iş kurma imkânlarının daha fazla olması ve yüksek eğitim seviyesine mensup kişilerin kentlerde yaşaması bu yöntemin kentlerde daha yoğun olarak kullanılmasının sebepleri arasındadır

Tablo 74: Kendi işini kurmak amacıyla girişimlerde bulunarak iş arayanların eğitim durumları dağılımı

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1- Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler	30%	32%	28%	21%	18%	9%	22%	29%	21%
2- Profesyonel meslek mensupları	12%	13%	9%	14%	12%	3%	9%	11%	14%
3- Yardımcı profesyonel meslek mensupları	11%	10%	7%	17%	11%	9%	10%	10%	13%
4- Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	8%	9%	11%	7%	11%	17%	12%	10%	8%
5- Hizmet ve satış elemanları	5%	9%	12%	14%	16%	22%	17%	16%	19%
6- Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	1%	3%	0%	1%	1%	2%	2%	3%	3%
7- Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	20%	14%	20%	13%	15%	7%	12%	8%	13%
8- Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	9%	7%	10%	8%	10%	7%	11%	9%	5%
9- Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	5%	4%	4%	6%	7%	24%	7%	4%	4%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Kendi işini kurma yolunu tercih edenler arasında "Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler" meslek sınıfında yer alanların oranının bariz yüksekliği dikkat çekmektedir. "Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler" meslek sınıfında iş arayanlar içinde kendi işini kurma oranı her geçen yıl azalmasına rağmen %18-32 bandındaki oranlar, bu sınıfın tüm iş arayanlar içindeki %2-3 'lük oranına kıyasla kat ve kat yüksektir. Kendi işini kurma yöntemini tercih edenler içinde "Profesyonel meslek mensupları" ve "Yardımcı profesyonel meslek mensupları" meslek gruplarında iş arayanların ağırlığı, bu sınıfların tüm iş arayanlar içindeki paylarıyla kıyaslayınca yüksek kalmaktadır. Diğer meslek sınıflarında özellikle de nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlarda ise kendi işini kurma yolunu tercih etme oranı oldukça düşüktür.

Tablo 75: Kendi işini kurmak amacıyla girişimlerde bulunarak çalışma tecrübesi dağılımı

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Daha önce çalışan	80%	80%	86%	86%	87%	94%	92%	93%	93%
Daha önce çalışmayan	20%	20%	14%	14%	13%	6%	8%	7%	7%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Kendi işini kurma yolunu tercih edenler arasında daha önce herhangi bir işte çalışanların oranı her geçen gün artmasının yanında tüm iş arayanlarla karşılaştırıldığında da oldukça yüksek kalmaktadır.

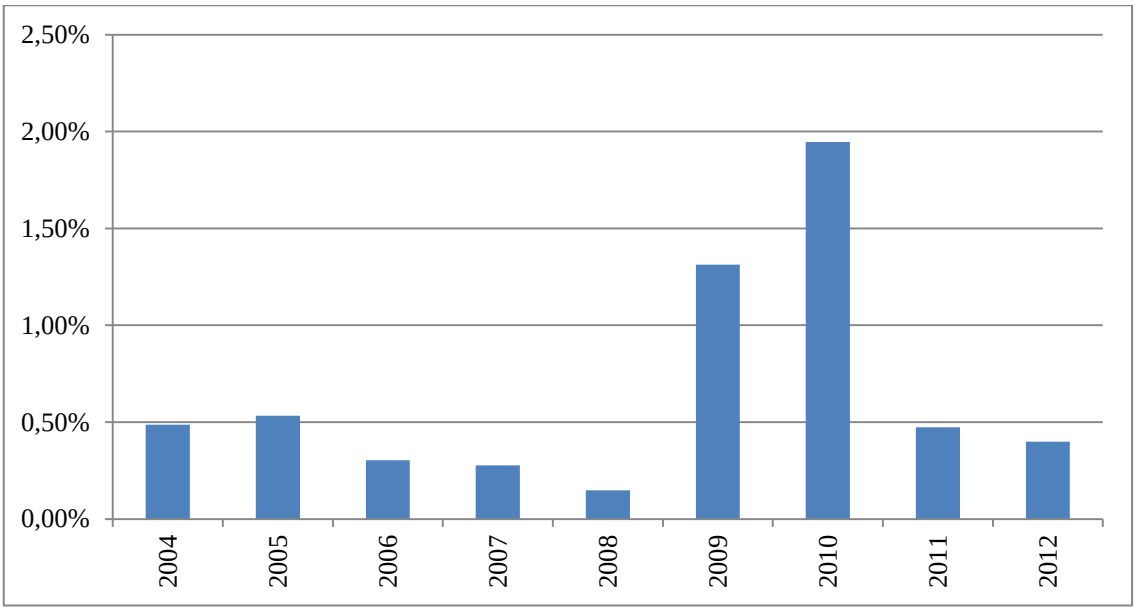
3.3.8 Diğer iş arama yöntemlerinin kullanılması

Tablo 76: Alternatif iş arama yöntemlerini kullananların sayı ve oranı

Yıllar	**Diğer iş arama yöntemlerini kullanan kişi sayısı**	**Son üç ay içinde iş arayan kişi sayısı**	**Oran**
2012	66	16546	0,40%
2011	85	17929	0,47%
2010	409	21021	1,95%
2009	303	22853	1,33%
2008	26	17509	0,15%
2007	43	15548	0,28%
2006	48	15830	0,30%
2005	87	16312	0,53%
2004	79	16207	0,49%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Şekil 9 : Alternatif iş arama yöntemleriyle iş arayanların yıllara göre oranı



Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Tüm iş arama yöntemleri HHİA'da sorulan sorular kapsamında bulunmamaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde bahsedilen diğer iş arama yöntemlerinin ülkemizde ne kadar tercih edildiğine ilişkin fikir vermesi açısından bu soruya verilen cevaplar önemlidir. Diğer iş arama yöntemlerini seçenlerin oranının %0.15 ile %1.95 arasında değişmesi ülkemizde diğer iş arama yöntemlerinin henüz kayda değer oranlara ulaşmadığının göstergesidir.

Tablo 77: Alternatif iş arama yöntemlerini kullananların cinsiyet dağılımı

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Erkek	76%	69%	71%	63%	54%	50%	53%	49%	50%
Kadın	24%	31%	29%	37%	46%	50%	47%	51%	50%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Alternatif iş arama yöntemlerini tercih edenlerin cinsiyet dağılımına bakılınca 2004 yılından 2012 yılına kadar kadınların oranının sürekli arttığını ve 2011 yılında tüm iş arama yöntemleri arasında ilk defa kadınların oranının erkeklerin oranını geçtiği görülmektedir.

Tablo 78: Alternatif iş arama yöntemlerini kullananların yaş grupları dağılımı

Yaş/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
15-19 yaş arası	3,8%	5,7%	16,7%	7,0%	7,7%	5,3%	5,9%	7,1%	6,1%
20-24 yaş arası	29,1%	32,2%	35,4%	20,9%	46,2%	32,0%	28,6%	31,8%	28,8%
25-29 yaş arası	22,8%	13,8%	20,8%	30,2%	11,5%	27,4%	25,9%	24,7%	25,8%
30-34 yaş arası	13,9%	10,3%	8,3%	9,3%	7,7%	15,5%	15,9%	14,1%	10,6%
35-39 yaş arası	10,1%	10,3%	6,3%	18,6%	3,8%	7,6%	8,8%	8,2%	15,2%
40-44 yaş arası	5,1%	9,2%	2,1%	2,3%	11,5%	5,9%	6,6%	9,4%	1,5%
45-49 yaş arası	7,6%	12,6%	4,2%	2,3%	7,7%	3,3%	4,4%	3,5%	6,1%
50-54 yaş arası	5,1%	3,4%	2,1%	2,3%	0,0%	2,0%	2,2%	1,2%	3,0%
55-59 yaş arası	1,3%	2,3%	4,2%	4,7%	3,8%	1,0%	1,2%	0,0%	3,0%
60-64 yaş arası	1,3%	0,0%	0,0%	2,3%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%
65+ yaş	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Alternatif iş arama yöntemlerini tercih edenler arasında gençlerin yoğunluğu dikkat çekmektedir. Bu yöntemleri tercih edenler ağırlıklı olarak 20-29 yaş arasında bulunmaktadır. 55 yaş ve üzeri yaşlarda alternatif iş arama yöntemlerinin kullanımı yok denecek düzeydedir.

Tablo 79: Alternatif iş arama yöntemlerini kullananların eğitim durumları dağılımı

Öğrenim/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
6 yaşından küçük veya olur yazar olmayan	3,8%	3,4%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Bir okul bitirmeyen	2,5%	4,6%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	0,5%	3,5%	1,5%
İlkokul (5 yıl)	30,4%	40,2%	8,3%	16,3%	11,5%	7,9%	8,6%	8,2%	10,6%
Ortaokul, mesleki ortaokul ve ilköğretim (8 yıl)	15,2%	11,5%	12,5%	14,0%	11,5%	11,9%	13,2%	14,1%	15,2%
Genel lise	16,5%	9,2%	22,9%	14,0%	15,4%	17,5%	22,7%	15,3%	15,2%
Meslek lisesi veya teknik lise	8,9%	11,5%	29,2%	18,6%	26,9%	16,5%	11,2%	11,8%	9,1%
Yüksekokul, fakülte ve üzeri	22,8%	19,5%	27,1%	37,2%	30,8%	45,2%	43,8%	47,1%	48,5%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Alternatif iş arama yöntemlerini tercih edenler arasında,-tüm iş arayanlar içindeki ağırlıklarına oranla- genel lise, yüksekokul, fakülte ve üzeri eğitim seviyeleri mensupları ağırlıktadır. Özellikle yüksekokul, fakülte ve üzeri eğitim seviyelerinin ağırlığı tüm iş arama yöntemlerinde %12-20 dolaylarındayken, alternatif iş arama yöntemlerini tercih edenler arasında bu oranlar %19-48 aralığındadır.

Tablo 80: Alternatif iş arama yöntemlerini kullananların medeni durum dağılımları

Medeni Durum/Yıl	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Hiç evlenmedi	38,0%	37,9%	52,1%	46,5%	65,4%	60,7%	61,1%	62,4%	54,5%
Evli	58,2%	56,3%	47,9%	48,8%	34,6%	36,0%	35,5%	32,9%	39,4%
Boşanmış	1,3%	4,6%	0,0%	4,7%	0,0%	3,0%	3,4%	4,7%	6,1%
Eşi öldü	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Birlikte yaşıyor	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Evli, fakat ayrı yaşıyor	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Alternatif iş arama yöntemlerini kullananlar arasında hiç evlenmemiş kişilerin ve evli kişilerin ağırlıkları yıllara göre oldukça dalgalı seyretmiştir. 2004 yılında hiç evlenmemiş kişiler %38 seviyesindeyken 2008 yılında bu oran %65,4'e yükselmiş, 2012 yılında ise %54,5 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 81: Alternatif iş arama yöntemlerini kullananların yaşadıkları yer dağılımı

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
KIR	19%	29%	25%	16%	19%	11%	12%	13%	15%
KENT	81%	71%	75%	84%	81%	89%	88%	87%	85%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Alternatif iş arama yöntemini kullananların büyük çoğunluğu kentlerde yaşamaktadır. Bu oran tüm iş arayanlar arasındaki kentlerde yaşayan kişilerin oranından da yüksektir.

Tablo 82: Alternatif iş arama yöntemlerini kullananların iş aradıkları mesleklerin grupları dağılımı(ISCO 88)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1- Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler	9%	5%	2%	7%	0%	5%	5%	7%	5%
2- Profesyonel meslek mensupları	23%	18%	27%	28%	31%	5%	20%	24%	26%
3- Yardımcı profesyonel meslek mensupları	6%	5%	8%	16%	4%	9%	12%	12%	15%
4- Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	16%	9%	27%	21%	15%	14%	28%	19%	27%
5- Hizmet ve satış elemanları	5%	15%	0%	0%	12%	0%	18%	18%	0%
6- Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0%	1%	13%	19%	0%	0%	0%	4%	15%
7- Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	14%	16%	10%	2%	12%	23%	7%	6%	3%
8- Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	8%	10%	10%	2%	4%	9%	7%	5%	3%
9- Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	19%	21%	2%	5%	23%	36%	3%	7%	6%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

“Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler”, “Profesyonel meslek mensupları” ve “Yardımcı profesyonel meslek mensupları” sınıflarında iş arayan kişilerin alternatif iş arama yöntemlerini kullanan kişiler arasındaki ağırlığı oldukça yüksektir. Diğer meslek gruplarında ise referans döneminde yıllar içinde büyük dalgalanmalar göze çarpmaktadır. Yine de alternatif kanalları yoğun olarak kullanan meslek gruplarının genellikle daha yüksek nitelik ve eğitim gerektiren meslek grupları olduğu söylenebilir.

Tablo 83: Alternatif iş arama yöntemlerini kullananların çalışma tecrübesi durumu dağılımları

	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Daha önce çalışan	70%	72%	60%	70%	69%	84%	83%	80%	76%
Daha önce çalışmayan	30%	28%	40%	30%	31%	16%	17%	20%	24%

Kaynak: TUİK, HHİA, 2004-2012

Alternatif iş arama yöntemlerini kullananların büyük çoğunluğu daha önce çalışan kişilerden oluşmaktadır. Alternatif iş arama yöntemleriyle ilgili diğer değişkenlerde olduğu gibi bu değişkende de yıllar itibariyle dalgalanmalar göze çarpmaktadır.

3.4 AÇIK İŞLERİN KARŞILANMA KANALLARI

İŞKUR ve TUİK işbirliği ile seçilen 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerine Kurum personelleri aracılığıyla yüz yüze gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde İŞKUR tarafından hazırlanan Türkiye İşgücü Piyasası Analizi raporlarında işverenlere açık pozisyonlarını hangi yöntemlerle doldurdukları da sorulmuş ve elde edilen veriler aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 84:İşverenlerin personel temin yöntemi tercihi dağılımları

	İşverenlerin Tercih Oranı	
	2011	**2012**
Eş dost aracılığıyla personel arama	50%	58%
Gazete ve dergi aracılığıyla personel arama	34	28%
İŞKUR aracılığıyla personel arama	29%	42%
Özel İstihdam Büroları aracılığıyla eleman arama	6%	11%
İnternet aracılığıyla personel arama	40%	30%

Kaynak: İŞKUR, TİPTA, 2011 ve 2012

Buna göre işverenler de iş arayanlar gibi eş dost aracılığıyla personel temin etme yolunu yoğun olarak kullanmışlardır. Bunun yanında İŞKUR aracılığıyla iş arama işverenler arasında büyük artış göstermektedir. Klasik iş ve işçi bulma yöntemlerinden olan gazete ve dergi aracılığıyla iş arama da yoğun olarak tercih edilmektedir. İnternet de işverenler tarafından yoğun olarak kullanılan bir personel arama yöntemi olarak kullanılmaya başlanmıştır. OİB'ler de işverenler tarafından özellikle nitelikli personel temininde kullanılan yöntemlerden birisidir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER

İşsizlik son yüzyıla damgasını vuran, sebep ve sonuç ilişkisinin her iki tarafında da bulunabilen kavramlardan birisidir. İş arama süreci, iş arayan bireyin çok çeşitli yöntemler kullanarak neticelendirebileceği ve ortalama bir insanın hayatı boyunca en az bir defa karşılaştığı önemli bir dönemdir. İş arama sürecinin doğru yönetilmesi kişinin mutlu olabileceği bir işe yerleşmesini sağlarken, bu sürecin başarısız olması durumunda ise işsizlik ile karşı karşıya kalınmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde incelendiği üzere çok çeşitli işsizlik türleri bulunmaktadır. Örneğin çalışmak için gerekli istek ve yeteneğe sahip olmasına, kabul edilebilir çalışma koşulları ve cari ücret düzeyinden çalışmak istemesine rağmen iş bulamama durumu olarak ifade edilen iradi olmayan işsizliğin azaltılabilmesi amacıyla iş arayanlara iş arama becerilerinin eğitimlerinin verilmesi, 10.Kalkınma planında da yer alan ve İŞKUR tarafından yürütülen önemli faaliyetler arasındadır. Üretim faktörlerinden birisi olan emeğin üretimde kullanılması olarak açıklanabilecek istihdamı arttırmak amacıyla iş arama sürecinin doğru şekilde sonuçlanması önem arz etmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde bahsedildiği üzere 20.yüzyılın ikinci yarısından itibaren uygulanmaya başlanan ve işsizliğin doğurabileceği olumsuz sonuçları önlemeyi amaçlayan pasif istihdam politikaları ile "istihdamın sürekliliğini, işsizliğin azaltılabilmesini, dezavantajlı grupların işgücü piyasasına girişini, issizlerin niteliklerinin geliştirilmesini" amaçlayan aktif istihdam politikaları büyük önem kazanmış ve tüm gelişmiş ülkelerde sistemli bir şekilde uygulanmaya başlanmıştır. Aktif ve pasif istihdam politikaları birbirlerinin alternatifi değil tamamlayıcısı konumundadır. Bu politikaların dengeli ve doğru şekilde uygulanması önemlidir. Aksi takdirde bu politikaların işgücü piyasasının tüm taraflarına olumsuz etkileri olacaktır.

Aktif istihdam politikaları arasında bulunan "Kamunun rehberlik ve işe yerleştirme işlemleri" ülkemizde İŞKUR tarafından yürütülmektedir. Bu kapsamda yapılan çalışmalar neticesinde son yıllarda büyük ilerleme kaydedilmiştir. İŞKUR, 2008 yılında çıkartılan istihdam paketi ile istihdam politikalarını uygulayabilmek için İşsizlik Sigortası Fonundan kaynak kullanma imkânına kavuşmuştur. Bu kaynak

artırımı sayesinde yüz binlerce kişi İŞKUR'un aktif istihdam politikaları kapsamındaki hizmetlerinden yararlanmıştır.

"Kişinin iş arayıp aramadığı" literatürde kişinin işsiz olup olmadığını belirlemek amacıyla sorulan sorulardan birisidir. Dolayısıyla işsizlik kavramının oluşması için iş arama sürecinin başlamış olması gerekmektedir. İş arayan bireyi uygun işe götürecek çok farklı yollar bulunmaktadır. İşgücü piyasasının değişen koşulları, artan rekabet, küreselleşme, teknoloji gibi etkenlerle iş arama sürecinde kullanılan yöntemler de çeşitlilik kazanmıştır. İş arayanların iş arama yöntemi tercihi; yaş, çalışma tecrübesi, işgücü piyasasının ve piyasa yapıcıların gelişmişlik düzeyi, bu alandaki yasal düzenlemeler, iş aranılan meslek gibi birçok değişkenden etkilenir.

Gazete, dergi vb. yazılı, basın, arkadaş akraba gibi sosyal ağlar, işçi simsarları, işçi pazarları, meslek ajansları, doğrudan işverene başvurmak, staj yapmak, okulların kariyer merkezleri, istihdam fuarları, internet, iş kulüpleri gibi yöntemler tüm dünyada kullanılan iş arama metotlarıdır. Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre iş arama yöntemleri de değişiklik göstermektedir. Örneğin işçi simsarları ya da işçi pazarları aracılığıyla iş arama gelişmiş ülkelerde görülen bir iş arama yöntemi değildir. Bununla birlikte işgücü piyasasına ilişkin yasal altyapının ve kamu istihdam hizmetlerinin olmadığı/yetersiz olduğu ülkelerde bu yöntem sıklıkla tercih edilmektedir. İnternetin hayatımıza girmesiyle iş arama platformlarından birçoğu internet üzerinden hizmet vermeye başlamıştır. Örneğin gazete ve dergilere verilen ilanlar aynı gazete ve derginin internet sitesinde yayınlanmaya başlanmıştır. ÖİB'lerin yaygınlaşması ve etkinliğini arttırmasında da internetin önemi büyüktür. ÖİB'lerin büyük çoğunluğu iş arayanların ziyaret edeceği, işler hakkında bilgi alacağı fiziki binalar yerine daha çok internet siteleri üzerinden hizmet vermektedirler. Kamu istihdam kurumları da interneti yoğun şekilde kullanmaktadır. Örneğin, İŞKUR'a 2012 yılında 2 milyon 296 bin 325 kişi başvurmuşken Kurumun internet sitesini 9 milyon 130 bin kişi ziyaret etmiştir[71]. Ülkemizde hızla artan internet kullanım oranları, Kurumun internet sitesinin her geçen gün daha fazla kullanılacağının habercisi konumundadır. Bu rakamlar ışığında

[71] İŞKUR en çok arananlar listesinde!, http://ekonomi.haberturk.com/is-yasam/haber/907125-iskur-en-cok-arananlar-listesinde , (26.12.2013)

İŞKUR'un kullanıcı dostu, işlevsel ve bilgilendirici bir internet sitesine sahip olması ve bu mecraya yatırım yapması ilerleyen dönemler için büyük önem arz etmektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde 2004-2012 yılları arasında gerçekleştirilen TUİK HHİA'nın mikro verileri üzerinden yapılan analizler neticesinde ülkemizde kullanılan iş arama yöntemlerine ilişkin bir takım verilere ulaşılmıştır. Her yıl gerçekleştirilen HHİA'nın örneklem büyüklüğü farklı olduğundan yıllar itibariyle birbiriyle karşılaştırılabilecek veri elde edilebilmesi amacıyla yıl içindeki veriler birbirine oranlanmıştır. Bunun yanı sıra her iş arama yöntemi için hesaplanan değişkenler de kendi içinde değerlendirilmiştir. Hesaplanan verilerin sağlıklı değerlendirilebilmesi için tüm iş arayanlar içindeki oranlar referans alınmıştır. Yapılan analizler neticesinde HHİA kapsamında belirtilen yöntemleri tercih edenlerin cinsiyet dağılımları, yaş grupları, eğitim seviyeleri, medeni durumları, yaşadıkları yerler(kır/kent), ISCO 88 standartlarına göre iş aradıkları meslek grupları ve iş tecrübesinin olup olmadığı belirlenmiştir. Çalışmada yararlanılan anket sorularında kişilerin hangi yöntemi neden tercih ettiklerine ilişkin sorular bulunmadığından buna ilişkin veriler bulunmamaktadır.

İş arama yöntemlerini tercih edenlere ilişkin verilerin daha doğru değerlendirilebilmesi amacıyla HHİA sonuçlarına göre ülkemizdeki iş arayanların profili ve bu profilin yıllara göre değişimi belirlenmiştir. Buna göre;

- Ülkemizdeki iş arayanlar arasında kadınların oranı her geçen gün artmaktadır.
- "Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar" grubunda iş arayanların oranı azalmaktadır.
- "Hizmet ve Satış Elemanları" ile "Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar" grubunda iş arayanların oranı artmıştır.
- İş arayanlar içinde en büyük grubu " nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar" oluşturmaktadır.
- İş arayanların yarısından fazlası 1-5 ay arası bir süreden beri iş aradığını beyan etmiştir.
- 2004-2012 arasındaki dönemde iş arama süresi her geçen yıl azalmıştır.
- İş arayanların tam zamanlı iş talebinin yıldan yıla artmıştır.

- Ülkemizde fakülte ve üzeri eğitim seviyesindeki kişi sayısındaki artış paralelinde iş arayanlar içindeki yüksekokul veya fakülte mezunu kişilerin oranı da artmaktadır.
- İş arayanların yaş gruplarına bakıldığı zaman en büyük grubun 25-34 yaş aralığındaki kişilerden oluştuğu görülmektedir.
- 2004 yılında iş arayanların %80'inin iş tecrübesi bulunurken, 2012 yılında bu oran %88'e ulaşmıştır. Bu orana bakarak işinden memnun olmayanların, iş değiştirmek isteyenlerin, daha iyi koşullarda iş arayanların oranının arttığını söylemek mümkündür.

HHİA'da iş arama yöntemi tercihine ilişkin sorulara verilen cevaplar incelendiğinde birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de eş dost aracılığıyla iş arama yönteminin en çok tercih edilen yöntem olduğu görülmektedir. Ülkemizin kültürel özelliklerinden güçlü aile bağları ve akraba ilişkileri neticesinde bu yöntemin ilk sırada yer alması öngörülebilir bir durumdur. Bireyselliğin yüksek olduğu Amerika gibi toplumlarda bu yöntemin tercih oranı çok daha düşüktür.[72] Eş dost ve akraba yoluyla iş arama referans döneminde neredeyse her yıl %90 dolaylarında tercih edilmiştir.

Bu yöntemi en çok tercih edenlerin profili çıkarılınca lise ve altı eğitim seviyesinde, hiç evlenmemiş, "hizmet ve satış elemanları" sınıfında iş arayan özelliklerinin öne çıktığı görülmektedir. Eş dost aracılığıyla iş aramanın bir diğer tercih sebebi ise güven olgusunun ön plana çıktığı bir iş arama yöntemi olmasıdır. İşverenler açısından bakıldığında da durum benzerlik göstermektedir. Nitekim TİPTA 2011 ve 2012 sonuçlarına göre ülkemizdeki işverenlerin yarısından fazlası, eleman temini amacıyla bu yöntemi tercih etmektedirler.

Doğrudan işverene başvurma ülkemizde en çok tercih edilen ikinci yöntemdir. Bu yöntem, referans dönemi içinde her 100 iş arayanın %66-82 tarafından tercih edilmiştir. 20-24 yaş aralığında daha fazla tercih edilen bu yöntemin her eğitim seviyesindeki kişiler tarafından tercih edildiği görülmektedir. Doğrudan işverene

[72] U.S. Bureau of Labor Statistics,Unemployed jobseekers by sex, reason for unemployment, and active jobsearch methods used, **http://www.bls.gov/cps/cpsaat34.htm** (30.12.2013)

başvurarak iş arama ağırlıklı olarak "hizmet ve satış elemanları" ve "nitelik gerektirmeyen işler sınıflarında" iş arayanlarca daha fazla tercih edilmektedir.

Ülkemizde 2004 yılından sonra yasal olarak hizmet vermeye başlayan "Özel İstihdam Büroları" aracılığıyla iş arama yöntemi;

- Ülkemizde nispeten yeni olmasına karşın %8-9 seviyesinde istikrarlı tercih oranına sahiptir
- Tüm iş arayanların içindeki kadın oranına göre daha yüksek oranda kadınlar tarafından tercih edilmektedir.
- Genel olarak 20-24 yaş grubundaki genç iş arayanlar tarafından tercih edilmektedir.
- Yaş arttıkça ÖİB'lerin tercih oranının düştüğü görülmektedir.
- Tercih edenlerin arasında en büyük grup lisans ve üzeri eğitim seviyelerindekilerdir.
- Hiç evlenmemiş kişilerin bu yöntemi tercih oranının evli kişilere göre daha yüksek olduğu bu oranın aynı zamanda tüm iş arayanlar içindeki hiç evlenmemiş kişilere göre de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu oranının yüksekliğinde bu yöntemi tercih edenlerin büyük çoğunluğunun gençlerden oluşmasının etkisi büyüktür.
- Tercih edenler arasında kentlerde yaşayanların ÖİB'leri tercih oranı daha yüksektir.
- OİB'ler nitelik ve eğitim gerektiren iş sınıflarındaki iş arayanlar tarafından daha çok tercih edilmektedir. "Profesyonel meslek mensupları" ve "kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler" arasında ÖİB'lerin tercih oranı daha yüksektir.
- Nitelik gerektirmeyen işlerde ÖİB'ler daha az tercih edilmektedir.
- İşverenler de açık pozisyonlarını doldurmak amacıyla 2011 yılında %6, 2012 yılında %12 oranında ÖİB'lerden faydalanmıştır.[73]

[73] İŞKUR İşgücü Piyasası Talep Araştırması,2011-2012

Gazete ve dergiler aracılığıyla iş ve işçi arama, eski bir yöntem olmasına rağmen tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de hem işverenler hem de iş arayanlar tarafından sıklıkla kullanılmaktadır. HHİA soru formlarında 2009 yılına kadar bulunan "gazete ve dergi aracılığıyla iş aramaya ilişkin soru, 2009 yılından sonra "gazete, dergi ve internet aracılığıyla." şeklinde internetin de dâhil edildiği soruya dönüştürülmüştür. İnternet aracılığıyla iş arama, gazete ve dergiler aracılığıyla iş aramaya çok benzerdir. Temel olarak aynı mantığa dayansa da dijital formatta olması, çok geniş kitlelere ulaşabilmesi, ilanların daha geniş ve açıklayıcı olması ilan aramanın kolay olması, güncel olması gibi birçok avantajla yeni dönemde tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de ön plana çıkmaktadır.

- Gazete, dergi ve internet aracılığıyla iş arama ülkemizde en çok tercih edilen üçüncü iş arama yöntemidir, bu yöntemler her yüz iş arayandan 32-40'ının tercihi olmuştur.
- Tüm iş arayanlar içindeki kadın oranıyla kıyaslayınca bu yöntemin kadınlar tarafından daha fazla kullanıldığı görülmektedir.
- Bu yöntemin kentlerde yaşayan kişilerce daha fazla kullanıldığı görülmektedir.
- İnternet aracılığıyla iş arama yöntemini tercih edenlerin eğitim seviyeleri yüksektir.
- Bununla birlikte nispeten düşük eğitim seviyelerindeki iş arayanların da internet üzerinden iş aramaya ilgisinin her geçen gün arttığı görülmektedir.
- İnternet aracılığıyla iş arayanların büyük çoğunluğu "profesyonel ve yardımcı profesyonel meslek mensupları" gruplarında iş aramaktadırlar.

Kendi işini kurarak iş arayan kişiler hem kendileri için hem de başkaları için istihdam oluştururlar. Bu yöntemi tercih edenler için tüm dünyada değişik teşvik mekanizmaları oluşturulmuştur. Ülkemizde de özellikle gençlerin kendi işini kurmasına ilişkin desteklerin çeşitlenerek artması hem ekonomiye hem de işsizliğin önlenmesine önemli katkıları olacak bir politikadır.

Kamu istihdam kurumları aracılığıyla iş arama tüm dünyada yaygın olarak kullanılan klasik bir iş arama yöntemidir. İŞKUR aracılığıyla iş arama oranı 2008

yılında %10,5'e kadar düşmüş ve İŞKUR'un geçirdiği yeniden yapılanma süreci neticesinde 2012 yılı itibariyle bu oran neredeyse %100 oranında artarak %20,1'e yükselmiştir. Bununla birlikte İŞKUR'a yapılan başvurular da sürekli bir artış göstermiştir. 2004 yılında iş arama amacıyla İŞKUR'a başvuranların sayısı 646.182'iken, 2012 yılında bu rakam 2.296.325'e yükselmiştir. İşsizlikle mücadelede son yıllarda kullanılan en önemli araçlardan olan aktif istihdam politikaları kapsamında İŞKUR tarafından yürütülen işgücü yetiştirme kurslarından 2008 yılında 31 bin kişi yararlanmışken, 2012 yılında 464 bin kişi yararlanmıştır. 2008 yılından itibaren aktif istihdam politikalarının uygulanması için büyük kaynak ayrılması neticesinde uygulanmaya başlanan programlar, İŞKUR'un ülke çapında geniş kitlelere ulaşmasına vesile olmuştur. Bu tip programlar, İŞKUR'a başvuran kişileri ve ailelerini İŞKUR ile tanıştırmakta ve toplumda İŞKUR'un bilinirliği arttırmaktadır. Örneğin 2012 yılında işgücü yetiştirme programlarından yararlanan 464 bin kişinin 4 kişilik bir ailede yaşadığı varsayılırsa neredeyse 2 milyona yakın kişinin İŞKUR'un hizmetlerinden doğrudan ya da dolaylı olarak haberi olmakta ve İŞKUR'a dair farkındalıkları artmaktadır. İŞKUR'un iş arama yöntemi olarak tercih edilme oranındaki artışın en önemli sebeplerinden birisi de Kurumun 2012 yılından itibaren daha sistemli ve profesyonel şekilde sunmaya başladığı "İş ve Meslek Danışmanlığı" sistemidir. İŞKUR'un 2012 ve 2013 yıllarında yapmış olduğu alımlarla sayılara 4000'e ulaşan İş ve Meslek Danışmanlarının İŞKUR'un geçirdiği yeniden yapılanma ve değişim sürecine önemli etkileri olmuştur. İş arayanlar ile işverenler arasında köprü görevi gören İş ve Meslek Danışmanlarının göreve başlamasıyla Kurumun hizmet sunum kapasitesi büyük artış göstermiştir. Nitekim 2011 yılında İŞKUR'a başvuran kişi sayısı 1.398.355 iken, bu sayı 2012 yılında %60 artış göstererek 2.296.325'e çıkmıştır. İŞKUR tarafından işe yerleştirilen kişi sayısı da 2004 yılında 76.257 iken, 2011 yılında 363.672'ye, 2012 yılında ise bir önceki yıla göre %65 oranında artış göstererek 556.587'ye yükselmiştir.

İş ve Meslek Danışmanları sadece iş arayanlara değil işverenlere de hizmet sunmaktadırlar. İş ve Meslek Danışmanlarına iş arayan, işveren ve öğrencilerden oluşan portföyler oluşturularak kişiye özel ve düzenli hizmet sunulabilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin yeni bir sistemle uygulanmaya başlanmasıyla Kurumun açık iş havuzu ciddi bir biçimde genişlemiştir. 2004 yılında

İŞKUR işverenlerden 109 bin açık iş alabilmişken, aktif programların uygulanmaya başlanmasıyla alınan açık iş sayısı 2010 yılında bir önceki yıla göre %122 artış göstererek 368 bine, 2012 yılında da bir önceki yıla göre %50 artış göstererek 991.804'e yükselmiştir. Kurumun aldığı açık iş sayısının artması büyük önem arz etmektedir. Açık iş sayısının artması beraberinde Kurumu tercih eden kişi sayısını da arttırmaktadır. Bu iki değişken birbirini besleyerek İŞKUR'un tercih edilme oranı da arttırmasını sağlayacaktır.

HHİA sonuçlarına göre iş arama yöntemi olarak İŞKUR'un tercih edilmesine dair temel bilgiler aşağıdaki gibidir.

- 2004 yılından 2008 yılına kadar iş arayanlarca tercih edilme oranı azalmıştır.
- 2008 yılından itibaren Kurumun tercih oranı neredeyse iki kat artış göstererek %20 seviyelerine ulaşmıştır.
- 2012 yılında iş arama yöntemi olarak İŞKUR'u tercih edenler arasında kadınların oranı 2004 yılına göre %73 artış göstererek %40'a ulaşmıştır. Tüm iş arayanlar içindeki kadınların oranının %35 olduğu düşünülünce İŞKUR'u daha çok kadınların tercih ettiğini söylemek mümkündür.
- 15-19 ve 35-65 yaş ve üzeri yaş aralığındaki kişilerce iş arama amacıyla İŞKUR'un tercih edilme oranının düşüktür.
- İş arama yöntemi olarak İŞKUR'u tercih edenlerin yarısından fazlası 15-29 yaş aralığındadır.
- İŞKUR iş arama yöntemi olarak tercih edenler arasındaki ilkokul ve ortaokul mezunlarının oranı tek başına yüksek olarak gözükse de tüm iş arayanlar içindeki ilkokul ve ortaokul mezunlarının oranıyla karşılaştırıldığında daha düşük olduğu görülmektedir.
- İş arama yöntemi olarak İŞKUR'u tercih edenler arasında lise ve üniversite mezunlarının oranı her geçen yıl artmaktadır. Tüm iş arayanlar içindeki lise ve üniversite mezunlarının oranına bakıldığında İŞKUR'un lise ve üniversite mezunları tarafından daha fazla tercih edildiği anlaşılmaktadır.
- İŞKUR'u tercih edenlerden kentlerde yaşayanların oranı her geçen gün artmaktadır. İş arayanların büyük çoğunluğunun kentlerde yaşadığı

düşünüldüğünde bu durum sürpriz olmasa da İŞKUR'un hizmet merkezi sayısını arttırması iş arayanların kalanına ulaşması açısından önem arz etmektedir.

- İş arama yöntemi olarak İŞKUR'u tercih edenlerin iş aradıkları meslek gruplarına bakınca " profesyonel meslek mensupları", "yardımcı profesyonel meslek mensupları" , "büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar" gruplarında iş arayanların oranının tüm iş arayanlar içindeki oranlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.
- Genel kanının aksine İŞKUR aracılığıyla iş arayanlar içinde "nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar" grubunda iş arayanların oranı tüm iş arayanlar içindeki bu gruptakilerin oranının altındadır. Yani bu grupta iş arayanların İŞKUR'u tercih oranı düşüktür.
- İŞKUR aracılıyla iş arayanlar içinde daha önce çalışmış kişilerin oranı son 8 yılda büyük artış göstermiş ve %66'dan %85'e yükselmiştir.

Çalışma sırasında İŞKUR tarafından yayınlanan istatistikî verilerden de yararlanılmıştır. Buna göre HHİA'dan elde edilen bilgilere ek olarak:

- İŞKUR'a başvuran her iki kişiden birinin ilkokul ya da altındaki eğitim seviyelerinde olduğu,
- İŞKUR tarafından işe yerleştirilenler arasında kadınların oranının her geçen yıl artmasına rağmen halen %30 seviyesini aşamadığı ve İŞKUR'un erkekleri işe yerleştirme ihtimalinin daha yüksek olduğu,
- Kurumun işe yerleştirdiği kişilerin büyük çoğunluğunu hizmetler sektöründe çalıştığı, sanayi sektörünün ve tarımın payının her geçen yıl düştüğü,
- İşe yerleştirilenlerin yaş grubu dağılımının homojen olduğu ancak 15-19 yaş aralığındakilerin İŞKUR tarafından işe yerleştirilme şansının daha düşük olduğunu söylemek mümkündür.
- İŞKUR'un düşük eğitim seviyesindeki kişileri işe yerleştirmede daha başarılı olduğu,
- İŞKUR tarafından işe yerleştirilenlerin yarısından fazlasının ilkokul ve altı eğitim seviyelerinde olduğu,
- Üniversite mezunlarının İŞKUR aracılığıyla işe yerleşme ihtimalinin düşük olduğu,

- Kuruma yapılan başvuru sayısının son on yılda yedi kattan fazla artış gösterdiği,
- Kurum tarafından yapılan işyeri ziyaretlerinin son on yılda on bir kattan fazla arttığı ve bunun neticesinde Kurumun aldığı açık iş sayısının son on yılda yedi kattan fazla arttığı,
- Kurumun işe yerleştirdiği kişi sayısının beş kattan fazla arttığı tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında yapılan tüm analizlerden genel bir değerlendirme yapıldığında, ilk vurgulanması gereken hususun "gelişen teknoloji ve iletişim tekniklerinin iş arama sürecine etkisi" olduğu söylenebilir. Bu bağlamda internet ve kitle iletişim araçları, sosyal medya gibi araçların artan bir hızla iş arama sürecinin en önemli bileşenleri haline geldiği görülmektedir. Dolayısıyla ülke olarak tüm bu mecralarda iş arama sürecinin kolaylaştırılması için her türlü tedbirin alınması, bu bağlamda kamu istihdam hizmetlerinin bu doğrultuda kurgulanması gerekmektedir. Ülkemiz için açık olan demografik fırsat penceresinin avantajlarını iyi kullanmak için eğitim-öğretim faaliyetlerini iyi kurgulamak gereklidir. Bu kapsamda eğitim-istihdam ilişkisinin iyi kurulmasıyla gençlerin eğitim esnasında ya da genç yaşlarda çeşitli staj programlarıyla işgücü piyasası, işverenler hakkında bilgi alabileceği, mesleki açıdan yetenek ve tecrübelerini arttırabileceği aktivitelerde bulunması temel politikalardan birisi olmalıdır.

Çalışma kapsamında İŞKUR için bir özel değerlendirme yapıldığında, son yıllarda bütçesindeki artışa paralel istihdam ettiği personel sayısını da arttırarak potansiyelini ve işgücü piyasasında etkinliğini arttırdığını söylemek mümkündür. Bu kapsamda Kurumun büyük artış gösteren işveren ziyaretleriyle aldığı açık işlerin kuruma başvuru sayısını arttıracağı, başvuru sayısı artışı neticesinde açık işlere uygun adayları bulma hızının ve imkânının artacağı, uygun adayların açık işlere doğru ve hızlı bir şekilde takdiminin kuruma yeni açık işler ve açık iş alma hususunda süreklilik sağlanması için önemli olduğu ve bu döngü sayesinde kurumun daha fazla işveren ve iş arayan tarafından tercih edileceği,

Kurumun aldığı açık iş sayısındaki artışa rağmen ve işe yerleştirme yapamaması neticesinde yerleştirme oranının azalmasının Kurum açısından üzerinde düşünülmesi gereken önemli bir konu olduğu ve bu durumun çözümü adına tüm taraflar bir araya getirilerek bir eylem planı oluşturulması gerektiği, iş arayanların açık işlerden hızlı

şekilde haberdar olmasını sağlayacak tedbirler alınması gerektiği, açık iş ilanlarının bilgilendirici olması gerektiği, işverenin iş arayandan istediği nitelikleri sağlamak amacıyla aktif işgücü piyasası politikalarının kullanılmasının sorunun çözümü adına önemli etkilerinin olabileceği,

Kurumun 2012 yılından itibaren daha etkili ve profesyonelce sunmaya başladığı İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin kurumun etkinliğinin artmasında önemli rol oynadığı, bununla beraber İş ve Meslek Danışmanlarının İŞKUR'un ulaşmakta zorluk çektiği gruplara yönelik olarak uzmanlaşması gerektiği, 10. Kalkınma Planında yer aldığı şekilde İş ve Meslek Danışmanlarının sayısının ve niteliğinin arttırılmasının Kurumun gelecekteki hedeflerini gerçekleştirmesi ve sunulan hizmet kalitesinin arttırılması için oldukça önemli olduğu,

Kurumun yüksek eğitim seviyesindeki kişileri işe yerleştirme faaliyetlerinin yetersiz olduğu ve buna ilişkin özel politikalar oluşturulması gerektiği, lise ve üniversitedeki gençlere verilecek iş arama becerisi eğitimlerinin ve Kurum faaliyetlerinin tanıtılmasının ilk defa işgücü piyasasına girecek gençler için oldukça önemli olduğu, bu amaçla eğitim kurumları ziyaretlerinin planlı ve programlı şekilde devam ettirilmesi gerektiği, Meslek Bilgi Merkezlerinin çağa ve gençlerin beklentilerine uygun hale getirilerek etkinliğinin arttırılması gerektiği, Üniversitelerde kurulan irtibat noktalarının sayısının ve etkinliğinin arttırılması için farklı aktiviteler yapılması gerektiği, Kurumun gençlere ulaşmak amacıyla özel bir internet sitesi kurmasının faydalı olabileceği,

Lise ve üniversitelerden mezun olan kişilerin mezuniyet sonrası takibinin ve verilecek hizmetlerin Kurumun özellikle de beyaz yakalı çalışanların işe yerleştirilmesindeki rolünü arttırmak amacıyla oldukça önemli olmasından ötürü ilgili kurumlarla yapılacak çalışmalar neticesinde gerekli altyapı oluşturulduğu takdirde tüm mezunların kuruma kaydolmasının zorunluluk haline getirilebileceği, böylelikle üniversite, fakülte, bölüm vb. birçok değişkene göre mezuniyet sonrası işe yerleşme süreleri, istihdamda kalma süreleri gibi birçok faydalı olabilecek veriye ulaşılabileceği, işe yerleşemeyen adaylara doğrudan ulaşılarak hizmet verilebilmesi ve Kurumun işe yerleşme sürecinde işsiz kişilerin yanında olduğunun hissettirebilmesi açısından yararlı olabileceği,

Kurumun internet sitesinin yüksek tıklanma ve aranma oranı düşünüldüğünde çok daha aktif kullanılabileceği, bu amaçla Kurumun internet sitesinin kullanıcı dostu, hızlı işlem yapılabilecek, kişiselleştirme imkânı sunan, işverenler, iş arayanlar ve öğrenciler için farklı içeriklere sahip, sosyal medyayla bağlantılı, güncel, görselliği yüksek ve güvenli bir hale getirilmesinin büyük önem arz ettiği,

Kurumun sunduğu çok çeşitli faaliyetleri kamuoyuna doğru ve etkili şekilde aktarması, tüm taraflarca farkındalığının arttırılması ve hedef kitlelere hızlı biçimde ulaşması için halka ilişkiler ve iletişim faaliyetlerini arttırmasının ve yeni hizmet birimleriyle dağılarak planlı biçimde büyümesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, RG. 26.05.2008-26887.

Alumni Job Search Strategies, Class of 2011, http://www.gmac.com/~/media/Files/gmac/Research/Measuring%20Program%20ROI/alumnijobsearchstrategies.pdf

Ardıç, Oğuzhan; **Makro İktisat**, Seçkin Yayınları, Ankara 2003

Ataman Ceylan, Berrin; **İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt 53, Sayı, , Ankara 1998

Autiero, Giuseppina, Fernanda Mazzotta; **Job Search Methods: the Choice between the Public and the Private Sector.** No. 58. CELPE (Centre of Labour Economics and Economic Policy), University of Salerno, Italy, 2001.

Basım H. Nejat, Harun Şeşen, Elif Şeşen , **Personel Temin Sürecinde Gazete İlanları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma**, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi 1.sayı, 2008

Başbuğ, Gökçe. ve Elgin, Ceyhun.;The More Expecting to Have a Job, the More Having" ,2010. s2

Blau, David M. , Philip K. Robins**; Journal of Political Economy Vol. 98**, No. 3 (Jun., 1990),

Biçerli, M. Kemal; **Çalışma Ekonomisi**,: Beta Yayıncılık, İstanbul,2005

Biçerli, M.Kemal; **Çalışma Ekonomisi,** Açıköğretim Yayınları

Bulut, Selahattin, Türkiye'de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,2010

Canbey Özgüler, Verda, **İstihdam ve İşsizlik,** Açıköğretim Yayınları, 2012

Eğilmez, Mahfi, İşsizlik Nasıl Hesaplanıyor. http://www.mahfiegilmez.com/2012/01/issizlik-nasl-hesaplanyor.html,(22.04.2013)

Fernandez, Roberto M., Emilio Castilla J;, "How much is that network worth? Social capital in employee referral Networks",2008

Gülmez, Mesut, **Türkiye'de Çalışma İlişkileri,(1936 Öncesi)** TODAİE Yayınları, 1983, Ankara

Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti 2012 Tanım ve Kavramlar http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2012/turkce/metaveri/tanim/index.html

Hesapçıoğlu, Muhsin, **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi,** Beta, İstanbul 1994

Holzer, Harry J.; "Search method use by unemployed youth.", 1986

http://en.wikipedia.org/wiki/Search_theory

http://jobs.stateuniversity.com/pages/56/Getting-Job-SOURCES-CAREER-INFORMATION.html

http://www.bls.gov/cps/cpsaat34.htm

http://www.irs.gov/publications/p529/ar02.html#en_US_publink100026911

http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx

http://www.tesk.org.tr/tr/calisma/istihdam/istihdam2.php

Huffman, Matt L., Lisa Torres; **"Job search methods: Consequences for gender-based earnings inequality."** Journal of Vocational Behavior 58.1, 2001

ILO,Unemployment Convention, 1919 (No. 2)http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C002,%2FDocument

ILO; Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C18

ILO;Fee-Charging Employment Agencies Convention, 1933 (No. 34) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312179#A3

İŞKUR En Çok Arananlar Listesinde, http://www.iskur.gov.tr/TabId/495/ArtMID/1322/ArticleID/308/%C4%B0%C5%9EKUR-En-199ok-Arananlar-Listesinde.aspx

İş Ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş Ve Görevleri Hakkında Kanun", RG.25.01.1946-6215

İŞKUR, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği" RG, 12.03.2012-28585

İŞKUR, İstatistik Yıllığı, 2012

İŞKUR, Türkiye İşgücü Piyasası Analizi 2013-1,

İŞKUR, İstatistik Yıllıkları,2004-2012

Köklü, Aziz, Makro İktisat, S Yayını, Ankara, 1976

Kutal, Metin, "**Türkiye İş Kurumu Çalışma Hayatımıza Katılırken Bazı Gözlem ve Beklentiler"**,TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 16, Sayı 4-5, Kasım 2000-Şubat 2001

McCall, John J; **"Economics of information and job search"**. Quarterly Journal of Economics 84 (1),1970

Nan Lin, Karen Cook, Ronald S. Burt; "**Social capital: Theory and research**." Adline De Gruyter, New York 2001,

OECD, "A New Framework for Labour Market Policies",1990, aktaran, Sohlman, Asa, David Turnham, "What Can Developing Countries Learn From OECD Labour Market Programmes and Policies?", OECD Development Center Technical Paper No:93, January 1994

Osberg,Lars; Fishing in Different Pools: Job Search Strategies and Job Finding Succes in Canada in the Early 1980s. Journal of Labor Economics Vol. 11, No. 2, 1993

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği", RG. 19,03,2013-28592

Rees, Albert; The American Economic Review , Vol. 56, No. ½,1966

Smirnova, Natalia V.; "Job search behavior of unemployed in Russia.",2003

Soelberg, Peer; A study of decision making: Job choice, Pittsburgh,1967

Stigler, George J; **"The economics of information". Journal of Political Economy**", 1961

Stigler,George ; Part 2: **Investment in Human Beings** 1962, Journal of Political Economy Vol. 70, No. 5

The European Union Labour Force Survey, Methods and Definitions, Eurostat,1998,

Törüner, Mete, **İşsizliğin Boyutları ve Yapısı**, Bilim ve Sanat, 1983

TUİK, İşgücü İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri, Sorularla Resmi İstatistik Dizisi-1, 2007

TUİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2012 http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13425

TUİK,**Küçük Ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri**, 2011 http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13146

Türk Dil Kurumu, Genel Türkçe Sözlük

Türkiye İş Kurumu Kanunu", RG. 05.07.2003-25159

Ücretli İşbulma Bürolarının kapatılması hakkındaki 34 numaralı Milletlerarası Sözleşmeye katılıma dair Kanun",RG. 11.2.1946-6234

Weber, Andrea, Helmut Mahringer; **"Choice and success of job search methods.",,** Empirical Economics 35.1,2008

Yusuf, Alper, (2004), **"İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan Türkiye İş Kurumu'na"**, İş-Güç Endüstri İlişkileri Dergisi, Çalışma Hukuku, Cilt: 5, Sayı: 2

ÖZGEÇMİŞ

Zeki Deniz DOST, 1987 yılında Erzurum'da doğdu. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünden mezun oldu. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bölümünde yüksek lisans eğitimine devam etmektedir. 2010 yılı Aralık ayından beri İŞKUR'da İstihdam Uzman Yardımcısı olarak görev yapmaktadır.