T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK OLGUSU BAĞLAMINDA İŞ BEĞENMEME NEDENLERİ İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ

Tuba AKKAYA
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2017

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK OLGUSU BAĞLAMINDA İŞ BEĞENMEME NEDENLERİ İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ

(Uzmanlık Tezi)

Tuba AKKAYA
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Aydın ALABAŞ
İstihdam Uzmanı

Ankara 2017

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Tuba Akkaya'ya ait "Türkiye'de İşsizlik Olgusu Bağlamında İş Beğenmeme Nedenleri İstanbul İli Örneği" 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: …/…/ 2017

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Tuba AKKAYA 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.

Tuba AKKAYA

İstihdam Uzman Yardımcısı

…../…./2017

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER ..... **i**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **iv**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **v**
KISALTMALAR ..... **vi**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM
İŞSİZLİK OLGUSU ÜZERİNE KAVRAMSAL ÇERÇEVE ve DÜNYADA İŞSİZLİK
1.1.İŞSİZLİK 3
1.1.1.İşsizliğin Tanımı 4
1.1.2.İşsizlik Türleri 6
1.1.2.1.İradi İşsizlik 6
1.1.2.2.Gayri İradi İşsizlik 7
1.1.2.3.Açık İşsizlik 7
1.1.2.3.1. Friksiyonel (Arızi-Geçici) İşsizlik 8
1.1.2.3.2.Konjonktürel İşsizlik 8
1.1.2.3.3.Mevsimsel İşsizlik 9
1.1.2.3.4.Teknolojik İşsizlik 9
1.1.2.3.5.Yapısal İşsizlik 10
1.1.2.3.6.Doğal İşsizlik 10
1.1.2.4.Gizli İşsizlik 11
1.1.3. İşsizlik Nedenleri 11
1.1.3.1.İşgücü Arzı Kaynaklı Nedenler 11
1.1.3.2.İşgücü Talebi Kaynaklı Nedenler 13
1.2.DÜNYADA İŞSİZLİK YAPISI 15

İKİNCİ BÖLÜM
TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK ve İŞGÜCÜ PİYASASI ARZ-TALEP YAPISI
2.1.TÜRKİYE'DE İŞSİZLİĞİN YAPISI 20
2.1.1.Türkiye'de Cinsiyete Göre İşsizlik 22
2.1.2.Türkiye'de Genç İşsizliği 23

2.1.3.Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İşsizlik 25
2.1.4.Türkiye'de Aranılan Meslek Gruplarına Göre İşsizlik 27
2.1.5.Türkiye'de İş Arama Sürelerine Göre İşsizlik 27
2.1.6.Türkiye'de Bölgesel İşsizlik 28
2.2.TÜRKİYE'NİN İŞGÜCÜ ARZ YAPISI 30
2.2.1.Türkiye'nin Nüfus Yapısı 32
2.2.2.Türkiye'de İşgücünün Genel Görünümü 34
2.2.3.Türkiye'de İstihdam Yapısı 36
2.2.3.1.Türkiye'de İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı 38
2.2.3.2.Türkiye'de İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı 39
2.2.3.3.İstihdam Edilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı 39
2.2.3.4.Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı 41
2.3.TÜRKİYE'NİN İŞGÜCÜ TALEP YAPISI 44

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞGÜCÜ ARZ-TALEP EŞLEŞMEME PROBLEMİ ve "İŞ BEĞENMEME" OLGUSU

3.1.İŞGÜCÜ ARZ-TALEP EŞLEŞMEME PROBLEMİ 50
3.1.1.Beceri Uyumsuzluğu 52
3.1.2. Eğitim-İstihdam Arasındaki Uyumsuzluk(Vasıf Uyumsuzluğu) 54
3.1.3.Verimlilik 58
3.2.ARZ-TALEP UYUMSUZLUĞU BAĞLAMINDA İŞ BEĞENMEME PROBLEMİ 61
3.3.İŞKUR' UN İŞGÜCÜ UYUM POLİTİKALARI 64
3.3.1.İŞKUR'un Tarihçesi 65
3.3.2.İşe Yerleştirme Hizmeti 67
3.3.3.Danışmanlık Faaliyetleri 68
3.3.4.Mesleki Eğitim Programları 70
3.3.5.İşbaşı Eğitim Programları 72

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞSİZLERİN İŞ BEĞENMEME NEDENLERİ ÜZERİNE SAHA ÇALIŞMASI, İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ

4.1.ARAŞTIRMANIN AMACI 75
4.2.ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI 76
4.3.VERİLERİN TOPLANMASI/ARAŞTIRMA YÖNTEMİ 77
4.4.NİCEL ARAŞTIRMA BULGULARI 82

4.4.1.Araştırma Kapsamındaki İşsizlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirme 82
4.4.2.İşgücüne İlişkin Bulgular ve Değerlendirme 84
4.4.3.İşsizlerin Kendilerine Sunulan İşleri Reddetmeleri ve Reddetme Nedenlerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirme 88
4.4.4.İşsizlerin İş Yaşamından Beklentilerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirme 100
4.5.NİTEL ARAŞTIRMA BULGULARI 111
4.5.1.İstanbul İlinde "İş Beğenmeme" Şeklinde Bir Olgu Mevcut Mu? 112
4.5.2."İş Beğenmeme" Daha Çok Hangi Gruplarda Görülmektedir? 112
4.5.3."İş Beğenmeme" Kategorisine Giren Bireyler Kendilerine Sunulan İşleri Neden Reddediyorlar? 113
4.5.4.İşsizlerin İş Yaşamından Beklentileri Nelerdir? 115
SONUÇ ve ÖNERİLER 118
EK-1.ANKET SORU FORMU 134
EK-2. NİTEL GÖRÜŞME SORU FORMU 136
KAYNAKÇA 137
ÖZGEÇMİŞ 143

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1:Ülke Gruplarına Göre İşsizlik Oranları/ İşsiz Sayıları 17
Tablo 2:OECD Üyesi Ülkelerde İşsizlik Oranları (2007-2016, %) 19
Tablo 3:Eğitim Seviyelerine Göre İşsizlik Oranları(%) 25
Tablo 4:Aranılan Meslek Gruplarına Göre İşsizler(%) 27
Tablo 5:İş Arama Sürelerine Göre İşsizlik Durumu 28
Tablo 6:Düzey 2 Bölgelerine İlişkin Çeşitli Göstergeler 29
Tablo 7:Yıllara Göre Nüfus ve Çalışma Çağı Nüfus Kıyaslaması 33
Tablo 8:Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı(%) 36
Tablo 9:Yıllara Göre Cinsiyet Bazında İstihdam Durumu 38
Tablo 10:Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Oranları 39
Tablo 11:Türkiye'de İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı 40
Tablo 12:Sektör Bazında İstihdam Durumu 42
Tablo 13:İŞKUR Temel İşgücü Göstergeleri 43
Tablo 14:Mesleklere Göre Kayıtlı İşsizler(2016) 44
Tablo 15:Sektörlere Göre Açık İş Dağılımları 47
Tablo 16:Açık İşi En Çok Olan Meslekler 47
Tablo 17:Temininde Güçlük Çekilen Meslekler 48
Tablo 18:İŞKUR Açık İş Verileri 49
Tablo 19:Kuruma Kayıtlı Açık İşlerin Mesleklere Göre Sıralaması(2016) 49
Tablo 20:İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri 69
Tablo 21:Yıllara Göre Mesleki Eğitim Programları 71
Tablo 22:Yıllara Göre İşbaşı Eğitim Programları 73
Tablo 23:İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre Cinsiyet Dağılımı 83
Tablo 24:İşsizlerin Eğitim Düzeylerine Göre Cinsiyet Dağılımı 84
Tablo 25:İşsizlerin Daha Önce İstihdamda Bulunma Durumlarına Göre Dağılımı 85
Tablo 26:İşsizlerin İşsizlik Sürelerine Göre Cinsiyet Dağılımı 85
Tablo 27:İşsizlerin Hanede Başka Çalışan Olma Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı 86
Tablo 28:İşsizlerin Hanede Başka Çalışan Olma Durumunun İşsizlik Süresine Göre Dağılımı 87
Tablo 29:Daha Önce İstihdamda Olmanın İşsizlik Sürelerine Göre Dağılımı 87
Tablo 30:Eğitim Düzeyinin İşsizlik Süresine Göre Dağılımı 88
Tablo 31:İşsizlerin Son 1 Yılda İş Teklifi Reddetme Durumu 88
Tablo 32:İş Teklifini Reddedenlerin Reddetme Sayısına Göre Durumu 89
Tablo 33:Hanede Çalışan Olup Olmama Durumuna Göre İş Teklifini Reddetme Durumu 89
Tablo 34:İşsizlerin Kendilerine Sunulan İşi Kabul Etmeme Nedenleri 91
Tablo 35:Cinsiyete Göre Bireylerin Kendilerine Sunulan İşi Kabul Etmeme Nedenleri 92
Tablo 36:Cinsiyete Göre İşi Kabul Etmeme Nedenlerine İlişkin Odds Oranları 92
Tablo 37:Hanede Çalışan Olup Olmama Durumuna Göre İşi Kabul Etmeme Nedenlerine İlişkin Odds Oranları 94
Tablo 38:İşsizlerin İş Beklentisi Dağılımı 101
Tablo 39:Cinsiyete Göre İşsizlerin İş Beklentisi Dağılımı 103
Tablo 40:Cinsiyete Göre İşi Kabul Etmeme Nedenlerine İlişkin Odds Oranları 104
Tablo 41:Medeni Duruma Göre İş Yaşamından Beklentilerine İlişkin Odds Oranları 104
Tablo 42:'İş Bulmak İçin Gerekenler' Dağılımı 110

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1:Dünyada Yıllara Göre İşsiz Sayıları(milyon)-İşsizlik Oranları(%) 16
Şekil 2:Türkiye'de Yıllara Göre İşsizlik Yapısı..... 21
Şekil 3:Yıllara ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları..... 22
Şekil 4:Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (2016,%)..... 23
Şekil 5:Türkiye'de Yıllara Göre Genç İşsizlik Yapısı 24
Şekil 6:Genç İşsizlik Oranı (2016,%) 25
Şekil 7:Yıllara Göre Nüfus Artış Hızı, 2007-2016(‰) 32
Şekil 8:Yıllara Göre İşgücünün Genel Görünümü..... 35
Şekil 9:Yıllara Göre İstihdam Seyri (2007-2016)..... 37
Şekil 10:Yıllara Göre İstihdam Seyri (2007-2016)..... 38
Şekil 11:Yıllara Göre Beceri Yetersizliği Seviyesi..... 53
Şekil 12:Beceri Yetersizliği Nedeniyle Açık İşleri Doldurma Zorluğu (%) 54
Şekil 13:Yıllara Göre İŞKUR'un İşe Yerleştirme Hizmeti..... 68
Şekil 14:İşsizlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı 83
Şekil 15:İşsizlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı 84
Şekil 16:İşsizlerin Hanede Başka Çalışan Olma Durumuna Göre Dağılımı..... 86
Şekil 17:Teklif Edilen İşi Kabul Etmeme Nedenleri Arasındaki İlişki..... 94
Şekil 18:İşi Kabul Etmeme Nedenleri Arasındaki İlişki..... 96
Şekil 19. İşi Kabul Etmeme Nedenleri Arasındaki İlişki 96
Şekil 20:Kadınlarda İşi Kabul Etmeme Nedenleri Arasındaki İlişki 98
Şekil 21:Kadınlarda İşi Kabul Etmeme Nedenleri Arasındaki İlişki 98
Şekil 22:Erkeklerde İşi Kabul Etmeme Nedenleri Arasındaki İlişki 100
Şekil 23:İşsizlerin Kendilerine Sunulan İşi Kabul Etmeme Nedenleri ile İş Yaşamından Beklentileri Arasındaki İlişki 102
Şekil 24:İşsiz Bireylerin İş Yaşamındaki Beklentileri Arasındaki İlişki 106
Şekil 25:Eğitim Düzeylerine Göre İşi Reddetme Nedenleri 108
Şekil 26:Eğitim Düzeylerine Göre İş Yaşamından Beklentileri 109
Şekil 27:İş Bulmak İçin İşsizlerde Bulunması Gerekenler 110
Şekil 28:"İş Beğenmeme" Olgusunun En Çok Görüldüğü Gruplar..... 113

KISALTMALAR

a.g.e.	: Adı Geçen Eser
a.g.m.	: Adı Geçen Makale
AB	: Avrupa Birliği
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Ofisi
IDB	: Amerikalılar Arası Kalkınma Bankası
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İEP	: İşbaşı Eğitim Programı
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İMD	: İş ve Meslek Danışmanı
İPA	: İşgücü Piyasası Araştırmaları
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı
s.	: Sayfa
SEGE	: Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Endeksi
SETA	: Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı
SPSS	: Statistical Packages for Social Sciences
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UİS	: Ulusal İstihdam Stratejisi
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri
vs.	: Vesaire
WAPES	: Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği

GİRİŞ

Eski Yunan Felsefesi "Arche(archè) ana şey nedir?" diye başlamıştı işe.[1]*Ana şey, hiç şüphesiz herkese göre farklıydı. Küçük bir köy halini alan dünyamızın bugünü için archè, kime sorduğunuza göre değişen bir olgu. 'Herkesin canı ağrıyan yerindedir.' der eskiler. Kimine taş*, kimine aş, kimine göre **iş**tir archè.*

Değişen ve dönüşen dünya, insanoğlunu sürekli yenilenmeye davet etmektedir. Bu davet, beraberinde yeni ihtiyaçlar doğururken, ihtiyaçların zamanında ve yeterli miktarda karşılanamaması ise yeni problemlere sebep olmaktadır. Bu problemlere en somut örnekse işsizlik olgusudur. 1980'li yıllarda işgücü piyasalarında yaşanan değişim sonucu binlerce insanın işini kaybetmesiyle önemi giderek artan bu olgu, ülkelerin sosyo-ekonomik durumlarına göre sayısal olarak farklılık gösterse de bugün çoğu ülkenin başlıca sorunlarından biri haline gelmiştir. Günümüzde yeryüzünde 200 milyonu aşkın insan işsizlik sorunundan dolayı mağdur durumdadır.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye işgücü piyasasında da işsizlik sorunu ciddiyetini korumaktadır. İstihdamı arttırmaya yönelik başarılı uygulamalar olsa da giderek artan nüfus beraberinde işgücünü de yukarılara çekmekte, oluşan işgücüne yeterli miktarda yeni istihdam alanları açılamaması ise işsizliğe neden olmaktadır. Sanayileşmede istenen seviyeye gelinememesi, tarım toplumu niteliğinin belirli ölçüde ağırlığının devam etmesi, hızla artan genç nüfusu gibi nedenlerle Türkiye'deki işsizlik problemi, yapısal bir özellik taşımaktadır.

İşsizliğin çeşitli nedenleri olabildiği gibi ülkemiz işgücü piyasasında yaşanan arz-talep uyumsuzluğu da en önemli etkenlerden biridir. Değişen çağın kendine has ihtiyaçlarıyla birlikte dönüşüm geçiren ülkemiz işgücü talebi, bu anlamda ihtiyaçlarına cevap veren arzı bulmakta güçlük çekmektedir. Arz ise sahip olduğu beceri ve vasıflara uygun, beklentilerini karşılayacak talebe ulaşmakta yeteri kadar başarılı olamamaktadır.

---

[1] Dökmen, Üstün; **Küçük Şeyler,** Sistem Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul 2005, s.25

*: Yazar, Latince'de taş demek olan petra ile yağ demek olan oleum sözcüklerinden oluşan petrolü ifade etmek istemiştir.

Bunun yanı sıra bireylerde görülen ‘iş beğenmeme’ eğilimi de arz-talep uyumsuzluğuna farklı bir bakış açısı getirmektedir. Bilgi çağının ilk yarısının sona erdiği şu günlerde çağa ayak uydurmak için daha proaktif çalışmalara gereksinim duyulması gereği hazırlanan “Türkiye’de İşsizlik Olgusu Bağlamında İş Beğenmeme Nedenleri, İstanbul İli Örneği” isimli çalışma, iş beğenmeme problemi üzerinde durmaktadır.

Tezin ilk bölümünde küresel problemler çatısı altında yer alan işsizlik kavramını daha iyi anlamak adına literatürde yer alan tanımlamaları, türleri ve nedenleri ekseninde detaylı bilgiler verilmektedir. Kavramsal çerçeveyi ortaya koyan bu bölümde ayrıca küresel işsizliğin mevcut durumu da ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

İkinci bölümde başta ülkemiz işsizlik yapısına yer verilerek yazının ana kurgusu işsizlik üzerine olduğundan arzdan bağımsız olarak ayrı bir başlık altında incelenmiştir. Akabinde işgücü piyasasının iki önemli yapı taşlarından olan arz ve talebe yönelik olmak üzere ülkemiz mevcut durumu ayrıca ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Üçüncü bölümde ise tezin çıkış noktası olan arz-talep eşleşmeme problemi ve bu probleme yol açan etkenler üzerinde durulmaktadır. Ayrıca yazının arz-talep uyumsuzluğuna bir başka neden olarak gösterilebilecek yeni bir kavram olan “iş beğenmeme” olgusundan bahsedilmektedir. Arz- talep uyumsuzluğuna ilişkin İŞKUR’un işgücü uyum politikalarına da yer verilerek konuya ilişkin Kurumun hangi tür hizmetleri olduğu anlatılmaktadır.

Dördüncü bölümde ise yazının ana problemi olan iş beğenmeme olgusunun önce varlığından sonra yapılan alan çalışması ile ispatından bahsedilmektedir. Ayrıca “İş Yaşamından Beklentiler Araştırması” isimli söz konusu nicel araştırma ile İş ve Meslek Danışmanları ile yapılan, aynı ismi taşıyan nitel araştırmanın sonuçlarına yer verilmektedir. Çalışmanın amacı, kapsamı ve yönteminden bahsedilmesinin akabinde araştırma bulgularının paylaşılması ve bu bilgiler ışığında, “iş beğenmeme” olgusunun varlığına ilişkin değerlendirmeler yapılmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞSİZLİK OLGUSU ÜZERİNE KAVRAMSAL ÇERÇEVE ve DÜNYADA İŞSİZLİK

19. yüzyılda işsiz; iş bulmak adına yeterli eğitim seviyesi olmayan veya herhangi bir işe becerisi yetmeyen ya da geçimsiz biri olduğu için işsiz kalan, boş vakit geçiren birey[2] olarak adlandırılırken, günümüz işgücü piyasasında bu tanım oldukça değişmiştir. *"Dünyada en güç iş, işsiz gezmektir."* diyen Leg Rosten's gibi işsizliğin zor bir iş(!) olduğunu artık bütün dünya kabul etmiştir.

Çalışmanın bu bölümünde küresel problemler çatısı altında yer alan işsizlik kavramı; tanımı, türleri ve nedenleri ekseninde detaylı bir şekilde incelenerek küresel işsizliğin mevcut durumu ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

1.1. İŞSİZLİK

Ülkelerin sosyo-ekonomik durumlarına göre sayısal olarak farklılık gösterse de özellikle 1980'li yıllarda işgücü piyasalarında yaşanan değişim sonucu binlerce insanın işini kaybetmesiyle önemi giderek artan işsizlik olgusu, bugün çoğu ülkenin başlıca sorunlarından biri haline gelmiştir. Bu soruna çözüm teşkil edecek politikalar üretilmesi ve nihayetinde hafifletilmesi ile doğal işsizlik seviyesine çekilmesi, en büyük amaçlardan bir tanesidir. Çünkü birçok sorunun ana kaynağı işsizliktir.[3]Ekonomik, psikolojik ve sosyal açıdan önemli sonuçlar doğuran hem bireye hem topluma maliyetler yükleyen işsizlik, özünde bireyleri ilgilendirdiği halde oluşturduğu sonuçlar itibariye toplumlara da etki etmesi[4] sebebiyle boyutları tahmin edilenden de büyük bir problemdir.

Ülkeler, bir taraftan vatandaşlarının işsiz ve dolayısıyla gelirsiz kalmasını önlemek için, diğer taraftan ekonomik kalkınmada mevcut insan gücünden tam olarak faydalanabilmek için politikalar üretmektedir. Ekonomik gelişme planlarında kendi çalışma politikalarını önemle ele almakta olan söz konusu ülkeler; yer altı ve yer üstü

---

[2] Zaim, Sabahattin; **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, 10.Baskı, İstanbul 1997, s.169

[3] Ay, Sema; "Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme", **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt 19, Sayı 2, Manisa 2012, s.321

[4] İslamoğlu, Emel; "Sakarya'da İşsizliğin Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma", **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt 2, Sayı 3, Sakarya 2014, s.124

maddi kaynaklarıyla birlikte insan gücünü ekonomik kalkınma emrine vermeyi hedeflemektedir.[5] Bu durum ülkelerin işsizlikle mücadele konusuna daha fazla ağırlık vermelerine neden olmaktadır. İşsizlikle mücadele söz konusu olunca; işsizlik olgusunu etraflıca tanımak, türlerini ve oluş sebeplerini bilmek, ülkemiz ve dünyamız açısından hangi boyutlarda olduğunu görmek adına önem arz etmektedir.

1.1.1.İşsizliğin Tanımı

Klasik tanımlamalara göre işsizlik, genel olarak piyasadaki ücret düzeyinde çalışma istek, güç ve düzeyde olup iş arandığı halde bulunamaması durumu olarak kabul edilmektedir.[6]

İktisadi bir terim olarak ise işsizlik, başlıca üretim faktörü olan "emek" unsurunun tam kullanılmaması durumunu ifade etmenin yanı sıra hem kıt bir üretim faktörünün kullanılmayışı sebebiyle ekonomide üretim kaybına neden olması; kişinin kendisine, çevresine ve topluma maliyetler yüklemesi bakımından dünyanın pek çok ülkesinde önemli bir sorun olarak tanımlanmaktadır.[7]

Uluslararası çalışma standartlarını belirleyen Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) tarafından 1982 yılında düzenlenen Cenevre Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda[8]ise işsizlik, üç temel konu üzerine inşa edilmiştir. Bunlar;

- İşsiz olma,
- Halen çalışmaya elverişli bulunma,
- Bir iş talep etme şeklindedir.

Uluslararası standartlara göre bu üç unsuru birlikte taşıyanlar işsiz olarak kabul edilmektedir. ILO'nun işsizliğin ölçülmesi ve çerçevesi ile ilgili olarak belirlediği ölçütler uluslararası mukayeselerde kullanılmaktadır. ILO'nun ölçütlerine göre, işgücüne dâhil olan, bir iş yapmaya elverişli, aktif olarak iş arayan ve işi olmayanlar işsiz olarak kabul edilmektedir.[9]

---

[5] Zaim; **a.g.e.,** s.156
[6] Ay; **a.g.m.,** s.321,322
[7] Biçerli, Mustafa Kemal; **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım Yayın Dağıtım, 2.Baskı, İstanbul 2003, s.401
[8] ILO; **Statistics of Labour Force, Employment, Unemployment and Underemployment**, Geneva 18-29 October 1982, s.43
[9] Sorrentino, C.; "International Unemployment Rates: How Comparable Are They?", **Monthly Labor Review**, Cilt 123, Sayı 6, June, s.3-20; aktaran, Uyar Bozdağlıoğlu, Yasemin; "Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları", **Sosyal Bilimler Dergisi,** Sayı 20, Aydın 2008, s.47

Ulusal istatistikleri derleyen Türkiye İstatistik Kurumu(TÜİK), ülkemiz işgücü piyasası istatistiklerine ilişkin verileri, Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketleri vasıtasıyla oluşturmaktadır. ILO'nun işsizlik standartlarına uygun olarak her ayın ve yılın belirli dönemlerinde TÜİK tarafından kamuoyuna duyurulan işsizlik, meta veri tanımları arasında şu şekilde yer almaktadır;

> *"Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dahildirler."*[10]

TÜİK'in işsizlik tanımında 2014 yılı öncesinde iş arama kriterinde referans dönemi olarak "son üç ay" kullanılmaktaydı. Ancak Uluslararası Çalışma Örgütü işsizlik tanımına uyum doğrultusunda referans dönemi "son dört hafta" olarak revize edilmiştir.

Avrupa Birliği'ne istatistiki bilgiler sağlayan Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT)'a göre ise ILO'nun oluşturduğu normlara uygun olarak işsizlik tanımı şu şekildedir;

Referans dönemi içerisinde herhangi bir işte çalışmayan son dört hafta içerisinde aktif olarak iş arayan ve iki hafta içerisinde işe başlamaya hazır olan 15 ila 74 yaşları arasındaki(Estonya, İtalya ve İngiltere'de 16 ila 74 yaşları arasındaki) bireyler işsiz olarak tanımlanmaktadır.[11]

Tüm bu tanımlamalar sonucu ortaya çıkan genel yargıya göre işsizlik, esas itibariyle işgücünün değişik nedenlerle istihdama katılamamasından kaynaklı insan gücü kaybı olarak değerlendirilirse;[12]her nedenin işsizliğin farklı bir türüne karşılık geldiği görülmüş olacaktır. Problemi iyi tanımak, onu çözmek adına önemli bir basamak olduğu gerçeğinden ötürü işsizlik türleri etraflıca bilinmeli ve hangi türe uygun hangi politikanın uygulanması gerektiğine bu halde karar verilmelidir.

---

[10] Türkiye İstatistik Kurumu, **İşgücü İstatistikleri metadata verisi,** http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (09.03.2017)

[11] EUROSTAT, **Unemployment metadata,** http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database, (31.05.2017)

[12] Ekin, Nusret; "Türkiye'de İşsizlik: İş aramayan İşsizler –Kırsal Yoksullar-Kentsel Kayıt dışı Yapay İstihdamdakiler-Açık İşsizler", **Kamu- İş Eğitimi Yayını**, Cilt 7, Sayı 2, İzmir 2003,s.2

1.1.2.İşsizlik Türleri

Literatürde işsizlik türleri ile ilgili çeşitli yaklaşımlar vardır. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, etnik köken, hanehalkı gelir düzeyi gibi çeşitli kişisel özelliklere göre bir gruplandırma yapılabileceği gibi coğrafi dağılıma, mesleklere ve işsizliğin süresine ve nedenine, arama kanallarına göre de sınıflandırma yoluna gidilebilir. Ancak bu çalışmada işsizliğin genel olarak kabul edilen tasniflerine yer verilmektedir.

Standart tanımlamada işsizler, "cari ücret düzeyinde çalışmak istemelerine rağmen iş bulamayanlar" olarak ifade edilmiştir. Söz konusu tanıma giren işsizler, işsizlik türleri başlığı altında incelenecek olan gayri iradi ve açık işsizlik türüne girmektedirler. Genel olarak da literatürde işsizlerin bu sınıftan oldukları kabul edilse de bu yazında incelenmesi hedeflenen kitle gereği iradi işsizlik ile ayrıca ekonomik analizlerde sıkça duyulan gizli işsizlik terimleri de işsizlik türleri arasında irdelenmektedir.

1.1.2.1.İradi İşsizlik

Emek arz eden bireylerin sübjektif nedenlerle kendi istekleri dâhilinde çalışmamaları durumudur. İşsizlerin çalışma şartlarını kötü bulmaları, piyasadaki cari ücret seviyesini düşük değerlendirmeleri, vasıf ve yeteneklerine uygun görmedikleri işte çalışmak istememelerinden[13]kaynaklı veya daha iyi ücrete ulaşmak için mevcut iş pozisyonunu değerlendirmeyip kendi tercihleri dâhilinde işe girmemeleri[14]gibi bireysel unsurlar bu işsizlik türünün nedenleri arasındadır.

İradi işsizlik şu durumlarda da ortaya çıkmaktadır;

a) İş Arama Fiilinde Eksiklik: Kayıtlı işsiz olduğu halde bireylerin aktif olarak iş aramaması durumudur. Böylesi hallerde bireyin çalışmak istemediği ya da çalışmaya ihtiyacı olmadığı düşünülmektedir.
b) Gerçek Dışı İş Beklentisi: Kişinin sahip olduğu vasıf ve beceriler düzeyine uygun değil de başka nitelikler isteyen bir işe talip olması ve bunu elde edememesi durumudur.
c) Aşırı Ücret Beklentisi: Bireyin beklentisinin daha üzerinde bir gelirle çalışmayı arzulayıp uygun ücret düzeyi bulamayarak işsiz kalması durumudur.
d) Mevsimlik veya Kısa Süreli İş İsteği: Bireyin geçerli çalışma süresini kabul etmemesi, daha kısa sürede çalışmayı arzulayıp iş bulamaması halidir.

---

[13] Boztepe, Yenal; **Türkiye'de İşsizlik Kavramı ve İşsizliğin Ortadan Kaldırılması İle İlgili Bir Model Oluşturulması,** Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2007, s.13

[14] Akcan, Ahmet Tayfur; **1980 Sonrası Türkiye'de Uygulanan Politikaların İşsizlik Üzerine Etkileri ve İşsizlerin Belirleyicileri Üzerine Ampirik Analiz,** Doktora Tezi, Çanakkale 2016, s.9

e) İşçi Devri: İşverenin bir eylemi olmaksızın başka bir iş aramak için işyerinden isteği ile ayrılanlardır.[15]

Bu durumların yanı sıra yazının konusu gereği "iş beğenmeme" durumunda olduğu düşünülen bireyler de iradi işsizler tasnifi içerisinde değerlendirilmektedir. Bireyler kendilerine sunulan işleri iradi olarak reddetmekte ve bu davranışlarının nedenleri sosyal yapıya göre ve bireyden bireye farklılık göstermektedir.[16]

1.1.2.2. Gayri İradi İşsizlik

Bir ekonomide yetişkin kişilerin bir kısmının piyasa ücret düzeyinde ve mevcut çalışma şartlarında çalışmaya razı olmalarına karşın iş bulamamaları halinde söz konusu olan işsizlik türüdür.[17]Genellikle görev bölümü ve uzmanlaşmanın ileri olduğu ülkelerde görülmektedir.

İrade dışı işsizlik, bireyin kendi kontrolünde olmayan sebeplerden kaynaklanan bir olaydır. Üretim kapasitesinin yeterli olmayışından, konjonktürel dalgalanmalardan ve yapısal değişimlerden kaynaklanabilir. Bu tür işsizliğin önüne geçilmesi için mali düzenin işleyişini sağlayan mekanizmaların doğru kullanılması gerekmektedir.[18]

1.1.2.3.Açık İşsizlik

Çalışma gücü ve arzusu olup da cari ücret seviyesinde iş aradığı halde bulamayanların oluşturduğu işsiz kitleyi ifade etmektedir.[19]Diğer bir ifadeyle açık işsizlik, yeteneklerine uygun iş isteği ve gayretinde bulunan, iş arama kanallarını aktif olarak kullanan, piyasa ücret düzeyinde çalışmaya da razı olduğu halde iş bulamayan bireylerin durumunu ifade eden işsizlik türüdür. Resmi istatistiklerdeki işsizlik oranı hesabında da bu işsizlik türü kullanılmaktadır.

Açık işsizliği nedenlerine göre; friksiyonel işsizlik, konjonktürel işsizlik, mevsimsel işsizlik, teknolojik işsizlik, yapısal işsizlik ve doğal işsizlik olmak üzere altı başlık altında ele almak mümkündür.

---

[15] Lordoğlu, Kuvvet; Mete, Törüner; **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım Yayın Dağıtım, 2. Baskı, İstanbul 1995, s. 170-171

[16] Eraslan, İlke; **Küreselleşmiş Dünyada İşsizlik; Türkiye'de İşsizlik Üzerine İnceleme**, Yüksek Lisans Tezi, Bolu 2010, s.13

[17] Dinler, Zeynel; **İktisada Giriş**, Ekin Basım Yayın Dağıtım,18. Basım, Bursa 2012, s.494

[18] Tatar, Mehmet; **Türkiye'de İstihdam – İşsizlik Ve Çözüm Önerileri: Adıyaman İli Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş 2006, s. 8

[19] Dinler; **a.g.e.,** s. 157

1.1.2.3.1. Friksiyonel (Arızi-Geçici) İşsizlik

Literatürde bu işsizlik türüne friksiyonel, arızi ya da geçici işsizlik olarak farklı tanımlamalar yapılmaktadır. Dinamik bir ekonomide sürekli olarak oluşan işgücü piyasasındaki kısa süreli yer ve iş değişimlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.[20] Friksiyonel işsizliğe sebep olabilecek birçok olgudan bahsetmek mümkündür. İşgücüne yeni katılıp iş arayanlar ya da daha iyi bir iş bulmak için işinden ayrılmış olanlar, iş arayanların piyasadaki açık işler konusundaki bilgi eksikliği, emekli olan işgücü yerine yenilerinin istihdam edilmesinin zaman alması, özelleştirmeler ve şehir veya kurum değiştirme sonucu işsizlik yaşanması, işsizlik ödeneği miktarı ve/veya süresinin fazla olması gibi nedenler sıralanabilir.[21]

Geçici işsizlik, işgücü mobilitesinin doğal bir sonucu olduğundan yok edilmesi imkânsızdır. Bir ekonomide geçici işsizliğin sıfır olması, işgücü mobilitesinin de sıfıra düşmesi anlamına gelecektir ki, bu durum işgücü faktörünün üretim kolları arasında dengeli dağılımına engel olacağından ekonomik açıdan pek tercih edilmeyecektir. Bu bakımdan geçici işsizlik, diğer işsizlik türlerinden farklı olarak, ekonomiye sadece maliyet yüklememekte; önemli bir fayda da sağlamaktadır.[22]

1.1.2.3.2.Konjonktürel İşsizlik

Dönemsel işsizlik olarak da adlandırılan konjonktürel işsizlik, ekonomideki konjonktürel dalgalanmalara bağlı olarak ortaya çıkmaktadır.[23]Bu tür işsizlik, ekonomik hayatın ve faaliyetlerin hep aynı düzeyde devam etmemesi ve dönemsel olarak dalgalanmalar göstermesinden kaynaklanır.[24]Söz konusu faaliyetlerin daha sonra canlanmasıyla azalan ya da çözüme kavuşan geçici bir işsizlik türüdür.[25]Ekonomik konjonktürün özellikle depresyon ve durgunluk dönemlerinde talep yetersizliği nedeniyle üretim ve yatırımların azalması ile insanlar işsiz kalabilmektedir. 1929 Dünya buhranında ekonomilerde talep yetersizliği sonucu binlerce insanın işsiz kalmasıyla görülen işsizlik,

---

[20] Sapsford, David, Zafiris Tzannatos; **The Economics of The Labor Market**, Published by Palgrave Macmillan, UK., 1993 s.386; aktaran, İslamoğlu; **a.g.m.,** s.125

[21]Aydın, Noyan; **Türkiye'de İşsizlik Olgusu ve Çözümüne İlişkin Politikaların Etkinliği**, Doktora Tezi, İstanbul 2012,s.30

[22] Gündoğan, Naci; M. Kemal, Biçerli; **Çalışma Ekonomisi,** Açık öğretim Fakültesi Yayınları, 1.Baskı Ankara 2013, s.161

[23] Karanfil, Şule; **Türkiye'de Eğitimli İşsizler: Nedenleri ve Sonuçları**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya 2010,s.16

[24] Eyüboğlu, Dilek; **2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları,** Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara 2003, s.15

[25] Uzunoğlu, Sadi; Gökhan, Sönmezler; **Yeni Başlayanlar İçin Ekonomi**, Kriter Yayınları, 1.Baskı, İstanbul 2011, s.123

konjonktürel işsizliktir.[26]Günümüzde de zaman zaman yaşanan ekonomik krizler, değişen para ve maliye politikaları nedeniyle bu türde işsizliğe rastlanmaktadır.

1.1.2.3.3.Mevsimsel İşsizlik

Belirli üretim dönemleri ve üretim alanlarında işgücü talebinde meydana gelen değişimler sonucu ortaya çıkan işsizlik türüdür.[27]Genel olarak iki sebebi bulunmakta olup bunlardan birincisi, hava şartları ve mevsim değişmeleri sonucu üretimde meydana gelen aksamalardır. İkincisi ise, mevsim koşulları ve değişimleri sonucunda bazı mal ve hizmetlerin talebine yönelik oluşan düşüşlerdir.[28]

Mevsimsel işsizlik, ülkemizde ve gelişmekte olan ülkelerin çoğunda Tarım, İnşaat ve Turizm sektörlerinde görülmekte olup en yüksek seviyede olduğu dönem Aralık ve Şubat ayları arasında iken en düşük olduğu dönem ise Temmuz ve Ağustos aylarıdır.[29] Yaz aylarında ülkemizin coğrafi şartlarından dolayı tarım sektöründe hasat zamanının istihdam oluşturması, yine ülkemizin üç tarafı denizlerle oluşundan ve birçok deniz ülkesinden daha ucuz olan 'yaz turizmi' nin söz konusu aylarda daha fazla turist çekmesi ile yeni istihdam edilecek kişilere ihtiyaç duyulması gibi benzer şekilde İnşaat sektörü de sektörün kendi içinde gereksinim duyduğu en ideal şartların baharla birlikte oluşmasından ötürü bu aylarda canlanması gereği Temmuz ve Ağustos ayları, mevsimsel şartlara bağlı olarak bu türdeki işsizliğin düştüğü aylardır.

1.1.2.3.4.Teknolojik İşsizlik

İnsan emeğine dayalı üretim modelinden makine bazlı üretime geçilmesi ile işgücünün yeni teknoloji ve tekniklerle ikame edilmesinden kaynaklanan işsizlik türüdür. Teknik ve teknolojik gelişmeler emek gereksinimini azaltırken, talep edilen beceri ihtiyacının türünü değiştirmektedir. Yeni teknolojinin girdiği kesimlerde üretim ve verimlilik artarken, emek gereksinimi azaldığından çalışanlar işsiz durumuna gelir.[30]

Teknolojinin gelişmesiyle doğru orantılı olarak artan teknolojik işsizlik, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arttıkça ise ters oranda azalan bir işsizlik türüdür. Çünkü ülkelerin gelişmişlik düzeyi arttıkça, yeni tekniklere ayak uydurmak daha kolay olmakta ve ortaya çıkan teknolojik işsiz kitlesi başka alanlara yönlendirilerek azaltılması sağlanmaktadır.

---

[26] Türel, Nuh Ali; **Türkiye'de İstihdam ve İşsizlik Sorunları ve Çözüm Önerileri: Özel Sektör Çalışanları Açısından Isparta İli Örneği,** Yüksek Lisans Tezi, Isparta 2015, s.29
[27] Akcan, Tayfur; **a.g.m.;** s.18
[28] Gündoğan; Biçerli; **a.g.e.,** s.163
[29] Akcan; **a.g.m.,** s.18
[30] Eraslan; **a.g.e.**, s. 14

1.1.2.3.5.Yapısal İşsizlik

Yapısal işsizlik, belirli bir alanda arz edilen beceriler ile talep edilen beceriler arasındaki uyumsuzluk ya da arzın ve talep edilen işçilerin aynı alanda olmaması nedeniyle ortaya çıkan dengesizlik olduğunda ortaya çıkar.[31]Başka bir ifadeyle işgücü piyasalarında iş arayanlar ile açık işlerin aynı anda mevcut olmamaları veya mevcut olanların bir araya gelememeleri ile oluşan işsizliğe yapısal işsizlik denmektedir.[32]

Yapısal işsizlik, işgücünün yapısı, coğrafi farklılıklar, meslek, beceri gibi faktörlerden hareketle işgücü ile talebinin genel yapısı arasındaki uyumsuzluk olarak da tanımlanabilir.[33]Nedenleri oldukça çok olmakla birlikte toplumların yapısında görülen sosyo-ekonomik değişikliklerin, uygulamadaki farklılaşmaların ve trendlerin bu tür işsizliğe yol açtığı söylenebilir.[34]Birtakım iktisatçıların Teknolojik İşsizlik olarak da adlandırdıkları yapısal işsizlik, sermaye sahiplerinin sınıfsal görüşlerine, ideolojik tutumlarına, çıkarlarına ve bunlara yanıt veren ekonomi politikalarına bağlı olarak oluşur. Bu tür işsizliğin en önemli özelliği geçici değil, süreklilik arz eden bir karaktere sahip olmasıdır ki bu nedenle azaltılması oldukça zordur.[35]

1.1.2.3.6.Doğal İşsizlik

Friksiyonel ve yapısal işsizliğin toplamına eşit olan doğal işsizlik oranı[36]için literatürde Enflasyonu Hızlandırmayan İşsizlik Oranı (Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment) anlamına gelen NAIRU kavramı[37]da kullanılmaktadır. Gelişmiş ülkeler için yüzde 3-4 bandında yer almakta iken, gelişmekte olan ülkeler için ise yüzde 5-6 bandında yer almakta olan doğal işsizlik oranı, ülkenin büyüme oranı yanında demografik yapısındaki değişmeler ile sosyal güvenlik kurumlarının gelişmişliği ve verimliliğine bağlı olarak değişiklik göstermektedir.[38]

Doğal işsizlik oranı, işgücü piyasasının etkinliğinin ölçümünde kullanılan teorik bir araç olup evrensel bir anlam taşımamaktadır. Söz konusu işsizlik oranı, yeterli yatırım seviyesini haiz, açık iş imkânlarının bol olduğu etkin işgücü piyasalarında; toplam talebin

---

[31] Ehrenberg, Ronald G.; Robert S., Smith; **Modern Theory and Labor Public Policy Economics**, 7th Edition, Addison-Wesley, Boston 2000, s.574
[32] Biçerli; **a.g.e.,** s.422
[33] Uyar Bozdağlıoğlu; **a.g.m.,** s. 49
[34] Zaim; **a.g.e.,** s. 175
[35] Eraslan; **a.g.e**., s.15
[36] Dinler; **a.g.e.,** s.497
[37] Tobin, James; "Stabilization Policy Ten Years After", **Brookings Papers on Economic Activity**, Vol. 1980, No. 1, Tenth Anniversary Issue, Yale 1980, s.24
[38] Dinler; **a.g.e.,** s. 497

az, işgücü bilgi sisteminin yetersiz olduğu piyasalara oranla daha düşük olduğu görülmektedir.[39]

1.1.2.4.Gizli İşsizlik

Gizli İşsizlik, istihdamda görünmelerine karşın verimliliği çok düşük, sıfır, hatta bazen negatif dahi olabilen bir işgücü kitlesinin üretimde yer alması durumudur. Daha çok tarım kesiminde, aile işletmelerinde,[40]marjinal kesimler ile kamu kesiminde[41] görülmektedir. Diğer bir ifadeyle üretime çok az katılan ya da hiç katılmayan, hatta bazen üretim üzerinde verimliliği düşürücü olumsuz etkisi bulunan bir işgücünün bulunmasıdır.[42]Böyle bir işgücünün toplam üretime hiçbir katkısı olmadığı gibi istihdamı ile topluma, çevresine ve ülke ekonomisi üzerine ciddi maliyetler yüklenmektedir.

Az gelişmiş ülkelerde gizli işsizliğin nedeni, sermaye yetersizliği olup bu ülkelerde işsizlik sürekli ve yapısaldır. Gelişmiş ülkelerde ise, işsizlik talep yetersizliğinden kaynaklanmakta olup geçici olduğu bilinmektedir.[43]

1.1.3. İşsizlik Nedenleri

İşsizlik olgusu, kelime anlamından literatürde karşılığına, ulusal-uluslararası adlandırılmasından, iktisadi, sosyal hatta halk arasında bile farklı anlamları çağrıştırmasına, tek düze bir ifadesi olmadığından çok yönlü, karmaşık bir kavram olmasına kadar birçok yönüyle önceki başlıklarda ifade edilmeye çalışılmıştır. Ancak bir problemde onun neden oluştuğunu bilmeden çözüme gitmek beyhude olacağı gibi işsizliğin varoluş nedenlerini de bilmeden onu yok etmeye çalışmak da imkansız olacaktır. Bu durum işsizliğin nedenlerinin çok yönlü incelenmesini zorunlu kılmaktadır. İşsizliğin başlıca nedenleri makro ve mikroekonomi açıdan değerlendirilebileceği gibi işgücü arz /talep nedenlerine göre de incelenebilir.

1.1.3.1.İşgücü Arzı Kaynaklı Nedenler

Arz kaynaklı nedenleri nüfus artış hızı, eğitim, göç ve artan şehirleşme ile diğer etkenler de olmak üzere maddeler halinde incelemek mümkündür.

---

[39] Özay, Mehmet; Cem, Kılıç; **Çalışma Ekonomisi Teorisi**, Gazi Kitabevi, Ankara 2009, s.17-18
[40] Eraslan; **a.g.e.,** s.13
[41] Gündoğan, Biçerli; **a.g.e.,** s.160
[42] Başterzi, Süleyman; **İşsizlik Sigortası**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1996, s.49
[43] Özgüven, Ali; **İktisat Bilimine Giriş**, Filiz Kitabevi, 6.Baskı, İstanbul 1991, s.429-430

Nüfus, bir ülkede, bir bölgede belirli bir anda yaşayanların toplamının sayısal ifadesidir.[44]Çalışma çağında bulunan aktif nüfus ise, 15-64 yaş aralığında bulunan bireyler kabul edilmektedir. Aktif nüfusun dışında kalan çocuk ve yaşlılar da bağımlı nüfus olarak ifade edilmektedir. Hızlı nüfus artışı bağımlılık oranını artırarak üretime yönelik yatırımlar yerine bağımlı nüfusa yönelik olmak üzere hastane, okul gibi hizmet kurumların daha fazla yapılmasına, belirli bir dönemden sonra genç nüfusun artmasıyla da işgücü arzında belirgin artışlara neden olabilmektedir. Hatta ülkenin gelişmişlik ve refah düzeyine göre bağımlı nüfus da işgücüne dâhil olarak işgücü arzını yükseltebilmektedir. Bu durum işsizlik ve kayıt dışı istihdam gibi pek çok probleme neden olabilmektedir.[45]

Nüfus artış hızının yüksekliğinden daha önemlisi nitelikli nüfusun artıp artmadığı gerçeğidir. Buna göre arz kaynaklı işsizlik nedenlerinden bir diğeri de *Eğitim'*dir. İşgücünün verimliliği ve istihdam edilebilirliği aldığı eğitimin kalitesi ile doğrudan ilişkilidir. Küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve rekabet ortamının artması işgücü talebini daha nitelikli kılmaktadır.[46]Bugün özellikle gençler başta olmak üzere vasıf uyumsuzluğu sorunu yaşanılmasının altında yatan en net gerekçe eğitim-istihdam ilişkisinin yeterince sağlanamamasıdır. Bu konuya daha sonra bir başlık altında daha detaylı yer verileceğinden bu kadarla iktifa edilecektir.

Kentleşme hızının artması, tarımda makineleşme nedeniyle şehre göçün hızlanması, tarımda gizli işsiz durumundaki işgücünün şehirde açık işsiz durumuna geçmesine, marjinal işlere yönelimin artmasıyla yeni bir gizli işsizlik alanının oluşturulması,[47]terör, doğal afetler gibi etkenlerle *Göç ve Artan Şehirleşme* de işsizlik nedenlerinin arz yönünü oluşturmaktadır. Bunun dışında yaşanan son konjonktürel gelişmelerden ötürü Suriyeli mültecilerin ülkemize gelişleriyle birlikte artan ucuz işgücü arzının da işsizliği tetiklediği yönünde görüşler de literatürde mevcuttur.

---

[44] **Türk Dil Kurumu Sözlüğü;** "Nüfus" maddesi.
[45] Aydın; **a.g.e.,** s. 37
[46] Aydın; **a.g.e.,** s. 37
[47] Kızılot, Şükrü; Cem, Kılıç; Okan, Müderrisoğlu; **AB Yolunda Mali Dünyamız**, TİSK Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2006, s.123

Tüm bu nedenlerin dışında işgücünün bireysel tercihleri, çalışma hayatını düzenleyen yasalar, toplumsal değer yargıları ve piyasada oluşan ücret yapıları gibi nedenler de işgücü arzını etkileyebilmektedir.[48]

1.1.3.2 İşgücü Talebi Kaynaklı Nedenler

Ekonominin Yapısı, *Küreselleşme, İstihdamsız Büyüme, Gelişmişlik Düzeyi, Teknolojik Seviye, İşgücü Maliyetleri, Verimlilik Düzeyi* gibi başlıklar, işgücü talebini etkileyen temel unsurların başında gelmektedir.

Dönemsel olarak yaşanan üretim darboğazlarından kaynaklı ve işgücü talebinde azalmaya yol açan geçici durumların kalıcı bir hal alması, mevsimsel işsizlik probleminin çözülememesi, tarımda makineleşme, ağır ekonomik yükümlülükler nedeniyle kayıt dışı istihdamın artışı, yüksek faiz politikaları nedeniyle ülkedeki yatırımların finansal ağırlıkta olması gibi *Ekonominin Genel Yapısından* kaynaklı nedenler işgücü talebini daraltarak işsizliğe neden olabilmektedir.[49]

Literatürde sıklıkla ifade edilen bir diğer talep yönlü işsizlik nedeni, *Küreselleşme*nin etkilerine bağlanmakta ve küreselleşmenin, firmalar üzerinde rekabet baskılarını artırdığı ve büyümenin istihdam yaratıcı etkisini düşürdüğü savunulmaktadır.[50]Ayrıca ekonomilerdeki yapısal sorunlardan kaynaklanan ve birçok ülkenin demografik yapısı gereği ortaya çıkan literatürde "Joblessness growth" diye tanımlanan istihdamsız büyüme de sorunu büyüten unsurlardandır.

Ülkeler ve bölgeler arası *Gelişmişlik Düzeyleri* de işsizlik üzerinde etkilidir. Gelişmiş ülke ya da bölgelerde iş imkânları daha yüksek, gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerde ise iş imkânları ve ücret düzeyleri daha düşüktür. İşgücünün hareketli olmadığı ekonomilerde, az gelişmiş ülke ya da bölgelerde işsizliğin daha yüksek seviyede olduğu söylenebilir. Eğer işgücü mobilitesi yüksekse, az gelişmiş bölgelerden gelişmiş bölgelere doğru bir göç yaşanacaktır.[51]Bu da gelişmiş ülkelerdeki talep faktörünü artıracak dolayısıyla bu tip ülkelerde işsizlik azalırken diğer ülkelerle aralarında ekonomik yapılarından ötürü bir farklılaşma görülecektir.

---

[48] Aydın; **a.g.e.,** s.37

[49] Aydın, Noyan; "İşsizlik, Beveridge Eğrisi ve Türkiye İşgücü Piyasasına İlişkin Bir Değerlendirme", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 2, Sayı 32, İstanbul 2012, s.120

[50] Ay; **a.g.m.,** s. 322-323.

[51] Tunay, Batu; **Makro Ekonomi Teori ve Politika**, Arıkan Basım, 1. Baskı, İstanbul 2007, s.54

*Teknolojinin Gelişmesi*yle birlikte sanayide otomasyonun ve tarımda mekanizasyonun artması ve dolayısıyla emek yörüngeli üretimden sermaye yörüngeli üretime geçiş süreci özellikle eğitimsiz ve vasıfsız işgücü talebinde azalmaya neden olmaktadır.[52]Sanayi 4.0'ın da hayatımıza girdiği şu günlerde birçok mesleğin gelecekte yok olacağı düşünüldüğünde teknolojinin, işsizliği artıran bir neden olarak uzun süre karşımıza çıkacağı aşikârdır.

Bir ekonominin istihdam yaratabilmesinin en önemli şartlarından biri de rekabet gücü ve yatırımlar düzeyinin yüksek olmasıdır. Küreselleşen dünyada ise talep daha çok ucuz ve nitelikli mala olduğundan rekabette nitelikli ve ucuz mal üretmek bir hayli önem kazanmıştır. Rekabet gücünün yüksek olması büyüme ve istihdam artışı sağlarken, *İşgücü Maliyetlerinin* rekabet edebilir seviyede olması da yabancı yatırımları çekerek yeni istihdam alanları oluşturmaktadır.[53]Ancak istihdam vergilerinin yüksekliği işgücü maliyetlerini artıran ve işsizlik sorununu besleyen etkenlerden biridir. Bu ise, kayıt dışı ekonomiyi besleyerek artırmakta ve bunun sonucu olarak yatırımları kayıt dışına kaydırmaktadır. Neticede istihdam daralmakta ve işsizlik artmaktadır.[54]

İşgücü piyasalarındaki çeşitli aksaklıklar nedeniyle, piyasanın düzgün işleyememesi, mevcut açık işlerle işgücü arzının eşanlı olarak eşleştirilememesi sonucu oluşur. Friksiyonel (geçici, arızi) bir işsizlik oluşturan bu durumun uzun süreyle gerçekleşmesi nedeniyle yapısal bir soruna da dönüşebilmektedir.[55]

İşsizliğin bir başka talep eksenli nedeni ise, üretimde *Verimliliğin* düşüklüğüdür. Küreselleşme sürecinin beraberinde getirdiği rekabet, ekonomide sürdürülebilir bir verimliliği gerekli hale getirmiştir. Çünkü verimliliğin artmadığı durumda ekonomik durgunluk olacaktır. Sürdürülebilir bir verimliliğin sağlanması, yatırımların arttırılmasını sağlayacak ve dolayısıyla işsizliği azaltıcı etkisi ortaya çıkacaktır.[56]

---

[52] Pekin, Çiğdem; **İktisat Teorisinde İstihdam Yaklaşımları Çerçevesinde Türkiye'de İstihdam Sorunu ve Çözüm Önerileri**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2014, s.32
[53] Özdemir, Süleyman; Halis Yunus, Ersöz; İbrahim Sarıoğlu; **İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi**, İTO Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2006, s.116
[54] Karabıyık, İlyas; "Türkiye'de İşsizliği Doğuran Nedenler ve İşsizliğin Yapısı", **Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt 1, Sayı 2, Aksaray 2009, s.186
[55] Aydın; **a.g.e.,** s.38
[56] Kurt, Hasip; "Türkiye'de Verimlilik ve İstihdam", **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Aylık Dergisi**, 2003; aktaran, Karabıyık; **a.g.m.,** s.187

Tüm bu etkenlerin dışında taşeron (alt işveren) uygulamaları, iş güvenliği yasası, kaçak işçilik, kriz dönemlerindeki belirsiz yatırım ortamları ve enformel istihdam gibi etkenler de kayıtlı işgücü talebini azaltarak işsizliğe neden olabilmektedir.[57]

Yazının bu kısmına kadar tanımı, türleri ve nedenleriyle literatürde oldukça stabil bir hal arz eden işsizliğe yer verilmiştir. Oysa işsizliğe sadece olgu olarak odaklanmak, onun dinamik yapısını kaçırmak demek olacağından, işsizliğin teorisi yanı sıra bir de dünyamız ve ülkemiz açısından mevcut durumuna bakmak bu kavramı anlamak adına yerinde olacaktır.

1.2. DÜNYADA İŞSİZLİK YAPISI

Çağımızın en büyük sosyo-ekonomik problemi olan işsizlikten bugün yeryüzünde 200 milyon insan muzdarip bulunmaktadır. Özellikle 2008 yılında Amerika'da konut sektöründe başlayıp, tüm dünyayı ve sektörleri etkileyen buhranla birlikte işsizlik, hayatın yadsınamaz bir gerçeği haline gelmiştir. Söz konusu kriz, ülkelerin makro-ekonomik yapıları ve kamu borç yönetimleri üzerinde derin etkiler ortaya koyarken sosyo-ekonomik bakımdan da büyük işsizlik artışları ile neticelenmiştir.[58]

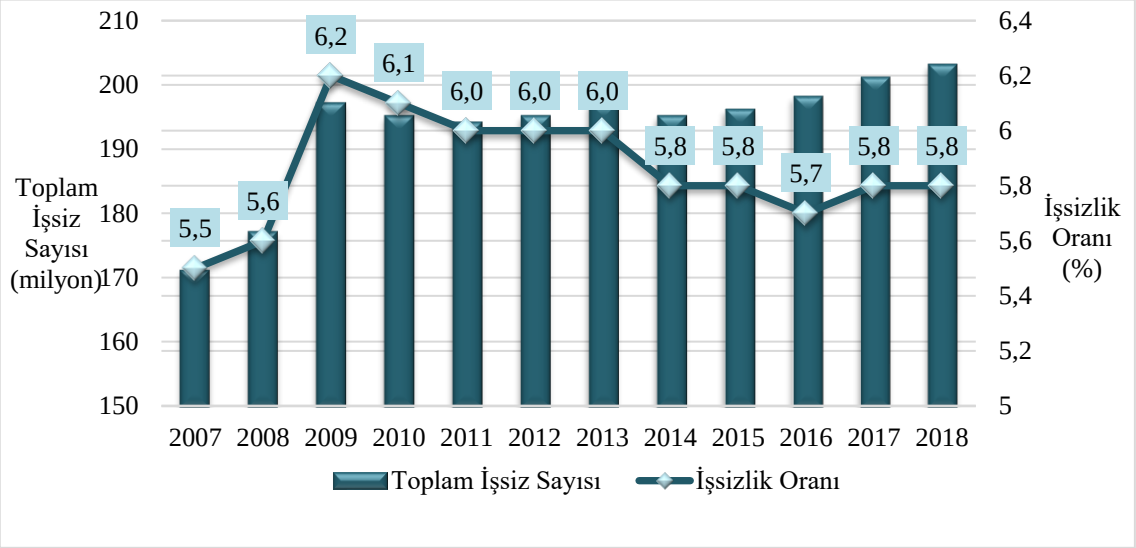
Kriz öncesi yüzde 5,4 olan işsizlik oranı, 2009 yılında yüzde 6,2 ile rekor seviyeye ulaşmıştır. 2007 yılında 170 milyona tekabül eden işsiz sayısı, iki yıl kadar kısa bir sürede yaklaşık 27 milyon bireyin işsiz kalması ile 197 milyona ulaşmıştır. Küresel krizden on yıl sonrasında bile kriz öncesi seviyesine gerileyemeyen işsizlik, bilakis yıllar itibariyle yükselme eğiliminde olmuştur. Bugün yeryüzünde 200 milyona yakın işsiz olduğu tahmin edilmektedir.

---

[57] Aydın; **a.g.e.,** s.38

[58] Korkmaz, Adem vd.; "Küresel Ekonomik Krizde Dünyada ve Türkiye'de İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Politikalar: Başarılı ve Başarısız Ülkeler", **Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, 2013, Cilt 5, Sayı 1, s.113

Şekil 1: Dünyada Yıllara Göre İşsiz Sayıları(milyon)-İşsizlik Oranları(%)



Kaynak: ILO, World Employment Socıal Outlook, Trends 2017

ILO'nun Küresel İstihdam ve Sosyal Görünüm-2017 Trendleri raporuna göre küresel işsizlik seviyesinin küresel işgücü artışının devam etmesine bağlı olarak kısa vadede yüksek düzeyde kalacağı tahmin edilmektedir. Raporda dikkat çeken diğer hususlar ise şu şekilde belirtilmektedir;

- 2016'da yüzde 5,7 olan işsizlik oranının ılımlı bir şekilde artarak 2017'de yüzde 5,8'e yükseleceği öngörülmektedir. Bu artış 2016'da 198 milyon olan işsiz sayısına ilave olarak 2017 yılında 3,4 milyon işsizin daha ekleneceği anlamına gelmektedir.
- 2018'de küresel işsizlik oranının istikrarlı bir seyir izlemesi beklenirken işgücü arz artış hızının, yeni iş alanları oluşturma hızını aşacağı ve bu nedenle dünya genelinde 2017 yılına göre 2,7 milyon işsiz kişinin daha ortaya çıkacağı tahmin edilmektedir.[59]

[59] ILO, **World Employment Socıal Outlook**, Trends 2017, s.6

Tablo 1:Ülke Gruplarına Göre İşsizlik Oranları/ İşsiz Sayıları

Ülke Grupları	İşsizlik Oranı 2007-18(%)				İşsiz Sayısı 2016-18(milyon)		
	2007-2015	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Dünya		5,7	5,8	5,8	197,7	201,1	203,8
Gelişmiş Ülkeler		6,3	6,2	6,2	38,6	37,9	38
Gelişmekte Olan Ülkeler		5,6	5,7	5,7	143,4	147	149,2
Az Gelişmiş Ülkeler		5,6	5,5	5,5	15,7	16,1	16,6

Kaynak: ILO, World Employment Socıal Outlook, Trends 2017

Gelişmekte olan ülkelerde, 2016 yılında oluşan çeşitli derin resesyonların etkileri ile kötüye giden işgücü piyasası şartlarının 2017 yılında işsiz sayısında artışı tetikleyeceği öngörülmektedir. Söz konusu ülkelerde 2016 ila 2017 yılları arasında 3,6 milyonluk işsiz artışı ile işsizlik oranının yüzde 5,6'dan yüzde 5,7'ye yükseleceği tahmin edilmektedir.

Buna karşılık, gelişmiş ülkelerde işsizliğin 2017'de 670 bin kişi düşmesi beklenmektedir. Bu da işsizlik oranının yüzde 6,3'ten yüzde 6,2'ye düşmesi anlamına gelmektedir. Avrupa'da, işsizlik seviyesinin düşmeye devam etmesi beklenmekte, ancak iyileşme hızının yavaşladığı ve yapısal işsizliğin kötüleştiğine dair işaretler de mevcut bulunmaktadır. Bu durum Kanada ve Birleşik Devletler için de geçerlidir. Örneğin, hem Avrupa'da hem de Kuzey Amerika'da uzun süreli işsizlik, kriz öncesi seviyelere kıyasla yüksek seviyede kalmaya devam etmekte, Avrupa'daki işsizlik oranındaki düşüşe rağmen söz konusu oranın son zamanlarda arttığı görülmektedir.

Az gelişmiş ülkelerde ise 2017 yılında 450 bin kişinin işsiz sayısına ilave olması ile 2017 ve 2018 yıllarında yüzde 5,5 seviyesinde bir işsizlik oranı beklenmektedir. İşsizlik oranının diğer orta ve yüksek gelirli ülkelere nazaran düşük olmasının nedeninin ise çoğu az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde benzer olarak işgücüne dâhil olmayan kitlenin çokluğundan kaynaklı olduğu bilinmektedir. Öyle ki düşük gelir düzeyli

ülkelerde kronik kalitesiz istihdam vardır, bunlar kendi hesabına çalışanlar, aile işlerine katkıda bulunanlardır ki çoğunluk itibariye yoksullukla mücadele eden kesimi oluşturmaktadırlar.[60]

2008 yılının sonundan itibaren kendini gösteren ekonomik krizin etkileri küresel düzeyde işgücü piyasasını böylesine zorlu bir konjonktürün içerisine ittiği gibi Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı (OECD) üyesi ülkeler ile birçok Avrupa Birliğine üye ülkede de piyasa dengesini bozmuş, arz-talep arasında giderek büyüyen uçurumlara neden olmuştur. Bu kapsamda söz konusu ülkeler bir yandan maliye ve para politikaları aracılığı ile gerek kamunun gerekse özel sektörün buhrandan çıkışı için önemli politikalar geliştirirlerken diğer yandan da ortaya çıkan işsizlik problemiyle baş edebilmek için birçok sosyal politika tedbirine başvurmuşlardır. Bütün bunlara karşın, buhran sonucunda bazı ülkelerde işsizlik kontrol edilemeyip yüzde 20'ler düzeyi ve üzerine çıkarken, bazı ülkelerde ise işsizlik oranları krizi takip eden yıllarda hızla gerilemiş hatta kriz öncesinin de altına işsizlik oranını düşürmeyi başaran ülkeler olmuştur.[61]

İrlanda'da işsizlik oranı 2008'de yüzde 5,7 iken sadece iki yıl sonra 2010 yılında bu oran iki katından daha fazla artışla yüzde 13,7 gibi rekor bir seviyeye yükselmiştir. 2007 yılında yüzde 8,3 işsizlik oranına sahip olan İspanya ise 2010 yılı sonuna gelindiğinde yüzde 20'leri aşarak, işsizlik oranı en yüksek OECD üyesi ülkesi olmuştur. Bunun yanı sıra krizden en çok etkilenen ülkelerden biri de Estonya olmuştur. Kriz öncesi yüzde 4,7 seviyesinde olan ülkenin işsizlik oranı, kriz sonunda yüzde 17'lere dayanmıştır. Buna karşın Almanya ve İsrail, kriz öncesine göre işsizlik oranlarını düşürerek buhranı başarıyla atlatan nadir ülkelerden olmuşlardır. Öyle ki 2007 yılında yüzde 8,7 işsizlik oranına sahip olan Almanya, 2010 yılına gelindiğinde bu oranı yüzde 7'ye İsrail ise söz konusu oranı, aynı dönemde yüzde 7,3'ten yüzde 6,6'ya düşürmeyi başarmıştır.[62]

2016 yılı verilerine göre OECD üye ülkeleri arasında işsizlik oranı en düşük ülkeler yüzde 3-4 bandında olan İzlanda, Japonya, Kore ve Meksika'dır. Buna karşın yüzde 23,5 ile Yunanistan ve yüzde19,6 ile İspanya işsizlik oranı en yüksek ilk iki ülke olduğu görülmektedir. 1961 yılında bir OECD üye ülkesi olan Türkiye ise bu sıralamada işsizlik oranı yüzde 10,9 ile en yüksek beşinci ülke konumundadır.

---

[60] ILO, **World Employment Socıal Outlook**, Trends 2017,Executıve Summary, s.2
[61] Korkmaz vd., **a.g.e.,** s.113
[62] Çapar, Sinem; **İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü,** Uzmanlık Tezi, Ankara 2012, s.13

Tablo 2:OECD Üyesi Ülkelerde İşsizlik Oranları (2007-2016, %)

Ülke/ Yıl	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Avustralya	4,4	4,2	5,6	5,2	5,1	5,2	5,7	6,1	6,1	5,7
Avusturya	4,9	4,1	5,3	4,8	4,6	4,9	5,3	5,6	5,7	6,0
Belçika	7,5	7,0	7,9	8,3	7,1	7,5	8,4	8,5	8,5	7,8
Kanada	6,1	6,1	8,4	8,1	7,5	7,3	7,1	6,9	6,9	7,0
Şili	7,1	7,8	9,7	8,2	7,1	6,4	5,9	6,4	6,2	6,5
Çek Cum.	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,0	4,0
Danimarka	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5	7,0	6,6	6,2	6,2
Estonya	4,6	5,4	13,5	16,7	12,3	10,0	8,6	7,4	6,2	6,8
Finlandiya	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2	8,7	9,4	8,8
Fransa	7,7	7,1	8,7	8,9	8,8	9,4	9,9	10,3	10,4	10,0
Almanya	8,7	7,5	7,7	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0	4,6	4,1
Yunanistan	8,4	7,8	9,6	12,7	17,9	24,4	27,5	26,5	24,9	23,5
Macaristan	7,4	7,8	10,0	11,2	11,0	11,0	10,2	7,7	6,8	5,1
İzlanda	2,2	2,9	7,2	7,5	7,0	6,0	5,4	4,9	4,0	3,0
İrlanda	4,7	6,4	12,0	13,9	14,6	14,7	13,0	11,3	9,4	7,9
İsrail	7,3	6,1	7,5	6,6	5,6	6,9	6,2	5,9	5,2	4,8
İtalya	6,1	6,7	7,7	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7	11,9	11,7
Japonya	3,8	4,0	5,1	5,1	4,6	4,4	4,0	3,6	3,4	3,1
Kore	3,3	3,2	3,7	3,7	3,4	3,2	3,1	3,5	3,6	3,7
Litvanya	6,1	7,7	17,6	19,5	16,2	15,1	11,9	10,8	9,9	9,6
Lüksemburg	4,1	5,1	5,1	4,4	4,9	5,1	5,8	5,9	6,7	6,3
Meksika	3,6	3,9	5,4	5,3	5,2	4,9	4,9	4,8	4,3	3,9
Hollanda	3,2	2,8	3,4	4,5	5,0	5,8	7,2	7,4	6,9	6,0
Yeni Zelanda	3,6	4,0	5,8	6,2	6,0	6,4	5,8	5,4	5,4	5,1
Norveç	2,5	2,5	3,1	3,5	3,2	3,1	3,4	3,5	4,3	4,7
Polonya	9,6	7,1	8,2	9,6	9,6	10,1	10,3	9,0	7,5	6,2
Portekiz	8,0	7,6	9,4	10,8	12,7	15,5	16,2	13,9	12,4	11,1
Slovakya	11,1	9,5	12,0	14,4	13,6	14,0	14,2	13,2	11,5	9,7
Slovenya	4,8	4,4	5,8	7,2	8,2	8,8	10,1	9,7	9,0	8,0
İspanya	8,2	11,2	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1	24,4	22,1	19,6
İsveç	6,2	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0	8,1	8,0	7,4	7,0
İsviçre	..	..	..	4,5	4,0	4,2	4,4	4,5	4,5	4,6
Türkiye	8,9	9,7	12,6	10,7	8,8	8,2	8,7	9,9	10,2	10,9
İngiltere	5,3	5,6	7,5	7,8	8,0	7,9	7,5	6,1	5,3	4,8
A.B.D.	4,6	5,8	9,3	9,6	9,0	8,1	7,4	6,2	5,3	4,9
Avro Bölgesi	7,4	7,4	9,5	10,1	10,1	11,3	11,9	11,6	10,8	10,0
AB 28	7,1	7,0	8,9	9,5	9,6	10,4	10,8	10,2	9,4	8,5
OECD - Toplam	5,6	5,9	8,1	8,3	7,9	7,9	7,9	7,3	6,8	6,3

Kaynak: OECD Veri Tabanı

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK ve İŞGÜCÜ PİYASASI ARZ-TALEP YAPISI

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye işgücü piyasasında da işsizlik sorunu ciddiyetini korumaktadır. Sanayileşmede istenen seviyeye gelinememesi, tarım toplumu niteliğinin belirli ölçüde ağırlığının devam etmesi, hızla artan genç nüfusun istihdamını sağlayacak yatırımların gerekli düzeyde gerçekleştirilememesi gibi nedenlerle Türkiye'deki işsizlik problemi, yapısal bir özellik taşımaktadır.[63]İlk bölümde küresel yapısından bahsedilmiş olunan işsizliğin ülkemizdeki boyutunun detaylarıyla birlikte bu bölümde anlatılması hedeflenmektedir. Yazının ana kurgusu işsizlik üzerine olduğundan işsizlik, ayrı bir başlık altında incelenerek ülkemiz işgücü arzından bağımsız olarak anlatılmaktadır.

İşlevsel olarak hem çalışma ekonomisi hem de endüstriyel ilişkiler sistemi içinde önemli yapı taşlarından biri olan işgücü piyasasının[64]iki önemli tarafı olan arz ve talebe yönelik olmak üzere ülkemiz mevcut durumu ayrıca ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

2.1.TÜRKİYE'DE İŞSİZLİĞİN YAPISI

İşsizlik problemini oluşturan temel etkenlerin başında çalışma çağı nüfus miktarının, istihdam edilen kişi sayısından daha fazla artmasıyla birlikte yeni istihdam alanlarının oluşturulamaması gelmektedir. Özellikle son yıllarda tarım sektöründe yaşanan çözülme ve kırdan kente göç, önemli ölçüde işgücü piyasasını şekillendirmektedir. Ayrıca, kayıt dışı istihdamın yüksek oluşu, genç işsiz sayısının yüksek olması, işgücü yaş seviyesinin düşüklüğü ve işsizlikle mücadelede kapsamlı politikaların oluşturulamaması diğer sorun alanlarını teşkil etmektedir.[65] Buna karşın Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS)'nin dayandığı temel politika çerçevesi kapsamında 2023

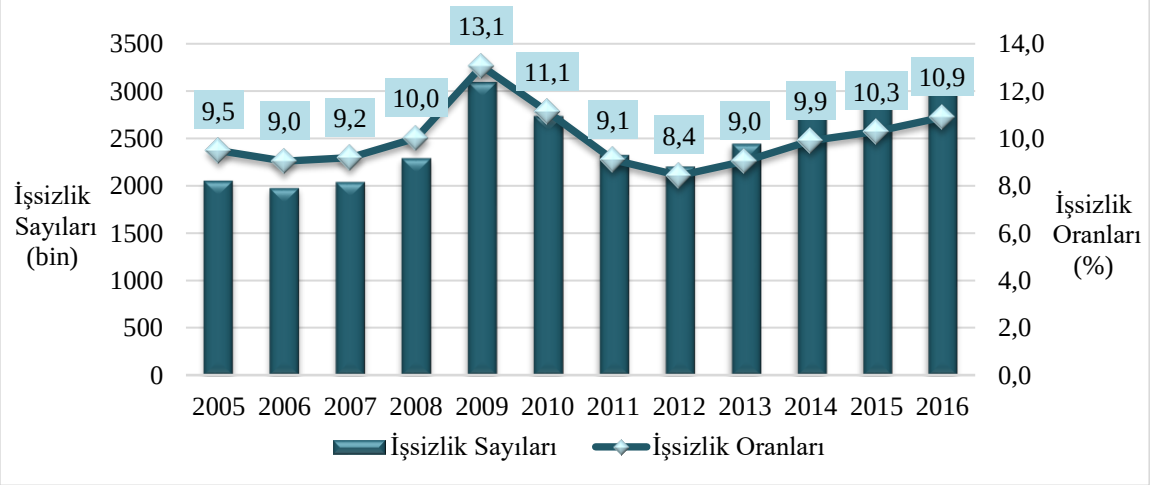
---

[63] Bekiroğlu, Cemil; **Türkiye'de İşsizlik Sorununun Çözümlenmesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi,** Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010, s.146
[64] Zaim, **a.g.e.,** s.11
[65] Özdemir, Gamze Yücesan; Ali Murat, Özdemir**; Sermayenin Adaleti, Türkiye'de Emek ve Sosyal Politika**, Ankara 2008, Dipnot Yayınları, s.92; aktaran, Bekiroğlu; **a.g.e.,** s.146

yılı işsizlik oranının yüzde 5 düzeyine indirilmesi hedeflenmektedir.[66]Bu hedefe ulaşmak adına ülkemiz, istihdama yönelik politika ve tedbirlerini yeni eylem planlarıyla desteklemektedir. Yine UİS'te belirtildiği üzere 2008 küresel ekonomik kriz sonrasında OECD ülkeleri arasında işsizliğin en fazla azaldığı ülke Türkiye olmuştur. Bu bağlamda kriz sonrası işsizlik yapısına ilişkin ülkemizde yaşanan gelişmeler aşağıda incelenmektedir.

Şekil 2'de detayları görüldüğü üzere ülkemizde 2008 yılına kadar yüzde 9'lar düzeyinde seyreden işsizlik oranı, 2008 yılında artış göstererek yüzde 10 seviyesine çıkmıştır. 2009 yılı işsizlik oranı ise yüzde 13,1 ile rekor seviyede gerçekleşmiştir. İşsizlik oranındaki artışta, yaşanan 2008 küresel ekonomik krizin etkisinin olduğu açıktır. Buna karşın 2010 yılının ilk yarısında ekonomik faaliyetlerin tahmin edilenin üzerinde artış göstermesi, belirsizliklerin azalması ve istihdamın arttırılmasına yönelik alınan tedbirler ile birlikte yeni istihdam alanları açılmış, buna bağlı olarak da işsizlik oranı azalmıştır.[67] Bu azalış 2012'nin sonuna dek sürmüş, ekonomik büyümenin yavaşlamasıyla birlikte 2013 sonunda yeniden yükselişe geçmiştir. Kriz öncesi 2006 yılında yüzde 9,2 olan işsizlik seviyesi, 2013'de yüzde 9 oranı ile oldukça iyi bir trend sergilemiş, ancak 2015'de yeniden çift haneli orana ulaşmıştır. TÜİK'in yayınladığı 2016 yılı işsizlik oranı ise yüzde10,9 seviyesindedir.

Şekil 2: Türkiye'de Yıllara Göre İşsizlik Yapısı



Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

[66] **Ulusal İstihdam Stratejisi,** RG.07.07.2017-30117 http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170707m1.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170707m1.htm (07.08.2017)

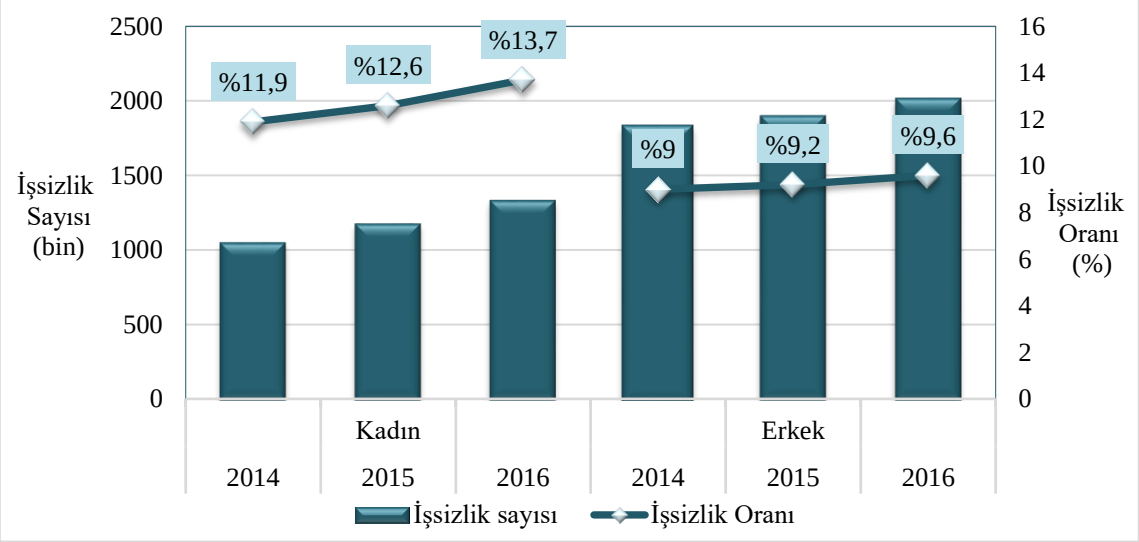
[67] TOBB, **Genel Kurul Ekonomik Rapor 2010**, Ankara 2011, s.16

2.1.1.Türkiye'de Cinsiyete Göre İşsizlik

Cinsiyete göre işgücü durumu, toplumların sahip oldukları farklı yapılara göre değişkenlik göstermektedir. Ülkemizde de uzun yıllar geliştirilmeye çalışılan her iki cinse özgü optimal bir işgücü piyasası oluşturulması adına sürekli politikalar üretilmektedir.

Türk işgücü piyasasında erkeklere nazaran kadınlarda görülen yüksek işsizlik oranı, yıllardır yüksek seyretmekte olup Şekil 3'de de söz konusu cinsiyetler arası farklılaşma göze çarpmaktadır. Bu durum, son üç yılın da verilerinde görülürken, ayrıca işsizlik oranı artışının da en çok kadınlarda yaşandığı görülmektedir. 2014 yılında yüzde 11,9 olan kadın işsizlik oranı, üç yıl içerisinde 284 bin işsiz kadın eklenmesiyle birlikte 1,8 puan artarak 2016 yılında yüzde 13,7 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerde ise daha stabil bir durum söz konusu olup 2014'den bu yana işsizlik oranında 0,6 puanlık bir artış yaşansa bile söz konusu oran, yüzde 9 bandında kalmıştır.

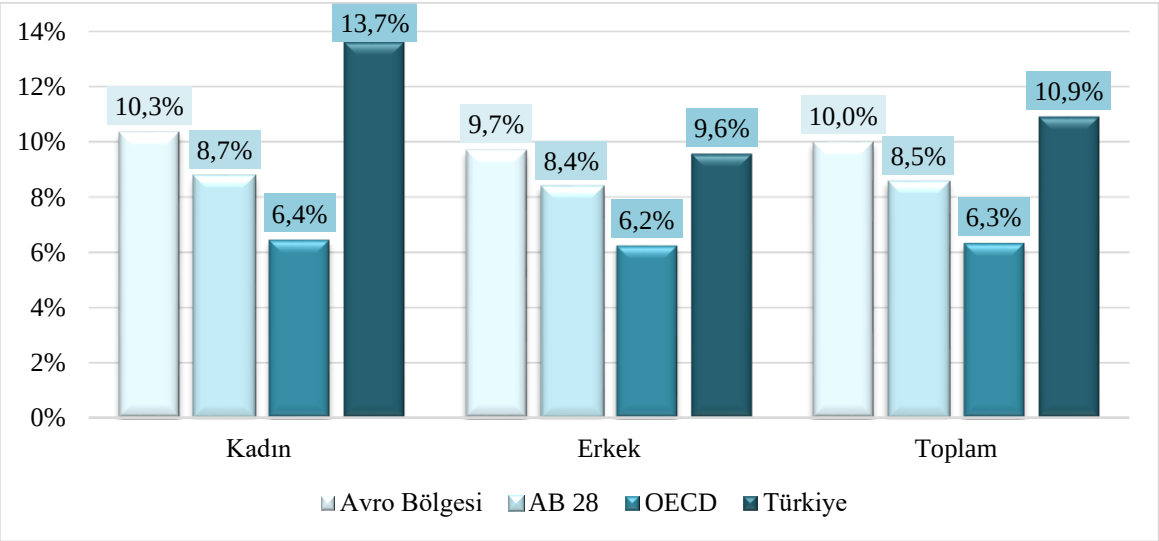
Şekil 3: Yıllara ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları



Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

Türkiye, Avro Bölgesi, Avrupa Birliği üye ülkeler ile OECD ülkeleri geneli kapsamında, 2016 yılı cinsiyet bazlı işsizlik oranı verileri Şekil 4'te grafikleştirilmiştir. Şu halde kadınlarda ülkemizin tüm bu bölgelerden farklılaştığı ve yüzde13,7 ile çok daha yüksek bir trend sergilediği görülmektedir. Kadınlardaki bu olumsuz tabloya karşın erkeklerde daha iyimser bir durum söz konusudur. Öyle ki yüzde 9,6 olan erkek işsizlik oranı, Avro Bölgesi'ne nazaran daha düşük bir seviyede olduğu, OECD geneli ile farklılaşsa bile AB 28'e daha yakın bir seviyede olduğu görülmektedir.

Şekil 4: Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (2016,%)



Kaynak: OECD veri tabanı

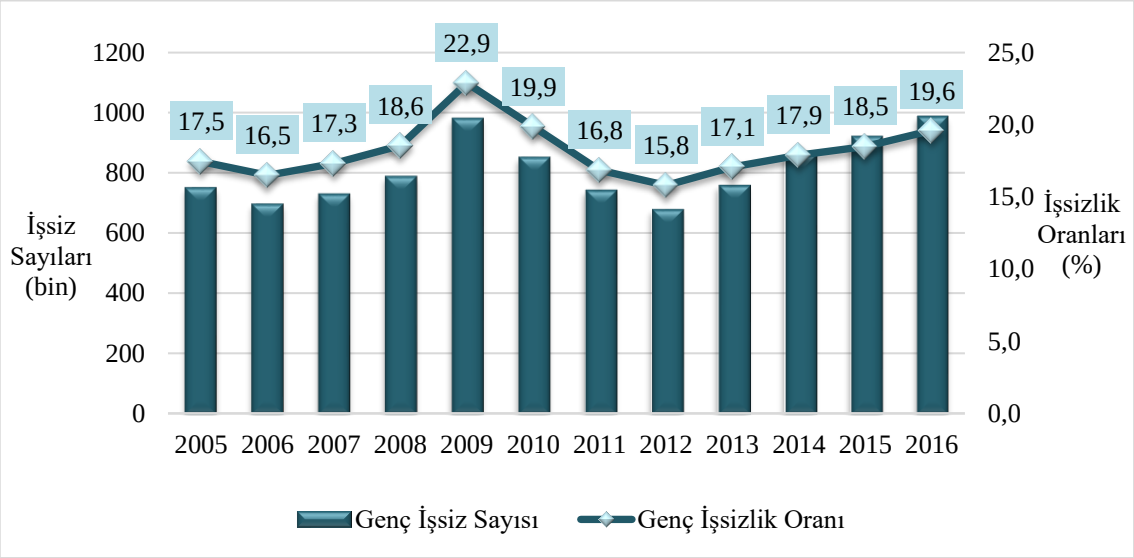
2.1.2. Türkiye'de Genç İşsizliği

Genç ve dinamik bir nüfusa sahip olan Türkiye'de ekonomide çalışma çağında olmayan nüfusun, başka bir anlatımla 15 yaş altı yaş grubunun 2016 yılı nüfus projeksiyonuna göre toplam nüfus içindeki oranı yüzde 39'dur. Bu oran AB üyesi toplumlarda yüzde 15 civarındadır. Türkiye'deki işsizlik seviyesi, bir yönü ile bu dengesizlikten sürekli etkilenmektedir. Oluşan iş arzından çok daha fazla iş talebi ortaya çıkmaktadır.[68]Dolayısıyla bu nedene bağlı olarak ülkemizde işsizliğin daha çok genç yaş grubunda yoğunlaştığı görülmektedir.

Kriz öncesi Türkiye'de yüzde 17,3 seviyesinde olan genç işsizlik, küresel kriz döneminde yüzde 22,9 ile rekor seviyesine ulaşmıştır. Şekil 5'te de görüldüğü üzere 15+ yaş grubuna paralel olarak 2013'de yeniden yükselişe geçen bu oran, 2016 yılı itibariyle yüzde 19,6 seviyesi ile genel işsizlik oranının neredeyse iki katına ulaşmıştır.

[68] Tatlıdil, Ercan; Yota, Xanthacou; "Türk İşgücünün Yapısı ve Avrupa Birliği İstihdam Politikaları", **Ege Akademik Bakış; Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Dergisi,** 2002, Cilt 2, Sayı 2, s.8

Şekil 5: Türkiye'de Yıllara Göre Genç İşsizlik Yapısı



Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

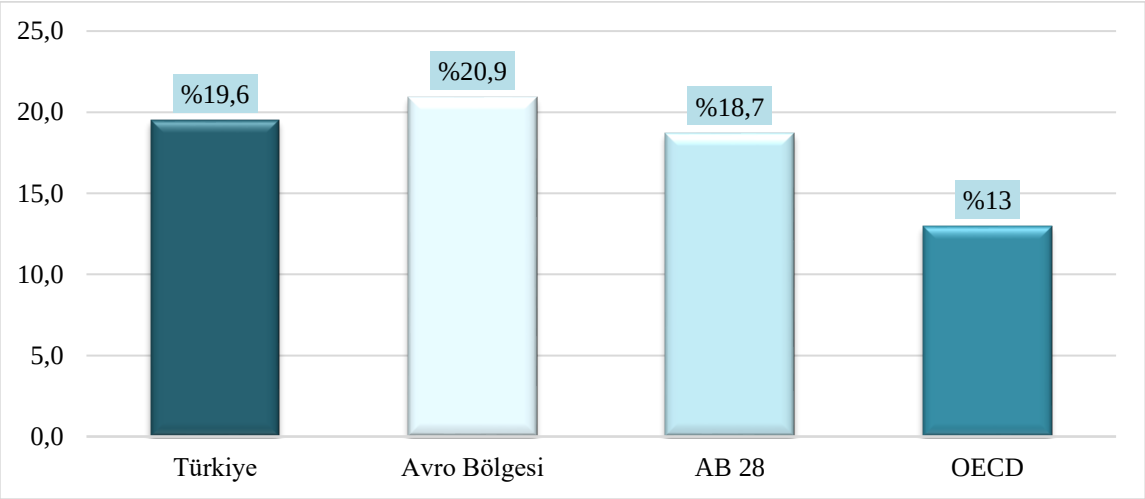
Genç işsizliğinin önde gelen sebepleri arasında, 15–24 yaş grubu arasında genç olarak kabul edilen bireylerin eğitime katılma oranının artması, yeni işler oluşturulamaması, tecrübe yoksunluğu, gençlerin niteliklerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verememesi sayılmaktadır. Sayılan sebeplerden gençlerin eğitime katılma oranının artması haricindekilerin, belli politikalarla çözülmesi mümkün olmasına rağmen çözülememesi, küresel işsizlikten en fazla gençlerin etkilenmesine neden olmaktadır.[69]

Şekil 6'da ülkemiz genç işsizliğinin Avrupa Birliği üye ülkeleri, Avro Bölgesi ve OECD üye ülkeleri aralarında kıyaslaması verilerek sorunun küresel boyutunun ele alınması amaçlanmaktadır.

Buna göre 2016 yılında ülkemizde yüzde 19,6 olarak gerçekleşen genç işsizlik oranı, Avro Bölgesinin altında kalırken AB 28 ortalamasına ise yakın bir seviyededir. Ayrıca Şekil 6'dan da görüldüğü üzere genç işsizlik oranımız, OECD üyesi ülkeler ortalamasına göre oldukça yüksek seviyededir.

[69] Erdayı, A. Utku; "Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye", **Çalışma ve Toplum Dergisi,** İstanbul 2009, Cilt 3, Sayı 22, s.134

Şekil 6: Genç İşsizlik Oranı (2016,%)



Kaynak: OECD Veri Tabanı

2.1.3 Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İşsizlik

İktisatçıların son yıllarda yaptıkları araştırmalarda, gelirini maksimize etmeyi amaç edinen firmaların yeni işe alacakları kişilerin verimliliği hakkında yeterli bilgileri yoksa tek ve en önemli faktör olarak eğitim düzeyine baktıkları belirtilmektedir.[70]Tam da bu yüzden eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik oranlarının da ters oranda düşeceği ve işgücüne katılımın artacağı öngörülmektedir.[71]Bu yüzden bireylerin çoğunluğu zorunlu eğitimin yanı sıra günlük yaşamlarında eğitim seviyelerini sürekli yükseltme gayreti içindedirler. Oysa Tablo 3'de eğitim seviyelerine göre verilen işsizlik oranlarına bakıldığında durumun çok da sanıldığı gibi olmadığı görülmektedir.

Tablo 3:Eğitim Seviyelerine Göre İşsizlik Oranları(%)

Yıl/Eğitim Durumu	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitimliler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek-öğretim
2014	6,3	9,4	11,9	10,6	10,6
2015	5,3	10	12,4	10,2	11
2016	5,7	10,2	13,4	11,6	12

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

Okur-yazar olmayanlar ile lise altı eğitimlilerin aksine lise/mesleki veya teknik lise ile yüksek- öğretim mezunlarındaki işsizlik oranı, ülkemiz genel işsizlik oranının hep üzerinde ve artarak seyretmektedir. Cinsiyet bazında ise bu durum, her iki cinsiyet için

[70] Durak, Şuayip; Vedat Kaya; "Türkiye'de İşsizlik ve İşsizliği Azaltmaya Yönelik Politikalar: Tarihsel Bir Bakış", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 28, Sayı 2, 2014, s.62
[71] Yıldız; **a.g.e.,** s.32

de özellikle lise/mesleki veya teknik lise mezunlarında yüksek seyrederken yüksek-öğretim mezunlarında nispeten daha düşüktür. 2016 yılı verilerine göre lise mezunu kadınlarda işsizlik oranı yüzde 21,1 iken erkeklerde bu oran yüzde 10,5 olarak gerçekleşmiştir. Benzer şekilde eğitim düzeyi mesleki veya teknik lise olan kadınlarda işsizlik oranı yüzde 20,6 iken erkeklerde yüzde 8,7'dir. Son olarak yüksek-öğretimlerde işsizlik oranına bakıldığında kadınlarda söz konusu oranın yüzde 16,9 olduğu görülürken erkeklerde bu oranın yüzde 8,8'e kadar indiği görülmektedir. Genel işsizlik oranındaki cinsiyetler arası farklılaşmayı, eğitim düzeyine indirgediğimizde iki cinsiyet arasındaki uçurum daha net görülmektedir.

Öte yandan ülkemizde işsizlerin eğitim düzeyi dağılımlarına ilişkin şu verileri paylaşmak da faydalı olacaktır;

Genel olarak ülkemiz işsiz bireylerinin yaklaşık olarak yarısı 'lise altı eğitimliler' den oluşurken 2016 yılı verilerine göre bu oran toplamın yüzde 49,8'ini oluşturmaktadır. Erkeklerde yüzde 58'e yükselen söz konusu oran, kadınlarda yüzde 37,4'e düşmektedir. Eğitim durumlarına göre işsizlere ilişkin bir diğer önemli veri ise her 4 işsizden 1'inin yüksek-öğretim mezunu olduğudur. Erkek işsizlerde yüksek-öğretimli birey oranı yüzde 18 iken kadınlarda bu oran oldukça yüksek olup yüzde 35,1'dir.

Gelişmiş ülkelerde, özellikle asgari ücretin göreli olarak yüksek ve istihdamı koruyucu düzenlemelerin düzenli yapıldığı ekonomilerde, düşük eğitimli işgücünün maliyeti yüksek kalmakta, sonuç olarak bu grupta işsizlik artmaktadır. AB ülkelerinde Yunanistan ve Portekiz'in dışında lise öncesi eğitim düzeyine sahip işgücünde işsizlik oranı diğer eğitim düzeylerine kıyasla önemli ölçüde yüksektir.[72]

Ülkemizde AB ülkelerine nazaran daha farklı işleyen bu durumu, tek başına işsizlik oranlarına bakarak değerlendirmek yanlış olacağından eğitim seviyelerine göre istihdam oranları ve işgücüne katılım oranlarıyla birlikte değerlendirilmelidir. İşgücü piyasası arz yapısının incelendiği başlıkta belirtildiği üzere ülkemizde eğitim seviyesi arttıkça hem istihdam oranı hem de işgücüne katılım oranı artmaktadır. Ancak yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerdeki yüksek işsizliği, artan arza karşılık yeterli miktarda talebin olmayışı ile açıklayabileceğimiz gibi eğitim seviyesi yüksek bireylerin işverene maliyetinin fazla

[72] Gürsel, Seyfettin vd.; "Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik", **Türk Sanayileri ve İş Adamları Derneği Dergisi**, İstanbul 2002, Cilt 12 Sayı 354 s.205

olması ya da bu bireylerin niteliklerine uygun işlerin bulunmayışı gibi nedenlere bağlanabilir. Bu konu Eğitim-İstihdam Uyumsuzluğu başlığı altında daha detaylı incelendiğinden bu kadarla iktifa edilmektedir.

2.1.4. Türkiye'de Aranılan Meslek Gruplarına Göre İşsizlik

İşsizliği eğitim durumuna göre inceledikten sonra aranılan meslek gruplarına göre de irdelemek, ülkemiz işsizlik yapısını ortaya koymak adına oldukça önemlidir.

Tablo 4'te yer alan verilere göre yıllara göre işsizler için aranılan meslek grubu değişmemiş olup sırasıyla 'Hizmet ve Satış Elemanları', 'Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar' ve 'Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar', en çok aranılan ilk üç meslek grubu olmuştur.

Tablo 4:Aranılan Meslek Gruplarına Göre İşsizler(%)

Meslek Grupları/Yıllar	2014	2015	2016
Hizmet ve Satış Elemanları	23,7%	24,6%	23,6%
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	17,5%	17,0%	16,8%
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	14,1%	13,3%	14,0%
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	14,7%	14,1%	13,9%
Profesyonel Meslek Mensupları	10,2%	11,3%	12,5%
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	9,5%	10,1%	9,1%
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	7,2%	7,2%	7,6%
Yöneticiler	2,3%	1,8%	1,8%
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar	0,8%	0,7%	0,7%

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

İstihdam edilmek üzere işsizler için en çok aranılan meslek gruplarına cinsiyet bazlı bakıldığında ilk sırada aranılan grup değişmezken ikinci sırada cinsiyetlere özgü farklılaşmalar göze çarpmaktadır. Öyle ki kadınlarda ikinci aranılan meslek grubu 'Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar' iken erkeklerde bu sırada 'Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar' meslek grubu gelmektedir.

2.1.5. Türkiye'de İş Arama Sürelerine Göre İşsizlik

İşsiz kalma süresinin araştırmalarda bir kriter olarak ele alınması işsizliğin boyutlarını belirlemek adına son derece önemlidir. Çünkü işsiz kalınan süre uzadıkça

işsizlik, yapısal bir hal almakta ve söz konusu problemin çözümü zorlaşmaktadır.[73] Literatürde işsizlik süreleri ile ilgili kısa süreli işsizlik ve uzun süreli işsizlik ayrımları yapılmakta, Uluslararası Çalışma Örgütü kriterlerine göre 1 yıl ve daha fazla süreli işsizlere uzun süreli işsizler denilmektedir.

Tablo 5'te Türkiye'deki kısa ve uzun süreli işsizlerin son üç yıllık görünümleri verilmektedir. Buna göre son üç yıldır kısa süreli işsizler ile uzun süreli işsizlerin toplam işsiz sayısı içerisindeki dağılımının değişmediği görülmektedir. Kısa süreli işsizler, toplam işsizlerin yüzde 79'u iken, uzun süreli işsizler toplam işsiz sayısının yüzde 21'ini teşkil etmektedirler.

Tablo 5:İş Arama Sürelerine Göre İşsizlik Durumu

Yıllar	Toplam İşsiz Sayısı (bin)	Bir yıldan daha az süreli işsizler (bin)	Toplam İşsiz Sayısına Oranı (%)	Bir yıl ve daha fazla süreli işsizler (uzun süreli işsizler) (bin)	Toplam İşsiz Sayısına Oranı (%)
2014	2.853	2.263	79,3%	589	20,6%
2015	3.057	2.412	78,9%	645	21,1%
2016	3.330	2.644	79,4%	686	20,6%

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

Ülkemizde uzun süreli işsizlik, erkeklere nazaran kadınlarda daha yüksektir. 2016 yılı verilerine göre erkek işsizlerin yüzde 17'si uzun süreli işsizler iken kadınlarda ise bu oran, yüzde 25,6'dır.

2.1.6. Türkiye'de Bölgesel İşsizlik

Bölgeler arasındaki gelişmişlik farklılıkları göç hareketlerinin ve dolayısıyla işgücü mobilitesinin temel nedenleri arasında yer almaktadır.[74]İllerin ve bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Endeksi Araştırması (SEGE 2011) sonuçlarına göre sıralanan Düzey 2 bölgelerinde ilk beşte sırasıyla TR10 İstanbul Bölgesi, TR51 Ankara Bölgesi, TR31 İzmir Bölgesi, TR41 (Bilecik, Bursa, Eskişehir) Bölgesi ve TR61 (Antalya, Burdur, Isparta) bölgeleri yer almaktadır. Tablo 6'da bölgelerin 2016 yılı

[73] Alabaş, Aydın; **Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007, s.24
[74] Bekiroğlu; **a.g.e.,** s.169

işsizlik oranları, bölgelerin gelişmişlik endeks sıralaması ve Onuncu Kalkınma Planında yer alan kişi başına gelir endeks değerleri ile birlikte verilerek bütüncül bir şekilde incelenmesi hedeflenmektedir.

Tablo 6:Düzey 2 Bölgelerine İlişkin Çeşitli Göstergeler

Bölgeler	SEGE 2011	Kişi Başına Gelir*	İşsizlik Oranı (%)
TR10 *(İstanbul)*	1	155	13,5
TR51 *(Ankara)*	2	134	11,4
TR31 *(İzmir)*	3	123	14
TR41 *(Bursa, Eskişehir, Bilecik)*	4	138	9,2
TR61 *(Antalya, Isparta, Burdur)*	5	110	11,5
TR42 *(Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)*	6	141	10,7
TR32 *(Aydın, Denizli, Muğla)*	7	97	6,7
TR21 *(Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)*	8	130	7,5
TR62 *(Adana, Mersin)*	9	78	10,4
TR22 *(Balıkesir, Çanakkale)*	10	96	6,7
TR52 *(Konya, Karaman)*	11	77	6,1
TR33 *(Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)*	12	88	4,8
TR81 *(Zonguldak, Karabük, Bartın)*	13	93	8,6
TR72 *(Kayseri, Sivas, Yozgat)*	14	73	8,4
TR83 *(Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)*	15	74	7,9
TRC1 *(Gaziantep, Adıyaman, Kilis)*	16	49	14,3
TR90 *(Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)*	17	75	4,5
TR71 *(Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)*	18	72	13,4
TR82 *(Kastamonu, Çankırı, Sinop)*	19	71	5,8
TRB1 *(Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)*	20	59	8,9
TR63 *(Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)*	21	63	14,4
TRA1 *(Erzurum, Erzincan, Bayburt)*	22	59	5
TRC2 *(Şanlıurfa, Diyarbakır)*	23	40	17,2
TRC3 *(Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)*	24	41	28,3
TRA2 *(Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)*	25	38	4,9
TRB2 *(Van, Muş, Bitlis, Hakkari)*	26	36	9,2
Türkiye		100	10,9

Kaynak: Kalkınma Bakanlığı ve TÜİK
*: Endeks 2008 verisi kullanılarak TR=100 baz alınarak hesaplanmıştır.

Tablo 6'ya göre ilk sırada gelişmişlik düzeyi en iyi bölge olan TR10 İstanbul Bölgesi, aynı zamanda kişi başına gelir endeksinde de 155 ile en yüksek değere sahiptir. Ancak buna rağmen nüfusun özellikle metropoller ve büyük şehirlerde yoğunlaşma eğiliminin devam etmesi[75]ile beraber bölgenin aldığı fazla göçün oluşturduğu işgücü mobilitesi nedenleri gereği işsizlik oranı da bir hayli yüksektir. Öyle ki Düzey 2 kırılımında yer alan 26 bölgenin içerisinde yüzde 13,5 ile işsizlik oranı en yüksek olan 6. bölgedir. Benzer şekilde TR31 (İzmir) bölgesi de gerek gelişmişliği gerek kişi başına gelir endeksi iyi durumda olan bir bölge olmasına rağmen yüzde 14 ile işsizlik oranı en yüksek olan 5. bölgedir. Bunun yanı sıra 2016 yılında en düşük işsizlik oranına sahip olan bölge, yüzde 4,5 ile TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgesi olurken en yüksek işsizlik oranı ise yüzde 28,3 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde gerçekleşmiştir.

Buraya kadar ülkemiz işsizlik yapısı detaylarıyla anlatılmaya çalışılmıştır. Şu durumda ülkemiz 2016 yılı işsizlik oranı yüzde 10,9 olarak gerçekleşmiş olup kadınlarda işsizlik, erkeklere nazaran daha yüksek oranda seyretmektedir. Genç işsizliği ise son beş yılın en yüksek seviyesinde iken söz konusu gruba ait işsizlik oranı 2016 yılında yüzde 19,6'ya ulaşmıştır. İşsizler daha ziyade lise ve altı eğitim düzeyine sahip bireyler olup, daha ziyade kısa süreli işsizlerden oluşmaktadırlar. Ülkemizde en çok İstanbul bölgesinde yoğunlaşan işsizler için ülke genelinde en çok aranılan 'Hizmet ve satış elemanları' meslek grubu olduğu anlaşılmaktadır.

İşgücü piyasası, önemli bir üretim faktörü olan ve bir ülkedeki toplam emek arzını ifade eden işgücünün, emek talebi ile buluşma sahası olarak ifade edilir.[76]İşgücü piyasaları bu arz ve talep temel yapıları üzerine inşa edilmektedir. Yazının bu kısmında söz konusu yapıların ayrı ayrı irdelenmesi hedeflenmektedir.

2.2. TÜRKİYE'NİN İŞGÜCÜ ARZ YAPISI

Bireylerin emeklerini arz etmeleri, kendi geçimlerini sağlamanın başlıca yolu olmasının yanı sıra, makro açıdan işgücü arzı bir ekonominin üretim kapasitesini belirleyen hususların başında gelmektedir. Hem nitelik hem de nicelik boyutu olan işgücü arzının nicelik boyutunu işgücü piyasalarında istihdam edilen bireylerin sayısı veya

[75] Kalkınma Bakanlığı; **Onuncu Kalkınma Planı**, s.119
[76] Zaim; **a.g.e.,** s.11

çalışma süreleri toplamı gösterirken, nitelik boyutunu işgücünün sahip olduğu vasıf göstermektedir.[77]

Bir işgücü piyasasında işgücü arzını belirleyen; nüfus yapısı, işgücüne katılım oranı, istihdamın sektörel, mesleki ve cinsiyete göre dağılımı ile işgücünün eğitim durumu temel unsurlar olarak kabul edilmektedir.

Ülkemiz işgücü arzı her ne kadar bahsi geçen hususlarla şekillense de diğer ülkelere nazaran daha farklı bir yapıya sahiptir. Türkiye'de çalışabilir çağdaki nüfus 15 yaş ve üzerindeki kişileri kapsamakta olup nüfus artış hızı düşmekle birlikte, Türkiye'de çalışabilir çağdaki nüfus ve genç nüfus oranı özellikle Batılı ülkelere kıyasla daha yüksektir. Bu ise işgücü miktarını ve doğal olarak işgücüne katılım oranını olumlu etkilemektedir.[78]Kendi içinde kıyaslandığında hızla yükselen bir işgücüne katılım ve istihdam ivmesi görülmekle birlikte tarımsal çözülmeler ile beraberinde gelen işsizliğin yapısallığı ülkemiz arz yapısını daha iyi analiz etmek gerektiğini göstermektedir.

Ülkemiz işgücü arz verileri, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 1988 yılından itibaren düzenli olarak uygulanmakta olan Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına dayanmaktadır. Anket, istihdam edilenlerin; iktisadi faaliyet, meslek, işteki durum ve çalışma süresi, işsizlerin ise; iş arama süresi ve aradıkları meslek (ya da iş) ve benzer özellikleri hakkında bilgi derlemek amacıyla uygulanmakta olup, ülkedeki işgücü piyasasının özellikleri hakkında arz yönüyle bilgi veren temel veri kaynağıdır.[79]Bunun dışında bir de ülkemiz kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'nun iş arayan temelli tuttuğu idari kayıtlar mevcuttur. Bu kapsamda iş arayanların, gereksinimlerinin karşılanması için internet üzerinden ya da Kurum İl Müdürlüklerine doğrudan yaptıkları müracaatlardan oluşan Başvuru sayısı, çalışma çağında ve gücünde olan, çalışmak isteyen, Kuruma başvurduğunda asgari ücret düzeyinde gelir getirici bir işi olmayan, Kurum tarafından henüz kendisine iş bulunamamış aktif kayıtlardaki kişileri kapsayan Kayıtlı İşsiz Sayısı ile iş arayanlardan Kurum aracılığı ile İşe Yerleşenlerin sayısı gibi arza yönelik veriler tutulmaktadır.

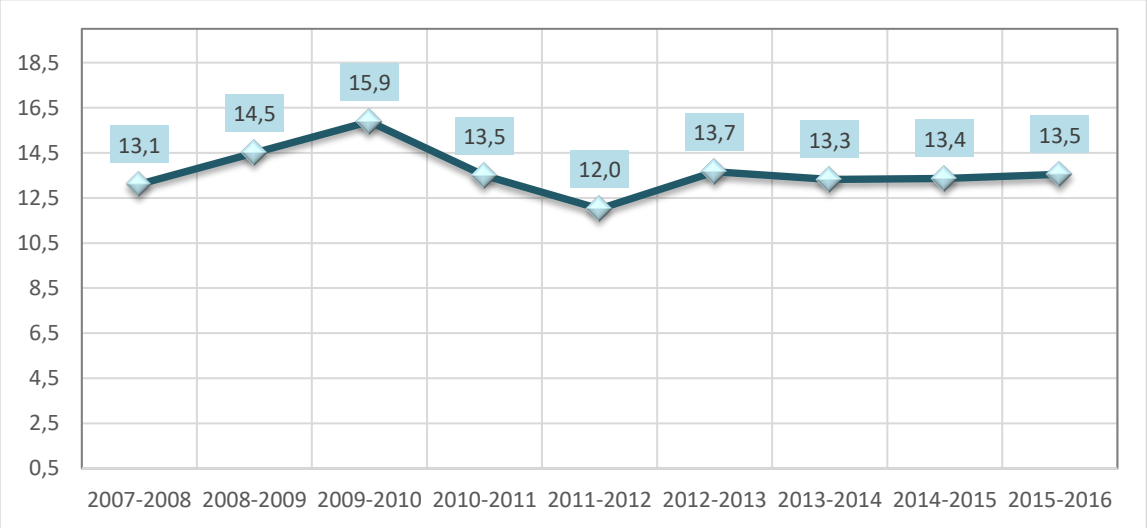
---

[77] Biçerli, Mustafa Kemal; **Çalışma Ekonomisi,** Beta Basım Yayın Dağıtım, Gözden Geçirilmiş 6. Baskı, İstanbul 2011, s.15
[78] Özay, Kılıç; **a.g.e.,** s.25
[79] Türkiye İstatistik Kurumu, **İşgücü metadata verileri**, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (05.06.2017)

2.2.1.Türkiye'nin Nüfus Yapısı

19. yüzyılın sonlarında ortaya çıkan ve 20. yüzyılın ortalarında küresel olarak hızlı bir azalma eğilimi kazanan ölüm oranlarına, son 30-40 yıldır, dünya nüfusunun çoğunluğunu etkisi altına alan doğurganlık düşüşü eşlik etmeye başlamıştır. Ölüm oranlarındaki ciddi düşüşler nedeniyle dünya nüfus artış hızı, 20.yüzyıl ortalarında yükselmiş fakat daha sonra doğum oranlarının da düşmesiyle tekrar azalma eğilimi kazanmıştır. 'Demografik Geçiş (Demographic Transition)' olarak tanımlanan bu süreç, yaklaşık olarak 1900'lü yılların başı ve sonu arasında dünyanın hemen her yerinde başlamıştır.[80]Türkiye, bu geçiş dönemine gecikmeli olarak[81]girmiştir. Ülkemizde hızı giderek düşmekle beraber nüfus artışının devam ettiği bir dönem yaşanmaktadır. 2007-2008 yılları arasında binde 13,1 olarak gerçekleşen nüfus artış hızı, 2009-2010 yıllarına dek yükselen bir ivme gösterirken 2010-2011 yıllarından itibaren azalışa geçmiştir. 2011-2012 dönemleri arasında binde 12 ile en düşük nüfus artış hızı gerçekleşmiş olup 2016 yılına gelindiğinde ise son verilere göre söz konusu oran binde 13,5 olarak hesaplanmıştır.

Şekil 7: Yıllara Göre Nüfus Artış Hızı, 2007-2016(‰)



Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

Türkiye İstatistik Kurumu'nun adrese dayalı nüfus kayıt istatistiklerine göre 2007 yılında 70 milyon 586 bin olan nüfus sayısı, on yılda 9 milyon artışla 2016 yılında 79 milyon 814 bin kişiye ulaşmıştır.

---

[80] Reher, D.S.; "The Demographic Transition Revisited as A Global Process", **Population, Space and Place**, Volume 10, 2004, s.19-41.

[81] Yüceşahin, M. Murat; "Türkiye'nin Demografik Geçiş Sürecine Coğrafi Bir Yaklaşım", **Coğrafi Bilimler Dergisi**, 2009, s.2-6

İşgücü piyasasında işgücü arzını belirleyen birinci unsurun nüfus projeksiyonu olması gereği nüfus sayısındaki bu artış çalışma çağı nüfusu olarak adlandırılan 15 yaş ve üstü nüfusa da yansımıştır. 2007 yılında 51 milyon 943 bin olan çalışma çağındaki nüfus, 10 yıl içerisinde 2016 yılında yaklaşık 9 milyon artışla 60 milyon 889 bin kişiye ulaşmıştır.

Tablo 7:Yıllara Göre Nüfus ve Çalışma Çağı Nüfus Kıyaslaması

Yıllar	Nüfus (Yıl sonu) (000)	Çalışma Çağı Nüfusu (000)	Çalışma Çağı Nüfusun Toplam Nüfusa Oranı(%)
2007	70.586	51.943	73,6%
2008	71.517	52.728	73,7%
2009	72.561	53.701	74,0%
2010	73.723	58.844	79,8%
2011	74.724	55.837	74,7%
2012	75.627	56.770	75,1%
2013	76.667	57.818	75,4%
2014	77.695	58.833	75,7%
2015	78.741	59.854	76,0%
2016	79.814	60.889	76,3%

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

Ekonomisi gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Türkiye, önceki yıllarda daha genç bir nüfusla dinamik bir yapıya sahipken bugün artık gittikçe yaşlanan bir nüfusa sahiptir. Ülkemizde 1900 lü yıllarda 19-21 arasında değişen ortanca yaş, 2007 yılında 28 olarak hesaplanmışken bugün artık 31,4'e yükselmiş durumdadır. Bu hal 15 ve daha fazla olan çalışma çağı nüfusunun toplam nüfusa oranını da değiştirmiş; 2007 yılında nüfusun yüzde 73,6'sı çalışma çağı nüfusu aralığında iken 2016 yılına gelindiğinde nüfusun yüzde 76,3'ünün söz konusu aralıkta yer aldığı görülmektedir. Çalışma çağı nüfusundaki bu artışın diğer bir anlamı işgücü sayısındaki artıştır. Literatürde işgücü artışı ile aynı ölçüde istihdamda da artış sağlanamazsa bireylerin daha çok işsiz kategorisinde yer alacaklarından ötürü söz konusu nüfusun artışı, işsizliğin en büyük sebebi olarak sayılmıştır. Oysa büyük ve nitelikli bir nüfusun toplumların ekonomik kalkınmasında önemli bir rolü olduğundan yola çıkılacak olursa ülkemiz bu anlamda önemli ölçüde büyük bir potansiyele sahiptir. Dolayısıyla işsizliğin en önemli nedeni olarak nüfus artışının görülmesi kolaycı bir yaklaşım olacaktır. Nüfus artış hızının düşürülmesi işsizlik oranının makul bir seviyede seyretmesi adına kısa vadede sonuç vermeyecek olup uzun

vade de ise şartlara göre değişken bir yapı sergileyecektir. Nüfusla ilgili esas sorun, nüfusun niteliği olduğundan kaliteli bir eğitimle bu sorunun çözülebileceği değerlendirilmektedir.[82]

2.2.2.Türkiye'de İşgücünün Genel Görünümü

İktisadi bir terim olan işgücü; bir piyasada yer alan işsizler ile istihdam edilenlerin bütününe verilen genel bir addır. Diğer bir ifadeyle emek arzını insan sayısı yönünden ifade eden bir kavramdır.[83]

Ekonomilerde işgücünü etkileyen birçok makro değişken söz konusudur. Enflasyon oranı, ekonomik büyüme hızı, doğrudan yabancı yatırımlar gibi birçok unsur hem kendi içlerinde etkileşim halinde hem de istihdamı doğrudan etkileyen çıktılara yol açmaktadırlar.[84]Dünya Bankası'nın ülkemiz programının görünümüne yönelik 2017 Nisan ayında yayınladıkları rapora göre Türkiye'nin 2000 yılından bu yana kaydettiği performans oldukça etkilidir. Bu performansının merkezinde, istihdam ve gelirlerin artmasını hedefleyen ve Türkiye'yi bir üst-orta gelirli ülke haline getiren makroekonomik istikrar yatmaktadır. Ancak 2008/2009 küresel krizinin etkilerinden de iyi bir şekilde toparlanan ülke, 2012 yılından itibaren yaşanan olumsuz gelişmelerle bu ilerlemeyi sürdürme kapasitesi ile ilgili endişelere yol açmaktadır. Büyümenin yavaşlaması, kişi başına düşen gelirin durağanlaşması, işsizlik oranını yükseltmekte ve reform hızı inişli çıkışlı bir seyir izlemektedir. Avrupa'daki yavaş büyüme ve çevresindeki kötüleşen jeopolitik ortam ülkenin makroekonomik başarılarını, ihracatını, yatırımları ve büyümeyi olumsuz etkilemiştir. 2015-2016 döneminde üç milyon Suriyeli sığınmacının ülkeye girmesi, siyasi gelişmeler, seçimler, Bakanlar Kurulu'nda yaşanan değişiklik, Temmuz ayındaki darbe girişimi ve bunun sonucunda kamuda yaşanan görev değişiklikleri Hükümet'in reform ivmesini etkilemiştir. Aynı zamanda, yaşanan bir dizi terör saldırısı ülkeye gelen turist sayısında ve yabancı yatırımlarda azalmaya neden olmuştur.[85]

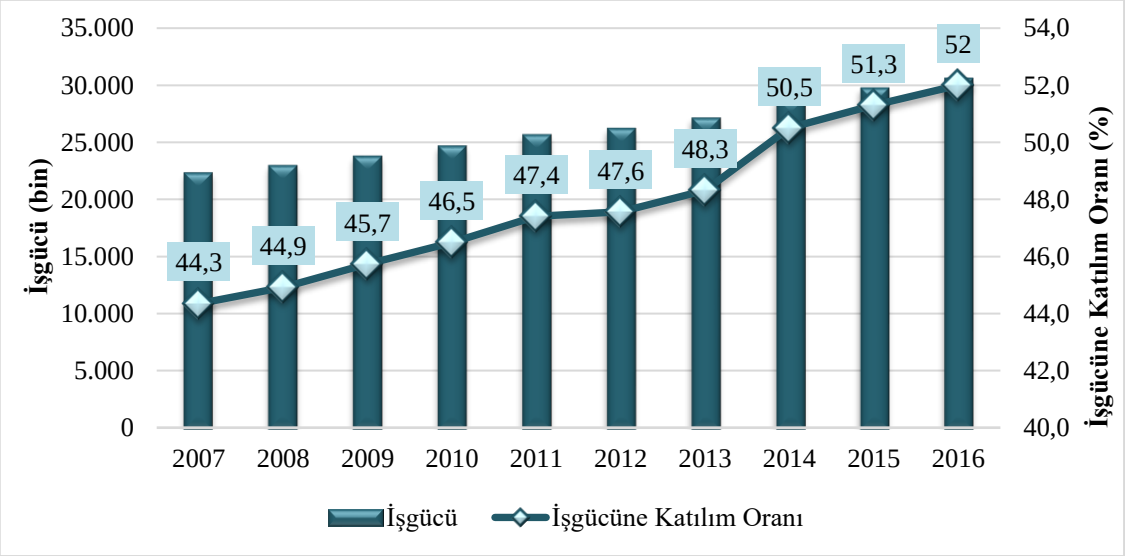
Raporda belirtilen bu olumsuz tabloya rağmen işgücü yapısının mevcut durumu, ülkemiz geleceği adına umut vaat etmektedir. 2016 yılında 30 milyon 535 bin olan işgücü,

---

[82] Karabıyık; **a.g.m.;** s.186
[83] Zaim; **a.g.e.,** s.135
[84] Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Sanayi Genel Müdürlüğü; **Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi**, 2012, s.39
[85] Dünya Bankası; **Türkiye'de Dünya Bankası Ülke Görünümü**, Nisan 2017

son on yılda nüfus artışına paralel olarak yüzde 37,2 oranında artmıştır. Bu artış 8 milyon 282 bin bireyin işgücüne dâhil olması anlamını taşımaktadır.

Şekil 8: Yıllara Göre İşgücünün Genel Görünümü



Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

İşgücü verilerinin yanı sıra ekonomik faaliyet oranı olarak da isimlendirilen işgücüne katılma oranı, işgücü piyasasının mevcut durumunu en iyi yansıtan değişkenler arasında yer almaktadır.[86]Şekil 8'den de anlaşıldığı üzere söz konusu oranın ülkemizde her geçen yıl ivmesini artırmayı başardığı anlaşılmaktadır. Son on yılda yüzde 44'lerden yaklaşık 8 puan yükselen işgücüne katılım oranı, 2016 yılında yüzde 52'ye ulaşarak tarihinin en yüksek seviyesinde gerçekleşmiştir. Buna ek olarak Türkiye, 2007 yılına kıyasla 2016 yılında Avrupa Birliği'ne üye ve aday ülkeler arasında işgücüne katılma oranını en fazla arttıran ülke konumuna gelmiştir.

Ülkemizde işgücünün yıllara göre gelişimini inceledikten sonra bu konuda daha ayrıntılı bir fikir edinebilmek amacıyla işgücünün eğitim durumuna bakmak yerinde olacaktır. Eğitim düzeyi yüksek bireylerin işgücüne katılımının fazla olduğu genel olarak bilinen bir durumdur. Buna sebep olarak daha eğitimli bireylerin işgücü piyasasında daha yüksek gelirler elde edebileceklerinden, eğitim düzeyi arttıkça işgücü piyasasının dışında bulunmakla kaybedilecek gelirin de artacak olması gösterilebilir. Yine eğitim ile işgücüne katılma oranı arasındaki ilişkinin bir başka yönü de eğitimin kişilerin daha nezih, temiz ve yüksek kazançlı işlere ulaşmasını temin etmesi ile ilgilidir. Bu da eğitim durumu

[86] Özgüler, Verda Canbey; **Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi**, Cinius Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2013, s.659

yüksek bireylerin işgücüne katılım oranlarını artırmaktadır. [87] Tablo 8'deki veriler de bu teoriyi doğrular mahiyettedir.

Tablo 8: Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı(%)

Yıl/Eğitim Düzeyi	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitimliler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek-öğretim
2014	19,1	47,8	53,5	65,0	79,2
2015	18,6	48,1	54,1	65,4	79,8
2016	17,8	48,4	54,4	65,9	79,7

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

Ülkemizde yıllar geçtikçe okur-yazar olmayanların işgücüne katılım oranları düşerken buna karşın yüksek-öğretim düzeyine sahip bireylerin söz konusu oranlarında artış yaşandığı görülmektedir. Yüksek-öğretim düzeyindeki bu artış, bu eğitim düzeyinin diğer eğitim düzeylerinden daha maliyetli olması ve bu maliyetleri geri kazanabilmek için işgücü piyasasında bulunmanın gerekli oluşundan kaynaklandığı düşünülmektedir.[88]

2.2.3.Türkiye'de İstihdam Yapısı

İstihdamın hem talep hem de arz yönünde ortaya çıkan problemlere çözümler bulmak ve hem ekonominin hem de sosyal yaşamın ihtiyaçlarına yanıt vermek istihdam ve çalışma hayatının ülke kalkınmasına katkılarından bir diğerini oluşturmaktadır.[89]Bu gerekçeyle yola çıkılan yazının bu kısmında istihdamın yapısının irdelenmesi hedeflenmektedir.

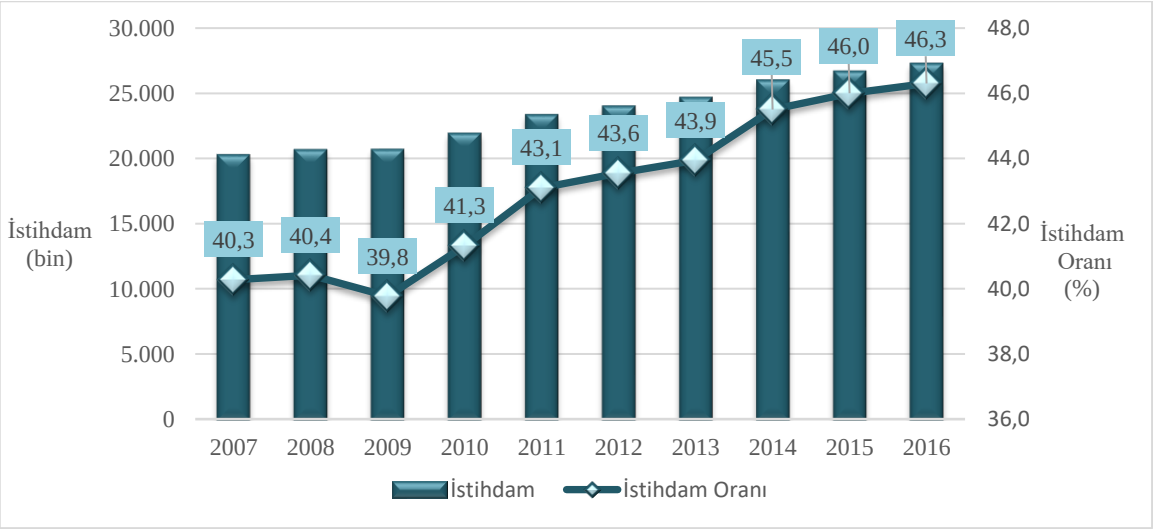
İstihdam kavramı günlük dilde işgücünü hizmete almak ve belirli bir gaye ile çalıştırmak anlamına gelmektedir. İktisat biliminde ise istihdam, üretim faktörlerinin gelir sağlamak gayesiyle çalışması veya çalıştırılması olarak tanımlanmaktadır.[90]Diğer taraftan istihdam; teknik olarak, geniş ve dar anlamda olmak üzere iki farklı türde de ifade edilmektedir. Geniş anlamda istihdam; tüm üretim unsurlarının üretim sürecinde

[87] Biçerli; **2011**, s. 68
[88] Biçerli, **2011,** s. 81
[89] Kalkınma Bakanlığı; **Onuncu Kalkınma Planı, İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara 2014, s.119
[90] Türel; **a.g.e.,** s.4

kullanılması anlamına gelirken dar anlamda istihdam ise emeğin üretim sürecinde girdi olarak kullanılmasını ifade etmektedir.[91]

Şekil 9'da ülkemiz istihdam verileri grafikleştirilmiştir. Buna göre istihdam oranı 2016 yılında yüzde 46,3 olarak hesaplanmıştır. Söz konusu oranla birlikte ülkemiz, Ulusal İstihdam Stratejisi 2023 temel hedefleri arasında yer alan yüzde 55 seviyesine yükseltmek adına artan bir ivme yakalamayı başarmıştır. Öyle ki 2008 krizinden sonra kısmen düşen istihdam oranı, 2010 yılında ekonomik toparlanmayla beraber pozitif bir trend yakalamış ve 2016 yılına kadar 5 puan artırmayı başarmıştır. Bu minvalde son on yılda istihdamda yüzde 35'lik bir artış yaşanmıştır. Bu ise 2007 yılından günümüze dek 6 milyon 996 bin kişinin istihdam sayısına eklenmesi anlamına gelmektedir.

Şekil 9: Yıllara Göre İstihdam Seyri (2007-2016)

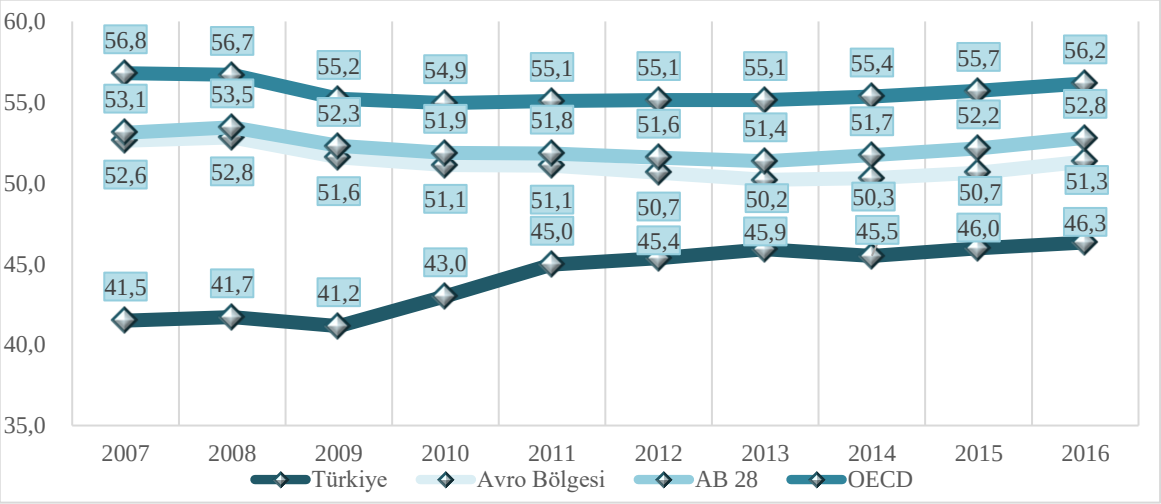


Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

Ülkemiz istihdam verileri ile Avro Bölgesi, Avrupa Birliği üye ülkeleri ve OECD ortalaması ile karşılaştırılması Şekil 10'da verilmiştir. Buna göre ülkemizin tüm bölgelerden farklılaşarak daha düşük seviyede seyrettiği görülmektedir. Ancak grafikteki eğimlerden de anlaşılacağı üzere Türkiye dışında diğer tüm bölgelerde kriz öncesi istihdam oranları halen yakalanamamakla beraber ülkemiz kriz öncesi seviyesinin üzerine çıkmış ve istihdam oranında yaklaşık 6 puan artırmayı da başarmıştır.

[91] Işığıçok; **a.g.e.,** s.20

Şekil 10: Yıllara Göre İstihdam Seyri (2007-2016)



Kaynak: OECD Veri Tabanı

2.2.3.1.Türkiye'de İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı

İstihdamın cinsiyete göre dağılımı, toplumların sosyal ve demografik yapılarına göre değişkenlik arz etmektedir. Öyle ki bazı ülkelerde kadın istihdamı erkek istihdamından daha fazla iken ülkemizin de içinde bulunduğu bazı ülkelerde ise tam tersi bir durum söz konusudur.

Ülkemizde son üç yıla ait cinsiyet bazlı istihdam veriler, Tablo 9'dan da görülmektedir. Buna göre her iki cinsiyetin de birbirlerine benzer olarak istihdam sayılarında yıllara göre bir artış görülmektedir. Son üç yılda, erkeklerde 649 bin ilave istihdam oluşturulmuş iken kadınlarda bu sayı 623 bin olmuştur. Bu artışa paralel olarak çalışma çağı nüfusundaki yükselme ile birlikte istihdam oranlarında da artışlar görülmüştür. Erkeklerde 0,3 puan gibi küçük bir artış gözlemlenmesine karşın kadınlarda 1,3 puanlık bir artış yaşanmıştır.

Tablo 9: Yıllara Göre Cinsiyet Bazında İstihdam Durumu

Yıl/Cinsiyet	Erkek		Kadın	
	İstihdam	İstihdam Oranı	İstihdam	İstihdam Oranı
2014	18.244	64,8	7.689	26,7
2015	18.562	65	8.058	27,5
2016	18.893	65,1	8.312	28

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

2.2.3.2.Türkiye'de İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

İşgücünün niteliğinin ve potansiyel verimliliğinin temel göstergesi eğitim düzeyi[92]olması gereği eğitim düzeyi ile istihdam edilebilirlik arasında güçlü bir ilişki vardır. Yazında eğitim-istihdam ilişkisine dair başka bir başlık mevcut olduğundan bu konu orada daha detaylı incelenecektir.

Tablo 10, ülkemizde son üç yıldır eğitim seviyesine göre istihdam oranlarına dair fikir vermektedir. Buna göre yıllar geçtikçe okur- yazar olmayanların istihdamdaki payının düştüğü buna karşın diğer eğitim düzeylerindeki istihdam oranlarının arttığı görülmektedir. Bu durum bize eğitim seviyesi arttıkça istihdam edilebilirliğinin arttığına dair önemli bir delil sunmaktadır. Ek olarak yüksek-öğretim düzeyindeki bireylerin istihdam oranlarının yüzde 70'ler seviyesinde olması, bu grubun işsizlik başlığı altında yüksek işsizlik oranına sahip olduğunun belirtilmesi ile çeliştiği düşünülebilir. Aksine bu durum ülkemizde yüksek-öğretim mezunu işgücü sayısının dolayısıyla eğitimli işgücünün arttığına işarettir.

Tablo 10: Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Oranları

Yıl/ Eğitim durumu	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitimliler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek-öğretim
2014	17,9%	43,3%	47,1%	58,1%	70,7%
2015	17,6%	43,3%	47,3%	58,7%	71,0%
2016	16,8%	43,5%	47,2%	58,2%	70,1%

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

2.2.3.3.İstihdam Edilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Türkiye'de istihdamda olanların hangi alanlarda olduğunu görmek adına istihdam edilenlerin meslek gruplarına göre dağılımını incelemek oldukça önemlidir. İşgücünün yapısında meslek grupları açısından yaşanan değişimler, ülkenin ekonomik ve sosyal değişimlerini de yansıtmaktadır.[93]

[92] Kurnaz, Işıl; **İstihdam Edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim- İstihdam İlişkisi ve Ankara Bölgesi İmalat Sanayii Uygulaması**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2007, s.127
[93] Bekiroğlu; **a.g.e.,** s.97

Ülkemiz istihdamının meslek dağılımına göre son üç yıllık görünümü aşağıdaki tabloda verilmiştir. Buna göre istihdamın Hizmet ve Satış Elemanları meslek grubunda yoğunlaştığı görülmektedir. Buna ek olarak, özellikle Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar meslek grubu bünyesindeki istihdamda belirginleşen bir azalış mevcuttur. Söz konusu meslek grubunda son üç yılda 1,8 puan azalma yaşanmış, bu da sayısal olarak 280 bin kişinin bu sektördeki istihdamlarından ayrılmaları anlamına gelmektedir. Buna karşın Profesyonel meslek mensupları, Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar ile Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları gruplarında özellikle 2016 yılında belirginleşen bir artış gözlemlenmiştir. Ülkemiz istihdamına son üç yılda 1 milyon 272 bin kişi katılmıştır. Profesyonel Meslek Mensuplarına ilave 403 bin, Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlara 213 bin ve Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarına 140 bin ilave istihdam oluşmuştur. Söz konusu artış, istihdamda yaşanan toplam artışın yüzde 59'unun bu meslek gruplarında gerçekleştiğini göstermektedir. Bu durumu, teknoloji, iletişim ve küreselleşmede yaşanan hızlı değişiklikler ve yenilikler, tüm ülkelerde insan kaynaklarında aranılan nitelikleri de etkilediği[94]gerekçesiyle ülkemiz istihdamının niteliksiz işlerden daha nitelikli işlere doğru kayması olarak değerlendirebilir.

Tablo 11: Türkiye'de İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Yıllar/ Meslek Grupları	2014	2015	2016
Yöneticiler	5,2%	5,2%	5,2%
Profesyonel Meslek Mensupları	9,2%	9,7%	10,2%
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	5,4%	5,5%	5,6%
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	6,7%	6,9%	7,1%
Hizmet ve Satış Elemanları	18,3%	18,6%	18,9%
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar	16,7%	15,9%	14,9%
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	14,2%	13,7%	13,6%
Tesis ve Makine Operatörleri Ve Montajcılar	9,3%	9,2%	9,3%
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	15,1%	15,3%	15,3%
Toplam	100,0%	100,0%	100,0%

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

[94] Eryıldırım, Deniz; "Türkiye'nin İşsizlik Sorununa Bir Çözüm Önerisi; Mesleki Eğitim", **2. Ulusal İktisat Kongresi**, DEÜ İBF İktisat Bölümü, İzmir 2008, s.2

2.2.3.4.Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı

İstihdamın sektörel dağılımı; Türkiye gibi tarım sektörünün halen istihdamdaki payının yüksek olduğu ve yavaş da olsa söz konusu sektörde çözülmelerin görüldüğü ekonomilerin gelişim seyrini görmek ve istihdamın gelecek projeksiyonunu tahmin edebilmek adına önemli bilgiler sunmaktadır.[95]

İstihdam edilenlerin çalıştıkları iktisadi ana faaliyet kolları genellikle üç bölümde toplanmaktadır. Bunlar tarım, sanayi ve hizmetler sektörleridir. Bunlara son dönemde inşaat sektörü de eklenmiştir.[96]Her ülkede istihdamın söz konusu iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımı farklıdır ve bu farklılık ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre değişmektedir. Bir ülkede mal üreten tarım ve sanayi ana sektörleridir. Hizmet sektörünün durumu ise bu iki sektörün gelişmesine bağlıdır. Gelişmekte olan ülkelerde sanayi sektörü fazla gelişmiş olmadığından istihdamın çoğunluğu tarım alanında yoğunlaşmaktadır. Ekonomik gelişmeye paralel olarak istihdam tarımdan sanayi sektörüne kaymakta daha sonra ise sanayi sektörü iyice gelişince istihdam, hizmetler sektörüne doğru yayılmaktadır. Bu teoriye üç sektör kanunu da denir.[97]Türkiye, yapısal, ekonomik ve kendine has özelliklerinden ötürü, üç sektör kanunu geçerli olan bir ülke değildir. Ülkemizde istihdam, tarım sektöründen-sanayi sektörünü atlayarak-doğrudan hizmetler sektörüne doğru kaymıştır.[98]

Tablo 12'deki veriler tüm bu yorumları doğrulamaktadır. Buna göre Tarım sektöründeki istihdam sayısal olarak artsa da toplam istihdam içerisindeki payı oransal olarak, 2007 yılından itibaren düşüşe geçtiği görülmektedir. 2010'daki yükselmenin ardından istihdam oranında tekrar düşüş yaşanan sektörde, 2016 yılında son on yılın en düşük oranı gerçekleşmiştir. Benzer ivme ters yönlü olarak Hizmetler sektöründe görülmektedir. Söz konusu sektörde sayısal olarak hep pozitif yönlü olan istihdam artışı, oransal olarak 2010'da hafif bir düşüş yaşamış ancak son on yıl öncesinden günümüze kadar bünyesine 4 milyon 500 bin kişiyi ekleyerek ülkemizin istihdamdan en çok pay alan sektörü olmuştur.

İnşaat sektöründe ise istihdam, 2010 yılında hızlı bir çıkış yaşamış ancak son beş yıldır durgunlaşma yönünde bir eğilim sergilemiştir. Buna ek olarak Sanayi sektöründe

---

[95] İnanır, Furkan Uğur; **Türkiye'de Emek Arz ve Talebinin Yapısı İle İşsizlik Sorunu**, Yüksek Lisans Tezi, Sivas 2012, s.14
[96] İnanır, **a.g.e.,** s.14
[97] Zaim; **a.g.e.,** s.62
[98] Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı; **a.g.e.,** s.79

ise son on yılda 1 milyon kişi daha istihdam edilmiş ancak ülkemiz çalışma çağı nüfus artış hızına paralel bir artma olmadığından istihdam oransal olarak son üç yıldır azalmaktadır.2016 yılındaki verilere göre söz konusu sektörün istihdam oranı, tarım sektörü ile aynı olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 12: Sektör Bazında İstihdam Durumu

Yıl/ Sektör	Tarım	Toplam İstihdam İçindeki Oranı	Sanayi	Toplam İstihdam İçindeki Oranı	İnşaat	Toplam İstihdam İçindeki Oranı	Hizmetler	Toplam İstihdam İçindeki Oranı
2007	4.546	22,5%	4.403	21,8%	1.231	6,1%	10.029	49,6%
2008	4.621	22,4%	4.537	22,0%	1.239	6,0%	10.208	49,5%
2009	4.752	23,1%	4.179	20,3%	1.305	6,3%	10.380	50,4%
2010	5.084	23,3%	4.615	21,1%	1.434	6,6%	10.725	49,1%
2011	5.412	23,3%	4.842	20,8%	1.680	7,2%	11.332	48,7%
2012	5.301	22,1%	4.903	20,5%	1.717	7,2%	12.016	50,2%
2013	5.204	21,2%	5.101	20,7%	1.768	7,2%	12.529	50,9%
2014	5.470	21,1%	5.315	20,5%	1.912	7,4%	13.234	51,0%
2015	5.483	20,6%	5.331	20,0%	1.914	7,2%	13.892	52,2%
2016	5.305	19,5%	5.297	19,5%	1.987	7,3%	14.616	53,7%

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

Ülkemiz arz yapısını Türkiye İstatistik Kurumu verileri ile irdeledikten sonra daha önce bahsedildiği üzere arza yönelik TÜİK dışında bir de İŞKUR'un iş arayan temelli tuttuğu idari kayıtlardan bahsedilebilir. Söz konusu idari kayıtlara göre 2016 yılında Kuruma 3 milyon 316 bin 884 kişi başvuruda bulunmuştur. Yıl sonunda 2 milyon 372 bin 38 kayıtlı işsiz mevcutken toplam 789 bin 133 kişi işe yerleştirilmiştir.

Tablo 13'de yıllara göre idari kayıtlar bazında temel işgücü göstergelerine yer verilmiştir. Söz konusu tablo incelendiğinde yıllar geçtikçe sayılardaki artış da dikkat çekmektedir. 2007 yılına göre 2016 yılında Başvuru sayısı 5 kat, Kayıtlı İşsiz Sayısı 3 kat ve İşe Yerleştirme sayısı ise 7 kat artarak rekor seviyeye ulaşmıştır.

Tablo 13: İŞKUR Temel İşgücü Göstergeleri

Yıl/Gösterge	Başvuru	Kayıtlı İşsiz	İşe Yerleştirme
2007	656.969	696.538	111.375
2008	1.275.674	987.840	109.595
2009	1.435.024	1.689.349	118.278
2010	1.217.936	1.414.541	205.231
2011	1.398.355	1.844.965	363.672
2012	2.296.325	2.372.262	556.587
2013	2.359.304	2.610.969	671.578
2014	2.375.583	2.747.978	701.435
2015	2.642.512	2.128.495	889.640
2016	3.316.884	2.372.038	789.133

Kaynak: Türkiye İş Kurumu

Aynı zamanda resmi istatistik programına kayıtlı veriler arasında da yer alan kayıtlı işsizler, İŞKUR'un arza yönelik tuttuğu en önemli verilerdendir. Yıllık kayıtlı işsiz sayısı, birikimli olmayıp yılın son günü kayıtta bulunan sayıyı göstermektedir. Şu durumda 2 milyon 372 bin 38 kişi, 2016 yılı Aralık ayı sonu itibariyle Kuruma kayıtlı işsiz sayısıdır. Söz konusu bireylere meslek kırılımında da ulaşma imkânı sunan istatistikler, işgücü piyasası arzına ilişkin önemli detaylar sunmaktadır. Tablo 14'de Kuruma kayıtlı işsizlerin mesleklerine göre en çok alınan kayıttan en aza doğru sıralanmış hali mevcuttur. Buna göre Kuruma 2016 yılında en çok Büro Memuru meslek sahibi bireyler kayıt yaptırmışlardır. İkinci sırada Satış Danışmanı mesleği ve üçüncü sırada ise Sekreter mesleği gelmektedir.

Tablo 14: Mesleklere Göre Kayıtlı İşsizler(2016)

Meslekler	Sayı	%
Büro Memuru (Genel)	102.328	4,3%
Satış Danışmanı	75.275	3,2%
Sekreter	53.914	2,3%
Ön Muhasebeci	45.363	1,9%
Şoför-Yük Taşıma	35.891	1,5%
Garson (Servis Elemanı)	35.805	1,5%
Aşçı Yardımcısı	26.470	1,1%
Reyon Görevlisi	26.113	1,1%
Kasiyer	24.927	1,1%
Aşçı	21.116	0,9%
İşletmeci	19.600	0,8%
Muhasebeci	18.299	0,8%
Şoför (Yolcu Taşıma)	17.486	0,7%
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	15.231	0,6%
Çocuk Gelişim Elemanı	14.474	0,6%
Makineci (Dikiş)	14.264	0,6%
Pazarlamacı	13.643	0,6%
Güvenlik Görevlisi	13.540	0,6%
Bekçi	13.035	0,5%
Hasta Kabul-Kayıt Görevlisi	12.466	0,5%
Diğer Meslekler	1.772.798	74,7%
Toplam Kayıtlı İşsiz Sayısı	2.372.038	100,0%

Kaynak: Türkiye İş Kurumu

2.3.TÜRKİYE'NİN İŞGÜCÜ TALEP YAPISI

Türetilmiş İşgücü Talep Teorisi, firmanın istihdam oluşturmasının temelini oluşturmaktadır. İşveren neden yeni istihdam oluşturur? Neden işçi talep etmektedir? Bu soruların cevabı, çalışanların firmanın toplam üretimine katkı sağlayıp gelir elde etmelerine aracı olmalarıdır.[99]

İşgücü talebi, mal ve hizmet piyasalarında "üretici" konumundaki kişiler tarafından bir yandan tüketici istekleri doğrultusunda diğer yandan mal ve hizmet üretiminin verimlilik ölçütüne bağlı olarak piyasa koşullarında belirlenmektedir. İşgücü talebinden işverenin beklediği sadece fayda ve tatmini çoğaltmak değil, üretimi de rantabl hale getirmektir.[100]

[99] Özay, Kılıç; **a.g.e.,** s.104

[100] Lordoğlu, Kuvvet, Nurcan Özkaplan, Mete Törüner; **Çalışma İktisadı**, Beta Basım Yayın, 3. Baskı, İstanbul 1999, s.108

Ekonomilerde problemlere çözüm teşkil etmek adına kayıtlı verilerden yararlanmak oldukça önemlidir. Ülkemizde işgücünün arzına ilişkin veriler ağırlıklı olarak Türkiye İstatistik Kurumu tarafından derlenirken işgücü talebine ilişkin yeterli bir kaynak bulmak mümkün olmamaktadır. Bu sebeple Türkiye İş Kurumu, bu eksikliği gidermek adına bir takım araştırmalar düzenlemektedir. Bunlardan ilki 2007 yılından itibaren periyodik olarak gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırmaları(İPA)'dır. Hem ulusal hem de yerel bazda veri derlemeyi amaçlayan bu çalışma, yılda bir kez referans dönemi boyunca işverenlere yüz yüze görüşme yöntemiyle yapılmaktadır. Değişik yöntemler kullanılarak on yılı aşkın süredir yapılmaya devam edilen işgücü piyasası araştırmaları 2011 yılının ikinci yarısından itibaren TÜİK işbirliğiyle devam etmektedir. Bu çalışmaların temel amaçları, işgücü piyasası ile ilgili periyodik bilgi elde etmek, işgücü piyasasında mevcut ve gelecek dönemde meydana gelen veya gelmesi beklenen sektörel ve mesleki değişim ile gelişmeleri izlemek, işgücü piyasasının talep yapısını ortaya koymak ve bu sonuçlar üzerinden aktif istihdam politikalarına veri kaynağı teşkil etmek şeklindedir. Araştırma kapsamında son beş yıldır 500 bini aşkın işyeri ziyaret edilmiş, işverenlerin işgücü ihtiyaçlarına yönelik veriler derlenmektedir.

Buna ek olarak İŞKUR'un 2014 yılı 4. çeyreğinden itibaren yürütülen bir başka talep çalışması ise Açık İş İstatistikleri Araştırması'dır. Araştırmanın çıkış noktası, Türkiye'de işgücü piyasasının talep tarafındaki gelişmeleri yansıtabilecek uluslararası standartlar ile uyumlu, kendi içerisinde tutarlılığı ve karşılaştırılabilirliği olan açık iş istatistikleri ve dolayısıyla açık iş oranı bulunmaması olmuştur. 2012-2016 yıllarını kapsayan ikinci resmi istatistik programı dönemi ile birlikte işgücü piyasası açısından söz konusu olan eksikliği tamamlamak ve Avrupa Birliği mevzuatının öngördüğü şekilde Türkiye genelini yansıtan açık iş istatistiklerini derlemek adına çalışma her çeyrek dönemde olmak üzere yılda dört defa yapılmaktadır.

Söz konusu araştırmalar, İŞKUR'un yanı sıra diğer kurum ve kuruluşların işgücü talebi hakkında bilgi ihtiyacını karşıladığı ve mesleki eğitim planlamasının ihtiyaca uygun olması için veri sağladığından ötürü ülkemiz işgücü talep yönü adına önemli bir misyonu üstlenmektedirler. Ayrıca verilerin derlenmesi aşamasında işyeri ziyareti adına Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde bulunan tüm il ve ilçe merkezleri ile köyler araştırmanın coğrafi kapsamına dâhil edildiğinden gerek tamsayım yapılan iller gerekse örneklem seçilen illerde oldukça yoğun işyeri ziyaretleri yapılmaktadır. Bu ise piyasanın nabzını yerinde tutmak anlamına geldiğinden işgücü talep analizini sağlıklı kılmaktadır.

Ülkemiz talep yapısını ortaya koyan bu denli büyük çapta başka çalışmalar olmadığından yazının Türkiye'nin işgücü talep yapısının incelendiği bu bölümü adına da önemli bir kaynak teşkil etmektedirler.

2017 yılı İşgücü Piyasası Araştırması kapsamında 2 ve daha fazla istihdamlı 90 bin 749 işyeri ziyaret edilmiş, 1 milyon 111 bin 226 işyeri için veri derlenmiştir. Söz konusu işyerlerinde işverenlere ziyaret gerçekleştirildiği zamanda açık işlerinin bulunup bulunmadığı sorulmuştur. Verilen cevaplardan derlenen verilere göre ülke genelinde 286 bin 23 kişilik açık iş olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle ülkede her 10 işyerinden 1'inde doldurulması beklenen açık bir pozisyon mevcuttur. Açık işler; işgücü piyasasında işverenlerin ihtiyaçlarını ortaya koyan, gerek meslek gerekse talep edilen beceri ve eğitim düzeyi bilgisini elde edilmesiyle düzenlenecek olan mesleki eğitim programları, işverenlere verilmesi muhtemel teşvikler ve iş arayanları doğru mesleklere yöneltmek anlamında alınacak kararları etkileyen önemli verileri içermektedir. Dolayısıyla işgücü piyasasının talep tarafına ilişkin değerli bir gösterge olan açık işler, işgücü talebine yönelik olarak planlanan politikalar adına başvurulan önemli bir veri alanını teşkil etmektedir.

Açık işlerin yine bu sayı ve çalışan toplamına bölünmesiyle elde edilen açık iş oranı, 2017 yılı ülke geneli için yüzde 2,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu bağlamda Tablo 15'de sektörlere göre işverenlerin açık işlerine ilişkin dağılımları mevcuttur. En yüksek açık iş oranından en aza doğru sıralanan tabloda Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri Faaliyetleri sektörünün diğer bir deyişle Turizm sektörünün yüzde 4,2 ile en yüksek orana sahip olduğu görülmektedir. Söz konusu sektör, ülkemizde geçen yıl yaşanan olumsuzluklardan en çok etkilenen sektörlerden biri olmasına rağmen bu veri, ümit verici bir tablodur. Bu sektörü ikinci sırada Gayrimenkul Faaliyetleri takip ederken sektörün büyüme ivmesinin bu yıl da devam edeceği anlaşılmaktadır. Açık iş oranı en yüksek üçüncü sırada tabloda yerini alan sektör ise geçen yıl ilk sırada olan Diğer Hizmet Faaliyetleri sektörüdür. Sıralaması değişse de bu sektördeki işverenler, yüzde 3,7 açık iş oranı ile sektörün 2017 yılında da açık işi en yüksek sektörlerden biri olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 15: Sektörlere Göre Açık İş Dağılımları

Sektör	Toplam			
	Açık İş Sayısı	Çalışan Sayısı	Açık İş Dağılımı	Açık İş Oranı
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	29.973	681.202	10,5%	4,2%
Gayrimenkul Faaliyetleri	3.604	84.625	1,3%	4,1%
Diğer Hizmet Faaliyetleri	7.930	206.461	2,8%	3,7%
İmalat	101.535	3.096.799	35,5%	3,2%
Bilgi ve İletişim	5.180	170.347	1,8%	3,0%
Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı	59.777	2.123.135	20,9%	2,7%
İnşaat	25.092	1.001.964	8,8%	2,4%
Kültür, Sanat Eğlence, Dinlence ve Spor	1.364	55.376	0,5%	2,4%
İdari Ve Destek Hizmet Faaliyetleri	15.811	680.676	5,5%	2,3%
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	847	41.711	0,3%	2,0%
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	11.003	591.207	3,8%	1,8%
Ulaştırma ve Depolama	12.595	682.248	4,4%	1,8%
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	1.346	75.898	0,5%	1,7%
Eğitim	3.996	260.199	1,4%	1,5%
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	3.283	256.283	1,1%	1,3%
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	2.119	176.081	0,7%	1,2%
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	565	58.082	0,2%	1,0%
Genel Toplam	286.023	10.242.294	100,0%	2,7%

Kaynak: 2017 Yılı İşgücü Piyasası Araştırmaları

İşgücü Piyasası Araştırmaları, işverenlerden derlediği talebe ilişkin hem sektörel hem de mesleki bazda veri derlemektedir. Bu bağlamda 2017 yılında açık işi en çok olan meslekler, sıralaması ve açık iş oranları ile Tablo 16'da sunulmaktadır. Tabloda işverenlerin istihdam etmek istedikleri açık pozisyonlardan Garson, Satış Danışmanı ve Makineci(Dikiş) mesleklerinin ilk üç sırada yer aldığı görülmektedir.

Tablo 16: Açık İşi En Çok Olan Meslekler

Sıra	Meslekler	Oran	Sıra	Meslekler	Oran
1	Garson (Servis Elemanı)	5,3%	6	Ön Muhasebeci	1,7%
2	Satış Danışmanı	4,9%	7	Şoför-Yük Taşıma	1,7%
3	Makineci (Dikiş)	4,3%	8	Ahşap Mobilya İmalatçısı	1,7%
4	Beden İşçisi (Genel)	3,6%	9	Gaz Altı Kaynakçısı	1,2%
5	Temizlik Görevlisi	3,3%	10	Muhasebeci	1,2%

Kaynak: 2017 Yılı İşgücü Piyasası Araştırmaları

Yine İşgücü Piyasası Araştırma kapsamına giren 2 ve daha fazla istihdamlı işyerlerinde işverenlere son 1 yıl içinde hangi mesleklerde eleman temininde güçlük çektiklerini ve bunun nedenleri sorulmuştur. Bu araştırma ile ulaşılan işyerlerindeki açık iş pozisyonları kadar istihdam etmek istenip de çeşitli sebeplerle aranılan işgücünü bulunamaması hususu da işgücü piyasası bilgisi için oldukça önemlidir. Araştırma sonuçlarından işverenlerin yüzde 18,5'unun temininde güçlük çektikleri meslekler olduğu anlaşılırken bu meslekler, Tablo 17'de gösterilmektedir. Buna göre ilk üç sırada yer alan mesleklerin aynı zamanda işverenlerin en çok açık işlerinin olduğu meslekler olarak belirttikleri ile aynı olması dikkat çekicidir.

Tablo 17: Temininde Güçlük Çekilen Meslekler

Meslek	%
Makineci (Dikiş)	5,1%
Garson (Servis Elemanı)	3,7%
Satış Danışmanı	3,6%
Elektrikçi (Genel)	1,9%
Aşçı	1,7%
Şoför-Yük Taşıma	1,6%
Gaz Altı Kaynakçısı	1,4%
Pazarlamacı	1,3%
Kaynakçı (Oksijen Ve Elektrik)	1,2%
Temizlik Görevlisi	1,1%
Diğer	77,3%
Genel Toplam	100,0%

Kaynak: 2017 Yılı İşgücü Piyasası Araştırmaları

Kurumun iş arayanlara yönelik tuttuğu kayıtların yanı sıra bir de işveren temelli talep verilerini içeren idari kayıtları mevcuttur. Kuruma kayıtlı işverenlerden intikal eden işçi istemi olan açık iş verilerine ilişkin Tablo 18'de son on yıla yönelik sayılar tablolaştırılarak verilmiştir. Buna göre yıllar geçtikçe açık işlerde yaşanan artış görülebilmektedir. 2007 yılından günümüze dek ilave 1 milyon 929 bin 112 açık iş pozisyonu kayıtlara geçmiştir. Diğer bir deyişle on yılda Kuruma gelen açık iş sayısı, tam 12 katına ulaşmıştır. Özellikle 2012 yılında Kurum'un hem yapısal, hem de hizmet politikalarına ilişkin geçirdiği köklü değişim sonucu 2013 yılında açık işlerde ciddi bir artış yaşanmıştır.

Tablo 18: İŞKUR Açık İş Verileri

Yıl	Açık İş Sayısı	Yıl	Açık İş Sayısı
2007	169.986	2012	851.136
2008	164.260	2013	1.414.929
2009	144.502	2014	1.724.253
2010	308.597	2015	2.030.603
2011	595.987	2016	2.099.098

Kaynak: Türkiye İş Kurumu

Resmi istatistik programına kayıtlı diğer bir veri olan Açık iş istatistikleri, ülkemiz işgücü piyasasının talebine ilişkin önemli veriler sunmaktadır. Meslek detayında da ulaşılabilen söz konusu istatistikler için Tablo 19'da Kuruma işverenlerin açık işlerini en çok hangi meslek detayında verdiklerine ilişkin veriler bulunmaktadır. Buna göre 2016 yılında açık işler sırasıyla en çok, Satış Danışmanı, Güvenlik Görevlisi ve Büro Memuru mesleklerinde olmuştur.

Tablo 19: Kuruma Kayıtlı Açık İşlerin Mesleklere Göre Sıralaması(2016)

Meslekler	Sayı	%
Satış Danışmanı	77.944	3,71%
Güvenlik Görevlisi	73.136	3,48%
Büro Memuru (Genel)	53.635	2,56%
Garson (Servis Elemanı)	52.731	2,51%
Reyon Görevlisi	45.854	2,18%
Beden İşçisi (Temizlik)	41.431	1,97%
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	37.216	1,77%
Makineci (Dikiş)	37.200	1,77%
Şoför-Yük Taşıma	27.706	1,32%
Kasiyer	26.394	1,26%
Beden İşçisi (İnşaat)	25.079	1,19%
Ön Muhasebeci	24.818	1,18%
Gaz Altı Kaynakçısı	17.734	0,84%
Aşçı	15.802	0,75%
Aşçı Yardımcısı	14.899	0,71%
Müşteri Temsilcisi	14.109	0,67%
Konfeksiyon İşçisi	14.065	0,67%
Elektrikçi (Genel)	13.806	0,66%
Müşteri Hizmetleri Görevlisi/Asistanı	13.453	0,64%
Sekreter	13.108	0,62%
Diğer Meslekler	1.458.978	69,5%
Toplam	2.099.098	100%

Kaynak: Türkiye İş Kurumu

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞGÜCÜ ARZ-TALEP EŞLEŞMEME PROBLEMİ ve "İŞ BEĞENMEME" OLGUSU

Türkiye'de mevcut istihdamın arz-talep yapısı etraflıca inceledikten sonra bu bölümde arz ve talep arasındaki eşleşmeme problemi ve bu probleme yol açan etkenler üzerinde durulmaktadır.

Ayrıca yazının ana problemi olan ve arz-talep uyumsuzluğuna bir başka neden olarak gösterilebilecek yeni bir kavram olan "iş beğenmeme" olgusundan bahsedilmektedir. Arz-talep uyumsuzluğuna ilişkin İŞKUR'un işgücü uyum politikalarına yer verilerek konuya ilişkin Kurumun hangi tür hizmetleri olduğu anlatılmaktadır.

3.1.İŞGÜCÜ ARZ-TALEP EŞLEŞMEME PROBLEMİ

İktisat biliminde, piyasa etkinliği, mevcut kaynakların optimal dağılımını ifade etmektedir.[101]Bu çerçevede ekonomide mevcut kaynakların etkin dağılımı işgücü piyasası için de oldukça önemlidir. Çünkü işgücü piyasasının etkin çalışması, işgücü talebi ve arzının birbirine denk olması anlamına gelmektedir.[102]Söz konusu denkliğin bozulması sonucu ortaya çıkan işsizliğin ise yapısal işsizlik olduğu ilk bölümde işsizlik çeşitleri anlatılırken ele alınmıştır. Buna göre; uzun bir zaman içerisinde ortaya çıkan yapısal işsizliğin oluşmasında bir takım iç nedenler olduğu gibi dış nedenler de mevcuttur. Bunlar, ekonomik küreselleşme ve teknolojik gelişmelerden ötürü üretimdeki köklü değişimlerin işgücü piyasasında yanlış eşleşmeye yol açmasıdır.[103]Söz konusu yanlış eşleşme iş arayanlar ve işgücü talep edenler arasında sayısal anlamdaki mutlak eşitsizlikten başka, işgücü arzı ve talebi arasında çeşitli boyutlardaki uyumsuzluk

---

[101] Woodford, Michael; "Financial Market Efficiency and the Effectiveness of Monetary Policy" **Economic Policy Review**, Cilt 8, 2002, s.85-94; aktaran, Cengiz, Sibel; Afşin, Şahin; "Refah Kaybı Çerçevesinde İşsizlik", **Ekonomi Bilimleri Dergisi,** Cilt 3, Sayı 1, 2011, s.136

[102] Melody, William H.; The Triumph and Tragedy of Human Capital: Foundation Resource for the Global Knowledge Economies, **Delft: TU Delft**, 2002, s.6; aktaran, Cengiz, Şahin; **a.g.m.,** s.136

[103] Cengiz; Şahin; **a.g.m.,** s.140

durumunda da işsizliği arttıran bir faktör olarak ortaya çıkar.[104]Bu çerçevede işsizlik, işgücü piyasasında kaynak dağılımının ve iş arayan ve mevcut işlerin eşleşmesinin rasyonelliği ile ilgili bilgi verebilmektedir. Toplumda toplam işgücü içinde, iş arayıp da uzun süre bulamayan kesimin oranı arttığında hanehalkı geliri ve firmalar açısından ciddi bir kayıp ve maliyet söz konusu olmaktadır. Toplumsal dengede bozuklukların görülebildiği böyle dönemlerde, toplam talepte de bir azalma hissedilmektedir. Azalan efektif talep, firmaların kar oranını düşürmekte ve dolayısıyla işgücü talebini de azaltmaktadır. Tam bu noktada ortaya çıkan işsizlik, bu anlamda uzun dönemde bir yapısal fenomen ve toplumsal kayıp olabilmektedir. Dolayısıyla, işsizliğin arz ve talep çerçevesinde etkinliğinin değerlendirilebilmesi[105]ve dolayısıyla işgücü piyasasının bu iki önemli aktörleri arasındaki uyumsuzluğun irdelenmesi oldukça önemlidir.

Ülkemizde idari kayıtlara göre işgücü piyasası işlerliğinde arz ve talep arasında ciddi bir uyumsuzluk olduğu göze çarpmaktadır. Ülkemiz kamu istihdam kurumu olan İŞKUR verilerine göre 2016 yılında işverenlerden 2 milyon 105 bin 436 kişilik açık işleri olduğuna dair beyan alınmıştır. Aynı zamanda yıl sonunda 2 milyon 372 bin 38 kişi de istihdam edilmeyi beklediğini Kuruma intikal ettirmiştir. Ayrıca yazında detaylarına yer verilen arz ve talebe ilişkin şu bilgi dikkat çekmektedir. İŞKUR idari kayıtlarına göre meslek bazında kayıtlı işsizler ile açık işler istatistiklerinden 2016 yılı verilerine göre ilk yirmi meslekten on beşinin birbirinin aynısı olduğu görülmektedir. Söz konusu mesleklerde iş arayan 516 bin 915 işsiz varken aynı tür mesleklerde bulunan açık iş sayısı 525 bin 389 kişidir. Başka bir deyişle bir tarafta işe yerleşmeyi bekleyen bireyler diğer tarafta istihdam etmek isteyen işverenler mevcuttur. Arzın da talebin de sayısal olarak hem fazla oluşu hem de birbirlerine bu kadar yakın olmaları, akla "Neden eşleşemiyorlar?" sorusunu getirmektedir. Bireylerin istedikleri kriterlerde bir iş ve firmaların istedikleri özelliklerde bir eleman bulması zaman alan bir süreçtir. Tüm işçilerin aynı özelliklere sahip olduğu, benzer olarak tüm firmaların da türdeş olduğu bir piyasada herhangi bir işsizle herhangi bir işverenin karşılaşması başarılı bir eşleşmeyi netice verecektir. Böyle bir durumda, işsiz sayısının artması firmaların açık pozisyonlarını doldurma ihtimalini yükseltecek, açık iş sayısının artması da işsizlerin iş bulma ihtimalini artıracaktır. Dolayısıyla hem işsiz sayısının hem de açık işlerin sayısının artması başarılı eşleşmelerin de sayısını artıracaktır. Ancak gerçekte uygun iş ve işçinin

[104] Gürsel, Seyfettin vd.; "Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik", **Türk Sanayileri ve İş Adamları Derneği Dergisi**, İstanbul 2004, Cilt 11 Sayı 381 s.175
[105] Cengiz, Şahin; **a.g.m.,** s.136

bir araya kolaylıkla gelebilmesi için işgücü arz ve talebinin uyumlu olmalıdır. Örneğin, nitelikli işçilere ihtiyaç artarken, niteliksiz işçilerin sayısı yükseliyorsa, uygun iş ve işçinin bir araya gelmesi daha zor bir hale gelecek ve başarılı eşleşmelerin sayısı azalacaktır.[106]

Arz-talep uyumsuzluğu sorunsalının çok çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Beceri uyumsuzluğu ile vasıf uyumsuzluğunun, bu nedenlerin başında olduğu çokça söz edilse de verimlilikteki uyuşmazlık ve özellikle yazının ana konusu olan "iş beğenmeme" kavramı da söz konusu nedenler arasına katılabilir.

3.1.1.Beceri Uyumsuzluğu

Türkiye Yükseköğretim Ulusal Yeterlikler Çerçevesi raporuna göre beceri; Bilgiyi uygulayabilme, problemleri çözebilme ve görevleri tamamlayabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Yaşam boyu Öğrenim Avrupa Yeterlikler Çerçevesi (EQF-LLL) kapsamında ise beceriler, bilişsel (mantıksal, sezgisel ve yaratıcı düşünce) veya uygulamalı (el becerisi ve yöntem, materyal, araç gereç kullanabilme) olarak belirtilmektedir.[107]Literatürde vasıf kavramıyla da karıştırılan beceri, özellikle deneyim yoluyla elde edilen ve istihdam edilen işle ilişkili genel ve teknik yetkinliklere işaret etmektedir.[108]

Beceri kavramı tanımı ışığında uyumsuzluk ise, yabancı kaynaklarda 'Skill Mismatch' olarak tanımlanmakta ve ilişkili olmasına rağmen Beceri Noksanlığı(Skill Shortage), Beceri Fazlalığı(Skill Surplas) ve Beceri Açığı(Skill Gap) şeklinde belirtilen tüm kavramlar ayrı ayrı ele alınmaktadır. Buna karşın ulusal kaynaklarda hemen hepsi Beceri Uyumsuzluğu kavramı içerisinde değerlendirilmektedir. Dolayısıyla söz konusu kavramı anlamak için çok yönlü irdelemek gerekmektedir. Öyle ki uyumsuzluğa kişi bazlı bakacak olursak; çalışan bir bireyin sahip olduğu becerilerle mevcut işinin gerektirdiği becerilerin birbirinden farklı olması anlamına gelir. Kişinin beceri seviyesinin yaptığı işin gereksiniminden düşük ya da yüksek olması fark etmeksizin uyumsuzluk olarak kabul edilmektedir.

Beceri Noksanlığı ekseninde ise uyumsuzluk; işverenin işgücü piyasasında cari ücret düzeyinde gerekli becerilere sahip eleman istihdam edemediğinde ortaya çıkar.

---

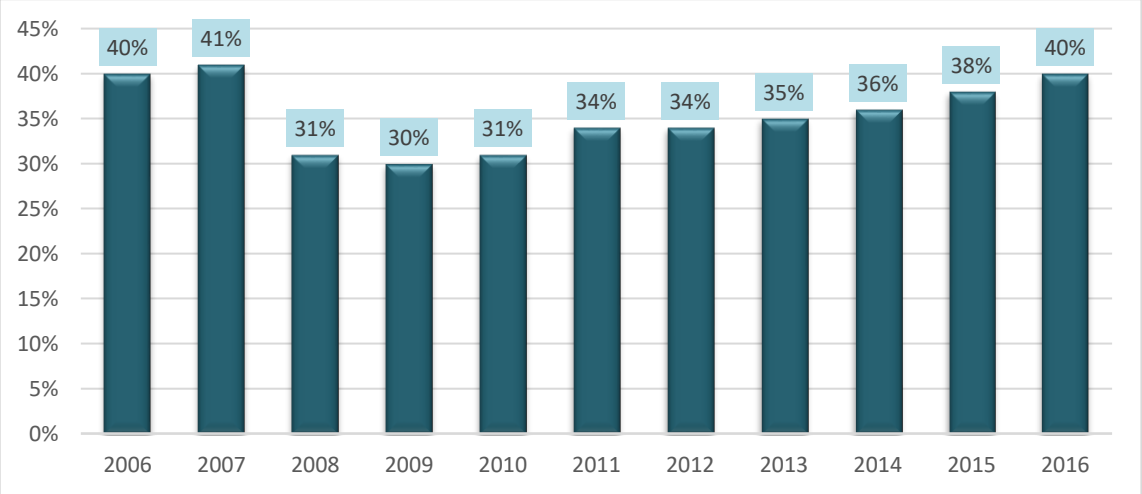
[106] Gürsel, Seyfettin vd.,2004,s.176
[107] **Türkiye Yükseköğretim Ulusal Yeterlikler Çerçevesi Ara Raporu**, s.8.
[108] Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, **a.g.e.,** s.45

Beceri arzı ve beceri talebi gibi oluşmasında iki farklı etken vardır. Bunlardan işgücü kıtlığı olarak da bahsedilen özellikle friksiyonel işsizliğin olduğu ülkelerde görülen çalıştırılacak birey bulunamaması, işyerinin lokasyonu gereği piyasada yeterli sayıda donanımlı kişiler olmasına rağmen insanların kolayca bu işe ulaşamaması veya uygun becerilere sahip kişi sayısının yeterli olmayışı gibi nedenlerle ortaya çıkabilmektedir.[109]

Beceri Fazlalığı, belirli bir beceri türü için mevcut insan kaynağı arzının, o beceri türü için olan talebi aşması durumu[110]nda ortaya çıkan bir uyumsuzluktur. Beceri Açığı ise hâlihazırda çalışmakta olan bireylerin yaptıkları işlerine uygun beceri seviyeleri olmadığından ötürü o işte eksikliklerin yaşanması halidir. Genellikle kurum içi hizmetlerle sorun çözülebilmektedir.

ManPower Group adlı özel bir istihdam bürosu 2006 yılından itibaren düzenli olarak beceri formasyonuna ilişkin uluslararası işgücü piyasasında araştırmalar yapmaktadır. Sonuncusu 2016 yılında gerçekleştirilen söz konusu araştırmaya göre uluslararası işverenlerin yüzde 40'ı açık işlerini doldurmakta beceri yetersizliği nedeniyle zorlandıklarını belirtmişlerdir.[111]Yıllara göre söz konusu oranın artışını temsil eden grafik Şekil 11'de verilmiştir.

Şekil 11:Yıllara Göre Beceri Yetersizliği Seviyesi

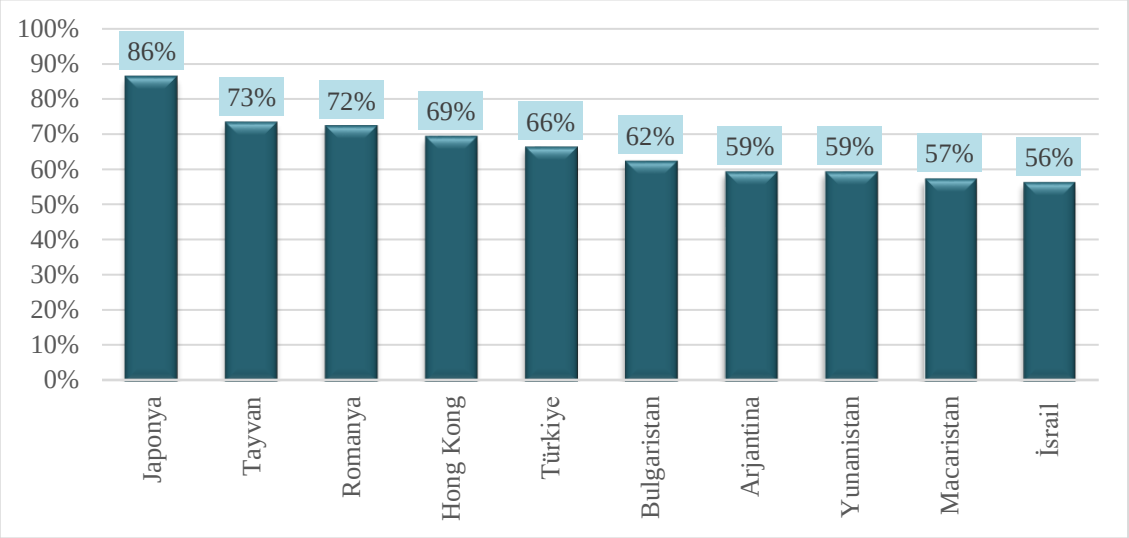


Kaynak: Manpower Group

[109] Quintini, Glenda; "Over Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature", **OECD Social, Employment and Migration Working Paper**, No.121, s.8-10
[110] Hatipoğlu, Lütfiye; **Avrupa Birliği'nde Beceri Uyumsuzluğu Olgusuna Yaklaşım Perspektifinde Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler,** Uzmanlık Tezi, Ankara 2016, s.14
[111] Manpower Group; **2016 Yetenek Açığı Araştırması**

2016 yılında işverenlerin beceri yetersizliği nedeniyle dolmayan açık pozisyon oranı 2006 dan bu yana en yüksek hesaplanan oran olmuştur. Araştırma raporuna göre Türkiye'de ise bu oranın yüzde 66 olduğu belirtilmiş olup oransal olarak beceri yetersizliğinin en yüksek olduğu ilk on ülkeye ilişkin veriler Şekil 12'deki grafikte mevcuttur.

Şekil 12:Beceri Yetersizliği Nedeniyle Açık İşleri Doldurma Zorluğu (%)



Kaynak: Manpower Group Yetenek Açığı Araştırması

Araştırma, işgücü piyasalarında iş arayanların sayısı artmış olmasına rağmen birçok ülkede ve özellikle üretim sektörü yoğun ülkelerde beceri yetersizliğinin ciddi boyutlara ulaştığını göstermektedir. Bu nedenle işgücü piyasasında arz talep dengesizliğini ağırlıklı olarak doğru zamanda ve doğru yerde yeterli beceriye sahip işgücünün olmayışının bir sonucu olarak görülebilir.[112]Günümüzde şirketlerin talep ettiği beceriler rutin el becerisine dayalı ve bilişsel becerilerden çıkıp hızla sosyal-duygusal beceriler gibi daha çok spesifik üst basamak becerilere doğru kaymaktadır.[113]

3.1.2. Eğitim-İstihdam Arasındaki Uyumsuzluk(Vasıf Uyumsuzluğu)

Son yıllarda tüm dünyada eğitimle ilgili söylemlerin hemen hemen hepsi, beşeri sermaye donanımını artırmak ve daha iyi iş olanakları için veya ekonomik büyümeyi hızlandırmak adına eğitime yatırım yapmak şeklinde bir gündem oluşturmaktadır. Dolayısıyla kişinin çalışacağı işle ilgili kazanması gereken vasıflar için ve ekonomik

[112] Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, **a.g.e.,** s.55-56
[113] Arias, Omar S., Carolina Sanchez- Paramo; "Growing with Jobs in Europe and Central Asia", **World Bank, Europe and Central Asia Reports Executive Summary**,p.8

gelişme yararına; hayat boyu eğitim, eğitim politikalarının başat kavramsal çerçevesi olmuştur.[114]Bu bağlamda vasıf kavramını açacak olursak; beceri kavramına oldukça yakın bir terminolojiye atıf yapmış olsa da kavramlar arasında bazı temel farklılıklar olduğu da bilinmektedir. Her şeyden önce vasıf, sadece formel veya sertifikalı eğitim yoluyla kazanılan formasyonu ifade etmektedir.[115]Becerinin ise özellikle deneyim yoluyla ve istihdam edinilen işle ilgili genel ve teknik yetkinliklere işaret ettiği daha önce yazında belirtilmiştir.

İstihdamın artırılması için atılması gereken en temel adım istihdamı destekleyecek eğitim politikalarının gözden geçirilmesidir. Özellikle Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında 2023 hedeflerine ulaşabilmek adına ülke olarak nitelikli bir işgücüne sahip olmak büyük önem taşımaktadır. Ekonomik aktivitelerde giderek AR-GE ve inovasyonun artan önemi göz önüne alındığında firmaların istihdam ettikleri personelin küresel ölçekte rekabet edebilecek nitelikte olmasının gerekliliği son günlerde daha çok hissedilmektedir.[116]Ancak gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasının talep ettiği nitelikler ile eğitim sisteminin arz ettiği nitelikler arasındaki uyuşmazlık, diğer adıyla vasıf uyumsuzluğu, işgücü piyasasının en önemli sorun alanlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır.[117]Öyle ki ülkemizde işsizliğin nedenleri arasında eğitim-istihdam ilişkisinin kurulamamış olması önemli bir yer tutmaktadır. İşgücü piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını dikkate almayan eğitim sistemi işsizliğin oluşmasında rol alan etkenlerden biridir.[118]

Türkiye'de eğitim ve istihdam arası ilişkiye baktığımızda eğitim sistemimizin örgün eğitim ağırlıklı olduğu, eğitim kurumlarından mezunların edindikleri bilgi beceri ve vasıf düzeyinin piyasanın talep ettiğinden çok farklı olduğu görülmektedir. Bu durum eğitim ve istihdam arasında kopukluk olduğunu ortaya koymaktadır. Dünyada artık işgücü piyasası ile eğitim kurumları arasında çok sıkı bir ilişki vardır. Teknolojik

---

[114] Gündoğan, Biçerli; **a.g.e.,** s.115
[115] Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, **a.g.e.,** s.45
[116] Çağlayan, Zafer; "Eğitim ve İstihdam İle 2023 Hedeflerine Ulaşacağız", **İstihdamda 3i Dergisi**, Sayı 8, Ankara 2013, s.15
[117] Bedir, Eyüp; "Eğitim-İstihdam İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Güncel Tartışmalar", **İstihdamda 3i Dergisi**, Sayı 8, Ankara 2013, s.39
[118] Çondur, Funda; Mehmet, Bölükbaş; "Türkiye'de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 47, Sayı 2, Aydın 2014, s.86

değişmeye bağlı olarak ortaya çıkan kurumsal ve örgütsel değişmeler işgücünün eğitim düzeyinin mutlaka yükseltilmesini gerektirmektedir.[119]

Yazında eğitim durumuna göre işsizlik oranlarından daha önce bahsedildiği üzere ülkemizde eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik oranının arttığı görülmektedir. Söz konusu durum ülkemizde işgücü piyasasının yapısal durumunu ortaya koyan bir göstergedir.[120] Ancak bu durum, sadece ülkemize has bir durum olmayıp gelişmekte olan tüm ülkelerde görülmektedir. Öyle ki bu türden ülkelerde teknolojik gelişmelere uyum sağlama gelişmiş ülkelere göre daha zordur. Yeterli altyapı ve vasıflı işgücüne sahip olmama, gelişmekte olan ülkelerde ucuz işgücü kullanımının yoğun olmasına yol açmaktadır. Diğer yandan da ileri teknolojinin kullanılabilmesi açısından vasıflı işgücüne duyulan gereksinim artmaktadır. Dolayısıyla işgücünün yeni istihdam alanlarına uyum sağlaması açısından geliştirilecek politikaların eğitim politikalarıyla birlikte ele alınması oldukça önemlidir.[121]

Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETA)'nın 2012 yılında Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı adına yaptığı "Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi" araştırmasına ait bulgular, buraya kadar yazılanlara somut örnekler sunmaktadır. Araştırma kapsamında, işgücü piyasasında etkinliği olan 6 büyük ilde 107 firmaya mülakat uygulanmıştır. Ziyaret edilen firma temsilcileri yeterli sayıda başvuru almalarına ve yeterli sayıda adaya ulaşmalarına karşın adayların nitelik, gerekse tecrübe açısından donanımlı olmadıklarını ve ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak olduklarını ifade etmişlerdir. Beceri eksikliğinin yanı sıra vasıf uyumsuzluğuna da vurgu yapan bazı temsilciler, bu durumun eğitim sistemindeki aksaklıklardan kaynaklandığını ifade etmişlerdir.[122]

2014 yılında Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği(WAPES), OECD ve Amerikalılar Arası Kalkınma Bankası(IDB)'nin ortaklaşa hazırladıkları "Dünya Kamu İstihdam Kurumları" raporunda 'Uyumsuzluğun En Kötüsü: Bir Nesil Tehlike Altında' başlığı ile "Uygun eşleşme, yaşam döngüsü için gereklidir." gibi iddialı bir cümleye yer vererek duruma dikkat çekmek istemişlerdir. Ayrıca raporda uyumsuzluğun doğuracağı

---

[119] İçli, Gönül; "Eğitim, İstihdam ve Teknoloji", **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Denizli 2001, Sayı 9, s.68
[120] Mahiroğulları, Adnan; Adem, Korkmaz; **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları(Türkiye ve AB Ülkeleri)**, Filiz Kitabevi, İstanbul 2005, s.36-37
[121] İçli; **a.g.m.,** s.68
[122] Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, **a.g.e.,** s.139

sonuçlardan da bahsedilerek şu hususlara vurgu yapılmıştır; Beceri/Vasıf uyumsuzluğu daha ziyade gençlerde görülmektedir. Gençlerin okuldan işgücü piyasasına etkin bir şekilde geçiş yapmalarını engelleyen yapısal kısıtlar, küresel mali krizin ardından söz konusu grupta eksik istihdamı ve işsizliği artırmaktadır. Gençlerin piyasa ile daha uyumlu beceri/vasıf kazanmalarını ve işgücü piyasasına girişte daha iyi bir başlangıç yapmalarını sağlamak adına daha fazla çaba ihtiyacı vardır.[123]

Küresel çalışma çağındaki nüfusun dörtte biri 15 ila 24 yaş arasındadır. ILO'nun tahminine göre bu durum, genç bir bireyin yetişkin birinden neredeyse üç kat daha fazla işsiz olma ihtimali olduğunu göstermektedir. İlk iş bulmada başarısızlık ve uzun süreli iş bulamama, gençlerin kariyer beklentileri üzerinde uzun vadeli olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu mevcut durumun tüm neslin emek piyasasındaki performansını azaltma riski taşıdığı anlamına gelmektedir. Şüphesiz genç işçilerin neredeyse üçte birinin Burkina Faso, Kamboçya, Etiyopya ve Uganda gibi ülkelerde günlük 1,25 ABD Dolarından daha az fakirlik sınırının altında çalıştığı şaşırtıcı değildir. Günümüzde düşük beceri/vasıf profili ile bu durum yaygın bir fenomen halini almıştır.[124]Gençler daha yüksek ücret beklediklerinde ellerindeki asgari ücreti de kaçıracaklarını düşündüklerinden kendilerini daha yükseğe taşıyamazlar. Bu modelin benzeri OECD üye ülkeleri için ve Latin Amerika, Karayipler'de de gözlemlenmektedir. Düşük beceri/vasfa sahip işçilerin eğitimden geçme ihtimalleri düşüktür. Daha önce iyi bir eğitim almadan işgücü piyasasına girmiş olan bireylerin mesleki yaşamları boyunca vasıflarını artırma fırsatı oldukça düşüktür.[125] Dünya çapında 70 milyondan fazla genç(15 yaş altı) okula kayıtlı değildir. Düşük gelirli ülkelerde işgücünün yüzde 73'üne kadar okuryazarlık bulunmamakta ve ortalama eğitim yılı 1,2 yıla kadar düşük olabilmektedir. Gençler, kayıt dışı çalışanlar, yerleşim bölgelerinde yaşayanlardan 800 milyondan fazla kişinin eğitime erişimi zor veya erişimi olmayan orantısız bir pay oluşturmaktadır. Avrupa Birliği'nin çoğunda olduğu gibi yüksekokula kaydolma oranına sahip ülkelerde bile gençlerin yüzde 15'i ortaokul eğitimini bitirememektedir.[126]Dolayısıyla eğitim istihdam arasındaki bağlantı daha güçlü ve daha uzun süreli olmalıdır. Başka bir deyişle bireyler hayatlarının

---

[123] OECD, World Bank; **Indicators of Skills for Employment and Productivity: A Conceptual Framework and Approach for Low-Income Countries**, 2013

[124] ILO; **Global Employment Trends for Youth 2013: A Generation at Risk. International Labor Organization**, Geneva 2013

[125] IDB, WAPES, OECD; **The World of Public Employment Services**, p.93

[126] European Training Foundation (ETF); **Skills Anticipation and Matching Systems in Transition and Developing Countries,** December, 2012.

herhangi bir döneminde işgücü piyasasına girdiklerinde bu bağ kopmamalıdır. Eğitim bağlantısı, istihdam piyasaları ile eğitim-öğretim arasındaki sabit ve uzun ömürlü bir bağlantı olarak işlev görmelidir.[127]

Eğitim-İstihdam üzerine yazılmış tüm makaleler, yapılan tüm araştırmaların sonucu olarak; söz konusu kavramın çift gerekli bir fonksiyon olduğu kanısıdır. Bugün artık ne istihdamın eğitimsiz ne de eğitimin istihdamsız düşünülemeyeceği aşikârdır.

3.1.3.Verimlilik

Mal ve hizmetlerin üretilmesinde en önemli üretim faktörü 'insan gücü' dür. Firmaların taşıdıkları temel amaçlar, pazardaki diğer firmalardan daha üstün özelliklere sahip mal ve hizmet üretebilmek, teknoloji açısından sektörün lideri durumuna gelebilmek, satış hacmini ve karlılığı sürekli olarak artırabilmek, masrafları azaltarak israfı önleyebilmek, çalışanlarının motivasyonunu yüksek tutabilmek, firmanın imajını güçlendirebilmektir. Belirtilen bu amaçların gerçekleştirilebilmesi ise tek bir şeye bağlıdır; "işgücünün verimli kılınması". Örgütsel amaçlara insanların gayreti ile varılabilir, bir örgütün ne ölçüde üretken ve etkili olacağı ise çalışanların verimliliğine bağlıdır.[128]Dolayısıyla üretimde özellikle öne çıkan kavramın verimlilik olduğu görülmektedir. Verimlilik; "bir sistemin ürettiği ürün ile bu ürünü oluşturmak için kullanılan girdi arasındaki ilişkidir" şeklinde tanımlanabilir. Bu tanımdan hareketle verimlilik kavramını, "çeşitli mal ve hizmetlerin üretimindeki kaynakların yani işgücü, sermaye, yer, malzeme, enerji ve bilgi gibi unsurların etkili bir şekilde kullanımıdır" şeklinde de ifade etmek mümkündür.[129]Tanımında üretim sırasında yararlanılan kaynaklar arasında sayılan bu işgücünün bütün ötekilerden farklı özellikler taşıdığı düşünülmektedir. Beden ve zihin gücü ile üretime dahil olan insan, aynı zamanda bütün diğer kaynakları bir araya getirip anlamlandıran ve harekete geçiren en önemli öğedir.[130]

Literatürde farklı tanımlamaları ve türleri olan söz konusu kavrama ilişkin bu bölümde üretim faktörlerinden işgücünün verimliği ve bu verimliliği azaltan uyumsuzluk

---

[127] IDB, WAPES, OECD; **a.g.e.,** s.94

[128] Yumuşak, Sedat; İş gören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Balıkesir 2008, Cilt 13, Sayı 3, s.241

[129] Kurt, Levent; **İşgücü Verimliliğinin Göstergesi Olarak İş Çıktısı Miktarına Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi – ODTÜ Kütüphanesi'nde Bir Uygulama,** Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2012, s.1

[130] Milli Prodüktivite Merkezi; **Verimlilik raporu**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 2002, s.75; aktaran, Özkoç, Özgül; **Hastanelerde İşgücü Verimliliğine Etki Eden Faktörler ve Çalışanların İşgücü Verimliliği Konusundaki Tutumlarını Ölçmeye Yönelik Özel Bir Hastanede Yapılan Araştırma,** Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2005, s.13

değişkenlerine yer verilecektir. Söz konusu uyumsuzluğun, işgücü arz talep dengesizliğine yol açan bir başka değişken olması sebebiyle söz konusu verimlilik, türleri arasında en kritik, ölçümü ve yönetilmesi en zor olan verimlilik türüdür. İşgücü verimliliği Taylor'dan beri ilgi duyulan bir alan olmasına rağmen, bu konudaki tutumlar uzun yıllar boyunca tek boyutlu ve mekanik olmaktan kurtulamamıştır. Birçok insan için hala işgücü verimliliği angarya, fazla çalışma, maliyet düşürme kavramları ile anlamdaş olduğu düşünülmekte ise de bu yaklaşımın doğru olmadığı bilinmektedir.[131]

ILO tarafından "Verimlilik, kullanıcıların talep ettiği ürün/hizmetlerin, hangi etkenlikle üretildiğini tanımlar." şeklinde ifade edilmiştir. Formülüze edildiğinde ise kısaca aşağıdaki gibi gösterilmektedir;

$$\text{İşgücü Verimliliği} = \frac{\text{Üretim miktarı (birim/adam - saat veya birim /işçi sayısı)}}{\text{İşgücü miktarı}}$$

İşgücünün, sahibi iradesi dışında kullanılmayan, depolanamayan, maddi yönünden çok sosyal ve psikolojik yönü daha çok ağır basan bir verimlilik unsuru olduğu söylenebilir. Bu nedenle, işgücü verimliliği ölçümlerinde, çalışanın psikolojik ve sosyal durumu da büyük önem taşımaktadır.[132]Öte yandan, işgücünü verimli kullanamayan bir sistemin toplam verimliliği hiçbir zaman tam anlamıyla sağlanamamaktadır. Bu nedenle işgücü verimliliği, sistemlerin hedef ve amaçlarına ulaşabilmesi için büyük önem taşıyan bir kavramdır.[133]

Mal ve hizmet üretiminin odağında olan iş gücü verimliliğini etkileyen çok sayıda etken bulunmakta, bir firmada iş gücünün verimlilik düzeyi bir bütün içerisinde söz konusu etkenlerin karşılıklı etkileşimi sonucunda oluşmaktadır. İşgücü verimliliğine etki eden faktörler üç grupta toplanabilir. Bunlar, talebe veya arza bakan yönleriyle değişse bile şu şekilde belirtilebilir; Mali şartlarda uyumluluk, Ergonomi-Fiziki uyumluluk, Psiko-Sosyal Faktör ve Bireylerin kendilerine has özelliklerin uyumluluğudur.

---

[131] Prokopenko, Joseph; **Verimlilik Yönetimi: Uygulamalı El Kitabı**, Çev. Olcay, Baykal; Nevda, Atalay; Erdemir, Fidan;6. Baskı, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara 2005, s.231

[132]Ataay, İ.D.; **İşletmelerde insan gücü verimliliğini etkileyen faktörler: verimlilik, çalışma zamanı ve ücret tatmini**, MESS Yayınları Ankara 1987, s.1; aktaran, Akçay, Hamit; **Gıda perakendeciliğinde işyeri ve işgücü verimliliği**, Yüksek lisans tezi, İstanbul 2010, s.1

[133] Kurt; **a.g.e.,** s.1

Mal veya hizmet üretiminde doğrudan ya da dolaylı olarak katkıda bulunan her türlü emek, karşılık olarak ücrete hak kazanır.[134]Bir işçi için ücretlendirme, emeğinin karşılığı olduğu gibi bu hususta hak sahibi konumundadır. Verimi arttırıcı ve kişiyi motive edici bir unsur olduğu gibi uyumsuzluğu söz konusu olduğunda da aksi tesir oluşturucu bir yapısı mevcuttur. Öyle ki her üretime karşılık gelen ayrı bir ücret mevzu bahistir. Yapılan işin veya verilen hizmetin niteliğine göre değişebilen bu durumu, verimlilik şartı taşıyan firmaların mutlak şartta uyumlulaştırmaları gerekmektedir. Aksi halde bireylerin kendilerini ekonomik yönden rahatlatmayan işlerde istihdam olmak istememelerine ve sonuç olarak arz-talep dengesinde bozukluklara yol açacaktır.

Verimlilik ile ilgili birçok unsur olduğu daha önce de söylenmiştir. Ancak verimlilik artışında rol oynayan en önemli unsurun insan olduğu yadsınamaz bir gerçektir. İnsanın olmadığı hiçbir sistem düşünülemeyeceği aşikârdır. Tam otomatik makinelerle çalışılsa bile onları düzenleyen, denetleyen, tamir eden yine yegâne güç insan gücüdür. Geçmişteki yönetsel sistemlerde insan bir makine gibi görülmüş ve sistemde ona da tıpkı diğer metalar gibi az değer verilmiştir. Ancak sonraları bu yanlıştan dönülmüş ve insanın duygusal bir varlık olduğu, işlerini yaparken etrafında buluna kişiler ve değerler gibi onu etkileyen başka faktörlerin de olduğu ve bunlara önem verilmesi gerektiği anlaşılmıştır.[135]

Bireylerin çalışırken verimliliklerine etki eden diğer bir değişken ergonomi uyumluluğudur. Söz konusu ergonomi bilimiyle ilgili işgücünü etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar, insan sağlığına etki eden unsurlar, çalışma ortamındaki havalandırma, ısı, ses ve gürültü, ışıklandırma, titreşim, iş güvenliği, insan-makine sistemleri gibi genel olarak çalışılan fiziki ortamdaki koşullar içine girmektedirler. Bugün işsizlerin önlerine gelen iş tekliflerini kabul edip etmeme durumlarının çalışma ortam ve koşuluna bağlı olarak değiştiği görülmektedir. Bireyler etraflarından duydukları iş kazalarının kendi başlarına da gelebileceği endişesi taşıdıklarında ya da çalışılacak yerde sağlıklarına zarar verecek bir unsur olduğunu düşündüklerinde ve sunulan işin böyle bir potansiyeli de aynı anda mevcut olduğunda bireylerin ya verimliliği düşecektir ya da istihdamları oldukça güç olacaktır.

---

[134] Kurt; **a.g.e.,** s.40

[135] Erkan, Necmettin; **Verimlilik, sağlık ve güvenlik için insan faktörü mühendisliği ergonomi**, Millî Prodüktivite Yayınları, Ankara 2005, s.19; aktaran, Kurt; **a.g.e.** s.18

Benzer şekilde fiziki olmasa bile psiko-sosyal olarak da çalıştıkları ya da çalışmayı düşündükleri işyerlerinde kendilerini rahat hissetmeyecekleri, mobbing endişesi taşıyabilecekleri, kendilerine değer verilmediğini düşündükleri durumlarda da bireylerin verimliğinin azaldığı ve istihdamlarının zorlaştığı görülmektedir.

Bunların dışında bir de bireylerin kendilerine has özellikleri de işgücü verimliliğine etki eden diğer bir faktördür ki bu tür durumlarda yaşanan uyumsuzluklar daha çok beceri ve vasıfta yaşanan uyumsuzluklardır. Bireylerin sahip oldukları niteliklerle çalıştıkları işin gereği sahip olmaları gereken özelliklerin eşleşmemesi durumunda ortaya çıkan bu uyumsuzluk türlerinden yazının önceki bölümünde bahsedilmiştir. Beşeri Sermaye Teorisi'ne göre de bireylerin sahip oldukları beşeri sermaye birikimindeki nitelikler, verimliliklerinin ve rekabet güçlerinin farklılaşmasına neden olduğu belirtilmektedir.[136] Dolayısıyla bireylerin beşeri sermaye olarak heybelerine katacakları her türlü eğitim-öğretim kendi yararlarına olacağı gibi verimliliklerini de artıracak ve dolaylı olarak arz – talep uyumsuzluk problemine bir nevi çözüm olacaktır.

3.2. ARZ-TALEP UYUMSUZLUĞU BAĞLAMINDA İŞ BEĞENMEME PROBLEMİ

Daha önceki başlıkta arz- talep uyumsuzluğunu anlatırken; Türkiye İş Kurumu verilerine göre 2016 yılında işverenlerden 2 milyon 99 bin 98 kişilik açık işleri olduğuna dair beyan alındığı buna karşın yıl sonunda 2 milyon 372 bin 38 kişinin de istihdam edilmeyi beklediği vurgulanmıştır. Ayrıca söz konusu durumda bu açık işlerin karşılanamaması veya kayıtlı işsizlerin iş bulamaması konusu gayri iradi olarak irdelenmiştir. Yazının bu kısmında ise iradi sebeplere değinilerek arz-talep uyumsuzluğu problemine bir başka açıdan bakılması hedeflenmektedir.

Türkiye'de işsizliğin en önemli özelliği yapısal oluşudur.[137]Bu da bizi yine arz talep uyumsuzluğu sonucuna götürmektedir. Kendi içinde kısır bir döngü oluşu, doğası gereği zaten çözümü güç olan işsizliği ülkemizde daha da zor bir hale getirmektedir. İşgücü arzının kendine has yapısı ile aynı şekilde talebin istekleri ve ihtiyaçları kapsamında oluşan gayri iradi uyumsuzluklar olarak bakılacak olursa bunun bir de iradi olan kısmı söz konusudur. Tam bu noktada yazında kişilerin çalışma arzusunda ve

---

[136] Bedir, Eyüp; "Yirmi birinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi ve Eğitim-İstihdam İlişkisi", **Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** özel Sayısı, Ankara 2002, s.58
[137] İslamoğlu; **a.g.e.,** s.129

durumunda olduğu halde kendi istekleri ya da hedeflerine talepte karşılık bulamadıklarında ortaya çıkan duruma "iş beğenmeme" adı verilmektedir.

Günümüzde bireylerin çeşitli nedenlerle kendilerine sunulan işleri, iradi olarak reddetmeleri artık çokça karşılaşılan bir durumdur. Bu da hâlihazırda var olan arz- talep uyumsuzluğuna başka bir boyut getirmektedir. Yazında işgücü arzının incelendiği bölümde belirtildiği üzere 2016 yılında Kuruma kayıtlı olan işsizlerin Büro Memuru, Satış Danışmanı, Sekreter, Ön Muhasebeci, Muhasebeci, Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi gibi daha çok masa başı işlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Söz konusu meslekler, kayıtlı işsizleri mesleklerine göre sıraladığımızda ilk yirmi meslek arasında yer almaktadır. Masa başı işlerde çalışma isteği; daha çok gençlerde görülmekle beraber, beden gücü ağırlıklı işlerde çalışılmak istenmemesi, özellikle sanayisi gelişmiş illerde işgücü piyasasının ihtiyacı olan ara eleman ihtiyacında sıkıntı yaşatmaktadır. Talebe yönelik olarak düzenlenen 2017 yılı İPA sonuçlarına göre; işverenler en çok Makineci(Dikiş) meslek elemanını bulmakta zorlandıklarını belirtmişlerdir. Elektrikçi, Kaynakçı, Gaz Altı Kaynakçısı gibi sanayi sektörünün olmazsa olmazları, her yıl olduğu gibi bu yıl da temininde güçlük çekilen ilk on meslek arasında bulunmaktadır.

Bunun yanı sıra işsizlerin vasıf/becerilerinden daha yüksek oranda ücret beklentisi içerisinde olmaları da iş beğenmeme nedenleri arasında karşımıza çıkmaktadır. 2017 yılı İPA sonuçlarına göre işverenlerin yüzde 24'ü, işsiz bireylerin talep ettikleri ücretler yüksek olduğundan ötürü ihtiyacı olan mesleği temin etmekte zorlandıklarını belirtmişlerdir. Diğer bir deyişle yaklaşık her 4 işverenden 1'ine iş arayanların talep ettiği ücret yüksek gelmektedir. Bu da ülkemiz işgücü piyasası açısından oldukça yüksek bir sayıdır. Ayrıca yine işverenlerin yüzde 24,1'i de iş arayanların, kendilerine sunulan çalışma ortam ve koşullarını beğenmediklerini beyan etmişlerdir. Bireylerin gerek yetiştirilme tarzları gerekse henüz işgücü piyasasında bulunmamış olmaları nedeniyle çalışma ortam ve koşullarını beğenmedikleri için kendilerine sunulan işleri reddettikleri görülmektedir. İş arayanların bu eğilimi taşıdıkları düşüncesine yaklaşık her 4 işverenden 1'i katılmaktadırlar.

Bir diğer iş beğenmeme nedeni olarak ise, işyerinde vardiyalı çalışma yapılması durumudur. Bu çalışma türünün, özellikle kadın iş arayanların istihdamını olumsuz etkilediği görülmektedir. Büyük işletmelerde oldukça yoğun kullanılan bu çalışma stilinde vardiya sayısındaki artış, kadın istihdamında aynı oranda azalışa sebep olduğu

düşünülmektedir. Tüm bu nedenlere ek olarak bir de özellikle son yıllarda yükseköğretim mezunu işsizlerin iş garantisi ve daha iyi çalışma ortam ve koşulu olması düşüncesiyle kamuda çalışmayı hedef aldığı ve özel sektörde çalışmak istemediği görülmektedir. Bu da bireylerin karşılarına çıkan özel sektör işlerde detaylara takılıp, daha titiz davranmalarına neden olmaktadır.

Ülkemizde gerekçeleriyle birlikte açıklanmaya çalışılan "iş beğenmeme" kavramına ilişkin henüz salt bir araştırma olmadığı gibi konuya ilişkin kaynak bulmak da mümkün değildir. Söz konusu kavram sadece birkaç araştırmada mevzu bahis olmuştur. Örnek verecek olursak ilki Sakarya ilinde işsizlik nedenleri araştırması kapsamında işgücü piyasasının arz tarafını oluşturan işsizlere anket yapılarak veri derlenen bir araştırmadır. 2011 yılı Kasım ayında yapılan araştırma, Sakarya İl Müdürlüğü'ne kayıtlı 25 bin 118 işsizden örneklemini tesadüfi yöntemle seçilmiş 383 kişi kişiye uygulanmıştır. Araştırma, Sakarya ilindeki işsizliğin sebeplerini ve sonuçlarını ortaya koymak ve ilin gelecekte işsizliğe yönelik doğru bir projeksiyonla doğru politikalar oluşturmasında karar alıcılara yardımcı olmak, işsizlerin özelliklerini ve problemlerini tespit etmek amaçlı tasarlanmıştır. Çalışma kapsamında işsizlere "Sizce ilinizdeki işsizliğin nedeni nedir?" şeklinde açık uçlu bir soru yöneltilmiştir. İşsizlerin bu soruya verdikleri cevaplar kategorilere ayrıştırıldığında arz yönlü, talep yönlü ve işgücü piyasasının işleyişi kaynaklı olmak üzere üç temel nedenin olduğu görülmüştür. Arz yönlü sonuç bulgularına bakıldığında en çarpıcı sonuç, ilk sırada yer alan "iş beğenmeme" nedenidir. Diğer bir deyişle araştırmaya katılan işsizlerin yüzde 27'si işsizliğin arz yönlü en önemli nedeninin "iş beğenmeme" olduğunu beyan etmişlerdir. Bu durum ilde işsizlerin önemli bir bölümünün iradi işsiz olduğunu göstermektedir.[138]

Bir başka araştırma daha önce de yazında bahsi geçen SETA'nın 2013 yılında Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı adına yapmış olduğu "Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi" araştırmasıdır. Söz konusu araştırma firmalarla yapılmış olup talep yönlü bir araştırmadır. Firmalara eleman temini ve işgücü piyasası ile ilgili bazı görüşlere katılıp katılmadıkları sorulmuştur. Cevap olarak firmaların yüzde 70,7'si kendilerine iş bulmak için gelenler için 'Adaylarda iş beğenmeme vardır.' yargısına katıldıklarını belirtmişlerdir.

[138] İslamoğlu; **a.g.m.,** s.131-132

Ayrıca Uluslararası Antalya Üniversitesi tarafından Taylor Nelson Sofres(TNS) araştırma firması ortaklığıyla gerçekleştirilen, gençlerin ve Türk halkının öncelikli sorun ve beklentilerini ortaya koyan araştırmada da iş beğenmeme kavramı dikkat çekmektedir. Araştırma, ülke çapında 18 ilde Aralık 2015 döneminde 18 yaş ve üzeri 1.512 kişi ile yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Çıkan sonuçlara göre; Türkiye'deki gençlerin en büyük sorununu işsizlik olarak tanımlayanlar, bunun nedeninin ilk sırada yeterli iş alanı olmadığından (%33,3) yaşandığını düşünürken bunu ikinci sırada (%10,8) ile iş beğenmeme takip etmektedir.

"İş beğenmeme", arz- talep uyumsuzluğunun bir başka sebebi olmasının yanı sıra iradi işsizlerin işsiz oluşlarının da nedenselliğidir aynı zamanda. İlk bölümde iradi işsizlik tanımında belirtildiği üzere bireyler kendilerine sunulan işleri reddetmekte ve neden olarak kimi zaman aşırı ücret beklentisi ile kimi zaman kendi vasıf ve becerilerinin üzerinde işlere talip olmaları ile işsiz kaldıkları süreyi kendi iradeleriyle uzattıkları görülmektedir. Bu durumda olan bireylerin aslında çalışabilecekleri işler oldukları halde iş beğenmediklerinden ötürü istihdamda yer almadıkları bilinmektedir. Kendi başına ciddi bir problem olan işsizliğin bu türden durumlarla katmerlenerek artması sebebiyle ülkemizde her geçen gün biraz daha artan "iş beğenmeme" olgusu üzerine detaylı bir inceleme yapılması ihtiyacı doğmuştur. Son bölümde söz konusu inceleme yapılmış olup orada detaylı olarak anlatıldığından dolayı bu bölümde buna yer verilmemiştir.

Arz ve talebi eşleştirme politikalarında ve değişen işgücü piyasası koşullarına uyum sağlamalarında ülkelerin ve kurumların ekonomi tarihleri ve tecrübeleri etkili unsurlar olmaktadır.[139]Yazının sonraki kısmında ülkemiz kamu istihdam kurumunun eşleştirme politikaları üzerinde durulması hedeflenmektedir.

3.3.İŞKUR'UN İŞGÜCÜ UYUM POLİTİKALARI

Bireysel yaşamdan sosyal ve toplumsal yaşama kadar her türlü alanda şartları ve kuralları şekillendirme, düzenleme, denetleme ve değiştirmekle görevli olan kurumlar vardır. Söz konusu kurumların ortaya çıkış sebepleri ve çalışma alanları kendilerine has tarihsel ve mekânsal özellikler taşımaktadırlar. Sanayi devrimi ile birlikte mali, toplumsal ve siyasi birçok alanda gerçekleşen değişikliğin gereği olarak iktisat biliminin de temel

[139] Kumaş, Handan; "Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasındaki Uyum", **Sosyoekonomi Dergisi**, 2010, s. 132

hedefi olan arz ve talep dengesini kurmak adına istihdam kurumları devreye girmiştir. Türkiye'de 1900'lü yılların başından 1949'a kadar devlet tekelinde olan istihdam hizmetleri, 1949 yılından itibaren faaliyete geçen özel istihdam büroları ve işgücü piyasasının düzenlenmesinde rol alan yeni kurumlar ve ülkemiz kamu istihdam kurumu olan İŞKUR işbirliği ile yürütülmektedir.[140]

3.3.1.İŞKUR'un Tarihçesi

3008 sayılı kanun ışığında İş ve İşçi Bulma Kurumu(İİBK) olarak 15 Mart 1946'da 4837 sayılı kanun gereği yola çıkan Kurum, 71 yıldır ülkemiz kamu istihdam kurumu olarak hizmet vermektedir. 6 şube ve 2 büro ile çalışmaya başlayan İİBK, 1960 yılında şube sayısını 31'e, büro sayısını ise 37'ye çıkarmıştır.[141]Günümüzde ise artık 81 il müdürlüğü, 74 hizmet merkezi, 2 bin 493 hizmet noktası ve 7 bin 500 üzeri personeli ile devasa bir yapıya sahiptir.

4837 sayılı Kanun Kurumun görevini "işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak" yani iş ve işçi bulmaya aracılık olarak belirlemiştir.[142]İİBK, 1946 yılından itibaren işgücü piyasasının iki önemli aktörü olan iş ve işçi arasındaki bağı kurmaya çalışmış, özellikle gelişmekte olan sanayiinin işgücü ihtiyacını karşılama ve işgünün sektörel ve bölgesel verimliliğini sağlamada kendisine verilen görevi uzun süre başarıyla yerine getirmiştir. 1960'lı yılların başında öncelikle Almanya olmak üzere sanayileşmiş ülkelerin artan işgücü ihtiyaçlarını yabancı işçiler yoluyla da karşılamaları üzerine İİBK, yurtdışına işçi gönderme üzerine yoğunlaşmıştır. Ancak 1973 yılında yaşanan Petrol Krizinin etkileri kısa süre sonra hissedilmeye başlamış ve sanayileşmiş ülkelerde yaşanan durgunluk ve artan işsizlik, yurtdışından işgücü isteğinin durmasına sebep olmuştur. Bu gelişme ile hizmetleri arasında en çok yurt dışı işçi talebine karşılık vermeye çalışan Kurum ve kamu istihdam hizmetleri adına gerileme yaşanmasına neden olmuştur. Değişmekte olan işgücü piyasasının ihtiyacı olan hizmetleri vermede kendini yenileyemeyen İİBK'nın ve işgücü piyasasında kamu hizmetlerinin rolü sürekli olarak azalmaya başlamıştır. Buna karşın 1980'li yıllarla birlikte başlayan sosyo-ekonomik ve teknolojik değişim ve dönüşümler gereği kamu istihdam kurumlarının önemi artırmış, faaliyet kapsamlarını genişletmiştir. Bu gelişmelerle birlikte İİBK, günümüz İŞKUR'una evrilmesi için inovasyon sürecine girmiştir. Öyle ki ülkemizdeki

---

[140] Kumaş; **a.g.m.,** s.131
[141] İŞKUR, **Dünden Bu Güne İŞKUR (1946-2011),** Lazer Ofset, Ankara 2011, s.6
[142] **4904 Sayılı Türkiye iş Kurumu Kanunu**; RG. 25.07.2003-25159

teknolojik alanda ve işgücü piyasasında meydana gelen gelişmeleri yakından takip edebilecek, çağdaş istihdam kurumlarının üstlendiği görevleri yerine getirebilecek ve aktif işgücü programlarını uygulayabilecek bir yapıya kavuşturmak amacıyla, 4 Ekim 2000 tarih ve 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İİBK kapatılarak yerine İŞKUR kurulmuştur.[143]Ancak 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Anayasa Mahkemesi tarafından iptali neticesinde yeni bir düzenlemeye gidilme ihtiyacı hâsıl olmuştur.5 Temmuz 2003 tarihli 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu kanunu ile birçok alanda köklü değişiklikler ile Kurum, vizyonunu güçlendiren, gelecek projeksiyonunu adına işlevsel, yeniden yapılanmaya uygun bir kanuna kavuşmuştur. Bu kanun ile birlikte görev alanı genişleyen İŞKUR için sıradanlaşan iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra işgücü piyasasını sürekli izleyerek, aktif ve pasif işgücü politikalarını etkin bir şekilde uygulayabilecek bir yapı kurgulanmıştır.[144]

Bu çerçevede 4904 sayılı kanun ile İŞKUR'un görevleri şu şekilde belirlenmiştir:

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, istihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine

[143] **Türkiye İş Kurumu;** Tarihçe, http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx (20.06.2017)
[144] İŞKUR; **2011,** s.24-25

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.[145]

İŞKUR'un görevleri arasında emeğini arz edenler ile emeği talep edenler arasında bağ kurmak olduğundan gerçekleştirdiği birçok faaliyetin işgücü uyumuna ilişkin olduğu görülmektedir. Kurumun konuya ilişkin uyguladığı politikaları ise ancak verdiği hizmet çeşitliliğinde bulmak mümkündür. Bu bağlamda Kurumun ana hizmet faaliyetlerine bağlı olarak uyum amaçlı verdiği hizmetlerden bahsetmek yerinde olacaktır.

3.3.2. İşe Yerleştirme Hizmeti

İŞKUR'un kurulduğu ilk günden itibaren rantabl yürüttüğü ve bir kamu istihdam kurumu sıfatını haiz olarak ana misyonu kapsamında eda ettiği faaliyetidir. Kurum, işveren ve işsiz arasında kurduğu köprüde doğru işe doğru kişiyi yerleştirme kaygısıyla işgücü arz- talep dengesini sağlamaya çalışmaktadır.

İş arayan kişilere istihdam olanağı sağlama anlamına gelen bu faaliyet, ünitelerce yürütülen iş arayan işsizlerle ilgili işlemlerin tamamlanması akabinde açık işlerden en uygun olanı ile eşleştirme işleminden sonra işverene göndermeyi takiben bireyin işveren tarafından istihdam edilmesidir. [146]

İşe yerleştirme üç farklı açıdan tanımlanabilir. Bunlardan ilki, İşgücü piyasası açısından olup bir ülkenin işgücü kaynaklarının mali bakımdan en verimli ve sosyal bakımdan en adil bir şekilde dağılımını geliştirmenin bir aracıdır. Bireysel açıdan ise bireylerin beceri ve vasıflarına en uygun işlerin bulunabilmesi için genellikle, devletin sağladığı bir hizmettir. İşveren açısından ise, iş yerlerindeki açık pozisyondaki işlerin

---

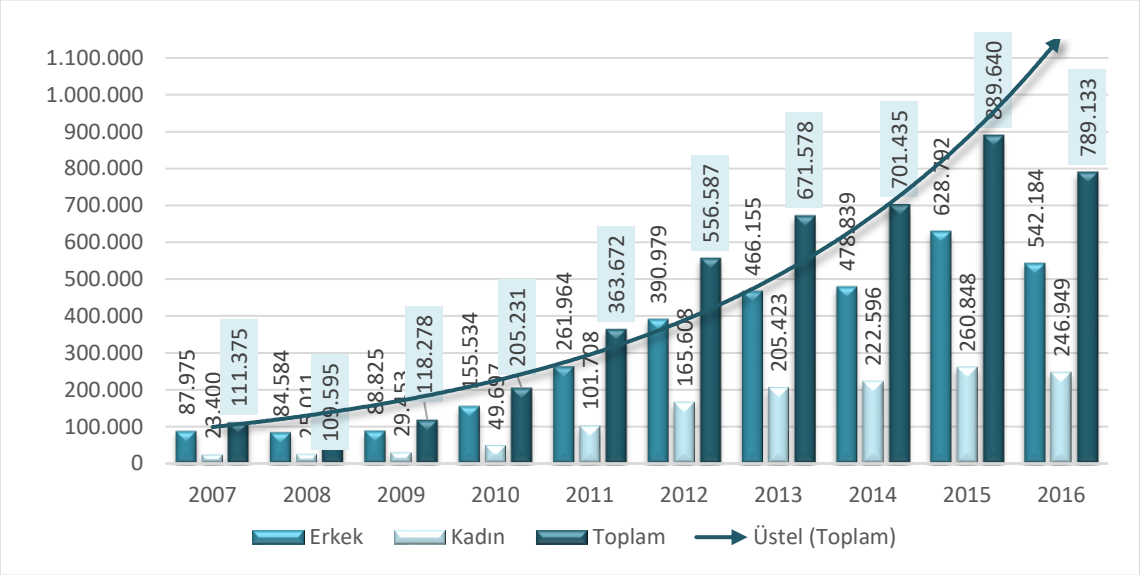
[145] **Türkiye İş Kurumu Kanunu**

[146] Türkiye İş Kurumu; **İşlemler El Kitabı, İstihdam Kavramları ve Terimleri Sözlüğü**, s.11/5

doldurulması için, işverenlere mümkün olan en kısa sürede ve en uygun niteliklerdeki işgücünün sağlanmasına yönelik bir hizmettir.[147]

2016 yılında 789 bin 133 kişiyi işe yerleştiren İŞKUR'un yıllara göre artan tanınırlılık ve hizmet çeşitliliği ile işe yerleştirmede kazanılan ivme Şekil 13'de gösterilmektedir. 2007 yılından bu yana son on yılda İŞKUR tarafından işe yerleştirilenlerin sayısı 7 katına ulaşmıştır. Şekil 13'ten ulaşılabilen diğer bilgilere göre erkek işe yerleştirme sayısının kadınlardan daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. 2016 yılında işe yerleştirilenlerin yüzde 68,7'si erkek iken yalnızca yüzde 31,3'ü kadınlardan oluşmaktadır. Ancak kadınlardaki yıllara göre artış dikkat çekmektedir. 2007 yılında sadece 23 bin 400 kadın işe yerleştirilmişken, bu sayı 2016 yılında 11 katına ulaşarak 246 bin 949'a yükselmiştir.

Şekil 13:Yıllara Göre İŞKUR'un İşe Yerleştirme Hizmeti



Kaynak: Türkiye İş Kurumu

3.3.3.Danışmanlık Faaliyetleri

İŞKUR, bireylerin nitelikleriyle mesleklerin ve işin gereklerini karşılaştırarak kişinin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçimiyle ilgili eğitim olanaklarından faydalanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması amacıyla İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri yürütmektedir.[148] Bu hizmetlerin temel amacı işgücü arz ve talebini en uygun şekilde bir araya getirmek, işsiz bireylerin iş arama ve bulma

[147] Türkiye İş Kurumu; **İşlemler El Kitabı, İstihdam Kavramları ve Terimleri Sözlüğü,** s.6
[148] Türkiye İş Kurumu; **2015 Yılı Faaliyet Raporu**, s.40

aşamalarını kolaylaştırmak, işsizlik sürelerini kısaltmak ve bireylerde iş arama motivasyonunu arttırmaktır. Danışanın işgücü piyasası hakkında bilgilendirilmesini, iş görüşmesi teknikleri hakkında aydınlatılmasını ve meslek danışmanlığı hizmetleri ile bireylere en uygun işlerin belirlenmesini ve bu konuda destek olunmasını içeren faaliyetlerdir.[149]

1991 yılında iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini başlatan İŞKUR, 2012 ve 2013 yıllarında kademeli olarak yaklaşık 4.000 iş ve meslek danışmanı istihdam ederek, daha geniş kitlelere ulaşmayı başarmıştır. 2012 yılından itibaren iş ve meslek danışmanlığı hizmetinde portföy sistemine geçilmiş, her iş ve meslek danışmanına iş arayan, işveren ve lise eğitim düzeyindeki öğrencilerden oluşan bir portföy atanmıştır. Böylelikle her iş arayan, işveren ve her okulun bir iş ve meslek danışmanı olmuştur.[150]

Çalışan hacmini nitelik ve nicelik olarak artıran İŞKUR, bu sayede hizmetlerini daha etkin kullanır hale gelmiştir. Tablo 20'de yıllara göre Danışmanlık hizmetleri kapsamında iş arayanlarla yapılan bireysel görüşme, işveren ziyareti ve okul ziyareti gibi faaliyetlere ilişkin veriler sunulmaktadır.

Tablo 20:İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri

Yıllar	Bireysel Görüşme Sayısı	İşyeri Ziyareti Sayısı	Eğitim-Öğretim Kurumu Ziyareti Sayısı
2007	2.605	40.379	542
2008	4.154	35.939	404
2009	6.853	33.978	680
2010	19.724	42.025	583
2011	165.111	70.505	589
2012	841.493	183.373	2.090
2013	1.632.850	376.654	13.536
2014	2.564.340	410.734	19.854
2015	3.378.949	477.606	21.884
2016	4.072.924	552.505	23.528

Kaynak: Türkiye İş Kurumu

[149] Kapar, Recep; " Aktif İşgücü Piyasası Politikaları", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt 55, Sayı 1, İstanbul 2006, s.349.
[150] Türkiye İş Kurumu; **8. Genel Kurul Çalışma Raporu**, s.85

İş ve meslek danışmanının iş arayanlarla ve meslek seçme aşamasında olanlarla yaptığı görüşme[151]anlamına gelen bireysel görüşme, söz konusu kişilerle mesleki eğitime ve/veya işgücü piyasasına hazırlamaya ve iş bulmalarına yönelik olarak yüz yüze verdiği hizmettir. İşyeri ve eğitim-öğretim kurumu ziyareti de yine danışmanların buralara yapmış oldukları fiziki ziyaretleri ile danışanların ihtiyaçlarına yönelik verdiği hizmetlerdir. Tablo 20'ye göre danışmanlık hizmetlerinin tamamı 2010'dan itibaren düzenli bir artış içerisindedir. Özellikle 2012 yılında İş ve Meslek Danışmanlarının kuruma alınmasıyla birlikte söz konusu sayılarda çok büyük bir artış yaşanmıştır. 2012 yılından bu yana bireysel görüşme sayısı 5 katına ulaşmış, işyeri ziyareti 3, eğitim-öğretim kurumu ziyaretleri ise son beş yılda 11 katına çıkmıştır.

3.3.4.Mesleki Eğitim Programları

Dünyada ve Türkiye'de mesleki ve teknik eğitim sistemleri, inovasyona açık, işgücü piyasası analizlerine dayalı, bireyi istihdama doğrudan yönlendiren, yeterliliği esas alan bir süreç içerisine girmiştir.[152]Böylesine önemli bir süreçte işsizliğin önemli bir nedeninin mesleksizlik olduğu düşüncesinden yola çıkarak İŞKUR, mesleki eğitimlere önem vermekte, işgücü piyasası talep araştırmaları sonucunda beceri açığı bulunan meslekler ulusal ve yerel düzeyde tespit edilmekte ve yıllık eğitim planları bu bulgulara göre hazırlanmaktadır.

Aktif işgücü piyasası politikalarının önemli bir aktörü olan Mesleki eğitim kurslarının temel hedefi; işsizlerin mesleki anlamda sahip oldukları niteliklerini geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmaktır.[153]

Düzenlenen mesleki eğitim kursları aracılığıyla bireylerin işgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun birer meslek sahibi olmaları amaçlanarak arz-talep uyuşmazlığı kaynaklı işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunmaya çalışılmaktadır.[154]İşveren taleplerine dayanarak düzenlenen mesleki eğitim kursları herhangi bir mesleği olmayan, mesleğinde yeterliliği taşımayan veya piyasada geçerli bir mesleği olmayan İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından belirlenen şartları taşıyan bireylerin; işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan

---

[151] Türkiye İş Kurumu; **İş ve Meslek Danışmanlığı El Kitabı,** s.1
[152] Kalkınma Bakanlığı; **Onuncu Kalkınma Planı, Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Grubu Raporu**, Ankara 2014, s.4
[153] Türkiye İş Kurumu; **2015 Yılı Faaliyet Raporu**, s. 36.
[154]Türkiye İş Kurumu; **8. Genel Kurul Çalışma Raporu,** s. 71.

mesleklerde yetiştirilip, becerileri geliştirilerek veya meslekleri değiştirilerek istihdam edilebilirliklerini arttırmak amacı taşımaktadır.

Bu amaçla ülkemizde uygulanan mesleki eğitim kurslarına, 15 yaşını tamamlamış, mesleğin gereklerine uygun olarak belirlenen özel şartları haiz, kuruma kayıtlı işsizler yararlanabilmektedirler. Programa katılan katılımcıların her birine, İŞKUR tarafından kursiyer zaruri gideri ödenmekte ve genel sağlık sigortası primleri ve iş kazası meslek hastalığı sigorta primleri yatırılmaktadır.[155]

Tablo 21'de yıllara göre ülkemizde uygulanan mesleki eğitim programlarına dair bilgiler verilmektedir. Buna göre 2010 yılı dâhil olmak üzere erkek katılımcıların programa yoğun ilgi gösterdikleri görülürken 2011'de kadınlar, erkek katılımcı sayısını yakalamakta ve günümüze kadar da sayıları artarak devam etmektedir. 2016 yılında yapılan mesleki eğitim kurslarına 119 bin 172 kişi katılırken, bunlardan yüzde 34,6'sı erkek katılımcı kalan yüzde 65,4'ü ise kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo 21:Yıllara Göre Mesleki Eğitim Programları

Yıl	Mesleki Eğitim Kursları			
	Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam Kursiyer
2007	1.117	15.898	5.484	21.382
2008	1.533	18.992	8.397	27.389
2009	7.626	83.653	76.773	160.426
2010	7.805	74.274	82.310	156.584
2011	7.415	72.596	72.797	145.393
2012	10.001	100.861	114.538	215.399
2013	6.096	60.561	70.688	131.249
2014	5.552	48.467	61.199	109.666
2015	7.668	64.211	105.191	169.402
2016	5.715	41.275	77.897	119.172

Kaynak: Türkiye İş Kurumu

Mesleki Eğitim Kursları kapsamında 2007 yılından günümüze dek kurs ve kursiyer sayılarında oldukça fazla artış yaşanmıştır. Son on yılda mesleki eğitim programları kapsamında hem kurs hem de katılımcı sayılarında 5 kata kadar varan artışlar olmuştur.

[155] Türkiye İş Kurumu; **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**; RG., 12.03.2013-28585 md.32

3.3.5.İşbaşı Eğitim Programları

İşgücü arzı ve talebi arasındaki nitelik uyuşmazlığını ve iş arayan işsizlerin iş deneyimi eksikliğini gidermek amacıyla başvurulan İşbaşı eğitim programları, aktif bir işgücü programıdır. Bu program çerçevesinde ülkemiz kamu istihdam kurumu olan İŞKUR, firmalarla işbirliği yaparak işsizlerin bir kısmını işbaşı eğitimine tabi tutmalarını ve eğitim sonrası işverenlerin ihtiyaç duyduğu bireyleri istihdam etmelerini sağlamaktadır. İşbaşı eğitimine tabi olan birey eğitim gördüğü firmada istihdamı mümkün olmasa bile eskiye oranla hem deneyim sahibi olması hem de niteliklerinin artması sebebiyle işgücü piyasasında aranılan özelliklere sahip olmaktadır.[156]

İş tecrübesi, işverenler tarafından firmalarında çalıştırmayı düşündükleri bireylerde aradıkları bir beceridir. Ancak yapılan araştırmalarla bu beceriye sahip işgücü açığının oldukça fazla olduğu görülmektedir. 2017 yılı İşgücü Piyasası Araştırmasına göre işverenler, açık işlerinde en çok aradıkları becerinin yeterli mesleki/teknik bilgi ve tecrübe olduğunu belirtmişlerdir. Yine bu araştırmaya göre işverenler, temininde güçlük çektikleri mesleklerde en çok gerekli mesleki beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamadığından ötürü temininde güçlük çektiklerini belirtmişlerdir. Bu sorunu gidermek için 2009 yılında uygulamaya konulan işbaşı eğitim programı ile bireylerin teorik bilgilerini uygulama yaparak daha iyi özümsemeleri ve mesleki anlamda tecrübe sahibi olmaları amaçlanmıştır.[157]

İşbaşı eğitim programları iş arayanı ve işvereni aynı işyeri ortamında buluşturarak iş arayan bireyin işe, işyerine ve iş süreçlerine uyum sağlamasına destek olmaktadır. Bireyin eğitim aldığı meslekte bilgi ve beceri edinmesini sağlamakta, iş alışkanlıkları kazanarak mesleki niteliklerini geliştirmesine katkıda bulunmakta, işi doğrudan öğrenmesine ve bu sayede istihdam olmasına yardımcı olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında işbaşı eğitim programı, bireylerin işyerinde yapmakta oldukları staj mantığıyla yürütülmektedir.[158]

Ülkemizde işbaşı eğitim programlarından, 15 yaşını tamamlamış, işverenin birinci veya ikinci derece kan hısımı veya eşi olmayan, kuruma kayıtlı işsizler

---

[156] Varçın, Recep; **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları,** Siyasal Kitabevi, Ocak 2004, s.36-37
[157] Türkiye İş Kurumu; **8. Genel Kurul Raporu,** s.77.
[158] Mercan, Savaş; **Türkiye İş Kurumu Tarafından Uygulanan İşbaşı Eğitim Programlarının İstihdama Etkilerinin Değerlendirilmesi ve Bu Alanda Yenilikçi Yaklaşımların Geliştirilmesinde Türkiye İş Kurumu'nun Rolü**, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara 2016, s.46

yararlanabilmektedirler.[159]Tablo 22'de yıllara göre yapılan işbaşı eğitim programlarına ilişkin bilgiler verilmektedir.

Tablo 22:Yıllara Göre İşbaşı Eğitim Programları

Yıl	İşbaşı Eğitim Programı			
	Kurs Sayısı	Erkek Kursiyer	Kadın Kursiyer	Toplam Kursiyer
2009	555	727	558	1.285
2010	1.796	2.643	2.028	4.671
2011	5.849	10.474	5.919	16.393
2012	11.407	18.011	13.762	31.773
2013	24.379	33.417	30.243	63.660
2014	26.283	30.028	29.428	59.456
2015	76.934	81.830	77.246	159.076
2016	103.852	131.000	107.205	238.205

Kaynak: Türkiye İş Kurumu

Tablo 22'ye göre işbaşı eğitim programları kapsamında düzenlemiş olan program sayısı ile söz konusu programlardan yararlanan kişi sayıları her geçen yıl artarak devam etmektedir. Uygulamaya konulduğu tarihte açılan program sayısı, 2016 yılında 186 kat artarak 103 bin 852'ye ulaşmıştır. Katılımcı sayısı da kurs sayısına paralel artışla 185 katına ulaşmış ve yüzde 55'i erkek, yüzde 45'i kadın kursiyer olmak üzere toplam 238 bin 205 kişi ile rekor seviyededir.

Yazının 3. Bölümü olan bu bölümde arz-talep eşleşmeme problemi üzerinde durularak, probleme neden teşkil eden maddeler açıklanmaya çalışılmıştır. İŞKUR'un bu kapsamda ne gibi faaliyetler sunduğuna ilişkin bilgilendirme yapılmıştır. Nedenlerden bir diğerininse literatürde henüz yeni bir kavram olan iş beğenmeme problemi olduğu üzerinde durulmuş, arz-talep eşleşmeme bağlamında anlatılmaya çalışılmıştır. Buraya kadar anlatılan ve yazının da ana konusu olan "iş beğenmeme" üzerinde biraz daha durmak ve kavramın varlığının günümüzün bir problemi olduğuna ilişkin kanıta dayalı bilgi sunmak amaçlı 4.bölüm hazırlanmıştır.

[159] Türkiye İş Kurumu; **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞSİZLERİN İŞ BEĞENMEME NEDENLERİ ÜZERİNE SAHA ÇALIŞMASI, İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ

Bireylerin ve toplumların refah seviyesine ulaşmalarında aşılması gereken en önemli problemlerin başında işsizlik olduğundan yola çıkılırsa bu anlamda atılacak her adım, aynı ölçüde önemli olacaktır. Tam bu noktada devreye giren istihdam kurumları nezdinde, üretilen politikaların sahada uygulanabilirliğini, işsiz bireylerin kendilerine sunulan uygun modelleri benimseyip benimsemediklerini sorgulamalarını ve harcanan tüm kaynakların ve emeğin maliyeti olarak hedeflenenle sonuç arasındaki birlikteliğin yakalanması adına çalışmalar yapılmalıdır. Bu anlamda ülkemiz kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un aktif ve pasif olarak yürüttüğü politikaların yanı sıra işgücü piyasası nabzını ölçmeye dair yaptığı İşgücü Piyasası Araştırmaları, Açık İş İstatistikleri Araştırmaları ve dönem dönem yapılan tematik araştırmalar da bu gayeyle yapılan çalışmalardır. Tüm bu çalışmaların oluşmalarına neden olan, farklı problemler ve farklı çıkış noktaları olsa da bugün Kuruma kayıtlı olan işsizlerin çeşitli nedenlerle işe yerleştirilememeleri ya da kendilerine sunulan tekliflere olumlu cevapların alınamaması gibi işsizlik olgusuna etki eden tematik bir problem de mevcuttur. Söz konusu problemin çözümüne ilişkin ve bireylerin iş yaşamından beklentilerini detaylıca ortaya koymak adına daha önce de bahsedildiği üzere henüz Kurum bünyesinde ülkemize genelleştirilebilecek model bir araştırma yapılmadığı gibi halihazırda başkalarınca yapılmış olanların da gerektiği ölçüde spesifik olmadıkları görülmüştür. Bu noktadan hareketle işsiz bireylerin iş yaşamından beklentilerine ilişkin bir çalışmanın bu alandaki açığı kapatacağı düşünülmüş ve 17-28 Nisan 2017 tarihleri arasında İstanbul ilinde işsizlere yönelik bir saha çalışması yapılmıştır.

Yazının bu bölümünde "İş Yaşamından Beklentiler Araştırması" isimli söz konusu nicel araştırma ile İş ve Meslek Danışmanları ile aynı ismi taşıyan nitel araştırma sonuçlarına yer verilmektedir. Çalışmanın amacı, kapsamı ve yönteminden

bahsedilmesinin akabinde araştırma bulgularının paylaşılması ve bu bilgiler ışığında, "iş beğenmeme" olgusunun var olup olmadığına ilişkin bir değerlendirmenin yapılması hedeflenmektedir.

4.1.ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırma, işgücü arzı ile talebi arasında oluşan uyumsuzluk nedeniyle var olan işsizliğin iradi olarak oluşmasında rolü olan "iş beğenmeme" olgusuna atıfta bulunmaktadır. Bilindiği üzere hâlihazırda çalışabilecek yetkinlikte olmasına karşın istihdamda bulunmayan kişiler, ancak iş arama eyleminde iseler işsiz kabul edilmektedirler. Yazında bahsedilen söz konusu işsiz bireylerin tüm bu özellikleri taşımalarına rağmen bir süredir istihdam edilememeleri ülkemiz işgücü piyasası açısından oldukça sıkıntılı bir konu olup nedenlerinin araştırılması ve buna yönelik politikalar geliştirilmesi oldukça faydalı olacaktır. Yazın, işsizliğin iradi olarak oluşmasında rol alan "iş beğenmeme" faktörlerini ortaya çıkarmak amaçlı yazılmış olup konuya ilişkin ülkemizde herhangi bir literatür çalışması ya da bir alan araştırması da mevcut olmadığından bu araştırmanın hem nitel hem nicel olmak üzere çift yönlü yapılmasına karar verilmiştir.

Nicel araştırma ile problemin esas muhatabı olan işsiz bireylerin bizzat kendilerine yöneltilen sorulara cevap vermeleri beklenerek bu bireylerin kendilerine yöneltilen işleri neden kabul etmedikleri ve iş yaşamına ilişkin beklentilerine dair veri derlenmesi gayelenmiştir. Bireylere öncelikle cinsiyet, yaş, eğitim gibi demografik özelliklerine ilişkin sorular sorulmuş, ayrıca işgücüne yönelik işsizlik süreleri, daha önce istihdamda bulunup bulunmadıkları, hanelerinde başka çalışan olup olmadığı gibi sorular yöneltilmiştir. Bunun yanı sıra kendilerine sunulan işleri neden kabul etmedikleri sorularak bireylerin iş beğenmeme nedenleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca iş yaşamından beklentilerini derlemek gayesiyle nasıl bir işte çalışmak istediklerine dair işsizlere bir de beklenti sorusu yöneltilmiştir. Buna ek olarak İş ve Meslek Danışmanları ile yapılan nitel araştırma ile de "iş beğenmeme" olgusunun varlığı ve bu olgunun iş arayan bireyler üzerindeki yansıması üzerine konuşularak nicel araştırma bulgularının desteklenmesi sağlanmıştır.

4.2.ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI

Çalışma, geçmişte büyük imparatorluklara başkentlik yapmış, uygarlık tarihinin her anından, her bucağından kalıntılar, renkler taşıyan,[160]sahip olduğu coğrafi konumla üç kıta ve üç denize egemen,[161]2010 yılı Avrupa Kültür Başkenti unvanına sahip İstanbul ilinde gerçekleştirilmiştir. Saymakla bitmeyen özellikleri ile bu şehir, yıllardır bünyesine kattığı göç ile beraber bütün çağlar boyu en büyük kalabalık nüfuslu metropol olmuştur.[162]Bunun yanı sıra barındırdığı bu kalabalık nüfusun farklı uluslardan insanların, farklı dile, dine mensup bireylerin bir araya gelmesiyle oluştuğunu da hesaba katacak olursak; İstanbul, dünyada çok az şehre nasip olacak kadar birçok kültüre ev sahipliği yapmaktadır. Gerek bir kültür mozaiğine dönüşen nüfus yapısı ile gerekse sanayi ve imalat sektöründeki başı çeken işgücü piyasası dinamiği ile birçok yönden ülkemizi temsil kabiliyetine sahip yegâne şehir olması sonucu, çalışmanın İstanbul ilinde yapılmasına, araştırma sonuçlarının tüm Türkiye'ye genelleştirilebileceği düşüncesiyle karar verilmiştir. TÜİK'in Adrese Dayalı Nüfus Kayıt İstatistiklerine göre 31 Aralık 2016 tarihi itibariyle İstanbul nüfusunun 14 milyon 804 bin 116 kişi olduğu belirtilmektedir. Bu ise ülkemiz nüfusunun yüzde19'unun bu ilde yaşadığını göstermektedir.[163]Bunun yanı sıra 2016 yılı İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlarına göre ülkemiz 30 milyon 535 bin işgücünün yüzde 21'ine tekabül eden 6 milyon 427 bin kişilik işgücüne tek başına ev sahipliği yapması ile İstanbul, piyasanın insan kaynağını önemli ölçüde sağlayan bölge olmaya devam etmektedir.[164]Ayrıca 2016 yılında İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin yüzde 13'ünün bu ilde yaşayan bireyler olduğu ve bu oran ile diğer büyük iller arasında en yüksek orana sahip olan ilin yine İstanbul olduğu görülmektedir.[165]

Araştırmanın İstanbul ilinde gerçekleştirilmesinin bunca haklı yanı olmasının dışında bir takım kısıtları da beraberinde getirdiğini belirtmek gerekmektedir. Öyle ki İstanbul'un iki kıtaya yayılmış olması, birçok Anadolu ilinden daha geniş ve daha dağınık

---

[160] Ortaylı, İlber; **İstanbul'dan Sayfalar**, İletişim Yayınları, 4. Baskı, İstanbul 2001, s.7
[161] Tuna, Korkut vd., **Şehir ve Kültür İstanbul**, Profil Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2011, s.404
[162] Ortaylı; **a.g.e.,** s. 224
[163] Türkiye İstatistik Kurumu, **Adrese Dayalı Nüfus Kayıt İstatistikleri**, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059 (10.07.2017)
[164] Türkiye İstatistik Kurumu, **İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları,** http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (10.07.2017)
[165] Türkiye İş Kurumu, **Yıllık İstatistik Bültenleri,** http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop (10.07.2017)

bir coğrafi alanda bulunmasından ötürü verilerin toplanmasını bu ölçüde zorlaştırmıştır. İstanbul İli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bağlı olmak üzere, yedi tanesi Avrupa'da, beş tanesi Anadolu yakasında toplam on iki adet Hizmet Merkezi bulunmaktadır. Bazı merkezlerin lokasyonları gereği İstanbul'un kalabalık semtlerinde olması ile İŞKUR'un farklı alanlardaki hizmetlerinin buralarda yoğunluğu sebebiyle anket sayısı buralarda daha düşük sayıyla yapılabilmiştir. Ancak çalışma, sayıları değişmekle beraber on iki Hizmet Merkezinin tamamında gerçekleştirilmiştir. Söz konusu merkezlerin, İstanbul'un farklı bölgelerinde olmasının veri derlemedeki zorluğunu hesaba katmaksızın çalışmanın il işgücü piyasasına dair arzı doğru yansıtması açısından oldukça faydalı olduğunu da belirtmek yerinde olacaktır. Böylece ilin tüm farklı sosyal kesimlerine ait işsiz bireyleri ile yüz yüze anket uygulanabilme şansı elde edilmiştir.

Nitel araştırma içinse İstanbul'un nicel araştırmada yaşanan kısıtlarının bu araştırma türünde de yaşandığı söylenebilir. Bunun yanı sıra İş ve Meslek Danışmanlarının referans haftası boyunca başka araştırmalarla ve meslekleri gereği yapmaları gereken diğer Kurum faaliyetleriyle eş zamanlı uğraşmak durumunda olduklarından dolayı bu çalışma için vakit sıkıntıları olmuştur. Ancak tüm bunlara rağmen toplamda 10 kişi ile ses kayıtlı mülakat yapılabilmiş, nicel araştırmaya destek sağlayacak bilgiler bu görüşmelerden elde edilebilmiştir.

Tüm bunların dışında ek olarak "iş beğenmeme" olgusunun bizzat kendisi de araştırmanın seyrini etkileyen kısıtlar arasında yer almıştır. Öyle ki söz konusu olgu, yazının ana teması olsa bile alan araştırması esnasında tepki oluşturmaması adına anket uygulayıcısına bu haliyle ifade edilememiştir. Ancak işsizlerin teklif edilen işleri çeşitli nedenlerle reddettikleri ve söz konusu nedenlerden ötürü beğenmedikleri bilinen bir gerçektir.

4.3. VERİLERİN TOPLANMASI/ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Verilerin toplanması hususu, bir istatiksel araştırmanın en mühim aşamalarından biridir. Bu sebeple en uygun veri toplama yönteminin seçilmesi de aynı oranda önemlidir. Veri toplama, "tamsayım" ve "örnekleme" olmak üzere kapsamı bakımından iki çeşide ayrılmaktadır. Tamsayım, evreni oluşturan tüm birimlerden veri toplamak anlamına gelirken bir örnekten yola çıkarak yığın içinden rassal olarak seçilen örnekle tüm yığını

tanımak adına kullanılan yöntem ise örnekleme yöntemidir.[166]"İş Yaşamından Beklentiler Araştırması" nın nicel araştırma tekniklerinden olan alan araştırması kısmında da İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bağlı hizmet merkezlerine referans dönemi boyunca gelen işsiz bireyler örnekleme seçilerek anket uygulanmıştır.

Literatürde belirli bir gaye ile soru sorma ve yanıt alma şeklinde yapılan mülakatçının iki ya da daha fazla bireyden veri toplamasını sağlayan diyaloğa mülakat adı verilmektedir.[167] Bu araştırmanın nitel kısmında da yarı biçimsel mülakat yapılmış, İş ve Meslek Danışmanlarının aralarından rastgele seçim ile mülakat tekniklerinden biri olan derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır.

Çalışmanın evrenini meydana getiren birimler çok geniş bir coğrafi alana yayılmış iseler, örneği oluşturmak üzere tüm coğrafi alanlardan birim seçilmesi kaynakların fazla harcanmasını gerektirdiğinden ötürü bir ülkeyi temsil etmek üzere bir ilin seçilmesi dilim örneklemesi olarak düşünülebilir.[168]Dolayısıyla bu çalışmada da bir nevi Dilim Örneklemesi yapılmış, ülkemizi temsilen İstanbul ili seçilmiştir. Anketlerin bazı bireylerce doldurulmaması bazılarında ise soruların eksik doldurulmuş olması nedeniyle kapsam dışı bırakılan anketler olmuştur. Söz konusu anketler çalışma dışında tutulduğunda 662 tane işsiz bireyin katılımı ile çalışma gerçekleştirilmiştir.

Bilindiği üzere anket çalışmalarında dikkat edilmesi gereken hususlardan biri de aynı düşüncede olan kişilerin görüşleri aynı derecede ölçülebilmesi için sorulan soruların herkes tarafından aynı anlam yüklenecek şekilde tasarlanmasıdır. Bunun için geliştirilen Güvenilirlik Analizi, bir ölçme aracının tekrarlanan ölçümlerde aynı güvenilirlik değerini verme derecesinin göstergesidir.[169]α, güvenilirlik katsayısını ifade etmek üzere;

$0 \leq \alpha < 0{,}40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0{,}40 \leq \alpha < 0{,}60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,

$0{,}60 \leq \alpha < 0{,}80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir ve

[166] Alptekin, Esin; Müslim, Ekni; Hamza, Gamgam; **İstatistik**, Gazi Kitabevi,1. Baskı, Ankara 2006, s.7-8
[167] Yıldırım, Esen; **İstatiksel Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2015, s. 122
[168] Alptekin, vd., **a.g.e.,** s.302
[169] Baş, Türker; **Anket**, Seçkin Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara 2010, s. 144

$0,80 \leq \alpha \leq 1$ ise ölçek yüksek düzeyde güvenilirdir.[170]

"İş Yaşamından Beklentiler Araştırması" da söz konusu teste tabi tutulmuş ve güvenilirlik α değeri 0.838 olarak hesaplanmıştır. Bu da araştırmanın yüzde 83,8 oranında yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırma sonuçlarını etraflıca anlamak, yorumlamak ve nihayetinde çıkarsama yapmak adına ihtiyaç olunan istatiksel analiz için SPSS 23.0 (Statistical Packages for Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Söz konusu program kapsamında bir takım testler uygulanmış, kullanılan testlere ilişkin bilgilerin paylaşımı akabinde araştırma bulguları derlenmiştir.

Bilindiği üzere istatiksel çıkarsamada kullanılan modern tekniklerin gelişiminde dikkat çeken ve sıklıkla kullanılan ilk yöntemler parametrik yöntemler olarak adlandırılmaktadır.[171]Klasik teknikler de denilen bu yöntemlerin kullanılması için varsayımlarının sağlanıyor olması ilgili değişken ya da değişkenlerin eşit aralıklı ya da oranlama düzeyinde ölçülmüş olmaları gibi birçok gereklilik vardır.[172]Normal dağılıma sahip olmayan veya böyle olsa bile bilinmeyen ana kütleler için geliştirilen hipotez sınama teknikleri ise parametrik olmayan sınama teknikleridir.[173]"İş Yaşamından Beklentiler Araştırması" verileri normal dağılıma sahip olmadığı için parametre dışı yöntemlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Söz konusu istatistik testleri içinden sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan Bağımsızlık için Ki Kare ve Mann Whitney U-testi ayrıca Spearman's rho ilişki katsayısı, bu araştırma sonuçları için uygulanan analizlerdendir.

Bağımsızlık için Ki Kare Testi (Chi- Square Test χ^2) iki sınıflamalı(kategorik) değişken arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını sınar. Söz konusu ilişkinin olması durumunda ise bir değişkenin düzeylerindeki cevapların, diğer değişkenin düzeylerinde farklılaştığını gösterir. Analiz, biri kategorik diğeri sıralamalı olan iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını sınamak için de kullanılır.[174]Eğer bu tür

---

[170] Uzgören, Nevin; **Bilimsel Araştırmalarda Kullanılan Temel İstatiksel Yöntemler ve SPSS Uygulamaları**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Genişletilmiş 2. Baskı, Bursa 2012, s.54

[171] Doğan, İsmet; Nimet, Doğan; **Adım Adım Çözümlü Parametrik Olmayan İstatistiksel Yöntemler**, Detay Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2014, s.1

[172] Gamgam, Hamza; **Parametrik Olmayan İstatiksel Teknikler,** Türk Hava Kurumu Basımevi İşletmeciliği, 2. Baskı, Ankara 1998, s.18

[173] Tekin, Vasfi Nadir; **SPSS Uygulamalı İstatistik Teknikleri,** Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2006, s.156

[174] Büyüköztürk, Şener; **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı,** Pegem Akademi, Genişletilmiş 21. Baskı, Ankara 2015, s.158

iki değişken arasında ilişki yoksa bu iki değişkenin birbirlerinden bağımsız olduğu söylenir. Bu durumda hipotezler;

H_0: Değişkenler arasında bir ilişki yoktur.

H_1: Değişkenler arasında bir ilişki vardır.

şeklinde ifade edilebilir. Bu durumda hesaplanan değer χ_h^2 , r satır sayısı, c sütun sayısı ve α hata terimini ifade etmek üzere karar kuralı aşağıdaki gibi ifade edilebilir;[175]

Karar Kuralı
$\chi_h^2 > \chi^2_{(r-1)(c-1),\alpha}$ ise H_0 reddedilir.
$\chi_h^2 \leq \chi^2_{(r-1)(c-1),\alpha}$ ise H_0 reddedilmez.

Veri toplama tekniği olarak anketin kullanıldığı araştırmaların çoğunda yer alan soruların her birinin ayrı bir durumu betimlemek için sorulduğu ve çoğunlukla da sorulara verilen cevapların kategorilere ayrılmış bir ölçekte oldukları bilinmektedir. Bu durumda farklı sorulara verilen yanıtlar arasında ya da rastgele bir soruya ait yanıtlarla soruyu cevaplayanların demografik özellikleri arasında bir ilişki olup olmadığı sınanmak istendiğinde de bu yöntem kullanılabilir.[176]

Mann-Whitney'in U Testi ise, bağımsız iki gruba ait gözlem değerleri arasında farklılık olup olmadığının anlaşılmasında kullanılan bir testtir.[177]Parametrik olmayan teknikler içerisinde en güçlü olanı olduğundan kullanımı yaygın olan testlerdendir.[178] Varsayımları şu şekildedir;

i)Veriler $a_1, a_2, \dots, a_n$ ve $b_1, b_2, \dots, b_n$ gibi bağımsız örneklerden oluşmalı,

ii)Örnekler birbirinden bağımsızdır,

iii)Gözlenen değişkenler rassal olup sürekli değişkenlerdir.

iv)Ölçme düzeyi ise en az sıralamadır.

---

[175] Gamgam, Hamza; Bülent, Altunkaynak; **Parametrik Olmayan Yöntemler SPSS Uygulamalı**, Gazi Kitabevi, 1. Baskı, Ankara 2008, s.275
[176] Büyüköztürk; **a.g.e.,** s.159
[177] Doğan; **a.g.e.,** s.11
[178] Canküyer, Ersoy; Zerrin, Aşan; **Parametrik Olmayan İstatiksel Teknikler,** Anadolu Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları, 1. Baskı, Eskişehir 2004, s. 141

Mann-Whitney'in U testi için hipotezler değişik durumlar adına aşağıdaki gibi yazılabilir;

i) H_0: Yığınlar birbirlerine benzer dağılımlara sahiptir.($M_1 = M_2$)
H_1: Yığınlar konum parametreleri açısından farklılaşırlar. ($M_1 \neq M_2$)
ii) H_0: Yığınlar birbirlerine benzer dağılımlara sahiptir. ($M_1 = M_2$)
H_1: a'lar b'lerden daha küçük olma eğilimindedirler. ($M_1 < M_2$)
iii) H_0: Yığınlar birbirlerine benzer dağılımlara sahiptir.($M_1 = M_2$)
H_1: a'lar b'lerden daha büyük olma eğilimindedirler. ($M_1 > M_2$)

Yukarıdakilerden i durumu iki yanlı testi, ii ve iii ise tek yanlı testi gerektirmektedirler. "İş Yaşamından Beklentiler Araştırması" için yapılan analizler, iki yanlı hipotez ile test edilmiştir.

Şimdi Mann-Whitney tekniğinin tanımı ve dağılımına ilişkin bilgi verecek olursak; önce n_1 ve n_2 hacimli birbirlerinden bağımsız iki örnek birleştirilir ve n_1+ n_2=n hacimli birleştirilmiş örnek oluşturulur, ardından bu birleştirilmiş örnekteki birimlere küçükten büyüğe olacak şekilde sıra sayıları atanır. Bu işlem esnasında aynı değeri alanlar varsa bunlara ortalama sıra sayısı atanır. S, X gözlemlerine atanan sıra sayılarının toplamı olacak şekilde, Mann-Whitney istatistiği,

T=S− $\frac{n_1(n_1+1)}{2}$ olarak tanımlanmaktadır. T'nin alabileceği değerler;

T=0,1,…, n_1 n_2 aralığında olup bu açıklamalar doğrultusunda H_1 hipotezinin farklı durumlarına yönelik karar kuralları şu şekilde oluşturulabilir[179];

T_h, hesaplanan test istatistiği, W_α tablo değeri,α hata terimini ifade etmek üzere;

Karar Kuralı

$M_1 < M_2$	$T_h \leq$	W_α ise H_0 reddedilir, P_r(T≤W_α) = α
$M_1 > M_2$	$T_h \geq$	W'_α ise H_0 reddedilir, W'_α= n_1 n_2 - W_α
$M_1 \neq M_2$	$T_h \leq$	$W_{\alpha/2}$ ise H_0 reddedilir, P_r(T≤$W_{\alpha/2}$) = α/2 veya
	$T_h \geq$	$W'_{\alpha/2}$ ise H_0 reddedilir, $W'_{\alpha/2}$ = n_1 n_2 - $W_{\alpha/2}$

[179] Gamgam; **a.g.e.,** s.50

"İş Yaşamından Beklentiler Araştırması" için kullanılan bir diğer analiz yöntemi ise Spearman's rho ilişki katsayısı olmuştur. Bu katsayı, ölçeği sıralama-nicel ya da nicel-nicel şeklinde olan serilerin arasındaki ilişkinin derecesinin ölçülmesinde kullanılır.[180]

d, iki seri sıralamaları arasındaki fark, n eşleştirilmiş gözlem sayısı olmak üzere formülü şu şekildedir;

$$r_s = 1 - \frac{6\Sigma d^2}{n(n^2-1)},$$

r_s istatistiği, -1 le +1 arasında değer alır. $-1 \leq r_s < 0$ olması ters yönlü, $0 < r_s \leq 1$ olması aynı yönlü ilişkiyi ve $r_s = 0$ olması ise aralarında ilişki olmadığını göstermektedir.[181]

4.4. NİCEL ARAŞTIRMA BULGULARI

Bulgular bölümünde "İş Yaşamından Beklentiler Araştırması" sorularına ilişkin işsiz bireylerin verdikleri cevapların detaylı analizlerinin yapılması hedeflenmektedir. Bulgular, 4 grup halinde derlenmiştir. Söz konusu gruplar; 'Araştırma Kapsamındaki İşsizlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirme', 'İşgücüne İlişkin Bulgular ve Değerlendirme', 'İşsizlerin Önerilen İşleri Reddetme Nedenlerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirme' ile 'İşsizlerin İş Yaşamından Beklentilerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirme' şeklindedir.

4.4.1. Araştırma Kapsamındaki İşsizlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirme

Bu başlık altında "İş Yaşamından Beklentiler Araştırması" na katılan işsiz bireylere dair demografik özelliklerin frekans ve dağılımları incelenmektedir.

Tablo 23'de ankete katılan işsiz bireylerin cinsiyet ve yaş gruplarına ilişkin dağılımları görülmektedir. Araştırmaya katılan 662 bireyin yüzde 58,2'si kadın olup, yüzde 41,2'si ise erkeklerden oluşmaktadır. Ayrıca işsiz bireylere anket kapsamında doğum tarihleri sorulmuş, verilen cevaplar beş kategoride gruplandırılmıştır. Buna göre katılımcıların daha ziyade gençlerden oluştuğu görülmektedir. 662 kişiden 417 kadarının diğer bir deyişle yüzde 63'ünün 15-34 yaş aralığında olduğu anlaşılmaktadır.

---

[180] Tekin; **a.g.e.,** s.106
[181] Gamgam; **a.g.e.,** s.392

Tablo 23: İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre Cinsiyet Dağılımı*

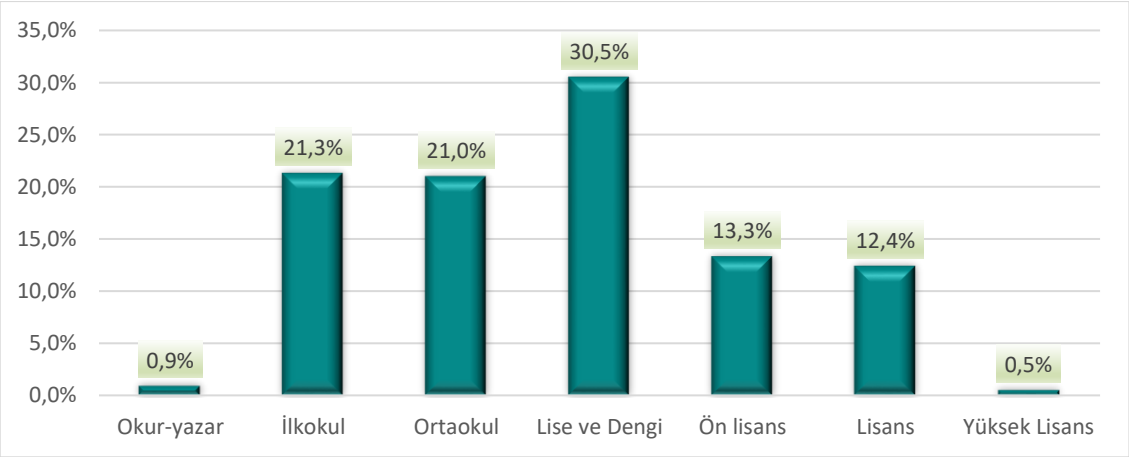
Yaş Grupları	Kadın	%	Erkek	%	Toplam	%
15-24	82	30,0%	94	24,4%	177	26,7%
25-34	95	34,8%	146	37,9%	242	36,6%
35-44	57	20,9%	87	22,6%	145	21,9%
45-54	18	6,6%	31	8,1%	50	7,6%
55-64	1	0,4%	6	1,6%	7	1,1%
Toplam	273	100,0%	385	100,0%	658	100,0%

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul
*: cinsiyeti/yaş grubu belirtilmemiş olanlar gösterimde yer almamışlardır.

Katılımcıların cinsiyet bazında yaş grupları incelendiğinde her iki cinsiyette de 25-34 yaş grubunda yoğunlaşılmakta olduğu görülmektedir. Erkek katılımcıların söz konusu yaş grubunda kadınlardan fazla olması sebebiyle erkek oranı bu grupta daha yüksektir.

Ankete katılan işsizler, eğitim düzeylerine göre; okur-yazar, ilkokul, ortaokul, lise ve dengi, ön lisans, lisans ve yüksek lisans olmak üzere altı kategoriye göre gruplandırılmıştır. Burada ankete katılan bireylerden zorunlu sekiz yıllık kesintisiz eğitim öncesinde eğitim görmüş olanların da bulunabileceği göz önüne alınarak ilköğretim eğitim düzeyine yer verilmemiştir. Sonuçlara göre katılımcıların en yüksek oranda 'lise ve dengi' eğitim düzeyinde oldukları anlaşılmaktadır. Söz konusu eğitim düzeyine ait oran, yüzde 30,5 olup Şekil 14'de katılımcıların tüm eğitim düzeylerine göre dağılımı mevcuttur.

Şekil 14: İşsizlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı*



Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul
*: eğitim düzeyi belirtilmemiş olanlar gösterimde yer almamışlardır.

Bireylerin cinsiyet bazında eğitim durumları incelendiğinde ise yoğunlaşılan eğitim düzeylerinin ilk sıra için değişmediği ancak ikinci sırada kadınlarda 'ilkokul'; erkeklerde ise 'ortaokul' eğitim düzeyi geldiği dikkat çekici bir durumdur. Tablo 24'de söz konusu işsizlerin cinsiyetlerine göre eğitim düzeyi dağılımına yer verilmektedir.

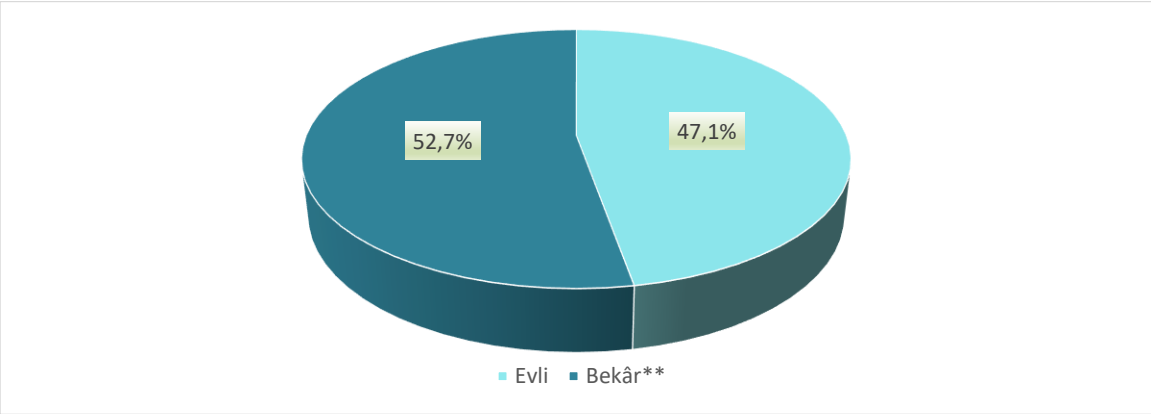
Tablo 24: İşsizlerin Eğitim Düzeylerine Göre Cinsiyet Dağılımı*

Eğitim Düzeyi	Kadın	%	Erkek	%	Toplam	%
Okur-yazar	3	1,1%	3	0,8%	6	0,9%
İlkokul	54	19,8%	86	22,3%	141	21,3%
Ortaokul	40	14,7%	98	25,5%	139	21,0%
Lise ve Dengi	84	30,8%	117	30,4%	202	30,5%
Ön lisans	52	19,0%	35	9,1%	88	13,3%
Lisans	36	13,2%	46	11,9%	82	12,4%
Yüksek Lisans	3	1,1%	0	0,0%	3	0,5%
Toplam	273	100,0%	385	100,0%	662	100,0%

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul
*: eğitim düzeyi/ cinsiyeti belirtilmemiş olanlar gösterimde yer almamışlardır.

İşsizlere yöneltilen sorulardan biri de medeni halleri olmuştur. Cevaplar evli ve bekâr olarak alınmış olup dul, boşanmış, ayrı yaşıyor gibi seçeneklerin hepsi bekâr seçeneğinde değerlendirilmiştir. Şu durumda ankete katılan bireylerin neredeyse yarısı bekâr, diğer yarısı ise evlilerden oluşmaktadır.

Şekil 15: İşsizlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı*



Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul
*: medeni durumu belirtilmemiş olanlar gösterimde yer almamışlardır.

4.4.2. İşgücüne İlişkin Bulgular ve Değerlendirme

"İş Yaşamından Beklentiler Araştırması" kapsamında bireylerin işgücü piyasası ile kesişimlerini tespit etmeye yönelik sorular yöneltilmiştir. Ankete katılanlara, daha

önce istihdamda bulunup bulunmadıkları, ne kadar süredir işsiz oldukları, hanelerinde kendilerinden başka gelir getirici herhangi bir işte çalışan olup olmadığı ve son 1 yıl içerisinde iş teklifi alıp da kabul edip etmediği gibi işgücüne dair sorular sorulmuştur.

Buna göre anket sorularına cevap veren işsizlerin büyük oranda daha önce istihdamda bulunmuş olan bireyler olduğu Tablo 25'ten görülmektedir. Buna göre ilk kez iş hayatına girecek bireyler katılımcıların yüzde 10'unu teşkil etmektedirler.

Tablo 25:İşsizlerin Daha Önce İstihdamda Bulunma Durumlarına Göre Dağılımı*

İstihdam Durumu	Sayı	%
Evet	588	88,8%
Hayır	63	9,5%
Toplam	662	100,0%

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul
*: istihdam durumu belirtilmemiş olanlar gösterimde yer almamışlardır.

Bireylerin daha önce istihdamda bulunma durumları cinsiyetlerine göre incelendiğinde ise daha önce istihdamda bulunan bireylerin 352'si diğer bir deyişle yüzde 60'ı erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan kadınlarda çalışmışlık düzeyi daha düşük olup yüzde 40 kadarının daha önce istihdamda yer aldığı bilgisine ulaşılmaktadır. Yaş grubuna göre ise 15-34 yaş aralığındaki bireylerin ise yüzde 15'i yeni iş arayan bireylerden oluşmaktadır.

İşsizlere yöneltilen diğer bir soru olan "Ne kadar süredir işsizsiniz?" sorusuna ilişkin cevaplar beş kategoriye ayrılmış, işsizlerin daha çok kısa dönemli işsizler oldukları görülmüştür. Ancak içlerinde azımsanmayacak ölçüde uzun süreli işsizler de olduğu aşağıdaki tablodan açıkça görülmektedir.

Tablo 26: İşsizlerin İşsizlik Sürelerine Göre Cinsiyet Dağılımı*

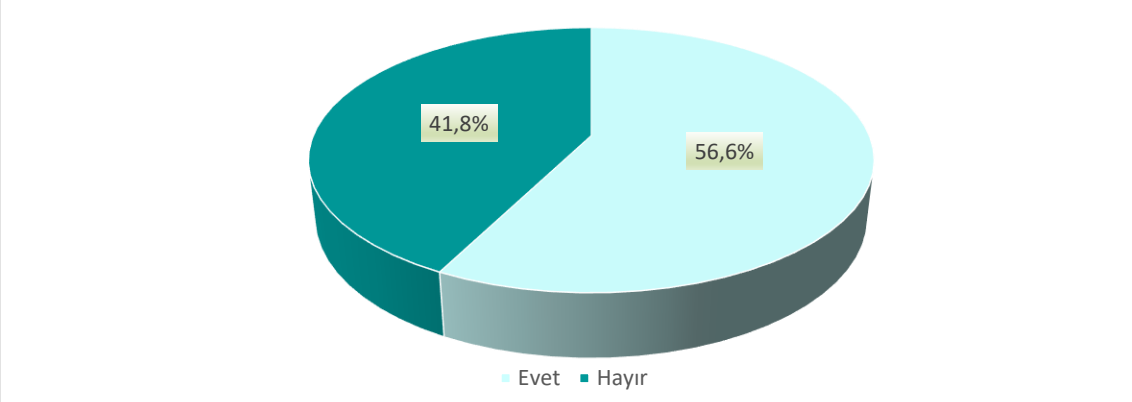
İşsizlik Süreleri	Kadın	%	Erkek	%	Toplam	%
30 Günden az	66	24,2%	138	35,8%	204	30,8%
1-3 ay	51	18,7%	76	19,7%	128	19,3%
3-6 ay	32	11,7%	55	14,3%	88	13,3%
6-12 ay	34	12,5%	42	10,9%	77	11,6%
1 yıl ve daha fazla	86	31,5%	67	17,4%	154	23,3%
Toplam	273	100,0%	385	100,0%	662	100,0%

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul
*: işsizlik süresi belirtilmemiş olanlar kapsam dışı bırakılmıştır.

Tablo 26'ya göre kadınlarda işsizliğin daha uzun süreli, erkeklerde ise kısa süreli olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya cevap veren işsizlerden kadınlar yüzde 31,5 oranla 1 yıl ve daha fazla süredir işsiz iken erkekler ise yüzde 35,8 oranında 30 günden daha az süredir işsizlerdir.

İşsiz bireylere hanelerinde başka çalışan olup olmadığına dair yöneltilen soruya verilen cevap dağılımının ise birbirlerine yakın olduğu görülmektedir. Şu halde katılımcıların yaklaşık yarısı, kendileri dışında hanelerinde istihdamda başka bireyler de olduğunu belirtmişlerdir.

Şekil 16: İşsizlerin Hanede Başka Çalışan Olma Durumuna Göre Dağılımı*



Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

*: hanede başka çalışan olma durumu belirtilmemiş olanlar gösterimde yer almamışlardır.

Tablo 27'de detaylı olarak görüldüğü üzere söz konusu hanede başka çalışan olma durumuna ilişkin soruya kadınların erkeklere göre yüksek oranda evet dedikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 27: İşsizlerin Hanede Başka Çalışan Olma Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı*

Cinsiyet	Evet	%	Hayır	%
Kadın	191	70%	77	28,2%
Erkek	181	47%	199	51,7%
Toplam	375	100%	277	100%

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

*: cinsiyeti ve hanede başka çalışan olma durumu belirtilmemiş olanlar gösterimde yer almamışlardır.

Yapılan Bağımsızlık Ki Kare testi sonucu hanede başka çalışan olma durumu ile bireylerin işsizlik süresi uzunluğu arasında istatiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Aşağıdaki frekans tablosundan hanede başka çalışanı olan bireylerin yüzde

25 gibi yüksek bir oranda uzun süreli işsizler olduğu görülmektedir. Hanesinde başka çalışan olmayan bireylerin ise yüzde 40'ının kısa süreli işsiz oldukları anlaşılmaktadır. Şu halde hanede başka çalışan olmasının bireylerin istihdamına ters yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

Tablo 28: İşsizlerin Hanede Başka Çalışan Olma Durumunun İşsizlik Süresine Göre Dağılımı*

İşsizlik Süreleri/ Hanede Başka Çalışan Olma Durumu	Evet	%	Hayır	%
30 Günden az	92	24,5%	110	39,7%
1-3 ay	74	19,7%	52	18,8%
3-6 ay	62	16,5%	26	9,4%
6-12 ay	47	12,5%	28	10,1%
1 yıl ve daha fazla	94	25,1%	57	20,6%
Toplam	375	100,0%	277	100,0%

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul
*: işsizlik süresi ve hanede başka çalışan olma durumu belirtilmemiş olanlar gösterimde yer almamışlardır.

Ankete katılan bireylerin daha önce istihdamda olmaları ile işsizlik süreleri arasında yapılan Ki Kare testi analizine göre istatiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Daha önce istihdamda yer almış bireylerin yüzde 32,3'ü kısa süreli işsiz iken daha önce iş deneyimi olmamış bireylerin ise yüzde 43'ü diğer bir deyişle neredeyse yarısının uzun süreli işsizler olduğu görülmektedir. Konuya ilişkin detaylı bilgiye Tablo 29'dan ulaşılabilmektedir. Şu halde bireylerde iş deneyimi, işsizlik süresine olumlu yönde etki eden bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 29: Daha Önce İstihdamda Olmanın İşsizlik Sürelerine Göre Dağılımı*

İstihdam Durumu/ İşsizlik Süresi	30 Günden az	1-3 ay	3-6 ay	6-12 ay	1 yıl ve daha fazla	Toplam
Evet	190	122	80	63	124	588
%	32,3%	20,7%	13,6%	10,7%	21,1%	100,0%
Hayır	10	4	7	13	27	63
%	15,9%	6,3%	11,1%	20,6%	42,9%	100,0%
Toplam	204	128	88	77	154	662

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul
*: işsizlik süresi ve daha önce istihdamda olma durumu belirtilmemiş olanlar kapsam dışı bırakılmıştır.

Spearman's rho ilişki katsayısına göre bireylerde eğitim durumu ile işsizlik süreleri arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Bu durumda bireylerde

eğitim durumu arttıkça işsizlik sürelerinde de artış gözlemlenmektedir. Tablo 30'dan da görüldüğü üzere ilkokul, ortaokul ve lise ve dengi mezunu olan bireyler, 30 gün ve daha az süredir işsizlerken ön lisans ve lisans eğitim düzeyine sahip bireylerse 1 yıl ve daha fazla süredir işsizdirler.

Tablo 30: Eğitim Düzeyinin İşsizlik Süresine Göre Dağılımı*

Eğitim/ İşsizlik Süresi	30 Günden az (%)	1-3 ay (%)	3-6 ay (%)	6-12 ay (%)	1 yıl ve daha fazla (%)	Toplam (%)
Okuryazar	16,7%	16,7%	16,7%	33,3%	16,7%	100,0%
İlkokul	33,3%	24,1%	10,6%	7,1%	24,1%	100,0%
Ortaokul	36,0%	21,6%	12,2%	10,8%	15,8%	100,0%
Lise ve Dengi	35,1%	17,8%	13,4%	11,9%	19,8%	100,0%
Ön lisans	19,3%	15,9%	17,0%	18,2%	29,5%	100,0%
Lisans	18,3%	14,6%	15,9%	12,2%	37,8%	100,0%
Yüksek Lisans	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Toplam	30,8%	19,3%	13,3%	11,6%	23,3%	100,0%

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul
*: işsizlik süresi ve eğitim düzeyi belirtilmemiş olanlar kapsam dışı bırakılmıştır.

4.4.3. İşsizlerin Kendilerine Sunulan İşleri Reddetmeleri ve Reddetme Nedenlerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirme

Araştırmanın bu kısmında bireylere "Son bir yıl içerisinde iş teklifi alıp da kabul etmediğiniz oldu mu?" ve "Size sunulan iş imkânını/imkânlarını kabul etmeme nedeniniz/nedenleriniz nedir?" soruları yöneltilmiştir.

Buna göre işsizlere sorulan "Son bir yıl içerisinde iş teklifi alıp da kabul etmediğiniz oldu mu?" sorusuna bireylerin yüzde 28'inin "Evet, oldu." şeklinde cevap verdiği görülmekte olup katılımcıların çoğunun ise yapılan teklifi reddetmedikleri ya da böyle bir teklifin hiç yapılmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 31: İşsizlerin Son 1 Yılda İş Teklifi Reddetme Durumu

Durum	Sayı	%
İş Teklifini Reddedenler	185	27,9%
İş Teklifi Gelmeyen/Reddetmeyenler	477	72,1%
Toplam	662	100%

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

Araştırma kapsamında kendilerine sunulan iş teklifini reddeden bireylere bunun kaç kez tekrarlandığı sorusu yöneltilmiştir. Kişilerin çoğunluğu bunun 2 kez olduğunu

söylerken, katılımcıların önemli bir kısmı da sadece 1 kez böyle bir durumun yaşandığını belirtmişlerdir. Tablo 32'de iş teklifini reddeden bireylerin sayıları ile kaç kez reddettiklerine ilişkin detaylı veri bulunmaktadır.

Tablo 32: İş Teklifini Reddedenlerin Reddetme Sayısına Göre Durumu*

İş Teklifini Reddeden Kişi Sayısı	%	İş Teklifi Reddetme Sayısı
33	17,8%	1
40	21,6%	2
22	11,9%	3
5	2,7%	4
2	1,1%	5
2	1,1%	6
1	0,5%	9
3	1,6%	10

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul
*: reddetme sayısı belirtilmemiş olanlar kapsam dışı bırakılmıştır.

Yapılan Ki Kare testi analizine göre hanede çalışan olma durumu ile iş teklifini reddetme durumu arasında istatiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Bu durumda kendilerine yapılan iş teklifini reddeden bireylerin daha çok hanelerinde başka çalışan olan bireyler olduğu sonucuna varılmaktadır. Söz konusu bireylerin toplama göre ağırlığı yüzde 67 gibi yüksek bir oran olduğu Tablo 33'den de görülmektedir. Şu durumda hanede çalışan olmasının işsizleri iş beğenmemeye iten başka bir neden olduğu görülmektedir.

Tablo 33: Hanede Çalışan Olup Olmama Durumuna Göre İş Teklifini Reddetme Durumu

İş Teklifi Reddetme Durumu/ Hanede Başka Çalışan Olma Durumu	Evet	%	Hayır	%	Toplam
İş Teklifini Reddedenler	124	67,0%	59	31,9%	185
İş Teklifini Reddetmeyenler	251	52,6%	218	45,7%	477
Genel Toplam	375	56,6%	277	41,8%	662

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

Daha önce kendilerine yapılan iş teklifini reddeden bireylerin eğitim düzeylerine bakıldığında ilk sırada lise ve dengi eğitim düzeyinde olanlar yer almaktadır. Söz konusu bireyler, toplamın yüzde 26'sını oluşturmaktadır. Bunu sırasıyla yüzde 20 ile ilkokul, yüzde 18 ile ortaokul eğitim seviyesine sahip bireyler takip etmektedir.

Araştırmanın en önemli kısmı olan bireylerin kendilerine sunulan işleri kabul etmeme nedenleri, 18 ayrı önerme ile çeşitlendirilerek katılımcıya sunulmuştur. Söz konusu önermeler, daha önce bu alanda yapılan çeşitli araştırmalar incelenerek, alanında tecrübeli uzmanların görüşleri alınarak belirlenmiştir. Önermeler, "iş beğenmeme" kavramının varlığı ve bulgularının detaylıca ortaya çıkarılması adına kümülatif olarak değerlendirilmemiş spesifik olmasına özen gösterilmiştir. Verilen cevapların, hangi demografik özelliğe göre değiştikleri ya da kendi aralarında ilişki olup olmadığı gibi birçok analiz için Mann-Whitney, Spearman ilişki katsayısı kullanılmış ve sonuçları aşağıda verilmiştir. Farklılaşma görülen nedenler Odds değerlerine göre hesaplanmıştır.

Detaylı analize geçmeden önce şu bilgiyi belirtmekte fayda görülmektedir; Ankete katılan 662 bireyin sadece 185'inin kendilerine sunulan iş teklifini reddetmiş olduğunun daha önce üzerinde durulmuştur. Dolayısıyla işi kabul etmeme nedenleri önermelerini de sadece bu 185 kişinin cevapladığı bilgisi göz önüne alınmalıdır. Şu halde kapsamdaki bireylerin yaklaşık olarak yarısı, "Önerilen ücret, beklentilerimi karşılamıyordu." nedeninden ötürü kendilerine yönlendirilen iş teklifini reddetmişlerdir. Söz konusu bireyler, bu soruya cevap veren tüm katılımcıların yüzde 50,3'üdür. Ankete cevap veren kişiler, nedenlerden ikinci sırada "İşyerinin servis imkânı yoktu.", üçüncü sırada ise "Günlük çalışma saatleri uzundu." seçeneklerini işaretleyerek kendilerince en önemli sebepleri belirlemeye çalışmışlardır. Diğer seçeneklere ilişkin işsizlerin verdikleri cevaplar ve oranları Tablo 34'de sunulmaktadır.

Tablo 34: İşsizlerin Kendilerine Sunulan İşi Kabul Etmeme Nedenleri

Sunulan İşi Kabul Etmeme Nedenleri	Sayı	%
Önerilen ücret, beklentilerimi karşılamıyordu.	84	50,3%
İşyerinin servis imkânı yoktu.	66	39,5%
Günlük çalışma saatleri uzundu.	59	35,3%
İş, mesleğime uygun değildi.	52	31,1%
Kariyerimde yükselme imkânı yoktu.	51	30,5%
İş sigortasızdı.	49	29,3%
İş, niteliklerime ve yeteneklerime uygun değildi.	42	25,1%
İşin sosyal imkânlarını beğenmedim.	36	21,6%
İşyerinin fiziksel koşullarını beğenmedim.	33	19,8%
İşyerinde vardiyalı çalışma yapılıyordu.	32	19,2%
İşyerinin yerini beğenmedim.	27	16,2%
İş, eğitimime uygun değildi.	22	13,2%
Yıllık izinlerin kullandırılması konusunda tereddütlerim oluşmuştu.	20	12,0%
İşyerinde kreş imkânı yoktu.	15	9,0%
İş, masa başı değildi.	14	8,4%
İş, kamu sektöründe değildi.	13	7,8%
İş belirli süreliydi.(Geçici süreliydi)	10	6,0%
Part-Time çalışma yoktu.	7	4,2%

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

Cinsiyete göre iş kabul etmeme nedenlerine bakıldığında, kırılımlara göre çıkan ilk üç nedenin, farklı oranlara ve farklı sıralamalara tabi olsalar da toplamda çıkan nedenlerle aynı oldukları görülmektedir.

Bu durumda kadınlar, "İşyerinin servis imkânı yoktu.", "Önerilen ücret, beklentilerimi karşılamıyordu." ve "Günlük çalışma saatleri uzundu." nedenlerinden ötürü işi kabul etmediklerini aynı öneme sahip olarak belirtmişlerdir. Erkeklerde ise işi kabul etmeme nedenlerinden aynı önermeler işaretlenmiş fakat önem derecesi bu cinsiyete has olarak değişmiştir. Erkeklerde en yüksek orana sahip önerme, "Önerilen ücret, beklentilerimi karşılamıyordu." iken, ikinci sırada "İş, mesleğime uygun değildi.", üçüncü sırada ise "İşyerinin servis imkânı yoktu." en çok işaretlenen seçenekler olmuştur. Tablo 35'den her iki cinsiyetin işaretledikleri seçenekler ve frekanslarını görmek mümkündür.

Tablo 35: Cinsiyete Göre Bireylerin Kendilerine Sunulan İşi Kabul Etmeme Nedenleri

Sunulan İşi Kabul Etmeme Nedenleri	Kadın	%	Erkek	%
İşyerinin servis imkânı yoktu.	30	36,6%	34	33,7%
Önerilen ücret, beklentilerimi karşılamıyordu.	30	36,6%	52	51,5%
Günlük çalışma saatleri uzundu.	30	36,6%	28	27,7%
Kariyerimde yükselme imkânı yoktu.	27	32,9%	23	22,8%
İş sigortasızdı.	25	30,5%	23	22,8%
İş, niteliklerime ve yeteneklerime uygun değildi.	19	23,2%	23	22,8%
İşyerinde vardiyalı çalışma yapılıyordu.	16	19,5%	15	14,9%
İş, mesleğime uygun değildi.	15	18,3%	36	35,6%
İşyerinin fiziksel koşullarını beğenmedim.	15	18,3%	18	17,8%
İşin sosyal imkânlarını beğenmedim.	13	15,9%	22	21,8%
İşyerinin yerini beğenmedim.	12	14,6%	14	13,9%
İş, eğitimime uygun değildi.	10	12,2%	12	11,9%
İşyerinde kreş imkânı yoktu.	10	12,2%	5	5,0%
İş, kamu sektöründe değildi.	9	11,0%	4	4,0%
İş belirli süreliydi.(Geçici süreliydi)	8	9,8%	1	1,0%
Yıllık izinlerin kullandırılması konusunda tereddütlerim oluşmuştu.	6	7,3%	14	13,9%
İş, masa başı değildi.	4	4,9%	10	9,9%
Part-Time çalışma yoktu.	2	2,4%	4	4,0%
Toplam	82	100%	101	100%

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

Bu soru için ayrıca uygulanan Mann-Whitney U testine göre işi kabul etmeme nedenleri arasından "İşyerinde kreş imkânı yoktu.", "İş, kamu sektöründe değildi." ve "İş, masa başı değildi." önermeleri için cinsiyetler arasında istatiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Söz konusu farklılaşmayı ortaya koymak adına her önerme için farklı odds değeri hesaplanarak Tablo 36'da sunulmuştur;

Tablo 36:Cinsiyete Göre İşi Kabul Etmeme Nedenlerine İlişkin Odds Oranları

İşi Kabul Etmeme Nedenleri	İşyerinde kreş imkânı yoktu	İş, kamu sektöründe değildi	İş, masa başı değildi.
Odds Oranı(Kadın/ Erkek)	2,89	3,25	11,59

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

İşi kabul etmeme nedenleri arasından "İşyerinde kreş imkânı yoktu." önermesi için hesaplanan odds oranına göre kadınların bu seçeneği erkeklere göre işaretleme üstünlüğü 3 kat daha fazladır.

"İş, kamu sektöründe değildi." önermesi içinse yine kadınlar erkeklere göre 3 kat daha fazla bu seçeneği işaretlemişlerdir. Bu önerme ile ilişkili olduğu düşünülen "İş, masa başı değildi." nedenini de benzer şekilde kadınlar erkeklere oranla daha fazla işaretlemişlerdir. Söz konusu önermeye ilişkin odds değeri ise oldukça yüksek çıkmış ve 12 kat olarak hesaplanmıştır.

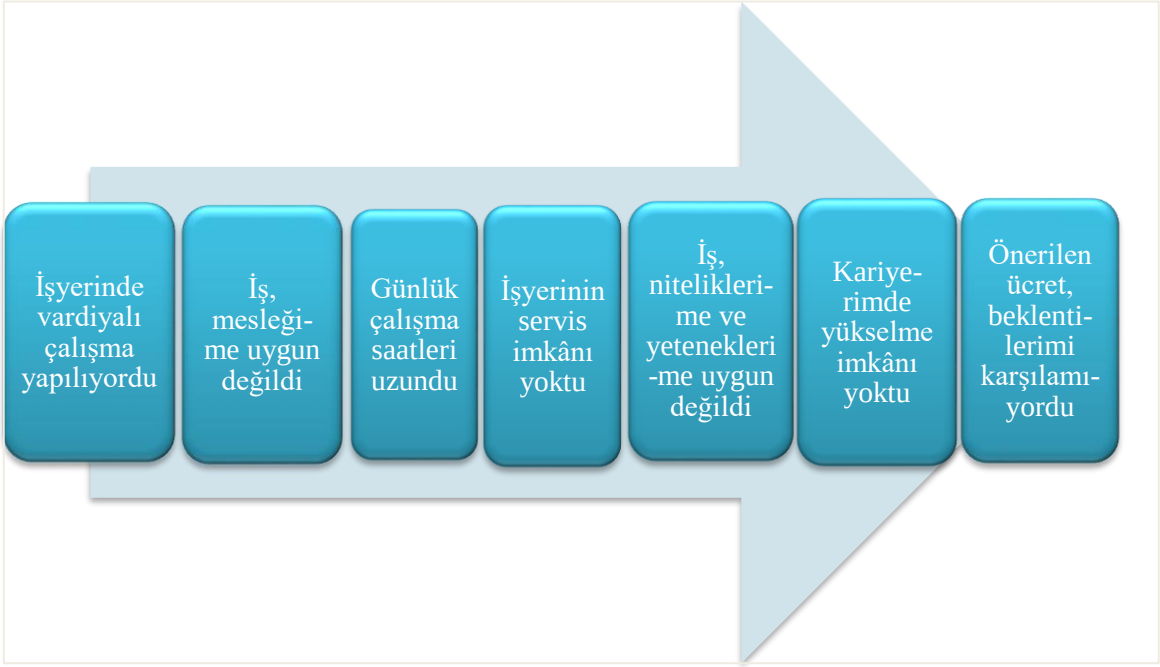
İşi kabul etmeme nedeni sonuçları bu araştırma için oldukça önemli olduğundan nedenlere ilişkin tüm önermeler, araştırmanın diğer bulguları ile birlikte değerlendirilmeye çalışılmıştır. Cinsiyetten sonra diğer demografik özelliklere göre bulunan farklılaşmalar şu şekildedir;

Spearman's rho ilişki katsayısına göre bireylerin doğum tarihleri ile "Kariyerimde yükselme imkânı yoktu." önermesi arasında ters orantılı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu da bireylerin yaşları ilerledikçe önlerine çıkan iş tekliflerinde kariyeri önemsemediklerini göstermektedir.

İşsiz bireylerin diğer bir demografik özelliği olan eğitim durumuna göre işi kabul etmeme nedenleri arasında istatiksel olarak bir ilişki olup olmadığına da bakılmış, bireylerin artan eğitim durumları ile "Kariyerimde yükselme imkânı yoktu" önermesi arasında düşük de olsa bir ilişki olduğu görülmüştür. Buradan bireylerin eğitim durumu arttıkça kariyerlerinde yükselmenin kendileri adına önemli olduğu anlaşılmaktadır.

İlişki katsayısı analizi bireylerin işi reddetme sayıları ile nedenler arasında da uygulanmıştır. İşsizlerin işi kabul etmeme sayıları arttıkça nedenlerin farklılaştığı görülmüştür. Yapılan analiz, değişkenler arasındaki ilişki katsayısını simetrik olarak verdiğinden ötürü belirtilen nedenlere çift yönlü bakabilmemizi sağlamaktadır. Şu halde aralarında ilişki katsayısı istatiksel olarak anlamlı çıkan nedenler, kişilerin işi reddetme sayısını artırmakta ya da işsiz bireylerin işi reddetme sayısı arttıkça bu nedenler bireylerin iş bulmada önüne engel olarak çıkabilmektedirler. Şekil 17'de işsizlerin iş teklifini reddetme sayıları arttıkça işaretlenen önermeler en azdan en çok belirtilene doğru gösterilmektedir.

Şekil 17:Teklif Edilen İşi Kabul Etmeme Nedenleri Arasındaki İlişki



Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

Mann -Whitney U testine göre bireylerin hanelerinde başka çalışan olma durumu ile işi kabul etmeme nedenlerinden, "İşyerinin yerini beğenmedim.", "İş sigortasızdı.", "Yıllık izinlerin kullandırılması konusunda tereddütlerim oluşmuştu." "İş, masa başı değildi.", "İşin sosyal imkânlarını beğenmedim." ve "Günlük çalışma saatleri uzundu." önermelerinde farklılaşma olduğu anlaşılmıştır. Söz konusu farklılaşmalar ve odds değerleri şu şekildedir;

Tablo 37: Hanede Çalışan Olup Olmama Durumuna Göre İşi Kabul Etmeme Nedenlerine İlişkin Odds Oranları

İşi Kabul Etmeme Nedenleri	İşyerinin yerini beğenmedim	İş sigortasızdı	Yıllık izinlerin kullandırılması konusunda tereddütlerim oluşmuştu	İş, masa başı değildi	İşin sosyal İmkânlarını beğenmedim	Günlük çalışma saatleri uzundu
Odds Oranı Hanede Başka Çalışan (Yok/Var)	2,7	2,4	4,2	6,8	2,6	2,3

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

Hanesinde başka çalışan olmayanların, hanesinde başka çalışan olanlara göre işyerinin yerini beğenmeme üstünlüğü 2,7 kat, sigortasız işi kabul etmeme üstünlüğü 2,4 kat, yıllık izinlerin kullanılmasında oluşan tereddüt nedeniyle işi beğenmeme üstünlüğü

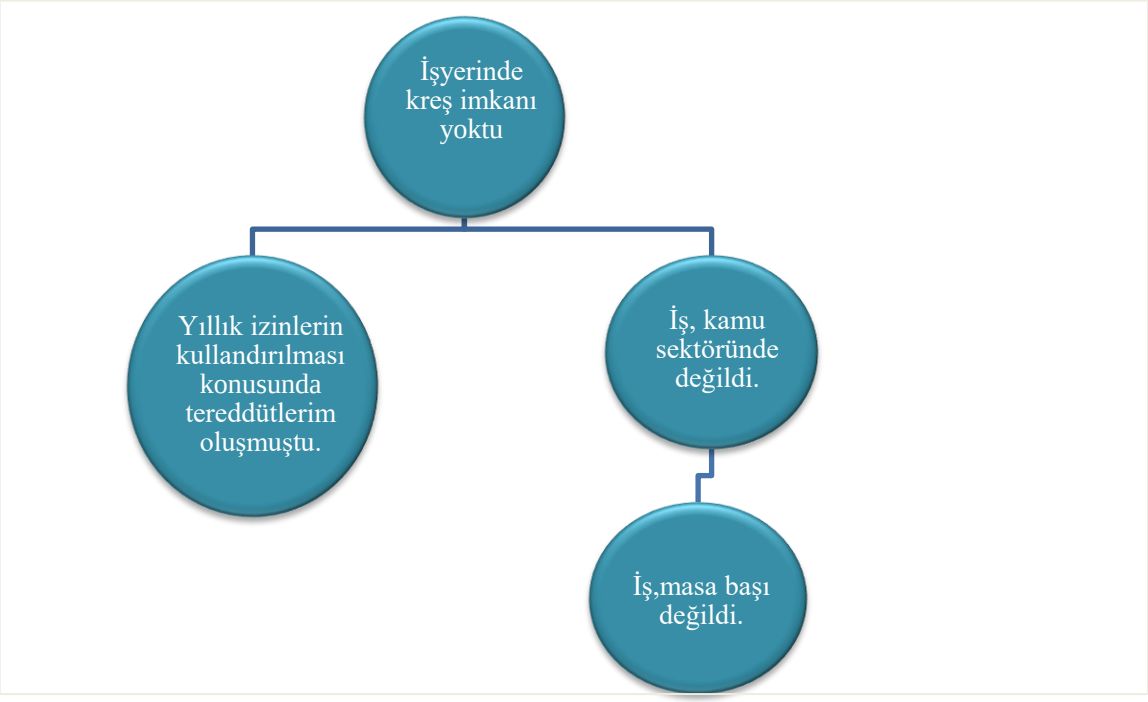
4,2 kat, iş, masa başı olmadığı için işi kabul etmeme üstünlüğü 6,8 kat, işin sosyal imkânlarını beğenmeme üstünlüğü 2,6 kat, günlük çalışma saatlerinin uzunluğu nedeniyle işi kabul etmeme üstünlüğü ise 2,3 kattır. Bu durum, hanesinde başka çalışan olmayan bireylerin, hanesinde çalışan olanlara göre çalışacağı işte daha fazla seçici olabildiğini göstermektedir. Daha önce yapılan diğer analizler sonucu kendilerine yapılan iş teklifini reddeden bireylerin daha çok hanelerinde başka çalışan olan bireyler olduğu sonucuna varıldığı belirtilmişti. Bu durumda hanelerinde çalışan olmadığında bireyler kendilerini çalışmaya zorunlu hissetmekte olup hanelerinde çalışan olanlara göre daha kısa sürede iş bulmaktadırlar. Ancak çalışacakları işlerde hanelerindeki sorumlulukları gereği daha seçici davranabilmektedirler.

Bunun dışında önceden istihdamda bulunmamış olan bireylerin, daha önce iş tecrübesi olmuş olanlara göre işi kabul etmeme nedenlerinde farklılaşma olup olmadığına bakılmıştır. Şu durumda daha önce iş tecrübesi olmamış olan bireylerin, daha önce istihdamda bulunmuş olanlara göre işi işyerinin servisi olmadığı için kabul etmeme üstünlüğü 7,4 kat olarak hesaplanmıştır. Buna göre tecrübe, servisin önemini azaltan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Benzer eğilim "Önerilen ücret, beklentilerimi karşılamıyordu." seçeneğinde de görülmüş ve aradaki farklılığı oluşturan odds değeri 4,9 olarak bulunmuştur.

Tüm bu analizlerin dışında bir de nedenler arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış ve Spearman's rho ilişki katsayısı yüzde 30'un üzerinde olup orta seviye ilişkili olan bulgulardan şu sonuçlar önemli bulunmuştur;

Şekil 18: İşi Kabul Etmeme Nedenleri Arasındaki İlişki

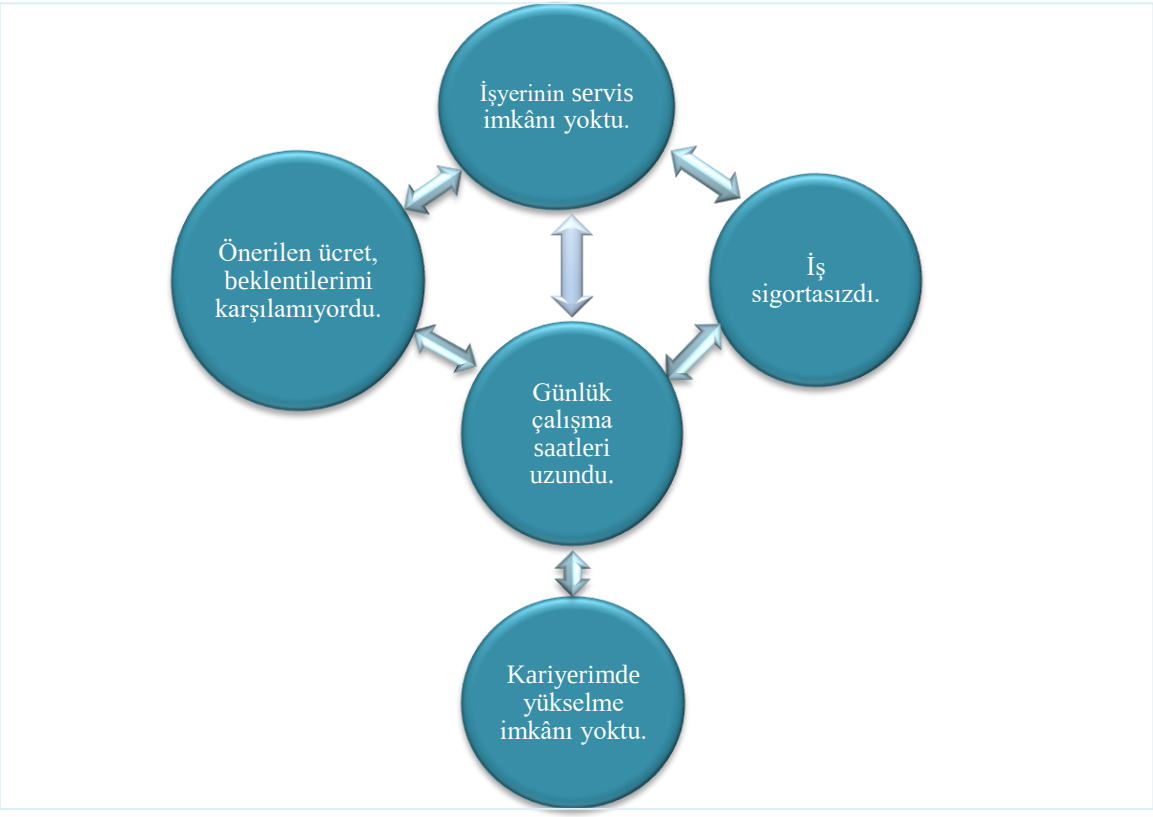


Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

Yukarıdaki şemada birbirleriyle ilişkili olan nedenler gösterilmiştir. Buna göre işyerinde kreş imkânı olmadığı için işi reddedenler, aynı zamanda yıllık izinlerin kullandırılması konusunda tereddütleri olduğunu ve işin kamu sektöründe olmayışı nedenini de öne sürmüşlerdir. Bu durum, söz konusu bireylerin yıllık izin ve kreş imkânının ancak kamuda bulunabileceğini düşünüyor oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Buna ek olarak iş, kamu sektörü olmadığından beğenmeyenler ise aynı zamanda iş masa başı olmadığı için de tercih etmeyenler olduğu görülmektedir. Bu nedenleri tercih eden bireylerin yine masa başı imkânın en çok kamu sektöründe olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Şekil 19: İşi Kabul Etmeme Nedenleri Arasındaki İlişki



Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

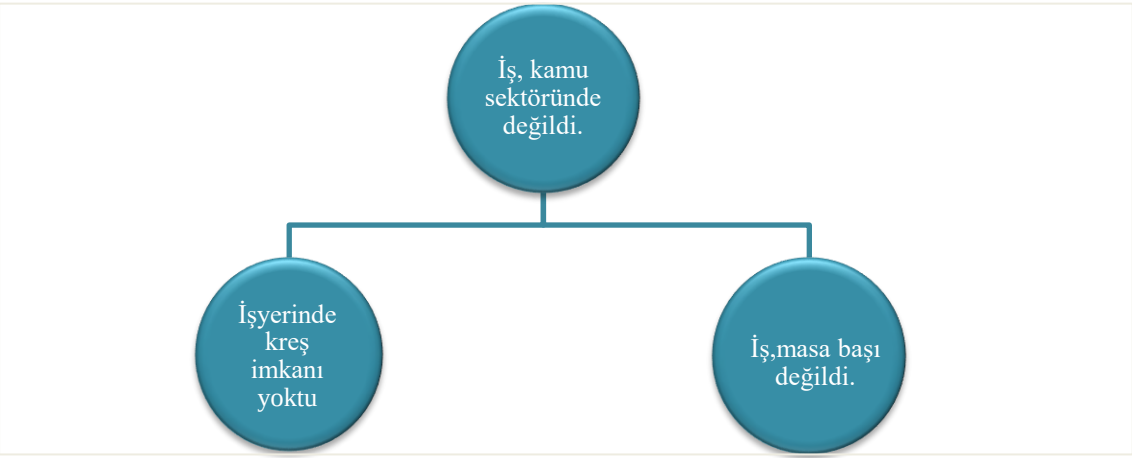
İşi kabul etmeme nedenlerinden "İşyerinin servis imkânı yoktu." nedenine katılan bireyler aynı zamanda, "Önerilen ücret, beklentilerimi karşılamıyordu." önermesini de işaretlemişlerdir. Bu durum, bireylerin servis ücretini kendileri karşılamak zorunda kalıp önerilen ücretin yeterli olmayacağını düşündükleri şeklinde yorumlanabilir.

Günlük çalışma saatlerinin uzunluğunu işi kabul etmeme nedeni olarak ileri süren bireyler, "Kariyerimde yükselme imkânım yoktu." seçeneğini de işaretlemişlerdir. Bu durumda bireyler, uzun çalışma saatlerinin kariyerleri önüne engel olabileceğini düşünmektedirler ya da uzun çalışma saatlerinin kariyer verimliliklerini düşüreceği kanısındadırlar.

İşin sigortasız olması ile çalışma saatlerinin uzunluğu arasında da değerlendirilen ilişki, bireylerde güvencesiz olduğu düşünülen işlere karşı yaklaşım olarak değerlendirilebilir.

Anketi cevaplayan işsiz bireylerin işi kabul etmeme nedenleri arasındaki ilişki cinsiyet bazında da değerlendirilmiş ve şu sonuçlara ulaşılmıştır;

Şekil 20: Kadınlarda İşi Kabul Etmeme Nedenleri Arasındaki İlişki

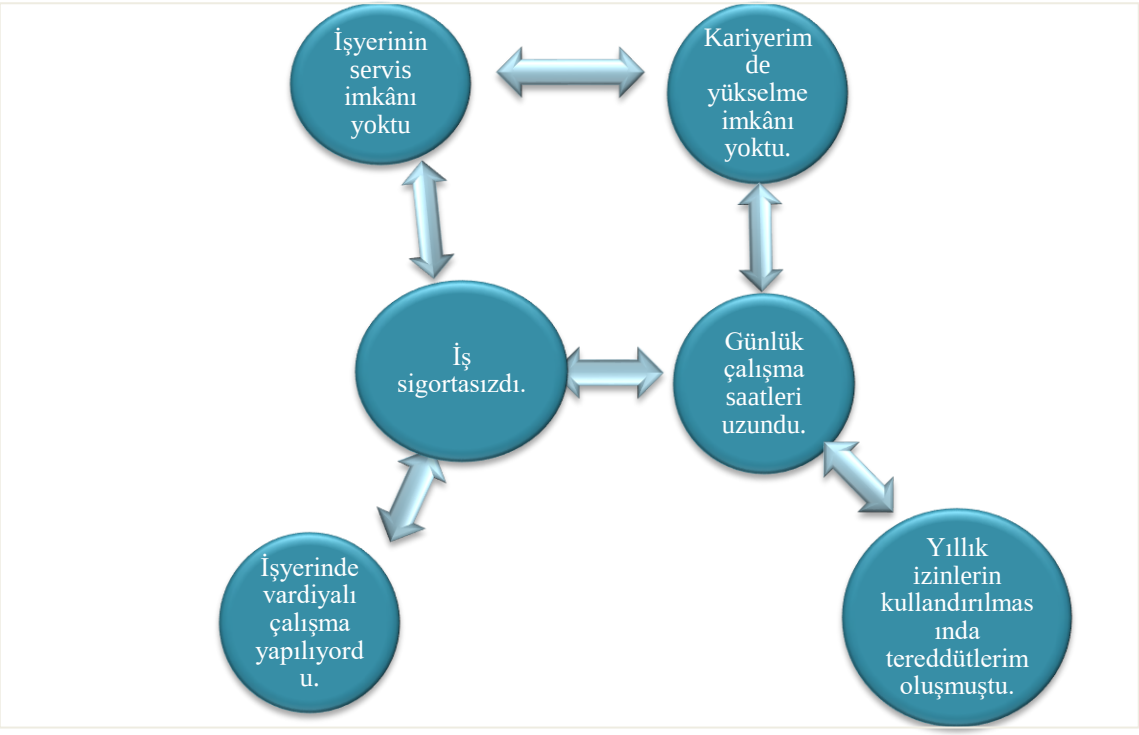


Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

Genel olarak nedenler arasında çıkan ilişkiye kadın cinsiyeti kısıtında baktığımızda da bazı sonuçların benzer olduğu görülmektedir. Kadınlarda kendilerine teklif edilen iş, kamu sektöründe değilse masa başı olmayan başka bir işi kabul etmek istemedikleri veya masa başı iş isteyen kadınların kamu sektöründe çalışmak istedikleri anlaşılmaktadır.

Ayrıca kadınların teklif edilen işyerinde kreş imkânı olmaması ile işin kamu sektöründe olmamasından dolayı işi reddetmeleri, daha önce de bahsedildiği üzere kreş imkânının diğer sektörlerden daha çok kamuda bulunabileceğini düşünmelerinden ötürü kaynaklanabilir.

Şekil 21: Kadınlarda İşi Kabul Etmeme Nedenleri Arasındaki İlişki



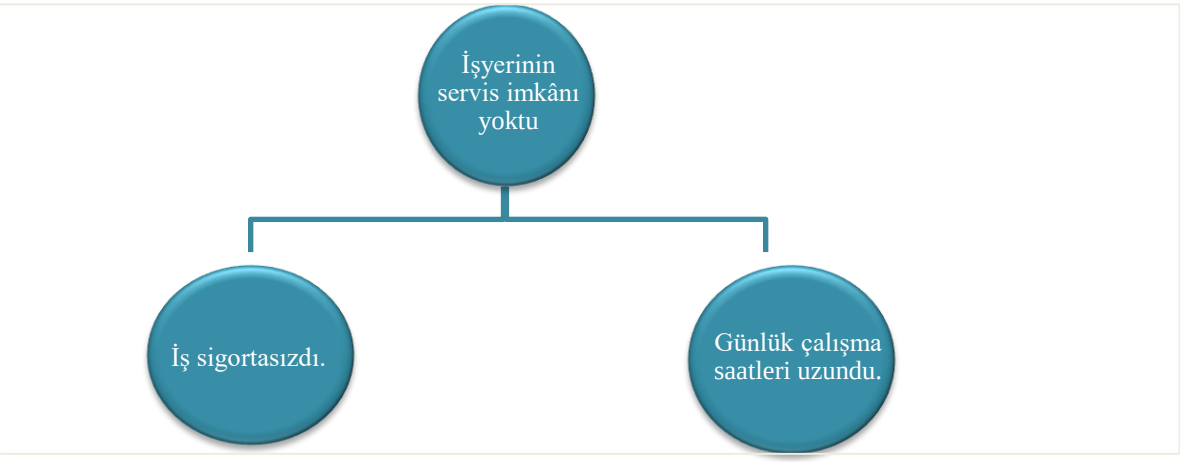
Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

Kadınlarda işi kabul etmeme nedenlerinden aralarında ilişkili olduğu tespit edilen seçeneklerden diğer dikkat çekenler yukarıdaki şemada ifade edilmeye çalışılmıştır. Şu durumda kadınlar işyerinin servisi olmaması durumunda vardiyalı çalışmayı da tercih etmemektedirler. Aynı durum için sigortasız bir işte veya kariyerde yükselme imkânı olmadığında da işi reddetmişlerdir.

Ayrıca günlük çalışma saatlerinin uzunluğundan ötürü kariyerlerinde yükselme imkânı olmadığını düşünen kadınlar, sigortasız işlerde yıllık izin kullanmanın da problemli olacağı kanısından ötürü işi reddettikleri şeklinde yorumlanabilir.

Erkeklerde ise nedenler arasında istatiksel olarak ilişki bulunan seçenekler aşağıdaki şekilde gösterilmektedir. Şu halde işyerinin servisi olmadığından dolayı işi kabul etmeyen erkekler, işin sigortalı olmasını talep etmekte ya da servis imkânı yoksa günlük çalışma saatlerinin uzun olmasını istihdamlarında engel olarak görmektedirler.

Şekil 22: Erkeklerde İşi Kabul Etmeme Nedenleri Arasındaki İlişki



Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

İşsiz bireylerin kendilerine sunulan işleri kabul etmeme nedenlerine genel olarak bakılacak olursa, bireylerin özelliklerine göre nedenlerin farklılaştığı görülmektedir. Söz konusu nedenler en çok cinsiyete göre farklılaşırken diğer demografik özelliklerin de az da olsa tercihleri etkilediği anlaşılmaktadır. Yaş, eğitim durumu, hanede çalışan olup olmaması, daha önce istihdamda yer alıp alınmaması gibi bireylerin gerek demografik gerekse işgücü piyasasına ilişkin özellikleri değiştikçe işi reddetme nedenlerinin de değiştiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın bu kısmı, işgücü piyasası politikalarının daha spesifik üretilmesi gerektiğini de ortaya koymaktadır.

4.4.4. İşsizlerin İş Yaşamından Beklentilerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirme

Bireylere sorulan ve araştırmanın diğer önemli sorusu "Nasıl bir işte çalışmak istersiniz?" sorusu olmuştur. Bu soruya katılımcıların tümü cevap vermiş ve böylece ankete katılan işsiz bireylerin tümünün iş yaşamından beklentilerine dair veriler derlenmeye çalışılmıştır. Beklenti sorusu için hazırlanan önermeler, işi kabul etmeme nedeninde kullanılan önermelerle nicelik ve nitelik olarak birbirleri ile benzerdirler. Bu dizayn işsiz bireylerin işi kabul etmeme nedenleri ile iş yaşamından beklentileri arasındaki ilişkiyi görmek adına bilinçli olarak tasarlanmıştır.

Şu halde beklenti sorusuna verilen cevaplardan en yüksek çıkan önerme; yüzde 77,9 gibi yüksek bir oranla " Sigortalı bir işte çalışmak isterim." önermesi olmuştur. Bunu ikinci sırada "Mesleğime uygun bir işte çalışmak isterim.", üçüncü sırada ise "Verilen ücret, beklentilerimi karşılamalı." önermeleri takip etmiştir.

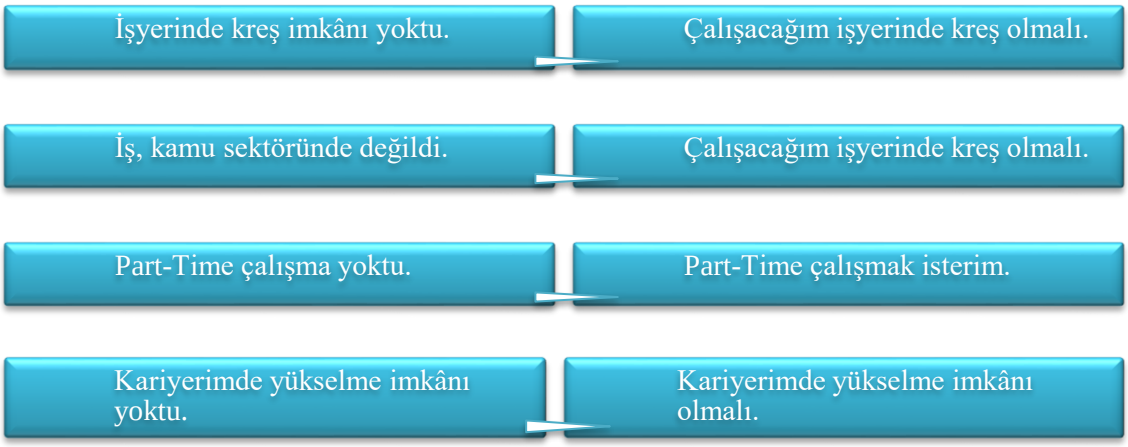
Tablo 38: İşsizlerin İş Beklentisi Dağılımı

İş Beklentisi	Sayı	%
Sigortalı bir işte çalışmak isterim.	516	77,9%
Mesleğime uygun bir işte çalışmak isterim.	399	60,3%
Verilen ücret, beklentilerimi karşılamalı.	352	53,2%
Yıllık izinlerimi rahatlıkla kullanabilmeliyim.	318	48,0%
Niteliklerime ve yeteneklerime uygun bir işte çalışmak isterim.	296	44,7%
Çalışacağım işyerinin servisi olmalı.	278	42,0%
İşyerinin sunacağı sosyal imkânlar benim için önemli.	273	41,2%
Günlük çalışma saatleri uzun olmamalı.	270	40,8%
Kariyerimde yükselme imkânı olmalı.	266	40,2%
İşyerinin fiziksel koşulları iyi olmalı.	253	38,2%
Eğitimime uygun bir işte çalışmak isterim.	230	34,7%
İşyerinin bulunduğu yer, benim için önemli.	210	31,7%
Kamu sektöründe çalışmak isterim.	202	30,5%
Çalışacağım yerde vardiyalı çalışma olmamalı.	168	25,4%
Çalışmak istediğim iş, belirli süreli olmamalı.	149	22,5%
Masa başı bir işte çalışmak isterim.	130	19,6%
Çalışacağım işyerinde kreş olmalı.	43	6,5%
Part-Time çalışmak isterim.	36	5,4%
Toplam	662	100,0%

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

Ankete katılan işsizlerin beyan ettikleri kendilerine sunulan işleri kabul etmeme nedenleri ile iş yaşamından beklentileri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Söz konusu analiz için Spearman's rho ilişki katsayısı yöntemi kullanılmış ve şu önermelerin birbirleriyle yüzde 20'den daha fazla olmak üzere bir ilişki ile bağlantılı oldukları görülmüştür;

Şekil 23: İşsizlerin Kendilerine Sunulan İşi Kabul Etmeme Nedenleri ile İş Yaşamından Beklentileri Arasındaki İlişki



Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

Şekil 23'e göre kendilerine sunulan işi kabul etmeme nedeni kreş olanlar, çalışacakları yeni işlerinde de yine kreş aramaktadırlar. Aynı şekilde part-time çalışma imkânı veya kariyerlerinde yükselme olanağı bulunmadığından sunulan işleri reddeden bireyler, bu tarz çalışma imkânı sağlayan işlerde istihdam edilmek istemektedirler. Bunlara ek olarak bir de kamu sektöründe çalışmak isteyenlerin kreş imkânını da beraberinde istedikleri görülmektedir.

Cinsiyetlere göre iş yaşamından beklentilere bakıldığında önermelerin kendi içinde oransal olarak değiştiği ancak sıralama olarak değişmediği görülmektedir. Şu halde kadınlar için de ilk sırada yer alan önerme; "Sigortalı bir işte çalışmak isterim." olmuştur. Diğer nedenler ise "Mesleğime uygun bir işte çalışmak isterim.", "Verilen ücret, beklentilerimi karşılamalı." şeklinde sıralanmıştır.

Erkeklerde ise bireylerin beklentilerine ilişkin en yüksek oranda çıkan önermeler, genele ve kadınlara göre farklılaşmıştır. Örneğin ilk sırada yer alan beklenti erkekler için "İşyerinin fiziksel koşulları iyi olmalı." önermesi olmuştur. Şu durumda erkeklerin çalışmak istedikleri işte aradıkları özellikler arasında en çok işyerinin fiziksel koşulları ile ilgili beklenti içerisinde oldukları anlaşılmaktadır. Tablo 39'dan da detaylıca görüldüğü üzere, bunu sırasıyla "Mesleğime uygun bir işte çalışmak isterim." ile "Verilen ücret, beklentilerimi karşılamalı." önermeleri takip etmiştir.

Tablo 39: Cinsiyete Göre İşsizlerin İş Beklentisi Dağılımı

İş Beklentisi	Kadın	%	Erkek	%
Sigortalı bir işte çalışmak isterim.	216	79,1%	153	39,7%
Mesleğime uygun bir işte çalışmak isterim.	149	54,6%	249	64,7%
Verilen ücret, beklentilerimi karşılamalı.	138	50,5%	210	54,5%
Yıllık izinlerimi rahatlıkla kullanabilmeliyim.	132	48,4%	184	47,8%
Niteliklerime ve yeteneklerime uygun bir işte çalışmak isterim.	122	44,7%	174	45,2%
Günlük çalışma saatleri uzun olmamalı.	120	44,0%	146	37,9%
Kariyerimde yükselme imkânı olmalı.	117	42,9%	149	38,7%
Çalışacağım işyerinin servisi olmalı.	113	41,4%	161	41,8%
İşyerinin sunacağı sosyal imkânlar benim için önemli.	113	41,4%	159	41,3%
Eğitimime uygun bir işte çalışmak isterim.	104	38,1%	124	32,2%
İşyerinin fiziksel koşulları iyi olmalı.	98	35,9%	296	76,9%
İşyerinin bulunduğu yer, benim için önemli.	94	34,4%	115	29,9%
Çalışacağım yerde vardiyalı çalışma olmamalı.	88	32,2%	80	20,8%
Kamu sektöründe çalışmak isterim.	81	29,7%	120	31,2%
Masa başı bir işte çalışmak isterim.	75	27,5%	55	14,3%
Çalışmak istediğim iş, belirli süreli olmamalı.	65	23,8%	83	21,6%
Çalışacağım işyerinde kreş olmalı.	24	8,8%	18	4,7%
Part-Time çalışmak isterim.	21	7,7%	15	3,9%
Toplam	273	100%	385	100%

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

Bireylerin iş yaşamından beklentileri ile ilgili toplanan veriler, demografik özelliklere göre Mann-Whitney U testi ile de analiz edilerek dikkat çeken bulgular aşağıda derlenmiştir.

Cinsiyete göre bireylerin beklentileri arasında "Çalışacağım işyerinde kreş olmalı." "Çalışacağım yerde vardiyalı çalışma olmamalı." "Part-Time çalışmak isterim." ve "Masa başı bir işte çalışmak isterim." önermeleri için istatiksel anlamda farklılaşma olduğu görülmüştür. Söz konusu farklılaşma için hesaplanan odds değerleri aşağıda tablolaştırılmıştır.

Tablo 40:Cinsiyete Göre İşi Kabul Etmeme Nedenlerine İlişkin Odds Oranları

İş Yaşamından Beklentiler	Çalışacağım İşyerinde kreş olmalı	Çalışacağım Yerde Vardiyalı Çalışma olmamalı	Part-Time çalışma isterim	Masa başı Bir işte çalışmak isterim
Odds Oranı (Kadın/ Erkek)	2,0	1,8	2,1	2,3

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

Hesaplanan odds değerlerine göre kadınların erkeklere göre 2 kat daha fazla çalışacakları işyerinde kreş beklentisi içinde oldukları görülmektedir. Benzer şekilde vardiyalı çalışma istememeleri, part-time ve masa başı çalışma istekleri de erkeklere oranla 2 kat daha fazladır. Bu durum kadınların kendi cinsiyetlerine has sebepler nedeniyledir. Özellikle çocuk sahibi olan kadınların çalışacakları yerde kreş beklentisi taşımaları, vardiya istememeleri ve esnek çalışma istekleri sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Araştırma sonuçlarından masa başı çalışma isteğinin de erkeklere nazaran daha fazla çıkmış olması, yine beklenen bir durumdur. Bedensel olarak yorucu bir işte çalışmak kadınlarda fiziksel sıkıntılara yol açacağından genellikle masa başı işleri tercih ettikleri görülmektedir.

Medeni durum ile bireylerin iş yaşamından beklentileri arasında da istatiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olup olmadığına ilişkin yapılan Mann-Whitney U testine göre "Çalışacağım işyerinin servisi olmalı.", "Çalışacağım yerde vardiyalı çalışma olmamalı.", "Masa başı bir işte çalışmak isterim." ve "Kariyerimde yükselme imkânı olmalı." önermelerinde söz konusu farklılaşma görülmüştür. Buna ilişkin bireylerin medeni durumlarının iş yaşamından beklentilerini ne ölçüde etkilediği Tablo 41'den görülebilmektedir.

Tablo 41: Medeni Duruma Göre İş Yaşamından Beklentilerine İlişkin Odds Oranları

İş Yaşamından Beklentiler	Çalışacağım işyerinin servisi olmalı.	Çalışacağım yerde vardiyalı çalışma olmamalı.	Masa başı bir işte çalışmak isterim.	Kariyerimde yükselme imkânı olmalı
Odds Oranı (Evli / Bekar)	1,6	1,7	1,6	2,4

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

Hesaplanan odds değerlerine göre işsiz bireylerden medeni durumu bekâr olanların evli olanlara göre yaklaşık olarak 2 kat daha fazla çalışmak istedikleri işyerinde servis imkânı aradıkları ve işyerinin vardiyalı olmamasını talep ettikleri görülmektedir. Buna karşın medeni durumu evli olan işsiz bireylerin bekârlara oranla yaklaşık olarak 2 kat daha fazla masa başı iş istedikleri ve "Kariyerimde yükselme imkânı olmalı" seçeneğini bekârlara oranla 2,4 kat daha fazla işaretledikleri tespit edilmiştir. Evli ve bekar bireyler arasındaki bu farklılaşma, evlilerin bekarlara göre daha fazla sorumluluk sahibi olmalarından kaynaklandığı şeklinde açıklanabilir.

İşsizlerin daha önce istihdamda bulunma durumlarına göre iş yaşamından beklentilerinde istatiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olup olmadığına bakılmıştır. Buna göre "Eğitimime uygun bir işte çalışmak isterim." ve "Verilen ücret, beklentilerimi karşılamalı." önermeleri için daha önce istihdamda bulunmuş olanlarla bulunmamış olanlar arasında farklılaşma görülmüştür. Daha önce iş tecrübesi olan bireyler, olmayanlara göre yaklaşık olarak 2 kat daha fazla eğitimlerine uygun işte çalışmak istemektedirler. Bu durum, bireylere vasıflarına uygun işlerde çalışmadıkları zamandaki verimsizliklerini tecrübe ettirmiş olabileceğinden kaynaklanabilir. Buna karşın istihdamda henüz hiç bulunmamış bireyler, iş tecrübesi olanlara göre 2 kat daha fazla "Verilen ücret, beklentilerimi karşılamalı." önermesini işaretlemişlerdir. Bu da piyasadaki mevcut ücret skalasını deneyimli bireylerin hiç istihdamda yer almamış kişilere göre daha iyi biliyor olmaları ve beklentilerini bu düzeyde tutuyor olmaları şeklinde yorumlanabilir.

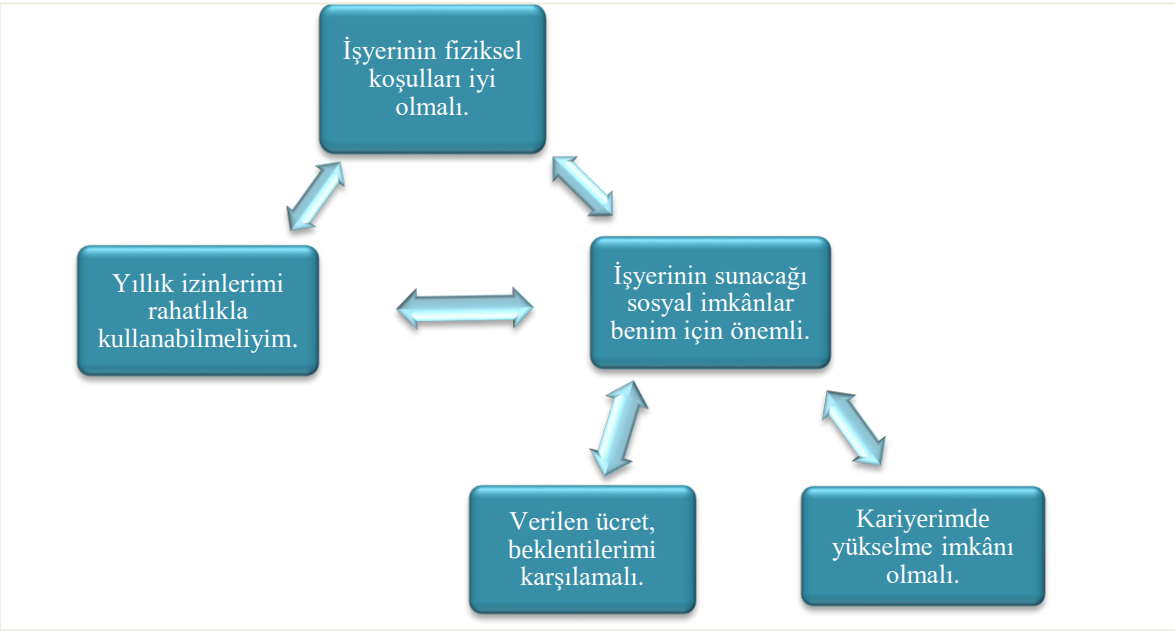
"İş arayan bireylerin hanelerinde kendileri dışında başka çalışanın olması durumuna göre iş yaşamından beklentileri değişkenlik göstermekte midir?" sorusundan yola çıkılarak yapılan analizde "Kariyerimde yükselme imkânı olmalı." önermesi için farklılık görülmüştür. Şu durumda hanede başka çalışan olanların, olmayanlara göre bu önermeyi işaretleme üstünlükleri yaklaşık olarak 2 kattır. Buradan bireylerin hanede başka çalışan olmasının, kariyerlerine olanak sağlayan bir etken olabileceğini düşündükleri söylenebilir.

Bunların dışında Spearman's rho testi ile demografik değişkenlerle bireylerin iş yaşamından beklentileri ve bireylerin işi kabul etmeme nedenleri ile yine beklentileri arasındaki ilişki katsayılarına bakılarak verilerin ayrıntılı analizi yapılmaya çalışılmıştır. Söz konusu analiz sonucunda işsiz bireylerin eğitim seviyeleri arttıkça iş yaşamında

“Eğitim seviyeme uygun bir işte çalışmak isterim.” ile “Kariyerimde yükselme imkânı olmalı.” önermelerinin işaretlenme sıklığının arttığı görülmektedir. Benzer durum olarak kreş imkânı olmadığından dolayı işi reddeden bireylerin çalışmak istedikleri işyerinde kreş imkânı olmasını bekledikleri görülmektedir. Tüm bu bulgulardan ayrıca anket sorularının sağlıklı cevaplandığı sonucuna da ulaşılmaktadır.

Bu bölümle ilgili son olarak yapılan analiz ise bireylerin iş yaşamından beklentilerinin kendi içerisinde değerlendirilmesi olmuştur. Şekil 24’de hangi beklentinin hangileri ile ilişkili bulunduğuna dair gösterim yer almaktadır.

Şekil 24:İşsiz Bireylerin İş Yaşamındaki Beklentileri Arasındaki İlişki



Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

Şemaya göre işsizlerden “İşyerinin fiziksel koşulları iyi olmalı.” seçeneğini işaretleyenler aynı zamanda “Yıllık izinlerimi rahatlıkla kullanabilmeliyim.” ve “İşyerinin sunacağı sosyal imkânlar benim için önemli.” seçeneklerini işaretlemişlerdir. Ayrıca “İşyerinin sunacağı sosyal imkânlar benim için önemli.” diyenlerin bir kısmı “Ücret, beklentilerimi karşılamalı.” derken, diğer kısmı da “Kariyerimde yükselme imkânı olmalı.” önermelerini seçmişlerdir.

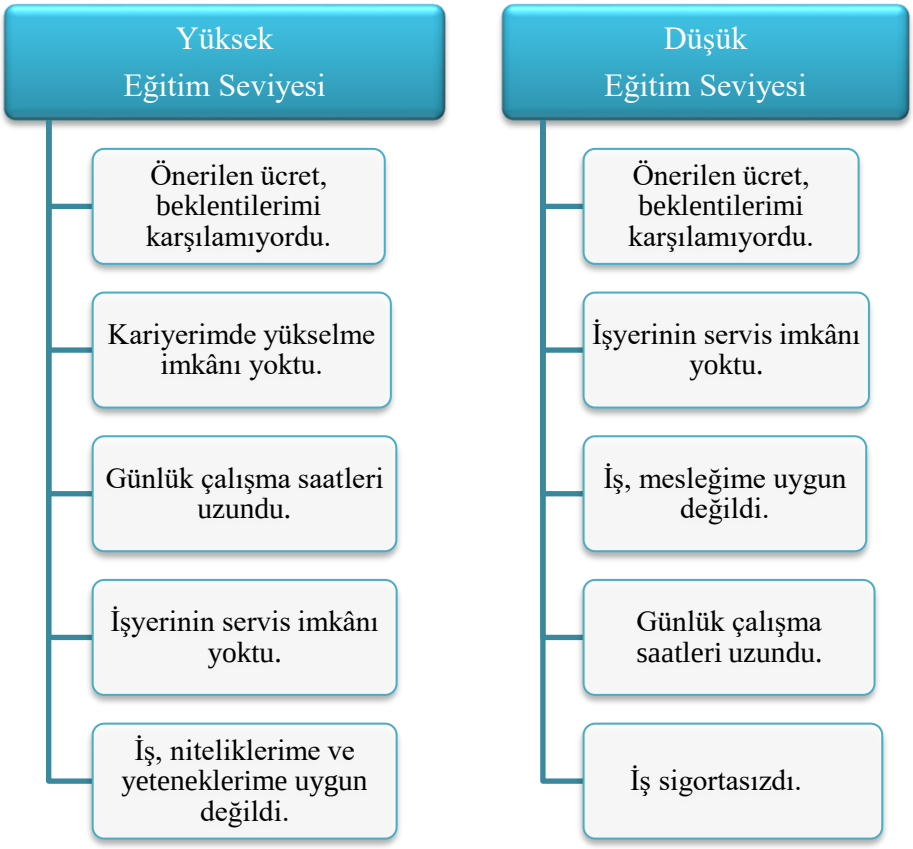
Cinsiyetlere göre bireylerin iş yaşamından beklentilerinin kendi aralarında istatiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığına bakıldığında yukarıdaki şemanın “Kariyerimde yükselme imkânı olmalı.” dışındaki kısmının değişmediği, bu önermenin “İşyerinin sunacağı sosyal imkânlar benim için önemli.” önermesi ile erkeklerde ilişkili

olduğu görülmektedir. Erkeklerde ayrıca “İşyerinin sunacağı sosyal imkânlar benim için önemli.” önermesi ile “Çalışacağım işyerinin servisi olmalı.” önermelerinin de ilişkili olduğu görülmüştür.

Nicel araştırma bulgularından işsiz bireylerin kendilerine sunulan işleri reddetme nedenleri ile iş yaşamından beklentilerine ilişkin olarak eğitim düzeylerine göre genel olarak değerlendirecek olursak;

Eğitim seviyesi yüksek olan bireyler diğer bir deyişle ön lisans ve üzeri mezuniyeti olanlar ile lise ve dengi ile daha aşağı seviyede mezuniyeti olan bireyler arasında öncelikle işi reddetme nedenleri, Şekil 25’te incelenmiştir. Buna göre ücretin bireyin temel ve ikincil ihtiyaçlarını sağlayacak ana etken olması kaynaklı işsiz bireylerin eğitim seviyesi ne olursa olsun ilk sırada işi reddetme nedenleri ücret olmuştur. Eğitim düzeyinin farklılığı ikinci sırada bireylerin tercihlerinin farklılaşmasıyla ortaya çıkmaktadır. Öyle ki eğitim düzeyi yüksek seviyede olanlar “Kariyerimde yükselme imkânı yoktu.” önermesini öncelikli işaretlerlerken düşük seviye mezuniyeti olanların ilk beş tercihleri arasında kariyer yer almamaktadır. Yine “İş, niteliklerime ve yeteneklerime uygun değildi.” önermesi seçimi ile eğitim düzeyi, işi reddetme nedenlerindeki farklılaşmayı ortaya koymaktadır.

Şekil 25:Eğitim Düzeylerine Göre İşi Reddetme Nedenleri



Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

Eğitim düzeylerine göre işi reddetme nedenleri için yapılan analiz bireylerin iş yaşamından beklentileri için de yapılmıştır. Şekil 26'daki şemaya göre iş yaşamından beklentilerin ilk iki sırasında bir farklılaşma görülmezken, üçüncü sıradan itibaren bireylerin seçimleri eğitim seviyesine göre değişmektedir. Eğitim seviyesi yüksek mezuniyeti olanlar çalışacakları işlerde önce eğitimlerine uygun bir işte çalışmak istediklerini sonrasında verilen ücretin önemini belirtmişlerken, mezuniyeti düşük seviyede olan bireyler için ise ücret, yıllık izin ve servis gibi fiziki koşullar daha önce gelmektedir. Yine ön lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip bireyler için "Niteliklerime ve yeteneklerime uygun bir işte çalışmak isterim." önermesi iş yaşamından bekledikleri ilk beş koşulun arasında yer alırken diğerleri için söz konusu sıralamada bu önerme yer almamaktadır.

Şekil 26:Eğitim Düzeylerine Göre İş Yaşamından Beklentileri

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

Nicel araştırmanın son sorusu ise "İş bulmak için aşağıdaki ifadelerin size göre ne kadar önemli olduğunu belirtiniz." sorusu olmuştur. Seçenekler arasında İletişim ve İfade Yeteneği, İş Tecrübesi, İyi Bir Eğitim, Mesleki Nitelik ve Beceri, Piyasada Geçerliliği Olan Bir Meslek Sahibi Olmak, Referans, Yabancı Dil ve Diğer şeklinde bireylerin kendilerince önemli olduğunu düşündükleri herhangi bir ifade için yazabilecekleri bir alan olarak tasarlanmıştır. Likert ölçeği dizaynında hazırlanan bu bölümde tüm katılımcılar, önem derecesine göre 'önemsiz, kısmen önemli ve önemli' şeklinde ifadelerin yanına işaret koyarak sıralama olmaksızın soruyu cevaplamışlardır. Tablo 42'den detaylarına ulaşılabilen sonuçlardan en önemli çıkan ifadeler sırasıyla şu şekildedir;

Şekil 27:İş Bulmak İçin İşsizlerde Bulunması Gerekenler

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

Tablo 42:'İş Bulmak İçin Gerekenler' Dağılımı

Kavramlar	Önemsiz	Kısmen Önemli	Önemli
İletişim ve İfade Yeteneği	20	95	466
%	3,4%	16,4%	80,2%
İş Tecrübesi	41	159	380
%	7,1%	27,4%	65,5%
İyi Bir Eğitim	24	158	359
%	4,4%	29,2%	66,4%
Mesleki Nitelik ve Beceri	15	123	394
%	2,8%	23,1%	74,1%
Piyasada Geçerliliği Olan Bir Meslek Sahibi Olmak	34	137	351
%	6,5%	26,2%	67,2%
Referans	105	186	209
%	21,0%	37,2%	41,8%
Yabancı Dil	154	210	96
%	33,5%	45,7%	20,9%

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

Eğitim seviyeleri ön lisans ve üzeri olan bireylerin bu soruya verdikleri cevaplara bakıldığında; iş bulmak için gereksinimlerden ilkinin genel olarak da verilen cevap olan "İletişim ve İfade Yeteneği" olduğu görülürken ikinci sırada bireylerin eğitim düzeylerine uygun olarak " İyi Bir Eğitim" in iş bulmak için önemli olduğunu belirttikleri görülmektedir. İyi bir eğitimin akabinde ise üçüncü sırada "Mesleki Nitelik ve Beceri" geldiğini ifade eden bireyler, tecrübenin tüm bu özelliklerden daha sonra önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

Cinsiyete göre iş bulmak için gerekenleri incelediğimizde ise genel sonuçlarla benzer oldukları görülmektedir. Şu durumda her iki cinsiyette de ilk sıra değişmemiş olup ikinci sıraya kadınlar "İş Tecrübesi" ni yerleştirirken erkekler, "Mesleki Nitelik ve Beceri" nin iş bulmak konusunda ikinci sırada önemli olduğunu vurgulamışlardır.

İşsiz bireylerin iş bulmak için kendilerince önemli olan ifadeler için açık uçlu verdikleri cevaplar ise şu şekildedir;

İş bulmak için; "Güven", "Dürüstlük", "Saygı", "İş Disiplini", "Örf ve Ananeler ile Dini Değerlere Saygılı Olmak" gibi soruda belirtilen ifadelerin yanında genel anlamda etik değerler olarak adlandırabileceğimiz özelliklere de sahip olmak gerektiğini belirtmişlerdir.

Buraya kadar nicel araştırma bulgularından bahsedilmiş olup işsiz bireylerin ankete verdikleri cevaplar analizleri ile birlikte sunulmaktadır. Bireylerin özellikle kendilerine sunulan işleri reddetme nedenlerinden "iş beğenmeme" olgusunun varlığına dair ipuçları yakalanmış, bireylerin farklı koşullara ve farklı özelliklere sahip olduklarında söz konusu olgunun ortaya çıktığı anlaşılmıştır. Ancak nicel araştırmada elde edilen bilgilerin desteklenmeye ve özellikle yazının ana teması olan "iş beğenmeme" olgusu üzerine daha somut bir bulguya gereksinim duyulduğundan nitel bir araştırma ile bu ihtiyacın giderilmesi amaçlanmıştır. Söz konusu araştırma bulguları bir sonraki başlıkta incelenerek iki araştırma bilgilerinin derç edilmesi ile kavramın daha iyi anlaşılması hedeflenmektedir.

4.5. NİTEL ARAŞTIRMA BULGULARI

Yazının bu kısmında İstanbul ili Çalışma ve İş Kurumunda görevli İş ve Meslek Danışmanları(İMD) ile gerçekleştirilen nitel araştırma bulgularından bahsedilmektedir.

Bulgulara geçmeden önce şu bilgiyi vermek faydalı olacaktır;

İstanbul ilinde 2016 yılında kayıtlı işsiz sayısı 309 bin 240 kişidir. İstanbul'da görevli İMD sayısı ise aynı dönemde 838 kişi olup dolayısıyla yaklaşık olarak İMD başına düşen işsiz danışan sayısı 369'dur. İşsiz portföyü bu kadar geniş yelpazeye sahip olan İstanbul'da görevli İMD ler için işsiz bireyi yakından tanıma imkânı oldukça mümkün gözükmektedir.

Mülakat yapılan İş ve Meslek Danışmanları farklı hizmet merkezlerinde aktif olarak çalışan ve belirtildiği üzere yoğun işsiz danışanı olan bireylerdir. Yazında

kendilerinden derlenen bilgilerden spesifik olarak bahsedilmesi söz konusu olduğunda İMD $_{1,2,3,\ldots}$ şeklinde ifade edilmektedirler.

Nitel bulgular, dört ana başlıktan oluşmakta olup görüşme yapılan bireylere sorulan soruların gruplaştırılmasıyla, cevaplar toplulaştırılarak analizin anlaşılırlığı artırılmıştır. Şu halde söz konusu gruplar, "İstanbul ilinde 'iş beğenmeme' şeklinde bir olgu mevcut mu?", "Mevcutsa daha çok hangi gruplarda görülmektedir?" "Size göre iş beğenmeme kategorisine giren bireyler kendilerine sunulan işleri neden reddediyorlar?", "Bu bireylerin iş yaşamından beklentileri nelerdir?" sorularından oluşmaktadır.

4.5.1. İstanbul ilinde "iş beğenmeme" şeklinde bir olgu mevcut mu?

İş ve Meslek Danışmanlarına "Kendi danışanlarınızı düşünecek olursanız İstanbul ilinde "iş beğenmeme" şeklinde bir olgu mevcut mu?" sorusu yöneltilmiştir. Mülakat yapılan 10 İMD' nin tamamı da bu olguya katılmış ve olgunun kesinliği hakkında görüş birliğinde bulunmuşlardır. İşsiz danışanlarına iş imkânı sunduklarında en çok yaşadıkları durumlardan biri olduğunu aktaran İMD$_2$, aslında firmalar işçi bulamadıklarından dolayı kendilerine yakınırlarken diğer tarafta da danışana iş beğendiremediklerinden ötürü bir nevi arz talep eşleşme sorunu yaşadıklarını ifade etmişler, ayrıca bunun bir kapris gibi algılanmaması gerektiğinin de altını çizmişlerdir.

4.5.2. "İş beğenmeme" daha çok hangi gruplarda görülmektedir?

İMD lere "iş beğenmeme" olgusunun daha çok hangi gruplarda görüldüğü sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya her İMD kendi danışanlarına göre düşünerek farklı cevaplar verirken ortak söyledikleri gruplar çoğunlukta olmuştur. Spesifik olarak verdikleri cevaplar Şekil 28'de şema halinde sunulurken diğer söylemler aşağıda değerlendirilmektedir.

İMD$_1$, "iş beğenmeme" nin herhangi bir gruba bağlı olmadığını, her cinsiyette, vasıflı-vasıfsız her meslek sahibinde, engelli, normal hemen her grupta bulunabildiğini dile getirirken, daha çok referansla gelen bireylerde görüldüğünü söylemişlerdir. İMD$_2$, her grupta farklı nedenlerle iş beğenmeme olduğunu ifade ederken, İMD$_3$ ise daha spesifik olarak en çok yeni mezun olmuş gençlerde iş beğenmeme eğilimi olduğunu belirtmişlerdir. İMD$_3$, ek olarak bu olguya kadınlarda çok rastlamadıklarını erkeklerde ve özellikle de bazı meslek sahibi bireylerde çokça karşılaştıklarını dile getirmişlerdir. Kendisine bu mesleklerin neler olduğu sorulunca Makineci, Çağrı Merkezi Görevlisi, Tekstilci gibi mesleklerin iş beğenmeme konusunda kronikleşen meslekler olduğunu

eklemişlerdir. Bunun dışında $İMD_8$, iş beğenmemenin 18-25 yaş arasındaki bireylerde daha çok olduğunu, $İMD_5$ ise gençler ve orta yaşta olan bireylerde söz konusu eğilimin fazlaca görüldüğünü söylemişlerdir. Geriye kalan diğer İMD'ler de ortak olarak iş beğenmemenin en çok engellilerde ve gençlerde görüldüğünü söylemişlerdir. Aşağıdaki şemadan da 10 İMD'nin 8 tanesinin bu düşünceye katıldıkları anlaşılmaktadır.

Şekil 28:"İş Beğenmeme" Olgusunun En Çok Görüldüğü Gruplar

İMD 1	• Tüm gruplarda mevcut.
İMD 2	• Tüm gruplarda mevcut.
İMD 3	• Yeni mezun gençlerde daha çok görülmekte.
İMD 4	• Gençlerde daha çok görülmekte.
İMD 5	• Genç ve orta yaş bireylerde daha çok görülmekte.
İMD 6	• Gençlerde daha çok görülmekte.
İMD 7	• Gençlerde daha çok görülmekte.
İMD 8	• 18-25 yaş arası gençlerde daha çok görülmekte.
İMD 9	• Gençlerde daha çok görülmekte.
İMD 10	• Gençlerde daha çok görülmekte.

Kaynak: İş Yaşamından Beklentiler Araştırması, 2017 İstanbul

Ek olarak gençlerde eğitim durumu arttıkça beklentinin yükselmesiyle birlikte "iş beğenmeme" olgusunun arttığını ancak engellilerde ise tam tersi olarak eğitim düzeyinin artmasının engellinin daha kolay iş bulmasını sağladığını ifade etmişlerdir.

4.5.3. "İş beğenmeme" kategorisine giren bireyler kendilerine sunulan işleri neden reddediyorlar?

İMD lere danışanlarının işi neden beğenmedikleri sorulduğunda, gençlerin aileleri tarafından çocukluktan itibaren yüksek hedeflerle yetiştirildikleri, mutlaka üniversite mezunu olup beyaz yaka işlerde çalışmaları düşüncesiyle büyütülmeleri ve bu yüzden büyük hayallerle mezun olup karşılarına çıkan her işi beğenmedikleri kanısı ortak söylemleri olmuştur.

Bunun dışında İstanbul'un kendine has özelliklerinden dolayı da bu olgunun bu şehrin arz yapısında sıklıkla karşılaşıldığını ifade etmişlerdir. Firmaların asgari ücret önerilerine işsiz bireylerin şehrin pahalılığından ötürü olumlu cevap veremediklerini

özellikle de yol ve yemek gibi ekstra oluşan maliyetler karşılanamadığı takdirde iş beğenmemenin ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Özellikle ulaşım, barınma ve konut kiralarının birçok Anadolu şehrinden daha pahalı olduğunun altını çizen İMD ler, söz konusu davranışı, kapris gibi algılamamak gerektiği, şehrin özelliklerinden kaynaklanan iş beğenmemeyi bireylerin zorunlu bir tercihi olarak tanımlamışlardır.

Bunun dışında farklı olarak şunları eklemişlerdir;

$İMD_1$, işsiz bireylerde vasıf uyumsuzluğu sebebiyle iş beğenmemenin ön planda olduğunu ya da yapacakları işin karşılığı olarak piyasa değerinin üzerinde ücret talebinin olması sebebiyle bu bireylerin istihdamında zorlandıklarını belirtmişlerdir.

$İMD_2$ ise eğitim seviyesi arttıkça daha fazla bu olguya maruz kalındığını belirtirken özellikle lise mezunu bireylerin eğitim seviyelerini vurgulayarak teklif ettikleri işleri bu nedenle kabul etmediklerini dile getirmişlerdir.

$İMD_3$, lise veya üniversiteden yeni mezun bireylerin beklentileri yüksek olması sebebiyle sosyal olanakları beğenmediklerini belirtmişlerdir. Kadınlarda çalışma ortamının iyi olmaması, erkeklerde mesleklerinin tam karşılığını bulamamaları o işi reddetme sebebi olsa bile bireylerin en çok işin sosyal imkânları nedeniyle işi beğenmediklerini ifade etmişlerdir.

$İMD_4$, de yeni neslin daha çok masa başı işi tercih ettiklerini ve bu durumun eğitim seviyesi arttıkça artan bir neden olduğunu belirtmişlerdir. Buna ek olarak engellilerin 50 ve daha fazla istihdamlı işyerlerinin kendilerini istihdam etmekle yükümlü olduklarını bildikleri için daha kolay iş bulabilecekleri kanısıyla normal bireylere göre daha fazla iş beğenmeme durumu yaşandığını ve sık sık engelli toplantılarına katıldıklarını ifade etmişlerdir.

$İMD_5$, "iş beğenmeme" olgusuna daha temkinli yaklaşmış ve bireylerde hayatlarını idame ettirmelerine vesile olacak kazancı elde edemezlerse tüm etken nedenlerin geri planda kaldığını dile getirmişlerdir. Kira gideri 1.500 lira olan bir bireye asgari ücret teklif edildiğinde elbette o iş, birey için kabul edilebilir olmayacağı örneğiyle ücretin İstanbul' da istihdamın önündeki en büyük engel olduğunun altını çizmişlerdir. Bunun dışında engellilerin işyerlerinde kendilerine ve engellerine saygı gösterilmediği,

ehemmiyet verilmediği gerekçesiyle istihdam edildiği işi, ortamını beğenmeyip işten ayrılabildiklerini dile getirmişlerdir.

$İMD_6$, işsiz bireylerin masa başı çalışma isteklerinin iş beğenmeme" olgusuna neden olarak çok karşılaşıldığını belirtmişlerdir. Hâlihazırda işsiz bireyin herhangi bir office ya da muhasebe programı bilmediği halde vasıf ve becerilerinin üzerinde iş aradıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ücret beklentisi, mesai saati uzunluğu ve iş yerinin lokasyonu da o işi tercih etmeme sebebi olarak karşılaşılabilen diğer durumlardır.

$İMD_7$, işsizliğin bu oranda olduğuna inanmadığını iş beğenmeme kaynaklı işsizliğin daha çok olduğunu düşündüklerini ifade etmişlerdir. Hizmet merkezlerinin oldukça yoğun açık iş ilanı vermelerine karşın sanayi bölgesi olması sebebiyle söz konusu işlere eleman temin edemediklerini, gençlerin bu tarzda işleri kabul etmediklerini ifade etmişlerdir. Kadınlarda çalışma eğiliminin yüksek olduğunu gözlemlediklerini ancak onlarda da çocuk sahibi olanların bırakacakları yerleri olmadığından verilen işleri kabul edemediklerini ancak onlardakinin iş beğenmeme değil mecburiyet olduğunu, gençlerde ise kendilerinden kaynaklı olduğunu sözlerine eklemişlerdir.

$İMD_8$, işsiz bireylerin İstanbul'da işin içeriğinden çok servisi olup olmadığını sorguladıklarını ve sırf bu yüzden iyi bir iş imkânı olsa bile bireylerin işi reddetme sebebi olarak servisin karşılarına çıkabildiğini belirtmişlerdir.

$İMD_9$, bireylerin vardiyalı çalışmak istememesi ancak fabrikaların bu çalışma yöntemini sıklıkla kullanmaları iş beğenmeme nedenlerinden biri olarak karşılarına çıktığını ifade etmişlerdir.

4.5.4. İşsizlerin iş yaşamından beklentileri nelerdir?

İMD lere yöneltilen diğer bir soru ise iş beğenmeyen bireylere yönelik olarak "İşsizlerin beklentileri nelerdir?" sorusu olmuştur. Bu soru genel olarak iş beğenmeme nedenleri ile uyumlu olarak cevaplanmıştır.

Şu durumda İstanbul ili için beklentilere yönelik verilen ortak cevaplar şu şekildedir; İstanbul iline has mevcut ekonomik pahalılık sebebiyle ücret beklentisinin asgari ücret üzerinde olması, en çok talep edilen beklenti olduğu belirtilmiştir. İstanbul'a has diğer bir beklenti ise ulaşım sıkıntısından ötürü işsiz bireylerin çalışacakları işyerlerine ait servis beklentileri, servis yoksa yol ücretinin karşılanması olarak ifade

edilmiştir. Bunun dışında bireylerin eğitimlerine göre bir işte istihdam edilme istekleri, işyerinin fiziksel koşullarının iyi olması vs. gibi etkenlerin ikinci sırada yer aldığının altı çizilmiştir.

Ek olarak kişilerin özelliklerine göre beklenti durumları da ayrıca irdelendiğinde ise şu tablo ortaya çıkmaktadır;

Bayanlarda hafta sonu tatili olan, mesai saatleri belli olan ve iş yerinin yeri güvenilir olduğunda beklentilerinin büyük ölçüde karşılandığı ifade edilmiştir. Erkeklerinse kurumsal firmaların ilanlarına daha çok cevap verdiğini bu yüzden erkeklerin daha çok işin devamlılığına göre gelecek vaad eden işler olduğunda ve alacakları ücret, asgari ücretin üzerinde ise ancak beklentilerinin karşılandığı ifade etmişlerdir.

Bunların dışında, İMD_5, İstanbul'daki firmaların en küçük bir ekonomik krizden çok çabuk etkilenebildiğini dolayısıyla işe giriş çıkış sirkülasyonunun Anadolu şehirlerine göre bu bölgede daha çok yaşandığını belirtmişlerdir. Bu sebeple danışanlarından gözlemledikleri iş yaşamı beklentisinin daha çok iş garantisi olduğunun altını çizmişlerdir.

İMD_8 ise iş beğenmeyen bireylerin beklentilerini çözebilmek için uzun vadede bu bireylerin iyi bir eğitime tabi tutulmaları gerektiğini ifade etmişlerdir. Kısa vadede ise bireylerin yasal güvencesi olan iş kanunun denetim mekanizmasının artırılması ile işlerliğinin daha çok denetlenmesi gerektiğinin altını çizmişler, bireyler kendilerini güvende hissederlerse iş beğenmeme probleminin ortadan kalkacağına inandıklarını söylemişlerdir.

Son olarak "iş beğenmeme" olgusu ile ilişkili olarak İMD lere danışanlarından karşılaştıkları spesifik bir örnek olup olmadığı sorulmuştur. Buna cevap olarak verilen örnekler şu şekildedir;

İMD_1, Ziraat Mühendisi bir danışanın kendi mesleğindeki iş koşulları zor olduğu için sertifikasını aldığı başka bir meslekte iş arayıp kendisini yönlendirdikleri firmanın işini kabul etmediğini belirtmişlerdir. Nedenini araştırdıklarında ise firma ile bireyin geri dönüşlerinin birbirinden çok farklı olduğunu söylemişlerdir. Öyle ki birey, firmanın beklentilerini karşılamadığını söylerken firma ise talep edilen ücreti kabul ettiğini ancak

yol ve yemek ücretini ilave veremedikleri için bireyin işi reddettiğini belirtmişlerdir. $İMD_1$, söz konusu danışanın eğitimini aldığı tecrübe sahibi olduğu bu alanda iş arasa bu problemin ortadan kalkacağını belirtmektedir.

$İMD_4$ ise benzer bir örnekle Su Ürünleri lisans mezunu bir danışanın söz konusu mesleğin sürekli su içerisinde ve ağır şartlarda çalıştığını düşündüğü için eğitimine göre gelen işleri istememesi dolayısıyla teklif edilen işleri beğenmediğini ifade etmişlerdir.

$İMD_7$, meslek lisesinde motor bölümünden mezun olmuş birinin kendi mesleğini yapmak istememesi sebebiyle teklif edilen işleri beğenmeyip defalarca yeni iş ilanı için kendilerine başvurduklarını ifade etmişlerdir.

İMD lerin spesifik örneklerinin hepsinin eğitim-istihdam ilişkisinin önemi ile ilgili bir durum olduğu anlaşılmaktadır. Bireyler ya istemedikleri bölümlerde okumak zorunda kalmışlar ya da okudukları bölümlerin çalışma alanlarını tam olarak tanımadan bu alanları seçmişlerdir.

Yazının saha çalışmasını içeren bu bölümün ana hedefi "iş beğenmeme" olgusunun varlığı ve olguya ilişkin sahadan elde edilen verilerin sağlıklı bir şekilde analizi idi. Gelinen bu noktada nicel araştırma ile toplanan veriler, nitel görüşme ile desteklenmiş, mülakat yapılan tüm bireylerin görüş birliği ile olgunun varlığı ispatlanmıştır. İşsiz bireylerin kendilerine sunulan işleri kabul etmeme nedenlerinin aynı zamanda iş beğenmeme nedenleri olarak da adlandırılabileceği anlaşılmıştır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken "iş beğenmeme" kavramının, bireylerin çalışmak yerine işsiz kalmayı yeğledikleri tabiri caizse çalışmamak için bahane ürettikleri şeklinde değil, zaman zaman içinde bulundukları koşullar veya sahip oldukları özelliklere göre kendilerine sunulan işi çeşitli nedenlerle beğenmedikleri şeklinde algılanmalıdır. Bu şekilde algılanması gerektiği bölüm içerisinde derlenen verilerden de anlaşılacağı üzere İş ve Meslek Danışmanlarının görüşlerinde de yer almaktadır. Her şarta, her duruma ve sahip olunan her özelliğe göre değişiklik gösterse de genel olarak bireylerin işe ihtiyaçları ölçüsünde "iş beğenmeme" olgusunun arttığı/azaldığı veya ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Ülkemiz işgücü piyasasında hâlihazırda bulunan 3 milyon işsize yönelik uygulanan politikaların etkisini artırmada bu olgunun nedenleri detayına inilmesi ve mevcut uygulamaların bu bağlamda değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

İşsizlik, son yılların en çok konuşulan küresel problemlerinden biridir. Gerek akademisyenler, ekonomistler, gerek bürokratlar, siyasiler, gerekse halkın her kesiminden insanın gündeminde olan bu problem, yıllardır çözülmeyi bekleyen sorunlar arasında yer almaktadır. Yazılan onlarca makale, yazın, yapılan yüzlerce çalıştay, araştırma, konuşulan binlerce söyleşi, tartışma, toplantı hepsi bu sorunun çözümüne matuf yapılmış, yapılmakta ve gelecekte de yapılacaklar arasında yer almaktadır. İşsizlik, birden ve kesin olarak sonlandırılabilecek bir problem olmadığı gibi doğal işsizlik gerçeği göz önünde bulundurularak ancak optimal seviyeye çekilebilecek bir kavramdır.

ILO'nun 2017 yılı işgücü trendlerine ilişkin yayımladığı rapora göre 2016 yılında dünyada 197,7 milyon olan işsiz sayısının 2017 yıl sonunda 201,1 milyona ve 2018 yıl sonunda ise 203,8 milyona ulaşması beklenmektedir. Ülkemizde ise TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri 2016 yılı sonuçlarına göre 3 milyon 330 bin işsiz bulunmaktadır. Bu bilgiler ışığında sayıları yeryüzünde 200 milyonu, ülkemizde 3 milyonu aşan ve giderek artacağı öngörülen işsiz bireyler, bugün tek başına ekonomik bir problem olarak değil artık sosyo-ekonomik bir problem olarak nitelendirilmektedir. Ekonomilerde mali sıkıntı oluşturmalarının yanı sıra zamanla ahlaki çöküntülere, psikolojik bunalımlara, fizyolojik rahatsızlıklara, toplumsal değerlerin dejenere olmasına ve en nihayetinde sosyolojik patlamalara sebep olmaktadırlar.

Amerika Halk Sağlığı Dergisi'nde yayımlanan bir makalede işsizliğin bireyler üzerinde etkisine yönelik olarak yapılan bir araştırmadan bahsedilmektedir. Araştırmada 300 kişi üzerinde prospektif bir çalışma yapılmış, herhangi bir işte çalışmaya başladıktan sonra işsiz hale gelen bireyler yaşlarına ve ırklarına uygun çalışmaya devam eden eşit sayıda birey ile karşılaştırılmışlardır. İşsizlik sonrası bireylerin psikolojileri ile çeşitli sağlık verileri çok değişkenli varyans ve kovaryans analizi ile belirlenen iki grup arasında karşılaştırılmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre işsiz bireylerde somatizasyon,

depresyon ve kaygı bulguları, istihdamdakilerden çok daha fazla yüksek olduğu görülmüştür.[182]

Bireysel ve toplumsal bunca sorunu içinde barındıran işsizlik adına ülkeler, bir taraftan vatandaşlarının işsiz ve dolayısıyla gelirsiz kalmasını önlemek, diğer taraftan ekonomik kalkınmada mevcut insan gücünden tam olarak faydalanabilmek için politikalar üretmektedirler. Bu durum ülkelerin işsizlikle mücadele konusuna daha fazla ağırlık vermelerine neden olmaktadır. Problemlerle mücadele ederken problemin kendisini tanımadan çözüm üretmeye kalkmak beyhude olacağı gibi işsizlikle mücadele söz konusu olunca da onu etraflıca tanımak, türlerini ve oluş sebeplerini bilmek, ülkemiz ve dünyamız açısından hangi boyutlarda olduğunu görmek, önem arz etmektedir. Bu sebeple tezin ilk bölümünde kavramsal çerçeve kapsamında literatürde yer alan işsizlik tanımlarına yer verilmektedir. Klasik tanımlamada "cari ücret düzeyinde çalışmak istemelerine rağmen iş bulamayanlar" olarak ifade edilen gayri iradi işsizlik türüne ek olarak bu yazında incelenmesi hedeflenen kitle gereği iradi işsizlik terimi de tasnifler arasında yer almaktadır. Ayrıca yine ilk bölümde işsizliğin varoluş nedenleri, işgücü arz ve talep yönlü olmak üzere detaylı olarak incelenmektedir.

İşsizliğin küresel bir problem olmasından yola çıkılarak dünyadaki işsizlik yapısından öncelikli olarak bahsedilirken ikinci bölümün başında ise yazının ana kurgusu gereği Türkiye'deki işsizliğin yapısı, işgücü arzından bağımsız olarak ayrı bir başlık altında anlatılmaktadır. Buna göre Türkiye'de çalışabilir çağdaki 15 yaş ve üzerindeki nüfus ve genç nüfus oranı Batılı ülkelere nazaran oldukça yüksektir. Bu potansiyelin, hızla yükselen bir işgücüne katılım ve istihdam ivmesi oluşturmasının yanı sıra artışların aynı ölçüde yaşanmaması yüksek işsizlik oranını da beraberinde getirmektedir. Tarımsal çözülmeler ile yeni iş alanlarının oluşturulamaması gerekçesiyle yapısal işsizlik, ülkemiz işgücü yapısını daha iyi analiz etmek gerektiğini göstermektedir. Bu minvalde ikinci bölümde ülkemiz işgücü arz ve talebi verilerle desteklenerek hâlihazırdaki durumu, etraflıca ortaya konulmaktadır.

Ekonomide mevcut kaynakların etkin dağılımı adına arz ve talep denkliği işgücü piyasası için oldukça önemlidir. Söz konusu denkliğin bozulması sonucu ortaya çıkan uyumsuzluğun ise yapısal işsizliğe neden olduğu bilinmektedir. Ülkemizde de idari

---

[182] W. Linn, Margaret; Richard, Sandifer; Shayna, Stein; Effects of Unemployment on Mental and Physical Health, American Journal of Public Health, http://ajph.aphapublications.org/doi/abs/10.2105/AJPH.75.5.502 (13.08.2017)

kayıtlara göre işgücü piyasası işlerliğinde arz ve talep arasında ciddi bir uyumsuzluk olduğu göze çarpmaktadır. Bu uyumsuzluk probleminin çeşitli nedenleri olan beceri ve vasıf uyumsuzluğu, verimlilikteki uyuşmazlık gibi etkenler tezin üçüncü bölümünde detayları ve kanıtları ile birlikte ortaya konulmaktadır. Buna ek olarak günümüzde bireylerin çeşitli nedenlerle kendilerine sunulan işleri iradi olarak reddetmeleri, hâlihazırda var olan arz- talep uyumsuzluğuna başka bir bakış açısıyla bakmayı gerektirmektedir. Bu bağlamda arz talep uyumsuzluğu nedenleri arasında ele alınan ve yazının ana konusu olan "iş beğenmeme problemi" de ayrı bir başlık altında üçüncü bölümde anlatılmaktadır.

Söz konusu "iş beğenmeme" kavramına ilişkin ülkemizde henüz salt bir araştırma olmadığı gibi konuya ilişkin kaynak bulmak da mümkün değildir. Bu noktadan hareketle işsiz bireylerin iş yaşamından beklentilerine ilişkin bu alandaki açığı kapatacağı düşünülen ve işsizliğin iradi olarak oluşmasında rol alan "iş beğenmeme" faktörlerini ortaya çıkarmak gayesiyle bir çalışma yapılmasına karar verilmiştir. Hem nitel hem nicel olmak üzere çift yönlü olan saha çalışması, 17-28 Nisan 2017 tarihleri arasında işsizlere yönelik olarak tasarlanmıştır.

Nicel araştırma ile problemin esas muhatabı olan işsiz bireylere sorular sorularak verdikleri cevaplar çerçevesinde kendilerine yöneltilen işleri neden kabul etmedikleri ve iş yaşamına ilişkin beklentilerine dair veri derlenmesi gayelenmiştir. Bireylere öncelikle cinsiyet, yaş, eğitim gibi demografik özelliklerine ilişkin sorular sorulmuş, ayrıca işgücüne yönelik işsizlik süreleri, daha önce istihdamda bulunup bulunmadıkları, hanelerinde başka çalışan olup olmadığı gibi sorular yöneltilmiştir. Bunun yanı sıra kendilerine sunulan işleri neden kabul etmedikleri sorularak bireylerin iş beğenmeme nedenleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca iş yaşamından beklentilerini derlemek gayesiyle nasıl bir işte çalışmak istediklerine dair işsizlere bir de beklenti sorusu yöneltilmiştir. Buna ek olarak İş ve Meslek Danışmanları ile yapılan nitel araştırma ile de "iş beğenmeme" olgusunun varlığı ve bu olgunun iş arayan bireyler üzerindeki yansıması üzerine konuşularak nicel araştırma bulgularının desteklenmesi sağlanmıştır.

Çalışma, Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Endeksi Araştırması sonuçlarına göre gelişmişlik düzeyi en iyi bölge olan TR10 İstanbul Bölgesinde gerçekleştirilmiştir. Ancak buna rağmen nüfusun özellikle metropoller ve büyük şehirlerde yoğunlaşma eğiliminin devam etmesi ile beraber bölgenin aldığı fazla göçün oluşturduğu işgücü mobilitesi

nedenleri gereği işsizlik oranı da bir hayli yüksektir. Barındırdığı işgücü potansiyeli ile dilim örneklemesi yapılarak ülkemizi en iyi temsil kabiliyeti gerekçesi de araştırma için İstanbul'un seçilmesinde etkin olmuştur. İstanbul'un çeşitli bölgelerinde yaşayan 662 işsiz bireyle yüz yüze anket ve İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün farklı hizmet merkezlerinde görev yapmakta olan 10 kadar İş ve Meslek Danışmanı ile derinlemesine görüşme tekniği ile mülakat yapılmıştır. Araştırma sonucunda çıkan bulgulardan saha çalışması sonuçları daha çok ampirik kanıtlarla desteklenirken, mülakat sonuçları ise daha çok anlatısal yapıdadır. Her iki çalışma da hem betimsel hem de istatiksel analiz yapılarak tezde ayrıntılı olarak amacı, kapsamı ve kullanılan yöntemlere yönelik olmak üzere teknik bilgilerle birlikte dördüncü bölümde anlatılmaktadır. Bu minvalde "İş Yaşamından Beklentiler Araştırması" adını taşıyan söz konusu nitel/nicel çalışma sonucunda derlenen önemli bulguların bu bölümde anlatılması ve sonuçlar ışığında önerilere yer verilmesi hedeflenmektedir.

<u>İşsizlerin Demografik Özellikleri ile İşgücüne İlişkin Bulgular</u>

- Araştırmaya katılan 662 bireyin yüzde 58,2'si kadın olup, yüzde 41,2'si ise erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların daha ziyade gençlerden oluştuğu görülmektedir. 662 kişiden 417 kadarının diğer bir deyişle yüzde 63'ünün 15-34 yaş aralığında olanlar teşkil etmiştir. Ankete cevap veren bireylerin eğitim düzeyi yüzde 30,5 ile en yüksek oranda 'lise ve dengi' eğitim düzeyinde oldukları tespit edilmiştir. Ön lisans/lisans ve yüksek lisans mezunu bireyler toplam katılımcıların sadece yüzde 26'sını oluşturmaktadırlar. Medeni durumları açısından yaklaşık olarak yarısı "evli" diğer yarısı ise "bekar/ dul/boşanmış/ayrı yaşıyor" grubuna dahil olmuşlardır.
- Çalışmaya katılan işsizlerin büyük oranda daha önce istihdamda yer almış bireyler olduğu görülmektedir. Buna göre söz konusu bireylerin oranı yüzde 89 iken, ilk kez iş hayatına girecek olan bireyler, katılımcıların sadece yüzde 10'unu teşkil etmektedirler. 15-34 yaş aralığındaki bireylerin ise yüzde 15'i yeni iş arayan bireylerden oluşmaktadır.
- İşsizlerin daha çok kısa dönemli işsizler oldukları görülmüştür. Ancak içlerinde azımsanmayacak ölçüde uzun süreli işsizler de olduğu görülmektedir. Buna ek olarak kadınlarda işsizliğin daha uzun süreli, erkeklerde ise kısa süreli olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya cevap veren işsizlerden kadınlar yüzde 31,5 oranla 1 yıl ve daha fazla süredir işsiz iken erkekler ise yüzde 35,8 oranında 30 günden daha az süredir işsizlerdir.

- İşsiz bireylere hanelerinde başka çalışan olup olmadığına dair yöneltilen soruya verilen cevap dağılımının ise birbirlerine yakın olduğu görülmektedir. Şu halde katılımcıların yaklaşık yarısı, kendileri dışında hanelerinde istihdamda başka bireyler de olduğunu belirtmişlerdir. Söz konusu hanede başka çalışan olup olmama durumuna ilişkin soruya kadınların erkeklere göre yüzde 70 gibi yüksek oranda evet dedikleri anlaşılmaktadır. Erkeklerde ise bu oranın yüzde 47'ye düştüğü görülmektedir.
- Bağımsızlık Ki Kare testi sonucu hanede başka çalışan olma durumu ile bireylerin işsizlik süresi uzunluğu arasında istatiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Hanesinde başka çalışanı olan bireylerin yüzde 25 gibi yüksek bir oranda uzun süreli işsizler olduğu görülmektedir. Hanesinde başka çalışan olmayan bireylerin ise yüzde 40'ının kısa süreli işsiz oldukları anlaşılmaktadır. Şu halde hanede başka çalışan olmasının bireylerin istihdamına ters yönlü bir etkisi bulunmaktadır.
- Ankete katılan bireylerin daha önce istihdamda olmaları ile işsizlik süreleri arasında yapılan Ki Kare testi analizine göre istatiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Daha önce istihdamda yer almış bireylerin yüzde 32,3'ü kısa süreli işsiz iken daha önce iş deneyimi olmamış bireylerin ise yüzde 43'ü diğer bir deyişle neredeyse yarısının uzun süreli işsizler olduğu görülmektedir. Şu halde bireylerde iş deneyimi, işsizlik süresine olumlu yönde etki eden bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Spearman's rho ilişki katsayısına göre bireylerde eğitim durumu ile işsizlik süreleri arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Bu durumda bireylerde eğitim durumu arttıkça işsizlik sürelerinde de artış gözlemlenmektedir. Ankete cevap veren kişilerden ilkokul, ortaokul ve lise ve dengi mezunu olan bireyler, 30 gün ve daha az süredir işsizlerken ön lisans ve lisans eğitim düzeyine sahip bireylerse 1 yıl ve daha fazla süredir işsizdirler.

<u>İşsizlerin Kendilerine Sunulan İşleri Reddetmeleri ile Reddetme Nedenlerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirmeler</u>

- Katılımcıların yüzde 28'i kendilerine gelen işi çeşitli nedenlerle reddettiklerini belirtirken çoğunluğu bunun 2 kez tekrarlandığını söylerken, önemli bir kısmı da sadece 1 kez böyle bir durumun yaşandığını belirtmişlerdir.
- Yapılan Ki Kare testi analizine göre hanede çalışan olma durumu ile iş teklifini reddetme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Bu durumda kendilerine yapılan iş teklifini reddeden bireylerin daha çok hanelerinde başka çalışan olan bireyler olduğu sonucuna varılmıştır. Söz konusu

bireylerin toplama göre ağırlığı yüzde 67 gibi yüksek bir orandır. Şu durumda hanede çalışan olmasının işsizleri iş beğenmemeye iten başka bir neden olduğu görülmektedir. Bireyler hanelerinde çalışan olduğunda iş konusunda daha seçici davranmaktadırlar.

- Araştırmanın en önemli kısmı olan bireylerin kendilerine sunulan işleri kabul etmeme nedenleri, 18 ayrı önerme ile çeşitlendirilerek katılımcıya sunulmuştur. Önermeler, "iş beğenmeme" kavramının varlığı ve bulgularının detaylıca ortaya çıkarılması adına kümülatif olarak değerlendirilmemiş spesifik olmasına özen gösterilmiştir. Verilen cevapların, hangi demografik özelliğe göre değiştikleri ya da kendi aralarında ilişki olup olmadığı gibi birçok analiz için Mann-Whitney, Spearman ilişki katsayısı kullanılmış ve sonuçları aşağıda verilmiştir. Farklılaşma görülen nedenler Odds değerlerine göre hesaplanmıştır.

- Araştırma kapsamındaki bireylerin yaklaşık olarak yarısı, "Önerilen ücret, beklentilerimi karşılamıyordu." nedeninden ötürü kendilerine yönlendirilen iş teklifini reddetmişlerdir. Söz konusu bireyler, bu soruya cevap veren tüm katılımcıların yüzde 50,3'üdür. Ankete cevap veren kişiler, işi kabul etmeme nedenlerinden ikinci sırada "İşyerinin servis imkânı yoktu.", üçüncü sırada ise "Günlük çalışma saatleri uzundu." seçeneklerini işaretleyerek kendilerince en önemli sebepleri belirlemeye çalışmışlardır. Bu çıktıların İstanbul'a has sonuçlar olduğu değerlendirilmektedir. Nüfusunun 15 milyona yaklaştığı ülkemiz işgücünün yüzde 21'i olan 6 milyon 427 bin kişilik işgücünü tek başına barındırmasına ek olarak İstanbul, hayat pahalılığı ve trafiği ile de önde gelen metropollerdendir. Böyle bir şehirde iş beğenmeme nedenlerinden ilk sıralarda ücretin, servisin ve uzun mesainin çıkması yadırganmayacak bir sonuçtur. Cinsiyet bazında iş beğenmeme nedenlerine bakıldığında ise kadınların ücret, servis ve çalışma saatlerinin uzun olmasını nedenlerini aynı önem derecesine göre işaretledikleri görülürken, ankete cevap veren erkeklerin yarısından biraz fazlası(%51,5) ücretin iş beğenmemede en önemli etken olduğunu belirtmişlerdir. Erkekler, %35,6 oranıyla ikinci sırada mesleklerine göre iş bulamadıklarını belirtirlerken servis ve çalışma saatlerinin uzunluğu faktörleri sıralamada daha sonra gelmektedir. Bu da erkeklerin iş ararken kadınlar kadar servise ve çalışma saati etkenlerine takılmadıklarını, ancak ücretin çok önemli olduğunu göstermektedir.

- Bu soru için ayrıca uygulanan Mann-Whitney U testine göre cinsiyetler arasında bazı önermeler için istatiksel olarak anlamlı farklılaşmalar olduğu görülmüştür. İşi kabul etmeme nedenleri arasından "İşyerinde kreş imkânı yoktu." önermesi için

hesaplanan odds oranına göre kadınların bu seçeneği erkeklere göre işaretleme üstünlüğü 3 kat daha fazladır. "İş, kamu sektöründe değildi." önermesi içinse yine kadınlar erkeklere göre 3 kat daha fazla bu seçeneği işaretlemişlerdir. Bu önerme ile ilişkili olduğu düşünülen "İş, masa başı değildi." nedenini de benzer şekilde kadınlar erkeklere oranla daha fazla işaretlemişlerdir. Söz konusu önermeye ilişkin odds değeri ise oldukça yüksek çıkmış ve 12 kat olarak hesaplanmıştır.

- Mann-Whitney U testine göre bireylerin hanelerinde başka çalışan olmayanların, hanesinde başka çalışan olanlara göre işaretledikleri önermelerde farklılaşmalar tespit edilmiştir. Buna göre önermeler arasında odds oranı hesabı yapılmış ve şu sonuçlar elde edilmiştir. Hanelerinde başka çalışan olmayanların, hanesinde başka çalışan olanlara göre işyerinin yerini beğenmeme üstünlüğü 2,7 kat, sigortasız işi kabul etmeme üstünlüğü 2,4 kat, yıllık izinlerin kullanılmasında oluşan tereddüt nedeniyle işi beğenmeme üstünlüğü 4,2 kat, iş, masa başı olmadığı için işi kabul etmeme üstünlüğü 6,8 kat, işin sosyal imkânlarını beğenmeme üstünlüğü 2,6 kat, günlük çalışma saatlerinin uzunluğu nedeniyle işi kabul etmeme üstünlüğü ise 2,3 kattır. Bu durum, hanesinde başka çalışan olmayan bireylerin, hanesinde çalışan olanlara göre çalışacağı işte daha fazla seçici olabildiğini göstermektedir. Daha önce yapılan diğer analizler sonucu kendilerine yapılan iş teklifini reddeden bireylerin daha çok hanelerinde başka çalışan olan bireyler olduğu sonucuna varıldığı belirtilmişti. Bu durumda hanelerinde çalışan olmadığında bireyler kendilerini çalışmaya zorunlu hissetmekte olup hanelerinde çalışan olanlara göre daha kısa sürede iş bulmaktadırlar. Ancak çalışacakları işlerde hanelerindeki sorumlulukları gereği daha seçici davranabilmektedirler.

- Ayrıca daha önce iş tecrübesi olmamış olan bireylerin, daha önce istihdamda bulunmuş olanlara göre işi işyerinin servisi olmadığı için kabul etmeme üstünlüğü 7,4 kat olarak hesaplanmıştır. Buna göre tecrübe, servisin önemini azaltan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Benzer eğilim "Önerilen ücret, beklentilerimi karşılamıyordu." seçeneğinde de görülmüş ve aradaki farklılığı oluşturan odds değeri 4,9 olarak bulunmuştur

<u>İşsizlerin İş Yaşamından Beklentilerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirmeler</u>

- Bireylere sorulan ve araştırmanın diğer önemli sorusu "Nasıl bir işte çalışmak istersiniz?" sorusu olmuştur. Bu soruya katılımcıların tümü cevap vermiş ve böylece ankete katılan işsiz bireylerin tümünün iş yaşamından beklentilerine dair veriler derlenmeye çalışılmıştır. Şu halde beklenti sorusuna verilen cevaplardan en yüksek çıkan

önerme; yüzde 77,9 gibi yüksek bir oranla " Sigortalı bir işte çalışmak isterim." önermesi olmuştur. Bunu ikinci sırada "Mesleğime uygun bir işte çalışmak isterim.", üçüncü sırada ise "Verilen ücret, beklentilerimi karşılamalı." önermeleri takip etmiştir.

- Cinsiyetlere göre iş yaşamından beklentilere bakıldığında önermelerin kendi içinde oransal olarak değiştiği ancak sıralama olarak değişmediği görülmektedir. Şu halde kadınlar için de ilk sırada yer alan önerme; "Sigortalı bir işte çalışmak isterim." olmuştur. Diğer nedenler ise "Mesleğime uygun bir işte çalışmak isterim.", "Verilen ücret, beklentilerimi karşılamalı." şeklinde sıralanmıştır.

- Erkeklerde ise bireylerin beklentilerine ilişkin en yüksek oranda çıkan önermeler, genele ve kadınlara göre farklılaşmıştır. Örneğin ilk sırada yer alan beklenti erkekler için "İşyerinin fiziksel koşulları iyi olmalı." önermesi olmuştur. Şu durumda erkeklerin çalışmak istedikleri işte aradıkları özellikler arasında en çok işyerinin fiziksel koşulları ile ilgili beklenti içerisinde oldukları anlaşılmaktadır. Bunu sırasıyla "Mesleğime uygun bir işte çalışmak isterim." ile "Verilen ücret, beklentilerimi karşılamalı." önermeleri takip etmiştir.

- Hesaplanan odds değerlerine göre kadınların erkeklere göre 2 kat daha fazla çalışacakları işyerinde kreş beklentisi içinde oldukları görülmektedir. Benzer şekilde vardiyalı çalışma istememeleri, part-time ve masa başı çalışma istekleri de erkeklere oranla 2 kat daha fazladır. Bu durum kadınların kendi cinsiyetlerine has sebepler nedeniyledir. Özellikle çocuk sahibi olan kadınların çalışacakları yerde kreş beklentisi taşımaları, vardiya istememeleri ve esnek çalışma istekleri sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Araştırma sonuçlarından masa başı çalışma isteğinin de erkeklere nazaran daha fazla çıkmış olması, yine beklenen bir durumdur. Bedensel olarak yorucu bir işte çalışmak kadınlarda fiziksel sıkıntılara yol açacağından genellikle masa başı işleri tercih ettikleri görülmektedir.

- Hesaplanan başka bir odds değerine göre işsiz bireylerden medeni durumu bekâr olanların evli olanlara göre yaklaşık olarak 2 kat daha fazla çalışmak istedikleri işyerinde servis imkânı aradıkları ve işyerinin vardiyalı olmamasını talep ettikleri görülmektedir. Buna karşın medeni durumu evli olan işsiz bireylerin bekârlara oranla yaklaşık olarak 2 kat daha fazla masa başı iş istedikleri ve "Kariyerimde yükselme imkânı olmalı" seçeneğini bekârlara oranla 2,4 kat daha fazla işaretledikleri tespit edilmiştir. Evli ve bekar bireyler arasındaki bu farklılaşma, evlilerin bekarlara göre daha fazla sorumluluk sahibi olmalarından kaynaklandığı şeklinde açıklanabilir.

- İşsizlerin daha önce istihdamda bulunma durumlarına göre iş yaşamından beklentilerinde istatiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olup olmadığına bakılmıştır. Buna göre "Eğitimime uygun bir işte çalışmak isterim." ve "Verilen ücret, beklentilerimi karşılamalı." önermeleri için daha önce istihdamda bulunmuş olanlarla bulunmamış olanlar arasında farklılaşma görülmüştür. Daha önce iş tecrübesi olan bireyler, olmayanlara göre yaklaşık olarak 2 kat daha fazla eğitimlerine uygun işte çalışmak istemektedirler. Bu durum, bireylere vasıflarına uygun işlerde çalışmadıkları zamandaki verimsizliklerini tecrübe ettirmiş olabileceğinden kaynaklanabilir. Buna karşın istihdamda henüz hiç bulunmamış bireyler, iş tecrübesi olanlara göre 2 kat daha fazla "Verilen ücret, beklentilerimi karşılamalı." önermesini işaretlemişlerdir. Bu da piyasadaki mevcut ücret skalasını deneyimli bireylerin hiç istihdamda yer almamış kişilere göre daha iyi biliyor olmaları ve beklentilerini bu düzeyde tutuyor olmaları şeklinde yorumlanabilir.
- "İş arayan bireylerin hanelerinde kendileri dışında başka çalışanın olması durumuna göre iş yaşamından beklentileri değişkenlik göstermekte midir?" sorusundan yola çıkılarak yapılan analizde "Kariyerimde yükselme imkânı olmalı." önermesi için farklılık görülmüştür. Şu durumda hanede başka çalışan olanların, olmayanlara göre bu önermeyi işaretleme üstünlükleri yaklaşık olarak 2 kattır. Buradan bireylerin hanede başka çalışan olmasının, kariyerlerine olanak sağlayan bir etken olabileceğini düşündükleri söylenebilir.
- Bunlara ek olarak bireylerin eğitim seviyesine göre işi reddetme nedenleri ile iş yaşamından beklentilerinde farklılaşma olup olmadığına bakılmıştır. Buna göre yüksek eğitim veya düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin eğitim durumları farketmeksizin ilk sırada iş reddetmeleri ücret nedeniyle olmuştur. Ancak ikinci sırada farklılaşma görülmüş olup yüksek eğitim seviyesindekiler kariyerlerini yükseltme imkanı olmadığından işi reddettiklerini belirtirlerken düşük eğitimlilerse servis nedeniyle işi reddettiklerini ifade etmişlerdir. Buna ek olarak bireylerin iş yaşamından beklentilerinde her iki eğitim düzeyinde de ilk sırada sosyal güvencesi olan bir işte çalışmak istemeleri yer alırken iken ikinci sırada mesleklerine uygun bir işte çalışmak istedikleri şeklindedir. Burada eğitim düzeyi farklılaşması ancak üçüncü sırada görülmektedir. Yüksek eğitim seviyesine sahip bireyler eğitimlerine uygun işlerde çalışmak isterlerken diğerleri ücretin önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Yüksek öğretimlilerde ücret seçeneği sıralamada daha sonra gelmektedir.

Nitel Araştırma Bulguları

İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde görevli 10 tane İş ve Meslek Danışmanı ile derinlemesine görüşme tekniği ile mülakat gerçekleştirilmiştir. Söz konusu kişilere 4 ana başlıkta sorular yöneltilmiştir. Bunlar; "İstanbul ilinde 'iş beğenmeme' şeklinde bir olgu mevcut mu?", "Mevcutsa daha çok hangi gruplarda görülmektedir?" "Size göre iş beğenmeme kategorisine giren bireyler kendilerine sunulan işleri neden reddediyorlar?", "Bu bireylerin iş yaşamından beklentileri nelerdir?" sorularından oluşmaktadır.

Çıkan sonuçlar ve değerlendirmeler şu şekildedir;

- "Kendi danışanlarınızı düşünecek olursanız İstanbul ilinde "iş beğenmeme" şeklinde bir olgu mevcut mu?" sorusuna mülakat yapılan İMD lerin tamamı katılmış ve "iş beğenmeme" olgusunun kesinliği hakkında görüş birliğinde bulunmuşlardır.
- İMD lere "iş beğenmeme" olgusunun daha çok hangi gruplarda görüldüğü sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya her İMD kendi danışanlarına göre düşünerek farklı cevaplar verirken hepsinin de ortak söyledikleri grup daha ziyade gençler olmuştur.
- "İş beğenmeme" İMD lere danışanlarının işi neden beğenmedikleri sorulduğunda, gençlerin aileleri tarafından çocukluktan itibaren yüksek hedeflerle yetiştirildikleri, mutlaka üniversite mezunu olup beyaz yaka işlerde çalışmaları düşüncesiyle büyütülmeleri ve bu yüzden büyük hayallerle mezun olup karşılarına çıkan her işi beğenmedikleri kanısı ortak söylemleri olmuştur.
- Bunun dışında İstanbul'un kendine has özelliklerinden dolayı da bu olgunun bu şehrin arz yapısında sıklıkla karşılaşıldığını ifade etmişlerdir. Firmaların asgari ücret önerilerine işsiz bireylerin şehrin pahalılığından ötürü olumlu cevap veremediklerini özellikle de yol ve yemek gibi ekstra oluşan maliyetler karşılanamadığı takdirde iş beğenmemenin ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Özellikle ulaşım, barınma ve konut kiralarının birçok Anadolu şehrinden daha pahalı olduğunun altını çizen İMD ler, söz konusu davranışı, kapris gibi algılamamak gerektiği, şehrin özelliklerinden kaynaklanan iş beğenmemeyi bireylerin zorunlu bir tercihi olarak tanımlamışlardır.
- İMD lere yöneltilen diğer bir soru ise iş beğenmeyen bireylere yönelik olarak "İşsizlerin beklentileri nelerdir?" sorusu olmuştur. Bu soru genel olarak iş beğenmeme nedenleri ile uyumlu olarak cevaplanmıştır.
- İstanbul ili için beklentilere yönelik verilen ortak cevaplar şu şekildedir; İstanbul iline has mevcut ekonomik pahalılık sebebiyle ücret beklentisinin asgari ücret

üzerinde olması, en çok talep edilen beklenti olduğu belirtilmiştir. İstanbul'a has diğer bir beklenti ise ulaşım sıkıntısından ötürü işsiz bireylerin çalışacakları işyerlerine ait servis beklentileri, servis yoksa yol ücretinin karşılanması olarak ifade edilmiştir. Bunun dışında bireylerin eğitimlerine göre bir işte istihdam edilme istekleri, işyerinin fiziksel koşullarının iyi olması vs. gibi etkenlerin ikinci sırada yer aldığının altı çizilmiştir.

- Son olarak "iş beğenmeme" olgusu ile ilişkili olarak İMD lere danışanlarından karşılaştıkları spesifik bir örnek olup olmadığı sorulmuştur. İMD lerin spesifik örneklerinin hepsinin eğitim-istihdam ilişkisinin önemi ile ilgili bir durum olduğu anlaşılmaktadır. Bireyler ya istemedikleri bölümlerde okumak zorunda kalmışlar ya da okudukları bölümlerin çalışma alanlarını tam olarak tanımadan bu alanları seçmişlerdir.

Yazının ana hedefi "iş beğenmeme" olgusunun varlığı ve olguya ilişkin sahadan elde edilen verilerin sağlıklı bir şekilde analizi idi. Gelinen bu noktada nicel araştırma ile toplanan veriler, nitel görüşme ile desteklenmiş, mülakat yapılan tüm bireylerin görüş birliği ile olgunun varlığı ispatlanmıştır. İşsiz bireylerin kendilerine sunulan işleri kabul etmeme nedenlerinin aynı zamanda iş beğenmeme nedenleri olarak da adlandırılabileceği anlaşılmıştır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken "iş beğenmeme" kavramının, bireylerin çalışmak yerine işsiz kalmayı yeğledikleri tabiri caizse çalışmamak için bahane ürettikleri şeklinde değil, zaman zaman içinde bulundukları koşullar veya sahip oldukları özelliklere göre kendilerine sunulan işi çeşitli nedenlerle beğenmedikleri şeklinde algılanmalıdır. Bu şekilde algılanması gerektiği bölüm içerisinde derlenen verilerden de anlaşılacağı üzere İş ve Meslek Danışmanlarının görüşlerinde de yer almaktadır. Her şarta, her duruma ve sahip olunan her özelliğe göre değişiklik gösterse de genel olarak bireylerin işe ihtiyaçları ölçüsünde "iş beğenmeme" olgusunun arttığı/azaldığı veya ortaya çıktığı anlaşılmaktadır.

Demografik Bulgular Işığında İŞKUR'a Tavsiye Niteliğinde Değerlendirmeler ile İşsizlerin İşi Kabul Etmeme Nedenleri ve Beklentilerine İlişkin Öneriler

- Araştırmanın İstanbul özelinde yapıldığı ancak ilin ülkeyi temsil kabiliyetine sahip olduğu daha önce de belirtilmişti. Çıkan bulguların arza ilişkin ülke istatistikleriyle uyumlu olduğu görülmüş ve İstanbul ilinin araştırma için tercih edilmesinin doğru bir seçim olduğu anlaşılmıştır. Bununla birlikte "İş Yaşamından Beklentiler Araştırması" verilerinin de güvenilirliği yansıtılmıştır. Araştırma, aynı

zamanda teste de tabi tutulmuş ve yüzde 83,8 oranında yüksek düzeyde güvenilir çıkmıştır.

- Araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerine göre şu sonuçlar çıkarılabilir; İŞKUR'a iş aramak için gelenlerin profili daha ziyade 15-34 yaş aralığındaki gençler olup "lise ve dengi" eğitim seviyesine sahip bireylerdir. Kadın/erkek/evli/bekâr ayrımının önemsiz olduğu görülen bu gençlerin sadece yüzde 15'inin ilk kez iş hayatına atılacağı ve daha önce hiçbir tecrübeleri olmadığı anlaşılmaktadır. Buna göre ilk kez iş arayan gençlerin İŞKUR'u tercih etmediği daha ziyade daha önce iş hayatında bulunmuş bireylerin geldiği görülmektedir. Bu da öğrencilere dönük olarak Kurumun yaptığı danışmanlık hizmetlerinin gözden geçirilmesi, özellikle son sınıf öğrencilerine yönelik olarak verilen hizmetlerin farklılaştırılması gerektiğini göstermektedir. İş ve Meslek Danışmanlarının branşlaşmasına yönelik olarak yapılan çalışmalarda daha spesifik yaklaşımlara ihtiyaç vardır. 15-34 yaş aralığında bulunan bireylerle 55+ yaş grubuna uygulanan danışmanlık hizmetleri ile uygulanan politikaların aynı olmaması ve özelleştirilmesi gereklidir. Bu noktada İMD lerden yaşça bu gruba daha yakın olan özellikle pedagojik formasyonu olan Fen-Edebiyat Fakültesi ile Eğitim Fakültesi mezunu İMD lerin 'Öğrenci Danışmanlığı' yapması ve sadece bu gruba yönelik hizmet sunması yerinde olacaktır. Ayrıca araştırma bulguları, yükseköğretim mezunlarının İŞKUR'u tercih etme oranlarının sadece yüzde 26 olduğu lise ve dengi mezunlarının ise yüzde 31 ile en çok başvuruda bulunan işsiz profili olduğunu göstermektedir. Buradan önerilen 'Öğrenci Danışmanlığı'nın sadece lise ve dengi okullarda olanlara yönelik olmayıp önlisans ve lisans düzeyindeki öğrencileri de kapsaması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu vesileyle yeni mezun olan öğrencilerin hem iş hayatına atılırken İŞKUR'u yanlarında bulmaları, hem de daha nitelikli danışmanlık sunulması ve bütün bunların çıktısı olarak genç işsizliğinin önüne geçilmesi mümkün olabilecektir.

- Nicel araştırma bulgularında işsiz bireylerin eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik sürelerinin arttığı görülmektedir. Buna ek olarak İMD lerle nitel görüşme sonucunda bireylerin ya istemedikleri bölümlerde okumak zorunda kaldıkları ya da okudukları bölümlerin çalışma alanlarını tam olarak tanımadan bu alanları seçtikleri sonucuna varılmıştır. Tam bu noktada devreye giren Kariyer Günleri, İŞKUR'un öğrencilere yönelik olarak sunduğu önemli bir hizmettir. Özellikle üniversite öğrencilere yönelik olarak düzenlenen kariyer günleri, yerel düzeyde faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlar ile çalışma hayatına yeni atılacak olan eğitimli/nitelikli gençleri buluşturarak,

gençlerin sektörler ve firmalar hakkında bilgi sahibi olmasına ve iş bulmasına aracılık etmektedir. Ancak böylesine önemli bir faaliyetin etkinliğinin artırılması, daha geniş kitlelere uygulanmasını gerekli kılmaktadır. Söz konusu çalışma özellikle henüz bölüm seçme aşamasında olan lise 1. sınıflara ve üniversite hazırlık aşamasında olan lise son sınıf öğrencilerine yönelik olarak düzenlenmelidir. 'Öğrenci Danışmanlığı' sisteminin burada da devreye girmesiyle birlikte öğrencilerin psikolojik danışman ve rehber öğretmenleri ile birlikte iş ve meslek danışmanları eşliğinde bu günlere katılmaları ve geleceğe dönük olarak eğitimini almak istedikleri alanlara olan eğilimleri tespit edilerek aynı zamanda iş imkanının da bulunduğu mesleklere yönelimleri sağlanmalıdır. Böylece öğrenciler, sadece puanlarının yettiği alanlardan değil gerçekten istedikleri bölümlerden eğitim almaları ve üniversiteden mezun olduklarında da mesleklerinin çalışma alanlarını çok daha önceden tanımış bir şekilde iş hayatına atılmaları sağlanmış olacaktır. Bu sayede eğitim-istihdam ilişkisi güçlendirilecek, hem gittikçe artan 'üniversiteli işsiz' sayısının bir nebze azaltılması hem de nitelikli işgücünün istihdama kazandırılması sağlanacaktır.

- Ki Kare analizi sonucu, iş deneyimi değişkeninin işsizlik süresine olumlu yönde etki ettiği anlaşılmaktadır. Daha önce istihdamda yer alanların kısa süreli işsiz oldukları anlaşılırken, tecrübesi olmayan bireylerin uzun süreli işsizler oldukları anlaşılmaktadır. Şu halde bireylerin bir an önce piyasaya atılmalarının hem bireysel olarak işsizliği azaltacağı hem de uzun süreli işsizliğin önüne geçilerek ülke ekonomisine katkı sunacağı tartışılmazdır. Bu anlamda yine tasarlanacak 'Öğrenci Danışmanlığı' ile bireylerin daha öğrenci iken iş hayatı hakkında bilgilendirilmeleri ve hazır oldukları an istihdam edilmeleri bu sorunun çözümünde etkili olacaktır. Bu aynı zamanda verilerin Spearman's rho ilişki katsayısı analizi yapılması sonucu ortaya çıkan; ön lisans ve lisans eğitim mezunlarının 1 yıl ve daha fazla süredir işsiz olmalarının, diğer bir deyişle eğitim düzeyi arttıkça bireylerdeki işsizlik süresinin artmasının önüne de geçilmesini sağlayacaktır. Dolayısıyla henüz öğrenci iken bireylerin staj yapma imkânları genişletilmeli, buna yönelik olarak staj imkânı sağlayan işverenlere sübvansiyon sağlanmalıdır.

- Akademisyenler, ülkemizin aktif nüfusunun diğer bir deyişle çalışan, üreten nüfusunun, Türk toplumu tarihinde bir kereye mahsus olmak üzere 2040 yılına kadar en yüksek sayıya ulaşacağını dile getirmektedirler. Demografik Fırsat Penceresi de denilen bu avantajlı dönemi 2040 yılında geride bırakacak olan ülkemiz, işgücü piyasasına gençleri daha fazla dahil etmesi için tabir-i caizse köprüden önce son çıkış konumundadır.

Politika yapıcıların önümüzde kalan yaklaşık yirmi yılı değerlendirmesi ve buna göre yeni uygulamaları acilen devreye koyması gerekmektedir. Bu anlamda getirilecek bir kota uygulaması gençlerin istihdamına büyük bir fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Belli büyüklüğe erişmiş firmalara 15-24 yaşları arasındaki işsiz gençlere belirli sayıda istihdam sağlamaları zorunlu hale getirilmeli ve genç işsizliğin azaltılması hedeflenmelidir.

- Odss oranı hesaplamalarına göre daha önce istihdamda bulunmamış bireylerin işyerinin servisi olmadığı için işi kabul etmeme veya verilen ücreti yeterli bulmamama eğilimlerinin iş tecrübesi olanlara göre daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre bireylerdeki tecrübesizliğin istihdam önündeki önemli bir engel olduğu görülmektedir. İşsiz bireylerin bir an önce iş hayatına girmeleri akıllarındaki önyargıları kırmakta, İstanbul gibi büyük bir metropol için bile servis ya da ücret faktörlerinin iş beğenme önünde engel olmalarını kaldırmaktadır. Bu anlamda yapılacak uygulama önerisi özellikle iş hayatına girmemiş bireyler üzerine olması doğru bir yaklaşım olacaktır. İş arayanlara tecrübe kazandırılmasını hedefleyen İş Başında Eğitim programının özelleştirilmesi gereklidir. Bu programa dâhil edilecek bireylerin daha önce iş hayatında bulunmamış olan bireylere yönelik olması, hem ilk kez iş hayatına girecek kişiye tecrübe kazandıracak hem az önce bahsedilen servis, ücret gibi çalışma hayatına dair birçok önyargının kırılmasına vesile olacaktır. Özelleştirilmesi önerilen program olan YİEP (Yeni İş Arayanlar Eğitim Programı) ile işverenler teşvik edilecek, hem işgücü ihtiyacı karşılanmış olacak hem de iş beğenmeme problemi bir nebze çözüme kavuşacaktır.

- Araştırma sonuçlarında kadınların erkeklere nazaran uzun çalışma saatleri, kreş, servis gibi daha spesifik nedenlerden ötürü iş beğenmedikleri görülmektedir. Buna ilişkin olarak özellikle kadın istihdamının yoğun olduğu sektör işverenleri ile kadın iş arayanların bir araya getirilebileceği platfromlar sağlanmalıdır. Buna en uygun Kurum hizmetlerinden biri olan İstihdam Fuarları bu gözle yeniden değerlendirebilir. Fuarların içeriği, doğrudan kadınlara yönelik düzenleneceğinden ötürü hem işverenler açısından hem de, fuara katılım gösterecek iş arayanlar açısından daha etkin olacağı düşünülmektedir. Kadın istihdam etmek isteyen işverenler, kadınların çalışabileceği ortamlar hazırlamaktan ve onların ihtiyaçlarını gözetmekten kaçınmamış olacak, iş arayanlar da sadece kendi cinslerine hizmet vermek için gelen işverenlere olumlu cevap

verecek, hem iş beğenmeme probleminin önündeki engeller bir nebze kaldırılmış olacak, hem de UİS'te yer alan 2023 kadın istihdam hedefine ulaşmak mümkün olabilecektir.

- Fuarların yanı sıra iş arayan kadınlara servis, kreş gibi imkân sunulamayan işlerde ücret sübvansiyonu sağlanarak bu kişilerin iş beğenmeme nedenleri ortadan kaldırılabileceği gibi bu anlamda işverenlerin yaşadığı mağduriyetler de giderilmiş olacaktır.

- Araştırma, Türkiye'de işsizliğin iradi bir sebebi olan "iş beğenmeme" olgusunun nedenlerini ortaya koymak için yapılmıştır. Ancak İstanbul'a has bazı özelliklerden dolayı iş beğenmeme nedenlerinden ücret, servis gibi nedenlerin oranı yüksek çıkmıştır. İş Beğenmeme Nedenleri analizinin daha iyi yapılabilmesi ve ülkemiz genel durumunun daha iyi görülebilmesi için İYBA(İş Yaşamından Beklentiler Anketi) Türkiye geneli araştırma yılda bir kez yapılmalıdır. Bunun sonucunda elde edilecek verilerle ülkemiz işsizlerinin iş beğenmeme nedenleri daha net ortaya konulabilir. İşgücü piyasasında hâlihazırda bulunan 3 milyon işsize yönelik uygulanan politikaların etkisini artırmada bu olgunun nedenleri detayına inilmesi ve mevcut uygulamaların bu bağlamda değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

- Amerika Birleşik Devletleri hanehalkı işgücü anketleri sonucu işsizler nedenlerine göre ayırt edilmiş[183]; ilk kez iş arayanlar, işini kaybetmiş olanlar(geçici iş ya da kalıcı iş olmasına göre ayrıştırılmış), kendi isteğiyle işinden ayrılanlar, yeniden işe girecekler şeklinde ayrı tutularak yayınlanmıştır. Böyle bir uygulama ülkemiz işgücü piyasası için de yapılmalı, işsizler nedenlerine göre tasniflenerek yayınlanmalıdır. Ülkemiz genel işgücü arz verilerini derleyen TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Anketi kapsamında işsizlere yöneltilen işsizlik nedenleri soruları ekseninde işsizlik verileri daha fazla analiz edilmiş, nedenlerine göre tasniflenmiş bir şekilde sunulmalıdır. Bu haliyle veriler daha kullanışlı olacak, işsizler daha iyi analiz edilebilecektir. Böylece 2016 yılı verilerine göre ülke geneli 3 milyon 330 bin olan işsizlerin, gerçekte yüzde kaçının yeni iş arayan olduğu, kaçının işten çıkarıldığı ya da yüzde kaçının kendi isteğiyle işten ayrıldığı diğer bir deyişle iş beğenmediği verisi de ulusal platformlarda kullanılabilecektir.

[183] https://www.bls.gov/news.release/empsit.t11.htm (31.10.2017)

EK-1.ANKET SORU FORMU

TCKN……

Soru 1: Cinsiyetiniz nedir?

- ☐ **Kadın**
- ☐ **Erkek**

Soru 2: Lütfen doğum tarihinizi belirtiniz.

……

Soru 3: Eğitim durumunuz nedir?

- ☐ **Okur-yazar**
- ☐ **İlkokul**
- ☐ **Ortaokul**
- ☐ **Lise ve Dengi**
- ☐ **Ön lisans**
- ☐ **Lisans**
- ☐ **Yüksek Lisans**

Soru 4: Medeni Haliniz nedir?

☐ **Evli** ☐ **Bekar**

(Dul, Boşanmış, Ayrı Yaşıyor)

Soru 5: Daha önce herhangi bir işte çalıştığınız oldu mu?

☐ **Evet** ☐ **Hayır**

Soru 6: Ne kadar süredir işsizsiniz?

- ☐ **30 günden az**
- ☐ **1-3 ay**
- ☐ **3-6 ay**
- ☐ **6-12 ay**
- ☐ **1 yıl ve daha fazla**

Soru 7: Hanenizde sizin dışınızda gelir getirici herhangi bir işte çalışan var mı?

☐ **Evet** ☐ **Hayır**

Soru 8: Son 1 yıl içerisinde iş teklifi alıp da kabul etmediğiniz oldu mu?

☐ **Evet, oldu.** ☐ **Hayır, olmadı.**
(10.soruya geçebilirsiniz.)

(Kaç kez olduğunu belirtiniz……..)
(9. sorudan devam edebilirsiniz.)

Soru 9: Size sunulan iş imkânını/imkânlarını kabul etmeme nedeniniz/nedenleriniz nedir?

*** (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)**

- ☐ **İş, mesleğime uygun değildi.**
- ☐ **İş, eğitimime uygun değildi.**
- ☐ **İş, niteliklerime ve yeteneklerime uygun değildi.**
- ☐ **İşyerinde kreş imkânı yoktu.**
- ☐ **İşyerinin servis imkânı yoktu.**
- ☐ **İşyerinin yerini beğenmedim.**
- ☐ **İşyerinde vardiyalı çalışma yapılıyordu.**
- ☐ **İş, kamu sektöründe değildi.**
- ☐ **Önerilen ücret, beklentilerimi karşılamıyordu.**
- ☐ **Part-Time çalışma yoktu.**
- ☐ **İş sigortasızdı.**
- ☐ **İşyerinin fiziksel koşullarını beğenmedim.**
- ☐ **Yıllık izinlerin kullandırılması konusunda tereddütlerim oluşmuştu.**
- ☐ **İş, masa başı değildi.**
- ☐ **İş belirli süreliydi.(Geçici süreliydi)**
- ☐ **İşin sosyal imkânlarını beğenmedim.**
- ☐ **Günlük çalışma saatleri uzundu.**

Soru 10: Nasıl bir işte çalışmak istersiniz? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir.)

- ☐ Mesleğime uygun bir işte çalışmak isterim.
- ☐ Eğitimime uygun bir işte çalışmak isterim.
- ☐ Niteliklerime ve yeteneklerime uygun bir işte çalışmak isterim.
- ☐ Çalışacağım işyerinde kreş olmalı.
- ☐ Çalışacağım işyerinin servisi olmalı.
- ☐ İşyerinin bulunduğu yer, benim için önemli.
- ☐ Çalışacağım yerde vardiyalı çalışma olmamalı.
- ☐ Kamu sektöründe çalışmak isterim.
- ☐ Verilen ücret, beklentilerimi karşılamalı.
- ☐ Part-Time çalışmak isterim.
- ☐ Sigortalı bir işte çalışmak isterim.
- ☐ İşyerinin fiziksel koşulları iyi olmalı.
- ☐ Yıllık izinlerimi rahatlıkla kullanabilmeliyim.
- ☐ Masa başı bir işte çalışmak isterim.
- ☐ Çalışmak istediğim iş, belirli süreli olmamalı.
- ☐ İşyerinin sunacağı sosyal imkânlar benim için önemli.
- ☐ Günlük çalışma saatleri uzun olmamalı.
- ☐ Kariyerimde yükselme imkânı olmalı.

Soru 11. İş bulmak için aşağıdaki ifadelerin size göre ne kadar önemli olduğunu ilgili kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz.

	Önemsiz	Kısmen Önemli	Önemli
İletişim ve İfade Yeteneği			
İş Tecrübesi			
İyi Bir Eğitim			
Mesleki Nitelik ve Beceri			
Piyasada Geçerliliği Olan Bir Meslek Sahibi Olmak			
Referans			
Yabancı Dil			
Diğer ……… … (Size Göre Önemli Olan Bir Maddeyi Buraya Ekleyebilirsiniz.)			

EK-2. NİTEL GÖRÜŞME SORU FORMU

Hizmet Merkezi Adı:

Görüşme Yapılan İş ve Meslek Danışmanı:

1.Size göre İstanbul ilinde "iş beğenmeme" şeklinde bir olgu mevcut mu?

2. "İş beğenmeme" daha çok hangi gruplarda görülmektedir?

3. "İş beğenmeme" kategorisine giren bireyler kendilerine sunulan işleri neden reddediyorlar?

- Sunulan işlerin, bireylerin mesleklerine uygun olmadığından.
- Eğitimlerine uygun olmadığından.
- Nitelik ve yeteneklerine uygun olmadığından.
- Kreş imkanı olmadığından.
- Servis imkanı olmadığından.
- İşyerinin yerini beğenmediklerinden.
- Vardiyalı çalışma istemediklerinden.
- Kamu sektöründe olmadığından.
- Önerilen ücretin beklentilerini karşılamadığından.
- Part-Time çalışmak istediklerinden.
- Sunulan işin sigortasız oluşundan.
- İşyerinin fiziksel koşullarını beğenmediklerinden.
- Yıllık izinlerinin kullanılmasında tereddütleri olduğundan.
- İşin masa başı olmayışından.
- İşin belirli süreli olmasından.
- İşin sosyal imkanlarını beğenmediklerinden.
- Günlük çalışma saatlerinin uzun olmasından.
- Kariyerlerinde yükselme imkanı olmadığından.

Diğer nedenler…

4. Size göre İşsizlerin iş yaşamından beklentileri nelerdir?

- Mesleklerine uygun bir işte çalışmak istiyorlar.
- Eğitimlerine uygun bir işte çalışmak istiyorlar.
- Niteliklerime ve yeteneklerime uygun bir işte çalışmak istiyorlar.
- Çalışacakları işyerinde kreş olmalı.
- Çalışacakları işyerinin servisi olmalı.
- İşyerinin bulunduğu yer onlariçin önemli.
- Çalışacakları yerde vardiyalı çalışma olmamalı.
- Kamu sektöründe çalışmak istiyorlar.
- Verilen ücret, beklentilerini karşılamalı.
- Part-Time çalışmak istiyorlar.
- Sigortalı bir işte çalışmak istiyorlar.
- İşyerinin fiziksel koşulları iyi olmalı.
- Yıllık izinlerini rahatlıkla kullanabilmeliler.
- Masa başı bir işte çalışmak istiyorlar.
- İş, belirli süreli olmamalı.
- İşyerinin sunacağı sosyal imkânlar onlar için önemli.
- Günlük çalışma saatleri uzun olmamalı.
- Kariyerlerinde yükselme imkânı olmalı.

Diğer Beklentiler…

5. "İş Beğenmeme" problemine ilişkin karşılaştığınız spesifik bir örnek varsa paylaşabilir misiniz?

KAYNAKÇA

Akcan, Ahmet Tayfur; **1980 Sonrası Türkiye' de Uygulanan Politikaların İşsizlik Üzerine Etkileri ve İşsizlerin Belirleyicileri Üzerine Ampirik Analiz,** Doktora Tezi, Çanakkale 2016

Akçay, Hamit; **Gıda perakendeciliğinde işyeri ve işgücü verimliliği**, Yüksek lisans tezi, İstanbul 2010

Alabaş, Aydın; **Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007

Alptekin, Esin; Müslim, Ekin; Hamza, Gamgam; **İstatistik**, Gazi Kitabevi,1. Baskı, Ankara 2006

Arias, Omar S., Carolina Sanchez- Paramo; "Growing with Jobs in Europe and Central Asia", **World Bank, Europe and Central Asıa Reports Executive Summary**

Ay, Sema; "Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme", **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt 19, Sayı 2, Manisa 2012

Aydın, Noyan; "İşsizlik, Beverıdge Eğrisi ve Türkiye İşgücü Piyasasına İlişkin Bir Değerlendirme", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 2, Sayı 32, İstanbul 2012

Aydın, Noyan; **Türkiye'de İşsizlik Olgusu ve Çözümüne İlişkin Politikaların Etkinliği**, Doktora Tezi, İstanbul 2012

Baş, Türker; **Anket**, Seçkin Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara 2010

Başterzi, Süleyman**; İşsizlik Sigortası**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1996

Bedir, Eyüp; "Eğitim-İstihdam İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Güncel Tartışmalar", **İstihdamda 3i Dergisi**, Sayı 8, Ankara 2013

Bedir, Eyüp; "Yirmi birinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi ve Eğitim-İstihdam İlişkisi", **Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** özel Sayısı, Ankara 2002

Bekiroğlu, Cemil; **Türkiye'de İşsizlik Sorununun Çözümlenmesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi,** Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010

Biçerli, Mustafa Kemal; **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım Yayın Dağıtım, 2.Baskı, İstanbul 2003

Biçerli, Mustafa Kemal; **Çalışma Ekonomisi,** Beta Basım Yayın Dağıtım, Gözden Geçirilmiş 6. Baskı, İstanbul 2011

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Sanayi Genel Müdürlüğü; **Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi**, 2012

Boztepe, Yenal; **Türkiye'de İşsizlik Kavramı ve İşsizliğin Ortadan Kaldırılması İle İlgili Bir Model Oluşturulması,** Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2007

Büyüköztürk, Şener; **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı,** Pegem Akademi, Genişletilmiş 21. Baskı, Ankara 2015

Canküyer, Ersoy; Zerrin, Aşan; **Parametrik Olmayan İstatiksel Teknikler,** Anadolu Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları, 1. Baskı, Eskişehir 2004

Cengiz, Sibel; Afşin, Şahin; "Refah Kaybı Çerçevesinde İşsizlik", **Ekonomi Bilimleri Dergisi,** Cilt 3, Sayı 1, 2011

Çağlayan, Zafer; "Eğitim ve İstihdam İle 2023 Hedeflerine Ulaşacağız", **İstihdamda 3i Dergisi**, Sayı 8, Ankara 2013

Çapar, Sinem; **İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü,** Uzmanlık Tezi, Ankara 2012

Çondur, Funda; Mehmet, Bölükbaş; "Türkiye'de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 47, Sayı 2, Aydın 2014

Dinler, Zeynel; **İktisada Giriş**, Ekin Basım Yayın Dağıtım,18. Basım, Bursa 2012

Doğan, İsmet; Nimet, Doğan; **Adım Adım Çözümlü Parametrik Olmayan İstatistiksel Yöntemler**, Detay Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2014

Dökmen, Üstün; **Küçük Şeyler,** Sistem Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul 2005

Durak, Şuayip; Vedat Kaya; "Türkiye'de İşsizlik ve İşsizliği Azaltmaya Yönelik Politikalar: Tarihsel Bir Bakış", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 28, Sayı 2, 2014

Dünya Bankası; **Türkiye'de Dünya Bankası Ülke Görünümü**, Nisan 2017

Ehrenberg, Ronald G.; Robert S., Smith; **Modern Theory and Labor Public Policy Economics**, 7th Edition, Addison-Wesley, Boston 2000

Ekin, Nusret; "Türkiye'de İşsizlik: İş aramayan İşsizler –Kırsal Yoksullar-Kentsel Kayıt dışı Yapay İstihdamdakiler-Açık İşsizler", **Kamu- İş Eğitimi Yayını**, Cilt 7, Sayı 2, İzmir 2003

Eraslan, İlke; **Küreselleşmiş Dünyada İşsizlik; Türkiye'de İşsizlik Üzerine İnceleme**, Yüksek Lisans Tezi, Bolu 2010

Erdayı, A. Utku; "Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye", **Çalışma ve Toplum Dergisi,** İstanbul 2009, Cilt 3, Sayı 22

Eryıldırım, Deniz; "Türkiye'nin İşsizlik Sorununa Bir Çözüm Önerisi; Mesleki Eğitim", **2. Ulusal İktisat Kongresi**, DEÜ İBF İktisat Bölümü, İzmir 2008

European Training Foundation (ETF); **Skills Anticipation and Matching Systems in Transition and Developing Countries,** December, 2012

EUROSTAT, **Unemployment metadata,** http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database

Eyüboğlu, Dilek; **2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları,** Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara 2003

Gamgam, Hamza; Bülent, Altunkaynak; **Parametrik Olmayan Yöntemler SPSS Uygulamalı**, Gazi Kitabevi, 1. Baskı, Ankara 2008

Gamgam, Hamza; **Parametrik Olmayan İstatiksel Teknikler,** Türk Hava Kurumu Basımevi İşletmeciliği, 2. Baskı, Ankara 1998

Gündoğan, Naci; M. Kemal, Biçerli; **Çalışma Ekonomisi,** Açık öğretim Fakültesi Yayınları, 1.Baskı Ankara 2013

Gürsel, Seyfettin vd.; Türkiye' de İşgücü Piyasası ve İşsizlik", **Türk Sanayileri ve İş Adamları Derneği Dergisi**, İstanbul 2002, Cilt 12 Sayı 354

Gürsel, Seyfettin vd.;" Türkiye' de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik", **Türk Sanayileri ve İş Adamları Derneği Dergisi**, İstanbul 2004, Cilt 11 Sayı 38

Hatipoğlu, Lütfiye; **Avrupa Birliği'nde Beceri Uyumsuzluğu Olgusuna Yaklaşım Perspektifinde Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler,** Uzmanlık Tezi, Ankara 2016

IDB, WAPES, OECD; **The World of Public Employment Services**

ILO, **World Employment Socıal Outlook**, Trends 2017

ILO, **World Employment Socıal Outlook**, Trends 2017,Executıve Summary

ILO; **Global Employment Trends for Youth 2013: A Generation at Risk. International Labor Organization**, Geneva 2013

ILO; **Statistics of Labour Force, Employment, Unemployment and Underemployment**, Geneva 18-29 October 1982

Işığıçok, Özlem; **İstihdam ve İşsizlik**, Ekin Yayınevi, 1. Baskı, Bursa 2011

İçli, Gönül; "Eğitim, İstihdam Ve Teknoloji", **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Denizli 2001, Sayı 9

İnanır, Furkan Uğur; **Türkiye'de Emek Arz ve Talebinin Yapısı İle İşsizlik Sorunu**, Yüksek Lisans Tezi, Sivas 2012

İslamoğlu, Emel; "Sakarya'da İşsizliğin Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma", **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt 2, Sayı 3, Sakarya 2014

İŞKUR, **Dünden Bu Güne İŞKUR (1946-2011),** Lazer Ofset, Ankara 2011

Kalkınma Bakanlığı; **Onuncu Kalkınma Planı**

Kalkınma Bakanlığı; **Onuncu Kalkınma Planı, İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara 2014

Kalkınma Bakanlığı; Onuncu Kalkınma Planı, Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Grubu Raporu, Ankara 2014

Kapar, Recep; " Aktif İşgücü Piyasası Politikaları", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt 55, Sayı 1, İstanbul 2006

Karabıyık, İlyas; "Türkiye' de İşsizliği Doğuran Nedenler ve İşsizliğin Yapısı", **Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi,** Temmuz 2009, Cilt 1, Sayı 2, Aksaray 2009

Karanfil, Şule; **Türkiye'de Eğitimli İşsizler: Nedenleri ve Sonuçları**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya 2010

Kızılot, Şükrü; Cem, Kılıç; Okan, Müderrisoğlu; **AB Yolunda Mali Dünyamız**, TİSK Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2006

Korkmaz, Adem, vd.; "Küresel Ekonomik Krizde Dünyada ve Türkiye'de İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Politikalar: Başarılı ve Başarısız Ülkeler", **Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, 2013, Cilt 5, Sayı 1

Kumaş, Handan; "Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasındaki Uyum", **Sosyoekonomi Dergisi**, 2010

Kurnaz, Işıl**; İstihdam Edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim- İstihdam İlişkisi ve Ankara Bölgesi İmalat Sanayii Uygulaması**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2007

Kurt, Levent; **İşgücü Verimliliğinin Göstergesi Olarak İş Çıktısı Miktarına Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi – ODTÜ Kütüphanesi'nde Bir Uygulama,** Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2012

Lordoğlu, Kuvvet, Nurcan Özkaplan, Mete Törüner; **Çalışma İktisadı**, Beta Basım Yayın, 3. Baskı, İstanbul 1999

Lordoğlu, Kuvvet; Mete, Törüner; **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım Yayın Dağıtım, 2. Baskı, İstanbul 1995

Mahiroğulları, Adnan; Adem, Korkmaz; **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları(Türkiye ve AB Ülkeleri)**, Filiz Kitapevi, İstanbul 2005

Manpower Group; **2016 Yetenek Açığı Araştırması**

Mercan, Savaş; **Türkiye İş Kurumu Tarafından Uygulanan İşbaşı Eğitim Programlarının İstihdama Etkilerinin Değerlendirilmesi ve Bu Alanda Yenilikçi Yaklaşımların Geliştirilmesinde Türkiye İş Kurumu'nun Rolü**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2016

Özkoç, Özgül; **Hastanelerde İşgücü Verimliliğine Etki Eden Faktörler ve Çalışanların İşgücü Verimliliği Konusundaki Tutumlarını Ölçmeye Yönelik Özel Bir Hastanede Yapılan Araştırma,** Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2005

OECD, World Bank; **Indicators of Skills for Employment and Productivity: A Conceptual Framework and Approach for Low-Income Countries**, 2013

Ortaylı, İlber; **İstanbul'dan Sayfalar**, İletişim Yayınları, 4. Baskı, İstanbul 2001

Özay, Mehmet; Cem, Kılıç; **Çalışma Ekonomisi Teorisi**, Gazi Kitabevi, Ankara 2009

Özdemir, Süleyman; Halis Yunus, Ersöz; İbrahim Sarıoğlu; **İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi**, İTO Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2006

Özgüler, Verda Canbey; **Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi**, Cinius Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2013

Özgüven, Ali; **İktisat Bilimine Giriş**, Filiz Kitabevi, 6.Baskı, İstanbul 1991

Pekin, Çiğdem; **İktisat Teorisinde İstihdam Yaklaşımları Çerçevesinde Türkiye'de İstihdam Sorunu ve Çözüm Önerileri**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2014

Prokopenko, Joseph; **Verimlilik Yönetimi: Uygulamalı El Kitabı**, Çev. Olcay, Baykal; Nevda, Atalay; Erdemir, Fidan;6. Baskı, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara 2005

Quintini, Glenda; "Over Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature", **OECD Social, Employment and Migration Working Paper**, No.121

Reher, D.S.; "The Demographic Transition Revisited as A Global Process", **Population, Space and Place**, Volume 10, 2004

Tatar, Mehmet; **Türkiye'de İstihdam – İşsizlik Ve Çözüm Önerileri: Adıyaman İli Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş 2006

Tatlıdil, Ercan; Yota, Xanthacou; "Türk İşgücünün Yapısı ve Avrupa Birliği İstihdam Politikaları", **Ege Akademik Bakış; Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Dergisi,** 2002, Cilt 2, Sayı 2

Tekin, Vasfi Nadir; **SPSS Uygulamalı İstatistik Teknikleri,** Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2006

TOBB, **Genel Kurul Ekonomik Rapor 2010**, Ankara 2011

Tobin, James; "Stabilization Policy Ten Years After", **Brookings Papers on Economic Activity**, Vol. 1980, No. 1, Tenth Anniversary Issue, Yale 1980

Tuna, Korkut vd., **Şehir ve Kültür İstanbul**, Profil Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2011

Tunay, Batu; **Makro Ekonomi Teori ve Politika**, Arıkan Basım, 1. Baskı, İstanbul 2007

Türel, Nuh Ali; **Türkiye'de İstihdam ve İşsizlik Sorunları ve Çözüm Önerileri: Özel Sektör Çalışanları Açısından Isparta İli Örneği,** Yüksek Lisans Tezi, Isparta 2015

Türk Dil Kurumu Sözlüğü

Türkiye İstatistik Kurumu, **Adrese Dayalı Nüfus Kayıt İstatistikleri**, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059

Türkiye İstatistik Kurumu, **İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları,** http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

Türkiye İstatistik Kurumu, **İşgücü İstatistikleri metadata verisi,** http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

Türkiye İstatistik Kurumu, **İşgücü metadata verileri**, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

Türkiye İş Kurumu; **Yıllık İstatistik Bültenleri**

Türkiye İş Kurumu; **2015 Yılı Faaliyet Raporu**

Türkiye İş Kurumu; **8. Genel Kurul Çalışma Raporu**

Türkiye İş Kurumu; **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**

Türkiye İş Kurumu; **İş ve Meslek Danışmanlığı El Kitabı**

Türkiye İş Kurumu; **İşlemler El Kitabı, İstihdam Kavramları ve Terimleri Sözlüğü**

Türkiye İş Kurumu; **Tarihçe,** http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx

Türkiye Yükseköğretim Ulusal Yeterlikler Çerçevesi Ara Raporu

Ulusal İstihdam Stratejisi

Uyar Bozdağlıoğlu, Yasemin; "Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları", **Sosyal Bilimler Dergisi,** Sayı 20, Aydın 2008

Uzgören, Nevin; **Bilimsel Araştırmalarda Kullanılan Temel İstatiksel Yöntemler ve SPSS Uygulamaları**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Genişletilmiş 2. Baskı, Bursa 2012

Uzunoğlu, Sadi; Gökhan, Sönmezler; **Yeni Başlayanlar İçin Ekonomi**, Kriter Yayınları, 1.Baskı, İstanbul 2011

Varçın, Recep; **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları,** Siyasal Kitabevi, Ocak 2004

W. Linn, Margaret; Richard, Sandifer; Shayna, Stein; Effects of Unemployment on Mental and Physical Health, American Journal of Public Health, http://ajph.aphapublications.org/doi/abs/10.2105/AJPH.75.5.502

Yıldırım, Esen; **İstatiksel Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2015

Yıldırım, Kemal; Doğan, Karaman; Murat, Taşdemir; **Makro Ekonomi**, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş 11. Baskı, Ankara 2013

Yumuşak, Sedat; İş gören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Balıkesir 2008, Cilt 13, Sayı 3

Yüceşahin, M. Murat; "Türkiye'nin Demografik Geçiş Sürecine Coğrafi Bir Yaklaşım", **Coğrafi Bilimler Dergisi**, 2009

Zaim, Sabahattin; **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, 10.Baskı, İstanbul 1997

http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop

http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170707m1.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170707m1.htm

https://www.bls.gov/news.release/empsit.t11.htm

ÖZGEÇMİŞ

Tuba AKKAYA, 1986 yılında Bafra/Samsun'da doğmuştur. İlkokulu Barbaros İlkokulu, orta ve lise öğrenimini Bafra Anadolu Lisesi'nde tamamlamıştır. Lisans öğrenimini Pamukkale Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Matematik Bölümünde almış olup ikinci üniversite kapsamında halen Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler bölümünde okumaktadır. 2013 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığı'nda veri hazırlama ve kontrol işletmeni olarak görev yapmakta iken aynı yıl açılan Türkiye İş Kurumu sınavını kazanarak istihdam uzman yardımcısı olarak atanmıştır. Halen Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nde görev yapmaktadır. Bir kız çocuğu annesidir.