

Nitelik Uyuşmazlığı Nedeniyle İş Aramamanın Sosyoekonomik Faktörlerle İlişkisi: Türkiye Örneği

Gökhan AYKAÇ*

Geliş Tarihi (Received): 10.02.2021 – Kabul Tarihi (Accepted): 23.02.2021

Öz

Türkiye işgücü piyasasında işgücü arz ve talebi arasındaki nitelik ve/veya beceri uyumsuzluğu, kendi niteliklerine göre bir iş bulamayacaklarını düşünenlerin iş aramaması sonucunu da beraberinde getirmektedir. Umudu kırılmışların yaklaşık olarak yarısını oluşturan bu grubun varlığı önemli bir kaynak kullanım etkinsizliği nedenidir ve kalıcı olarak işgücünün dışında kalması, işgücü piyasası ve ekonominin geneli için bir tehdit unsuru oluşturmaktadır. Bu çerçevede çalışmanın amacı, işgücü niteliği uyumsuzluğu nedeniyle iş aramama ile bireyin ve hanenin sosyoekonomik faktörleri arasındaki ilişkinin ortaya konmasıdır. Bu ilişki, çalışmada harcanabilir hane geliri bilgisini de içeren 2015-2017 dönemi TÜİK Hanehalkı Bütçe Anketi ham verileri kullanılarak lojistik regresyon yöntemi ile incelenmektedir. Elde edilen bulgular, kişinin yaşının, sağlık sigortası kapsamında olmasının, hanede yer alan çocuk sayısının ve hanede kişi başına düşen yıllık reel harcanabilir gelir düzeyinin nitelik uyumsuzluğu nedeniyle iş aramama olasılığını artırdığını, kişinin evli olması, daha eğitilmiş olmasının ve kadın olmasının ise bu olasılığı azalttığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Beceri uyumsuzluğu, işgücüne marjinal şekilde eklenmişler, umudu kırılmış, iş bulma ümidi olmayan

The Relationship of not to Search Jobs Due to Qualification Mismatch and Socioeconomic Factors: Turkish Case

Abstract

Qualification and/or skill mismatch between the labor supply and demand brings up the state of not to search jobs for those who don't believe there are no jobs matching their qualifications. The presence of those who don't search for jobs because of the qualification mismatch which constitutes almost half of the discouraged workers in the Turkish labor market is also a cause of a substantial inefficiency issue of the allocation of the resources. A permanent disengagement of this group from the labor force constitutes a risk for the labor market and the whole economy as well. This paper aims to reveal the relationship between not seeking a job due to the qualification mismatch and the socioeconomic factors of the individual as well as of the household. The relationship is analyzed with a logistic regression using TÜİK Household Budget Survey microdata for the period 2005-2017 which involves information about the household's disposable income level. The results show that an individual's age, being under health insurance coverage, the number of children in the household, and the level of average per-capita disposable annual real income in the household is associated with a higher probability of not seeking jobs due to labor qualification mismatch. Besides, being a female, being married and higher education is associated with a lower probability.

Keywords: skill mismatch, marginally attached, discouraged worker, qualification mismatch

* Dr. Öğr. Üyesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İ.İ.B.F., İktisat Bölümü Öğretim Üyesi, gokhan.aykac@hbv.edu.tr

Giriş

Bir ülkenin işgücü niteliğinin ihtiyaç duyulan niteliklerle uyuyor olması, işgücü piyasasındaki eşleştirme mekanizmasının etkin olarak çalışması, mal ve hizmet piyasasında üretim etkinliğinin sağlanması, daha düşük işsizlik ve daha yüksek istihdam ile birlikte yüksek ekonomik büyüme gibi oldukça önemli sonuçları da beraberinde getiren bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye işgücü piyasasında işsizliğin ve açık işlerin eşzamanlı olarak varlığı, bir eşleşme sorunu olduğunu gösterir niteliktedir. İŞKUR (2018, s.11), 2018 yılı itibariyle işyerlerinin yaklaşık %21 kadarının çalışan bulmakta güçlük çekmekte olduğunu belirtmektedir. Aynı çalışmada, bu güçlüğün en önde gelen nedeni olarak işyerlerinin yaklaşık %70'i tarafından gerekli mesleki beceri ve niteliğe sahip eleman bulunamaması ve %50'ye yakın işyerinin de ihtiyaç olan mesleklerde yeterli başvurunu olmadığını ifade ettikleri görülmektedir (s.116). Aşık (2013), TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) verilerini kullanarak çalışanların mezun oldukları dereceler ile mesleklerini¹ karşılaştırmakta ve 2011 yılı itibariyle yüksekokul ve üzeri bir okul mezunlarının yaklaşık %30'unun ve lise mezunlarının ise yaklaşık %9'unun kendi beceri düzeylerinin altında beceri gerektiren işlerde çalışmakta olduklarını ortaya koymaktadır. OECD'nin İş-Beceri Göstergesine² (OECD, 2021) göre de Türkiye'de, çalışılan alan uyumsuzluğunda 36, beceri uyumsuzluğunda 43 gösterge değeri ile OECD ortalamasının (sırasıyla 32,2 ve 35,7) üzerinde bir iş-beceri uyumsuzluğu bulunmaktadır. Bu olgular birlikte değerlendirildiğinde, Türkiye işgücü piyasasında işgücü talebi ve arzı açısından bir nitelik uyumsuzluğu sorunu olduğu söylenebilir. Nitekim Kalkınma Bakanlığı (2014, ss.102-110) bu doğrultuda aktif işgücü piyasası politikalarını geliştirilmesi çerçevesinde eğitim sisteminin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan beceri ve yeterliliklere uyumlu hale getirilmesinin, eğitim müfredatının yenilenmesinin, işgücü talep eğilimlerinin düzenli olarak belirlenmesinin, çalışanların beceri düzeylerini geliştirmeye yönelik eğitim faaliyetlerinin önemini altını çizmekte ve bu doğrultuda stratejiler önermektedir.

¹ Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO)'nün standart meslek ve beceri setleri sınıflandırmasını (ISCO-88) kullanarak.

² OECD İş-Beceri Göstergesinde “çalışılan alan uyumsuzluğu”, aldığı eğitim alanının dışında bir alanda istihdam edilenlerin toplam çalışan sayısı içindeki % payı, “beceri uyumsuzluğu” ise çalışanların eğitim seviyesinin işi için ihtiyaç olan seviyenin altında ya da üstünde olanların toplam çalışan sayısı içerisindeki payı olarak tanımlanmaktadır. OECD İş-Beceri Göstergesi için detaylı bilgiye, <https://stats.oecd.org/> adresinden ulaşılabilir.

İşgücü piyasasında nitelik/beceri³ uyumsuzluğunun sonuçlarından bir diğeri ise yazında yeterince tartışılmamış bir konu olan nitelik uyumsuzluğu nedeniyle iş aramayanlardır. Kendi niteliklerine uygun bir iş bulamayacaklarını düşündükleri için işgücü içerisinde yer almayan bu grup, umudu kırılmışların bir parçası olarak görülmektedir. Yazında umudu kırılanlar ya da iş bulma ümidi olmayanlar olarak adlandırılan ve bu nedenle iş aramayanlar işgücü içerisinde yer almazken, “işgücüne marjinal şekilde eklemlenmişler⁴”, “sınırdaki kalmışlar⁵” ya da “gizli işsizler” olarak daha geniş işgücü tanımları içerisinde değerlendirilebilmektedir. Umudu kırılmışlar, kişinin işgücü piyasasında bir iş olmadığına inanması, iş aramasına rağmen iş bulamaması, iş işgücü piyasasındaki mevcut işler için uygun niteliklere sahip olmaması, işgücü piyasasında ayrımcılığa maruz kalması gibi çeşitli nedenlerle ortaya çıkabilmektedir (Kanapathy ve Baharom, 2013, s.12755). TÜİK (2021a), “iş bulma ümidi olmayanlar” tanımı içine daha önce iş aradığı halde bulamayanları ve kendi niteliklerine uygun bir iş bulabileceğine inanmadığı için iş aramayanlardan işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişileri almaktadır. İşgücüne kimlerin katılıp kimlerin katılmadığı tartışması her ne kadar uygulamada bir açıklığa kavuşmuş gibi görünse de bilimsel açıdan yoğun bir şekilde tartışılmaya devam etmektedir. Cahuc ve Zylberberg (2004, s.117) umudu kırılmışların varlığının işgücüne katılanlar ve katılmayanlar arasındaki farkın belirsizleşmesinin nedeni olduğunu belirtmekte ve işsizliğin farklı tanımlamalarının bu belirsizliğe farklı açıklamalar getirebildiğini ifade etmektedirler. İşsiz tanımının gerekliliklerinden birisi olan iş aramış (ya da arıyor) olmak, özellikle “işgücüne marjinal şekilde eklemlenmişler” dikkate alındığında başlı başına bir belirsizlik içermektedir. “işgücüne marjinal şekilde eklemlenmişlerin” işgücü piyasasındaki motivasyon ve tepkilerinin işgücüne katılmayanların diğer kısmıyla farklı olduğu çünkü bunların her an işgücüne geri dönme olasılıklarının daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Flinn ve Heckman, 1983, s.29; Winkelman ve Winkelman, 1998, s.2; Cahuc ve Zylberberg, 2004, s.117). Özellikle değişen ekonomik koşulların bir türev talep olan işgücü talebinde meydana getireceği artışların umudu kırılmışların işgücü piyasasına dönmelerini kolaylaştıracağı söylenebilir.

Umudu kırılmışların işgücü piyasasından çekilmesi kalıcı bir hal alma potansiyelini de taşımakta, bu durum ise yapısal bir sorun olarak uzun dönemli işsizlik üzerinde olumsuz bir etkiye

³ Çalışmada kullanılan nitelik ifadesi ile nitelik ve beceri ifadelerini kapsamaktadır. Nitekim, TÜİK HİA ve TÜİK HBA’nde de “vasıf” kelimesi İngilizce olarak skill/qualification şeklinde ifade edilmektedir.

⁴ “Marginally attached to the labor force”

⁵ “On the margins”

sahip olabilmektedir (Schweitzer ve Smith, 1974, s.260). Nitelik uyumsuzluğu nedeniyle iş aramama tercihinin bireylerin ve buldukları hanelerin sosyoekonomik özellikleriyle olan ilişkisinin ortaya konması, işgücü piyasasına yönelik aktif işgücü politikalarının belirlenmesinde bu grubun daha fazla dikkate alınabilmesi açısından önem taşımaktadır. Nitekim Kalkınma Planlarında, umudu kırılmış işsizler potansiyel işgücü içerisinde değerlendirilmektedir ve aktif işgücü politikalarında bu grubun da gözetilmesi gerekliliğinin altı çizilmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2014, s.66). Bu çerçevede, çalışmada işgücü piyasasında umudu kırılmışlara ilişkin tartışmalarının görece olarak daha az odaklandığı nitelik uyumsuzluğu nedeniyle iş aramayanlar ve bu nedenle işgücü içerisinde yer almayanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, sağlık sigortası kapsamında olup olmaması, içinde bulunduğu hanedeki çocuk sayısı ve kişi başına düşen harcanabilir gelir düzeyi ile olan ilişkisi araştırılmaktadır.

1. Yazın Taraması

Yazında işgücü piyasasında iş arama kararına ilişkin kuram, bireysel işgücü arzının standart kuramı çerçevesinde iş aramanın maliyeti ve iş aramanın beklenen getirisinin karşılaştırması temeline oturmaktadır. Beklenen ücretlerin bir daralma döneminde düşüş göstermesiyle ortaya çıkan ikame etkisi sonucunda veri rezervasyon ücret düzeyinde evde vakit geçirmek çalışmaktan ya da iş aramaktan daha fazla tercih edilir bir hale gelebilmektedir. Burdett ve Mortensen (1978), bireysel zaman tercihinin kişilerin işgücü piyasasının içerdiği üç farklı duruma göre (istihdam edilme, işsiz ve işgücüne katılmama) modellemektedir. Modele göre kişi, rassal olarak gelişen dışsal gelişmelerin de doğrultusunda bu üç durumdan birisini seçmek durumundadır. Rassal olarak gelişen bu dışsal gelişmeler işten atılma, yeni iş teklifi alma, arızî bir gelir elde etme ya da sakatlanma gibi çok çeşitli olabilmektedir ancak bu tip gelişmelerin erişme oranının (arrival rate) bilindiği varsayılmaktadır. İş aramaya ayrılan zamanda meydana gelen bir artış, belli bir zaman aralığında gelen ortalama iş teklifi sayısını artırmakta, dolayısıyla iş aramanın beklenen getirisi de artmaktadır. Bunun yanı sıra, iş arama durumunda daha az boş zaman tüketimi yoluyla da fayda düzeyi azalmaktadır (Mortensen, 1986; Burdett ve Mortensen, 1978). Benhabib ve Bull (1983) ise Mortensen (1986) ve Burdett ve Mortensen (1978) modellerinden farklı olarak iş aramanın yoğunlaşmasının getirisi olarak daha yüksek ücret düzeyinde bir iş bulmayı modeline eklemektedir.

Blundell, Ham ve Meghir (1998), Burdett ve Mortensen (1978)'in modelini temel almakta ve modelde geniş bir tanımla kullanılan rassal dışsal gelişmeleri yeni iş teklifi alma durumuna indirgemektedir. İş aramanın beklenen faydası iş aramanın maliyetinden fazla olduğunda kişinin işgücü piyasasına katılmayı tercih ettiği bu modelde, kişiler iş aramadıklarında her dönem α_0 oranında iş teklifi almaktadır⁶. α_0 , işe erişim oranı (job arrival rate) olarak adlandırılabilir. İş arama durumunda ise işe erişim oranı α_s oranında olmakta ($\alpha_s > \alpha_0$), iş arama maliyetleri ise iş aramak için ayrılan zaman (ya da iş arama yoğunluğu) (s) ve parasal maliyetler (c) olarak modellenmektedir. Bireyler, içinde buldukları dönem ve bir sonraki dönem için faydalarını maksimum kılan işgücüne katılma ya da katılmama kararını, iş arama, iş aramama ve mevcut ücret düzeyinde çalışma durumlarındaki maliyetlerini ve beklenen getirilerini dikkate alarak vermektedirler. Kişi, veri ücret düzeyinde çalışmaya razı ise ve diğer taraftan çalışmanın beklenen getirisi, iş arama maliyetlerinden düşük ise iş aramamayı tercih eder ve umudu kırılmış olarak adlandırılır. α_s , α_0 oranından ne kadar büyükse iş aramanın beklenen getirisi de iş aramamanın toplam faydaya katkısından oransal olarak daha büyük olmaktadır. α_s ve α_0 oranlarının her ikisi de yapısal nedenlerle ya da daralma dönemlerinde sıfır ya da sıfıra çok yakın olabilir (iş bulma ümidinin olmaması durumu). Bu durum da kişinin iş aramaktan kaynaklanan beklenen getirisinin iş arama maliyetlerine göre düşük olması sonucunu doğurarak iş aramama kararı alınmasına yol açmaktadır. Çalışma kararı alındığında da α_s 'nın α_0 'dan ne kadar büyük olduğunun yanı sıra, daha az boş zaman tüketiminin ve elde edilecek ücrete bağlı olarak daha fazla mal tüketiminin getirdiği fayda düzeyi değişimi de önem taşımaktadır. Bloemen (2005) de Mortensen (1986) modelini temel almıştır ve Blundell, Ham ve Meghir (1998)'e benzer bir yaklaşım ile kişilerin iş arama yoğunluğunu değiştirerek iş erişim oranlarını içselleştirebilecekleri varsayımı ile umudu kırılmışları kuramsallaştırmaktadır. Birey, iş aramanın marjinal getirisini iş aramanın marjinal maliyetine eşitleyecek bir optimum iş arama yoğunluğu seçerek faydasını maksimize edecektir. Bu durumda, iş arama yoğunluğunun işe erişim oranı üzerinde ne kadar etkili olduğu önem kazanmaktadır. İş arama yoğunluğu ne kadar artarsa artsın, işe erişim oranı değişmiyor ise iş arama yoğunluğunun artırılması, bir optimuma ulaşılmasını mümkün kılmayacaktır. Diğer taraftan, iş arama yoğunluğu arttığında, işe erişim oranı sıfır ya da sıfıra yakın bir değerden daha fazla artmıyorsa bu durumda umudu kırılmış kişi iş aramamayı tercih edecektir. Bloemen (2005)

⁶ Çalışmamızda temel alınacak orijinal modele ilişkin temel yapı burada tartışılmakla birlikte modelin detaylı bir kurgusu için Blundell ve Meghir(1998: 106:109) incelenebilir.

modelindeki işe erişim oranının dışsal olarak belirlenen bir bileşeni bulunmaktadır. İşe erişim oranı kişinin optimize ettiği iş arama yoğunluğundan ve bir arama etkinliği parametresinden (λ) oluşmaktadır. Bu parametre, bireysel özelliklere göre bir değer almaktadır ve modelde istihdam edilmeyenler için yaş ve eğitim düzeyi, arama etkinliği parametresini etkilemektedir (Bloemen, 2005, ss.234, 252). Bireyin kendi niteliklerine uygun bir iş bulacağına olan inancı ne kadar az ise (başka bir ifade ile bireyin işgücü niteliği ile işgücü piyasasında ihtiyaç olan işgücünün nitelik özellikleri birbirinden ne kadar uzak ise) λ da o kadar düşük değerler alacak ve işe erişim oranı da o kadar düşük olacaktır. İşe erişim oranının düşüklüğü ise iş aramanın gelecek dönemki beklenen getirisinin düşük olmasına neden olacaktır. İş aramanın marjinal getirisi iş aramanın marjinal maliyetlerinin⁷ altında kaldığında kendi niteliklerine uygun iş bulacağına inanmayan kişi, ne kadar yoğun bir şekilde iş arasa da iş bulamayacağını düşündüğü için iş aramaktan vaz geçecektir.

Yazında umudu kırılmışlara ilişkin uygulamalar işsizler ve işgücüne dâhil olmayanların istihdama katılmalarının davranışsal açıdan farklı olup olmadıkları ve pasif olarak iş aramakta olanların aktif olarak iş arayanların işsizlik sınıflandırması açısından davranışsal farklılıkları üzerine yoğunlaşmaktadır (Gürbüz, Polat ve Ulus, 2014, s.528). Çalışmamız, bu tür farklılaşmadan çok Türkiye işgücü piyasasında işgücü niteliği uyumsuzluğu nedeniyle iş aramama davranışı ile kişinin ve bulunduğu hanenin sosyoekonomik özelliklerin arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamaktadır. Yazında, işgücü niteliği uyumsuzluğu nedeniyle iş aramayanları kapsayan ve daha geniş bir tanım olan umudu kırılmışlar ile sosyoekonomik özellikleri arasındaki ilişkinin ortaya konmasını amaçlayan çalışmalar bulunmaktadır. Kuramsal açıdan ele alındığında, iş aramama tercihinin modellenmesinde kullanılan arama etkinliği parametresi (λ) (Bloemen, 2005) ve işe erişim oranlarının (α_s ve α_0) (Blundell, Ham ve Meghir, 1998; Burdett ve Mortensen, 1978), iş aramayanların bir bileşeni olan nitelik uyumsuzluğu nedeniyle iş aramayanlar için de geçerli parametrelerdir. Blundell, Ham ve Meghir (1998, s.127), iş aramayanların %15 kadarının çalışmanın sabit maliyetleri nedeniyle, %10 kadarının ise iş arama maliyetleri nedeniyle umudu kırılmış oldukları sonucuna varmaktadırlar.

Umudu kırılmış işçi etkisinin ekonomik daralma dönemlerinde geçerli olup olmadığı konusunda çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Erken dönem çalışmalardan bir kısmı (Hansen,

⁷ İş arama yoğunluğunun artması aynı zamanda daha az boş zaman tüketimi anlamına gelmekte ve iş arama maliyetini de artırmaktadır

1961; Goodman, 1974; Clark ve Summers, 1982) daralma dönemlerinde belirgin bir umudu kırılmış işçi etkisinin bulunmadığı sonucuna varırken, bazı çalışmalarda ise (Tella, 1965; Mincer, 1966; Perry, Wachter, Eckstein ve Clark, 1977) güçlü bir umudu kırılmış işçi etkisinin varlığına yönelik ampirik kanıt sunmaktadırlar. Diğer taraftan, Benati (2001, s.387), erken dönem çalışmaların bazı mantıksal ve ekonometrik sorunlar taşımakta olduğunu altını çizmektedir. Benati (2001, ss.392-394), reel gayrisafi yurtiçi hasıla ve imalat sanayinde kapasite kullanım oranları ile işgücüne dahil olmama arasında güçlü ve negatif yönlü, işsizlik oranı ile işgücüne dahil olmama arasında ise güçlü ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını ortaya koyarak, belirgin bir umudu kırılmış işçi etkisinin olduğu sonucuna varmıştır. Benati (2001, s.394), bu etkinin gençler için daha güçlü olduğunu belirtmektedir.

Bloemen, (2005, s.257), bireylerin optimum iş başvurusu sayısının, arama etkinliği parametresi (λ) esnekliğini hesaplayarak umudu kırılmış işçi etkisinin büyüklüğünü araştırmış ve bu esnekliğin 0,12 olduğu sonucuna varmışlardır. Bu bulgu, kişilerin iş aramaları yönünde etkin bir şekilde teşvik edilmesinin yolunun kişilerin işgücü piyasasındaki şansının artırılması olduğu şeklinde yorumlanmakta ve bunun da işgücü piyasasında aranan niteliklere hitap eden alanlarda eğitim alınarak mümkün olduğu belirtilmektedir.

Karaoğlan ve Ökten (2015)'nin Türkiye'de 2000-2010 yılları arasında evli kadınların işgücüne katılımındaki ek işçi ve umudu kırılmış işçi etkilerini ortaya koydukları çalışmalarında, evli kadınların işgücüne katılımları ile eğitim düzeyi ve yaşları arasında pozitif, çocuk sahipliği ile ise negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Aynı ilişki, bağımlı değişken evli kadınların toplam çalışma saati olduğunda da geçerli olmaktadır. Başlevent ve Onaran (2003) ise 1988 ve 1994 yılları için Türkiye'de evli kadınlar için ek işçi etkisi ve umudu kırılmış işçi etkisinin hangisinin daha baskın olduğunu araştırmakta ve ek işçi etkisinin daha baskın olduğu sonucuna varmaktadırlar. Başlevent ve Onaran (2003)'ün çalışmasında Türkiye için yapılan probit model tahminlerinde, ekonomik krizlerin ve daralmanın yaşandığı 1988 ve 1994 yıllarında hanede yer alan çocuk sayısı ile kadınların işgücüne katılımı arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı göze çarpmaktadır. Bu durum, hanedeki çocuk varlığının çocuklu kadınlar için umudu kırılmış işçi etkisinin varlığına bir işaret olarak yorumlanabilir.

Karaoğlan (2009), TÜİK HİA 2000-2003 verilerini kullanarak çalışma çağındaki umudu kırıldığı için iş aramama ve sosyoekonomik özellikler arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Yapılan

probit tahminlerine göre, erkek olmak, daha ileri yaşlarda olmak, evli ve erkek olmak ve eğitimli olmak, daha önce bir iş deneyimine sahip olmak ve kentsel bölgelerde yerleşmiş olmak umudu kırıldığı için iş aramama olasılığını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde azaltırken, evli olmak bu olasılığı artırmaktadır. Çalışmada, TÜİK HİA verileri kullanıldığı için hanenin çalışma dışı gelirini de kapsayan harcanabilir gelir değişkeni açıklayıcı değişkenler arasında yer almamaktadır.

Gürbüz, Polat ve Ulus (2014), 2006-2011 yılları HİA verilerini kullanarak önceki dönemde (t-1) iş aramasına rağmen, cari dönemde (t) çalışmaya hazır olduğunu ifade edip iş aramaktan vazgeçmiş olma ile eğitim düzeyi, cinsiyet, yaş, medeni durum, hane içindeki statü (hane reisi, eş, çocuk olmak gibi), kent ya da kırdaki yerleşik olmak arasındaki ilişkiyi incelemektedirler. Yapılan probit model tahmini sonucunda, kişisel özelliklerden yaş ile önceki dönemde iş arıyor olup cari dönemde umudu kırılmış olma olasılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Evli olma, boşanmış olma, kentsel alanda yerleşik olma, işi ile ilgili eğitim almış olmak, lise ve üstü seviyede bir eğitim almış olmak ile umudu kırılmış olma olasılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. TÜİK tarafından işgücü piyasası gelişmelerinin takip edilmesi amacıyla yapılan HİA verilerini kullanmakta olan Gürbüz, Polat ve Ulus (2014) çalışmasında, işgücü arzı kararında kuramsal olarak anlamlı olması beklenen hanenin harcanabilir gelirine ilişkin bir değişken bulunmamaktadır. Aldan (2018)'in 2004-2016 döneminde Türkiye işgücü piyasası için kadınların artan işgücüne katılımının arkasında yatan faktörleri kuşak etkisini de dikkate alarak incelediği çalışmasında, hanenin toplam gelir bilgisini de içerdiği için TÜİK Hanehalkı Bütçe Anketi (HBS) verilerini kullanmaktadır. Çalışmada, evli ya da boşanmış olmanın, 12 yaşın altında çocuk sahibi olmanın ya da evde yaşlı olmasının, hanedeki kişi başı gelir düzeyinin ve eğitimin devam ediyor olmasının, işgücüne katılma olasılığını azalttığı, eğitim düzeyinin, patriarkal/geniş bir hanede yaşıyor olmanın ise bu olasılığı artırdığı sonucuna varmaktadır. Hanedeki kişi başı gelir düzeyi ile kadının işgücüne katılımı arasındaki ilişkiyi gösteren katsayının diğer katsayılara göre oldukça yüksek bir değer alması (-3,21), kuramsal açıdan olduğu gibi ampirik açıdan da bu değişkenin işgücüne katılım açısından önemli bir faktör olduğunu ortaya koymakta, bu değişkenin nitelik uyumsuzluğu nedeniyle iş aramama tercihi üzerinde de etkili olması beklentisini doğrulamaktadır.

TÜİK, HİA'de ve HBA'de, referans haftası ile biten son dört haftada iş aramama nedeni olarak kendi niteliklerine uygun bir iş bulabileceğine inanmadığını ifade edenler Türkiye'de nitelik

uyuşmazlığı nedeniyle iş aramayanlar olarak ifade edilmektedir. Bu çerçevede, Tablo 1, HİA verilerine göre Türkiye’de nitelik uyuşmazlığı nedeniyle iş aramayanların sayısını göstermektedir. 2014 yılı öncesi ve sonrası veriler, 2014 yılında TÜİK HİA’da gidilen önemli tanım, kapsam ve yöntem değişiklikleri nedeniyle karşılaştırılabilir değildir⁸. Ancak iki dönem kendi içerisinde değerlendirilebilir ve iki dönemdeki eğilim karşılaştırılabilir. Buna göre, 2014 yılı ve öncesi incelendiğinde, nitelik uyuşmazlığı nedeniyle iş aramayanların sayısındaki hızlı düşüşün, 2014 yılı sonrası için de geçerli olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Türkiye’de Nitelik Uyuşmazlığı Nedeniyle İş Aramayan Kişi Sayısı

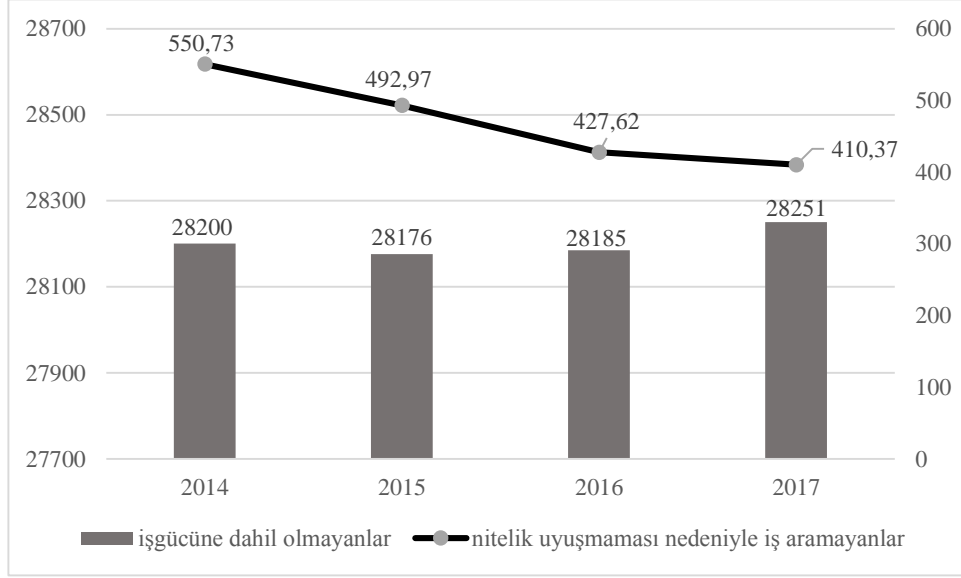
Yıl	Toplam	Kadın	Erkek
2010*	491.855	259.033	232.822
2011*	462.590	241.923	220.667
2012*	392.182	184.500	207.682
2013*	410.882	208.614	202.268
2014	550.729	229.476	321.253
2015	492.965	212.025	280.940
2016	427.617	196.793	230.824
2017	410.374	186.257	224.117

*2014 Yılı ve sonrasında, HİA uygulama esasları ve tanımlarda önemli değişikliklere gidilmiştir. Bu nedenle, 2014 öncesi ve sonrası düzey değerler karşılaştırılabilir değildir.
Kaynak: TÜİK HİA mikro verileri

Türkiye’de işgücüne dahil olmayanların sayısında önemli değişiklikler gözlenmemektedir. Grafik 1’den de takip edilebileceği gibi, 2014 yılında yaklaşık 28,2 milyon kadar olan işgücüne katılmayan kişi sayısı 2017 yılı itibariyle 50 bin kişi kadar artış göstermiştir. Aynı dönemde nitelik uyuşmazlığı nedeniyle iş aramayanların sayısı ise yaklaşık olarak 90 bin kişi azalarak 550,7 binden 410,7 bine gerilemiştir. Nitelik uyuşmazlığı nedeniyle iş aramayanların işgücüne dahil olmayan içindeki payı 2014 yılında %1,95 iken 2017 yılına gelindiğinde bu oran %1,45’e düşmektedir.

⁸ Bu değişiklikler, anketin yılın her haftasında uygulanması, örnekleme tasarımının farklılaşması, farklı bir idari bölünmenin esas alınması, yeni nüfus projeksiyonlarının kullanılması ve bazı sorulardaki iş arama süresi kriterinin değiştirilmesi şeklinde özetlenebilir. Değişikliklere ilişkin detaylara <https://www.tuik.gov.tr/> adresinden erişilebilir.

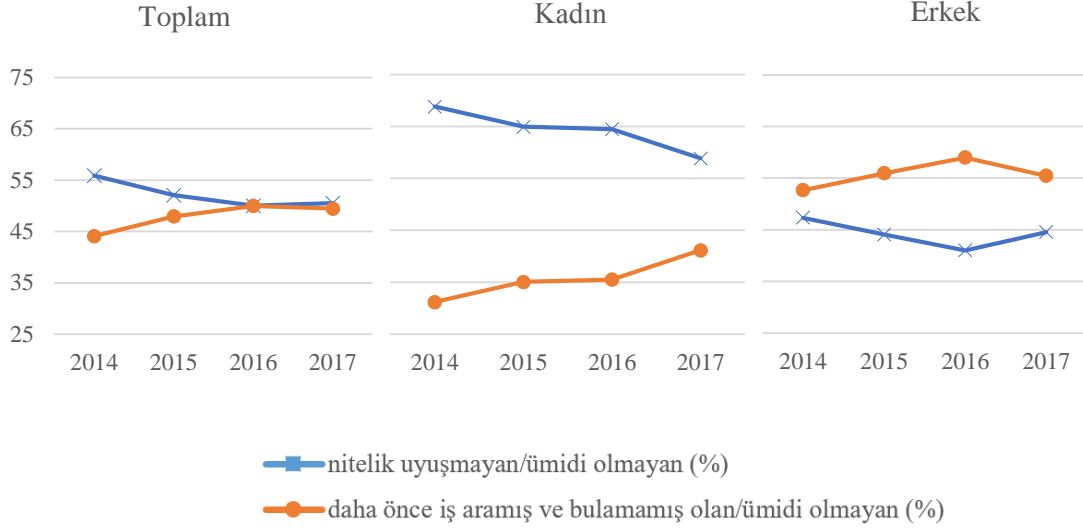
Grafik 1: Türkiye’de Nitelik Uyuşmazlığı Nedeniyle İş Aramayanlar ve İşgücüne Dâhil Olmayanlar (bin kişi)



Kaynak: TÜİK HİA mikro verileri

Diğer taraftan, Grafik 2’den de takip edilebileceği gibi, niteliklerine uygun bir iş bulacaklarına inanmadıkları için iş aramayanların iş bulma ümidi olmayanlar içindeki payı 2014 yılında yaklaşık %66 iken bu pay hızlı bir şekilde gerileyerek 2017 yılında %50,5’e düşmüştür. İş bulama ümidi olmayanların içindeki diğer bileşen ise daha önce iş aramamış ve bulamamış olduğu için iş aramayanlardan oluşmaktadır. Niteliklerine uygun bir iş bulacaklarına inanmadıkları için iş aramayanların, ümidi kırılmışlar içindeki payı kadınlar ve erkekler için önemli farklılıklar göstermektedir. Nitelik uyuşmazlığının payının kadınlarda erkeklere göre oldukça fazla olduğu ancak giderek yakınsadıkları görülmektedir. 2014’de % 68,8 iken, 2017 yılında %58,9’ gerilemiş olmasına rağmen kadınlarda nitelik uyuşmazlığının oranı erkeklere göre halen 14 yüzdelik puan daha yüksektir.

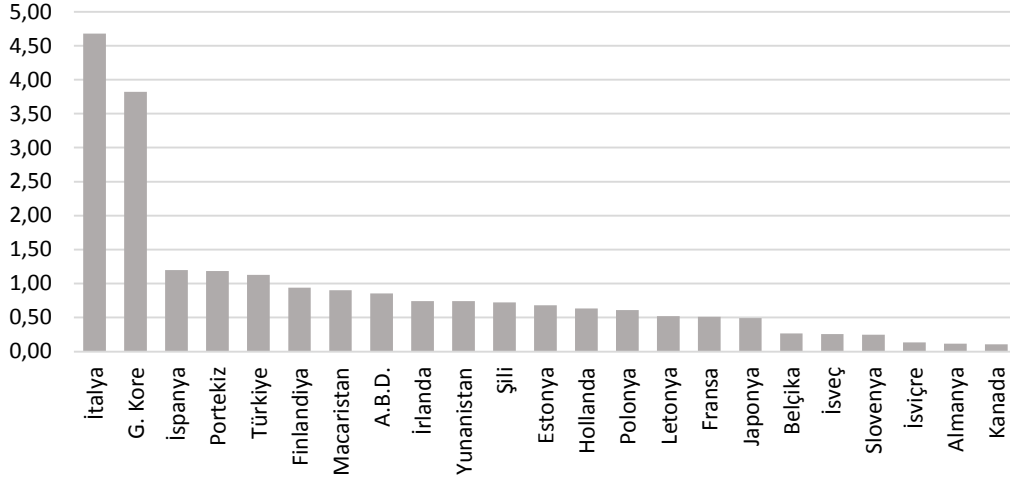
Grafik 2: Nitelik Uyuşmazlığı Nedeniyle İş Aramayanlar ve Daha Önce İş Arayıp Bulamadığı İçin İş aramayanların Ümidi Olmayanlar içindeki Payı (%)



Kaynak: TÜİK HİA mikro verileri

Türkiye’de umudu kırılmışların yaklaşık olarak yarısı (%50,5), nitelik uyuşmazlığı nedeniyle iş aramayanlardan oluşmaktadır (Grafik 2). Dünyada umudu kırılmışların 2018 yılı itibariyle toplam işgücüne göre büyüklükleri incelendiğinde ise Türkiye işgücü piyasasında diğer ülkelere göre daha fazla umudu kırılmış kişi olduğu görülmektedir. Grafik 3 incelendiğinde, umudu kırılmışların toplam işgücüne oranı açısından Türkiye’nin İtalya, Güney Kore, İspanya ve Portekiz’den sonra en yüksek değere sahip olduğu göze çarpmaktadır.

Grafik 3: Bazı OECD Ülkeleri* ve Türkiye’de Umudu Kırılmışların Toplam İşgücüne Oranı (%) -2018-



*Avustralya, Avusturya, Kolombiya, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, İzlanda, İsrail, Litvanya, Lüksemburg, Meksika, Yeni Zelanda, Norveç, Slovakya 2018 yılı verisi bulunmadığı için grafikte yer almamaktadır.
Kaynak: ILO (2021)

2. Veri ve Yöntem

Nitelik uyuşmazlığı nedeniyle işgücüne katılmayanlardan işbaşı yapmaya hazır olanlar, işgücüne marjinal şekilde eklemlenmişler içerisinde değerlendirilmektedir. Diğer taraftan, çalışmamız nitelik uyuşmazlığı nedeniyle iş aramama kararının sosyoekonomik özellikler ile olan ilişkisini araştırmayı amaçladığından bu tercihin kişilerin çalışmaya hazır olup olmamalarından bağımsız bir şekilde ele alınması yoluna gidilmiştir. 15 gün içinde işe başlamaya hazır olmadıklarını belirten ve iş aramama nedeni olarak kendi işgücü niteliğine uygun bir iş bulamayacağını düşünenlerin, kendi niteliklerine uygun bir işle karşılaşması durumunda işbaşı yapmaları da mümkün olabilir. Çalışmada, bireylerin sosyoekonomik özelliklerinin yanı sıra hanehalkının yıllık kullanılabilir toplam gelir bilgisini de içermesi nedeniyle TÜİK Hanehalkı Bütçe Anketi HBA verileri kullanılmaktadır.

Çalışmanın gözlem grubu içinde, TÜİK HBA’de 15 gün içerisinde çalışmaya hazır olmayanlardan, iş aramama nedeni olarak kendi niteliğine uygun bir bulabileceğine inanmayanlar⁹

⁹ HBA’de yer alan ilgili sorunun tasarımı, bu kişilerin kendi niteliklerine uygun bir iş bulduklarında çalışmak istedikleri şekilde yorumlanmasına olanak tanımaktadır.

yer almaktadır. Başka bir ifadeyle, gözlem grubunda yer alan 15 gün içinde işbaşı yapmaya hazır olmayanların tamamı, iş aramama nedeni olarak nitelik uyumsuzluğunu beyan etmektedirler. Bu noktalar dikkate alındığında nitelik uyumsuzluğu nedeniyle iş aramama tercihinin kişilerin çalışmaya hazır olup olmamalarından bağımsız bir şekilde incelenmesinin daha kapsayıcı sonuçlar alınması açısından önem taşıdığı görülmektedir. TÜİK, iş arama kriteri referans dönemi için HBA çalışmasında 2014 yılına kadar son üç ayı dikkate alırken, 2014 yılı ve sonrası için son 4 hafta dikkate alınmaya başlanmıştır. Bu nedenle, kullanılan verilerin referans dönemi tutarlılığının sağlanabilmesi amacıyla çalışma 2014 yılı ve sonrası verileri dikkate almak durumundadır. Diğer taraftan, 2014 HBA’de iş aramama nedeni ile ilgili sorunun seçenekleri arasında “vasfına uygun bir iş bulabileceğine inanmadığı için iş aramıyor” , seçeneği bulunmadığı için çalışmada 2015-2017 yıllarına ait HBA ham verileri kullanılmaktadır. Gözlem sayısı 4621’dir.

Kuramsal yazın taramasında da aktarılmış olduğu gibi arama etkinliği parametresi (λ) ve işe erişim oranları (α_s ve α_0) veri olarak alınan işgücü piyasası koşulları, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum gibi bireysel özelliklere göre bir değer almaktadır. Bu çerçevede, nitelik uyumsuzluğu nedeniyle iş aramama tercihi ile kişinin ve içinde bulunduğu hanenin sosyoekonomik özellikleri arasındaki ilişki aşağıdaki model çerçevesinde tahmin edilmektedir. İş arayanlar ve nitelik uyumsuzluğu nedeniyle iş aramayanlar çalışmanın ana kütesini oluşturmaktadır. Hali hazırda istihdamda olanların nitelik uyumsuzluğu nedeniyle iş aramıyor olması mümkün olmadığından bu grup ana kütle içinde yer almamaktadır.

$$BU_i = \beta_1' X_{i1} + \varepsilon_{i1} \quad (1)$$

Yukarıdaki 1 numaralı denklemde BU_i , kişinin nitelik uyumsuzluğu nedeniyle iş aramaması durumunda 1, iş arıyor olması durumunda 0 değerini alan ikili yapıdaki bağımlı değişkendir. X_{i1} , bağımsız değişkenler vektörüdür ve kişi kadınsa 1, erkekse 0 değerini alan cinsiyet, yaş, sağlık sigortası kapsamında ise 1 değerini alan sağlık, evliyse 1 değilse 0 değerini alan medeni durum, diploma sahibi değilse veya okuma yazma bilmiyorsa 0, ilköğretim mezunu ise 1, lise mezunu ise 2 ve iki yıllık yüksekokul ve üzeri bir eğitime sahipse 3 değerini alan eğitim, hanede OECD hane ölçeğine göre standardize edilmiş kişi başına reel¹⁰ harcanabilir gelir düzeyi, hanedeki 0-15 yaş

¹⁰ 2003 bazlı tüketici fiyatları endeksi kullanılarak reel hale getirilmiştir.

arasındaki çocuk sayısı, kişinin yıllık reel gelir düzeyi ve kişi kadın olduğunda evdeki çocuk sayısını gösteren bir etkileşim değişkeninden oluşmaktadır. Ayrıca, model tahmininde yıl kukla değişkenleri de kullanılmaktadır. Modelde kullanılan değişkenlere dair açıklayıcı istatistik bilgileri Tablo 2’de sunulmaktadır. İstihdamda olanlar örneklem dışında tutulmasına rağmen, örnekleme ücret gelinine sahip olanlar bulunmaktadır. Bunun nedeni, ankette referans döneminde istihdamda olmayan ya da iş aramayanların yıl içerisinde çalışarak bir ücret geliri elde etmiş olmalarıdır. Veri setinde, nitelik uyuşmadığı için iş aramayanlardan 165 kişi referans döneminde çalışmıyor olmasına rağmen anket yılı içerisinde ücret geliri elde etmiştir. İş arayanlardan ise 2518 kişi referans döneminde çalışmıyor olmasına rağmen anket yılı içerisinde ücret geliri elde etmiştir.

Tablo 2: Değişkenlere Dair Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Değer	Kategorik değişkenler		Düzye değişkenler	
		Sayı	(%)	Ortalama	Standard sapma
nitelik uyuşmama durumu	Yok	4250	91,97	-	-
	Var	371	8,03	-	-
cinsiyet	Erkek	3041	65,81	-	-
	Kadın	1580	34,19	-	-
yaş	15-98	-	-	31,63	12,59
sağlık sigortası	Yok	861	18,63	-	-
	Var	3760	81,37	-	-
medeni durum	Evli değil	2674	57,87	-	-
	Evli	1947	42,13	-	-
eğitim	Okul bitirmedi	330	7,14	-	-
	ilköğretim	2226	48,17	-	-
	lise	1075	23,26	-	-
	yüksek öğretim	990	21,42	-	-
yıllık reel ücret geliri	0-65530,2	-	-	2038,213	3489,307
hanede çocuk sayısı	0-13	-	-	1,156	1,566
hanede kişi başına yıllık reel harcanabilir gelir	3,076-100474,7	-	-	5153,593	4122,083
cinsiyet X çocuk sayısı (etkileşim değişkeni)	0-12	-	-	0,295	0,813

Kaynak: TÜİK HBA Mikro verileri.

Çalışmada bağımlı değişkeni etkileyen sosyoekonomik faktörlerin ortaya konması amacıyla lojistik regresyon yöntemi kullanılmaktadır. Lojistik regresyon modeli 2 numaralı denklemde sunulmaktadır.

$$P_i = E(Y | X_i) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_1 + \beta_2 X_i)}} \quad (2)$$

$$\frac{P_i}{1 - P_i} = \frac{1 + e^{(\beta_1 + \beta_2 X_i)}}{1 + e^{-(\beta_1 + \beta_2 X_i)}} = e^{(\beta_1 + \beta_2 X_i)} \quad (4)$$

Lojistik regresyon modeli, bağımsız değişkenlerin veri olduğu durumda bağımlı değişken için seçim yapma olasılığını gösterir. Çalışmada bağımsız değişken, çalışma çağındaki kişinin nitelik uyumsuzluğu nedeniyle iş aramama durumunu temsil etmektedir. Model tahmininin yorumlanmasında bahis oranlarının (odds ratio) kullanılmasının yorumlama açısından avantajları bulunmaktadır. Bahis oranı, ağırlı değişkenin 1 değerini alma olasılığının 0 değeri alma olasılığına oranı şeklinde tanımlanır. Bahis oranı, $(P_i / (1 - P_i))$ şeklinde ifade edilebilir ve denklem 4’de olduğu gibi hesaplanabilir. Kurulan modelde, özellikle hanede OECD hane ölçeğine göre standardize edilmiş kişi başına reel harcanabilir gelir düzeyi ve kişinin yıllık reel gelir düzeyi değişkenleri olmak üzere¹¹ diğer değişkenlerin de arasında çoklu doğrusal bağlantı probleminin varlığı Tablo 3’de sonuçları aktarılmakta olan varyans şişirme faktörü (VIF) yardımıyla incelenmektedir.

Tablo 3: Çoklu Doğrusal Bağlantı Araştırması, Varyans Şişirme Faktörü (VIF) ve Tolerans Değerleri

Bağımsız değişkenler	VIF	Tolerans
Cinsiyet	1,76	0,57
Yaş	1,84	0,54
Sağlık sigortası kapsamında olma	1,16	0,94
Medeni durum	1,87	0,54
Eğitim	1,37	0,73
Fert yıllık ücret geliri	1,53	0,65
Hanedeki çocuk sayısı (0-15 yaş)	1,53	0,65
Hanede kişi başına yıllık reel harcanabilir gelir	1,61	0,62
2016 yıl kukla değişkeni	1,41	0,71
2017 yıl kukla değişkeni	1,42	0,71
cinsiyet X çocuk sayısı (etkileşim değişkeni)	1,72	0,58
Ortalama VIF	1,55	-

¹¹ Bu iki değişken arasındaki korelasyon katsayısı 0,42 olarak tespit edilmiştir.

Modelde yer alan bağımlı değişkenler arasındaki varyans şişirme faktörlerinin sunulduğu Tablo 3’de incelendiğinde, değişkenlerin tamamı ve model ortalaması için referans kabul edilen 10 değerinin altında seyrettiği görülmektedir. Çoklu doğrusal bağlantı araştırmasında kullanılan bir diğer gösterge olan tolerans düzeylerinin ise 0’dan büyük olduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında, modelin bağımlı değişkenleri arasında çoklu bağlantı sorununun olmadığı sonucuna varılmaktadır.

3. Bulgular ve Değerlendirme

Kendi niteliklerine uygun bir iş bulamayacağını düşündüğü için iş aramama / iş arıyor olma durumu ile bireyin ve hanenin bazı sosyoekonomik özellikleri arasındaki ilişkinin araştırılması için lojistik regresyon yöntemiyle yapılan tahmin sonuçları ve ilgili istatistikler Tablo 4’den takip edilebilir. Hosmer ve Lemeshow (2000) testi ile modelin uyum iyiliği araştırılmış ve model uyumunun var olduğunu savlayan H_0 hipotezi reddedilememiş ve uyum iyiliğinin mevcut olduğu sonucuna varılmıştır. Ki-kare istatistiği de modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Modelin doğru sınıflandırma yüzdesi %91,84 değerini almaktadır.

Tablo 4’deki sonuçlara göre, erkek olmanın nitelik uyuşmaması nedeniyle iş aramama olasılığı, kadın olma durumunun 2,7 katıdır¹². Grafik 2’den de takip edilebileceği gibi nitelik uyuşmazlığı nedeniyle iş aramayan kadınların sayısı hızla düşerken, daha önce iş arayıp bulamadığı için iş aramayan umudu kırılmış kadınların sayısı hızlı bir şekilde artmaktadır. Bu iki iş aramama nedeni erkeklerde birbirlerine göreli olarak daha yakın seyretmekte ve giderek daha da yakınlaşmaktadır. Bu durum, kadınların işgücüne katılımının erkeklere göre çok daha düşük olması¹³ ve kadınların geleneksel olarak omuzlarında ev işi yükünü de taşıyor olmaları ile birlikte göz önünde bulundurulursa, kişinin erkek olma durumunda nitelik uyuşmaması nedeniyle iş aramama olasılığının daha yüksek olmasını açıklar niteliktedir.

¹² Model tahmininde bulunan negatif işaretli bahis oranlarının tersi (1/bahis oranı) hesaplanarak açıklayıcı değişkenin 0 değerini aldığı durum için yorumlanması ifadenin daha anlaşılır olması nedeniyle tercih edilmektedir. Örneğin, cinsiyet değişkeni 1 değerini aldığı durumda kişinin kadın olduğu durumu gösteriyor olmasına rağmen, bulunan bahis oranının (0,371) tersi hesaplanarak (1/0,371= 2,69) kişinin erkek olma durumunda bağımlı değişkenin gerçekleşme olasılığının 2,7 kat daha fazla olduğu ifade edilmektedir.

¹³ Ekim 2020 tarihi itibarıyla Türkiye’de erkeklerin işgücüne katılım oranı %69 iken kadınlar için aynı oran %31,3 ‘dür (TÜİK, 2021b).

Yaş 1 yıl ilerlediğinde, nitelik uyuşmaması nedeniyle iş aramama olasılığı 1,04 kat (%0,4) fazladır. Yaşın bağımlı değişken üzerindeki etkisinin görel olarak sınırlı düzeyde olduğu görülmektedir. Zaman içinde işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan işgücü niteliğinin de değişiyor olması, daha yaşlı olanların kendi işgücü niteliklerine uygun bir iş bulamayacaklarına olan inançlarının artması ile sonuçlanıyor olabilir. Diğer taraftan, yaş ilerledikçe, kişinin işgücü niteliği açısından uzmanlaşmaya gittiği özellikler daha belirginleşmiş olmakta ya da kişinin işgücü niteliğinde herhangi bir değişim olması olasılığı azalabilmektedir. Bu uzmanlaşma, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan işgücü niteliği ile uyumlu değilse yaş arttıkça kişinin kendi niteliklerine uygun olan bir iş bulma olasılığının azalması beklenebilir. Ayrıca, kişi yaşlandıkça kendi niteliklerine uygun olmayan bir iş bulsa dahi bu iş için gerekli yeni nitelikleri kazanmaya yönelik beşeri yatırımları yapma konusunda daha isteksiz olabilir.

Tablo 4: Regresyon Tahmin Sonuçları

DEĞİŞKENLER	(1) logit katsayısı	(2) bahis oranı
nitelik		
cinsiyet	-0.992*** (0.171)	0.371*** (0.0635)
yaş	0.0404*** (0.00532)	1.041*** (0.00554)
sağlık sigortası	0.465*** (0.158)	1.591*** (0.252)
medeni durum	-0.597*** (0.156)	0.551*** (0.0858)
eğitim		
ilköğretim	-0.601*** (0.179)	0.548*** (0.0981)
lise	-0.459** (0.209)	0.632** (0.132)
Yüksek öğretim	-0.994*** (0.239)	0.370*** (0.0887)
yıllık reel ücret geliri	-0.000218*** (3.04e-05)	1.000*** (3.04e-05)
çocuk sayısı	0.0862** (0.0367)	1.090** (0.0400)
kişibaşı reel harcanabilir gelir ¹	4.38e-05*** (1.67e-05)	1.000*** (1.67e-05)
cinsiyet X çocuk sayısı	0.157** (0.0774)	1.170** (0.0906)
sabit	-3.077*** (0.310)	0.0461*** (0.0143)
Gözlem sayısı		4,621

Yıl kuklası	evet
LR ki-kare(13)	189,09 (p=0,000)
Log likelihood	-1196,869
Pseudo R-kare	0,0732
Hosmer-Lemeshow ki-kare(8)	14,22 (p=0,076)
Dođru sınıflama yūzdesi	%91,84

Standart hatalar parantez içinde belirtilmektedir.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

¹ hanede kişi başına yıllık reel harcanabilir gelir

Kiřinin bir sağlık sigortası gūvencesi altında olması durumunda nitelik uyuşmaması nedeniyle iř aramama olasılığının, sigorta gūvencesi olmadığı durumun 1,6 katı olduğu gōr÷lmektedir. İstihdamda olmayan ancak bir sağlık sigortası kapsamında olan kişilerin işgücüne katılma eğilimleri kuramsal olarak daha dūřuktur (Currie ve Madrian, 1999: 3353). Sağlık sigortası ile korunmamakta olan bireylerin nitelik uyumu ağısından iř bulma olasılığı dūřuk olsa dahi, iř arayarak kendi nitelikleri dışında da olsa bir iřte çalışarak bir gelir elde etmek ve/veya sağlık sigortası kapsamında olabilmek ağısından, hali hazırda bir sağlık sigortası kapsamında olanlara gōre daha istekli olması kuramsal ağıdan da beklenen bir sonuçtur. Sağlık sigortası kapsamında olanların iř arama yoğunluğunun ve arama etkinliği parametresinin (λ) gōreli olarak daha dūřuk olması ve iř aramama olasılığını azaltması beklenmektedir. Ayrıca, sağlık sigortası kapsamında olanlar için iř bulmanın beklenen getirisi, sigorta kapsamında olmayanlara gōre daha dūřuk olacaktır. Bu nedenlerle, sağlık sigortası gūvencesi altında olanların iř aramama olasılığının daha yūksək olması kuramsal beklentilerle uyuşmaktadır.

Evli olmama durumunda, kişinin nitelik uyuşmaması nedeniyle iř aramama olasılığı evli olma durumundakinin 1,8 katı kadardır. Evli olmak, hane için gelir sağlama gerekliliğini beraberinde getiren bir durum olarak değerlendirildiğinde, evli kişiler için iř aramanın beklenen faydasının evli olmayanlara gōre daha fazla olması beklenebilir. Bu durumda, evli olmanın, işgücü niteliği uyumsuzluğu ya da başka bir nedenle iř aramama olasılığını kuramsal olarak da dūřürmesi beklenir ve tahmin bulgusu bu beklentiyle tutarlıdır.

Eđitim dūzeyinin ilköğretim, lise ya da yūksəkōđretim seviyesinde olması, bir diploma sahibi olmama durumuna gōre nitelik uyuşmaması nedeniyle iř aramama olasılığını azaltmaktadır. Tablodaki sonuçlara gōre, diploma sahibi olmama durumunda nitelik uyuşmaması nedeniyle iř aramama olasılığı ilkokul mezunu olmanın 1,8 katı, lise mezunu olmanın 1,6 katı ve üniversite ve üzeri eğitimi olanın 2,7 katı kadardır. Eđitim seviyesi arttıķça, arama etkinliği parametresinin

(λ) büyüklüğü de artmakta, bu da işe erişim oranının artmasıyla sonuçlanmakta ve kişinin iş aramanın gelecek dönem beklenen getirisinin de artmasına neden olmaktadır. Bu çerçevede, eğitim seviyesi arttıkça, işgücü niteliği uyumsuzluğu nedeniyle iş aramama olasılığının azalması kuramsal beklentilerle uyumludur.

Yıllık reel ücret gelirinin ve yıllık kişi başına toplam reel harcanabilir gelir düzeyinin nitelik uyuşmaması nedeniyle iş aramama olasılığı üzerindeki etkisinin oldukça sınırlı kaldığı görülmektedir. Katsayı işaretleri dikkate alındığında yıllık reel ücret gelirinin nitelik uyuşmaması nedeniyle iş aramama olasılığını azaltmakta olduğu, hanede yıllık kişi başına toplam reel harcanabilir gelir düzeyinin ise artırdığı görülmesine rağmen bulunan katsayılar 0'a çok yakındır (bahis oranları sırasıyla 0,9998 ve 1,00004'dür). Marjinal etkilere bakıldığında, yıllık kişi başına toplam reel harcanabilir gelir düzeyi ortalama değerinin 1000 TL üzerinde olduğunda (yaklaşık %20 artış) kişinin nitelik uyuşmaması nedeniyle iş aramama olasılığı binde 2 artmakta, yıllık reel ücret geliri ortalama değerinin 1000 TL üzerinde olduğunda (yaklaşık %50 artış) kişinin nitelik uyuşmaması nedeniyle iş aramama olasılığı yaklaşık olarak %1 kadar azalmaktadır. Bu iki değişkenin nitelik uyuşmaması nedeniyle iş aramama olasılığı üzerindeki etkilerinin çok sınırlı olduğu söylenebilir. Yıllık ücret geliri olanların, anket yapıldığı anda çalışmıyor olduğu ancak anket yılında çalışmış (ve ücret geliri elde etmiş olduğu) göz önünde bulundurulduğunda, kişinin daha önce kendi niteliğine uygun bir işte çalışmış olduğu varsayılabilir. Bu durumda, yıllık reel ücret gelirinin artmasıyla, kişinin nitelik uyumsuzluğu nedeniyle iş aramama olasılığı arasındaki negatif yönlü ilişki de açıklanmış olmaktadır. Hanede yıllık kişi başına toplam reel harcanabilir gelir düzeyi arttıkça iş aramanın beklenen marjinal faydası görece olarak daha az olacağından katsayısının pozitif işaretli olması kuramla tutarlılık göstermektedir.

Hanedeki çocuk sayısı 1 arttığında, kişinin nitelik uyuşmaması nedeniyle iş aramama olasılığı önceki durumun 1,09 katı olmaktadır. Başka bir ifade ile çocuk sayısının 1 artması, nitelik uyuşmaması nedeniyle iş aramama olasılığını % 0,9 artırabilmektedir. Kişinin kadın olduğunda ise çocuk sayısının 1 artması, nitelik uyuşmaması nedeniyle iş aramama olasılığını yaklaşık 2 kat daha fazla artırmaktadır (% 17) artırabilmektedir. Hanede yer alan çocuk sayısı, hane içi bağımlılığın bir göstergesi olarak modele katılmaktadır. Kuramsal açıdan, hanede çocuk sayısının artması sonucunda, rezervasyon ücretinin daha yüksek olması ile birlikte, iş arama maliyetlerini de artırarak arama yoğunluğunun düşmesine neden olması beklenir. Tahmin sonuçlarında da

hanede bir fazla çocuk bulunmasının kişinin nitelik uyumsuzluğu nedeniyle iş aramama olasılığı artırdığı sonucuna varılmaktadır.

4. Sonuç

Türkiye işgücü piyasasında işgücü arzı ve işgücü talebi arasındaki nitelik uyumsuzluğu, kendisini firmaların ihtiyaç duydukları beceri ve nitelikteki işgücüne ulaşamamalarının yanı sıra, işgücü arzı cephesinde de kişilerin kendi niteliklerine uygun bir iş bulamayacaklarını düşündükleri için işgücü piyasasından çekilmeleri şeklinde göstermektedir. Umudu kırılmışlar içerisinde değerlendirilen bu grubun işgücü piyasasından kalıcı şekilde çekilmesi tehlikesi işgücü piyasasında yapısal bir sorun olarak değerlendirilmektedir. Her ne kadar ülkemizde nitelik uyumsuzluğu nedeniyle iş aramayanların sayısı giderek azalmakta olsa da bu grup umudu kırılmışların yaklaşık olarak yarısını oluşturmaktadır. Kendi niteliklerine uygun bir iş bulamayacaklarını düşünenlerin azalıyor olmasının üç nedeni olabilir. Bunlardan birisi, bireylerin artık işgücü niteliği uyumsuzluğu olmasına rağmen iş arıyor olmaları (ya da iş bulmuş olmaları), ikincisi işgücü talebinin nitelik ihtiyacını belirleyen ekonominin yapısal özelliklerinin değişmiş olması, üçüncüsü de geçmişte nitelik uyumsuzluğu nedeniyle iş aramayanların, sonrasında iş arayıp bulamadığı için umudu kırılmışlara eklenmiş olmasıdır. Türkiye işgücü piyasasına dair bu değişkenleri içeren bir panel veri bulunmaması nedeniyle bu olası seçeneklerin hangisinin daha geçerli olduğunun net olarak ortaya konması maalesef mümkün değildir. Diğer taraftan, bir ekonominin yapısal özelliklerinin değişmesinin uzun bir zaman diliminin geçmesini gerektirdiği düşünüldüğünde, ikinci olasılığın göz ardı edilmesinin anlamlı olacağı söylenebilir. Geriye kalan iki olasılık ise, “Nitelik uyumsuzluğu nedeniyle umudu kırılanlar kimdir (hangi sosyoekonomik özelliklere sahiplerdir)?” sorusuna verilecek cevabı daha da önemli kılmaktadır.

Çalışmada, TÜİK HBA (2015-2017) verilerinden faydalanarak nitelik uyumsuzluğu nedeniyle iş aramayıp işgücü piyasasından çekilmiş olanların ve içinde buldukları hanelerin sosyoekonomik özellikleri ile ilişkisi araştırılmaktadır. Amaçlanan, Türkiye işgücü piyasasının işgücüne dahil olmayan önemli bir kesimi olan nitelik uyumsuzluğu nedeniyle iş aramayanlar açısından bir profil çıkartmak ve umudu kırılmışların kronikleşmesini engelleyebilecek işgücü piyasasına yönelik politikaların oluşturulmasında da kullanılabilecek bilgilere erişmektir. Bu çerçevede, öncelikle TÜİK HIA ve HBA mikro verileri kullanılarak Türkiye’de nitelik uyumsuzluğu nedeniyle iş aramayanlar ve umudu kırılanların işgücü piyasası içerisindeki yeri incelenmekte daha sonra ise

uluslararası bir karşılaştırma sunulmaktadır. Nitelik uyuşmaması nedeniyle iş aramama durumu ve umudu kırılmışlara yönelik kuram ve yapılmış olan ulusal ve uluslararası uygulamalar incelendikten sonra Türkiye’de nitelik uyuşmazlığı nedeniyle iş aramama ve bireyin ve içinde bulunduğu hanenin sosyoekonomik özellikleri arasındaki ilişki logit model çerçevesinde tahmin edilmektedir. Buna göre, yaş, sağlık sigortası kapsamında olmak, hanede yer alan çocuk sayısı, hanede kişi başına düşen yıllık reel harcanabilir gelir, bireyin kadın olması durumunda hanedeki çocuk sayısı ile nitelik uyuşmaması nedeniyle iş aramama olasılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki, cinsiyetin kadın olması, evli olunması, eğitim düzeyinin daha yüksek olması, yıllık reel ücret gelir düzeyi ile nitelik uyuşmaması nedeniyle iş aramama olasılığı arasında negatif yönlü istatistiksek olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Kuramla örtüşmekte olan bu bulgular politika yapıcıları açısından önemli olabilecek bazı bilgiler sunmaktadır. Bu çerçevede, işgücü piyasasının arz cephesine ilişkin olarak, nitelik uyuşmadığı için iş aramayanların işgücü piyasasında talep edilen nitelikleri kazanması doğrultusunda, bu grubun eğitim düzeylerinin artırılmasına ve ihtiyaç duyulan uzmanlaşma alanlarında eğitimlerinin genç yaşlarda almalarının önünün açılmasına yönelik düzenlemelerin ya da politika uygulamalarının hayata geçirilmesinin anlamlı olacağı görülmektedir. Bunların yanı sıra işgücü talebi açısından, çalışanların çocuklarının faydalanabileceği kreş olanaklarının sağlanmasına yönelik destek uygulamalarının ya da çocuk sahibi çalışanlar için çocuk bakım hizmeti satın alımlarını kompanse edebilecek gelir desteklerinin düzenlenmesinin nitelik uyuşmazlığı nedeniyle iş aramama olasılığını azaltabileceği düşünülmektedir.

Ekler

Ek Tablo: 1 Nitelik Uyuşmazlığı Olduğu Durumda Değişkenlere Dair Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Değer	Kategorik değişkenler		Düzey değişkenler	
		Sayı	(%)	Ortalama	Standard sapma
nitelik uyuşmama durumu	Yok			-	-
	Var	371	8,03	-	-
cinsiyet	Erkek	289	77,9	-	-
	Kadın	82	22,1	-	-
yaş	15-69		-	34,59	16,23
sağlık sigortası	Yok	55	14,82	-	-
	Var	316	85,18	-	-
medeni durum	Evli değil	220	59,3	-	-
	Evli	151	40,7	-	-
eğitim	Okul bitirmedi	57	15,36	-	-
	ilköğretim	178	47,98	-	-
	lise	87	23,45	-	-
	yüksek öğretim	49	13,21	-	-
yıllık reel ücret geliri	0-20817,67		-	1213,58	2702,595
hanede çocuk sayısı	0-12		-	1,450	1,787
hanede kişi başına yıllık reel harcanabilir gelir	532,162-59017,78		-	4698,489	4553,258
cinsiyet X çocuk sayısı (etkileşim değişkeni)	0-12		-	0,294	0,968

Kaynak: TÜİK HBA Mikro verileri.

Kaynakça

- Aldan, A. (2018). *Essays on Turkish Labor Market*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe University Graduate School of Social Sciences, Department of Economics, Ankara.
- Aşık, G. (2013). İşgücü piyasalarının göz ardı edilen sorunları: eksik istihdam, atıl istihdam ve beceri uyumsuzluğu, *Politika Notu No: 201341*, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı.
- Başlevent, C., ve Onaran, Ö. (2003). Are married women in Turkey more likely to become added or discouraged workers? *Labour*, 17(3), 439-458.
- Benati, L. (2001). Some empirical evidence on the 'discouraged worker' effect. *Economics Letters*, 70(3), 387-395.
- Benhabib, J., ve Bull, C. (1983). Job search: The choice of intensity. *Journal of Political Economy*, 91(5), 747-764.
- Bloemen, H. G. (2005). Job search, search intensity, and labor market transitions an empirical analysis. *Journal of Human resources*, 40(1), 232-269.
- Blundell, R., Ham, J., ve Meghir, C. (1998). Unemployment, discouraged workers and female labour supply. *Research in Economics*, 52(2), 103-131.
- Burdett, K. ve Mortensen, D. (1978). Labor supply under uncertainty. *Discussion Paper, No. 297*, Northwestern University, Kellogg School of Management, Center for Mathematical Studies in Economics and Management Science, Evanston, IL.
- Cahuc, P. ve Zylberberg, A. (2004) *Labor economics*, Cambridge: The MIT Press.
- Clark, K. B., & Summers, L. H. (1982). Labour force participation: timing and persistence. *The Review of Economic Studies*, 49(5), 825-844.
- Currie, J., ve Madrian, B. C. (1999). Health, health insurance and the labor market. O. Ashenfelter, R. Layard, D. Card (Ed.), *Handbook of labor economics 3.Cilt*, ss. 3309-3416. Elsevier.
- Flinn, C. J., ve Heckman, J. J. (1983). Are unemployment and out of the labor force behaviorally distinct labor force states?. *Journal of Labor Economics*, 1(1), 28-42.
- Goodman, J. L. (1974). Spectral analysis of the dependence of labor force participation on unemployment and wages. *The Review of Economics and Statistics*, 56(3), 390-393.
- Gürbüz, A. A., Polat, S., ve Ulus, M. (2014). In Limbo: Exploring transition to discouragement. *The European Journal of Development Research*, 26(4), 527-551.
- Hansen, W. L. (1961). The cyclical sensitivity of the labor supply. *The American Economic Review*, 51(3), 299-309.
- Hosmer, D. W. ve Lemeshow, S. (2000). *Applied Logistic Regression*, Second Edition, New York: John Wiley and Sons.

- ILO (2021). Population and Labour Force Statistics Database, ILOSTAT, , Erişim tarihi: 02.02.2021, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer29/?lang=en&segment=indicator&id=EIP_WDIS_SEX_AGE_NB_A
- İŞKUR (2018). *2018 işgücü piyasası araştırması Türkiye raporu*. Erişim tarihi: 06.02.2021, <https://media.iskur.gov.tr/22554/2018-yili-turkiye-geneli-ipa-raporu.pdf>
- Kalkınma Bakanlığı (2014). *Onuncu Kalkınma Planı İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Erişim tarihi: 04.02.2021, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/10_IstihdamveCalismaHayati.pdf
- Kanapathy, R ve Baharo, A.H. (2013). A review of unemployment and labor force participation rate: evidence from Sweden, United States and urban China. *International Business Management*, 54(A), 12754-12758.
- Karaoglan, D. (2009). *Discouraged workers and the dominance of added worker effect: the case of Turkey* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Department of Economics, Bilkent University, Ankara.
- Karaoglan, D., ve Okten, C. (2015). Labor-force participation of married women in Turkey: A study of the added-worker effect and the discouraged-worker effect. *Emerging Markets Finance and Trade*, 51(1), 274-290.
- Mincer, J., (1966). "Labor-force participation and unemployment: a review of recent evidence", R.A. Gordon, H.S. Gordon (Ed.), *Prosperity and unemployment*. New York: Wiley.
- Mortensen, D. T. (1986). Job search and labor market analysis. O. Ashenfelter, R. Layard, D. Card (Ed.), *Handbook of labor economics 2.Cilt*, ss. 849-919. Elsevier.
- International Labour Organization. (2021). ILOSTAT database [Labour Force Statistics]. Erişim tarihi: 16.01.2021, <https://ilostat.ilo.org/data/>
- OECD (2021). OECD İşgücü Uyuşmazlığı Endeksi, Erişim tarihi: 31.01.2021 <https://stats.oecd.org/>
- Perry, G. L., Wachter, M. L., Eckstein, O., ve Clark, P. K. (1977). Potential output and productivity. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1977(1), 11-60.
- Schweitzer, S. O., ve Smith, R. E. (1974). The persistence of the discouraged worker effect. *ILR Review*, 27(2), 249-260.
- Tella, A. (1965). Labor force sensitivity to employment by age, sex. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 4(2), 69-83.
- TÜİK HBA Türkiye İstatistik Kurumu, Hanehalkı Bütçe Anketi Mikro Verileri.
- TÜİK HİA Türkiye İstatistik Kurumu, Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Verileri.
- TÜİK (2021a) *TÜİK istatistiki tablolar meta veri*. Erişim tarihi: 21.01.2021, https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007
- TÜİK (2021b) *TÜİK işgücü istatistikleri haber bülteni*, Sayı: 37485. Erişim tarihi: 07.02.2021, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ekim-2020-37485>
- Winkelmann, L., ve Winkelmann, R. (1998). Why are the unemployed so unhappy? Evidence from panel data. *Economica*, 65(257), 1-15.