

## İŞSİZLİK VE AÇIK İŞ PARADOKSUNUN YENİ SÖYLEMİ: “İŞ BEĞENMEME” İŞSİZLER NE TÜR İŞ ARIYORLAR?₁

Dr. Öğr. Üyesi Menekşe ŞAHİN 

### ÖZET

*Türkiye işgücü piyasasında uzun süredir artan işsizlik oranları ve dinamik bir açık iş havuzunun bir arada var olduğu bir paradoks gözlemlenmektedir. İşgücü piyasasında açık olan işlere rağmen gerekli işgücünün temin edilememesi paradoksu, özellikle işverenlerle ilgili kuruluşların ve hükümetin kamuoyu tartışmalarında “iş beğenmeme” söylemi olarak sıkça ifade edilmektedir. Bu araştırmanın amacı, işgücü piyasasında iş arayan işsizlerin, işgücü piyasasında ne tür iş aradıklarını, Sektörel /mesleki olarak istihdam eğilimlerini ve işle ilgili beklentilerini araştırarak iş beğenmemenin altında yatan nedenleri değerlendirebilmektir. Bu amaçla, Çalışma ve İş Kurumu Çorum İl Müdürlüğüne kayıtlı, 1.258 işsizle anket çalışması yapılmıştır. Yapılan nicel araştırmada elde edilen bulgular; işgücünün, işsiz olmalarına rağmen güvencesiz, geçici, vasıfsız ve düşük ücretli işlerde çalışmaya istekli olmadıklarını göstermektedir. Çalışmanın sonucu politika yapıcılar için işsizlikle mücadelede, insana yakışır işlerin artırılmasına daha çok olanak sağlamaları gerektiğini ortaya koymaktadır.*

**Anahtar Kelimeler:** İşgücü Piyasası, İş Beklentileri, Açık İşler, İş Beğenmeme, Düzgün İş.

**JEL Kodları:** J21, J30, J62.

### A RECENT EXPRESSION OF THE UNEMPLOYMENT AND JOB VACANCY PARADOX: “DISLIKING JOBS” WHAT KIND OF JOBS DO THE UNEMPLOYED LOOK FOR?

### ABSTRACT

*In Turkey’s labor market, a rising unemployment rate and a dynamic rate of job vacancy have long been observed simultaneously. The paradox of inability to provide the necessary labor force despite the job vacancy rate of the labor market is often expressed as “disliking jobs” by government and institutions related to employers in public debates. The aim of this study is to evaluate the reasons behind disliking jobs by investigating what kind of jobs the unemployed in the labor market are looking for, their employment tendencies and their job expectations. For this purpose, a survey of 1.258 unemployed persons who were registered to Çorum Provincial Directorate of Labor and Employment Agency has*

₁ Bu çalışma, 9,10,11 Nisan 2019 tarihinde Kıbrıs’ta gerçekleştirilen ICOAEF’19, V. International Conference on Applied Economics and Finance Kongresinde sözlü olarak sunulan ve Kongre Özet Kitapçığında özet olarak yayınlanan tebliğinin genişletilmiş ve yeniden düzenlenmiş metnidir.

\* Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Email: [meneksesahin@hitit.edu.tr](mailto:meneksesahin@hitit.edu.tr)

#### Makale Geçmişi/Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 28 May / May 2019

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 5 Eylül / September 2019

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 30 Eylül / September 2019

*been conducted. The findings of the quantitative research show that the workforce is not willing to work in unsecured, temporary, unskilled and low paid jobs even though they are unemployed. The results of the study suggest that the policy makers need to provide more opportunities to increase the number of decent jobs in the fight against unemployment.*

**Keywords:** *Labor Market, Job Expectations, Open Jobs, Dislike Of Work, Decent Work.*

**JEL Classification:** *J21, J30, J62.*

## 1. GİRİŞ

2000’li yıllardan itibaren gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerde yapısal bir hale gelen işsizlik sorununun en önemli nedenlerinden biri arz-talep arasındaki uyumsuzluk olarak görülmeye başlanmıştır. Beceri uyumsuzluğu olarak nitelendirilen bu durum akademik yazında, politika tartışmalarında ve dokümantasyonlarında yoğun ilgi görmeye başlamıştır. Arz-talep uyumsuzluğuna yönelik araştırmalar, mevcut işgücü profilinin yeni üretim teknolojilerinin gerektirdiği niteliksel donanımı taşımadığı ve talep cephesinin beklentilerine cevap vermekten uzak olduğu hususlarında yoğunlaşmaktadır.

Firmalar tarafından talep edilen beceriler ile işgücü tarafından sağlanan beceriler arasındaki uyumsuzluk, yapısal işsizliğin kaynağını oluşturmaktadır. Bu uyumsuzluk, prensip olarak işgücünün becerilerini artırarak veya işgücü piyasası eşleştirme sürecini iyileştirerek giderilebilmektedir. İşgücü becerilerinin piyasa gereksinimleri ile uyumsuzluğu, işgücü ve eğitim politikaları konusundaki tartışmaların da itici gücü olmuştur. Son yıllarda tüm dünyada eğitimle ilgili söylemlerin hemen hemen hepsi beşeri sermaye donanımını artırmak ve ekonomik büyümeyi hızlandırmak adına eğitime yatırım yapmak üzerine odaklanmıştır. Beceri uyumsuzluğunun azaltılması ve daha iyi işgücü piyasası eşleşmesi için daha fazla eğitim, örgün eğitim ve iş temelli beceri kazanma eğitimlerine ilişkin gereksinimler, eğitim ve öğretim pazarını genişletmiştir. Doğal olarak işgücü piyasası, eğitim ve öğretim piyasası ile ifade edilir hale gelmiştir. Bu gelişmeler sonrası genel ve yükseköğretime kayıt oranlarındaki artışla birlikte işgücüne katılan gençlerin oranı azalmış ancak özellikle genç işsizlik oranının yüksek seyri devam etmiştir. Artan eğitilmiş genç işsizliği sorunu, özellikle mezunların istihdam edilebilirliği ile ilgili tartışmalar, eğitim kurumları üzerindeki baskıyı artırmıştır. Uygulanan tüm politikalara rağmen arz ve talep arasındaki uyumsuzluğun kronik bir hale gelmesi, genellikle genel beceri sistemindeki arzın niteliklerinin tartışılmasına neden olmuştur.

Türkiye’de yapısal bir hale gelen işsizlik sorununun en önemli nedenlerinden biri beceri uyumsuzluğu olarak gösterilirken, açık işlere rağmen gerekli işgücünün temin edilememesi ilgili şikâyetler işverenler tarafından sıkça dile getirilmektedir. Genellikle işverenlerle ilgili kuruluşların kamuoyu tartışmalarında ve kamu açıklamalarında işgücü piyasasında açık olan işlere rağmen gerekli işgücünün temin edilememesi sorunu ve işsizlerin özellikle de gençlerin daha çok masa başı işlerde çalışmak istemesi, yüksek ücret ve abartılı kariyer beklentileri gibi nedenler işgücü piyasasında sıkça

vurgulanmaktadır. Bununla birlikte son birkaç yıl içinde işveren dernekleri, bireysel şirketler ve bağımsız araştırma kuruluşları tarafından hazırlanan raporlarda, işgücü piyasasında var olan açık işlere rağmen işgücünün temin edilememesi, işsizlerin iş beğenmemesine yönelik haberler popüler basında sıkça yer almaya başlamıştır. Bu çalışma, işgücü piyasasına girmek isteyen işsizlerin iş bulmaya çalışırken nasıl bir iş istediklerini ve çalışma hayatından beklentilerini araştırarak, iş beğenmeme olgusunun nedenlerini tespit etmeye çalışmaktadır.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1. İşsizlik Kavramı ve Türleri**

Klasik iktisat tanımıyla işsizlik, işgücü seviyesi ile istihdam seviyesi arasındaki farkı ifade eden bir olgudur. Diğer bir ifadeyle emek arzının emek talebinden fazla olması ya da emek talebinin emek arzına göre yetersiz kalması işsizliği ortaya çıkartmaktadır. Ancak bir ülkedeki emek arzı ve talebinin denge halinde olması durumunda da işsizlik görülebilmektedir. Bu noktada esas unsur dengenin sadece nicelik olarak değil nitelik bakımından sağlanması gerekliliğidir (Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, 2006: 71).

İşsiz ise “çalışma arzu ve gücünde olup, piyasadaki cari ücret haddinde çalışmak isteyen fakat makul ve uygun iş bulamayan kimse” olarak tanımlanmaktadır (Zaim, 1992: 133). Bir kişinin işsiz sayılabilmesi için öncelikle çalışma isteği ve iktidarına sahip olması gerekmektedir. Çalışmak istemeyen ve iş aramayan veya çalışmasına engel durumu bulunanlar işsiz olarak kabul edilmemektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün(ILO) tanımına göre bir kişinin işsiz sayılabilmesi için üç unsur gerekmektedir. Bunlar;

- “İş olmama”, kişinin belirli bir referans döneminde (bir gün veya bir hafta), ücretli işlerde veya kendi hesabına istihdam edilmemiş olma,
- “İşe başlamaya hazır olma”, referans dönemin (bir hafta veya bir gün) boyunca ücretli veya kendi hesabına çalışma şeklinde istihdam edilmeye hazır olma,
- “İş arama”, ücretli veya serbest meslek sahibi olarak çalışabilmek için belirli bir dönemde aktif adımlar atmış olma şeklindedir.

TÜİK’in işgücü istatistikleri araştırmasına dayanak olan işsizlik tanımında ise; “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 üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişiler” işsiz olarak kabul edilmektedir.

İşsizlik, öncelikle açık işsizlik ve gizli işsizlik şeklinde tasnif edilebilmektedir. Nitelik olarak diğer işsizlik türlerinden farklılık gösteren gizli işsizlik, işçinin/işçilerin bir işletmeyi veya ekonomik

sektörü terk ettiğinde toplam çıktı miktarında bir değişme olmaması durumunu ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle, çalışır görünen fakat elde olan veya olmayan sebeplerle normalin altında veya düşük verimle çalışmayı ifade etmektedir (Zaim, 1992: 132). Gizli işsizliğin karakteristik özellikleri gelir düşüklüğü, becerilerin tam olarak kullanılmayışı ve düşük verimlilik (Biçerli, 2009: 438).

Çalışma gücü ve arzusu olduğu halde cari ücret seviyesinde iş bulamayanların toplamından oluşan açık işsizlik, ortaya çıkma nedenlerine göre: mevsimsel işsizlik, teknolojik işsizlik, konjonktürel (devri) işsizlik, geçici (arızı) işsizlik ve yapısal işsizlik olarak ayrıştırılabilmektedir.

Mevsimsel işsizlik, yılın belirli zamanlarında mevsimsel değişimlere bağlı olarak bazı sektörlerdeki ekonomik faaliyetlerin daha düşük düzeylerde gerçekleşmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (İslamoğlu, 2014: 125). Özellikle ekonomisi tarıma dayalı ülkelerde ortaya çıkan mevsimsel işsizlik, tarım ve tarıma dayalı endüstrilerin yanı sıra turizm, inşaat ve tekstil sektöründe de görülmektedir (Işığışık, 2014: 88).

Teknolojik işsizlik, üretim sürecinde insan gücü yerine makinenin kullanılmasından veya yeni teknoloji ve tekniklerin uygulanmasından kaynaklanan işsizlik türüdür. Üretimde otomasyona dayalı yüksek teknolojilerin kullanılması daha az insana gereksinim duyulmasına dolayısıyla işsizliğe yol açabilmektedir (Zaim, 1992: 141).

Konjonktürel işsizlik, ekonomik yapıdaki dalgalanmalara bağlı olarak ortaya çıkan bir işsizlik türüdür. Belli bir dönemde ekonomide toplam talebin daralması, beraberinde üretim ve yatırımlarda gerilemeye ve dolayısıyla işsizlikte artışa yol açmaktadır (Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, 2006: 70). Diğer bir ifade ile konjonktürel işsizlikte sorunu, piyasada yeterince iş olmamasından kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda ekonominin daralma dönemlerinde artan konjonktürel işsizlik, ekonomin genişleme döneminde toplam talebe bağlı olarak azalmaktadır (Işığışık, 2014: 95).

Emek arzı ve talebi arasında genel bir dengenin var olduğu zaman dahi çalışanların işyerleri arasında yer değiştirmesinden, emek seyyaliyetinden doğan geçici bir işsizlik ortaya çıkar ki bu da arızı işsizlik olarak adlandırılmaktadır (Zaim, 1993: 132). Arızı işsizlik, iş ile iş arayanları eşleştirme sorunundan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle işgücü piyasasındaki örgütlenme ve bilgi eksikliği ile eşleşme sorunu arızı işsizlik düzeyi üzerinde etkili olmaktadır (Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, 2006: 71).

Toplumların ekonomik, sosyal ve kültürel yapısında meydana gelen değişimlere bağlı olarak ortaya çıkan işsizlik ise yapısal işsizlik olarak adlandırılmaktadır. Yapısal işsizlik en ciddi ve dolayısıyla çözümü en güç işsizlik türü olarak değerlendirilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde üretim kapasitesinin nüfusa göre dar ve sınırlı kalması nedeniyle genel ekonomik yapıdan kaynaklanan nedenlerle oluşan bir işsizlik türüdür. Diğer yandan bir ülkenin sosyo-kültürel ve iktisadi yapısındaki değişimler ve teknolojik değişimler sonucunda gereksinim ve isteklerde meydana gelen farklılıklar, buna bağlı olarak bazı ürünlere duyulan talebin azalması veya ortadan kalkması gibi nedenler de yapısal işsizliğe neden olabilmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 33).

Yapısal işsizlik çoğu zaman teknolojik işsizlik kavramı altında ele alınmaktadır. Teknolojik değişimler iş ya da iş ile ilgili becerilerin değişmesine de neden olmaktadır. Dolayısıyla işgücünün nitelikleri ile açık işlerin gerektirdiği özellikler arasındaki uyumsuzluk yapısal işsizliğe neden olmaktadır. Bu bağlamda yapısal işsizlik, işgücünün nitelikleri ile işlerin gerektirdiği özellikler arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan bir işsizlik türü olarak tanımlanmaktadır. Yapısal işsizliğe yol açan bir başka nedense, teknolojik değişimlerin bazı meslekleri ortadan kaldırmasıdır. Yapısal işsizlik işgücü piyasasındaki coğrafi uyumsuzluklar da kaynaklanabilir. İşgücü piyasasındaki açık işler ile iş arayanların bulunduğu bölgelerin coğrafi olarak farklı yerlerde olması, işgücü piyasası ile ilgili bilgi akışının eksik olması veya işsizlerin yer değiştirmelerindeki maliyetler gibi nedenlerle açık işler ile iş arayanların tam olarak eşleşememesi işsizliğe neden olmaktadır (Bıçerli, 2009: 448). Ayrıca yapısal işsizlik, uluslararası rekabetin şiddetine bağlı olarak tüm sektörlerde görülebileceği gibi; belirli sektör ve bölgelerde de görülebilmektedir. Yapısal işsizlik tüm demografik nüfus gruplarından ziyade teknolojik değişimlerden zarar gören belirli gruplar arasında yoğunlaşabilmektedir (Işığışok, 2014: 95).

Yapısal işsizlik, işsizliği azaltabilmek için gerekli olan iş gereksinimleri uygun eğitimin belirli bir zaman gerektirmesi nedeniyle uzun süreli bir işsizlik türüdür. Bu nedenle yapısal işsizlikle mücadelede en önemli kamu politikası müdahalesi, işgücünü piyasanın talep ettiği becerilerle donatacak eğitim sisteminin oluşturulmasıdır.

## **2.2. Beceri Uyumsuzluğu**

“Beceri” genel olarak, değerli olan ve herhangi bir yatırımla arttırılabilen, bir tür kişisel özellik olarak tanımlanmaktadır. Hem günlük dilde, hem de ekonomi, psikoloji ve sosyoloji gibi birçok disiplin tarafından kullanılan beceri kavramının, son yarım yüzyılda yoğun bir şekilde teknik ve fiziksel yeterlilikleri ifade etmek amacıyla kullanıldığı görülmektedir (Green, 2016: 5). Bununla birlikte işgücü piyasasında “beceri uyumsuzluğu” ya da “beceri uyumsuzluğu” olarak kullanılan kavram; bir işçinin eğitim ve mesleki kazanımları ile işin gereksinimleri arasındaki uyumsuzluğu ifade etmek için kullanılmaktadır (Visintin, Tijdens ve Klaveren, 2015: 2). Beceri uyumsuzluğu kavramı, beceri fazlalığı, beceri açığı, beceri eskimesi gibi çeşitli uyumsuzlukları tanımlayan geniş bir terimdir. Dikey uyumsuzluk, işçilerin işleri için gereken seviyenin altında veya üstünde bir eğitim seviyesine sahip olduğu durumu ifade etmektedir. Aşırı eğitim veya düşük eğitim durumu olarak da bilinmektedir. Yatay uyumsuzluk ise, işçilerin işlerinin gerektirdiğinden başka bir alanda eğitildiği durumu ifade etmektedir (Tijdens ve Thum-Thysen, 2018: 997).

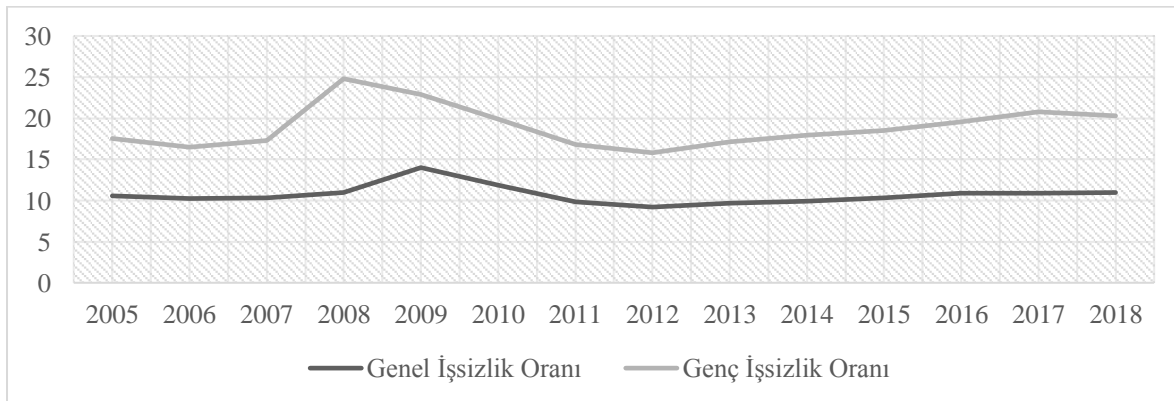
İşgücü piyasasında uyumsuz eşleşme sorunu, bireylerin yapmakta oldukları işlerle uyumlu olmayan eğitimsel veya niteliksel uyumsuzluk nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Eğitimsel uyumsuzluk, işgücünün eğitim düzeyleri ile ilgili olarak bireyin var olan işler için gereken eğitim seviyenin altında veya üstünde bir eğitim seviyesine sahip olduğu durumu ifade etmektedir. “Aşırı eğitimlilik” veya “yetersiz eğitimlilik” şeklinde ortaya çıkmaktadır (Kurnaz, 2015: 87). Niteliksel uyumsuzluk ise

işgücünün sahip olduğu becerilerin işin gerektirdiği nitelikler için yeterli olmamasından kaynaklanan bir durumdur. Beceri uyumsuzluğu olarak ifade edilen bu durum, bireyin mevcut işlere göre “aşırı becerili” veya “eksik becerili” olması anlamına gelmektedir (Tijdens ve Thum Thysen, 2018: 997; Erikli, 2015: 22; Aktaş, 2017: 623; ILO, 2014: 6-7). Ancak becerilerin öznel düzeyde ölçülememesi ve objektif göstergelerinin her iş veya meslek için mevcut olmaması nedeniyle beceri uyumsuzluğunu temsilen, çoğunlukla eğitim uyumsuzluğu terimi kullanılmaktadır. Her ne kadar eğitim genellikle becerileri temsilen kullanılsa da, iki kavramın farklı bir anlamı bulunmaktadır (Kurnaz, 2015: 88). Örneğin yaptığı işe göre nispeten yüksek eğitim düzeyine sahip olan bir kişi, o iş için gerekli bazı becerilere sahip değilse işi için fazla eğitilmiş olmasına rağmen düşük becerili olabilmektedir (ILO, 2014: 6; Perry, Wiederhold, ve Ackermann-Piek, 2014). Genel olarak uluslararası standartlara göre ölçülen eğitim verilerinin aksine, beceriler konusunda standart bir ölçüm olmaması durumunda beceri uyumsuzluğu, genellikle işveren beklentileri ve anketleri ile ilişkilendirilmektedir. Ayrıca işgücü piyasalarında iş arayanların sayısı ile açık iş olanakları arasındaki uyumsuzluk, beceri uyumsuzluğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir (ILO, 2014: 5).

### 2.3. Türkiye İşgücü Piyasasında Beceri Uyumsuzluğu ve İş Beğenmeme Söylemi

Türkiye işgücü piyasasında uzun süredir, artan işsizlik oranları ve dinamik bir açık iş havuzunun bir arada var olduğu gözlemlenmektedir. 2008 yılına kadar ortalama % 9 düzeyinde seyreden işsizlik oranı, yaşanan küresel ekonomik kriz sonrası 2009 yılı için % 13,1'e yükselmiştir. 2010 yılından itibaren azalma göstermeye başlamış, bu azalış 2014 yılında % 9,9 seviyesinde devam etmiştir. 2015 yılında tekrar çift haneleri bulan işsizlik oranı 2018 yılında %14,7 seviyelerinde gerçekleşmiştir (TÜİK, 2019). Türkiye'de yapısal bir hale gelen işsizlik sorununun en önemli nedenlerinden biri beceri uyumsuzluğudur. Sahip olunan beceriler ile aranan beceriler arasındaki uyumsuzluk yapısal işsizliği artırmaktadır. Bu durum gençlerde kendisini daha fazla göstermektedir. Türkiye Avrupa'da genç nüfusun toplam nüfusa oranının en yüksek olduğu ülke konumundadır. Toplam işgücü arzının yaklaşık yüzde 16'sı 15-24 yaş grubu gençlerden oluşmaktadır. Genç bir nüfusa sahip olan Türkiye'de genç işsizlik oranı genel işsizlik oranının üzerinde bir seyir izlemektedir.

**Grafik 1:** Türkiye'de İşsizlik ve Genç İşsizlik Seyri



Türkiye’de genç işsizliği sorununun inceleyen pek çok akademik çalışmada; mezunların mesleki yetersizlikleri, deneyim eksikliği, eğitimde kazanılan beceriler ile firmaların talep ettiği beceriler arasındaki uyumsuzluğun genç işsizliği artırdığı ifade edilmektedir (Erdayı, 2009: 145; Sayın, 2011: 39; Özaydın, 2013; Bayraktar ve İncekara, 2013; Arpat, 2018; Günaydın ve Çetin, 2015). Diğer yandan işverenlerle yapılan çoğu anket sonuçlarında işverenler, temininde güçlük çekilen meslekler için; “gerekli mesleki beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması”na vurgu yapmaktadır (İŞKUR, 2019; TÜRKONFED, 2007; SETA, 2012; TOBB, 2011). Türkiye işgücü piyasasında, arz ve talep arasında dengesizliğe yol açan en önemli iki etmen; eğitim ile işgücü piyasası arasındaki bağın yeterince kurulamaması ve mesleki eğitimin işgücü ihtiyaçları doğrultusunda verilememesi olarak kabul edilmektedir. Eğitim sisteminin kişilere kazandırdığı diploma işgücü piyasalarında yaratılmış olan emek talebi ile uyumlu olmadığına eğitim-istihdam uyumsuzluğuna dayalı olarak yapısal işsizlik sorunu artmaktadır (Özgüler, 2018: 122). Nitekim yapılan çalışmalarda, Türkiye’de eğitim sisteminin özellikle mesleki eğitim sisteminin işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre yeniden yapılandırılması, beceri uyumsuzluğun giderilmesinde temel çözüm olarak görülmektedir (Erikli, 2015: 23; Günaydın ve Çetin, 2015: 18; Bozdağlıoğlu, 2008: 59; Murat ve Şahin, 2011: 106; Tansel, 2012: 108; Bedir, 2003: 63, Bingöl, 2019:209).

Türkiye’de beceri uyumsuzluğunun azaltılması ve daha iyi işgücü piyasası eşleşmesi için daha fazla eğitim, örgün eğitim ve iş temelli beceri kazanma eğitimlerine ilişkin gereksinimler, eğitim ve öğretim pazarını genişletmiş ve okullaşma oranında önemli bir yükselme yaşanmıştır. 2006-2018 dönemlerine bakıldığında, işgücünün eğitim düzeyinde önemli bir artış yaşanmıştır. Net okullaşma oranı 2006-2017 eğitim döneminde orta öğretimde %73,3’den, 2017-2018 yılı için % 83,58’e yükselmiştir. Aynı dönemler için yükseköğretim düzeyi %20,14’den, %45,64’e yükselmiştir (MEB, 2018). Yine aynı dönemler için yükseköğretim mezunlarının toplam işgücü içindeki payı yüzde % 13,9’dan yüzde % 69,6’ya yükselirken, lise altı eğitimlilerin payı % 61,4’ten % 37,7’ye düşmüştür (TÜİK, 2019). Son yıllarda, okullaşma oranlarında yaşanan artışın yanı sıra İŞKUR tarafından uygulanan aktif işgücü programları sayesinde öğrencilerin iş dünyası ile temasağlanmaya çalışılmış, işsizlere meslek deneyimi ve iş disiplini kazandırılarak işgücünün beceri düzeyi artırılmaya çalışılmıştır. Eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesine yönelik benzer bir uygulama ise bazı yükseköğretim programlarında uygulanmaya başlayan 3+1 ve 7+1 eğitim modelleridir. İşbaşı eğitim modeli olarak da bilinen bu modellerle öğrenciler bir yarıyıl boyunca staj yapmalarına olanak tanınarak öğrencilerinin uygulama becerileri artırılmaya çalışılmaktadır (Arpat vd., 2017: 79).

İşgücü arzının nitelikleri artırmak amaçlı tüm olumlu çaba ve gelişmelere rağmen beceri uyumsuzluğunun göstergesi olan açık iş pozisyonlarındaki artış, kamuoyunda “iş beğenmeme” olgusunu gündeme getirmiştir. İşgücü piyasasında var olan açık işlere rağmen gerekli işgücünün temin edilemediğine ve açık işlerin doldurulamadığına yönelik haberler popüler basında sıkça yer almaya başlamıştır. Bu söylemlerden bazıları:

“Bu ülkede işsizlik var diyen, bir adım öne çıksın. Türkiye'deki sorun işsizlik değil, mesleksizlik ve iş beğenmeme sorunudur” (Türkiye Genç İş Adamları Konfederasyonu TÜGİK Genel Başkanı Erkan Güral, 17 Ekim 2014).<http://tugik.org.tr/tugik-genel-baskani-erkan-gural-bu-ulkede-issizlik-var-diyen-bir-adim-one-ciksin/haber/3630>

“Gençlerimiz, işsizlerimiz iş beğenmiyor. Çalışmak isteyen de masa başında çalışmak istiyor...” (TOBB Başkanı M. Rıfat Hisarcıklıoğlu, UMEM Beceri'10 Projesi Ödül Töreni konuşmasından, 8 Mayıs 2014).<https://www.internethaber.com/gencler-issizler-is-begenmiyor-670187h.htm>

“Gazete ve matbaa işinde eleman bulunmuyor. Afyonkarahisar'da ve Türkiye'deki işsizliğin tamamı iş beğenmeyenlerden kaynaklanan işsizlik...” (Orman ve Su İşleri Bakanı Veysel Eroğlu, 21 Haziran 2018). <https://www.haberturk.com/afyonkarahisar-haberleri/61675096-bakan-eroglu-turkiyedeki-issizligin-tamami-is-begenmeyenlerden-kaynaklanan-issizlik>

“İşsizlik yok, iş beğenmiyorlar...İş var, eleman yok. Türkiye'de gerçek işsizlik oranı bize göre, yüzde 10'un çok daha altındadır. Türkiye'de işsizlik değil, kalifiye eleman ve iş beğenmeme sorunu vardır. TÜİK, iş beğenmemekten kaynaklanan boşluğu, istatistiki veriler ile ortaya koymalıdır”(İnşaat Müteahhitleri Konfederasyonu İMKON Başkanı Tahir Tellioglu, 20 Kasım 2014). <http://haber.sol.org.tr/emek-sermaye/imkon-baskani-issizlik-yok-begenmiyorlar-101269>

“İş beğenmeme sorununun yanı sıra nitelikli iş gücü sorunu var. Rakamlar ortadadır... nitelikli iş gücü temin edemediğimizden dolayı iş yerlerimiz de atıl kapasite ile çalışıyor...” (İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Cafer Uzunkaya, 10 Kasım 2016, [https://www.yeniasya.com.tr/ekonomi/iskur-yoneticisi-yakindi-is-begenmeme-sorunumuz-var\\_413224](https://www.yeniasya.com.tr/ekonomi/iskur-yoneticisi-yakindi-is-begenmeme-sorunumuz-var_413224)).

“Türkiye'deki vasıfsız işçiler mermer fabrikalarında çalışmak istemiyor, yani iş beğenmezlik var. Vasıfsız işçi sorununa bir çözüm bulmak gerekiyor...” (Ege Maden İhracatçıları Birliği Yönetim Kurulu Başkanı Arslan Erdinç, 17 Nisan 2013).<http://www.hurriyet.com.tr/ege/is-begenmiyorlar-23059109>).

Benzer söylemler doğrultusunda iş beğenmeme kavramının, çalışma arzusu ve durumunda olduğu halde kendi istekleri, beklentileri ya da hedeflerine karşılık bulamadıklarında ortaya çıkan durumu ifade etmek için kullanıldığı görülmektedir. İş arayanların çeşitli nedenlerle kendilerine sunulan işleri, iradi olarak reddetmeleri artık çokça karşılaşılan bir durumdur. Bu durum halihazırda var olan beceri uyumsuzluğuna başka bir boyut getirmekte ve eşleşmeme sorununu artırmaktadır.

İşgücü piyasasında etkin bir eşleşme sağlanması işsizlik ve eksik istihdamı azaltarak tam ve üretken istihdam hedefine önemli katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda, işgücü piyasasında iş arayan işsizlerin etkin eşleşmesini sağlayabilmek amacıyla, işsizlerin iş ve çalışma beklentilerinin araştırılması önem arz etmektedir. Bu çalışma da, işgücü piyasasına girmek isteyen işsizlerin iş bulmaya çalışırken nasıl bir iş istedikleri ve çalışma hayatından beklentileri araştırılarak, iş beğenmeme olgusunun altında yatan nedenler tespit edilmeye çalışılmıştır.

### 3. YAZIN ARAŞTIRMASI

Ulusal yazında, “iş beğenmeme” konusuna yönelik araştırmalar daha ziyade işgücünün iş, meslek ve çalışma hayatından beklentilerine yönelik nitel ve nicel çalışmalardan oluşmaktadır. Doğrudan, işgücünün “iş beğenmeme” nedenlerini tespit etmek amacıyla Akkaya (2017) tarafından bir çalışma yapılmıştır. Akkaya, İstanbul ili örneklemini üzerinde yaptığı “İş Yaşamından Beklentiler Araştırması”



ile işsiz bireylerin iş yaşamından beklentilerini tespit etmeye çalışmıştır. İşsiz bireylerin iş beğenmeme nedenlerinin tespit edilmesine yönelik bu araştırmada katılımcıların % 28'nin İŞKUR tarafından kendilerine sunulan iş teklifini reddettiği gözlenmiştir. İşsizlerin kendisine sunulan iş teklifini; önerilen ücretin yetersiz bulunması, günlük çalışma saatlerinin uzun olması, servis imkanının olmaması, işin mesleğine uygun olmaması, işin kariyer/yükselme fırsatlarının olmaması gibi nedenlerle reddettiği/beğenmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Aygül (2018), Akdeniz Üniversitesi'nde öğrenim görmekte olan 22 öğrenciyle yaptığı nitel araştırmada yükseköğretimde olan işgücünün; eğitim yaşamlarını sürdürebilmek, yoksulluklarını telafi etmek zorunluluğu nedeniyle formel ya da enformel sektörlerde güvencesiz, düşük ücretli, geçici olarak çalışmak zorunda oldukları belirlenmiştir.

Özkan (2017), Y kuşağı olarak tanımlanan (1980-2000 arası doğmuş) 17-37 yaş grubu arası 509 katılımcıyla yapılan anket çalışmasıyla bireylerin çalışma hayatına yönelik beklentilerini tespit etmeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda Y kuşağı üyeleri için çalışma hayatı ve işverene yönelik en önemli beklentileri “eğitim ve kariyer geliştirme” olanakları olarak belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada Y Kuşağı üyelerinde çalışma hayatına yönelik; esnek çalışma saatlerinin varlığı, fiziki çalışma koşullarının düzgün olması, işyerinin teknoloji-yenilik odaklı olması gibi beklentilerin önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1980-2000 yılları arasında doğmuş Y Kuşağının çalışma hayatına yönelik beklentileri Esas Sosyal ile İstanbul Bilgi Üniversitesi ve İpsos ortaklığında 2016 yılında yapılan “Gençlik ve İstihdam Araştırmaları” çalışma raporunda gençlerin iş beklentilerine yer verilmiştir. Çalışmada gençlerin ideal işi; “*günlük ortalama 8 saat çalışılan, hafta sonu iki gün tatili olan, sigortalı, işyerinde baskının ve hiyerarşinin olmadığı, işverenin kendilerinden kolayca vazgeçmediği, iş güvenliğinin sağlandığı, almış oldukları eğitimle ilişkili ve işin içeriğinin kendilerine uygun olduğu, sendikal haklarının tanındığı iş*” olarak tanımladığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada katılımcıların olması gereken ideal iş dışında iş bulabilmek için gerektiğinde daha uzun çalışma saatlerine, daha düşük ücret düzeyine, eğitim gördüğü alan dışında çalışmaya razı olacakları ifade edilmektedir. Yapılan araştırma sonucunda gençlerin özellikle eğitim düzeylerine uygun işlerde çalışmak istedikleri, görece olarak daha düşük eğitim gerektiren işleri tercih etmedikleri sonucu yer almaktadır (Esas Sosyal, 2016). Son dönemde bilhassa

Mütevellioğlu, Zambak ve Mert (2010) yaptıkları alan araştırmasıyla, üniversiteli gençlerin gelecek perspektifleri ve iş/meslek yaşamına yönelik beklentileri konusunda önce bir durum tespiti yaparak gençlerin görüşlerini etkileyen değişkenleri tespit etmeye çalışmışlardır. Araştırmada; gençlerin yaklaşık yarısının mezuniyet sonrası zorlanmadan, beklentilerine yönelik bir iş bulacağı konusunda ümitli olduklarını, ancak aldıkları eğitimin iş hayatında katkı sağlayacağı konusunda endişeleri olduğu, eğitim aldığı alanda çalışmak isteyenlerin gençlerin oranlarının düşük olduğu (yaklaşık %68) ve

işsizlikle mücadelenin devletin görevi olarak görülmesine rağmen işsizlik konusunda gençlerin 1/4'ünün devletten destek bulacağına inandıkları sonucuna ulaşmıştır.

#### **4. ALAN ARAŞTIRMASI**

##### **4.1. Amaç ve Kapsam**

Bu araştırmanın amacı; işgücünün arz tarafını oluşturan ve aktif olarak iş arayan işsizlerin, ne tür iş aradıklarını, sektörel ve mesleki olarak istihdam yönelimlerini ve işten beklentilerini ortaya koymak ve işsizliğe yönelik doğru politika oluşturmasında karar alıcılara yardımcı olmaktır. Bu amaç kapsamında Çalışma ve İş Kurumu Çorum İl Müdürlüğüne kayıtlı 15-64 yaş aralığında toplam 1.258 kişi ile yüz yüze anket çalışması yapılmıştır. Araştırma soru formunda, işsizlerin iş bulmak için gerekli mesleki yeterlilikleri, deneyimleri, mesleki öğrenme isteklilikleri, çalışılmak istenen iş/meslekten beklentiler ve çalışmak istenilen işte nelerin önemli olduğuna yönelik sorulara yer verilmiştir. Anket formu, Çalışma İş Kurumu Çorum İl Müdürlüğü iş ve meslek danışmanları tarafından, Mart-Mayıs 2018 tarihleri arasında Kuruma iş arama yardımı için gelen işsizlerle yüz yüze görüşme yöntemi ile doldurulmuştur.

##### **4.2. Yöntem**

İş arayan işsizlerin, ne tür iş aradıklarını, sektörel ve mesleki olarak istihdam yönelimlerini ve işten beklentilerini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen alan araştırması, bilimsel araştırma türlerinden keşifsel araştırma kapsamına girmekte olup, herhangi bir hipotez test edilmemiştir.

Çalışmada, araştırmanın amacına uygun bilgi edinmek için literatürde yer alan bilgilerden faydalanılarak iki bölümden oluşan anket formu oluşturulmuştur. İlk bölümde, katılımcılara ait tanımlayıcı bilgiler ve beceri düzeyleri ve mesleki yeterlilikler, deneyimler, beceri kazanma ve açık iş önerileri ile ilgili kapalı uçlu sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise çalışılmak istenen iş/meslekten beklentilere ilişkin 5'li likert ölçeğe göre hazırlanmış 15 adet önerme sorusuna yer verilmiştir. Bu bölümde yer alan önerme ifadeleri için güvenilirlik analizi yapılmış olup, söz konusu ifadelerle ilişkin Cronbach's Alpha değeri 0,882 olarak hesaplanmıştır. İstatistiksel testlerin değerlendirilmesinde frekans dağılımlarına yer verilmiş olup ki-kare analizi sonrası ortaya çıkan verilerin anlamlılık düzeyleri için  $p < 0.05$  değeri esas alınmıştır.

##### **4.3. Bulgular**

Bu bölümde anket sorularına verilen yanıtların frekansları, yüzdeleri, ortalamaları ve standart sapma değerleri tablolar halinde verilmiştir. Bulgularda öncelikle, katılımcılara ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer almaktadır. Araştırmaya katılan işsizlerin demografik özellikleri, beceri kazanımları ve iş arama sürelerine ilişkin genel bilgiler Tablo 1'de verilmiştir. Araştırmanın referans dönemi ve kapsamı içerisindeki katılımcı işsizlerin yaklaşık % 48'i kadınlardan, % 52'si erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcı işsizlerin % 60'ı 15-24 yaş arası genç işsizlerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında yer

alan işsizlerin % 44'ü lise altı, % 38,7'si yükseköğretim (ön lisans, lisans ve lisan üstü) eğitim düzeyine sahiptir.

**Tablo 1:** Tanımlayıcı Bilgiler

Değişken	(f)	(%)
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	605	48,1
Erkek	653	51,9
<b>Yaş</b>		
15-19	512	40,7
20-24	268	21,3
25-34	207	16,5
35-54	207	16,5
55-64	59	4,7
65 ve üstü	5	,4
<b>Eğitim düzeyi</b>		
Okur-yazar	23	1,8
Ortaöğretim	531	42,2
Lise	217	17,2
Meslek/Teknik Lise	209	16,6
Ön Lisans	166	13,2
Lisans ve üstü	112	8,9

İş arayan işsizlere daha önce herhangi bir işte çalışıp çalışmadığı, çalıştı ise bir önceki işten ayrılma sebepleri ve ne kadar süredir iş aradıkları gibi işgücüne dair sorular sorulmuştur. Katılımcıların beceri düzeyleri, iş deneyimleri ve iş arama süreçleri ile ilgili bilgiler Tablo 2'de verilmiştir. Katılımcıların yaklaşık 1/3'ü bir işte çalışmak için gerekli olan herhangi bir beceriye sahip olmadığını düşünmektedir. Mesleki bir beceriye sahip olan katılımcılardan % 32'si uzun süreli iş deneyimi ile beceri kazanmış iken, % 28'i mesleki ve çıraklık eğitimi (örgün), % 4'ü aktif işgücü programları kapsamında düzenlenen beceri eğitimi yoluyla beceri kazanmıştır. Katılımcıların % 22'si uzun süreli işsiz durumundadır. İşsizlik süresinde cinsiyete göre farklılığın olup olmadığını görmek için yapılan Ki-kare analizi sonucunda anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Uzun süreli işsizlik oranı kadınlarda yaklaşık % 36, erkeklerde % 9'dur.

Araştırma kapsamında İŞKUR Çorum İl Müdürlüğüne kayıtlı olarak iş arayan katılımcıların yaklaşık % 17'si daha önce hiçbir işte çalışmamıştır. Daha önceki işten ayrılma sebebi olarak ilk sırada % 32,6 ile zorunlu nedenlerden dolayı (geçici/süreksiz işin bitmiş olması ve işyerinin kapanması/iflası) fesih yer almaktadır. Kendi isteği dışında işveren tarafından işten çıkarılanların oranı %11,6'dır. Ücret, güvencesiz iş, kötü çalışma koşulları ve olumsuz işyeri diyalogu nedenleri ile işten çıkma oranı ise % 20,3'dür.

**Tablo 2:** Beceri, Deneyim ve İş Arama Durumuna Yönelik Bilgiler

Değişken	(f)	(%)
<b>Sahip olunan iş/mesleki beceri düzeyi</b>		
Mesleki bir yeterliliğim yok	352	28,0
Çıraklık eğitimi	78	6,2
Mesleki eğitim	274	21,8
İŞKUR meslek edindirme kursu	62	4,9
Halk eğitim kursları	60	4,8
Diğer sertifikalar	31	2,5
Uzun süreli iş deneyimi	401	31,9
<b>İşsizlik süresi</b>		
0-2 ay	564	44,8
3-5 ay	184	14,6
6-8 ay	83	6,6
9-11 ay	53	4,2
1-2 yıl	96	7,6
2 yıl üzeri	278	22,1
<b>Bir önceki işten ayrılma nedeni</b>		
Daha önce hiç çalışmadım	211	16,8
Süresiz/geçici bir işti bitti	354	28,1
İşten çıkarıldım	146	11,6
İşyeri kapandı/iflas etti	57	4,5
Sosyal güvencesi yoktu	61	4,8
Çalışma şartları ve ortamı kötü idi	91	7,2
Ücret yetersizliği	72	5,7
İşveren/yöneticilerle yaşanan huzursuzluk	33	2,6
Sağlık nedenim gereği ayrıldım	31	2,5
Bakım yükümlülüğü(çocuk/yaşlı vb.)	21	1,7
Diğer	181	14,4

Tablo 3’de, araştırmanın referans döneminde iş arayan katılımcıların çalışmak istedikleri iş ile ilgili temel bilgiler yer almaktadır. Katılımcıların yaklaşık yarısı (% 47) herhangi bir sektör ayrımı yapmamaktadır. Çalışmak için tercih edilen sektörler olarak; %32,4 ile hizmetler, % 10,3 sanayi, % 6,3 ile inşaat ve % 4,1 ile tarım sektörü gelmektedir. Katılımcılara, araştırmanın referans döneminde (Mart-Mayıs 2018) çalışmak istedikleri işlerde, razı olacakları ücret düzeyleri sorulmuştur. Araştırmaya göre katılımcıların % 34’ü asgari ücret düzeyinde çalışmaya razıdır.

**Tablo 3:** Aranılan İş İle İlgili Özellikler

Değişken	(f)	(%)
<b>Çalışılmak istenen sektör</b>		
Tarım	52	4,1
Sanayi	129	10,3
Hizmetler	408	32,4
İnşaat	79	6,3
Fark etmez	590	46,9

<b>Razı olunan ücret düzeyi</b>		
Asgari ücret*	429	34,1
1.604 – 2.000 TL	401	31,9
2.001 – 2.500 TL	216	17,2
2.501 – 3.000 TL	89	7,1
3.000TL üzeri	122	9,7

\*2018 yılı Asgari ücret net tutarı esas alınmıştır.

Türkiye’de işgücü piyasasında yaşanan işsizlik ve açık iş paradoksu bağlamında, işsizlerin özellikle de gençlerin daha çok masa başı işlerde çalışmak istemesi, yüksek ücret ve abartılı kariyer beklentileri gibi nedenler işgücü piyasasında sıkça ifade edilmektedir. Bu bağlamda iş arayan katılımcılar tarafında çalışılmak istenen sektör ve ücret beklentisi, yaş ve eğitim durumuna göre ayrıştırılarak beklentiler arasında anlamlı bir fark olup olmadığı değerlendirilmiştir. Tablo 4’de görüldüğü üzere 15-24 yaş arası genç işsizlerin yaklaşık yarısı sektör ayrımı yapmaz iken, % 40’ı çalışmak için hizmetler sektörünü, % 8’i sanayi sektörünü tercih etmektedirler. Yapılan Ki-kare testi sonucunda yaş grubu ve sektör tercihi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

**Tablo 4:** Yaş grubuna Göre Çalışılmak İstenen Sektör Tercihi Dağılımı

Yaş Grubu	Yaş Grubuna Göre Çalışılmak İstenen Sektör					Toplam (%)
	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Fark Etmez	
15-24	2,9	7,6	2,3	39,2	48,0	100
25-29	4,5	10,4	4,5	34,7	45,9	100
30-35	2,9	12,1	9,7	22,7	52,6	100
36-45	5,8	13,1	12,1	23,7	45,3	100
46-55	11,9	17,0	16,9	27,1	27,1	100
56-65	,0	,0	,0	40,0	60,0	100

Tablo 5’de ise katılımcıların yaş grubuna göre ücret beklentilerinin dağılımı verilmiştir. Tablo 5’de görüldüğü üzere 15-24 yaş arası genç işsizlerin %37’si araştırmanın referans dönemi içerisindeki asgari ücret düzeyine razıdır. Gençlerin ücret beklentilerine yönelik görece olarak en yüksek (3.000 TL) ücretin üzerinde birücrete razı olacağını ifade edenlerin oranı yaklaşık % 10’dur. Genç işsizlerin büyük bir oranı (% 70)1.600- 2.000 TL ücret düzeylerinde çalışmaya razıdırlar. Yapılan Ki-kare testi sonucunda yaş grubu ve ücret beklentisi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

**Tablo 5:** Yaş Grubuna göre Ücret Beklentisi Dağılımı

Yaş Grubu	Razı Olunan Ücret Düzeyi				3001 TL ve Üzeri	Toplam (%)
	Asgari Ücret	1604-2000 TL	2001-2500 TL	2501-3000 TL		
15-24	36,6	33,5	13,8	6,4	9,6	100
25-29	30,7	36,0	18,7	5,6	9,0	100
30-35	29,5	31,0	21,7	10,6	7,2	100
36-45	37,2	25,1	19,3	6,7	11,7	100
46-55	32,2	27,1	17,0	8,5	15,2	100
56-65	60,0	20,0	,0	,0	20,0	100

Eğitim durumuna göre sektör dağılımını gösteren Tablo 6'ya göre, yükseköğretim mezunu katılımcıların hizmetler sektörünü tercih oranı diğer gruplara göre görece olarak yüksektir. Ara eleman ihtiyacından sıklıkla bahsedilen işgücü piyasasında özellikle meslek/teknik lise mezunlarının sanayi sektörünü tercih etme oranı %10,6'dır.

**Tablo 6:** Eğitim Durumuna Göre Sektör Tercih Dağılımı

Eğitim	Çalışılmak İstenen Sektör					Toplam %
	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Fark Etmez	
Lisans ve Üstü Mezunu	3,5	9	8,0	52,6	33,0	100
Ön Lisans Mezunu	2,4	4,8	3,7	47,6	41,5	100
Mesleki/Teknik Lise Mezunu	1,9	10,6	1,9	36,4	49,2	100
Genel Lise Mezunu	2,8	6,4	5,1	38,7	47,0	100
İlköğretim/Orta Okul Mezunu	6,2	14,3	10,0	19,4	50,1	100
Okur-Yazar	4,3	,0	8,7	26,1	60,9	100

Beşeri sermaye teorisine göre eğitim seviyesi yükseldikçe gelir seviyesi yükselmektedir. Eğitim, bireyler arasındaki beşeri sermaye farklılığının dolayısıyla gelir farklılıklarının en önemli belirleyicisidir. Bu nedenle daha fazla eğitim almış kişilerin daha yüksek kazanç elde edeceği varsayılmaktadır. Bu bağlamda eğitim düzeyi yükseldikçe ücret beklentisinin de yükselmesi doğaldır. Araştırma kapsamında, çalışmak için razı olunan ücret düzeyi katılımcıların eğitim durumlarına göre analiz edilmiş ve Tablo 7 oluşturulmuştur. Lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip katılımcıların % 14'ü asgari ücret düzeyinde razı iken, bu oran ilköğretim mezunlarında % 41'e yükselmektedir. Görece olarak daha yüksek olan 3.000 TL ve üzeri ücret talebi ile iş arayanların %24'ü lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine işsizlerden oluşmaktadır.

**Tablo 7:** Eğitim Durumuna Göre Razı Olunan Ücret Düzeyi Dağılımı

	Razı Olunan Ücret Düzeyi					Toplam %
	Asgari Ücret	1.604-2.000 TL	2.001-2.500 TL	2.501-3.000 TL	3001 TL Üzeri	
Lisans ve Üstü Mezunu	14,2	33,1	19,7	8,9	24,1	100
Ön Lisans Mezunu	27,7	38,6	19,9	9,0	4,8	100
Meslek/Teknik Lise Mezunu	35,5	35,2	15,8	5,8	7,7	100
Genel Lise Mezunu	29,4	28,1	16,7	11,1	14,7	100
İlköğretim/Orta Öğretim Mezunu	41,2	29,9	16,7	5,1	7,1	100
Okur-Yazar	47,8	30,5	13,1	4,3	4,3	100
Total	430	401	216	89	122	100

Araştırma kapsamında katılımcılara Çorum ili “İşgücü Piyasa Araştırması” sonucuna göre, işgücü piyasasında en fazla açık iş pozisyonu bulunan ilk on meslek sunularak, bu işlerde çalışmak ister misiniz? sorusu sorulmuştur. Katılımcıların yaklaşık üçte biri açık iş pozisyonlarının hiçbirinde çalışmayı tercih etmemektedir. Katılımcıların çalışmayı tercih edebilecekleri boş pozisyonlar olarak en fazla tercih edilen pozisyonlar; sekreterlik (% 18,6), ön muhasebe (% 14) ve dikiş montaj işlerinden oluşan makineci (% 12,1) meslekleri olarak öne çıkmaktadır.

**Tablo 8:** Açık İş Pozisyonlarında Çalışma Tercihi

Açık iş pozisyonlarında çalışma istekliliği	(f)	(%)
Makineci (Dikiş-Montaj)	152	12,1
Kaynakçı (Oksijen- Elektrik- Gazaltı)	52	4,1
CNC Torna Tezgahı Operatörü	41	3,3
Garson (Servis Elemanı)	95	7,6
Temizlik Görevlisi	103	8,2
Aşçı	103	8,2
Şoför- Yük Taşıma	145	11,5
Mobilya İmalatçısı	36	2,9
Ön Muhasebeci	176	14,0
Sekreter	234	18,6
Hiçbiri	355	28,2

Son yıllarda pek çok platformda, açık iş olmasına rağmen bu işlerde çalışacak elaman bulunamadığı sıklıkla dile getirilmektedir. Esasında iş beğenme söylemlerinin temelini de bu sorun oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini oluşturan yerel işgücü piyasasında açık olan işlerde ki çalışma istekliliği/isteksizliği yaş gruplarına göre ayrıca analiz edilmiş ve anlamlı bir farkın olup olmadığına bakılmıştır. Tablo 9’ dan da görüleceği üzere açık olan iş pozisyonlarının hiçbirinde çalışmayı istemeyenlerin yaş grubuna göre dağılımında önemli bir fark görülmemektedir. Açık olan işler her yaş grubunda ortalama % 20 oranında kabul edilmemiştir.

**Tablo 9:** Yaş Grubuna Göre Çalışmak İstenen Mesleklerin Dağılımı

İşgücü Piyasasında Açık İş Pozisyonları	Yaş Aralığı					
	15-24	25-29	30-35	36-45	46-55	56-65
Makineci (Dikiş-Montaj)	2,1	7,1	12,0	18,4	11,5	,0
Kaynakçı (Oksijen- Elektrik- Gazaltı)	3,4	3,6	4,1	14,0	1,6	,0
CNC Torna Tezgâhı Operatörü	2,9	2,4	2,1	3,6	,0	,0
Garson (Servis Elemanı)	9,7	5,1	2,5	3,2	1,6	,0
Temizlik Görevlisi	4,2	8,3	16,2	16,4	21,3	40,0
Aşçı	5,7	3,6	7,9	8,8	18,3	40,0
Şoför- Yük Taşıma	5,2	11,6	2,9	13,2	16,4	0
Mobilya İmalatçısı	2,2	3,3	3,3	1,2	,0	0
Ön Muhasebeci	13,5	17,2	6,2	5,6	3,2	0
Sekreter	22,0	15,7	10,8	4,8	1,6	0
Hiçbiri	23,9	22,2	22,8	22,0	24,5	20,0

\*Birden fazla seçenek işaretlenebilmiştir.

Araştırmanın anket formunun ikinci bölümünde çalışmak istenilen işten/meslekten beklentiler için önerme cümleleri hazırlanmıştır. Katılımcıların önerme cümlelerine katılıp katılmadıkları beşli Likert ölçeği üzerinden değerlendirilmiştir. Önerme sorularına verilen cevapların ortalama dağılımları Tablo 10'da verilmiştir.

**Tablo 10:** Önerme Soruları Frekans Dağılımı

Çalışmak İsteddiğiniz İş/Meslek İle İlgili Aşağıdaki Yargılara Ne Oranda Katılırsınız	Ortalama	Std. Sapma
Çalışacağım işin ücret/gelir koşulları iyi olmalı	4,26	,973
İşyerinin sunacağı sosyal imkânlar (servis, yemek yardımı vb. ) olmalı	4,26	,992
İşimde kariyer geliştirme/ilerleme imkânı olmalı	4,23	,992
Mesleki bilgi ve becerilerimi geliştirme fırsatım/egitim imkânı olmalı	4,17	,995
Yaptığım iş ile öne çıkmalı ve önemli başarılar elde etmeliyim	4,15	,984
Çalışacağım iş iş/özel yaşam dengesinin kurulmasına olanak sağlayacak çalışma sürelerine sahip olmalı	4,08	1,005
İş güvencesi olan sürekli ve düzenli bir iş olmalı	4,06	1,019
Çalışacağım işyerinde iş ile ilgili kararlara katılma fırsatım olmalı	4,01	1,012
Yaptığım işin toplumsal statüsü/imajı olmalı	3,89	1,089
Çalışacağım işyeri teknolojik bir alt yapıya sahip olmalı	3,87	1,064
Tam zamanlı bir işte çalışmalıyım	3,68	1,204
Çalışacağım iş kamu sektöründe olmalı	3,63	1,233
Çalışacağım iş masa başı olmalı	3,15	1,254
Gerektiği zaman, iş yerine gitmeden, evden çalışabilmeliyim	2,93	1,260
Kısmi süreli/yarı zamanlı olması	2,58	1,290



Araştırma kapsamında iş arayan katılımcıların çalışma hayatından beklentilerine ilişkin olarak en yüksek ortalama; ücret ve gelir koşulları, geliri destekleyici sosyal yardımlar ve kişisel kariyer gelişimine uygunluk olarak öne çıkmaktadır. En düşük ortalama ise esnek çalışma şekilleri, masa başı iş ve kamu sektörü tercihlerine aittir.

## 5. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasının talep ettiği nitelikler ile işgünün arz ettiği nitelikler arasındaki uyumsuzluk, işsizliğin en önemli nedenleri arasında yer almaktadır. Türkiye’de özellikle son dönemlerde, işgücü piyasasında yaşanan beceri uyumsuzluğu sorunu bağlamında iş beğenmeme söylemi işgücü talep tarafı ve politika yapımcıları tarafından yaygın bir şekilde dile getirilmeye başlanmıştır. Birçok kamuoyu tartışmasında, işsizliğin en önemli nedenleri arasında işsizlerin daha çok masa başı işlerde çalışmak istemesi, yüksek ücret ve abartılı kariyer beklentileri gibi nedenler gösterilmektedir. Bu araştırma, işgücü piyasasında iş arayan işgücünün iş/meslekten beklentilerini araştırarak işgücü piyasasında var olan açık işlere rağmen neden işsiz olduklarını anlamaya çalışmaktadır. Çalışmanın ana kaynağını Çorum ili İŞKUR İl Müdürlüğüne kayıtlı işsizlerle yapılan nicel araştırma bulguları oluşturmaktadır. Bu çalışmada elde edilen bulgular iş arayanların; nitelik ve beceri durumu, istihdam eğilimleri ve iş/meslekten beklentileri olarak üç grupta kategorize edilebilir.

*İşgücünün donanımı ile ilgili bulgular:* İşgücü piyasasında iş arayan katılımcıların % 62’sini 15-24 yaş arası gençler oluşturmaktadır. İş arayanların %34’ü lise(genel, meslek, teknik) % 22’si yükseköğretim eğitim düzeyine sahip iken örgün eğitim yolu ile bir iş becerisine sahip olduğunu düşünenlerin oranı %28’dir. Uzun süreli iş deneyimi yoluyla mesleki beceriye sahip olduğunu düşünenlerin oranı ise daha yüksektir (%31). Bu bulgular eğitimin, işgücünün niteliğini artırması, bir iş için geçerli olabilecek beceri niteliğini kazandırması, iş arama sürecini kısaltması gibi bireysel etkilerinin yetersiz kaldığını, diğer bir ifade ile eğitim istihdam ilişkisinin sağlanması noktasındaki yetersizliğini destekler niteliktedir.

*İstihdamdaki yönelimler:* Çalışmanın bulguları, işgücü piyasasında iş arayanlar tarafından hizmetler sektörünün diğer sektörlerle göre daha fazla tercih edildiğini ortaya koymaktadır. İşgücü piyasasında hizmetler sektörüne yönelim tüm yaş grupları ve eğitim düzeyinde benzerlik göstermekle birlikte özellikle yükseköğretim mezunlarının hizmetler sektörünü tercih oranının görece olarak daha yüksek olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 6). Ancak sektör tercihinin yönelik dikkat çeken önemli bir bulgu, işgücü piyasasında özellikle meslek/teknik lise mezunlarının sanayi sektörünü tercih etme oranının yaklaşık %10 gibi düşük düzeyde olmasıdır.

*İş ve meslekten beklentiler:* İş arayanların neden işgücü piyasasında var olan açık işlerde çalışmak istemediklerinin nedenlerini anlayabilmek amacıyla, iş arayanların nasıl bir iş istedikleri ve çalışmak istedikleri işteki temel özellikleri on beş önerme sorusu ile sunulmuştur. Bu kapsamda, elde edilen

bulgular; iş arayanlar için işin ücret ve gelir koşulları, geliri destekleyici sosyal yardımlar en önemli unsurlar olarak ortaya çıkmıştır. Diğer bir ifade ile ücret, istihdamda en önemli unsur olarak öne çıkmaktadır. Benzer bir bulgu Akkaya (2017) tarafından yapılan çalışmada da yer almaktadır. Akkaya çalışmasında, iş gücü piyasasında kendilerine sunulan işi reddeden işsizlere işi reddetme sebeplerini araştırmış ve işi reddetme sebepleri olarak “önerilen ücretin, beklentileri karşılamaması” (%50) ve “servis imkânlarının olmaması” (% 40) olarak ileri sürülmüştür. Bu bulgular, işsizlerin kendileri ve aileleri için kabul edilebilir bir geçim düzeyine kavuşmalarını sağlayabilecek ücret düzeyine sahip bir iş arayışında olduklarını göstermektedir. Ayrıca bu ücret düzeyinin “abartılı” ya da “yüksek” düzeylerde bir ücret olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir. Aksine bu ücret düzeyinin asgari ücret düzeyinde bir ücret olduğu, bu çalışmamızın bulguları içerisinde yer almaktadır. Katılımcıların %34’nün araştırmanın referans dönemindeki (Mart-Mayıs 2018) 1.600 TL olan asgari ücret düzeyinde, % 32’sinin ise asgari ücretin bir basamak üzerinde 1.600-2.000 TL aralığında bir ücretle çalışmaya razı oldukları görülmektedir. Benzer bir bulgu Akkaya (2017) tarafından yapılan çalışmada, iş gücü piyasasında kendilerine sunulan işi reddeden işsizlerin yaklaşık yarısının, işi reddetme sebepleri olarak “önerilen ücretin, beklentileri karşılamaması” sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında işten beklenen en önemli üçüncü unsur ise kariyer fırsatları olarak öne çıkmaktadır. Literatürde Y kuşağı olarak adlandırılan (1980-2000 arası doğan) neslin çalışma hayatından beklentileri üzerine yapılan çalışmalarda “kariyer fırsatları” önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Bu çalışmaya katılanların % 62’sinin 15-24 yaş arası, % 16’sının 15-35 yaş arası gruplardan oluştuğu dikkate alındığında Y kuşağı olarak adlandırılan bu nesil için öne çıkan kariyer geliştirme fırsatları Özkan (2017) tarafından yapılan, Y kuşağı üyeleri için çalışma hayatı ve işverene yönelik beklentileri ile büyük oranda paralellik göstermektedir.

Çalışmanın gelir dışında kişiye saygınlık kazandırma, kendini gerçekleştirme gibi boyutları vardır. Çalışılan işte çalışana saygı duyulması, işçilerin işyerinde kendi çalışma koşullarını ilgilendiren konularda karar alma mekanizmalarına dâhil edilmeleri, endişelerini dile getirebilmeleri çalışmanın verimliliği ve istihdamın sürekliliği için önemli bir unsurdur. Araştırmada elde edilen bulgular da iş ile ilgili gelir dışında çalışmanın kişisel ve toplumsal boyutlardaki beklentileri kazandırabilecek nitelikte olması da iş arayanlar için öncelikli durumdadır.

Araştırma kapsamında çalışma koşullarına yönelik beklentiler değerlendirildiğinde; iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi kurabilecek uygun çalışma saatleri (ort. 4,8) ve işsizliğe karşı korunabileceği sürekli ve düzenli bir iş (ort. 4,7) olması öne çıkmaktadır.

İşsizlikle mücadele etmede, işgücü piyasasında daha iyi bir eşleşme sağlanacak şekilde vasıf ve beceri uyumsuzluğunun giderilmesi için başat değişken, piyasa odaklı bir eğitim sisteminin oluşturulmasıdır. Ancak iş piyasasında vasıf ve beceri uyumsuzluğunun giderilmesi noktasında eğitim sistemlerinin kalitesinin artırılması önemli olmasına rağmen, tek başına eğitim niteliği ve niceliğinin artırılması çözüm için yeterli olmayacaktır. Eğitim ve öğretim politikalarında ki sorunlar tek başına

beceri uyumsuzluğuna yol açamayacağı gibi tek başına sorunu çözmek içinde yeterli değildir. Bu bağlamda işgücü piyasasında var olan işlerin niteliğinin artırılması da uygun eşleşme için önemlidir. İşgücünün, işsiz olmalarına rağmen güvencesiz, geçici, vasıfsız ve düşük ücretli işlerde çalışmaya istekli olmamaları işgücü piyasasındaki düzgün iş (insana yakışır iş) açıklarının varlığını göstermektedir. Bu bağlamda işsiz bireylerin işgücü piyasasında var olan açık işleri beğenmemesi, diğer bir ifade ile “iş beğenmeme” nedeni düzgün işlerin yetersizliğinin bir sonucu olabilir. Bu nedenle özellikle genç ve eğitilmiş işsizliğin azaltılması için; işgücü piyasasında düzgün işlerin artırılması, yüksek eğitilmiş kişilerin istihdamını sağlayacak alanlarda yatırım ve istihdam teşviklerin artırılması önem göstermektedir.

## **KAYNAKÇA**

- Akkaya, T. (2017) “Türkiye’de İşsizlik Olgusu Bağlamında İş Beğenmeme Nedenleri İstanbul İli Örneği”, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Aktaş, M. T. (2017) “Küresel Ekonomik Kriz Sonrasında İşgücü Piyasasının Beceri Uyuşmazlığı Açısından Değerlendirilmesi: Eskişehir Örneği”, Çalışma ve Toplum, 2017(2), 617-645.
- Arpat, B. (2018) “Türkiye’de Genç İşsizlikle Mücadelede Meslek Yüksekokullarında Uygulanan İşbaşı Eğitimlerinin Rolü ve Önemi: Honaz MYO Örneği”, Çalışma ve Toplum, 2018(4), 2193-2229.
- Aygül, H. H. (2018) “Eğitime Erişim, Yoksulluk ve Formel/Enformel İşgücü Olarak Üniversite Gençliği: “İstihdam İçin mi Eğitim? Eğitim İçin mi İstihdam?”, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi-International Journal of Society Researches, 8(Özel Sayı), 58-87.
- Bayraktar, S. ve İncekara, A. (2013) “Türkiye’nin Genç İşsizlik Profili”, Çalışma İlişkileri Dergisi, 4(1), 15-38.
- Bedir, E. (2003) “Yirmibirinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi ve Eğitim İstihdam İlişkisi”, Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Özel Sayı, 53-64.
- Biçerli, M. K. (2009) “Çalışma Ekonomisi”, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Bingöl, U. (2019). Employment Policy Goals in Turkish Government Programs in Terms of Social Policies: Justice and Development Party Governments. İçinde: H. Kirer Silva Lecuna (Ed.), Smaller World, Bigger Issues: Growth, Unemployment, Inequality, and Poverty, (s.199-218) Berlin: PeterLang GmbH
- Bozdağlıoğlu, E. U. (2008) “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 45-56.
- Erdayı, U. A. (2009) “Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye”, Çalışma ve Toplum, 2009(3), 133-163.

- Erikli, S. (2015) “Sinop İlinde İşgücü Piyasasının Temel Sorunu: Beceri Uyumsuzluğu”, Çalışma Dünyası Dergisi, 2015(2), 18-33.
- Esas Sosyal. (2016) “Gençlik ve İstihdam Araştırmaları Özeti”, İstanbul: Esas Sosyal. Mart 2, 2019 tarihinde <http://www.esassosyal.org/files/arastirmalar/EsasSosyal-Arastirmalari-Ozeti.pdf> adresinden alındı
- Green, F. (2016) “Skills Demand, Training and Skills Mismatch: A Review of Key Concepts, Theory and Evidence”, Foresight, Government Office for Science.
- Günaydın, D. ve Çetin, M. (2015) “Genç İşsizliğin Temel Makroekonomik Belirleyicileri: Ampirik Bir Araştırma”, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(22), 17-34.
- ILO (2014) “Skills Mismatch in Europe”, International Labour Office; Dept.of Statistics. Geneva.
- Işığçok, Ö. (2014) “İstihdam ve İşsizlik”, Dora Yayınları, Bursa.
- İslamoğlu, E. (2014) “Sakarya’da İşsizliğin Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma”, Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi,2(3), 121-137.
- İŞKUR (2019) “Türkiye İş Kurumu 2018 Yılı Faaliyet Raporu”, Türkiye İş Kurumu Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı. Ankara.
- Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. (2007) “İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasaları Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri”, Ekin Basım Yayın, Bursa.
- Kurnaz, I. (2015) “İşgücü Piyasasında Nitelik Uyumsuzluğu: Düşük Nitelikli İşlerde Yüksek Nitelikli İşgücü”, Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi(16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı), 83-122.
- MEB. (2018) “Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim”, Milli Eğitim Bakanlığı. Ankara.
- Murat, S. ve Şahin, L. (2011) “Gençlerin İstihdamı/İşsizliği Bakımından Türk Eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2011(3), 93-136.
- Mütevellioglu, N., Zambak, M. ve Mert, M. (2010). İşsizlik, Üniversiteli Gençlik ve Gelecek: Bir Alan Araştırmasının Bulguları. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 11(1), 2007-230.
- Özaydın, M. M. (2013) “Genç İşsizlikle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Rolü ve Önemi”, Gençlik Araştırmaları Dergisi, 1(2), 121-145.
- Özdemir, S., Ersöz, H. Y. ve Sarıoğlu, İ. (2006) “İşsizlik Sorununun Çözümünde Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Desteklenmesi”, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2006-45, İstanbul.
- Özgüler, V. C. (2018) “İşgücü Piyasalarında Gençler ve Mesleki Yeterlilikler Sistemi”, Verimlilik Dergisi, 2018(2), 115-132.

- Özkan, G. (2017) “Küresel Eğilimler Doğrultusunda İşin Geleceği: Y Kuşağının Beklentileri Ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü”, Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Perry , A., Wiederhold, S. and Ackermann-Piek, D. (2014) “How Can Skill Mismatch be Measured? New Approaches with PIAAC”, *Methods, Data, Analyses*, 8(2), pp. 137-174.
- Sayın, F. (2011) “Türkiye’de 1988-2010 Döneminde Eğitim ve Büyümenin Genç İşsizliğine Etkisinin Analizi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(4), 33-53.
- SETA. (2012) “Türkiyenin İnsan Kaynağının Belirlenmesi”, *Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı Yayınları*, Ankara.
- Tansel, A. (2012) “2050’ye Doğru Nüfus Bilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış”, *Türkiye Turizm Stratejisi 2023, Eylem Planı 2007-2013*. TUSİAD.
- Tijdens, K. (2018) “Skill Mismatch Comparing Educational Requirements vs Attainments by Occupation”, *International Journal of Manpower*, 39(8), 996-1009.
- Tijdens, K., Beblavý, M. ve Thum-Thysen, A. (2018) “Skill Mismatch cComparing Educational Requirements vs Attainments by Occupation”, *International Journal of Manpower*, 39(8), 996-1009.
- TOBB. (2011) “2010 Genel Kurul Ekonomik Rapor”, Ankara: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği.
- TÜİK (2019) “Türkiye İstatistik Kurumu İşgücü İstatistikleri”, 12.03.2019 tarihinde <http://tuik.gov.tr> adresinden erişilmiştir.
- TÜİK (2019) “Türkiye İstatistik Kurumu İşgücü İstatistikleri”, Meta Veri. 12.04.2019 tarihinde [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) adresinden erişilmiştir.
- TÜRKONFED (2007) “Beceriler, Yeterlilikler ve Mesleki Eğitim: Finansman Yapısı ve Politika”, TÜRKONFED Yayınları, İstanbul.