



Türkiye Emek Piyasasında Çalışırken İş Arama Davranışı

Program Kodu: 1001

Proje No: 117R051

Proje Yürütücüsü:
Doç. Dr. Hüseyin KAYA

Araştırmacı:

Prof. Dr. Murat TAŞDEMİR

Bursiyerler:

Ayşe Şeyma Hakeri

Merve Bengü

Mucahide Çulhacı

KASIM 2019

ANKARA

ÖNSÖZ

Herhangi bir anda istihdamdaki bireylerin bir kısmı mevcut işlerinden ayrılmadan iş değiştirmek amacıyla aktif şekilde iş aramaktadır. Bu grup bütün iş arayanların oluşturduğu grup içerisinde azımsanamayacak bir orana sahiptir. Çalışırken iş arama davranışı emek piyasasındaki kaynak tahsisatı hakkında ipuçları vermektedir. Bu proje çalışırken iş arama davranışına odaklanmaktadır. Araştırmada Türkiye emek piyasasında çalışırken iş arama davranışını belirleyen demografik, iş ile ilgili ve yapısal faktörlerin etkilerini ekonometrik olarak tahmin etmeyi amaçlanmaktadır. Türkiye emek piyasasına dair hanehalkı seviyesinde kesit veriler kullanılarak çeşitli probit ve çok değerli probit tahminleri yapılarak, elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Bu proje 1001 Bilimsel Araştırmalar Destek Programı kapsamında 117R051 proje kodu ile TÜBİTAK tarafından desteklenmiştir. Projeye verdiği finansal destek için TÜBİTAK'a teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Hüseyin KAYA

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iii
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vi
ÖZET	ix
ABSTRACT	x
1. GİRİŞ	1
2. ÇALIŞIRKEN İŞ ARAMA LİTERATÜRÜ	2
3. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI.....	7
3.1 İşgücüne Katılım	7
3.1.1 İşgücüne Katılımın Genel Özellikleri	7
3.1.2 Yaş ve İşgücüne Katılım	12
3.1.3 Eğitim ve İşgücüne Katılım.....	14
3.1.5.İşgücüne Katılımın Uluslararası Karşılaştırması	17
3.2 İstihdam	19
3.2.1 Genel Özellikler.....	19
3.2.2 Yaş ve İstihdam	23
3.2.4. Eğitim ve İstihdam	24
3.2.5.İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	26
3.2.6. İstihdamın Uluslararası Karşılaştırılması	28
3.2.7. Kayıt Dışı İstihdam	28
3.3. İŞSİZLİK	29
3.3.1.Toplam İşsizlik.....	29
3.3.2. Cinsiyet ve İşsizlik	30
3.3.3.İşsizlik Süresi	31
3.3.4. Yaş ve İşsizlik.....	32

3.3.5. Eğitim ve İşsizlik	33
3.3.6. Bölgesel İşsizlik	35
3.3.7. İşsizliğin Uluslararası Karşılaştırması	36
3.4. NE OKULDA NE İŞTE (15-24 YAŞ ARASI).....	38
3.4.1. 15- 24 Yaş İşgücüne Katılım	39
3.4.2. 15-24 Yaş İstihdam	42
3.4.3. 15-24 Yaş Genç İşsizlik	45
3.5. Türkiye Emek Piyasasında Çalışanların Değerlendirilmesi	49
4. ÇALIŞIRKEN İŞ ARAMA DAVRANIŞI: BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER	56
5. VERİ SETİ VE EKONOMETRİK YÖNTEM	66
5.1 Veri Seti	66
5.2 Ekonometrik yöntem	68
6. TAHMİN SONUÇLARI	70
6.1 Probit tahminleri	70
6.2 Çok değerli probit modeli tahminleri	82
7. SONUÇ.....	86

TABLolar LİSTESİ

TABLO 5.1 ANALİZLERDE KULLANILAN DEĞİŞKENLERE AİT ÖZET TABLO	66
TABLO 6.1. BÜTÜN ÖRNEKLEM İÇİN PROBIT MODELİ TAHMİNLERİ	71
TABLO 6.2. KADINLAR İÇİN PROBIT MODELİ TAHMİNLERİ	73
TABLO 6.3. ERKEKLER İÇİN PROBIT MODELİ TAHMİNLERİ	74
TABLO 6.4. BÜTÜN ÖRNEKLEM İÇİN ÇOK DEĞERLİ PROBIT TAHMİNLERİ	79
TABLO 6.5. KADINLAR İÇİN ÇOK DEĞERLİ PROBIT TAHMİNLERİ	81
TABLO 6.6. ERKEKLER İÇİN ÇOK DEĞERLİ PROBIT TAHMİNLERİ	83

ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİL 3.1. TOPLAM İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI (%)	8
ŞEKİL 3.2. İBBS1 SINIFLANDIRMASINA GÖRE 15+ YAŞ GRUBUNUN TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI	9
ŞEKİL 3.3. İBBS2 SINIFLANDIRMASINA GÖRE 15+ YAŞ GRUBUNUN TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI	9
ŞEKİL 3.4. İBBS1 SINIFLANDIRMASINA GÖRE 15+ YAŞ BİREYLERİN CİNSİYETE GÖRE TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI	10
ŞEKİL 3.5. İBBS2 SINIFLANDIRMASINA GÖRE 15+ YAŞ BİREYLERİN CİNSİYETE GÖRE TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI	12
ŞEKİL 3.6. YAŞ GRUPLARINA GÖRE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI	13
ŞEKİL 3.7. YAŞ GRUPLARINA GÖRE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI KADIN- ERKEK	13
ŞEKİL 3.8. YAŞ GRUPLARINA GÖRE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI- KADIN	14
ŞEKİL 3.9. YAŞ GRUPLARINA GÖRE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI- ERKEK	14
ŞEKİL 3.10. EĞİTİM SEVİYELERİNE GÖRE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI	16
ŞEKİL 3.11. EĞİTİM SEVİYELERİNE GÖRE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI	16
ŞEKİL 3.12. İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI	17
ŞEKİL 3.13. İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI- ULUSLARARASI GRUP KARŞILAŞTIRMASI	18
ŞEKİL 3.14. İSTİHDAM ORANI	20
ŞEKİL 3.15. BÖLGESEL İSTİHDAM ORANLARI	20
ŞEKİL 3.16. 15-19 YAŞ GRUBU İÇİN BÖLGESEL İSTİHDAM ORANLARI	21
ŞEKİL 3.17. 20-24 YAŞ GRUBU İÇİN BÖLGESEL İSTİHDAM ORANLARI	21
ŞEKİL 3.18. 24-34 YAŞ GRUBU İÇİN BÖLGESEL İSTİHDAM ORANLARI	22

ŞEKİL 3.19. 35-54 YAŞ GRUBU İÇİN BÖLGESEL İSTİHDAM ORANLARI	22
ŞEKİL 3.20. 55+ YAŞ GRUBU İÇİN BÖLGESEL İSTİHDAM ORANLARI	23
ŞEKİL 3.21. YAŞ GRUPLARINA GÖRE İSTİHDAM ORANLARI.....	24
ŞEKİL 3.22. YAŞ GRUPLARINA GÖRE KADIN- ERKEK İSTİHDAM ORANLARI	24
ŞEKİL 3.23. EĞİTİM SEVİYELERİNE GÖRE TOPLAM İSTİHDAM ORANLARI	25
ŞEKİL 3.24. EĞİTİME GÖRE KADIN-ERKEK İSTİHDAM ORANLARI	26
ŞEKİL 3.25. SEKTÖRLERE GÖRE İSTİHDAM ORANLARI.....	27
ŞEKİL 3.26. CİNSİYETE VE SEKTÖRLERE GÖRE İSTİHDAM	27
ŞEKİL 3.27. 15 YAŞ ÜSTÜ İSTİHDAM ORANLARI ULUSLARARASI KARŞILAŞTIRMASI	28
ŞEKİL 3.28. KAYIT DIŞI İSTİHDAM ORANI.....	29
ŞEKİL.3.29. TOPLAM İŞSİZLİK ORANI VE GSYH BÜYÜME ORANI, TÜRKİYE, 1988-2018.....	30
ŞEKİL.3.30. ERKEK VE KADIN İŞSİZLİK ORANLARI (%), TÜRKİYE, 1988-2018 YILLARI	31
ŞEKİL.3.31. İŞ ARAMA SÜRELERİNE GÖRE İŞSİZ SAYISI (BİN), 15+, TÜRKİYE, 2014-2018	31
ŞEKİL.3.32. YAŞ GRUBUNA VE DÖNEMLERE GÖRE İŞSİZLİK ORANI (%), 15+ YAŞ, TÜRKİYE, 1998- 2018	33
ŞEKİL.3.33. YAŞ GRUPLARINA GÖRE KADIN VE ERKEKLERİN İŞSİZLİK ORANLARI (%), 15+ YAŞ, TÜRKİYE, 1998-2018.....	33
ŞEKİL.3.34. EĞİTİM DURUMUNA GÖRE İŞSİZLİK ORANLARI (%), TÜRKİYE, 1988-2018	34
ŞEKİL.3.35. EĞİTİM SEVİYELERİNE VE CİNSİYETE GÖRE İŞSİZLİK ORANLARI (%), 15+ YAŞ, TÜRKİYE, 1988-2018	34
ŞEKİL.3.36. BÖLGELERE GÖRE İŞSİZLİK ORANLARI (%),TÜRKİYE, 2004- 2018.....	35
ŞEKİL.3.37. İLLERE GÖRE İŞSİZLİK ORANLARI (%),TÜRKİYE, 2004-2018.....	36
ŞEKİL.3.38. TOPLAM İŞSİZLİK ORANLARI (%), 2018.....	37
ŞEKİL.3.39. TOPLAM İŞSİZLİK VE ÜLKE GRUPLARI, 2018	37
ŞEKİL.3.40. ERKEK VE KADIN İŞSİZLİK ORANLARI, 2018	37
ŞEKİL.3.41. ERKEK VE KADIN İŞSİZLİK ORANLARI VE ÜLKE GRUPLARI, 2018	38
ŞEKİL.3.42. EĞİTİM SEVİYESİNE GÖRE İŞSİZLİK ORANLARI, YÜKSEKÖĞRETİM, 25-64 YAŞ GRUBU (% 2017)	38
ŞEKİL 3.43. TÜRKİYE’DE 15- 24 YAŞ TOPLAM VE KADIN-ERKEK İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI.....	39
ŞEKİL 3.44. TÜRKİYE’DE 15- 24 YAŞ TOPLAM İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI VE ULUSLARARASI KARŞILAŞTIRMA (%)	39
ŞEKİL 3.45. TÜRKİYE’DE 15- 24 YAŞ KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI VE ULUSLARARASI KARŞILAŞTIRMA.....	40
ŞEKİL 3.46. TÜRKİYE’DE 15- 24 YAŞ ERKEKLERİN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI VE ULUSLARARASI KARŞILAŞTIRMA (%)	41
ŞEKİL 3.47. TÜRKİYE’DE EĞİTİM DURUMUNA GÖRE 15- 24 YAŞ GRUBUNUN TOPLAM İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI.....	42
ŞEKİL 3.48 TÜRKİYE’DE 15-24 YAŞ ARASI İSTİHDAM ORANLARI	42

ŞEKİL 3.49. 15-24 YAŞ CİNSİYETE GÖRE İSTİHDAM ORANLARI	43
ŞEKİL 3.50. TÜRKİYE’DE 15-24 YAŞ EĞİTİME GÖRE İSTİHDAM ORANLARI	44
ŞEKİL 3.51 15-24 YAŞ ULUSLARARASI İSTİHDAM ORANLARI KARŞILAŞTIRMASI	44
ŞEKİL 3.52. TOPLAM VE GENÇ İŞSİZLİK ORANLARI (%), 1988-2017.....	45
ŞEKİL 3.53. KADIN VE ERKEK 15- 24 YAŞ ARASI İŞSİZLİK ORANLARI (%), TÜRKİYE, 1988-2018	45
ŞEKİL 3.54. EĞİTİM SEVİYELERİNE GÖRE TOPLAM GENÇ İŞSİZLİK ORANLARI (%),1988-2018.....	46
ŞEKİL 3.55. EĞİTİM SEVİYESİNE VE CİNSİYETE GÖRE GENÇ İŞSİZLİK ORANLARI (%),1998-2018	47
ŞEKİL 3.56. ERKEKLERİN EĞİTİM SEVİYESİ VE YILLARA GÖRE İŞSİZLİK ORANLARI (%), 15-24 YAŞ, 1988-2008	47
ŞEKİL 3.57. KADINLARIN EĞİTİM SEVİYESİ VE YILLARA GÖRE İŞSİZLİK ORANLARI (%), 15-24 YAŞ,1988-2018	48
ŞEKİL 3.58. 15-24 YAŞ GENÇ İŞSİZLİK ORANLARI, 2018.....	49
ŞEKİL 3.59. İSTİHDAMDA OLAN BİREYLERİN İŞYERİNDEKİ DURUMU, (%), TÜRKİYE, 2000-2017	49
ŞEKİL 3.60. İSTİHDAMDAKİ BİREYLERİN ÇALIŞTIKLARI İŞYERİNİN STATÜSÜ, (%), TÜRKİYE, 2009- 2017	50
ŞEKİL 3.61. İSTİHDAMDAKİ BİREYLERİN İŞ BULMA YÖNTEMLERİ, (%), TÜRKİYE, 2004-2017.....	50
ŞEKİL 3.62. İSTİHDAMDA OLAN BİREYLERİN ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ, (%), TÜRKİYE, 2004-2017	51
ŞEKİL 3.63. İSTİHDAMDA OLAN BİREYLERİN İŞLERİNİN SÜREKLİLİK DURUMLARI, (%), TÜRKİYE, 2004-2017	52
ŞEKİL 3.64. EK BİR İŞTE ÇALIŞAN SAYILARININ YILLARA GÖRE DAĞILIMI, (%), TÜRKİYE, 2000-2017	53
ŞEKİL 3.65. EK BİR İŞTE ÇALIŞANLARIN EK İŞLERİNDEKİ DURUMU, (%), TÜRKİYE, 2009-2017	53
ŞEKİL 3.66. ERKEK VE KADIN ÇALIŞANLARIN ESAS İŞLERİNDEKİ HAFTALIK ORTALAMA ÇALIŞMA SAATLERİ	54
ŞEKİL 3.67. DAHA FAZLA GELİR ELDE ETMEK AMACIYLA GENELLİKLE ÇALIŞILAN SÜREDEN DAHA FAZLA ÇALIŞMAK İSTEYEN VE İSTEMEYENLERİN ORANI, 2000-2017	55
ŞEKİL 3.68. DAHA FAZLA SÜRE ÇALIŞMAK İSTEYEN ÇALIŞANLARIN İŞ TERCİHLERİ, (%), 2004-2017	55
ŞEKİL 4.1. İSTİHDAMDAKİ ÇALIŞANLARIN CİNSİYETE GÖRE İŞ ARAMA ORANLARI	57
ŞEKİL 4.2. EĞİTİM SEVİYESİNE GÖRE ÇALIŞIRKEN İŞ ARAYANLAR (%).....	58
ŞEKİL 4.3. ÇALIŞIRKEN İŞ ARAYANLARIN YAŞLARA GÖRE DAĞILIMI.....	59
ŞEKİL 4.4. MEDENİ DURUMA GÖRE ÇALIŞANLARIN İŞ ARAMA ORANLARI	60
ŞEKİL 4.5. KAYITLILIK DURUMUNUN ÇALIŞIRKEN İŞ ARAMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ.....	61
ŞEKİL 4.6. SEKTÖRLERE GÖRE ÇALIŞIRKEN İŞ ARAYANLARIN ORANLARI	62
ŞEKİL 4.7. İŞ BULMA YÖNTEMİNE GÖRE ÇALIŞIRKEN İŞ ARAMA DAVRANIŞI.....	63
ŞEKİL 4.8. ÇALIŞIRKEN İŞ ARAMANIN BÖLGESEL DAĞILIMI.....	64

ÖZET

Tam zamanlı bir işte çalıştığı halde başka bir iş arayanların oranı, birçok endüstrileşmiş ülkede olduğu gibi Türkiye’de de toplam iş arayanların önemli bir kısmını teşkil etmektedir. TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) Hanehalkı İşgücü Anketleri verilerine göre; 2017 yılında Türkiye’de iş arayanların %20’si hâlihazırda bir işte çalışmaktadır. Çalışırken iş aramaya ilişkin tercihler çalışanlara ait özellikler kadar emek piyasasının özellikleri tarafından belirlenmektedir. Bu çalışmanın amacı çalışanların ücret ve ücret dışı nedenlerle iş arama davranışlarının ekonometrik olarak analiz edilmesidir. Araştırmada Türkiye için Hanehalkı İşgücü Anketleri verileri kullanılarak çalışırken iş arama kararını belirleyen faktörler probit ve çok değerli probit yöntemleri ile tahmin edilmiştir. Bu çalışma, Türkiye’de çalışırken “ücret” ve “ücret dışı” nedenlerle iş arama davranışını ele alan ilk araştırmadır. Tahmin sonuçları, çalışırken iş arama olasılığının erkek, yüksek ücretli ve eğitilmiş çalışanlarda daha yüksek olduğunu göstermektedir. Sektörler, cinsiyetler ve bölgeler arasındaki ücret saçılımı arttıkça çalışırken iş arama olasılığı da artmaktadır. Çalışanların yaşı ile çalışırken iş arama olasılıkları arasında doğrusal olmayan bir ilişki gözlemlenmektedir. Çalışırken iş arama olasılığı otuzlu yaşların ortalarına kadar artmakta, daha sonra azalmaktadır. Diğer bir önemli bulgu ise, okul dışında eğitim alan çalışanların iş arama olasılığının daha yüksek olmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Çalışırken iş arama, emek piyasası, ikili probit, çok değerli probit.

ABSTRACT

The rate of people looking for new jobs while working in a full-time job makes up a considerable part of workers who look for jobs in Turkey as in many other industrialized countries. In 2017, according to TURKSTAT Household Labor Force Survey data, 20 percent of people who searched for employment in Turkey were already employed. The preferences for on-the-job search are determined by characteristics of the labor market as much as by individual characteristics of workers. The purpose of this research is to analyze econometrically on-the-job search behavior of workers due to wage and non-wage related reasons. In this study, factors determining on-the-job search behavior is estimated by probit and multinomial probit models using Household Labor Force Survey data set published by TURKSTAT. This is the first study focusing on “wage related” and “non-wage related” the on-the-job search in Turkey. The estimation results show that probability of on-the-job search is higher for male, high wage and educated workers. The probability of on-the-job search rises as the wage dispersion among sectors, genders and regions increases. We observe a nonlinear relationship between the probability of on-the-job search and age of workers. The probability of on-the-job search increases as workers get older up to mid-thirties, and decreases after that. Another important finding is that workers who received out-of-school training are more likely to search for another job while employed.

Keywords: On-the-job search, labor markets, bivariate probit, multinomial probit.

1. GİRİŞ

Ekonomide işgücünün tahsisatı her an gerçekleşen bir faaliyettir. Dolayısıyla iş gücü tahsisatının sadece işsizler, çalışanlar veya işgücüne katılmayanlar gibi stok değişkenler üzerinden anlaşılması mümkün değildir. İstihdama geçiş sadece işsizler grubundan değil, aynı zamanda halihazırda istihdam edilenlerden de gerçekleşmektedir. Firmalar için önemli bir maliyet unsuru olan emek deviniminin (labor turnover) önemli bir kısmı işten işe geçişlerden oluşmaktadır. Bu nedenle ekonomik daralma ve genişlemelerin etkilerini anlayabilmek ve modelleyebilmek için işten işe geçişlerin ve işten ayrılmaların arkasındaki faktörlerin anlaşılması gerekmektedir.

Çalışırken iş arama davranışı **“bir işte istihdam edilirken işini değiştirmek amacıyla aktif olarak iş aramak”** olarak tanımlanır. Buradaki önemli bir husus iş değiştirme niyetinin iş arama faaliyetine dönüşmesidir. İşlerini değiştirmeye karar veren çalışanlardan bazıları mevcut işinden ayrılmadan başka bir iş aramayı tercih ederken, bazıları işten ayrılarak iş aramayı tercih etmektedirler. İş değiştirmek amacıyla ayrılanlar “işsiz” grubunda değerlendirilirler. İşlerinden ayrılmadan iş arayanlar ise işgücü anketlerinde “istihdam edilenler” grubunda yer alırlar. Çalışırken iş arayanlar işlerini değiştirdiklerinde işsizlik yaşamadan işten işe geçmiş olurlar. İş arama ile ilgili tercihler çalışanlara ait özellikler kadar emek piyasasının özellikleri tarafından belirlenmektedir. İşten ayrılmanın olduğu kadar çalışırken iş aramanın da maliyetleri ve avantajları söz konusudur. Sözü edilen bu maliyetleri ve getirileri etkileyen faktörler çalışanların iş arama kararlarını da belirleyecektir. Çalışırken iş arama davranışının anlaşılması işgücünün uzun ve kısa dönemde yeniden tahsisatı sürecinin anlaşılması bakımından önem arz etmektedir.

Bu araştırmada Türkiye için, temsil kaabiliyetine sahip hanehalkı işgücü anketlerinden elde edilen bir veri seti kullanılarak çalışırken iş arama davranışını etkileyen faktörler ekonometrik yöntemler kullanılarak tahmin edilmektedir. Araştırmada çalışanların iş arama davranışları ikili (bivariate) probit ve çokdeğerli probit modelleri ile tahmin edilmiştir. İş arama davranışı modellenirken iş

aramanın ücret dışı nedenleri modele dahil edilmiştir. Bu şekilde çeşitli faktörlerin ücret ve ücret dışı nedenlerle iş arama davranışları üzerindeki etkileri elde edilmiştir.

Türkiye için 2004-2017 dönemi için yapılan ekonometrik tahminlerden çalışırken iş arama davranışına ilişkin bulgular erkeklerin, bekarların, üniversite mezunlarının ve kayıt dışı çalışanların iş arama olasılıkları daha yüksektir. Çalışanın aldığı ücret ve sektördeki ücretlerin saçılımı (dispersion) arttıkça iş arama olasılığı da artmaktadır. Çalışma hayatının ilerleyen dönemlerinde çalışırken iş arama olasılığı artmaktadır. Bu bulgu işgücü piyasasındaki eşleşme sorununa ve bunun getirdiği, verimlilikteki potansiyel düşüşe işaret etmektedir. Tahminlerden elde edilen diğer bir bulgu tanıdık referansı ile iş bulanların işini değiştirmek için iş arama olasılıklarının diğer yöntemlerle iş bulanlara göre daha fazla olmasıdır. Bu sonuç işgücü piyasasında tanıdık referanslarının çalışan niteliğine ilişkin nitelikli bir sinyal görevi görmediğini göstermektedir.

2. ÇALIŞIRKEN İŞ ARAMA LİTERATÜRÜ

İktisat yazınında çalışanların iş arama davranışının işten işe geçişler ile birlikte ele alındığı görülmektedir. İşten işe geçişlerin hepsi çalışırken iş arayanlar arasında gerçekleşmese de, iş arayanların iş değiştirme olasılıklarının aramayanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Örneğin İngiltere’de çalışırken iş arayanların iş değiştirme oranı aramayanlardan 6 kat daha fazladır (Futjita, 2012). Çalışırken iş arayanların oranlarına bakıldığında bu davranışı sergileyen çalışanların oranlarının göz ardı edilemeyecek büyüklüklere ulaştığı görülmektedir. İngiltere’de çalışırken iş arayanların oranı 2002-2009 yılları arasında ortalama %5,5 civarındadır (Futjita, 2012). Bu oran çalışma çağındaki nüfus içerisinde %4,1’e karşılık gelmektedir. Aynı dönemde ortalama işsizlik oranının %4,2 olduğu göz önüne alınırsa çalışırken iş arayan grubun büyüklüğü daha iyi anlaşılabilir. Çalışırken iş arayanların istihdamdakiler içindeki oranı ABD’de %4 civarında olarak tespit edilmiştir (Fallick and Fleischman, 2004- Bu oran Şubat 1997 ve Şubat 1999 CPS anketlerinde sorulan sorulardan elde edilmiştir). TÜİK tarafından yayımlanan Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) veri setinden yaptığımız hesaplamalar Türkiye için bu oranın 2012-2014 yılları arasında ortalama %4,5 civarında olduğunu göstermektedir. Çalışırken iş

arayanların oranı İtalya’da olduğu gibi istihdam edilenlerin %8’ine kadar çıkabilmektedir (Ponzo, 2012).

Eksik bilginin söz konusu olduğu bir ekonomide iş arama faaliyeti beşeri kaynakların etkin tahsisatı için önemli faaliyetlerden biridir. Teorik iş arama modellerindeki iş arama kararı, çalışanların iş aramanın marjinal maliyeti ile yeni işten elde edecekleri marjinal faydayı karşılaştırarak verdikleri bir optimal seçimle ortaya çıkar. Buradaki marjinal faydayı genellikle mevcut işin getirisi ile yeni işten elde edilecek beklenen getiri belirlemektedir. McCall (1970) ile başladığı kabul edilen ve emek piyasasındaki friksiyonları modellemeyi amaçlayan “iş arama” modelleri ilk jenerasyonlarında iş aramanın sadece işsizler tarafından gerçekleştirilen bir faaliyet olduğunu varsaymıştır. İlk olarak Burdett (1978) iş arama modellerine çalışırken iş aramanın dahil edilmesinin gerekliliğini vurgulayarak böyle bir model oluşturmuştur. Bu çalışmadan sonra çok geniş bir ampirik ve teorik literatür ortaya çıkmıştır.

Teorik düzlemde araştırmacılar genişleme dönemlerinde işsizlikteki azalmanın yavaş olması, ücretlerin dağılımının yüksek olması, firma büyüklükleri ve verimlilikteki farklılıklar gibi ampirik gözlemleri, çalışırken iş arama davranışı ile açıklamaya çalışmışlardır. Bu gelişmelere paralel olarak çalışırken iş arama ve işten ayrılma davranışını daha iyi anlamayı hedefleyen ekonometrik çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların bir kısmı çalışanların işten ayrılma niyetleri, işten işe geçişler gibi ilgili konuları ele alırken, bir kısım çalışmalar mevcut projede olduğu gibi sadece çalışırken iş arama davranışının belirleyicilerine odaklanmışlardır. Bu çalışmaların ilki Black (1981) tarafından Amerika için yapılmıştır. Daha sonra Pissarides and Wadsworth (1994) 1984 yılı, Fuentes (2002) ise 1996 yılı işgücü anketlerini kullanarak İngiltere’deki işgücünde çalışırken iş aramanın belirleyicilerini araştırmışlardır. Benzer çalışmalar Van Ophem (1991) tarafından Hollanda için, Ponzo (2012) tarafından İtalya için yapılmıştır. Marzano (2008) ise Hollanda, İtalya ve Portekiz için çalışırken iş arama davranışını belirleyen faktörleri tahmin etmeye çalışmıştır.

Türkiye için işsizlerin iş arama faaliyetlerine ilişkin çalışmalar (bkz. Taşçı, 2008) mevcut olsa da çalışırken iş arama davranışını inceleyen herhangi bir çalışma mevcut değildir. Diğer yandan bu konu ile ilişkili olan işten işe geçiş davranışı ile ilgili çalışmalar da sınırlıdır. Bu çalışmalardan biri olan Eryar ve Tekgüç (2014) işten işe geçişleri yani iş mobilitesini incelemeyi amaçlamaktadır. Bununla birlikte

çalışmada işten işe geçiş kategorisi işsizlikten işe geçişleri de içermektedir. İzmir'deki 3.162 haneye uygulanmış olan anketten elde edilmiş çapraz kesit verisinde çalışma çağındaki olan 6.993 bireye ait veriler bulunmaktadır. İş hareketliliğini gösterecek değişken olarak bir yıl önceki işyerine ilişkin soruya verilen cevapları kullanmışlardır. Erkekler ve kadınlar için ayrı ayrı tahminlerin elde edildiği çalışmada multinominal logit kullanılmıştır. Çalışmada seçim sorunu için herhangi bir çözüm oluşturulmamıştır. Söz konusu makalede çalışırken iş arama davranışına ilişkin herhangi bir analiz mevcut değildir. Bağımlı değişkeni oluşturan gruplara bakıldığında, işten işe geçiş olarak isimlendirilen kategorinin aynı zamanda işsizken istihdama geçenleri de kapsadığı görülmektedir. Bu nedenle bu kategorinin işten işe geçişi temsil etmediği görülmektedir.

Taşçı ve Tansel (2005) ve Tansel ve Kan (2012) Türkiye işgücü piyasasında istihdam, işsizlik ve işgücüne katılmama durumları arasındaki geçişleri incelemişlerdir. İki çalışma arasındaki temel farklar kullandıkları veri seti ve oluşturdukları bağımlı değişken kategorileridir. Taşçı ve Tansel (2005) 2001 ve 2002 yılları için Türkiye Hanehalkı İşgücü Anketleri'nden elde edilen panel veri setini kullanırken, Tansel ve Kan (2012) TÜİK tarafından uygulanan Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi'nden elde edilen veri setini kullanmışlardır. Taşçı ve Tansel (2005) çalışmasında istihdam, işsizlik ve işgücüne katılmama kategorileri oluşturulmuştur. Tansel ve Kan (2012) çalışmasında ise kayıt dışılık ve kendi hesabına çalışmaya göre ilave kategoriler oluşturulmuştur. Her iki çalışmada da yazarlar öncelikle Markov geçiş matrisi hesaplayarak işgücü piyasasındaki farklı durumlar arasındaki geçiş olasılıklarını bulmuşlardır, daha sonra çokdeğerli (multinomial) logit tahminleri yapmışlardır. Bu çalışmalarda bir işten diğer bir işe geçiş analiz edilen kategoriler arasında mevcut değildir. Çalışmalarda bir yıl önceki istihdamda iken bu yılda istihdamda olma durumu bir kategori olarak oluşturulmuştur. Dolayısıyla mevcut proje bu çalışmalardan önemli ölçüde ayrılmakta ve Türkiye'ye ilişkin literatür açısından yüksek özgün değere sahiptir.

İş arama davranışını inceleyen literatürde iki önemli eksiklik göze çarpmaktadır. Bunlardan ilki çalışmaların çoğunda sadece çalışanlardan oluşan örneklem kullanıldığı için önemli bir *seçim sapması* (selection bias) mevcuttur. Bu çalışmalar arasında seçim sapmasını dikkate alan tek çalışma Pissarides ve Wadsworth (1994) olmuştur. Eğer gözlemlenemeyen bireysel özellikler çalışanların istihdam durumlarını ve/veya aldıkları ücret üzerinde etkili ise bu durum parametre tahminlerinin aşağı doğru sapmalı olması sonucunu

doğuracaktır. Emek piyasası ile ilgili pek çok konuda olduğu gibi burada da seçim sapmasının dikkate alınması gerekir. Bu projede sözü edilen sorunu çözmek için Pissarides ve Wadsworth (1994) takip edilerek iki denklemlilik (seçilim ve çıktı denklemleri) probit modeli tahmin edilmiştir. Bu çalışma ile Pissarides ve Wadsworth (1994) çalışmasını ayıran en önemli iki husus bu çalışmanın “*ücret dışı nedenlerle iş arama*” davranışını modellemesi ve işbaşında eğitim, kayıt dışılık, sektörel ve yerel ücret dağılımı gibi faktörleri de incelemesidir. Ayrıca, Pissarides ve Wadsworth (1994) tarafından kullanılan veride çalışanların cari ücretleri mevcut olmadığı gibi imputasyon yoluna gidilmiştir. Buna karşılık bu çalışmada kullanılan veride çalışanların ücret bilgisi mevcuttur.

Literatürdeki ikinci önemli eksiklik mevcut çalışmaların iş arama davranışının temel motivasyonunun daha yüksek ücret olduğunu varsaymasıdır. İş arama modellerinde istihdam edilen bireylerin iş arama davranışının temel motivasyonu daha yüksek ücretli bir işe girmektir (Pissarides, 1994; Postel-Vinay ve Robin, 2002). Halen istihdamda olan bireylerin *rezervasyon* ücretleri (çalışmaya razı olacakları en düşük ücret) o işte aldıkları ücrete eşittir. Bu nedenle iş değiştirmeleri için daha yüksek bir teklif almaları gerekir. Dolayısıyla işten işe geçişlerin çalışanların ücretlerin artırması öngörülmektedir. Her ne kadar sözü edilen modellerdeki “ücret” teorik olarak çalışanın elde edeceği bütün getiriler şeklinde tanımlanabilirse de, modeller bu şekilde kurgulandığında bu modellerden hareketle yapılan ekonometrik çalışmalar sadece parasal ücreti kullanmaktadırlar. Diğer bir ifade ile modellerin öngörülerini ampirik araştırmalar ile test etmek sorunlu hale gelmektedir. Çünkü verilerde ücret dışı faktörlerin parasal karşılığının hesaplanması mümkün değildir. Bu nedenle çalışırken iş arama davranışını inceleyen ampirik çalışmaların odaklandıkları nokta ücretlerin iş arama davranışı üzerindeki etkileri olmuştur. İstisnasız bütün ekonometrik çalışmalar istihdamdayken iş arayanların ücret nedeni ile iş aradıklarını varsaymaktadır. Fakat elimizdeki bulgular işten işe geçişlerde bazı çalışanların mevcut ücretlerinden daha düşük ücretleri kabul ettikleri görülmektedir (Postel-Vinay ve Robin, 2002; Connolly ve Gottschalk, 2008; Fujita, 2012). İş arama modelleri bu davranışı açıklamada yetersiz kalmaktadır. Elimizdeki mikro veri setleri çalışanların ücret dışı faktörler nedeniyle de iş aradıklarını göstermektedir. Örneğin 2013 yılında çalışırken iş arayanların yaklaşık %45’i ücret dışı nedenlerle başka bir iş aramaktadır (TÜİK 2013 Hanehalkı İşgücü Anketi). Bu nedenle daha iyi ücret dışı niteliklere sahip bir işe geçmek için daha düşük ücrete razı olmaları söz konusudur.

Ücret dışı nedenlerle iş arayanların kimler olduğu birkaç açıdan önemlidir. İlk olarak yanlış eşleşme (veya kalitesiz eşleşme) problemi olarak nitelenen ve “*çalışan ile işin birbirlerine uygun olmaması*” şeklinde ifade edilebilecek durumun boyutlarını anlayabilmek, ücret dışı nedenlerle iş arayanların nitelikleri hakkında bilgi olmadan mümkün değildir. Yanlış eşleşme verimliliği olumsuz etkiler ve emek hareketliliğinin önemli nedenlerinden biridir. Emek piyasasını açıklamaya çalışan iş arama modellerinin öngörü performanslarını artırabilmenin yolu yanlış eşleşme dinamikleri ve boyutlarını anlamakla mümkündür. İş arama faaliyet bu yanlış eşleşmenin azalması ve verimliliğin artması için önemlidir (Topel ve Ward, 1992). Yanlış veya niteliksiz eşleşme aynı zamanda “yapısal işsizlik” olarak ifade edilen işsizliğin “friksiyonel işsizlik” bileşeninin kaynağıdır. İşinden memnun olmayan çalışanların bir kısmı iş değiştirmek amacıyla işlerinden ayrılarak işsiz gruba katılmaktadır. Mevcut işsizliğin önemli bir kısmının yapısal olduğu düşünüldüğünde, niteliksiz eşleşmenin boyutları ve niteliği hakkındaki her türlü bilginin önemi daha iyi ortaya çıkmaktadır.

İkinci olarak ücret dışı nedenlerle çalışırken iş arama davranışının konjonktür boyunca nasıl hareket ettiği işsizliğin anlaşılabilmesi açısından önemlidir. Çalışırken iş arama davranışı genişleme dönemlerinde işsizlikteki azalmanın yavaş olmasının bir nedeni olarak görülmektedir. Bu argüman çalışanların genişleme dönemlerindeki açık pozisyonlardan yararlanarak daha yüksek ücret için iş değiştirmek istediği varsayımına dayanmaktadır (bu argümanın teferruatı için bkz. Pissarides, 1994). Bu nedenle daralma dönemlerinde çalışırken iş aramanın azalması ve dolayısıyla işsizlikteki artışın da yavaşlaması beklenir. Diğer taraftan daralma dönemlerinde işini kaybetme korkusu nedeniyle iş arayanların sayısı artacaktır. Bu durum yukarıdaki mekanizmanın tersine işlemesi anlamına gelir. Bu ilişkinin anlaşılabilmesinin yolu ücret dışı nedenlerle çalışırken iş arayanların davranışının daha iyi anlaşılması gerekir.

Son olarak, ücret dışı nedenlerle iş arama davranışının incelenmesi kalitesiz (veya yanlış) eşleşmenin emek piyasasındaki gelişmelerden nasıl etkilendiğinin anlaşılması açısından da önemlidir. İşsizlikteki artış ile birlikte rezervasyon ücretlerinin düşmesi aynı zamanda kalitesiz çalışan-iş eşleşmelerini artırabilir. Genişleme dönemlerinde aynı ücrete kabul etmeyecekleri iş koşullarını daralma dönemlerinde kabul edenlerin sayısı artacaktır. Bu mekanizmanın tersi de mümkündür. Genişleme dönemlerinde işgücüne katılımın artması ve daha önce

çalışmayan bireylerin kalitesiz eşleşmeleri artırması söz konusudur. Bu gibi mekanizmalar sadece konjonktür hareketleri ile ilgili değildir. Yerel emek piyasası koşullarındaki değişimler, sektörel kaymalar vb. durumlarda da ortaya çıkabilecek sonuçlardır. Bu nedenle ücret dışı nedenlerle iş arama davranışının anlaşılması önem arz etmektedir. Literatürde ücret dışı nedenlerle çalışırken iş arama davranışını belirleyen faktörler üzerine herhangi bir çalışma mevcut değildir.

3. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI

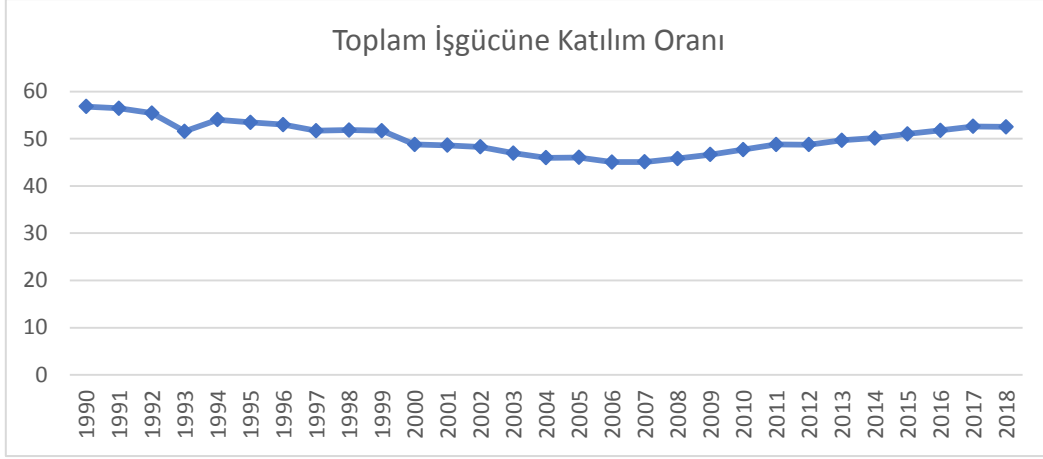
Emek piyasaları yoğun olarak regüle edilen bir piyasa olduğu için ülkeler arasında radikal yapısal farklılıkların mevcut olduğu bir piyasadır. Bu nedenle Türkiye'deki işgücü piyasasında çalışırken iş arama davranışını ele almadan önce bu piyasanın temel özelliklerinin ortaya konulması faydalı olacaktır.

3.1 İşgücüne Katılım

3.1.1 İşgücüne Katılımın Genel Özellikleri

Türkiye'de işgücü piyasasının en önemli özelliklerinden birisi genel işgücüne katılım oranının uluslararası karşılaştırmalara göre düşük olmasıdır. Diğer önemli özellik ise kadınların işgücüne katılım oranının hem Türkiye genelinde hem de uluslararası karşılaştırmalarda düşük olmasıdır. Özellikle eğitim durumu düşük düzeyde olan kadınların işgücüne katılım oranı ile eğitim durumu yüksek düzeyde olan kadınların işgücüne katılım oranı arasındaki büyük fark dikkat çekicidir.

Türkiye'de işgücüne katılım ile ilgili genel bilgiler 1988 – 2018 yılları için Şekil 3.1'de verilmiştir. Şekil ilgili tarih aralığındaki işgücüne katılım oranının genel eğilimi hakkında bize bilgi vermektedir.

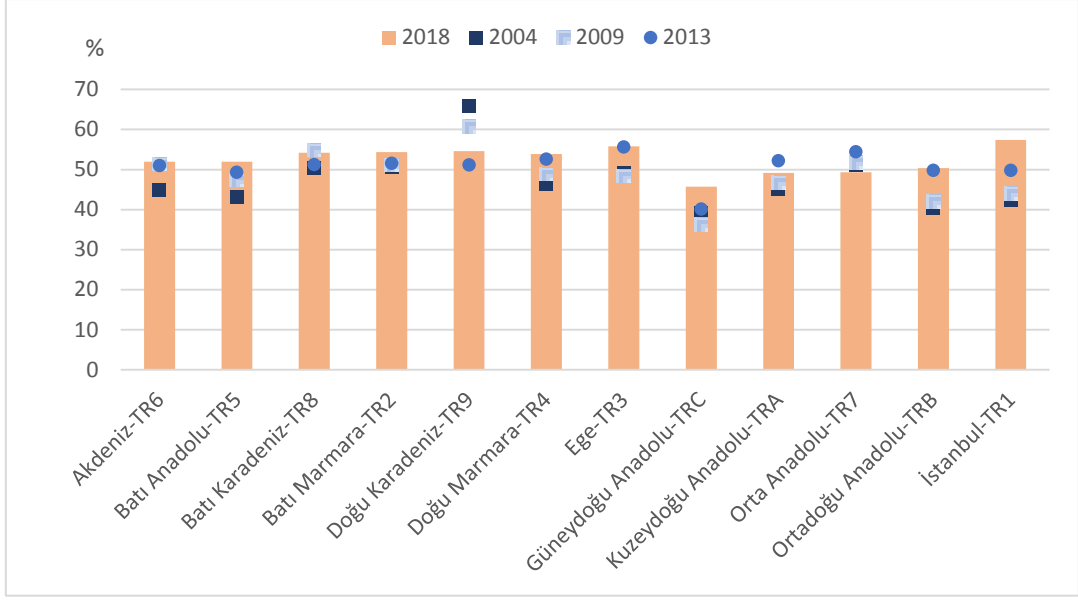


Kaynak: T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı verilerinden oluşturulmuştur.

Şekil 3.1. Toplam İşgücüne Katılım Oranı (%)

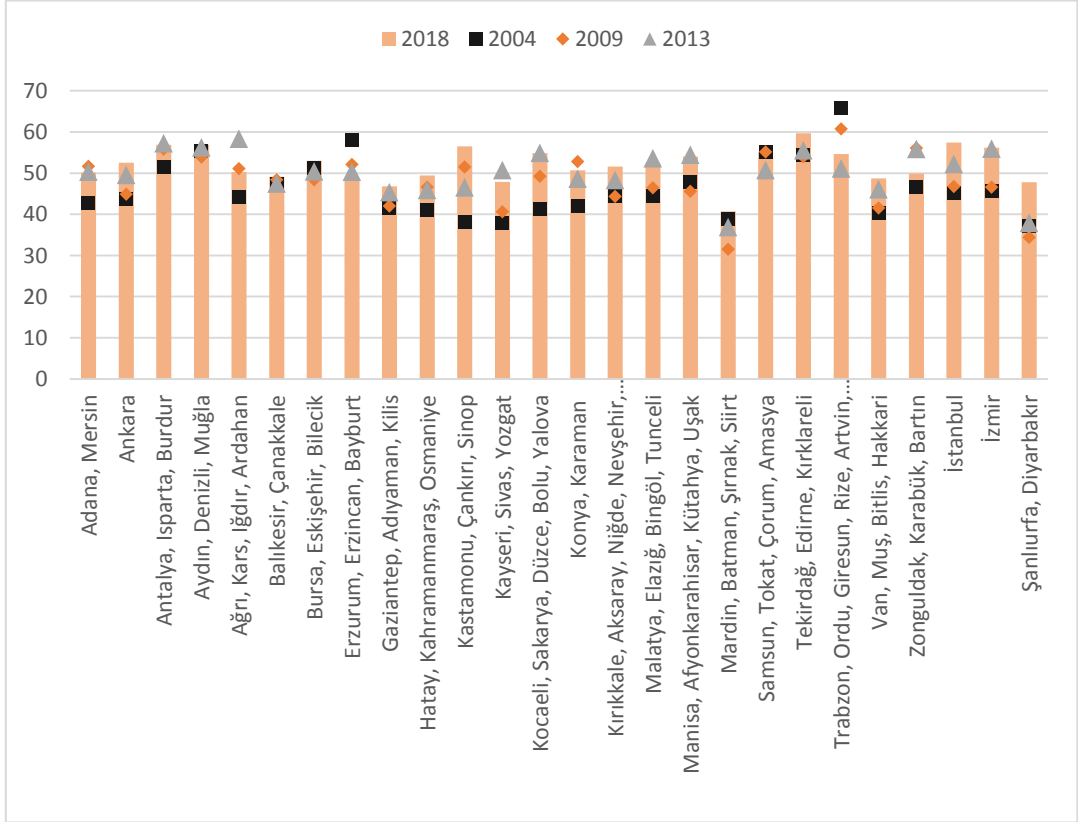
Şekil 3.1'e göre işgücüne katılım oranındaki en belirgin ve uzun süreli düşüş eğilimi 2000–2008 aralığındadır. Diğer yıllarda kısa süreli düşüşler görülmekle birlikte günümüze doğru işgücüne katılım oranının tekrar artmaya başladığı görülmektedir. Bütün yılların ortalamasına göre ilgili dönemde Türkiye için işgücüne katılım oranı yaklaşık yüzde 50 olmuştur.

Şekil 3.2. Türkiye için İBBS1 sınıflandırmasına göre bölgelerdeki işgücüne katılım oranları hakkında bilgi vermektedir. 2004 yılından günümüze işgücüne katılımın en fazla düşüş gösterdiği bölge Doğu Karadeniz'dir. Düşüş görülen diğer bölge Orta Anadolu bölgesidir. Aynı dönemde işgücüne katılımın en fazla arttığı bölge ise İstanbul'dur. İşgücüne katılımın belirgin artış gösterdiği diğer bölgeler, Ortadoğu Anadolu, Batı Anadolu ve Doğu Marmara'dır.



Kaynak: TÜİK, HİA 2004, 2009, 2013 ve 2018 verilerinden oluşturulmuştur

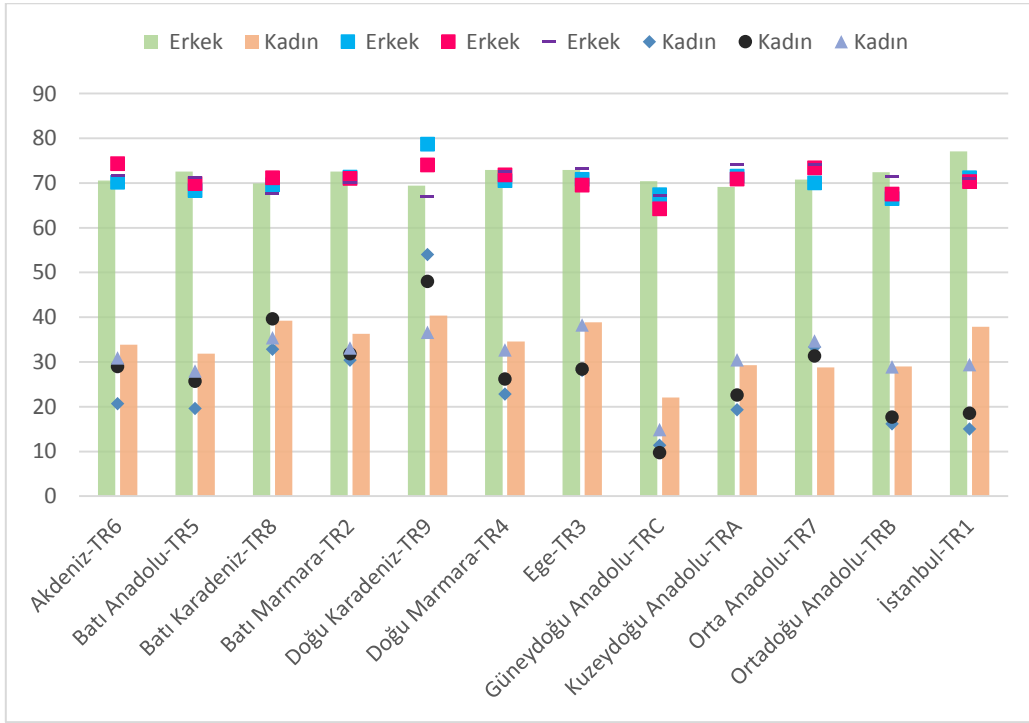
Şekil 3.2. İBBS1 sınıflandırmasına göre 15+ yaş grubunun Türkiye’de işgücüne katılım oranları



Kaynak: TÜİK, HİA 2004, 2009, 2013 ve 2018 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.3. İBBS2 sınıflandırmasına göre 15+ yaş grubunun Türkiye’de işgücüne katılım oranları

Şekil 3.3. Türkiye için İBBS2 sınıflandırmasına göre bölgelerdeki işgücüne katılım oranları hakkında bilgi vermektedir. TÜİK tarafından yayımlanan Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) verilerinden oluşturulan bu grafiğe göre 2004 yılından günümüze işgücüne katılımının en fazla düşüş gösterdiği iller; Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane ve Erzurum, Erzincan, Bayburt olmuştur. Aynı dönemde işgücüne katılımının en fazla arttığı iller ise Kastamonu, Çankırı ve Sinop olmuştur. Belirgin artışların görüldüğü diğer iller sırasıyla Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova, İstanbul, Şanlıurfa, Diyarbakır ve İzmir olmuştur. İşgücüne katılım oranının minimum artış gösterdiği iller Samsun, Tokat, Çorum ve Amasya olmuştur.



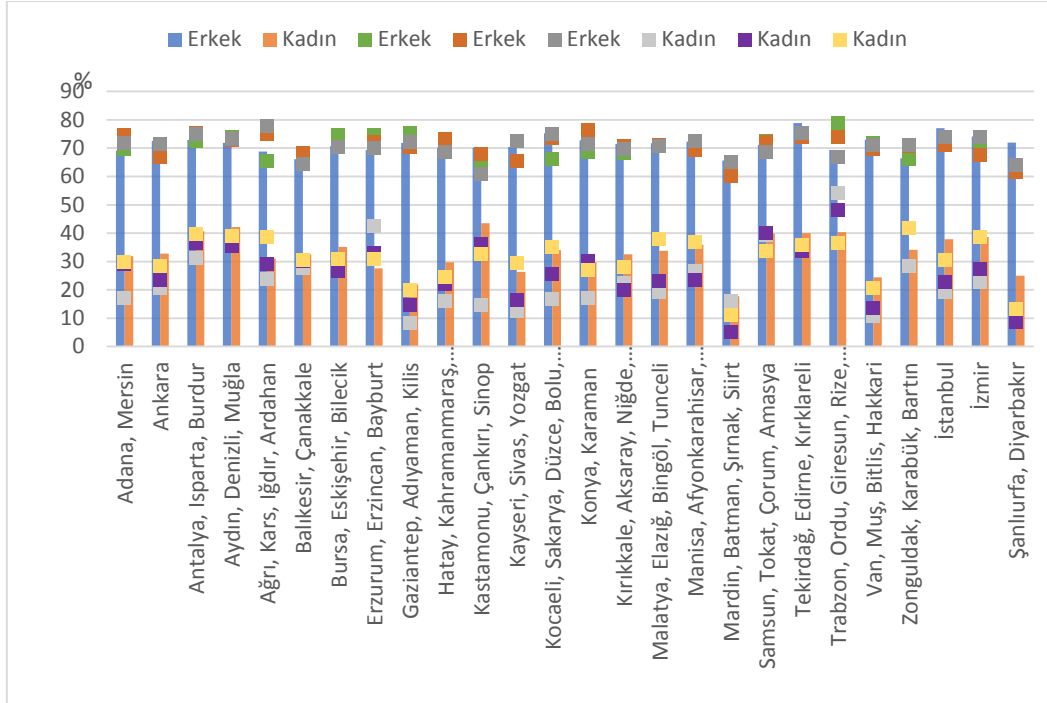
Kaynak: TÜİK, HİA 2004, 2009, 2013 ve 2018 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.4. İBBS1 sınıflandırmasına göre 15+ yaş bireylerin cinsiyete göre Türkiye'de işgücüne katılım oranları

Şekil 3.4. Türkiye için İBBS1 sınıflandırmasına göre bölgelerin cinsiyet bazında işgücüne katılım oranları hakkında bilgi vermektedir. 2004 yılından günümüze erkek işgücüne katılımında sadece Doğu Karadeniz ve Kuzeydoğu Anadolu bölgesinde oran kaybı görülürken, İstanbul ve Ortadoğu Anadolu en fazla oran artışının görüldüğü bölgeler olmuştur. Türkiye'nin diğer bölgelerindeki erkek

işgücüne katılım oranı ön dört yıllık süreçte birbirine yakın değerde artışa sahip olmuştur. Aynı şekilde kadınların işgücüne katılım oranı her bir yılda ve her bir bölgede oldukça dalgalı görünmektedir. 2018 yılı için kadın işgücü katılımının en düşük orana sahip olduğu bölge Güneydoğu Anadolu iken; en fazla orana sahip bölgeler Doğu Karadeniz, Batı Karadeniz, Ege ve İstanbul ve Batı Marmara'dır ve diğer bölgelerde kadınların işgücüne katılım oranı birbirine yakın değerdendir. 2004 yılından günümüze kadınların işgücüne katılımı en fazla Doğu Karadeniz bölgesinde düşüş gösterirken, Orta Anadolu bölgesinde de bir miktar düşüş göstermiştir. Diğer bölgelerde kadınların işgücüne katılımında pozitif eğilim görülürken İstanbul, Ege, Akdeniz, Doğu Marmara ve Ortadoğu Anadolu belirgin artışların görüldüğu bölgeler olmuştur.

şekil 3.5. Türkiye için İBBS2 sınıflandırmasına göre illerin cinsiyet bazında işgücüne katılım oranları hakkında bilgi vermektedir. 2004 yılından günümüze erkek işgücü katılımı, Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane illerinde en fazla oran kaybına sahipken, Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova ile şanlıurfa ve Diyarbakır en fazla oran artışının olduğu iller olmuştur. Aynı şekilde kadınların işgücüne katılım oranına baktığımızda illere göre yıllar içinde oldukça dalgalı bir tablo görölmektedir. 2004 yılından günümüze kadın işgücüne katılımında en fazla düşüş görölen iller Erzurum, Erzincan, Bayburt ile birlikte Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane'dir. Kadın işgücüne katılımında en fazla artışın görüldüğu iller Kastamonu, Çankırı, Sinop olmakla birlikte, İstanbul ile Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova illerinde de belirgin artış görölmektedir. Kadının işgücüne katılımının minimum artış gösterdiğu iller Samsun, Tokat, Çorum, Amasya ile Mardin, Batman, şırnak ve Siirt'tir.

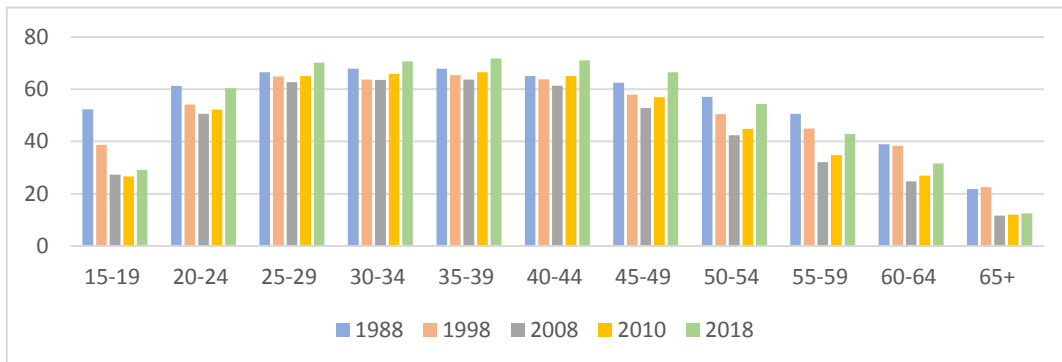


Kaynak: TÜİK, HİA 2004, 2009, 2013 ve 2018 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.5. İBBS2 sınıflandırmasına göre 15+ yaş bireylerin cinsiyete göre Türkiye’de işgücüne katılım oranları

3.1.2 Yaş ve İşgücüne Katılım

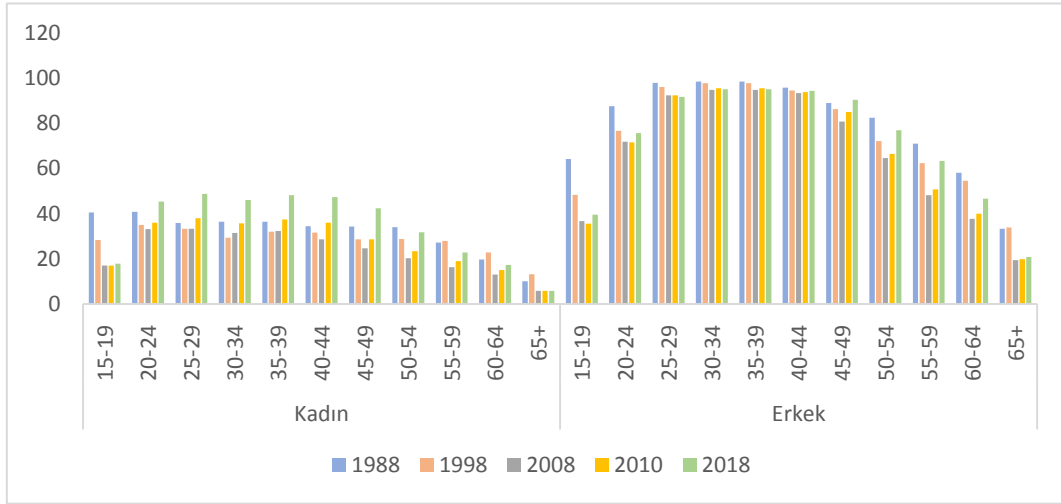
Bu bölümde yaşa göre işgücüne katılım oranları, genel katılım oranları ve kadın – erkek işgücüne katılım oranları bakımından ayrı ayrı ele alınmıştır. Böylelikle hem genel nüfusun hem de kadın ve erkek bireylerin Türkiye’de işgücüne giriş ve işgücünden çıkış örüntüsü ortaya konulacaktır. Bu çerçevede, yaşa göre genel katılım oranları ve kadın- erkek bireylerin işgücüne katılım oranları 1988 ve 2018 yılları için Şekil 3.6, ile Şekil 3.7, 3.8, 3.9’da verilmiştir.



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.6. Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılım Oranları

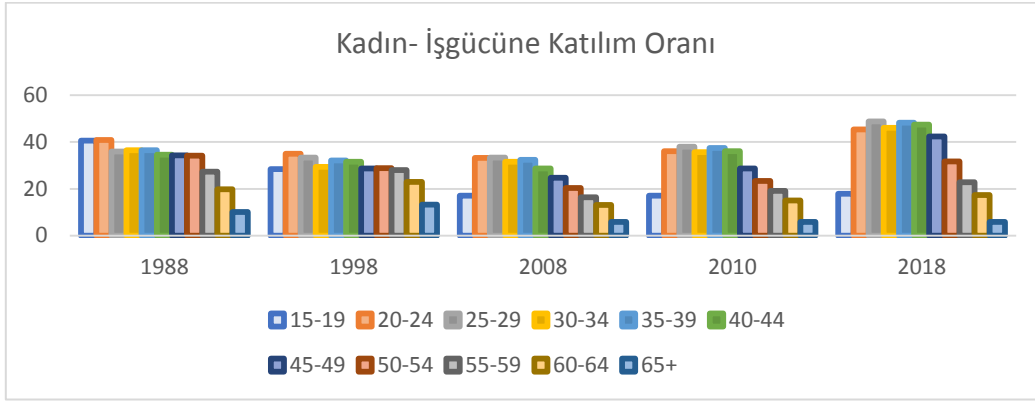
Şekil 3.6'ya göre 1988- 2018 yıllarını kapsayan dönemde işgücüne katılım oranlarının 25- 44 yaş aralığında en yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Şekilde belirgin şekilde görüldüğü gibi 45 ve üzeri yaş gruplarında işgücüne katılım oranları azalmaya başlamaktadır. Tüm yaş grupları için işgücüne katılım oranlarındaki en belirgin düşüşler 1998- 2008 yılları aralığında olmuştur. 2008 sonrasında tekrar yükselişe geçen işgücüne katılım oranı 2010 yılından itibaren daha dik bir eğimle yükselmeye devam etmiştir. Ayrıca 65+ yaş grubunun 1998 senesinden sonra yaşadığı düşüş trendinden çıkamadığı ve en düşük seviyede katılım oranını sürdürdüğü görülmektedir.



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerinden oluşturulmuştur

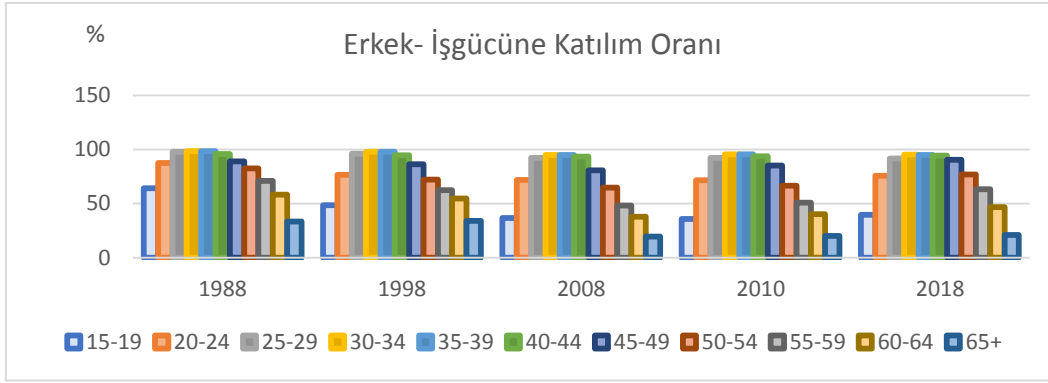
Şekil 3.7. Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılım Oranları Kadın- Erkek

Şekil 3.7'ye bakıldığında ilk olarak, kadınların işgücüne katılım oranının her yaş grubunda erkeklerinkinden daha düşük olduğu görülmektedir. Tüm yaş grupları için 2008- 2010 yıllarında kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları en düşük seviyede olmuştur. 2010 yılı sonrasında tüm yaş grupları için tekrar artmaya başlayan işgücüne katılım oranlarının 2018 yılında belirgin bir yükseliş gösterdiği özellikle kadınlarda bu yükselişin dikkat çekici olduğu görülmektedir.



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.8. Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılım Oranları- Kadın



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.9. Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılım Oranları- Erkek

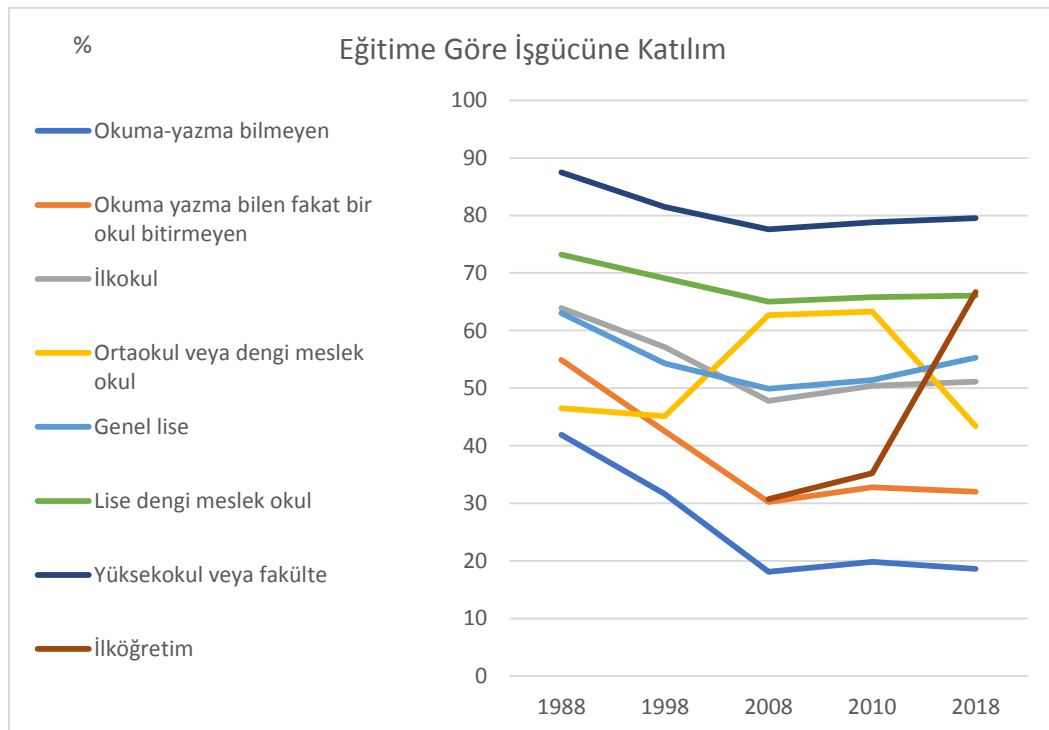
Şekil 3.8 ve 3.9'a baktığımızda ilgili yıllarda kadınların 20-44 yaş aralığında, erkeklerin ise 25- 44 yaş aralığında işgücüne katılım oranlarının en yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Ayrıca 2010 yılı sonrasında kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerin işgücüne katılım oranından daha dik bir eğimle artış göstermektedir. Kadınlarda 45 yaş sonrasında erkeklerde ise 50 yaş sonrasında işgücüne katılımda belirgin düşüşlerin başladığı görülmektedir. Kadın ve erkekler için 65+ yaş en düşük işgücüne katılım payına sahip grup olarak görülmektedir.

3.1.3 Eğitim ve İşgücüne Katılım

1990'ların başlarından itibaren Türkiye'de bütün eğitim düzeylerinde imkanlar ve fırsatlar artmıştır. 1997'de 4306 sayılı yasa ile zorunlu eğitim, ilkokuldan sonra

ortaokulu da içerisinde alarak sekiz yıla çıkarılmıştır. Daha sonra 2012’de yapılan düzenlemeyle zorunlu eğitim süresi liseyi de kapsayarak on iki yıla çıkarılmış, ayrıca bu dönem içerisinde birçok kamu üniversiteleri ve özel üniversiteler açılmıştır. Yapılan bu yeniliklerle, artan eğitim kurumları sayısı, imkân ve olanaklar okullaşma oranlarının artmasına katkıda bulunmuştur.

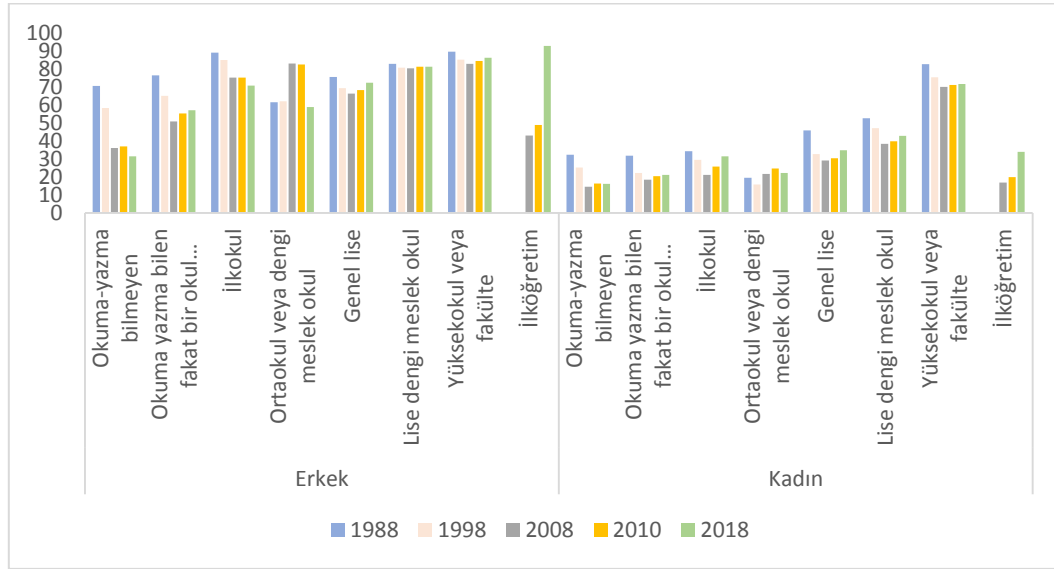
Şekil 3.10 1988 ve 2010 yıllarında Türkiye’de işgücünün eğitim durumu hakkında bilgi vermektedir. Toplam işgücü içerisinde 1988 yılından 2008’e okuma-yazma bilmeyenlerin ve okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerin oranı önemli bir düşüş göstermiştir. İşgücü içerisinde okuma yazma bilmeyenlerin oranı %42 seviyesinden %18’e düşerken, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerin oranı %55 seviyesinden %32’ye düşmüştür. Bu yıllar aralığında işgücü içerisinde ilkokul mezunları ve genel lise mezunları oranında da belirgin azalış görülmektedir. Bir süre durağan seyir izleyen işgücü gruplarının içerisinde 2010’dan sonra ilkokul, genel lise ve ilköğretim mezunu bireylerin payı artmaktadır. Özellikle ortaokul mezunlarını da kapsayan ilköğretim düzeyinin işgücü içerisindeki payının 2010’da %35 iken 2018’de yaklaşık %67’ye çıktığı belirgin şekilde görülmektedir. Toplam işgücü içerisinde yüksekokul veya fakülte bitirmiş bireylerin payı her zaman en yüksek seviyede olmuştur. İlköğretim seviyesindeki bireylerin işgücünün eğitim durumu tablosunda çizmiş olduğu farklılık haricinde genel dağılım bireylerin eğitim seviyesi ile işgücü içerisindeki paylarının aynı yönlü hareket ettiğini göstermektedir.



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.10. Eğitim Seviyelerine Göre İşgücüne Katılım Oranları

Şekil 3.11 1988'den 2018'e Türkiye'de eğitime göre işgücüne katılım oranlarını cinsiyet bazında vermektedir. Bu şekilde de daha önce bahsedilen durumun benzeri görülmektedir. Tüm eğitim düzeylerinde erkeklerin işgücüne katılım oranı kadınlarınkinden daha yüksektir. Kadınların işgücüne katılım oranı yükseköğretim düzeyinde en yüksek seviyededir ve diğer eğitim düzeylerinde çok düşüktür. Erkeklerin işgücüne katılım oranında eğitim düzeyi çarpıcı artış azalış sağlamamakta fakat kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi işgücüne katılım oranlarını önemli derecede arttırmaktadır. Özellikle yüksekokul veya fakülte bitirmiş kadınların işgücüne katılım oranı dikkat çekmektedir. Bu da yükseköğretimin kadınların işgücüne katılımında önemli bir rol oynadığını göstermektedir.



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerinden oluşturulmuştur

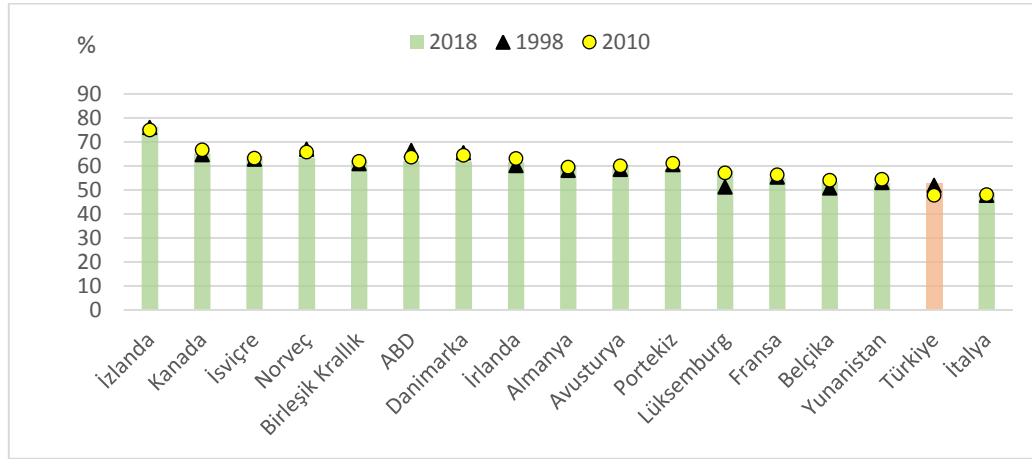
Şekil 3.11. Eğitim Seviyelerine Göre İşgücüne Katılım Oranları

Şekil 3.11'de görebileceğimiz bir diğer durum işgücüne katılım oranının 1988'den 2010'a zaman içerisinde düşmesidir. Bu durum hem erkeklerde hem de kadınlarda bütün eğitim düzeylerinde -ortaokul veya dengi meslek okul hariç- gözlenmektedir. En fazla düşüş okuma- yazma bilmeyenler düzeyinde olmuştur. Bu oran 1988'de erkeklerde %70,5, kadınlarda %32 iken; 2018'de erkeklerde %31, kadınlarda %16 seviyesine inmiştir. Diğer eğitim düzeylerinde düşüş

yüzdesi daha küçük oranlarda gerçekleşmiştir. Özellikle kadınların işgücüne katılımında önemli rol oynadığı bilinen yüksekokul veya fakülte düzeyinde işgücüne katılım oranı 1988'den 2018'e erkeklerde %3,4 azalırken, kadınlarda yaklaşık %11 azalmıştır. Ayrıca şekilden de cinsiyetler arasındaki bu fark okunabilmektedir. Erkeklerin işgücüne katılımının düşüş yüzdesi eğitim düzeyleri arttıkça azalmaktadır. Fakat kadınların eğitim düzeyleri arttıkça işgücüne katılımın düşüş yüzdesinin fazla etkilenmediği gözlenmektedir.

3.1.5.İşgücüne Katılımın Uluslararası Karşılaştırması

Bu bölümde Türkiye'nin işgücüne katılım oranları bazı ülkeler ve ülke gruplarıyla karşılaştırılmıştır. Şekil 3.12'de 1998, 2010 ve 2018 yılları için işgücüne katılım oranları OECD üyesi ülkeler için verilmiştir. Şekilde görüleceği üzere Türkiye OECD ülkeleri arasında İtalya'dan sonra en düşük orana sahiptir.



Kaynak: Dünya Bankası WDI verilerinden oluşturulmuştur

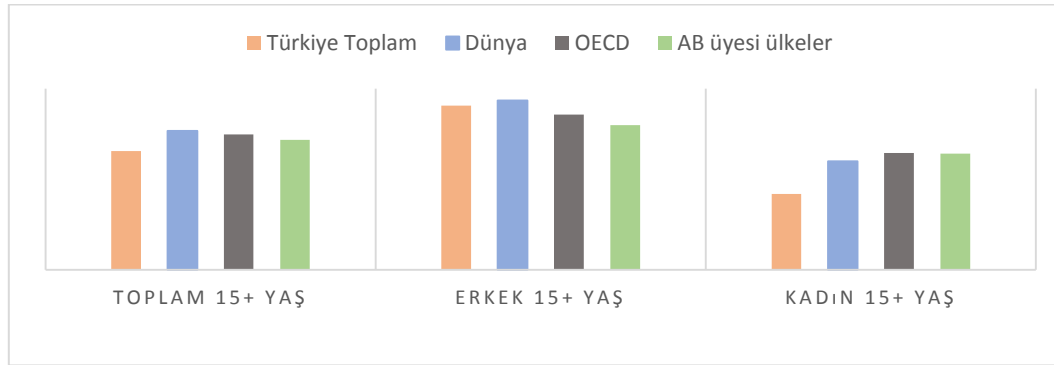
Şekil 3.12. İşgücüne Katılım Oranı

Tablo 3.1 verilerine baktığımızda 2018 yılı için karşılaştırmalarda 15+ yaş aralığı dikkate alındığında, Türkiye'nin yüzde 52,52 katılım oranı ile OECD' de en düşük orana sahip ülkelerden olduğu görülmektedir. Bu yaş aralığı için işgücüne katılım oranı OECD ülkelerinde ortalama yüzde 59,88 iken AB üyesi ülkelerde ise yüzde 57,44'dür.

İşgücüne katılım oranına cinsiyet bazında bakıldığında Dünya Bankası verilerine göre Türkiye erkeklerin işgücüne katılım oranı bakımından (%72,5) dünya ortalamasına (%74,86) çok yakinken, kadınların işgücüne katılım oranı

bakımından (%33,52) dünya ortalamasının (47,86) çok uzağındadır. Şekil 3.13'ten de belirgin şekilde görülebileceği gibi bu verilere göre Türkiye'de işgücüne katılım oranlarının düşük olmasının temel sebebi kadınların işgücüne katılım oranlarının çok düşük olmasıdır.

Tarımsal faaliyetlerin yoğun olduğu kırsal kesimlerde, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların işgücüne katılım oranları yüksektir. Sanayi ve diğer iş kollarının yoğunlukla yürütüldüğü kentlerde ise bu oran oldukça düşük seviyelerde seyretmektedir. İş gücü piyasasının kırsal alanlarda kadın istihdamına yönelik bu denli etkisi, 1980'lerden bu yana artan kentleşme süreci dolayısıyla kesintiye uğramıştır. Kırdan kente göç eden kadınlar, geleneksel aile modelinin etkileri ve eğitim seviyelerinin düşük olması sebebiyle kentlerde işgücü piyasasına dahil olamamaktadır. Kayıt dışılık, düşük ücretler, çocuk bakımı, geleneksel aile yapısı ve belirsiz iş koşulları sebebiyle kentlerde düşük eğitilmiş kadınların işgücü piyasasına dahil olmaları kısıtlıdır (World Bank 2009:12,21). Yukarıda belirtilen toplum koşulları ve yapısal dönüşümün etkileri Türkiye'de işgücüne katılım oranının düşük seviyede olmasının ve cinsiyetler arasında derin farklılık oluşmasının zeminini oluşturan etkenlerdendir.



Kaynak: Dünya Bankası WDI verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.13. İşgücüne Katılım Oranı- Uluslararası Grup Karşılaştırması

Tablo 3.1. İşgücüne Katılım Oranı (15 Yaş Üstü Nüfus) - Uluslararası Grup Karşılaştırması Verileri

	Toplam 15+ yaş	Erkek 15+ yaş	Kadın 15+ yaş
Türkiye Toplam	52,52	72,55	33,52

Dünya	61,37	74,86	47,86
OECD	59,88	68,53	51,6
AB üyesi ülkeler	57,44	63,93	51,26

Kaynak: Dünya Bankası WDI verilerinden oluşturulmuştur

3.2 İstihdam

3.2.1 Genel Özellikler

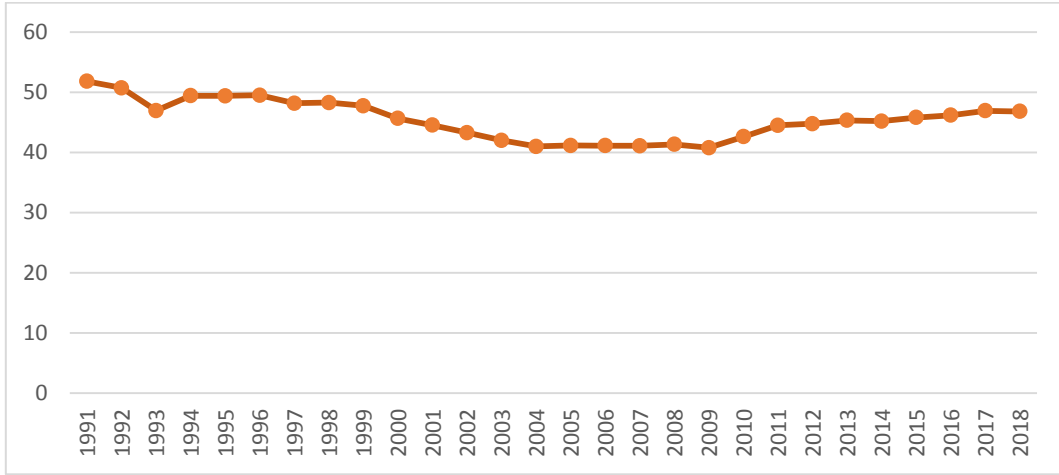
İstihdam sözlük tanımı olarak bir görevde bulunma, bir işte kullanma olarak tanımlanmaktadır (TDK). Ekonomik bir kavram olarak istihdam bir kurumda bulunan işçilerin çalıştırılması veya herhangi bir üretim faaliyetinde bulunmalarına imkan sağlanması olarak tanımlanabilir (Güçlüoğlu, 2017). Daha geniş anlamda istihdam, referans dönemi içerisinde en az bir saat emek faktörü dahil diğer tüm üretim faktörleri ile herhangi bir üretim faaliyetinde bulunan, ücretli, yevmiyeli, maaşlı, kendi hesabına çalışan, işveren ve aile hesabına çalışan herkes istihdamda kabul edilir (Tansel, 2012). İstihdamın ortaya çıkardığı etkileri kontrol etmek ve emek faktörünü etkin bir şekilde faaliyette bulundurmak her ülke için önemli amaçlardan biridir. Ülkeler tam istihdam seviyesine ulaşmayı amaçlarlar. Yani tam istihdam çalışma arzusunda bulunan herkesin çalıştığı, kimsenin üretim faaliyetinin dışında kalmadığı bir durumu ifade eder. Tam istihdamın gerçekleşmesi ve sürdürülebilir olması için yatırımın, ülkede var olan sermayenin ve teknolojik ilerlemenin sürekli bir gelişim göstermesi gerekir.

Bu bölümde istihdam ile ilgili genel çerçeve çizilip, 1980'lerden bugüne kadar ki istihdamın yıllar içerisindeki genel eğilimi ortaya koyulmuştur. Tablo 3.2. Türkiye'nin dönemler itibarıyla istihdam verilerini göstermektedir. Şekil 3.14'de de görüldüğü üzere istihdam oranları Türkiye'de son yıllarda istikrarlı bir şekilde artış göstermiştir. Bugünkü istihdam miktarı 1980'li yıllardaki istihdam miktarını ikiye katlamıştır.

Tablo 3.2. İstihdam Verileri

Yıllar	1980	1990	2000	2010	2015	2016	2017
İstihdam	14.267	16.845	19.608	22.594	26.621	27.205	28.189
Oranları							

Kaynak: T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı verilerinden oluşturulmuştur.



Kaynak: Dünya Bankası WDI verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.14. İstihdam Oranı

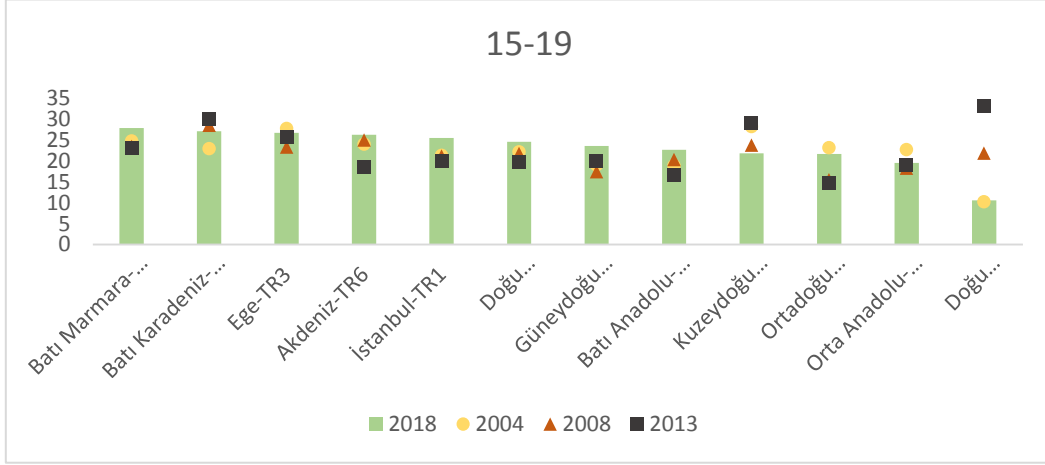


Kaynak: TÜİK, HİA 2004, 2009, 2013 ve 2018 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.15. Bölgesel İstihdam Oranları

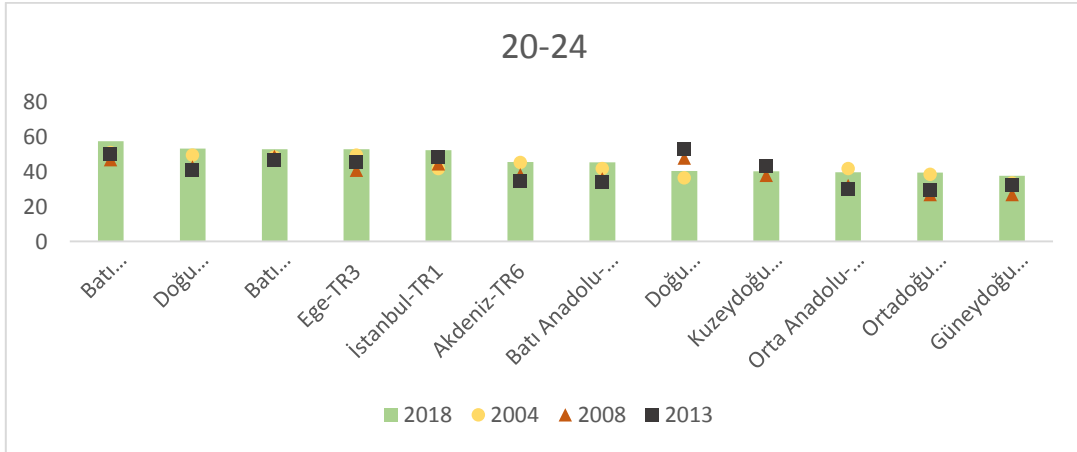
İstihdam oranlarının yaş gruplarına göre bölgesel olarak dağılımı şekil 3.16-3.20 'de gösterilmektedir. Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Orta Anadolu bölgelerinde, diğer bölgelere göre, 15-19 yaş grubunda olanların istihdam oranı 2004 yılında 2018 yılına kadar azalmıştır. 20-24 yaş grubu için istihdam oranları Ortadoğu Anadolu ve Orta Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde en düşük seviyedir. Şekil 3.20'de görüldüğü üzere 2004, 2008 ve 2013 yıllarında 55+ yaş grubu için en düşük istihdam oranı İstanbul'dadır. En yüksek istihdam

oranı ise Doğu Karadeniz’de bulunmaktadır. Bölgesel anlamda en yüksek istihdam oranı şekil ‘de de görüldüğü üzere 35-54 yaş grubu için Doğu Karadeniz Bölgesinde gerçekleşmiştir.



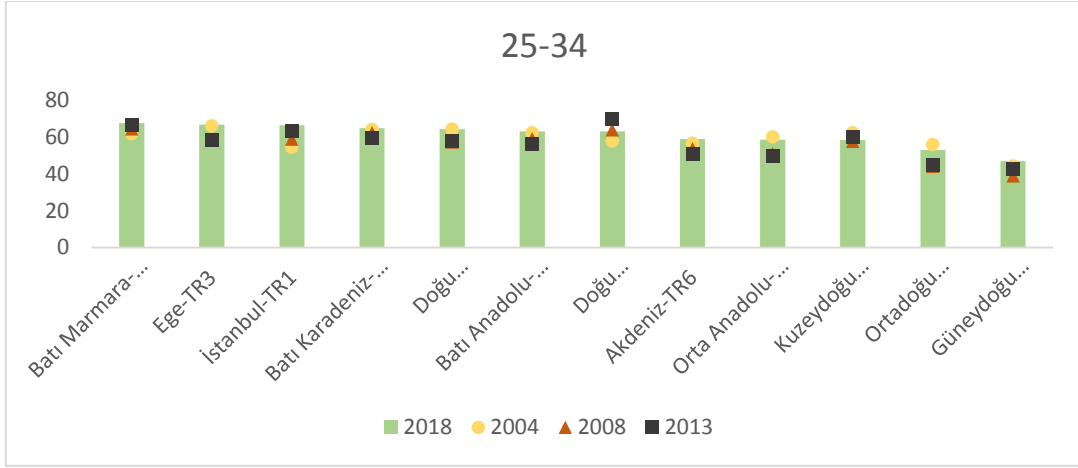
Kaynak: TÜİK, HİA 2004, 2009, 2013 ve 2018 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.16.15-19 yaş grubu için bölgesel istihdam oranları



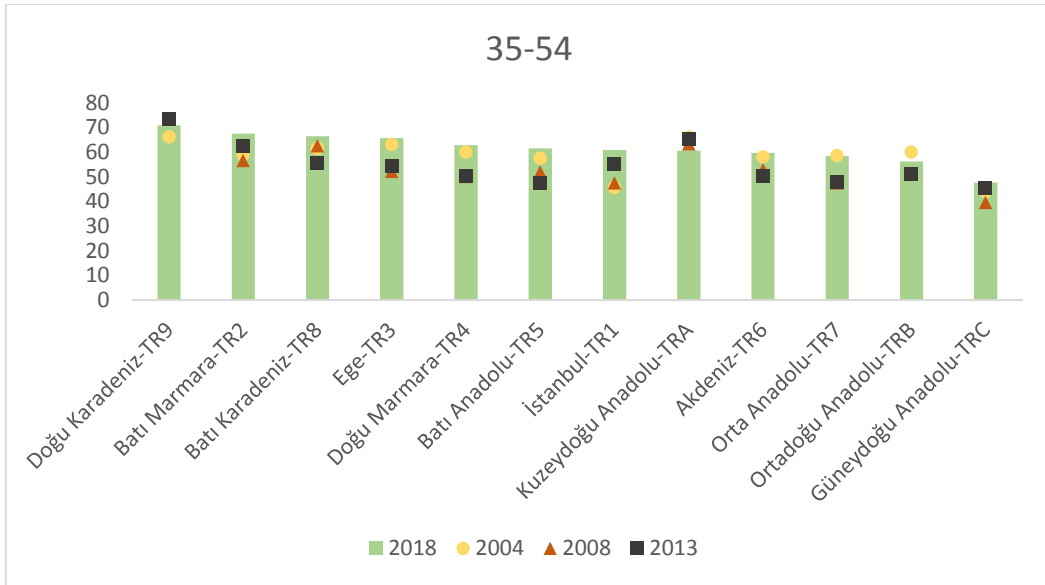
Kaynak: TÜİK, HİA 2004, 2009, 2013 ve 2018 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.17. 20-24 yaş grubu için bölgesel istihdam oranları



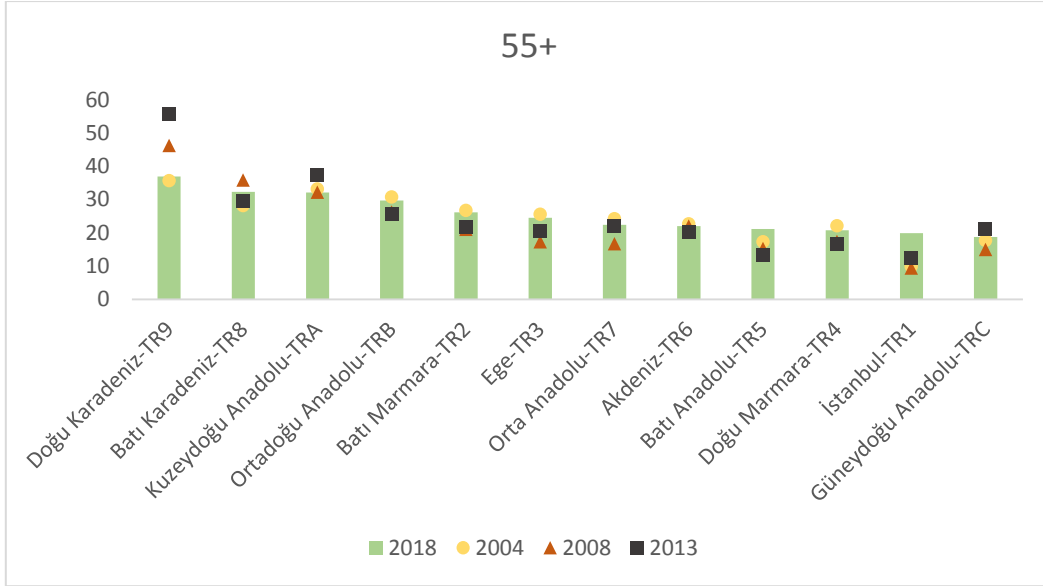
Kaynak: TÜİK, HİA 2004, 2009, 2013 ve 2018 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.18. 24-34 yaş grubu için bölgesel istihdam oranları



Kaynak: TÜİK, HİA 2004, 2009, 2013 ve 2018 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.19. 35-54 yaş grubu için bölgesel istihdam oranları

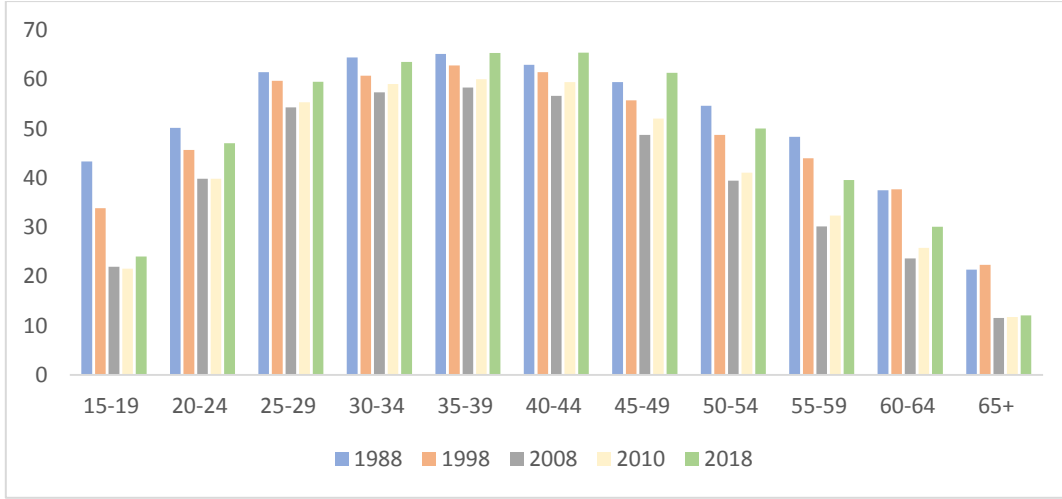


Kaynak: TÜİK, HİA 2004, 2009, 2013 ve 2018 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.20. 55+ yaş grubu için bölgesel istihdam oranları

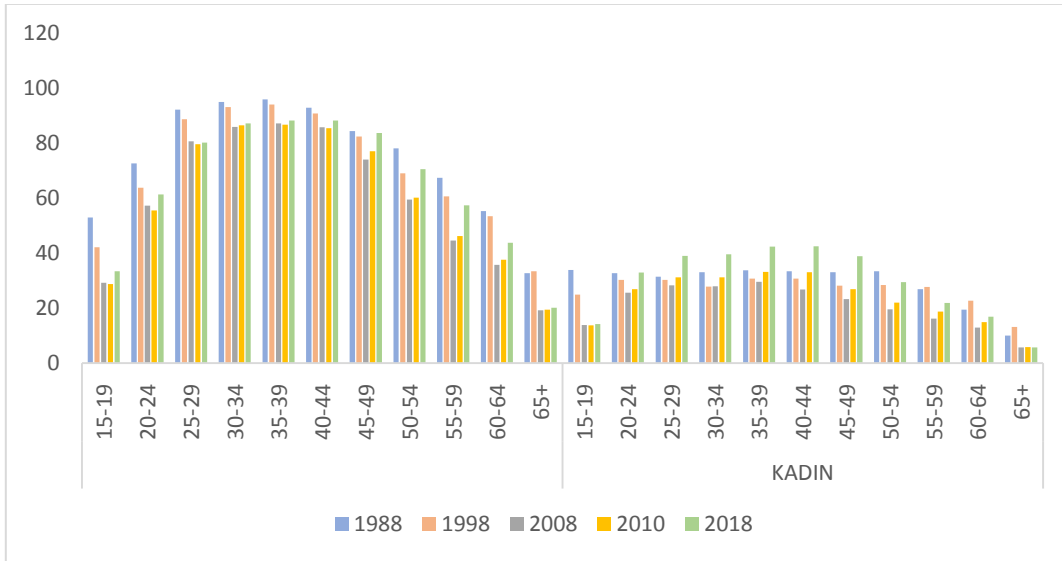
3.2.2 Yaş ve İstihdam

İstihdamın yaş yapısı ve yıllar içindeki eğilimi işgücü piyasası hakkında genel bir çerçeve çizmemize yardımcı olur. Şekil 3.21'de de görüldüğü üzere yıllar içinde istihdam oranları yaş grupları arasında farklılık göstermektedir. İstihdama dahil olma yaşı olarak kabul edilen 15-19 yaş grubu zaman içinde önemli bir düşüş göstermiştir. Bu yaş grubu için 1988 yılında istihdam oranı %43,6 iken, 2010 yılında bu oran %21'lere kadar düşmüştür. Bu yaş grubundaki bu düşüşün nedeni olarak eğitimin yıllar içinde kazandığı önem ile bu yaş grubundaki bireylerin eğitimde daha uzun süre kalmaları gösterilebilir (Tansel, 2012). 1988 yılı ile 2010 yılı arasındaki dönemde en çok istihdam edilen yaş grubu 25-54 yaş grubudur. Bu durum yaş gruplarına göre kadın erkek istihdam oranları içinde aynıdır. 2008- 2010 yılındaki istihdam oranlarındaki düşüş sonrası 2018 yılına kadar istihdam oranları tüm yaş grupları için artış eğilimine girmiştir. 2018 yılında en yüksek istihdam edilen yaş grubu 40-44 yaş grubudur. Tüm yaş grupları içerisinde erkek istihdam oranları, kadın istihdam oranlarına göre daha yüksektir. Kadın erkek istidam oranlarında en yüksek istihdam edilen yaş grupları benzerlik göstermektedir.



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.21. Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranları



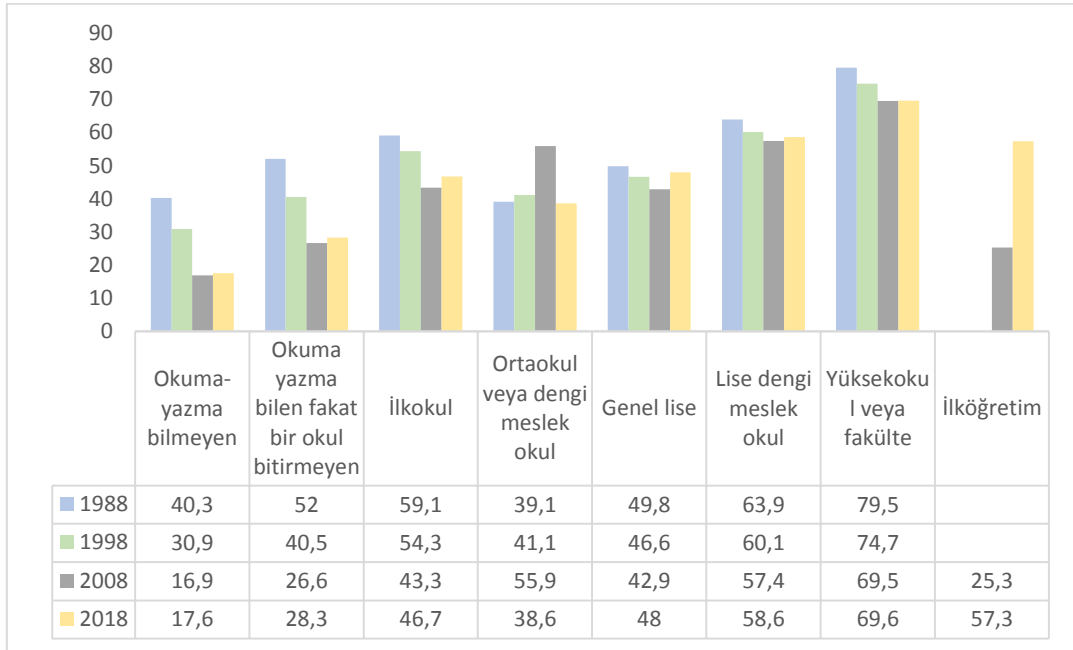
Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.22. Yaş Gruplarına Göre Kadın- Erkek İstihdam Oranları

3.2.4. Eğitim ve İstihdam

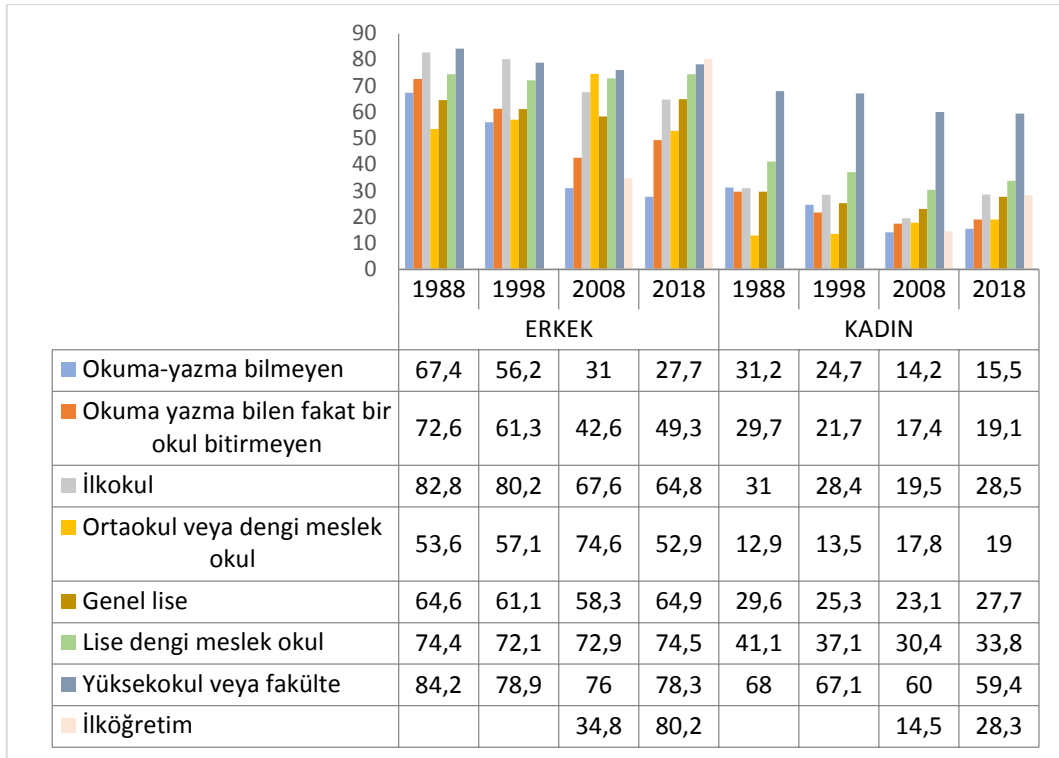
Bu bölümde eğitime göre istihdam oranlarının yıllar içerisindeki eğilimi ele alınmıştır. Şekil 3.23'te eğitim düzeyine göre istihdam oranları gösterilmiştir. Şekil 3.23'te de görüldüğü üzere eğitim seviyesi arttıkça istihdam oranları artış

göstermektedir. En yüksek istihdam oranı yüksek öğrenim seviyesinde görülmektedir. Yıllar bazında ele aldığımızda bu oranlar ortaöğretim ve altı eğitim seviyeleri için yıllar içinde düşüşe geçmiştir. Dolayısıyla eğitimin istihdam üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Şekil 3.24'te de görüldüğü üzere kadınların istihdam edilmesi üzerinde eğitim önemli bir rol oynamaktadır. TÜİK'ten alınan eğitim ve cinsiyete göre istihdam oranı verileri bu durumun doğruluğunu desteklemektedir. Kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılımları artar dolayısıyla istihdam oranları da doğru bir orantıyla artmaktadır.



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.23. Eğitim Seviyelerine göre Toplam İstihdam Oranları

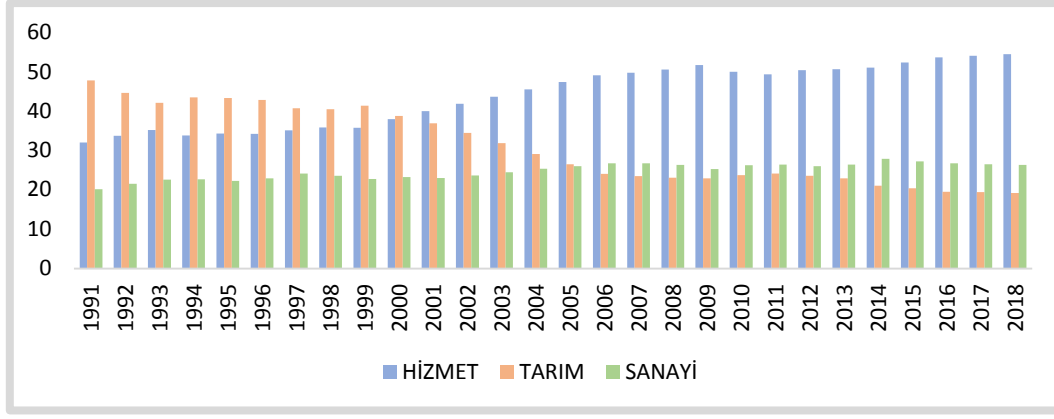


Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.24.Eğitime göre Kadın-Erkek İstihdam Oranları

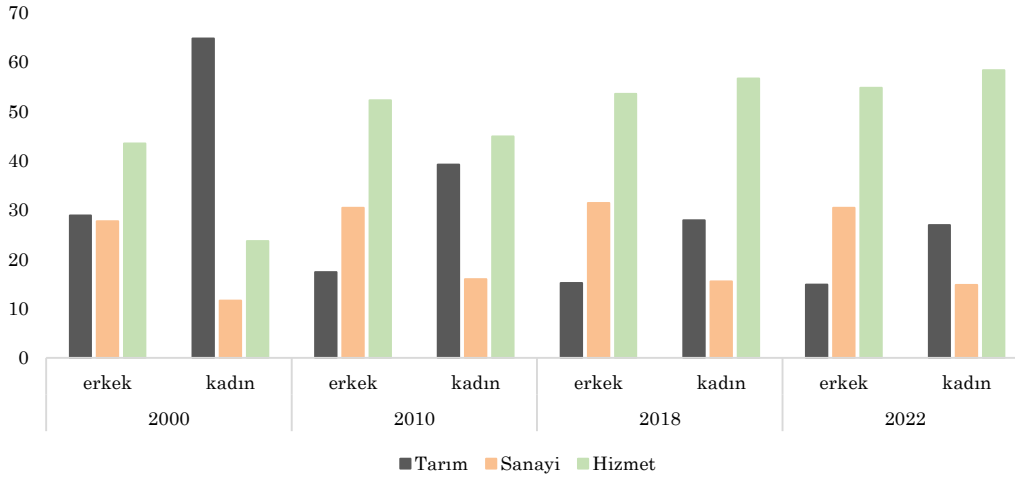
3.2.5.İstihdamın Sektörel Dağılımı

Türkiye'nin ekonomik yapısı sektörel anlamda 1960'lardan bu yana önemli değişimler geçirmiştir. 1960'lara kadar popüler bir sektör olan tarımsal faaliyet yıllar içinde toplam istihdamdaki geniş payını kaybetmiştir. Tarımsal istihdam ve üretim özellikle 1990'lı yıllardan sonra tarım dışı sektörlerin gelişimiyle toplam istihdamdaki payı hızla azalmıştır (Tansel, 2012). Bu yapısal dönüşüm yani tarımsal faaliyetlerden tarım dışı faaliyetlere geçiş 1980'li yıllardan 2008 yılına kadar sürdüğü gözlemlenmiştir (Can vd., 2017). Şekil 3.25'de görüldüğü üzere hizmet sektöründe istihdam oranları tarım sektörünün aksine 1990'lı yıllardan itibaren artışa geçmiştir.



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.25. Sektörlere göre istihdam oranları



Kaynak: ILO verilerinden oluşturulmuştur.

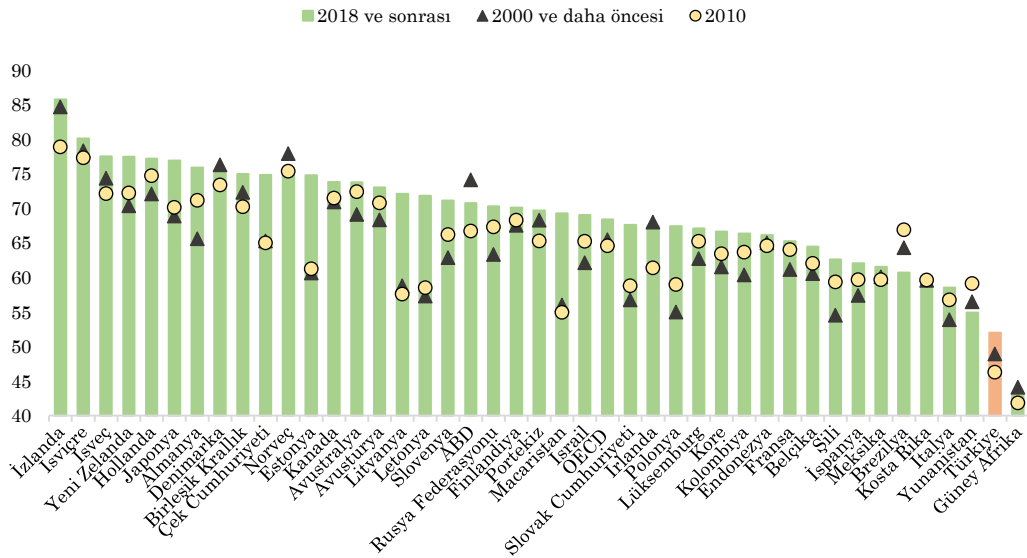
Şekil 3.26. Cinsiyete ve Sektörlere Göre İstihdam

2000 yılından 2018 yılına kadar hizmet sektöründeki istihdam oranı artmıştır. Aynı zamanda hizmet sektöründe daha fazla kadın çalışmaya başlamıştır. Buna karşın, tarım sektöründe istihdam oranı azalmıştır. Bu düşüş erkeklerde daha çok belirgindir. Kadınlar hala erkeklere göre tarım sektöründe daha çok çalışmaktadır. Ancak tarım sektöründeki istihdam oranının azalmasının bir nedeni: Türkiye'de son yarım yüzyılda, kentleşme sürecinin yaşanmış olmasıdır.

Çalışanlar kırsal bölgelerden kentsel bölgelere taşınıp daha yüksek beceri gerektiren işyerlerinde çalışmaya başlamaktadır.

3.2.6. İstihdamın Uluslararası Karşılaştırılması

Türkiye istihdam oranı özellikle son on yılda istikrarlı bir şekilde artış göstermiştir. Ancak hala Türkiye OECD ortalamasının çok altında kalmaktadır. Şekil 3.27’de görüldüğü üzere Türkiye (%52), OECD ülkeleri arasında en düşük istihdam oranına sahip ikinci ülkedir. 2018 yılında en düşük istihdam oranına sahip ülke Güney Afrika (%43,2) iken en yüksek istihdam oranına sahip ülke İzlanda’dır (%85,8).



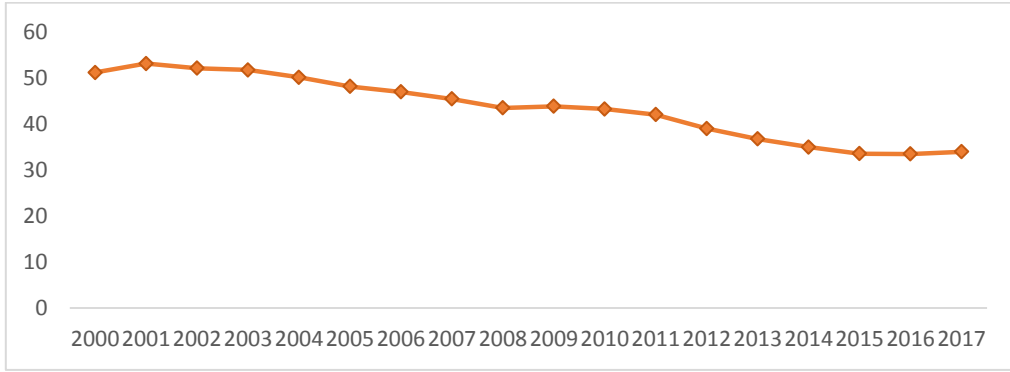
Kaynak: OECD verilerinden oluşturulmuştur.

Şekil 3.27. 15 Yaş Üstü İstihdam Oranları Uluslararası Karşılaştırması

3.2.7. Kayıt Dışı İstihdam

Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olarak çalışan her birey kayıtlı istihdam sayılırken, sosyal güvenlik kurumuna kaydı olmadan çalışan her birey kayıt dışı istihdam olarak tanımlanır. İş gücü piyasasını kayıtlı ve kayıtsız olmak üzere ikiye ayırabiliriz.

2000’li yıllarda toplam nüfusun %51’i kayıt dışı iken, 2017 yılında ise bu oran %33’tür. Kayıt dışı istihdam oranları yaş grupları, cinsiyet ve sektörler göre farklılıklar göstermektedir.



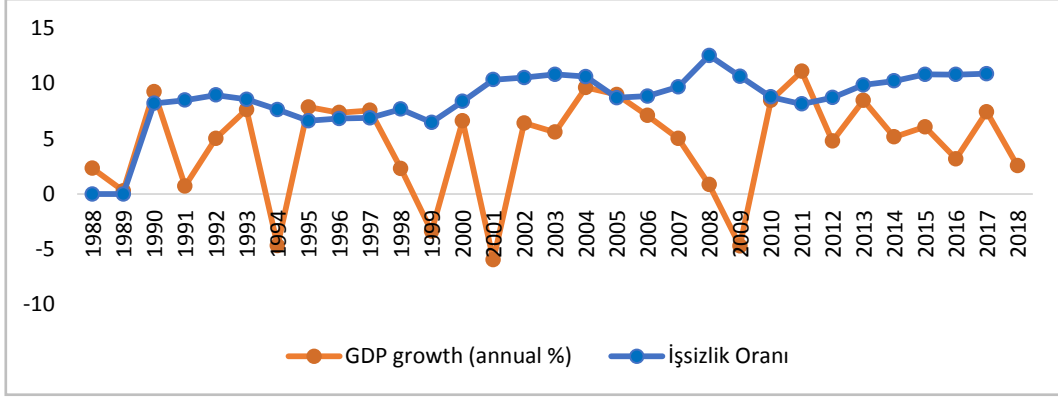
Kaynak: TÜİK, HİA 2000-2017 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.28. Kayıt Dışı İstihdam Oranı

3.3. İşsizlik

3.3.1. Toplam İşsizlik

Türkiye'nin istihdam piyasasını değerlendirirken dikkat edilmesi gereken en önemli hususlardan biri olan işsizlik, 80li yıllardan 2017'ye kadar artma eğilimi göstermiştir. Ekonomik büyümede meydana gelen olumlu ve olumsuz gelişmeler istihdam piyasasını doğrudan veya dolalı olarak etkilemektedir. Şekil 3.29'da bu durum grafik ile gösterilmektedir. Grafiğe göre işsizlik oranlarının ekonomik büyüme oranları ile karşılaştırıldığında ekonomik konjonktür ile ters yönlü bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Özellikle kriz dönemlerini işaret eden 1994, 1999, 2001, 2008-2009 yıllarında negatif büyümeye karşılık işsizlik oranlarının en yüksek oranlara sahip olduğunu görmekteyiz. Son 2008 krizinde, %12,55 ile tüm yılların en yüksek seviyesine ulaşan işsizlik oranı, 2011 yılına kadar düşme eğilimi göstererek %8,14 seviyesine düşmüştür. Bu oran, son on yılın en düşük işsizlik seviyesini işaret etmektedir.

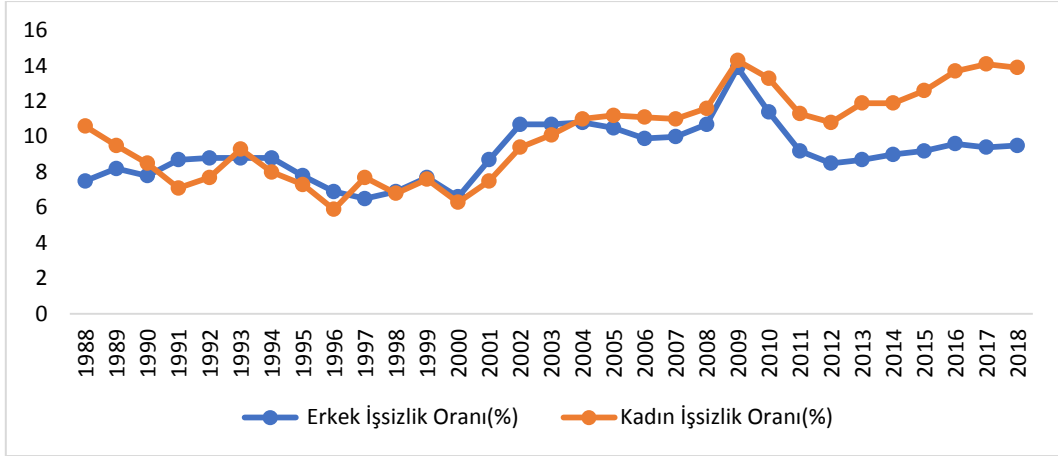


Kaynak: Dünya Bankası WDI verilerinden oluşturulmuştur.

Şekil.3.29. Toplam İşsizlik Oranı ve GSYH Büyüme Oranı, Türkiye, 1988-2018

3.3.2. Cinsiyet ve İşsizlik

Şekil.3.30'da işgücü piyasasındaki erkek ve kadınlar arasında işsiz olan bireylerin işsizlik oranları verilmektedir. Türkiye'deki erkek ve kadınların işsizlik oranları ayrı ayrı incelendiğinde 1988 yılında kadın işsizlik oranı %10,6 iken erkek işsizlik oranı %7,5'dir. 2009 yılına kadar kadınların ve erkeklerin işsizlik oranları birbirine yakın olup 2009'dan günümüze kadar kadınların işsizlik oranı, erkeklerin işsizlik oranlarından yüksek olmaya devam etmiştir. 2008 krizi öncesi dönemde kadınların işgücü arzının düşük olması kadınların istihdam edilmelerinde ve dolayısıyla işsizlik oranlarında herhangi bir baskıcı bir güç oluşturmamıştır. Kriz sonrası dönemde kadınların işgücüne katılma oranlarının önceki dönemlere göre oldukça yüksek olması, işgücü piyasasının kapasitesinin üzerinde bir işgücü arzının oluşmasından dolayı kadınların işsizlik oranı ile erkek işsizlik oranı arasındaki makas genişlemiştir. 1988-2008 yılları arasında kadınların ortalama işsizlik oranı %15,9 iken erkeklerin ortalama işsizlik oranı %17,5'dir. 2009 ve 2018 yılları arasında ortalama işsizlik oranı, kadınlar için %22,8'e ve erkekler için %18,2'ye yükselmiştir.

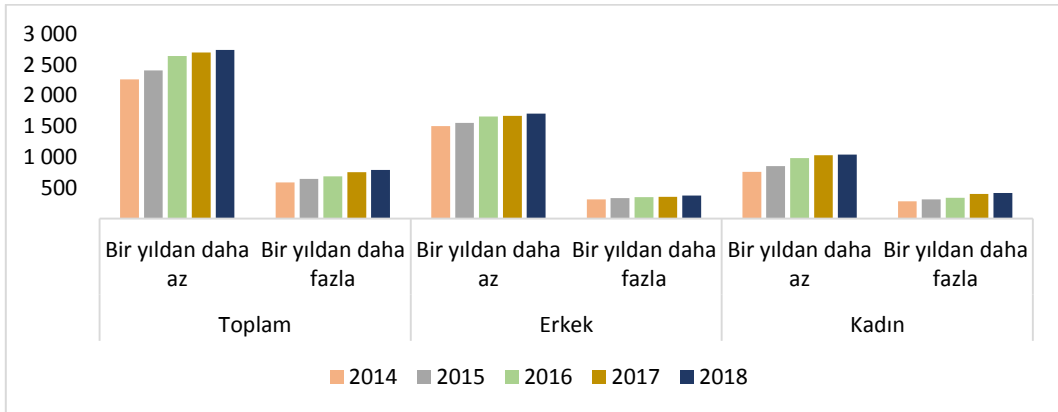


Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerinden oluşturulmuştur.

Şekil.3.30. Erkek ve Kadın İşsizlik Oranları (%), Türkiye, 1988-2018 yılları

3.3.3.İşsizlik Süresi

Şekil.3.31, 2014 ve 2018 yılları için 15 yaş ve üzeri kişilerin iş arama sürelerine göre işsiz sayısının dağılımın göstermektedir. Bir yıldan daha az süre işsiz olan kişi sayısı, bir yıldan daha fazla işsiz olan işsiz sayısından daha fazladır. Hem erkek hem de kadınlar için kısa süreli işsizlik oldukça fazladır. Bir yıldan daha az süre işsiz olan erkeklerin sayısı 2014 ve 2018 yıllarında ortalama 1.619bin, kadınların ortalaması ise 934bindir. Bir yıldan daha fazla işsiz olan erkeklerin ortalaması 344 bin, kadınların 350bin'dir. Karşılaştırma yapıldığında uzun süre işsiz olan kişi sayısının kısa süreli işsiz olanlara göre az olması, yani uzun süre emek gelirinden yoksun olan kişi sayısının az olması anlamına gelmektedir. Bu da istihdam piyasasının arz tarafı için olumlu bir gelişmedir denilebilir.



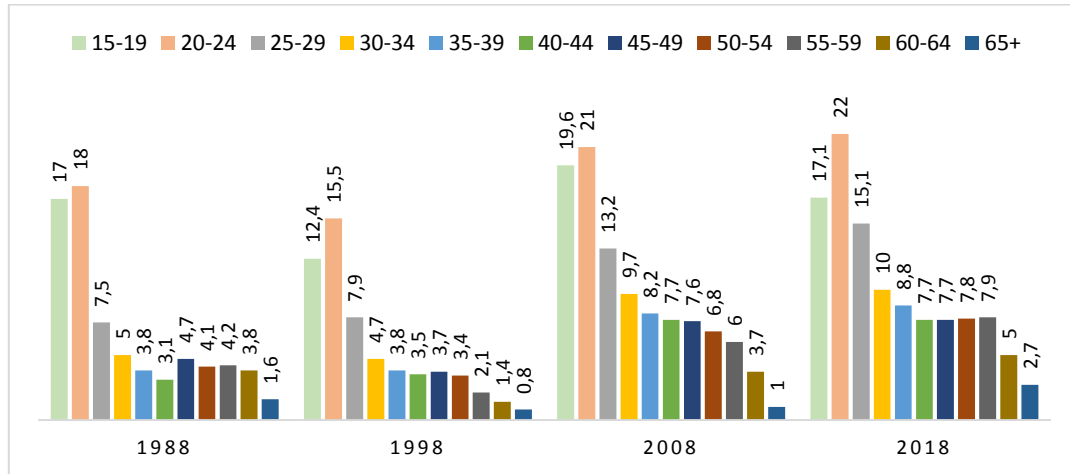
Kaynak: TÜİK, HİA 2014-2018 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil.3.31. İş arama sürelerine göre işsiz sayısı (bin), 15+, Türkiye, 2014-2018

3.3.4. Yaş ve İşsizlik

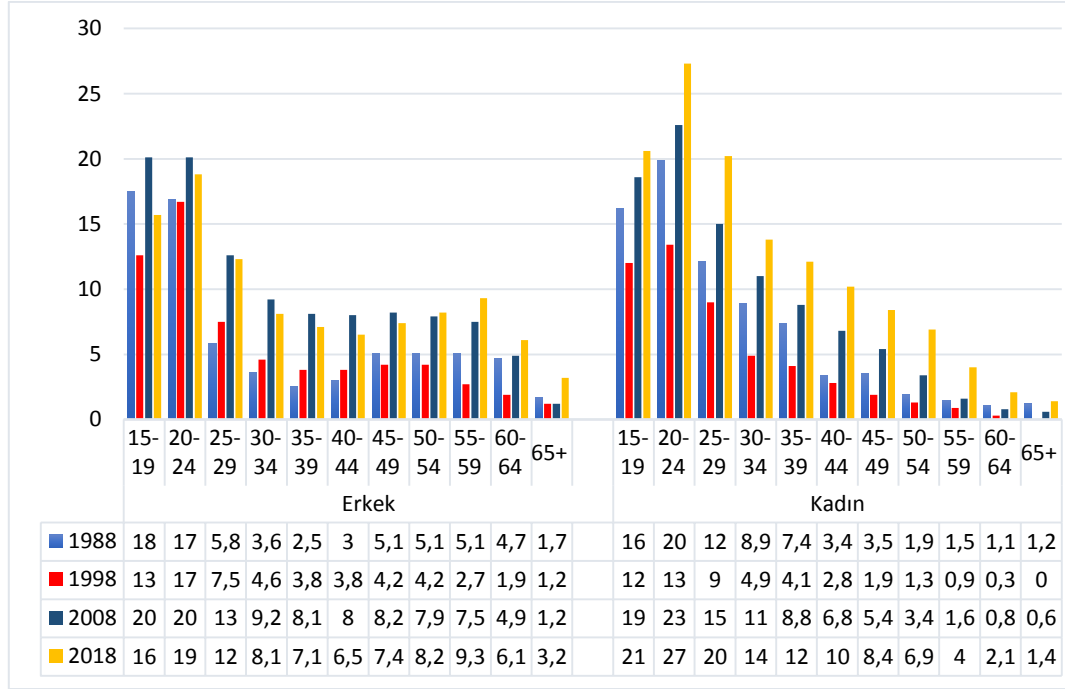
Toplam işsizler içerisinde yaş gruplarının payı, Şekil.3.32'de toplam olarak ve Şekil.3.33'te erkek ve kadınlar için ayırım yapılarak verilmektedir. İşgücü piyasasına dahil olma yaşı olarak ifade edilen 15-24 yaş grubu, tüm yıllarda diğer tüm yaş gruplarına göre işsizlik oranı en fazla olan yaş grubudur. İşsizlik oranı en düşük olan yaş grubu ise 65 ve üzerindeki yaşlardır. Eğitimden işgücü piyasasına geçişin en yoğun yaşandığı 15-24 yaş grubu için birey ve işveren eşleşmesinin diğer yaş gruplarına göre daha zor olduğunun söylenebilmesi mümkündür. Yıllar bazında tüm yaş grupları için en fazla işsizlik oranına sahip olunan yıl 2018 yılıdır.

Şekil.3.33'te kadınlarda tüm yaş grupları için işsizlik oranının en fazla olduğu yıl 2018 iken, erkekler için 2008 yılı, 15-55 yaş arası tüm yaş gruplarında işsizliğin en fazla olduğu dönemi göstermektedir. Tüm bu değerlendirmeler, işgücüne yeni katılan yaş grubunun tüm yıllar boyunca en fazla işsizlik oran payına sahip olduğunu ve bireylerin yaşları ilerledikçe işsizlik oranlarının düştüğünü göstermektedir.



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri'nden oluşturulmuştur.

Şekil.3.32. Yaş grubuna ve dönemlere göre işsizlik oranı (%), 15+ yaş, Türkiye, 1998-2018

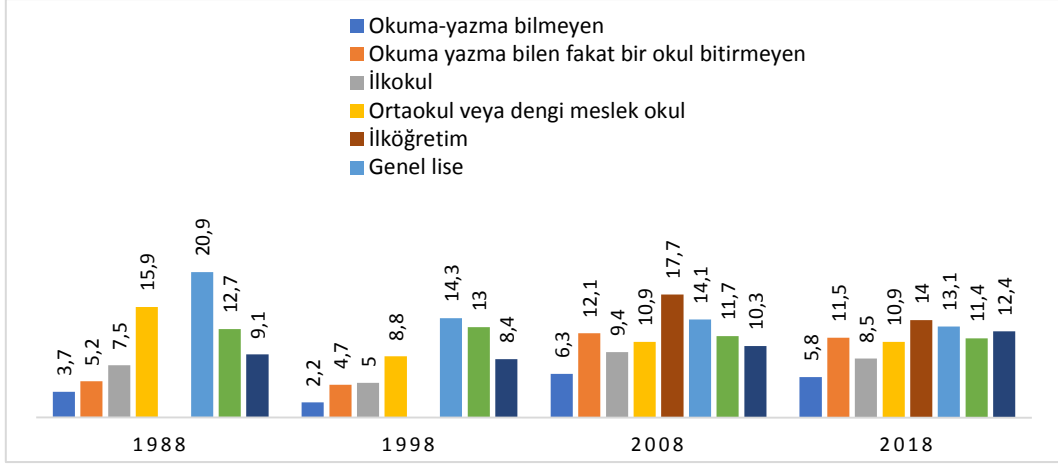


Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri'nden oluşturulmuştur.

Şekil.3.33. Yaş gruplarına göre kadın ve erkeklerin işsizlik oranları (%), 15+ yaş, Türkiye, 1998-2018

3.3.5. Eğitim ve İşsizlik

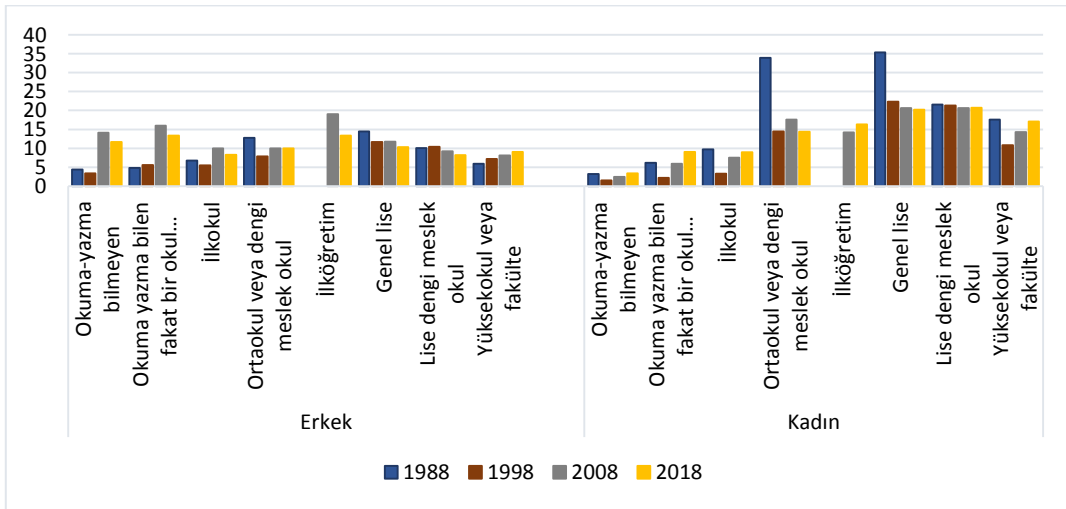
Eğitim seviyelerine göre işsizlik oranları incelendiğinde ele alınan yıllar bazında 1988 yılında genel lise mezunlarının işsizlik oranı %20,9, 2018 yılında ilköğretimden mezun olanların işsizlik seviyesi %14 ile en yüksek işsizlik payına sahip eğitim düzeyleridir. Şekil 3.34'e göre birlikte eğitim seviyesi arttıkça işsizlik oranlarının yükseldiği görülmektedir.



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri'nden oluşturulmuştur.

Şekil.3.34. Eğitim durumuna göre işsizlik oranları (%), Türkiye, 1988-2018

Erkek ve kadınların 1988-2018 yıllarında eğitim seviyesine göre işsizlik oranları Şekil.3.35'de gösterilmektedir. Erkeklerde 1988 yılında ortaokul ve lise mezunu işsizlik oranları, 2008 yılında okuma yazma bilmeyen, okuma yazma bilen fakat bir okula gitmeyen ve ilköğretim mezunu işsizlik oranları diğer tüm yıllara kıyasla en fazladır. Yüksekokul veya fakülte seviyesindeki erkek işsizlerin işsizlikteki payı diğer eğitim seviyelerine göre oldukça düşüktür. Kadınlarda ilkokul ve altındaki eğitim seviyelerindeki işsizlik oranı daha düşüktür. Lise mezunu kadınların işsizlik oranları 1988 başta olmak üzere tüm yıllarda ortalama %24,39 oran ile diğer eğitim seviyelerindeki işsizlik oranlarından fazladır. Şekil.3.35'e göre eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların işsizlik oranlarının arttığı görülmektedir.



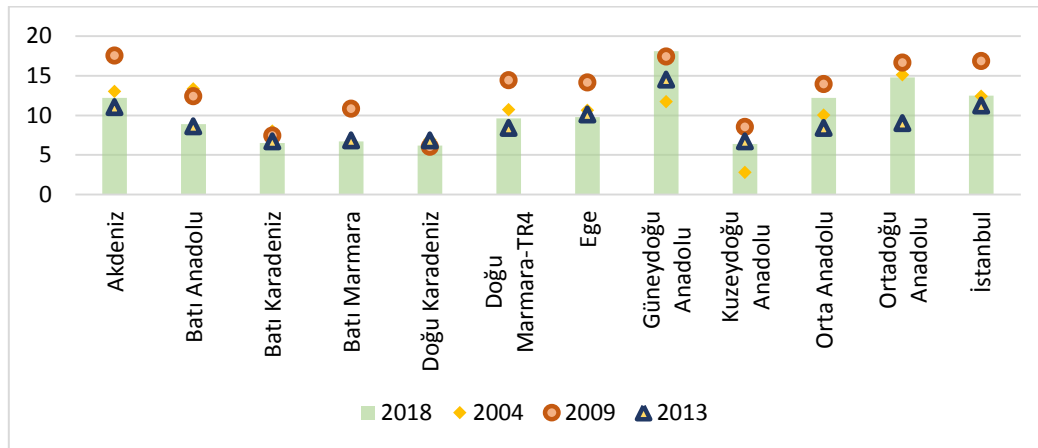
Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri'nden oluşturulmuştur.

Şekil.3.35. Eğitim seviyelerine ve cinsiyete göre işsizlik oranları (%), 15+ yaş, Türkiye, 1988-2018

3.3.6. Bölgesel İşsizlik

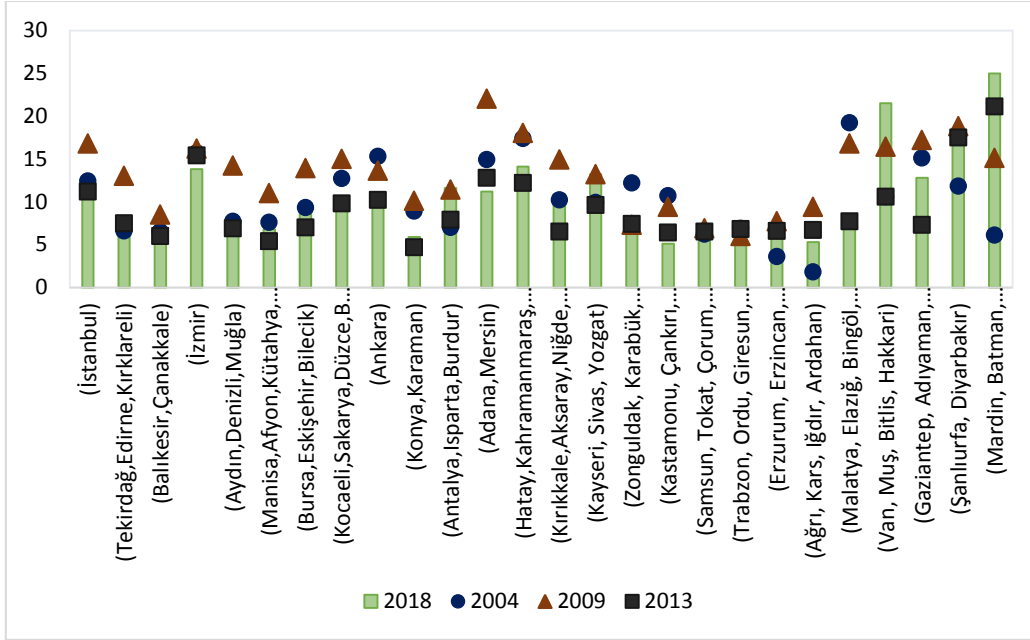
Şekil.3.36'da bölgesel işsizlik oranları ve Şekil.3.37'de illere göre işsizlik oranları gösterilmektedir. Şekil.3.36'ya göre 2009 yılı, tüm bölgelerde işsizlik oranının en yüksek olduğu dönemdir. Bu duruma neden olan 2008 krizinin ülkedeki tüm bölgeleri olumsuz etkilediği gözlenmektedir. Tüm bölgeler içerisinde Batı Marmara, Doğu Karadeniz ve Kuzeydoğu Anadolu işsizlik oranlarındaki payı en düşük olan bölgelerdir. Tüm yıllarda işsizlik seviyesinin en yüksek olduğu bölge Güneydoğu Anadolu bölgesidir.

2018 yılında en düşük işsizlik oranına sahip iller %5,1 ile Kastamonu, Çankırı, Sinop ve %5,3 ile Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan'dır. En yüksek işsizlik oranı %25 ile Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt'te gözlenmektedir.



Kaynak: TÜİK, HİA 2004, 2009, 2013 ve 2018 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil.3.36. Bölgelere göre işsizlik oranları (%), Türkiye, 2004-2018

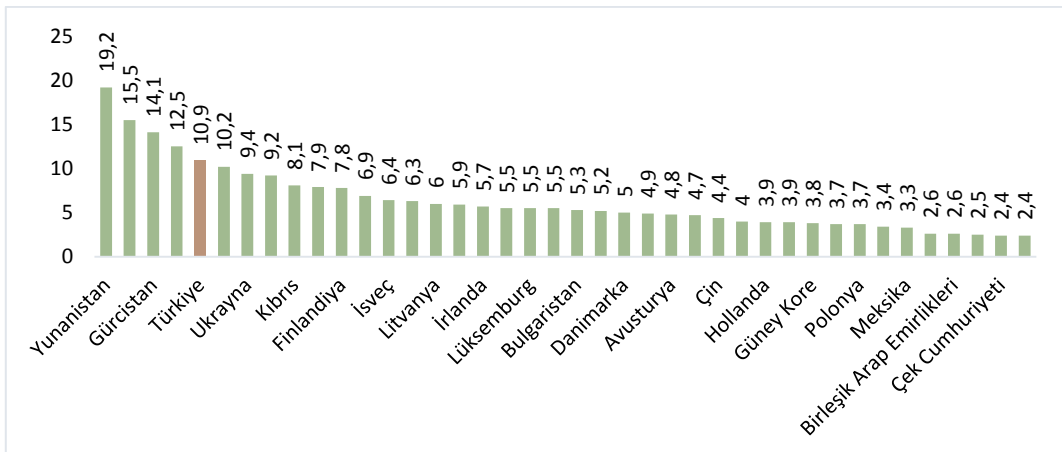


Kaynak: TÜİK, HİA 2004, 2009, 2013 ve 2018 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil.3.37. İllere göre işsizlik oranları (%),Türkiye, 2004-2018

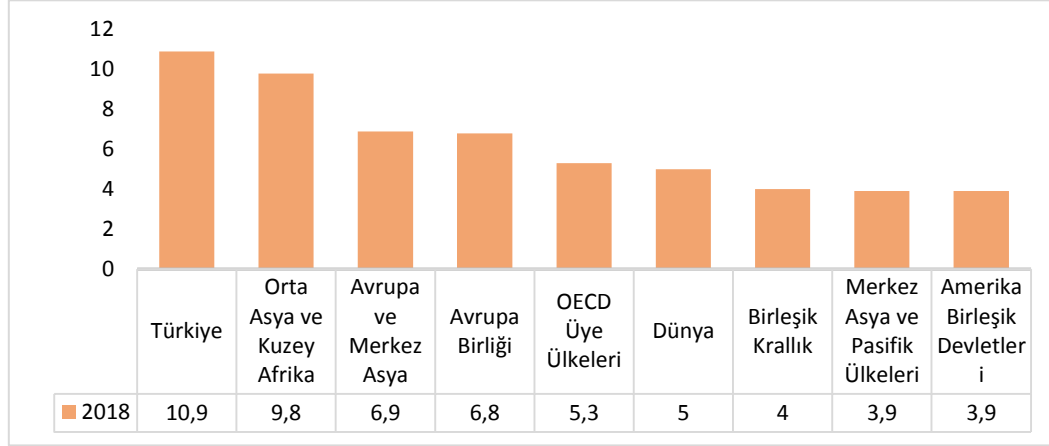
3.3.7. İşsizliğin Uluslararası Karşılaştırması

Dünya bankasının verilerinden oluşturulan 2018 yılı toplam işsizlik oranlarının ülkelere göre karşılaştırıldığı Şekil.3.38.de en yüksek işsizlik oranına sahip ülkenin %19,2 ile Yunanistan, en düşük işsizlik oranına sahip ülkelerin %2,4 ile Çek Cumhuriyeti ve Japonya olduğu görülmektedir. Türkiye %10,9 işsizlik oranı ile 4. en yüksek işsizlik payına sahip ülkedir. Ortadoğu ve Kuzey Afrika, Avrupa ve Merkez Asya, Avrupa Birliği, OECD ülkeleri, Doğu Asya ve Pasifik ülke grupları içerisinde Türkiye en yüksek işsizlik oranına sahip olduğu ülkedir (Şekil.3.39).



Kaynak: Dünya Bankası WDI verilerinden oluşturulmuştur

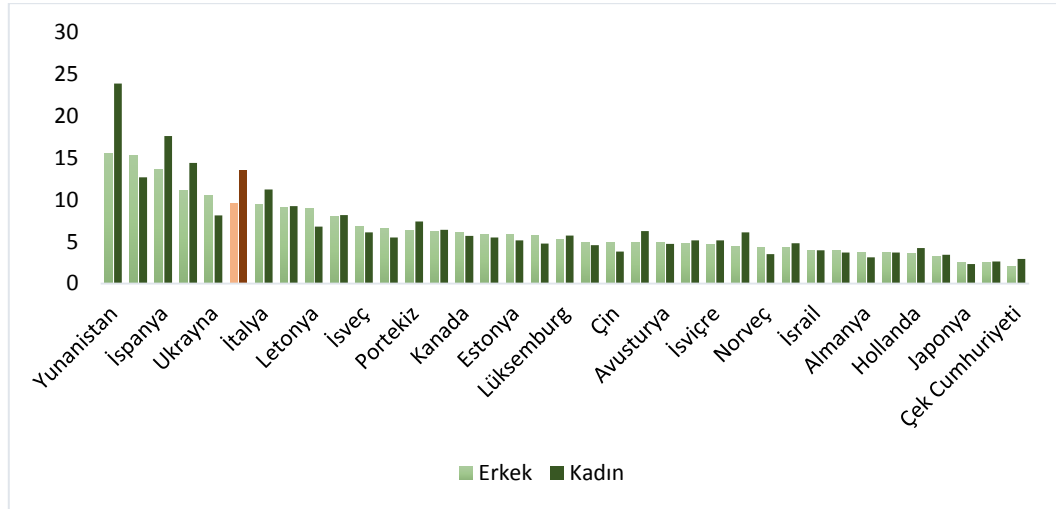
Şekil.3.38. Toplam işsizlik oranları (%), 2018



Kaynak: Dünya Bankası WDI verilerinden oluşturulmuştur

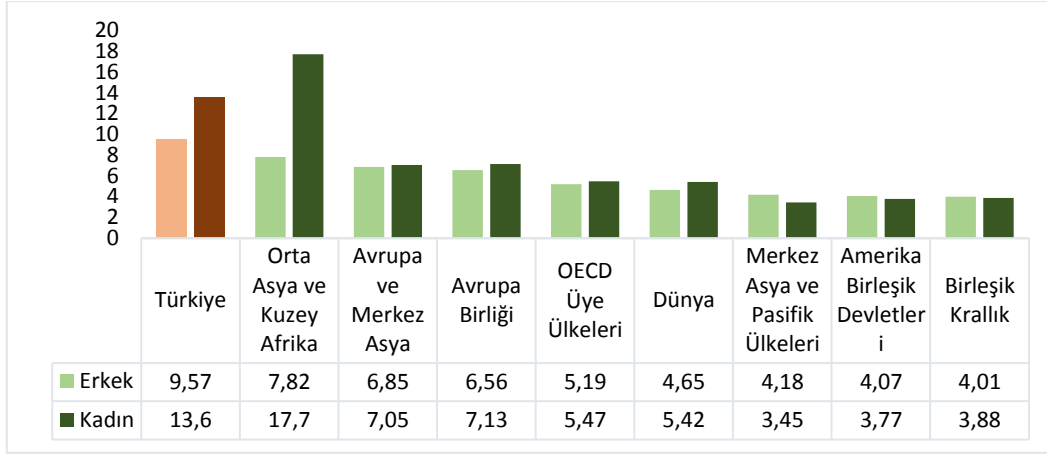
Şekil.3.39. Toplam işsizlik ve ülke grupları, 2018

Erkek ve kadınların işsizlik oranları arasındaki farkların yine işsizliğin en yüksek olduğu ülkelerde fazla olduğu görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde erkek ve kadın işsizlik oranları birbirlerine oldukça yakındır. Ukrayna'daki erkek işsizlik oranı Türkiye'deki erkek işsizlik oranından fazla iken, kadın işsizlik oranı Ukrayna'da %8,13 Türkiye'de %13,60'dır.



Kaynak: Dünya Bankası WDI verilerinden oluşturulmuştur

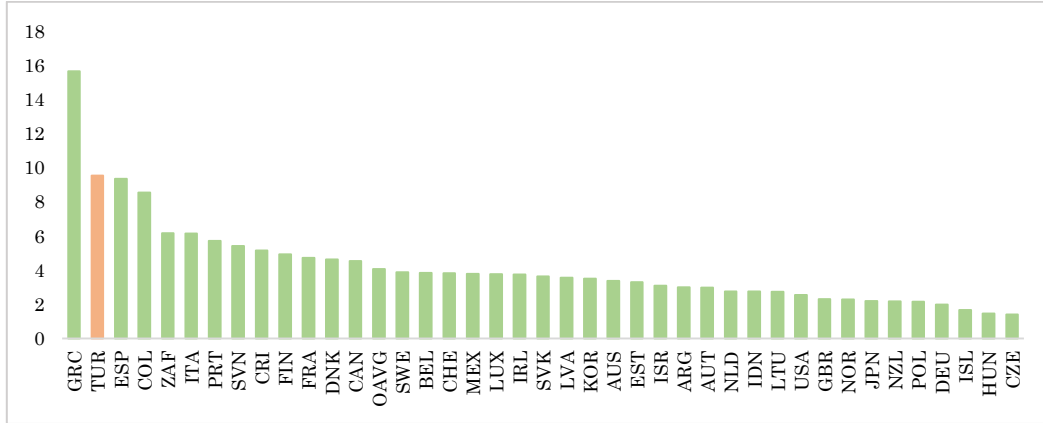
Şekil.3.40. Erkek ve Kadın İşsizlik Oranları, 2018



Kaynak: Dünya Bankası WDI verilerinden oluşturulmuştur

Şekil.3.41. Erkek ve Kadın işsizlik oranları ve ülke grupları, 2018

Yükseköğretimden mezun olan bireylerin işsizlik oranlarının gösterildiği Şekil. 3.42.da Türkiye'nin yükseköğretim işsizlik oranı %9,53 olduğu ve ele alınan ülkeler arasında yükseköğretimden mezun olanların işsizlik oranının en yüksek Yunanistan'da (%15,65) olduğu görülmektedir.



Kaynak: Dünya Bankası WDI verilerinden oluşturulmuştur

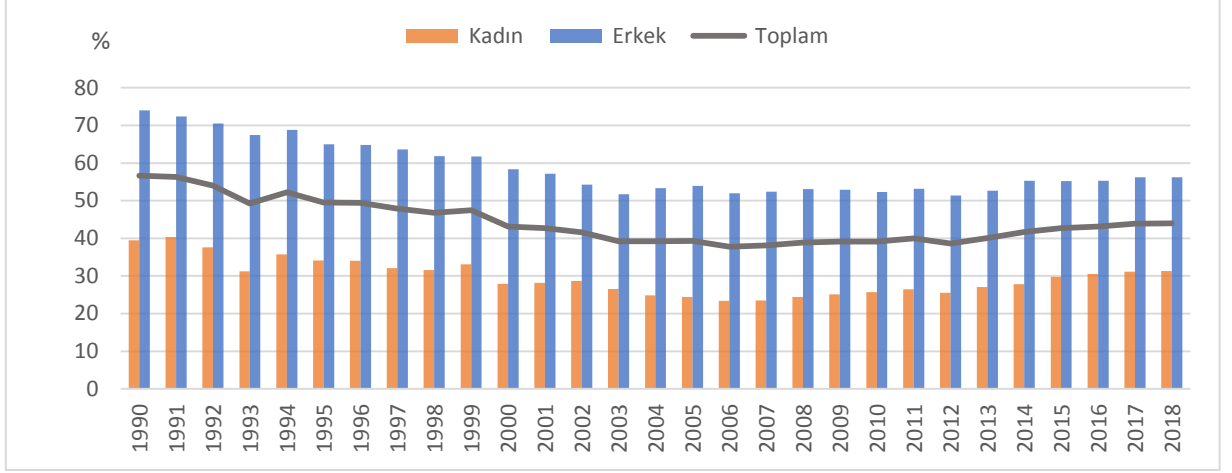
Şekil.3.42. Eğitim seviyesine göre işsizlik oranları, Yükseköğretim, 25-64 yaş grubu (% , 2017)

3.4. Ne Okulda Ne İşte (15-24 Yaş Arası)

Bu bölümde toplam nüfus içerisindeki 15-24 yaş arası gençlerin Türkiye'de işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları, uluslararası ülke grupları ile karşılaştırılarak genel çerçevesi çizilmiştir.

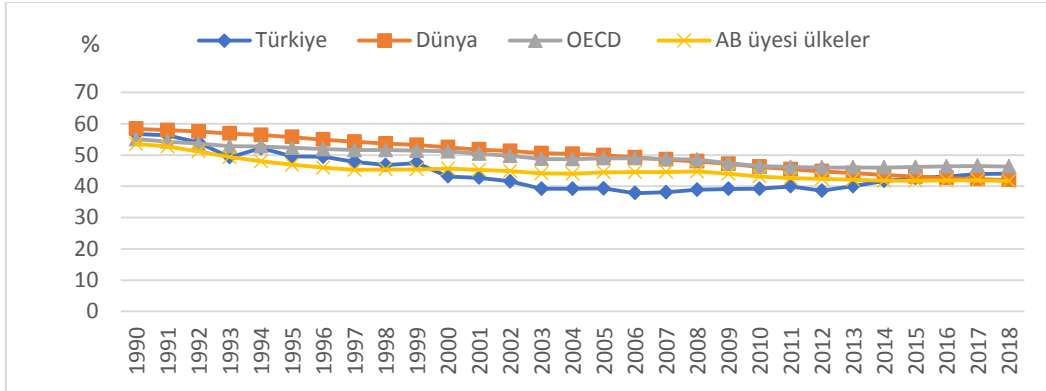
3.4.1. 15- 24 Yaş İşgücüne Katılım

Şekil 3.43 Türkiye için 1990 – 2018 yılları aralığında 15- 24 yaş aralığındaki genç bireylerin işgücüne katılım oranı hakkında bilgi vermektedir. Toplam genç işgücü içerisinde genç kadınların işgücüne katılım oranları genç erkeklere göre oldukça düşük seviyededir. Genç işgücünün toplam katılım oranı yıllar boyunca ülkedeki genel işgücüne katılım oranıyla paralellik göstermektedir. 2008 ve sonrasında genç bireylerin işgücüne katılımı artış göstermiştir.



Kaynak: Dünya Bankası WDI verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.43. Türkiye'de 15- 24 yaş toplam ve kadın-erkek işgücüne katılım oranı

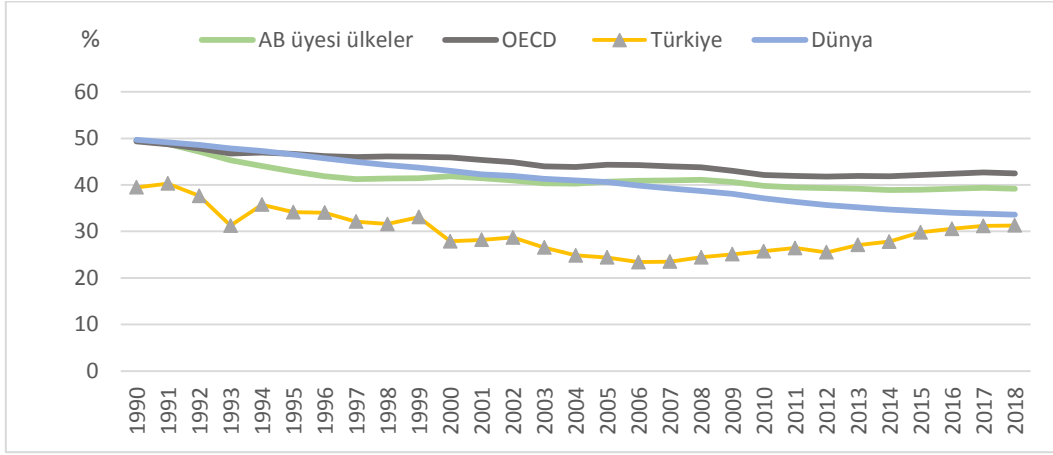


Kaynak: Dünya Bankası WDI verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.44. Türkiye'de 15- 24 yaş toplam işgücüne katılım oranı ve uluslararası karşılaştırma (%)

Şekil 3.44 15- 24 yaş aralığındaki genç bireylerin Türkiye ve uluslararası gruplar için işgücüne katılım oranları hakkında bilgi vermektedir. Türkiye'de genç

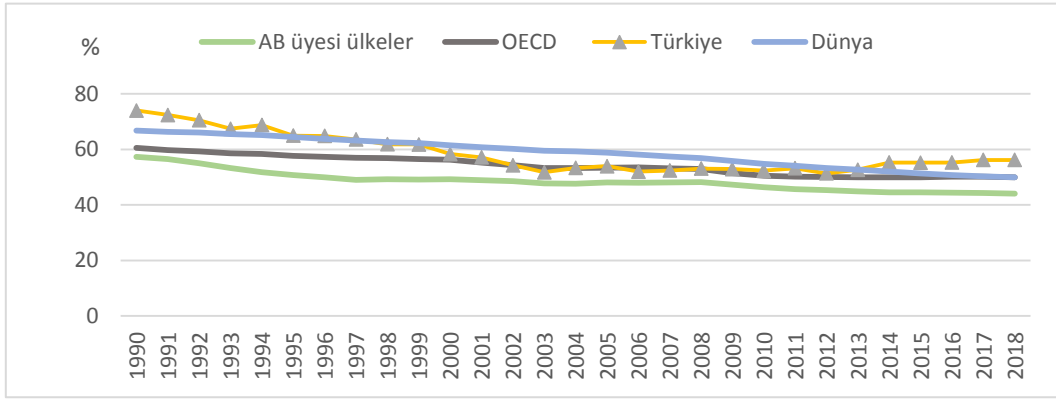
bireylerin işgücüne katılma oranı uzun yıllar boyunca dünya ortalamasının, OECD ortalamasının ve AB üyesi ülkelerin ortalamalarının altında kalmıştır. Özellikle 2000- 2010 yılları arasında uluslararası ortalamadan sapma artmaktadır. 2012 yılından sonra dünya genelinde gençlerin işgücüne katılım oranı azalırken Türkiye’de tersi yönde artış görülmektedir. Ayrıca Türkiye’de genç bireylerin işgücüne katılım oranı son yıllarda OECD grubu içindeki düşük konumunu sürdürmesine rağmen dünya ortalamasının üzerine çıkmıştır. Bu durum Türkiye’de toplam işgücü içerisindeki genç bireylerin artmış olduğunu göstermektedir.



Kaynak: Dünya Bankası WDI verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.45. Türkiye’de 15- 24 yaş kadınların işgücüne katılım oranı ve uluslararası karşılaştırma

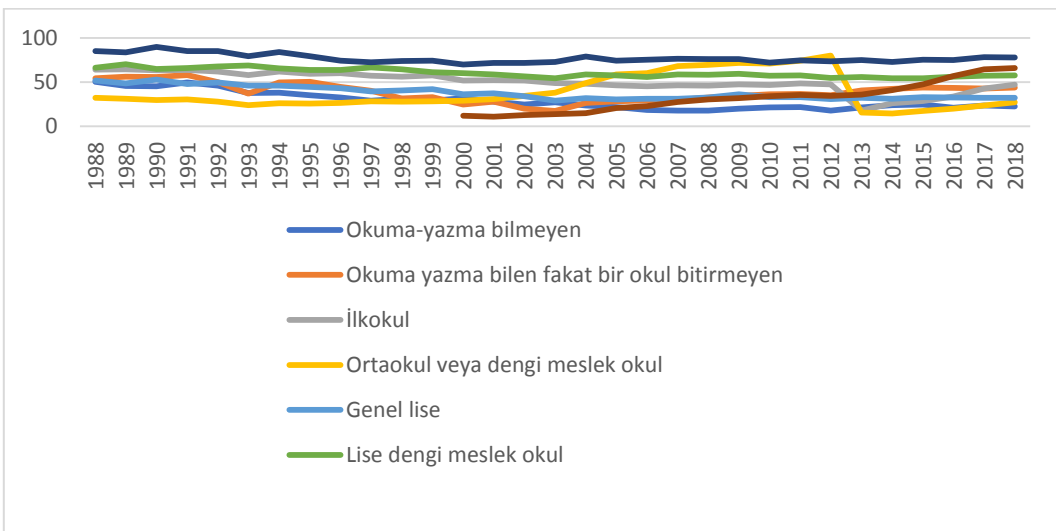
Şekil 3.45. Türkiye’de 15- 24 yaş aralığındaki genç kadınların Türkiye ve uluslararası gruplar için işgücüne katılım oranları hakkında bilgi vermektedir. Türkiye’de genç kadınların işgücüne katılım oranı her zaman uluslararası gruplara göre çok düşük olmuştur. Bununla birlikte son yıllarda dünya genelinde genç kadınların işgücüne katılım oranı düşme eğiliminde iken; Türkiye’de tam tersine artış eğilimindedir. Bu artışa rağmen hala dünya genelinin altında bir değere sahip olsa da bu durum son dönemlerde Türkiye’de toplam işgücü içerisindeki genç kadın oranının artmakta olduğunu göstergesidir.



Kaynak: Dünya Bankası WDI verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.46. Türkiye’de 15- 24 yaş erkeklerin işgücüne katılım oranı ve uluslararası karşılaştırma (%)

Şekil 3.46. Türkiye’de 15- 24 yaş aralığındaki genç erkeklerin Türkiye ve uluslararası gruplar için işgücüne katılım oranları hakkında bilgi vermektedir. Türkiye’de genç erkeklerin işgücüne katılım oranı genel olarak dünya ortalamasına yakın değerdedir. Fakat 2000-2010 yılları arasında dünya ortalamasının biraz altında değer almaktadır. Bu yıl aralığı Türkiye’de toplam işgücüne katılım oranının en düşük seyrettiği dönemdir. Bununla birlikte son yıllarda Türkiye’de genç erkeklerin işgücüne katılım oranı dünya ortalamasının ve diğer grupların üzerinde olmuştur. Bu durum son dönemlerde Türkiye’de toplam işgücü içerisindeki genç erkek oranının artmakta olduğunun göstergesidir.



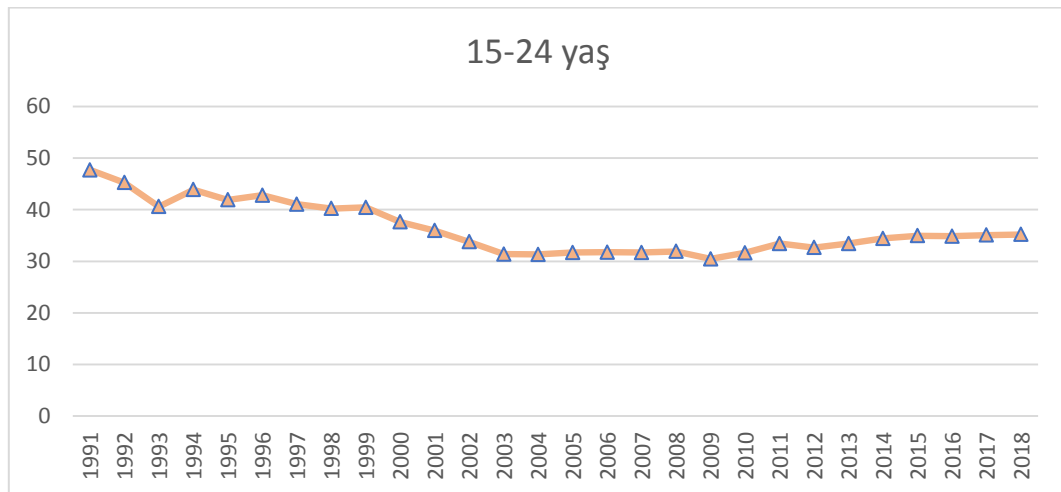
Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.47. Türkiye’de eğitim durumuna göre 15- 24 yaş grubunun toplam işgücüne katılım oranı

Şekil 3.47 Türkiye’de 15-24 yaş aralığındaki genç bireylerin eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranları hakkında bilgi vermektedir. Genel olarak eğitim düzeyleri arttıkça gençlerin işgücüne katılım oranlarının arttığı görülmektedir. Belirli dönemlerde farklılık yaratan düzeyler ilkokul, ortaokul ve ilköğretimdir. 2000- 2010 yılları arasında ortaokul mezunu genç bireylerin işgücüne katılımı büyük artış gösterirken 2012 sonrasında işgücü içerisindeki en düşük paya sahip olmuştur. 2012 sonrasında ortaokul ve genel lise mezunu genç bireylerin işgücü içerisindeki oranları düşme eğilimindeyken ilköğretim düzeyi artış eğilimindedir. Özellikle son dönemlerde işgücü içerisindeki ilköğretim mezunu genç bireylerin oranı yükseköğretim mezunu genç bireylerin oranına yaklaşmış görünmektedir.

3.4.2. 15-24 Yaş İstihdam

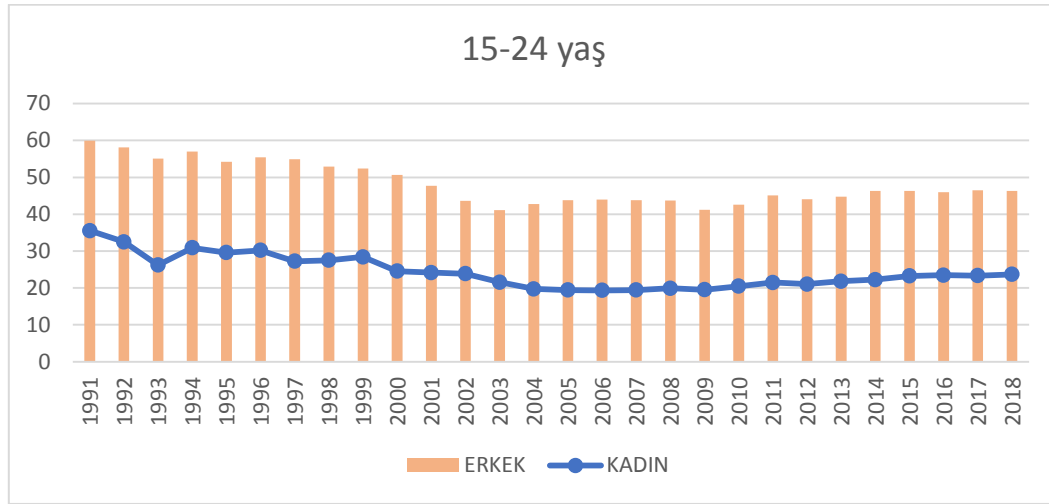
Bu bölümde toplam nüfus içerisinde bulunan 15- 24 yaş istihdamın genel görünümü ortaya konulmuştur. Şekil 3.48’de görüldüğü üzere Türkiye’de 15-24 yaş arası istihdam oranı yıllar itibariyle zaman içinde düşme eğilimi göstermiştir. 1991 yılında 15-24 yaş istihdam oranı %47 iken, 2018 yılında bu oran %35’e kadar düşmüştür.



Kaynak: Dünya Bankası WDI verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.48 Türkiye’de 15-24 yaş arası istihdam oranları

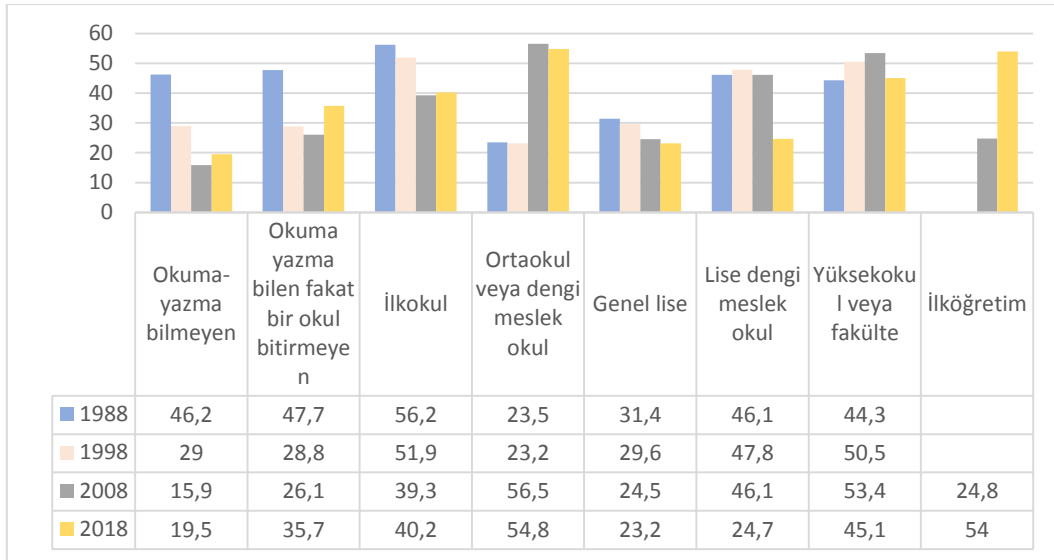
Türkiye’deki 15-24 yaş grubunun cinsiyet bazlı istihdam dağılımı ele alındığında kadın- erkek istihdamı arasındaki fark oldukça fazladır. 1990’lı yıllarda 15-24 yaş erkek istihdamı %59 seviyesindeyken, kadın istihdam oranı %35 civarındadır. Zaman içinde bu oranlar düşme eğilimi göstermiştir. 2018 yılında 15-24 yaş erkek istihdam oranı %46’lara düşerken, kadın istihdam oranı %23'lere kadar düşmüştür.



Kaynak: Dünya Bankası WDI verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.49. 15-24 yaş cinsiyete göre istihdam oranları

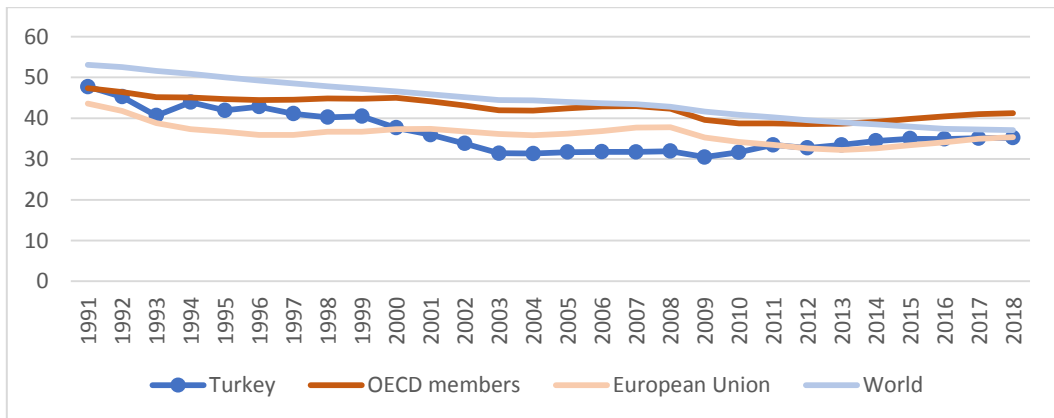
Eğitime göre 15-24 yaş grubu için istihdam ele alındığında, yıldan yıla eğitim seviyelerine göre farklılıklar göstermiştir. 1980’li yıllarda eğitim seviyesi düşük bireylerin istihdamda bulunma durumları daha yüksekken, 2018 yılında bu oranlar oldukça düşüktür. Eğitim seviyesi yükseldikçe 15-24 yaş grubu için istihdamda bulunma oranları artmıştır.



Kaynak: Dünya Bankası WDI verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.50. Türkiye’de 15-24 yaş eğitime göre istihdam oranları

Türkiye’deki 15- 24 yaş istihdam oranları 1990’lı yıllara göre bugün daha düşük oranlara sahiptir. Türkiye’de 15-24 yaş istihdam oranı (%47) 1991 yılında dünya ortalamasının (%53) altındadır. Ancak OECD ülkeleri ve AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında, Türkiye 15-24 yaş istihdam oranları OECD ülkeleri ile aynı orana sahipken, AB ülkelerinden (%43) daha yüksek bir orana sahiptir. 2018 yılında Türkiye’deki 15-24 yaş istihdam oranı %35 ile 1990’lı yıllara göre oldukça düşük bir orana sahiptir. Yıllar itibariyle dünya ortalamasının altında olan Türkiye 15-24 yaş istihdam oranı 2018 yılında OECD ülkeleri istihdam ortalamasının (%41) altında kalmıştır.

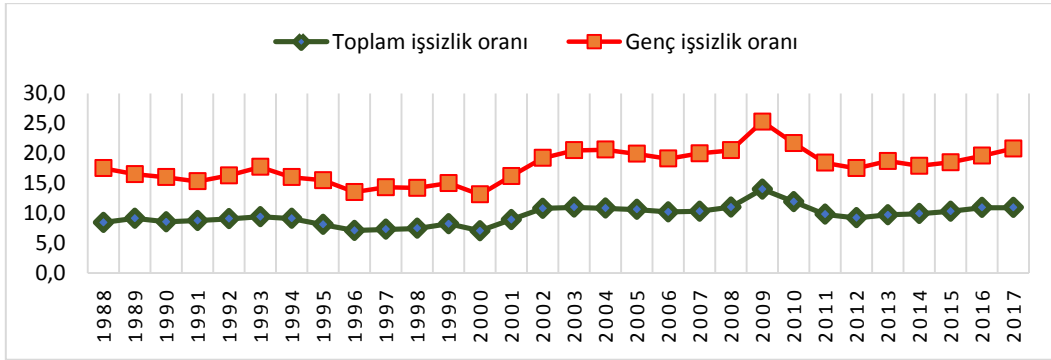


Kaynak: Dünya Bankası WDI verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.51 15-24 Yaş uluslararası istihdam oranları karşılaştırması

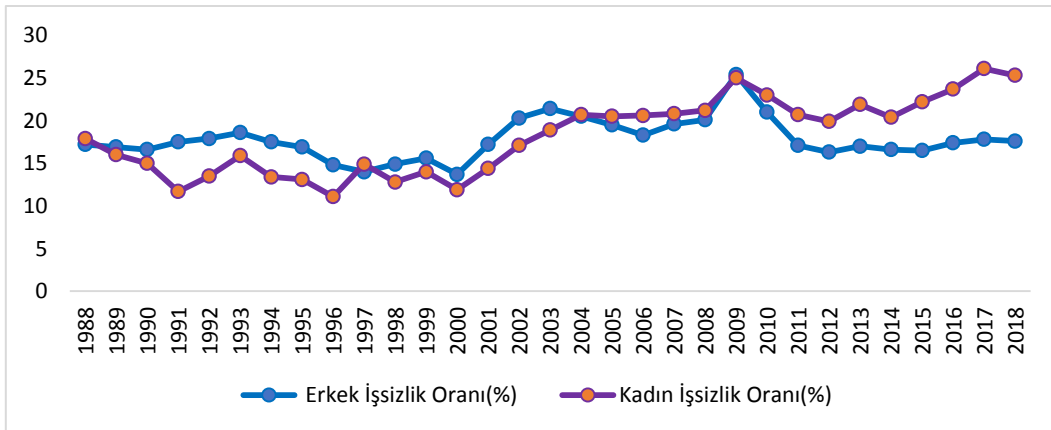
3.4.3. 15-24 Yaş Genç İşsizlik

Genç işsizlik oranları ile toplam işsizlik oranlarının karşılaştırıldığı Şekil 3.52’de genç işsizlik oranlarının 1988-2017 yılları arasında toplam işsizlik seviyelerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. İşsizlik oranlarının en fazla olduğu 2009 yılında toplam işsizlik seviyesi %14 iken genç işsizlik seviyesi %25,3’dür. 2012’ye kadar genç işsizlik oranı önemli bir düşüş göstererek 2012’de %17,5 seviyesine düşmüştür. Bu dönemden sonra tekrar bir artış eğiliminde olan genç işsizlik oranı 2017’de %20,8’e kadar çıkmıştır. 15-24 yaş arası kadınların ortalama işsizlik oranı (%15,9), 2009’a kadar erkeklerin ortalama işsizlik oranından (%17,79) düşüktür. Son 2008 krizinden günümüze kadar ise önemli bir fark ile genç kadınların işsizlik oranı (%22,82), genç erkeklerin işsizlik oranından (%18,27) fazladır.



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerinden oluşturulmuştur

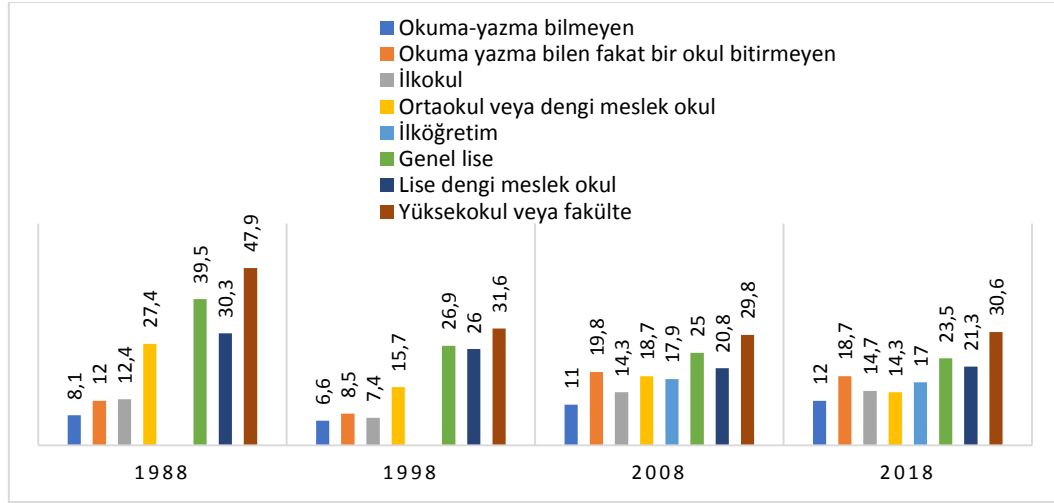
Şekil 3.52. Toplam ve genç işsizlik oranları (%), 1988-2017



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerinden oluşturulmuştur

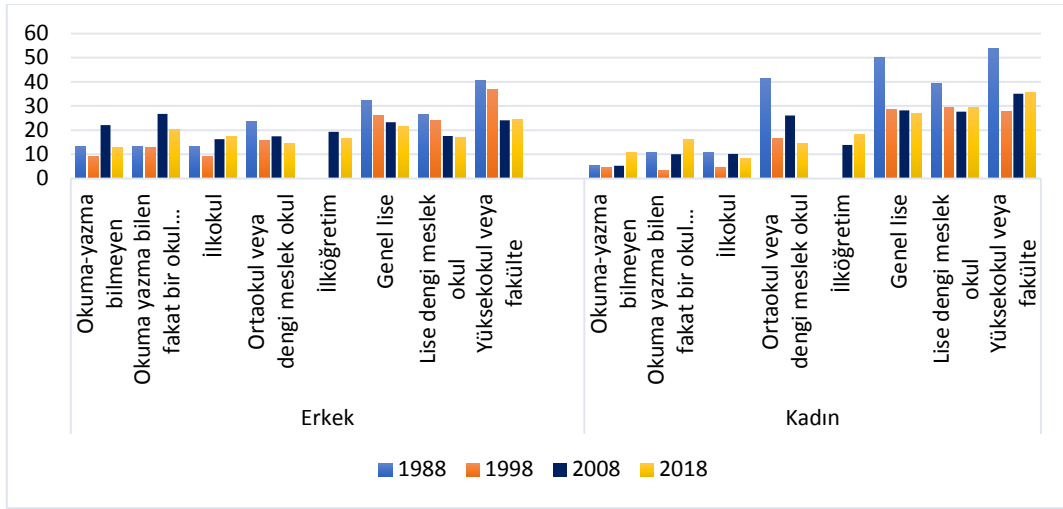
Şekil 3.53. Kadın ve Erkek 15- 24 yaş arası işsizlik oranları (%), Türkiye, 1988-2018

Eğitim seviyelerine göre genç işsizlik oranlarının gösterildiği Şekil 3.54'te işsizlik oranlarının en yüksek olduğu eğitim seviyesinin yüksekokul veya fakülte seviyesi olduğu görülmektedir. Meslek lisesi mezunu gençlerin işsizlik oranları genel lise mezunlarına göre her zaman düşük bir eğilim göstermektedir. Bu durum meslek liselerinin genel liselere göre işgücü piyasasında istihdam edilme oranlarının yüksek olduğuna işaret etmektedir.



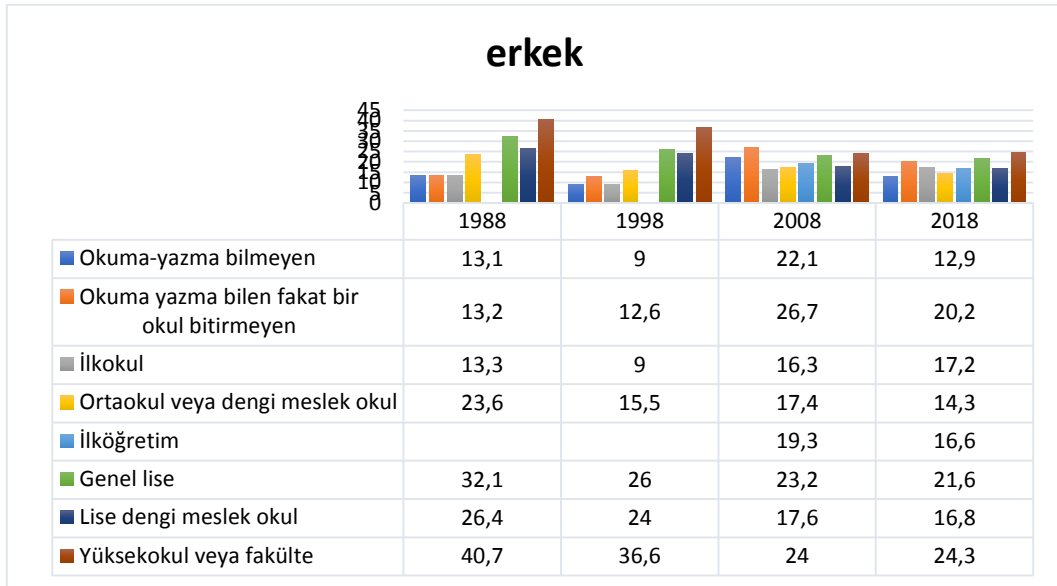
Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.54. Eğitim seviyelerine göre toplam genç işsizlik oranları (%),1988-2018



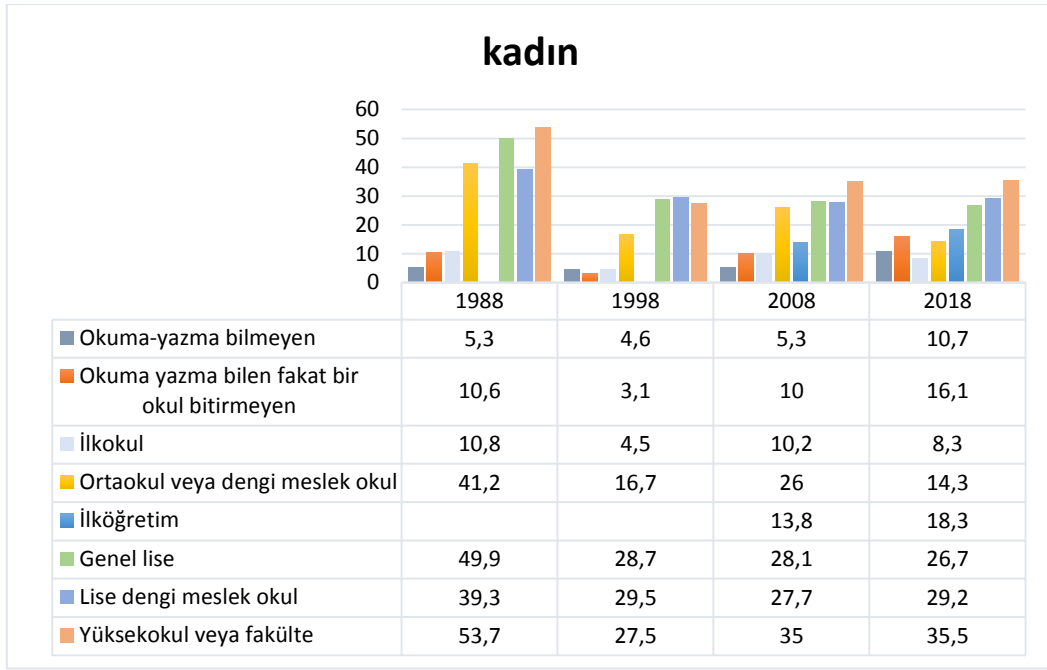
Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.55. Eğitim seviyesine ve cinsiyete göre genç işsizlik oranları (%),1998-2018



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerinden oluşturulmuştur

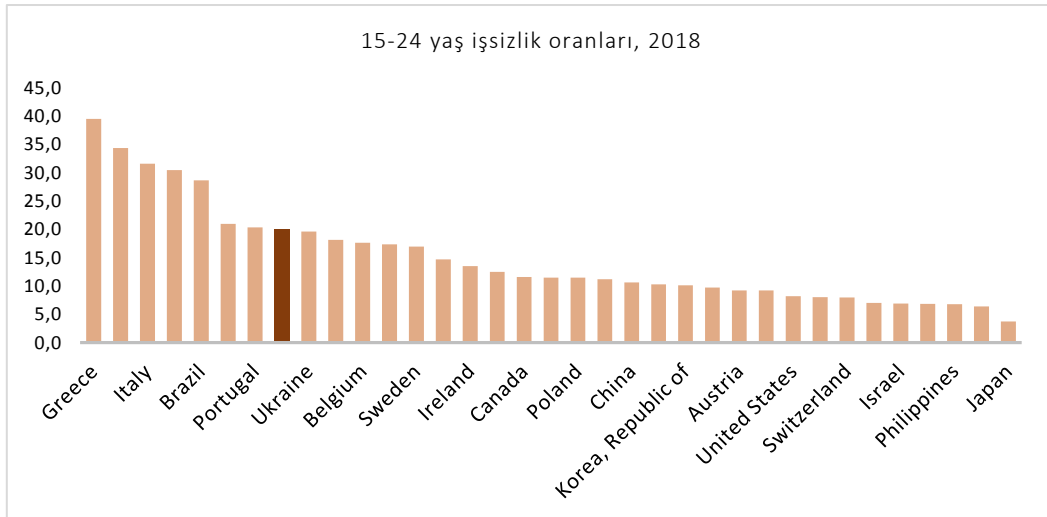
Şekil 3.56. Erkeklerin eğitim seviyesi ve yıllara göre işsizlik oranları (%), 15-24 yaş, 1988-2008



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.57. Kadınların eğitim seviyesi ve yıllara göre işsizlik oranları (%), 15-24 yaş, 1988-2018

15-24 yaş genç işsizlik oranları ortalama %20,2 ile Fransa, Portekiz, Türkiye ve Ukrayna'da birbirine yakın değerlerdedir. Yunanistan, İspanya, İtalya, Gürcistan ve Brezilya en yüksek genç işsizlik payına sahip ülkelerdir. En düşük genç işsizlik oranına sahip Japonya'da bu oran %3,7'dir.

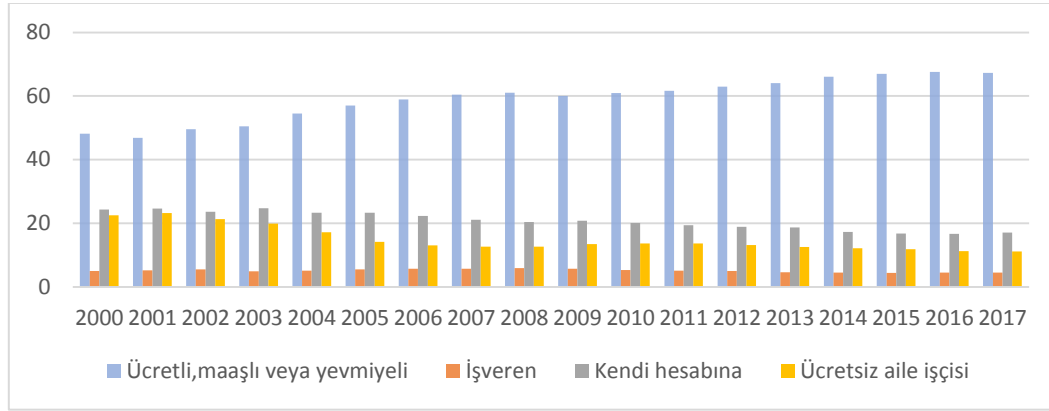


Kaynak: Dünya Bankası WDI verilerinden oluşturulmuştur.

Şekil 3.58. 15-24 yaş genç işsizlik oranları, 2018

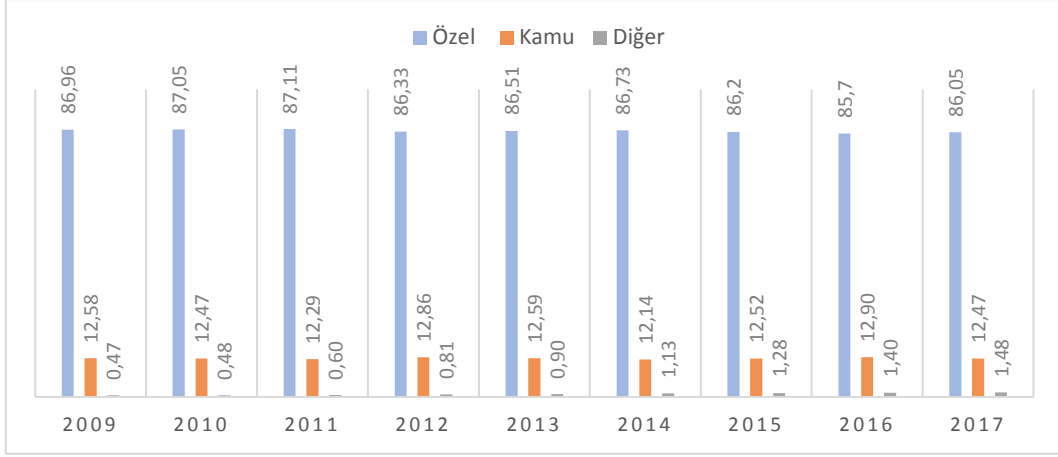
3.5. Türkiye Emek Piyasasında Çalışanların Değerlendirilmesi

Şekil 3.59. Türkiye’de istihdamda olan bireylerin çalıştıkları yer, kuruluş veya işyerindeki durumu hakkında bilgi vermektedir. İstihdamdaki bireylerin büyük bir kısmı ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışırken işveren olarak çalışanlar en düşük orana sahiptir ve onyedili yıllık süreçte istihdam içerisindeki payında çok az bir düşüş yaşanmıştır. 2000 yılından 2017 yılına kadar olan süreçte kendi hesabına veya ücretsiz aile işçisi olarak çalışan bireylerin istihdam içerisindeki paylarında düşüş eğilimi görülürken, ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışan bireylerin istihdam içerisindeki paylarında ise artış gözlenmektedir.



Kaynak: TÜİK, HİA 2000-2018 verilerinden oluşturulmuştur

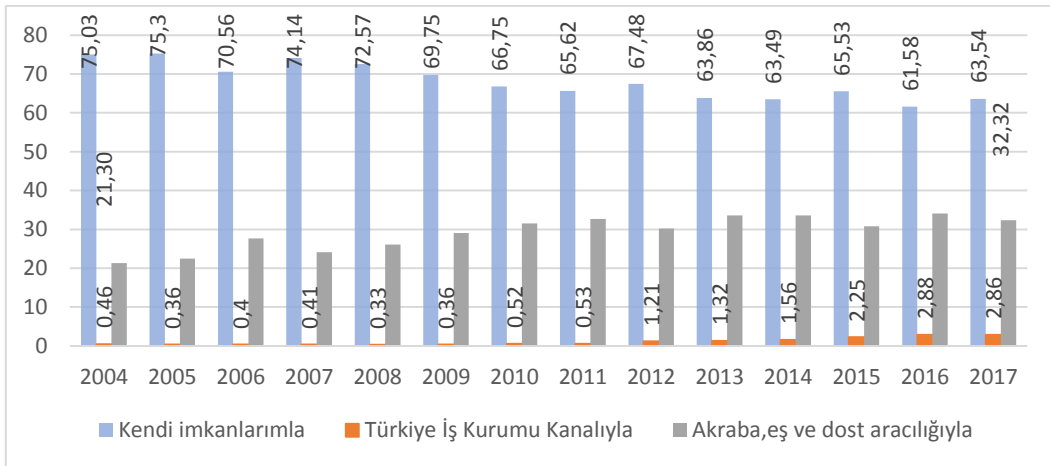
Şekil 3.59. İstihdamda olan bireylerin işyerindeki durumu, (%), Türkiye, 2000-2017



Kaynak: TÜİK, HİA 2009-2017 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.60. İstihdamdaki bireylerin çalıştıkları işyerinin statüsü, (%), Türkiye, 2009-2017

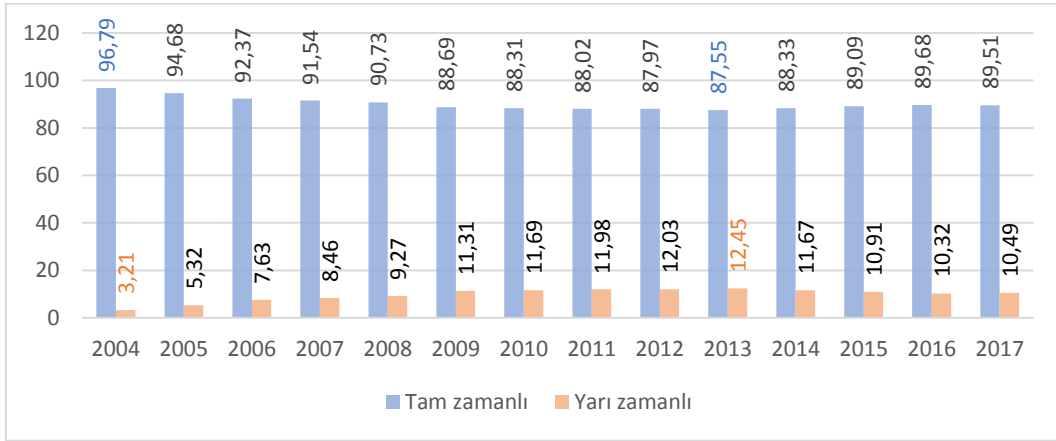
Şekil 3.60. Türkiye’de istihdamda olan bireylerin, çalıştıkları işyerinin statüsü hakkında bilgi vermektedir. 2009 yılından 2017 yılına kadar olan süreçte kamu statüsü veya özel statüde çalışan bireylerin istihdam içerisindeki paylarında çok küçük oranlarda değişiklik olduğu görülmektedir. Aynı süreçte diğer adı altındaki statüde (kuruluş, organizasyon, kooperatif, sendika, siyasi parti, STK, kar amacı gütmeyen kuruluşlar, uluslararası kuruluşlar, elçilikler vb.) çalışan bireylerin istihdam içerisindeki paylarında ise bir miktar artış yaşanmıştır.



Kaynak: TÜİK, HİA 2004-2017 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.61. İstihdamdaki bireylerin iş bulma yöntemleri, (%), Türkiye, 2004-2017

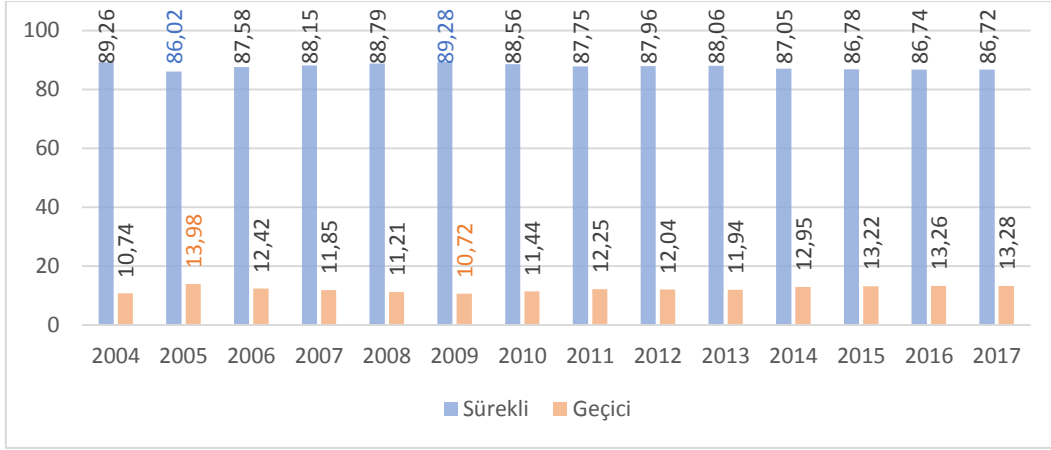
Şekil 3.61. Türkiye’de istihdamda olan ve ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışan bireylerin çalıştıkları işi bulma yöntemleri hakkında bilgi vermektedir. Kendi imkanlarıyla iş bulan bireylerin istihdam içerisindeki payları, 2004 yılından 2017 yılına kadar olan süreçte yaklaşık %12 oranında düşerken, akraba, eş ve dost aracılığıyla iş bulanların istihdam içerisindeki payları yaklaşık %11 oranında artmıştır. Ayrıca bu dönemde Türkiye İş Kurumu kanalıyla iş bulanların istihdam içerisindeki paylarının oranı yaklaşık %2,5 oranında artış göstermiştir.



Kaynak: TÜİK, HİA 2004-2017 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.62. İstihdamda olan bireylerin çalışma şekilleri, (%), Türkiye, 2004-2017

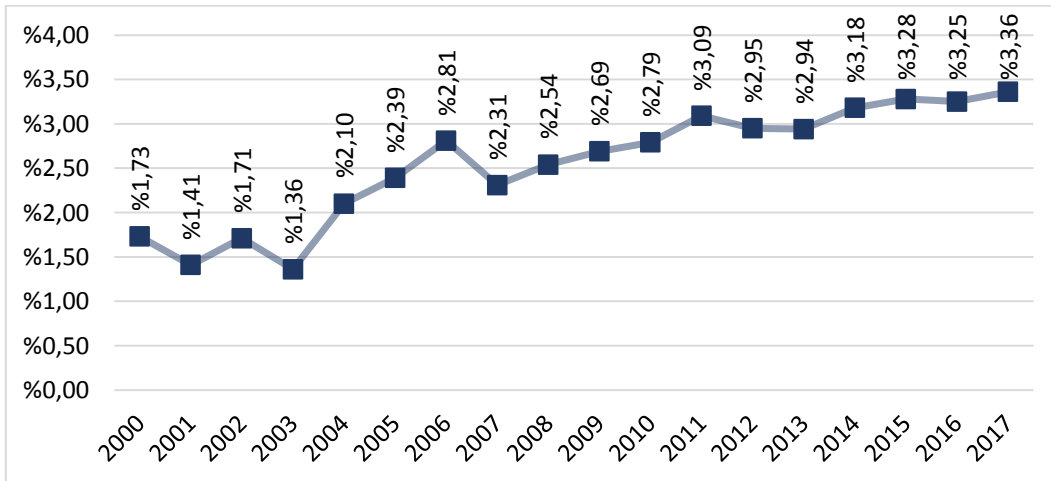
Şekil 3.62. Türkiye’de istihdamda olan bireylerin esas işlerindeki çalışma şekilleri hakkında bilgi vermektedir. 2004 yılında tam zamanlı çalışan bireylerin istihdam içerisindeki payları en yüksek orana sahip olurken, yarı zamanlı çalışan bireylerin istihdam içerisindeki payları en düşük orana sahip olmuştur. 2013 yılında ise yarı zamanlı çalışan bireylerin istihdam içerisindeki payı en yüksek orana sahip olurken, tam zamanlı çalışan bireylerin istihdam içerisindeki payları en düşük orana sahip olmuştur. 2013’ten 2017’ye doğru istihdam içerisinde tam zamanlı çalışanların oranı artma eğilimindeyken, yarı zamanlı çalışanların oranı azalma eğilimindedir.



Kaynak: TÜİK, HİA 2004-2017 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.63. İstihdamda olan bireylerin işlerinin süreklilik durumları, (%), Türkiye, 2004-2017

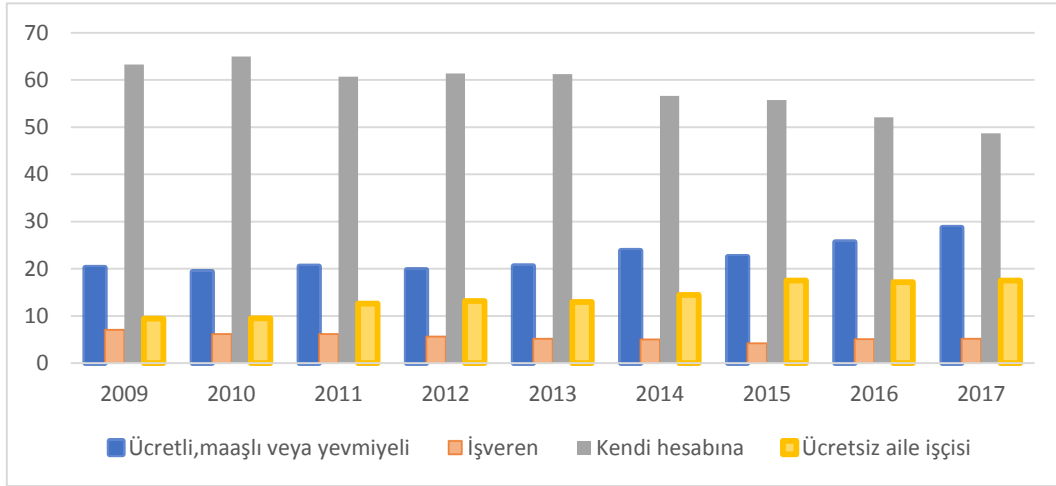
Şekil 3.63 Türkiye’de istihdamda olan ve ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışan bireylerin çalıştıkları işlerinin süreklilik durumları hakkında bilgi vermektedir. Sürekli bir işte çalışanların istihdam içerisindeki payları 2005 yılında en düşük orana sahip olurken, 2009 yılında en yüksek orana ulaşmıştır. İstihdam içerisindeki geçici bir işte çalışanların payına baktığımızda ise, 2005 yılında en yüksek orana ulaştığı, 2009 yılında ise en düşük orana sahip olduğu görülmektedir. 2017’ye doğru istihdam içerisinde sürekli bir işte çalışanların oranı azalma eğilimindeyken, geçici bir işte çalışanların oranı artma eğilimindedir.



Kaynak: TÜİK, HİA 2000-2017 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.64. Ek bir işte çalışan sayılarının yıllara göre dağılımı, (%), Türkiye, 2000-2017

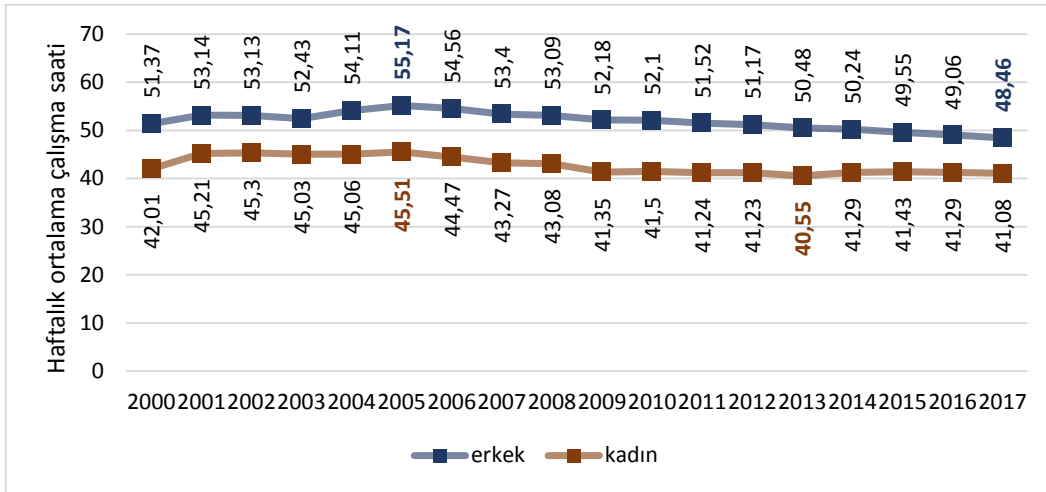
Halihazırda çalışan bireylerin mevcut işlerine ilave olarak nakdi veya aynı gelir elde etmek amacıyla başka bir işte çalışan veya bizzatı dahil olmadıkları başka bir işe sahip olan kişi sayısının 2000 yılından 2017 yılına kadar yüzdelik oranları Şekil 3.64’de verilmiştir. Başlangıç yılından günümüze kadar ek bir işe sahip çalışanların oranında artış gözlenmektedir. 2000 yılında çalışanların %1,73’ü ek bir işte çalışırken 2003 yılında bu oran %1,36’ya düşmüştür. Daha sonraki yıllarda çalışırken ek bir işe sahip olanların payı önemli ölçüde artmıştır ve 2017’de %3,36 seviyesine ulaşmıştır. Diğer bir deyişle her 100 çalışandan 3’ü daha fazla gelir elde etmek için mevcut işine ek olarak başka bir işte çalışmaktadır veya başında durmadıkları bir işe sahiptir.



Kaynak: TÜİK, HİA 2009-2017 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.65. Ek bir işte çalışanların ek işlerindeki durumu, (%), Türkiye, 2009-2017

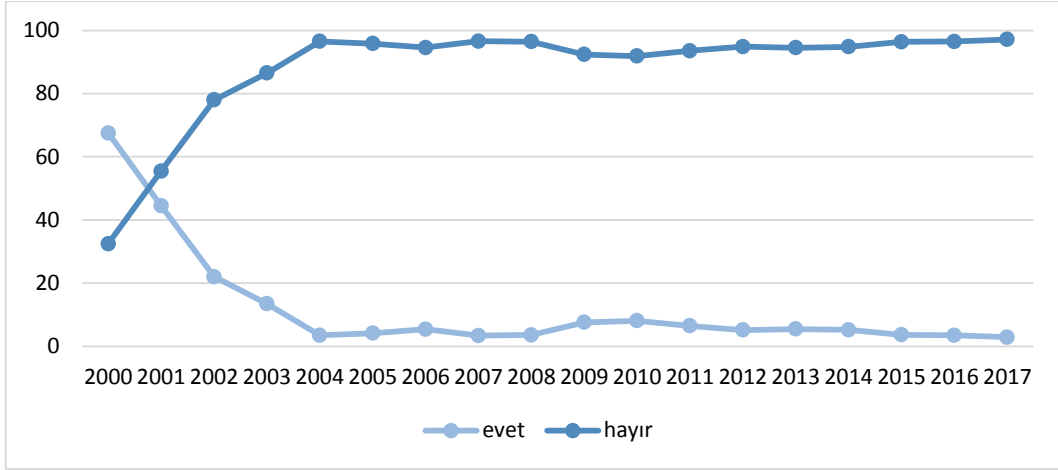
Şekil 3.65 Türkiye’de istihdamda olan bireylerin mevcut işlerine ilave olarak nakdi veya aynı gelir elde etmek amacıyla çalıştıkları yer, kuruluş veya işyerindeki durumu hakkında bilgi vermektedir. Ek işlerinde işveren olarak çalışan bireylerin payı yıllar boyunca küçük oranda değişim göstermiştir. İstihdamdaki bireylerin büyük bir kısmı esas işlerinde ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışırken, ek işlerinde daha çok kendi hesaplarına çalıştıkları görülmektedir. Fakat 2009 yılından 2017 yılına kadar olan süreçte ek işlerinde, kendi hesabına çalışan bireylerin oranlarında düşüş eğilimi görülürken; ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan bireylerin oranında ise artış gözlenmektedir.



Kaynak: TÜİK, HİA 2000-2017 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 3.66. Erkek ve kadın çalışanların esas işlerindeki haftalık ortalama çalışma saatleri

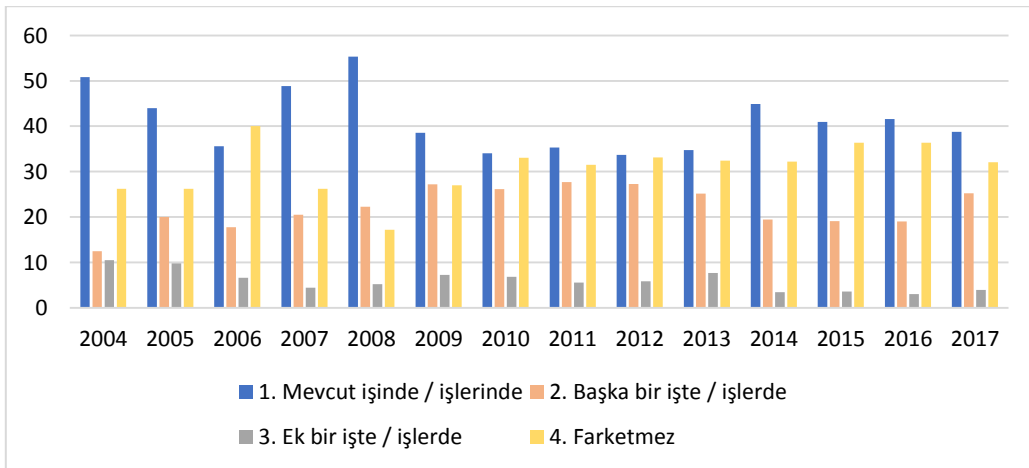
Erkek ve kadın çalışanların mevcut işlerinde ortalama haftalık çalışma saatleri Şekil 3.66'de ayrı ayrı ele alınmaktadır. 2000 yılında erkekler haftalık ortalama 51 saat çalışırken kadınlar 42 saat çalışmaktadır. Kadınların (45 saat 55 dakika) ve erkeklerin (55 saat 17 dakika) haftalık çalışma saatlerinin en yüksek olduğu yıl 2005 yılıdır. En düşük haftalık çalışma süresi erkeklerde 48 saat olarak 2017 yılında ve kadınlarda ise 40 saat olarak 2013 yılında görülmektedir. Kadınlar tüm yıllarda ortalama haftada 42 saat, erkekler 52 saat çalışmaktadırlar. Kadın ve erkeklerin haftalık ortalama çalışma süreleri arasındaki farkın (10 saat 43 dakika) en fazla olduğu yıl 2009'dir. Bu yıldan sonra aradaki farkın gittikçe düşmekte olduğu ve 2017'de bu farkın 7 saate düştüğü gözlenmektedir.



Kaynak: TÜİK, HİA 2000-2017 verilerinden oluşturulmuştur.

Şekil 3.67. Daha fazla gelir elde etmek amacıyla genellikle çalışılan süreden daha fazla çalışmak isteyen ve istemeyenlerin oranı, 2000-2017

Şekil 3.67'a göre çalışanların daha fazla gelir elde etmek amacıyla mevcut çalıştıkları süreden daha fazla çalışmak isteyenlerin oranı 2000 yılında %67 iken çalışmak istemeyenlerin oranı %32'dir. 2001 yılından 2004 yılına kadar daha fazla süre çalışmak isteyenlerin oranı gittikçe düşmüştür, daha fazla süre çalışmak istemeyenlerin oranı ise artmıştır. 2017 yılına gelince daha fazla çalışmak istemeyenlerin payı %97'ye daha fazla çalışmak isteyenlerin payı %2,86'ya ulaşmıştır.



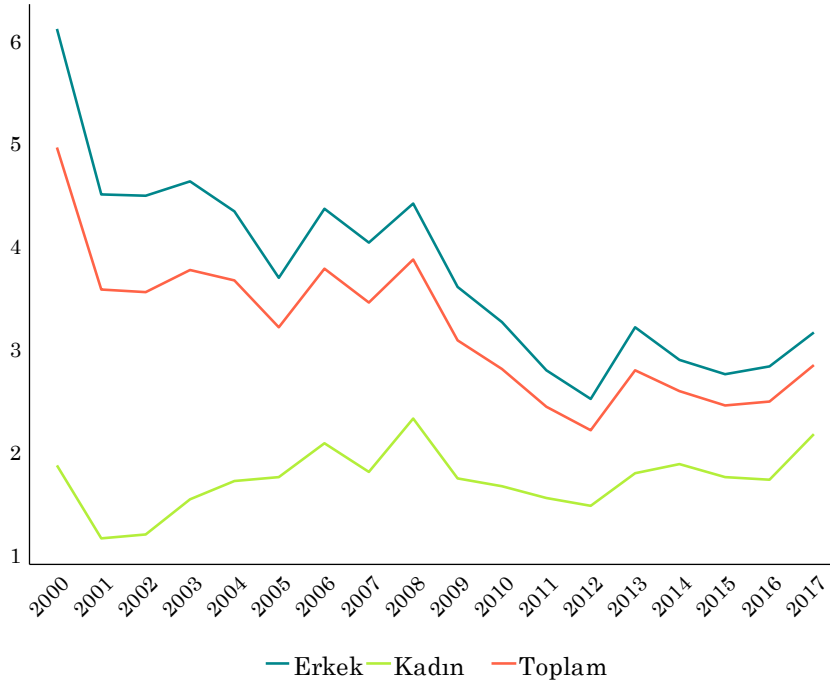
Kaynak: TÜİK, HİA 2004-2017 verilerinden oluşturulmuştur.

Şekil 3.68. Daha fazla süre çalışmak isteyen çalışanların iş tercihleri, (%), 2004-2017

Daha fazla emek geliri elde etmek amacıyla halihazırda çalıştıkları süreden daha fazla süre çalışmak isteyen kişilerin ne şekilde çalışmak istedikleri ile ilgili bilgi Şekil 3.68’da gösterilmektedir. Daha fazla süre çalışmak için mevcut işlerini tercih edenlerin oranı ortalama %41, başka bir işte çalışmak isteyenlerin oranı %22, ek bir işte çalışmak isteyenlerin oranı %5 ve herhangi bir şekilde daha fazla süre çalışmak isteyenlerin oranı ortalama %30’dur. Verilen tüm yıllarda çalışanlar, en çok mevcut işlerinde daha fazla süre çalışmak istemektedir. Ek bir işte çalışarak daha fazla süre çalışmak isteyenlerin oranı diğer çalışma şekillerinden oldukça düşüktür. Başka bir işte çalışmak isteyenlerin oranı 2004’te %12 iken 2015’te %25’e yükselmiştir. Bu durum daha fazla gelir kazanmak için mevcut işlerinden ayrılarak başka bir işte daha fazla süre çalışmak isteyenlerin payında artışı ifade etmektedir. Mevcut işlerine ek olarak başka bir işte çalışmak isteyenlerin oranı ise 2004’te %10 iken, 2017’de %3 seviyesine düşmüştür.

4. ÇALIŞIRKEN İŞ ARAMA DAVRANIŞI: BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER

2000-2017 dönemine ilişkin en önemli bulgulardan biri, çalışırken iş arama davranışının uzun dönemde azalan bir eğilime sahip olduğudur. Bu durumun işgücü piyasasının yapısal özelliklerinden kaynaklandığı tahmin edilmektedir. Bunun yanında çalışırken iş arama davranışının cinsiyet, eğitim, yaş, sektör vb. gibi boyutlarda önemli farklılıklar gösterdiği de görülmüştür.



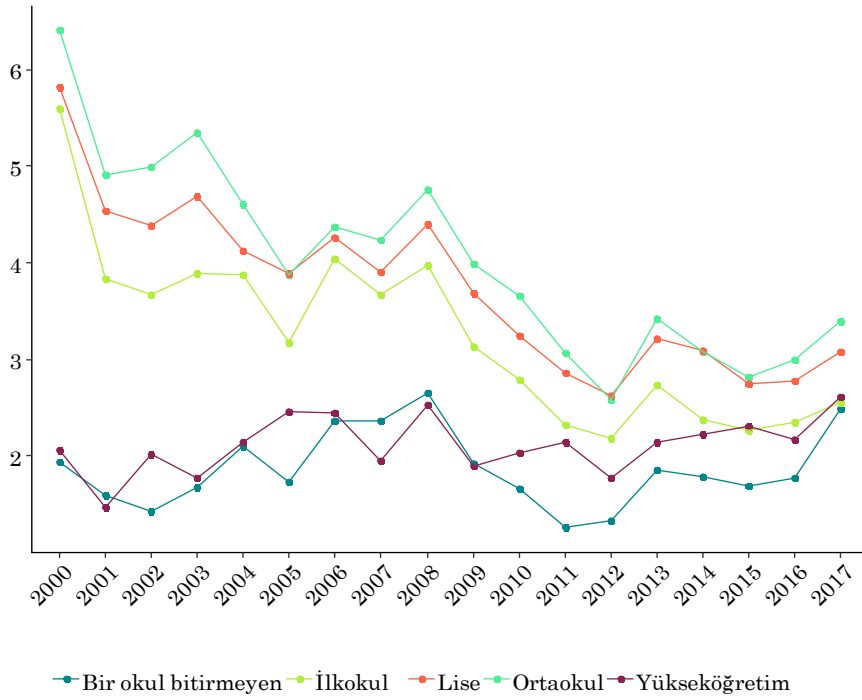
Kaynak: TÜİK, HİA 2000-2017 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 4.1. İstihdamdaki çalışanların cinsiyete göre iş arama oranları

Çalışırken iş arama davranışının kadınlarda erkeklere göre daha az olduğu görülmektedir. Cinsiyet boyutunda çalışırken iş arama oranları Şekil 4.1’de verilmiştir. Bu grafikteki değerler istihdamdaki çalışanlar arasında iş arayanların oranı olarak elde edilmiştir. Çalışırken iş arayan kadınların oranının, aynı davranışı gösteren erkeklerin oranından farklı olarak analiz dönemi boyunca önemli bir trende sahip olmadığı, bazı yıllarda ise oldukça azaldığı görülmektedir. Diğer yıllara kıyasla 2001-2002 ve 2009 – 2012 yılları arasında çalışırken iş arama eğiliminde önemli bir düşüş söz konusudur. Bu dönemler Türkiye ekonomisinin daralma dönemleridir. Çalışırken iş arayan erkeklerin oranı bütün dönem boyunca azalan bir trend izlemesine rağmen, aynı dönemlerde çok daha hızlı bir azalma olduğu göze çarpmaktadır. Ekonomik daralma dönemleri daha iyi ücret ve ücret dışı koşullara sahip iş fırsatlarının daraldığı dönemlerdir. Bu durum iş arayanların sayısını azaltmaktadır. Bununla birlikte daralma dönemleri işten ayrılarak iş arama davranışını da olumsuz etkilediği için, bu çalışanların işlerinden ayrılmadan iş aramasına da neden olabilir. Türkiye açısından bu iki etkiden ilkinin daha baskın olduğu görülmektedir.

Burada elde edilen sonuçlara benzer şekilde, Bachman’ın (2005) Batı Almanya için yaptığı çalışmasında 1980-2000 yılları arasında erkek çalışanların iş

değiştirme oranlarının (0.83) kadın çalışanlara (0.68) göre daha fazla olduğu gözlenmiştir. Fleischman ve Fallick'ın (2004) 1994-2003 yılları için Amerika Birleşik Devletlerinin işgücü piyasasına yönelik yaptığı çalışmasına göre ise kadınların işten işe geçiş oranının %2,5 iken erkeklerin işten işe geçiş oranı %2,7 olduğu gözlemlenerek kadınların bir işten diğerine geçme oranlarının erkeklere göre daha az olduğuna dikkat çekilmiştir. Bizim kullandığımız veri seti işten işe geçişlerin tespit edilmesine imkân vermemektedir. Bununla birlikte işten işe geçişler de çalışırken iş arama davranışı ile ilişkilidir. Bu konudaki İtalya için yapılan bir araştırmada, 1995 ve 2006 yılları arasında çalışırken iş arayan erkeklerin oranının %8,5, kadınların ise %7,8 olduğunu tespit edilmiştir (Ponzo 2012).



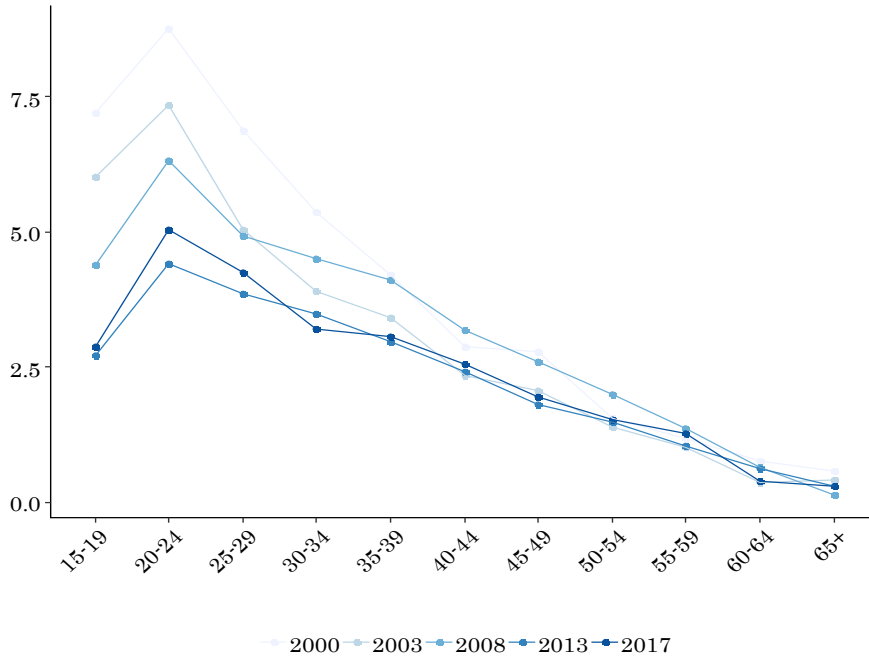
Kaynak: TÜİK, HİA 2000-2017 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 4.2. Eğitim seviyesine göre çalışırken iş arayanlar (%)

Şekil 4.2'ye göre, bir okul bitirmeyen kişilerin ve üniversite mezunlarının diğer eğitim seviyelerine sahip bireylere göre çalışırken iş arama olasılıkları daha düşüktür. İş arama davranışının en yüksek orana sahip olduğu eğitim seviyesi, orta okul düzeyinden mezun olan kişilerin oluşturduğu eğitim düzeyidir. İlkokul, ortaokul ve lise mezunu çalışanlar arasındaki iş arayanların oranı analiz dönemi boyunca azalmaktadır. Bir okul bitirmeyenler ve üniversite mezunu çalışanlar

arasında başka bir iş arayanların oranında yıllar itibariyle önemli bir trend söz konusu değildir. Çalışırken iş arama davranışında eğitim boyutundaki heterojenlikler 2000-2017 dönemindeki azalan trendi kısmi olarak açıklayabilmektedir. Bu dönem boyunca üniversite mezunu sayılarının artması, buna karşılık diğer eğitim seviyesindeki bireylerin oranının azalması ve bu çalışanların yaşlanması toplamda aşağı doğru bir trende katkı yapabilme potansiyeline sahiptir. Nitekim Şekil 4.3 ile verilen yaş profillerine göre çalışırken iş arama oranları bize çalışanların yaşlandıkça çalışırken iş arama motivasyonlarının azaldığını göstermektedir. Projenin ikinci döneminde bu konuda diğer göstergelere de bakılması planlanmaktadır.

Türkiye’den farklı olarak Longhi ve Taylor’ın (2010) çalışmasında Birleşik Krallık’ta 1984 ve 2009 yılları için erkeklerin ve kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe yeni bir iş arama olasılıklarının arttığını tespit etmiştir.

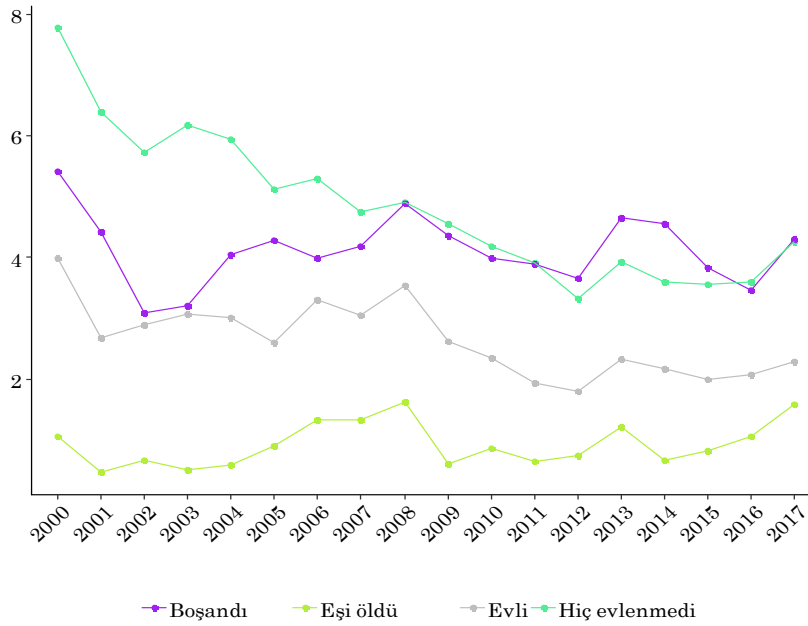


Kaynak: TÜİK, HİA 2000, 2003, 2008, 2013, 2017 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 4.3. Çalışırken iş arayanların yaşlara göre dağılımı

Şekil 4.3'te istihdamdakiler arasında iş arayanların oranları yıllar ve yaş gruplarına göre verilmiştir. Bu grafikten emek piyasasına 20-24 yaş grubunun çalışırken iş aramayanlar arasındaki en yüksek orana sahip grup olduğu görülmektedir. 20-24 yaşlarından sonra çalışırken iş arama davranışı yaşla

birlikte istikrarlı bir şekilde azalmaktadır. Şekil 4.3'te bütün yaş grupları için çalışırken iş arama davranışı oranının en yüksek olduğu yıl 2000 yılıdır, en düşük olduğu yıl ise 2013 yılıdır. Bu yıldan sonra iş arama davranışı tekrar yükselme trendine geçmektedir. Türkiye verisi için yapılan bu tespitler diğer ülkeler için yapılan çalışmalar da benzer şekildedir. Örneğin Bachmann (2005)'nin Almanya'da 1980-2000 yılları için yaptığı çalışmada, 20-29 yaş grubu için işten işe geçme durumu 1.30 iken 50-59 yaş arası için bu durumun 0.40'lara kadar gerilemesinden hareketle, bireylerin ileri yaşlarında işten işe geçiş eğilimlerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. 1973 ve 2014 yıllarında Amerika'daki işten işe geçişlerdeki düşüşlerin nedenlerine odaklanan Hyatt (2015) ise düşüşe neden olarak yaşlı bireylerin genç nüfusa göre daha az iş değiştirme eğiliminde olmalarını göstermektedir.



Kaynak: TÜİK, HİA 2000-2017 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 4.4. Medeni duruma göre çalışanların iş arama oranları

Şekil 4.4'e göre hiç evlenmeyen kişilerin çalışırken iş arama davranışları diğer durumlara göre daha yüksek bir orana sahip olduğu görülmektedir. Bu grubun genel olarak gençlerden oluştuğu dikkate alındığında bu beklenen bir bulgudur. Çalışanlar arasında boşanmış bireylerin çalışırken iş arama oranlarının analiz döneminde yüksek bir orana sahip olması dikkat çekmektedir. Bu oran 2012 yılından itibaren artış eğilimine girerek, bekarlarla birlikte en çalışırken iş arayan en kalabalık iki gruptan biri olmuştur. Bu bulgularla ilişkili olarak, Longhi ve

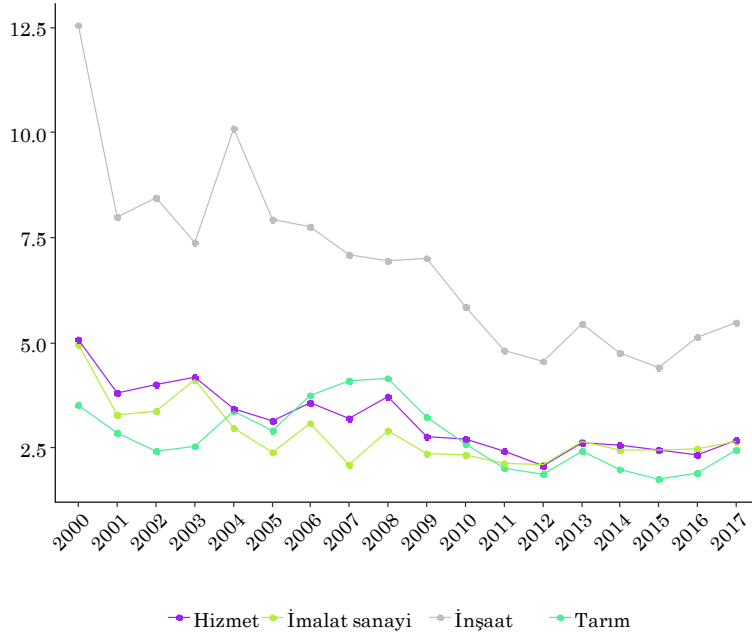
Taylor'ın (2010) Birleşik Krallıkta 1984 ve 2009 yılları için yaptıkları araştırmada evli kadınların bekar kadınlara göre yeni bir iş bulma olasılığının daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Ponzo (2010) ise İtalya için yaptığı çalışmada evli kadınların iş arama davranışlarının düşük olduğu ve kadınların çocuk sahibi olma durumlarının iş arama davranışı üzerinde negatif bir etki yarattığı gözlenmiştir.



Kaynak: TÜİK, HİA 2000-2017 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 4.5. Kayıtlılık durumunun çalışırken iş arama davranışı üzerindeki etkisi

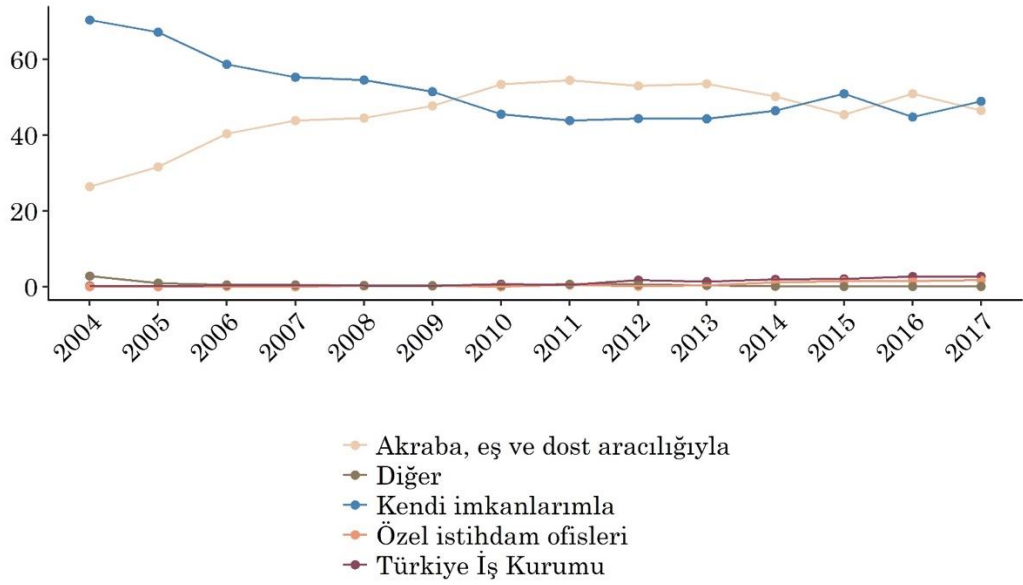
Çalıştıkları iş nedeniyle herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olanlar ile olmayanların, çalışırken iş arama oranları Şekil 4.5'te görülmektedir. Bu şekle göre çalıştığı iş nedeni ile sosyal güvenliği olan (kayıtlı) ve olmayan kişilerin çalışırken iş arama davranışları arasındaki fark oldukça yüksektir. Kayıt dışı çalışanlar arasındaki iş arama davranışı, bütün yıllarda kayıtlı çalışanların iki katından fazladır. Her iki gruptaki iş arama trendi 2008 -2012 arasında azalış eğilimindedir fakat 2012 yılından bu yana da artış eğilimi göstermektedir.



Kaynak: TÜİK, HİA 2000-2017 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 4.6. Sektörlere göre çalışırken iş arayanların oranları

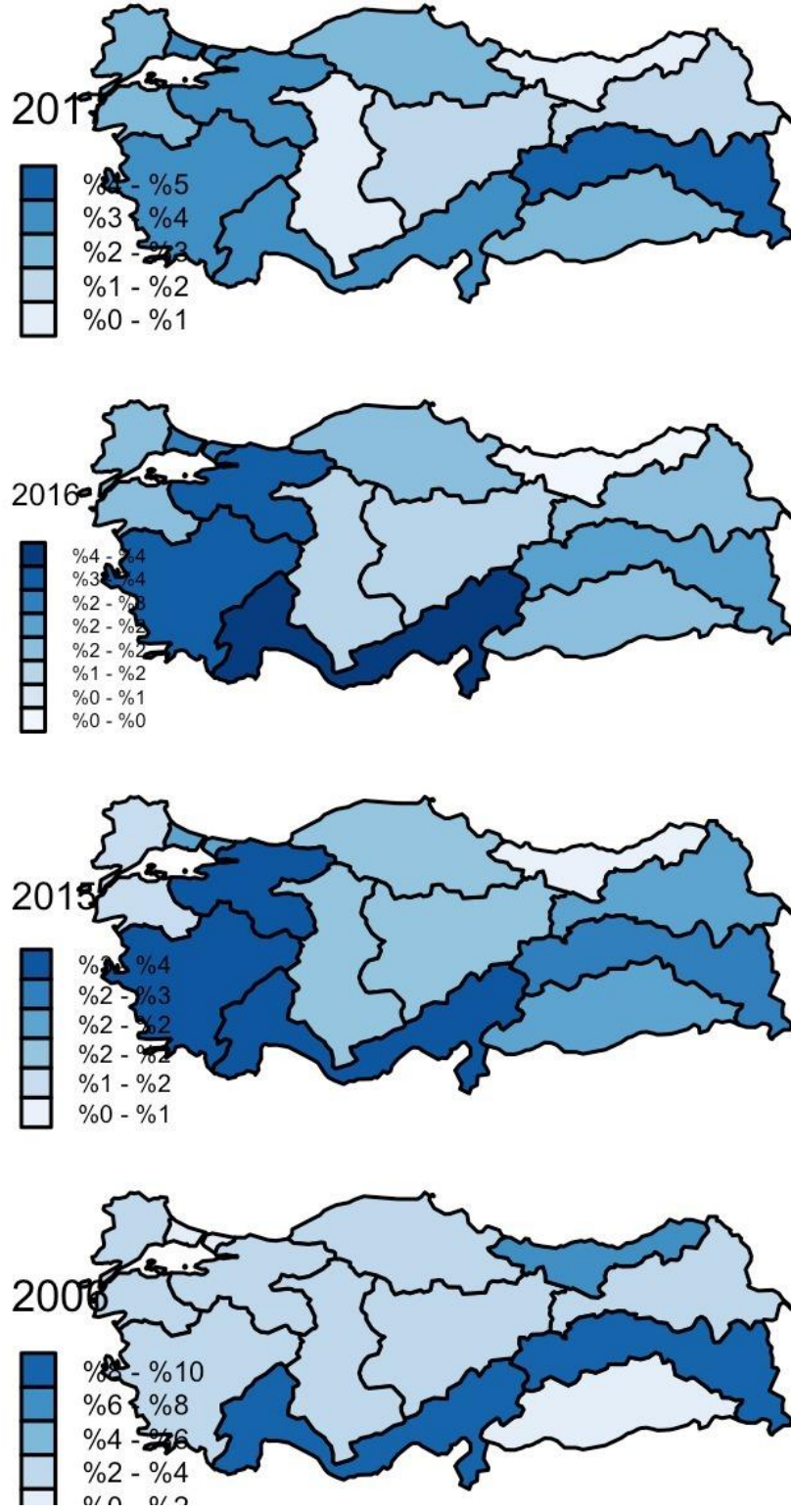
Şekil 4.6'da temel sektörlerde çalışan iş arayanların oranları yıllar itibarıyla sunulmuştur. Bu grafiğe göre inşaat sektöründe çalışan bireylerin çalışırken iş arama davranışı diğer sektörlerde çalışan bireylere göre çok daha yüksek düzeydedir. Tarım, imalat sanayi ve hizmet sektörlerindeki bireyler ise birbirine yakın iş arama oranlarına sahiptir. Bu sektörlerden imalat ve sanayi daha stabil bir seyir izlerken, tarım ani yükseliş ve azalış trendi izleyerek diğerlerinden farklılaşmaktadır. Bachmann'ın (2005) Almanya için yapmış olduğu çalışmada da inşaat sektörü, buradaki bulgular ile paralel şekilde 0.95'lik bir pay ile sektörler arasında ticarete bağlı ulaşımdan sonra işten işe geçişlerin en yüksek seyir izlediği sektör olmuştur. İşten işe geçişin en düşük olduğu sektör ise tarım sektörüdür.



Kaynak: TÜİK, HİA 2004-2017 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 4.7. İş bulma yöntemine göre çalışırken iş arama davranışı

Şekil 4.7’de çalışırken iş arayanlar arasında “akraba, eş ve dost aracılığı ile” (referans ile) iş bulanların oranı ile diğer yöntemlerle iş bulanların oranı karşılaştırmalı şekilde verilmiştir. Şekil 4.7’ye göre 2000’lerin başında çalışırken iş arayanlar arasında referans ile iş bulanların oranının diğer yöntemler ile iş bulanlara göre çok düşük olduğu, fakat zaman içerisinde hızla yükseldiği ve iki grubun oranının aynı düzeylere geldiği görülmektedir.



Kaynak: TÜİK, HİA 2006, 2015, 2016 ve 2017 verilerinden oluşturulmuştur

Şekil 4.8. Çalışırken İş Aramanın Bölgesel Dağılımı

2006, 2015, 2016, 2017 yılları için çalışırken iş aramanın bölgesel dağılım haritaları NUTS 1 sınıflamasına göre 12 bölgeye ayrılmıştır. Bu bölgeler çalışırken iş arama oranlarına göre renklendirilmiştir. Koyu renkler çalışırken iş arayanların oranının yüksek olduğu, açık renkler ise nispi olarak düşük olan bölgeler ise açık renklerdedir. Haritalardaki renklendirmenin her harita için farklı ölçeklerde olduğuna dikkat edilmelidir. Aynı renk farklı yıllarda farklı oranlara karşılık gelmektedir.

2006 yılında çalışırken iş arama oranlarının bölgesel olarak %2-10 arasında değişiklik gösterdiği, en yoğun bölgelerin Akdeniz ve Ortadoğu Anadolu bölgeleri olduğu görülmektedir. Çalışırken iş arayanların yoğun olduğu diğer bir bölge ise Doğu Karadeniz bölgesidir. 2006 yılında Türkiye genelinde çalışırken iş arama oranlarının en düşük olduğu bölge ise Güney Doğu Anadolu bölgesidir.

2015 yılı çalışırken iş aramanın bölgesel dağılım haritası 2006 yılı haritasından farklılık göstermektedir. Çalışırken iş arama davranış oranları azalış gösterirken, Ege, Doğu Marmara ve Akdeniz bölgeleri arasında bir benzerlik ortaya çıkmıştır. Türkiye geneli çalışırken iş arama davranışının en yüksek olduğu bölgeler, Ege, Doğu Marmara ve Akdeniz bölgeleridir. 2015 yılında Bu yılda iş arama davranışının en az olduğu bölge ise Doğu Karadeniz bölgesidir. 2016 yılı çalışırken iş aramanın bölgesel dağılım haritasında iş arama davranış oranları 2015 yılı ile benzerlik göstermektedir. Bu yılda çalışırken iş arama oranının en düşük olduğu bölge Doğu Karadeniz, en yüksek olduğu bölge ise Akdeniz Bölgesidir.

2017 yılı çalışırken iş aramanın bölgesel dağılım haritası incelendiğinde, çalışırken iş arama oranlarında 2015-16 yıllarına göre genel bir artış gözlemlenmektedir. Bölgesel olarak incelendiğinde, çalışırken iş arama oranlarının en yüksek olduğu bölge Orta Doğu Anadolu bölgesi olduğu görülmektedir. 2017 yılı için bölgesel dağılım haritasında Ege, Doğu Marmara ve Akdeniz bölgeleri çalışırken iş arama açısından benzer oranlara sahiptir. Bu yılda çalışırken iş arama oranının en düşük olduğu bölgeler ise Doğu Karadeniz ve Batı Anadolu bölgeleridir.

Özetlemek gerekirse, Türkiye için 2006 yılından 2017 yılına kadar çalışırken iş arama oranlarının en yüksek olduğu bölgeler Ortadoğu Anadolu, Akdeniz, Ege ve

Doğu Marmara bölgeleri olduğu tespit edilmiştir. Çalışırken iş arama oranı on yıllık süreçte yaklaşık olarak %5 oranında bir düşüş yaşamıştır.

5. VERİ SETİ VE EKONOMETRİK YÖNTEM

5.1 Veri Seti

Araştırmada kullanılan veri seti TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) tarafından yayımlanan Hanehalkı İşgücü Anketlerinden (HIA) elde edilmiştir. Söz konusu anketler tekrarlanan yıllık yatay kesit verileridir ve panel yapısına sahip değildir. Dolayısıyla kullanılan veri seti iş arayan çalışanların sonraki dönemlerde iş bulup bulamadıkları, hangi sektörlerde iş buldukları gibi bilgiler içermediği için işten işe geçiş analizlerine imkan vermemektedir. Bununla birlikte mevcut proje önerisinde cevap aranan sorular için zengin bir veri kaynağı oluşturmaktadır. Bu çalışma kapsamında TÜİK'den 2000-2017 yılları için HIA verileri temin edilmiştir. Betimleyici istatistikler veri setinin kapsadığı bütün dönem için elde edilmiştir. Bununla birlikte, önemli birçok sorunun 2003 yılı ve öncesinde mevcut olmaması nedeni ile ekonometrik analizlerde sadece 2004-2017 dönemi verileri kullanılmıştır. Bu dönem için ekonometrik analizlerde kullanılan bütün değişkenler harmonize edilerek aynı kategorilere sahip olması sağlanmıştır.

Tablo 5.1 Analizlerde kullanılan değişkenlere ait özet tablo

Değişken	Ort.	Std. Sap.	Min.	Max.
ojs (çalışırken iş arama-ikili)	0,042	0,200	0	1
ojs3 (çalışırken iş arama-kategorik)				
iş_aramıyor (1)	0,958	0,200	0	1
ücret (2)	0,021	0,142	0	1
ücret_dışı (3)	0,021	0,143	0	1
kadın	0,262	0,440	0	1
bekar	0,363	0,481	0	1
yaş	33,356	10,326	15	100
yaş ²	1219,277	774,390	225	10000

üniv_mezun	0,186	0,389	0	1
böl_ışsizlik (İBBS 2 düzeyi)	10,428	3,663	1,783	28,317
lnwage	3,428	4,419	-4,674	19,700
ücret_saçılım (ücretin sektörel std. sap.)	1,056	0,840	0,439	3,101
kıdem	2,486	4,932	0	65
kurs	0,010	0,100	0	1
kayıtlı (kayıtlı çalışan)	0,707	0,455	0	1
network	0,265	0,441	0	1
sürekli_ış	0,820	0,384	0	1
çalış_sayı50 (firma büy. 50 ve üstü)	0,304	0,460	0	1
çocuk_sayısı (15 yaş altı çocuk say.)	0,948	1,199	0	17
çalış_sayısı (hanedeki çalışan sayısı)	0,812	0,959	0	10
N	563.758			

Not: HİA 2004-2017 verileri.

Araştırmada kullanılacak temel değişken çalışırken iş arama davranışını ifade etmektedir. *Çalışırken iş arayanlar*, ücretli olarak bir işte çalışırken mevcut işini değiştirmek amacıyla yine ücretli bir iş arayanlar şeklinde tanımlanmıştır. Dolayısıyla ek iş arayanlar ve kendi işini kurmak isteyenler ekonometrik analizin gerçekleştirildiği örneklemin dışında bırakılmıştır. Bu değişken HİA'da çalışan bireylere sorulan “*Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde mevcut işinizi değiştirmek üzere ya da mevcut işinize ek olarak bir iş aradınız mı?*” ve bu soruya “*evet*” cevabını verenlere sorulan “*niçin başka bir iş aradınız?*” sorularından elde edilmiştir. 2000-2003 dönemindeki anketlerde sorulan sorular ile kendi işini kurmak isteyenler ile çalıştığı işe ilave olarak bir ek iş arayanları ayırt edebilmek mümkün değildir. Dolayısıyla söz konusu dönem ekonometrik tahminlerin yapıldığı örneklemden çıkarılmıştır.

Veri setinde ayrıca işsizlere “*iş aramaya başlamadan hemen önceki durumunuz neydi?*” sorusu sorulmuştur. Bu soruya “*kendi isteğiyle işten ayrıldı*” cevabını verenler iş değiştirmek için işlerinden kendi istekleri ile ayrılan grubu oluşturmaktadır. Bütün ekonometrik tahminlerde kullanılan örneklem çalışırken işini değiştirmek için ücretli çalışabilecekleri bir iş arayanlar ile, işini değiştirmek için kendi isteğiyle işten ayrılanlardan oluşmaktadır. Bu haliyle veri setinde 1.357.943 gözlem mevcuttur. Açıklayıcı değişkenlerdeki kayıp gözlemler nedeni ile tahminler 563.758 gözlem kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tahminlerde kullanılan değişkenlere ilişkin özet bilgiler Tablo 5.1 ile verilmiştir. “*ojs*” değişkeni

probit ve ikili probit modellerinde kullanılan ikili değişkendir ve eğer çalışan iş arıyorsa 1, aksi halde 0 değeri almaktadır. "ojs3" ise çok değerli probit tahminlerinde kullanılan kategorik değişkendir. Bu değişken eğer çalışan iş aramıyorsa 1, ücret nedeni ile iş arıyorsa 2, ücret dışı nedenlerle iş arıyorsa 3 değeri almaktadır.

5.2 Ekonometrik yöntem

Bu araştırmada çalışırken iş arama davranışını incelemek amacıyla sınırlandırılmış bağımlı değişken modelleri kullanılmıştır. Bu amaçla Pissarides ve Wadsworth (1994) takip edilerek çalışırken iş arama davranışı iki aşamalı bir karar problemi olarak ele alınmıştır. İlk aşamada istihdamdaki birey başka bir iş arayıp aramama kararını vermektedir. Iş değiştirmeye karar verdiğinde ikinci bir karar sürecine girmektedir. İkinci aşamada çalıştığı işten ayrılarak başka bir iş aramaya veya işten ayrılmadan (alışırken) iş aramaya karar verecektir. İstihdam edilen bireyleri "E" ile, iş arayan bireyleri ise "S" ile gösterirsek, çalışırken iş arama olasılığını aşağıdaki gibi ifade edebiliriz:

$$P(E\&S) = P(S) \cdot P(E|S)$$

Buna göre çalışırken iş aramanın koşulsuz olasılığı $P(E\&S)$, iş arama olasılığı $P(S)$ ile iş arama kararı verilmişken mevcut içinde kalma olasılığının $P(E|S)$ 'nin çarpımına eşittir. Bu ifade Bayes formülünden elde edildiği için alternatif olarak aşağıdaki gibi de ifade edilebilir:

$$P(E\&S) = P(E) \cdot P(S|E)$$

Fakat her iki ifadede de potansiyel seçilim sapması (selection bias) problemi ile karşı karşıyayız. İlk ifadede çalışırken iş arama sadece iş arayan bireyler için gözlemlenmektedir. İkinci ifadede ise çalışarak iş arama davranışı sadece çalışan bireyler için gözlemlenmektedir. Bu nedenle ilk ifadede önce bireylerin iş arama olasılıkları tahmin edilip, daha sonra iş aradıkları veri iken çalışıyor olma olasılıkları tahmin edilebilir. İkinci ifadede ise öncelikle bireylerin istihdam ediliyor olma olasılığı tahmin edilip, daha sonra istihdam edildikleri veri iken iş arama olasılıkları tahmin edilebilir.

Bu amaçla seçilimli probit (probit with selection) modelleri kullanılmıştır. Iş arama davranışı çok değerli (multinomial) probit ve ikili (bivariate) probit modelleri ile

tahmin edilmiştir. Çok değerli probit modelinde daha fazla ücret elde etmek için çalışırken iş arayanlar ile ücret dışı nedenlere bağlı olarak çalışırken iş arayanlar arasında bir ayırım yapılmıştır ve çok değerli probit modeli aşağıdaki gibi ifade edilmiştir:

$$y_{1i}^* = B_1'X_{1i} + \varepsilon_{1i} \quad y_1 = \begin{cases} 1, & \max\{y_{1,1}^*, y_{1,2}^*, y_{1,3}^*\} = y_{1,1}^* \text{ (iş aramıyor)} \\ 2, & \max\{y_{1,1}^*, y_{1,2}^*, y_{1,3}^*\} = y_{1,2}^* \text{ (ücret nedeniyle iş arıyor)} \\ 3, & \max\{y_{1,1}^*, y_{1,2}^*, y_{1,3}^*\} = y_{1,3}^* \text{ (ücret dışı nedenlerle iş arıyor)} \end{cases}$$

$$y_{2i}^* = B_2'X_{2i} + \varepsilon_{2i} \quad y_2 = \begin{cases} 1, & y_2^* > 0 \text{ (istihdamda)} \\ 0, & y_2^* \leq 0 \text{ (işsiz)} \end{cases}$$

$$E(\varepsilon_1) = E(\varepsilon_2) = 0, \quad Var(\varepsilon_1) = Var(\varepsilon_2) = 1, \quad Cov(\varepsilon_1, \varepsilon_2) = \rho$$

İkili probit modeli ise aşağıdaki gibi ifade edilmiştir:

$$y_{1i}^* = B_1'X_{1i} + \varepsilon_{1i} \quad y_1 = \begin{cases} 1, & y_1^* > 0 \text{ (Çalışırken iş arıyor)} \\ 2, & y_1^* \leq 0 \text{ (İş aramıyor)} \end{cases}$$

$$y_{2i}^* = B_2'X_{2i} + \varepsilon_{2i} \quad y_2 = \begin{cases} 1, & y_2^* > 0 \text{ (istihdamda)} \\ 0, & y_2^* \leq 0 \text{ (işsiz)} \end{cases}$$

Yukarıda modellerde B_1 ve B_2 tahmin edilecek parametre vektörleri, X_1 ve X_2 ise açıklayıcı değişkenleri içeren vektörlerdir. Modeldeki y_1^* ve y_2^* değişkenleri gözlemlenemeyen (latent) ve bireylerin istihdamda olmasını veya yeni bir iş aramasını belirleyen değişkenlerdir. y_1 ve y_2 değişkenleri ise gözlemlenebilir değişkenlerdir. Burada önemli bir nokta y_1 ve bazı X_2 değişkenleri ancak $y_2 = 1$ ise gözlemlenebilmektedir. Genellikle birinci denklem “*çıktı (outcome) denklemi*”, ikinci denklem ise “*seçilim (selection) denklemi*” olarak adlandırılmaktadır. Her iki denklemdeki hata terimleri ε_1 ve ε_2 birbirlerinden bağımsız olmadıkları için model etkin ve tutarlı tahminler veren “*tam bilgi en çok olabilirlik yöntemi*” ile tahmin edilmiştir (Pissarides ve Wadsworth,1994). Bu tahmin yöntemi Heckman (1976, 1979) tarafından önerilen iki aşamalı tahmin yöntemlerine göre birçok avantajı söz konusudur (Puhani (2000); Reize (2001)). Heckman’ın kendisi önerdiği iki aşamalı yöntemden elde edilecek tahminlerin en çok olabilirlik tahminleri için başlangıç değerlerini elde etmek için kullanılmasını önermektedir (Heckman, 1979:160).

Seçimli probit modellerinde belirlenme (identification) için dışlama kısıtına ihtiyaç olup olmadığı konusunda çeşitli argümanlar söz konusudur. Maddala’ya (1983:122) göre seçim denkleminde olup, çıktı denkleminde olmayan en az bir bağımsız değişkene ihtiyaç vardır. Dışlama kısıtı olarak adlandırılan bu belirlenme koşulu ampirik literatürde yaygın olarak kullanılmaktadır. Bununla

birlikte en çok olabilirlik tahminlerinde belirlenmenin sadece fonksiyonel form tarafından, yani çok değişkenli normal dağılım varsayımı ile gerçekleştiği, dolayısıyla dışlama kısıtına ihtiyaç olmadığı da iddia edilmektedir (Wild, 2000). Pissarides ve Wadsworth (1994) dışlama kısıtı olarak medeni durum, 16 yaş altı çocuk sahibi olunması, referans döneminde hasta olup olunmaması, son bir yılda başka bir yere taşınma durumu gibi değişkenleri kullanmışlardır. Bu çalışmada dışlama kısıtı olarak hanede 16 yaşından genç bireylerin sayısı kullanılmıştır. Huber ve Mellace (2014) testi bu değişkenin belirlenme varsayımlarını ihlal etmediği sonucunu vermektedir.¹

6. TAHMİN SONUÇLARI

Araştırmada üç grup açıklayıcı değişken kullanılmıştır: (1) demografik/bireye özgü değişkenler, (2) iş ile ilgili değişkenler ve (3) ekonomik çevre ile ilgili değişkenler. Demografik değişkenler yaş, medeni durum ve eğitime ilişkin değişkenlerdir. İş ile ilgili değişkenler olarak meslek, kıdem, tam zamanlı iş, işini tanıdıklar vasıtasıyla bulup bulmadığı, ücret, kayıtlılık durumu gibi değişkenler kullanılmıştır. Tahmin edilen bütün modellerde İBBS-2 sınıflamasına göre bölge, sektör ve yıl sabit etkileri kullanılmıştır. Tahminlerde, birçok önemli değişkenin oluşturulamaması nedeni ile 2000-2003 dönemindeki anketlere ait gözlemler kullanılmamıştır. Dolayısıyla tahminler 2004-2017 dönemindeki 14 yılı kapsamaktadır. Bütün tahminlerde örneklem ağırlıkları kullanılmıştır ve standart hatalar değişken varyansa dirençli (sandwich estimator) standart hatalar olarak hesaplanmıştır. Ekonometrik tahminler bütün örneklem, kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı tablolarda verilmiştir. Her bir tabloda seçilimsiz ve seçilimli (selection) model tahminleri ile birlikte rapor edilmiştir.

6.1 Probit tahminleri

2004-2017 dönemi için bütün örneklemde probit modeli kullanılarak elde edilen tahminler Tablo 6.1 ile verilmiştir. Tablo 6.2 ve 6.3'te ise sırasıyla kadınlar ve erkekler için elde edilen tahmin sonuçları görülmektedir. Bu tablolarda hem normal probit modeli tahminleri hem de örneklem seçimini kontrol eden ikili probit tahminleri rapor edilmiştir. İkili probit tahminlerindeki ikinci sütun (Tablo 6.1, 6.2 ve 6.3'deki dördüncü sütun) seçim denklemine ait parametre tahminlerini vermektedir. Probit modellerinde çalışırken iş aramanın nedenleri

¹ Dışlama kısıtı ve monotonluk varsayımları (bkz. Huber ve Mellace 2014)

arasında bir ayrım yapılmadığını hatırlatmak gerekir. Bu modellerde çalışan birey mevcut işini değiştirmek için iş arıyorsa bağımlı değişken 1 değerini, aksi halde 0 değerini almaktadır. İki modelden elde edilen parametre tahminleri genellikle birbirlerine çok yakındır. Ayrıca çıktı ve seçim denklemlerinin hata terimleri arasındaki korelasyon katsayısı (ρ) istatistiksel olarak anlamlıdır. Dolayısıyla potansiyel örneklem seçiliminin göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Probit tahminleri çalışırken iş arama davranışının cinsiyete göre değiştiğini göstermektedir. Çok değerli probit modelleri de dahil olmak üzere bütün modellerde kadın olmak çalışırken iş arama olasılığını azaltmaktadır. Bu sonuç kadınlar için iş değiştirmenin ve iş aramanın fırsat maliyetinin daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Çalışanın bekar olduğunu gösteren ikili değişkenin parametresi bütün örneklem kullanıldığı ve sadece kadınların olduğu örneklem kullanıldığı ikili probit tahminlerinde pozitif ve anlamlıdır. Bu parametre sadece erkekler için yapılan tahminlerde ise negatiftir. Erkek örneklemini için bu parametre probit modelinde -0.0184 ve istatistiksel olarak anlamlı değilken, ikili probit modelinde -0.0331 ve anlamlıdır (Tablo 6.3). Buna göre bekar kadın çalışanların iş arama olasılığı evlilere göre daha yüksek iken, bekar erkek çalışanların iş arama olasılığı evlilere göre daha azdır.

Tablo 6.1. Bütün örneklem için probit modeli tahminleri (2004-2017)

	Probit	İkili Probit	
		(1)	(2)
kadın	-0.232*** (0.00881)	-0.241*** (0.00875)	-0.304*** (0.00521)
bekar	0.0531*** (0.00898)	0.0397*** (0.00892)	-0.345*** (0.00665)
yaş	0.0815*** (0.00283)	0.0818*** (0.00281)	0.00237 (0.00171)
yaş ²	-0.00123*** (0.0000392)	-0.00123*** (0.0000390)	0.000138*** (0.0000228)
üniv_mezun	0.314*** (0.0118)	0.321*** (0.0117)	0.248*** (0.00608)
böl_işsizlik	0.0408***	0.0399***	-0.0252***

	(0.00174)	(0.00173)	(0.00139)
ln(ücret)	-0.260***	-0.257***	
	(0.00939)	(0.00938)	
ücret_saçılım	0.301***	0.301***	
	(0.0352)	(0.0351)	
kıdem	-0.0142***	-0.0143***	
	(0.00111)	(0.00110)	
kurs	0.320***	0.316***	
	(0.0272)	(0.0270)	
kayıtlı	-0.275***	-0.274***	
	(0.00864)	(0.00860)	
network	0.226***	0.225***	
	(0.00710)	(0.00706)	
sürekli_iş	-0.441***	-0.439***	
	(0.00889)	(0.00884)	
çal_sayı50	-0.0703***	-0.0704***	
	(0.00899)	(0.00895)	
çocuk_sayısı			0.0566***
			(0.00292)
çalış_sayısı			0.0475***
			(0.00282)
sabit	-0.328	-0.377*	2.075***
	(0.192)	(0.192)	(0.0386)
atanhrho_12		0.482***	
		(0.0322)	
Wald χ^2	19858.53***	41155.61***	
N	563758	563758	

Not: (1) ikili probit modeli çıktı denklemini (2) seçim denklemini. Bütün modellerde sektör, meslek, bölge ve yıl kukla değişkenleri kullanılmıştır. Parantez içindeki değerler standart hatalardır.

Anlamlılık düzeyleri * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001 ile verilmiştir.

Tablo 6.2. Kadınlar için probit modeli tahminleri (2004-2017)

	Probit	İkili Probit	
		(1)	(2)
bekar	0.252*** (0.0171)	0.237*** (0.0169)	-0.174*** (0.0101)
yaş	0.0701*** (0.00567)	0.0704*** (0.00559)	-0.0189*** (0.00359)
yaş ²	-0.00106*** (0.0000819)	-0.00105*** (0.0000808)	0.000626*** (0.0000522)
üniv_mezun	0.360*** (0.0215)	0.373*** (0.0213)	0.293*** (0.00890)
böl_işsizlik	0.0645*** (0.00435)	0.0617*** (0.00427)	-0.0371*** (0.00259)
ln(ücret)	-0.177*** (0.0149)	-0.175*** (0.0148)	
ücret_saçılım	0.00575 (0.0632)	0.00643 (0.0625)	
kıdem	-0.0358*** (0.00447)	-0.0358*** (0.00441)	
kurs	0.288*** (0.0411)	0.282*** (0.0405)	
kayıtlı	-0.208*** (0.0195)	-0.206*** (0.0193)	
network	0.232*** (0.0152)	0.230*** (0.0151)	
sürekli_iş	-0.417*** (0.0196)	-0.412*** (0.0194)	
çalış_sayı50	-0.0374* (0.0178)	-0.0376* (0.0176)	
çocuk_sayısı			0.0869*** (0.00537)
çalış_sayısı			0.0962*** (0.00523)
sabit	-1.592*** (0.319)	-1.626*** (0.316)	1.994*** (0.0742)
atanhrho_12		0.760***	

		(0.161)
Wald χ^2	4109.79***	11279.85***
N	147667	147667

Not: (1) ikili probit modeli çıktı denklemi (2) seçim denklemi. Bütün modellerde sektör, meslek, bölge ve yıl kukla değişkenleri kullanılmıştır.

Parantez içindeki değerler standart hatalardır.

Anlamlılık düzeyleri * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ ile verilmiştir.

Bütün modellerde yaş yükseldikçe çalışırken iş arama olasılığı anlamlı şekilde artmaktadır. Yaş ile birlikte tecrübe de arttığı için elde edilen ücretin ve dolayısıyla rezervasyon ücretin yükselmesi daha yüksek ücretle bir iş bulma olasılığını azaltması beklenir. Black (1981) tecrübe yükseldikçe çalışanların emekli olana kadar olan çalışma süreleri azalacağı için, daha yüksek ücretli veya daha iyi ücret dışı nitelikli işe geçiş yapmanın beklenen getirisinin azalacağına dikkat çekmiştir. Aynı zamanda uzun iş hayatı süresince görece olarak ücret dışı niteliklerinin daha tatmin edici olduğu bir pozisyon bulma ihtimali de daha yüksektir. Bu nedenlerle yaş arttıkça çalışırken iş arama olasılığının düşmesi beklenir. Elde edilen bütün tahminlerde ise yaş parametresinin işareti pozitiftir. Yaş parametresinin işareti, yaş gruplarına göre alt örneklemeler için yapılan tahminlerde de değişmemektedir.² Benzer bir sonuç Marzano (2008) ve Ponzo (2012) çalışmalarında da elde edilmiştir. Buna göre yaş ve dolayısıyla işgücü piyasasındaki tecrübe arttıkça çalışanların başka bir iş arama olasılıkları yükselmektedir. Bu sonuçtan hareketle çalışanların tecrübeleri arttıkça çalıştıkları işteki gelirlerinin artan verimlilikleri ile orantılı olarak artmaması nedeni ile iş değiştirmek istedikleri söylenebilir. Yaş değişkeninin karesinin negatif olması bu etkinin yüksek yaşlarda azaldığını göstermektedir.

Tablo 6.3. Erkekler için probit modeli tahminleri (2004-2017)

	Probit	İkili Probit Modeli	
		(1)	(2)
bekar	-0.0184 (0.0109)	-0.0331** (0.0109)	-0.511*** (0.00922)
yaş	0.0880*** (0.00337)	0.0878*** (0.00335)	-0.00499* (0.00204)

² Bu tahminler rapor edilmemiştir.

yaş ²	-0.00132*** (0.0000461)	-0.00132*** (0.0000459)	0.000129*** (0.0000261)
üniv_mezun	0.275*** (0.0145)	0.280*** (0.0145)	0.245*** (0.00841)
böl_işsizlik	0.0362*** (0.00192)	0.0356*** (0.00191)	-0.0213*** (0.00163)
ln(ücret)	-0.305*** (0.0131)	-0.303*** (0.0130)	
ücret_saçılım	0.547*** (0.0526)	0.547*** (0.0524)	
kıdem	-0.0120*** (0.00117)	-0.0121*** (0.00117)	
kurs	0.317*** (0.0362)	0.315*** (0.0360)	
kayıtlı	-0.308*** (0.00986)	-0.308*** (0.00984)	
network	0.237*** (0.00808)	0.237*** (0.00806)	
sürekli iş	-0.463*** (0.0101)	-0.462*** (0.0101)	
çalış_sayı50	-0.0713*** (0.0105)	-0.0713*** (0.0105)	
çocuk_sayısı			0.0381*** (0.00344)
çalışan_sayısı			0.0382*** (0.00353)
sabit	-0.202 (0.268)	-0.230 (0.267)	2.327*** (0.0472)
atanrho_12		0.366*** (0.0441)	
Wald χ^2	16065.92***	27657.70***	
N	416091	416091	

Not: (1) ikili probit modeli çıktı denklemi (2) seçim denklemi. Bütün modellerde sektör, meslek, bölge ve yıl kukla değişkenleri kullanılmıştır.

Parantez içindeki değerler standart hatalardır.

Anlamlılık düzeyleri * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001 ile verilmiştir.

Aynı işte çalışılan süre, yani “kıdem” yükseldikçe çalışırken iş arama olasılığı azalmaktadır. Bütün ikili probit tahminlerinde kıdem değişkeninin katsayısı negatif ve anlamlıdır. Çalışanların işe özgü beşeri sermaye (bkz. Becker, 1993:40) birikimleri kıdemleri ile birlikte artmaktadır. İşe özgü beşeri sermaye “işbaşında eğitim”den ziyade “yaparak öğrenme” ile elde edilir. Sadece o işyerinde verimli olan bu beşeri sermaye çalışan için dışarıda herhangi bir getiri sağlamayacaktır. Diğer yandan firma bu beşeri sermayeyi kaybetmemek için çalışana daha yüksek ücret vermeye razıdır. Bu nedenle çalışırken iş arama ve başka bir işe geçiş ihtimalinin azalması beklenir (Pissarides, 1994).

İşbaşında eğitim bireylerin istihdamdan uzaklaşmadan yaptıkları işle ilgili, işyerlerinde veya farklı bir yerde aldıkları kurs, seminer ve uygulamalar gibi çeşitli eğitimlerdir. İşbaşında eğitim aynı iş kolundaki diğer firmalarda da çalışanın verimini artırabilecek olan “genel beşeri sermaye” birikiminin önemli bir kaynağıdır. Teorik olarak iş başında eğitimin etkisi eğitimler içinde işe özgü beşeri sermaye ediniminin payı, eğitimin maliyetini hangi tarafın karşıladığı ve sektördeki kurumsal uygulamalara göre her iki yönde de olabilir (Lynch, 1991; Zweimüller ve Winter-Ebmer, 2000; Veum, 1997). Eğitimin finansmanı işveren tarafından yapıldığında çalışırken iş aramanın azalması beklenir (Jovanovic, 1979; Veum, 1997). Bu nedenle bu değişkenin katsayısının anlamlı ve negatif çıkması eğitimlerin finansmanının firmalar tarafından karşılandığına bir delil olarak değerlendirilebilir. Doğrudan iş arama davranışını inceleyen çalışmalar arasında iş başında eğitimin etkisine bakan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. HİA anketlerindeki sorulardan iş başında eğitime dair bir değişken oluşturulması mümkün olmamıştır. Bununla birlikte son 4 hafta içerisinde örgün eğitim dışında herhangi bir eğitim alıp almadığı sorulmaktadır. Bu eğitimlerin çalıştıkları işle ilgili olup olmadıkları bilinmemektedir. Bu sorudan eğitim alanlar için bir değeri alan “kurs” isminde bir ikili değişken oluşturulmuş ve iş başında eğitimin temsili (proxy) değişkeni olarak kullanılmıştır. “kurs” değişkeninin katsayısı bütün tahminlerde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Buradan çalışanların aldıkları eğitimlerin işveren tarafından finanse edilmedikleri ve bunların genel beşeri sermaye birikimine yönelik olduğu söylenebilir. Genel beşeri sermaye yatırımı sektördeki diğer firmalarda da verimliliği artırabilecek nitelikte bir eğitimidir. Bu nedenle çalıştıkları firma çalışanları aldıkları eğitim neticesinde artan verimliliklerine uygun şekilde tazmin etmediğinde, çalışanlar başka bir iş arama eğiliminde olacaklardır. Pozitif “kurs” katsayısı Türkiye iş piyasasında eğitimlerin

firmalar tarafından finanse edilmedikleri ve aldıkları eğitimle ortaya çıkan verimlilik artışının tamamını elde etmeyi hedefledikleri hususunu destekler mahiyettedir.

Eğitim seviyesinin çalışırken iş arama davranışı üzerindeki etkisini kontrol edebilmek için üniversite mezunları için bir, diğerleri için sıfır değeri alan bir ikili değişken kullanılmıştır. Bu değişkenin parametresi bütün tahminlerde pozitif ve anlamlıdır. Dolayısıyla üniversite mezunu çalışanların başka bir iş arama olasılıkları, üniversite mezunu olmayanlardan daha yüksektir. Üniversite mezunu çalışanların iş başında eğitim alma olasılıkları daha yüksektir. Bunun sebebi iş başında eğitimin beşeri sermayelerine olan marjinal katkısının genellikle üniversite mezunu olmayanlara göre daha yüksek olmasıdır. İlişkili bir diğer husus, Türkiye'deki iş piyasasının üniversite mezunu olmayanların kariyerlerinde yükselmelerini formel şekilde sınırlamasıdır. Örneğin lise mezunları belirli orta seviye pozisyonların yukarısına çıkarılmamaktadır. Bu durum lise mezunlarının mevcut pozisyonlarından daha yüksek bir pozisyon ve dolayısıyla gelir için iş değiştirme imkanlarını sınırlamaktadır.

İş ile ilgili değişkenlerin en önemlisi çalışanın cari ücreti ve sektördeki ücret dağılımıdır. Ücretin çalışırken iş aramaya olan etkisi konu ile ilgili her çalışmada öncelikli ele alınan bir husustur. Daha yüksek ücretli bir iş arayan bir çalışanın rezervasyon ücreti (kabul edebileceği minimum ücret) halen çalıştığı işyerinde kazandığı ücrettir. İş tekliflerinin bu rezervasyon ücretinden yüksek olması gerekir. Nitekim Hall ve Krueger (2012) çalışırken iş arayanların pazarlık güçlerinin işsizlere göre daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Sözü edilen yazarların incelediği örneklemdaki çalışanların yaklaşık yarısı, yeni işverenlerinin eski işyerinde aldığı ücreti bilerek teklif yaptıklarını söylemişlerdir. Bu bulgu çalışırken iş arayanlar hakkındaki bilgi asimetrisinin daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu nedenle firmaların bir pozisyon için çalışanları işsizlere tercih etmeleri beklenir. İş arama modellerinin öngörülerine uygun olarak çalışırken daha yüksek ücretli iş arayarak iş değiştirenlerin ücretlerinde bir artış olduğu gözlemlenmektedir (örneğin bkz. Futjita, 2012). Bu durumda çalışanların iş arama olasılığı cari ücretleri ile alabileceklerini düşündükleri ücret arasındaki farka bağlıdır (ceteris paribus). Cari ücret arttıkça çalışanın yüksek ücret motivasyonu ile ücret arama olasılığı azalacaktır.

Bir diğ er alternatif ise, sektördeki ücret dağılımının modele dahil edilmesidir. Ücretlerin değışkenliğı az ise çalışırken iş aramanın cazibesi kalmayacaktır. Burdett and Mortensen (1998)  alışanların (işsiz kalma riskine rağımen) sürekli daha yüksek ücretli iş aramaları durumunda denge ücret teklif sa ılımlarının (dispersion) yüksek olacağını göstermiştir. Bu durum çalışanların ve firmaların homojen olmaları durumunda bile geçerlidir. van den Berg and Ridder (1998) asgari ücret uygulamasının sektördeki ücretleri sıkıştırması halinde bunun çalışırken iş aramanın getirisini azaltacağını belirtmektedir. Nitekim Bachman, König vd. (2012) Almanya için yaptıkları çalışmada asgari ücret artışlarının ücretleri sıkıştırarak ( cretlerin sa ılımlarını azaltarak)  alışırken iş aramayı azalttığı sonucuna varmışlardır. Dolayısıyla çalışırken iş arama olasılığının ücret sa ılımlarının yüksek olduğı sektörlerde daha fazla olması beklenmektedir.

Bu çalışmada iki farklı ücret değışkeni kullanılmıştır. Bunlardan ilki bireylerin mevcut işlerindeki cari ücretleridir. Saatlik  cret olarak hesaplanan bu ücret bütün yıllar için 2017 fiyatları cinsinden ifade edilmiştir. Reel saat ücretin logaritması olarak modele dahil edilen “ $\ln(\text{ücret})$ ” değışkenin katsayısı bütün tahminlerde negatif ve anlamlı bulunmuştur. Mevcut işlerindeki ücret seviyesi yükseldikçe çalışırken iş arama olasılığı azalmaktadır. Tahminlerde kullanılan ikinci ücret değışkeni ise ücretlerin standart sapmasıdır. Bunun için belirli bir dönemde cinsiyet ve sektör kırılımındaki ücretlerin standart sapmaları hesaplanmıştır. Standart sapmaları hesaplamak için dönem cinsiyet ve sektör boyutlarından oluşan hücreler oluşturulmuştur. Dönem olarak üç yıl kullanılmıştır. Bu şekilde oluşturulan hücrelerdeki en düşük gözlem sayısı 855 olmuştur. Sektördeki ücretlerin standart hatalarını gösteren “ cret_sa ılım” değışkeni bütün örneklem için ve erkekler için tahmin edilen ikili probit modellerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı, kadınlar için yapılan tahminlerde ise pozitif fakat istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu değışkenin pozitif olması teorik beklentilerle uyumludur. Ücretlerin geniş bir dağılıma sahip olduğı sektörlerde çalışanların daha fazla ücret elde edebilecekleri teklifler alma olasılığı daha yüksektir ve çalışırken iş arama olasılığını artıracaktır.

Kayıt dışılığı kontrol edebilmek için çalışanın işi nedeni ile bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olduğunda bir değışeri alan “formel” isimli bir ikili değışken kullanılmıştır. İkili probit modellerin elde edilen tahminlerde “formel” değışkeni bütün örneklemeler için negatif ve anlamlıdır. Beklenileceğı gibi kayıt dışı işlerde

çalışanların iş arama olasılıklarının kayıtlı çalışanlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Kayıt dışı işlerde daha düşük ücret ödendiği için çalışanların kayıtlı bir iş bulma çabası daha yüksek olacaktır.

Firma büyüklüğü “çalışan_sayısı50” değişkeni ile kontrol edilmiştir. Firmada çalışan sayısının 50 ve daha fazla olması durumunda bir değeri, aksi halde sıfır değerini almaktadır. Bu değişkenin katsayısı bütün ikili probit tahminleri için negatif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulgu firma büyüklüğünün artmasının çalışırken iş arama olasılığını azalttığını göstermektedir. Benzer şekilde sürekli bir işte çalışanların iş arama olasılığı geçici işlerde çalışanlara göre daha yüksektir. “sürekli_iş” ikili değişkeni bütün tahminlerde negatif ve istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 6.4. Bütün örneklem için çok değerli probit tahminleri (2004-2017)

	(1)		(2)		
	Ücret	Ücret Dışı	Ücret	Ücret Dışı	Seçilim
kadın	-0.230*** (0.0149)	-0.400*** (0.0162)	-0.106** (0.0370)	-0.123* (0.0482)	-0.282*** (0.0123)
bekar	0.122*** (0.0155)	0.0181 (0.0161)	0.143*** (0.0389)	0.0120 (0.0387)	-0.261*** (0.0156)
yaş	0.111*** (0.00482)	0.106*** (0.0050)	0.127*** (0.00936)	0.0714** (0.0233)	-0.00521 (0.00356)
yaş ²	-0.00167*** (0.00007)	-0.0016*** (0.00007)	-0.00177*** (0.00013)	-0.000996** (0.00033)	0.00024** (0.00005)
üniv_mezun	0.529*** (0.0195)	0.269*** (0.0221)	0.592*** (0.0432)	0.214** (0.0776)	0.183*** (0.0138)
böl_işsizlik	0.0633*** (0.00313)	0.0416*** (0.00294)	0.0762*** (0.0205)	0.0704** (0.0273)	-0.0295** (0.00977)
ln(ücret)	-0.301*** (0.0126)	-0.375*** (0.0161)	-0.266*** (0.0335)	-0.220** (0.0743)	
ücret_saçılım	0.247*** (0.0650)	0.515*** (0.0614)	-0.717* (0.332)	-0.650* (0.319)	
kıdem	-0.0335*** (0.00253)	-0.0135*** (0.00168)	-0.103*** (0.0210)	-0.0130 (0.0165)	
kurs	0.387*** (0.0443)	0.467*** (0.0497)	0.253** (0.0967)	0.233* (0.0975)	

kayıtlı	-0.300 ^{***}	-0.432 ^{***}	-0.206 ^{***}	-0.120 ^{**}	
	(0.0151)	(0.0149)	(0.0368)	(0.0456)	
network	0.333 ^{***}	0.267 ^{***}	0.216 ^{***}	0.116 ^{**}	
	(0.0123)	(0.0126)	(0.0299)	(0.0422)	
sürekli_iş	-0.733 ^{***}	-0.427 ^{***}	-0.690 ^{***}	-0.145	
	(0.0152)	(0.0156)	(0.0390)	(0.0779)	
çalış_sayı50	-0.0713 ^{***}	-0.120 ^{***}	-0.0632	0.00745	
	(0.0155)	(0.0165)	(0.0357)	(0.026)	
çocuk sayısı					0.0686 ^{***}
					(0.0067)
çalış_sayısı					0.0484 ^{***}
					(0.007)
sabit	-1.489 ^{***}	-0.611	-4.886 ^{***}	-3.073 ^{**}	2.029 ^{***}
	(0.289)	(0.333)	(0.423)	(1.041)	(0.150)
Insig_3			-0.320		
			(0.324)		
atanhrho_23			0.776		
			(0.547)		
atanhrho_24			0.287		
			(0.397)		
atanhrho_34			0.302		
			(2.449)		
Wald χ^2			4988.85 ^{***}		
N	563758	563758	563758	563758	

Not: (1) seçilimsiz çok değerli probit modeli, (2) seçilimli çok değerli probit modeli tahminleridir. Bütün modellerde sektör, meslek, bölge ve yıl kukla değişkenleri kullanılmıştır.

Parantez içindeki değerler standart hatalardır.

Anlamlılık düzeyleri * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001 ile verilmiştir.

İş arama davranışının niteliğinin işsizlik oranı ile ilişkili olması beklenir. İşsizlik oranlarının yüksek olduğu hallerde çalışanlar işten ayrılarak iş aramak yerine mevcut işlerinde kalarak iş aramayı tercih edeceklerdir. Bu nedenle çalışırken iş arayanların oranı artacaktır. Modellerde işsizlik oranını kontrol edebilmek için İBBS-2 bölgesel sınıflaması kullanılarak her yıl için bölgesel işsizlik oranları elde

edilerek “bölgesel_işsizlik” isimli bir sürekli değişken oluşturulmuştur. Bu değişkenin katsayısı bütün tahminlerde pozitif ve anlamlı bulunmuştur.

Tablo 6.5. Kadınlar için çok değerli probit tahminleri (2004-2017)

	(1)		(2)		
	Ücret	Ücret Dışı	Ücret	Ücret Dışı	Seçilim
bekar	0.329*** (0.0294)	0.341*** (0.0315)	0.363*** (0.0692)	0.109 (0.0768)	-0.110*** (0.0229)
yaş	0.0925*** (0.00937)	0.0975*** (0.0107)	0.113*** (0.0200)	0.0910*** (0.0222)	-0.0345*** (0.0069)
yaş ²	-0.0014*** (0.00014)	-0.00142*** (0.00015)	-0.0016*** (0.0003)	-0.00134*** (0.00032)	0.00080*** (0.0001)
üniv_mezunu	0.563*** (0.0348)	0.332*** (0.0427)	0.646*** (0.0772)	0.273* (0.108)	0.242*** (0.0203)
böl_işsizlik	0.0855*** (0.00735)	0.0773*** (0.00785)	0.0591 (0.0467)	0.0660 (0.0424)	-0.0490** (0.0176)
ln(ücret)	-0.212*** (0.0232)	-0.254*** (0.0262)	-0.227*** (0.0605)	-0.232** (0.0777)	
ücret_saçılım	-0.176 (0.117)	0.102 (0.109)	7.244 (.)	14.85 (.)	
kıdem	-0.0882*** (0.0100)	-0.0298*** (0.00627)	-0.145*** (0.0387)	-0.0608 (0.0447)	
kurs	0.364*** (0.0660)	0.421*** (0.0779)	0.227 (0.149)	0.511*** (0.150)	
kayıtlı	-0.132*** (0.0338)	-0.452*** (0.0354)	0.0205 (0.0826)	-0.191* (0.0872)	
network	0.330*** (0.0254)	0.292*** (0.0286)	0.251*** (0.0588)	0.161* (0.0694)	
sürekli_iş	-0.664*** (0.0323)	-0.384*** (0.0368)	-0.580*** (0.0693)	-0.0572 (0.104)	
çalış_sayı50	-0.0425 (0.0291)	-0.0598 (0.0357)	0.00755 (0.0647)	-0.0993 (0.0787)	
çocuk_sayısı					0.103*** (0.0119)
çalış_sayısı					0.0809***

					(0.0122)
sabit	-2.411***	-2.769***	-10.31***	-14.61	2.194***
	(0.516)	(0.578)	(0.793)	(.)	(0.271)
Insig_3			-0.320	0.00281	
			(0.324)	(0.182)	
atanhrho_23			0.776	0.275	
			(0.547)	(0.792)	
atanhrho_24			0.287	0.0119	
			(0.397)	(0.377)	
atanhrho_34			0.302	-0.00820	
			(2.449)	(.)	
Wald χ^2			7678.20***		
N	147667	147667	147667	147667	

Not: (1) seçilimsiz çok değerli probit modeli, (2) seçimli çok değerli probit modeli tahminleridir. Bütün modellerde sektör, meslek, bölge ve yıl kukla değişkenleri kullanılmıştır.

Parantez içindeki değerler standart hatalardır.

Anlamlılık düzeyleri * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ ile verilmiştir.

Bu çalışmada tanıdıkların referansı ile işe girenlerin iş arama davranışlarının diğer yöntemlerle iş bulanlara göre nasıl farklılaştığını belirleyebilmek için modellere “network” değişkeni dahil edilmiştir. Bu değişkenin katsayısı pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Buna göre tanıdık vasıtasıyla iş bulan çalışanların başka bir iş arama olasılığı diğer yöntemlerle iş bulanlara göre daha fazladır. Bu bulgu referans sisteminin adayların nitelikleri ve işe uygunlukları ile ilgili sağlıklı sinyal görevi görmediği şeklinde yorumlanabilir. Bireysel referansların adayların nitelikleri ile ilgili kullanışlı bir sinyal görevi görmesi beklenir. Bu durumda çalışan-işveren eşleşmesinin görece olarak iyileşmesi söz konusudur. Tanıdık referanslarının bu konuda doğru sinyal vermemesi durumunda işe alınan çalışanlar iş değiştirmek isteyeceklerdir.

6.2 Çok değerli probit modeli tahminleri

İkili probit tahminleri yapılırken iş arama davranışının nedenleri arasında bir ayrım yapmamaktadır. Çalışırken iş arama literatürü çalışanların iş arama motivasyonlarının daha fazla ücret elde edecekleri başka bir iş olduğunu

varsaymaktadır. Bununla birlikte anketlerde bu konudaki soruya verilen cevaplar çalışanların farklı nedenlerle iş aradıklarını göstermektedir. Buradan hareketle ücret nedeni ile iş arama davranışı ile ücret dışı nedenlerle iş arama davranışı ayırt edilerek çok değerli probit modelleri tahmin edilmiştir. Bu modellerde potansiyel seçim sapması da kontrol edilmeye çalışılmıştır. Tahmin edilen seçilimli ve seçilimsiz çok değerli probit tahminleri Tablo 6.4, 6.5 ve 6.6 ile verilmiştir. Her iki modelde de “**çalışırken iş aramıyor**” seçeneği referans kategori olarak alınmıştır. Dolayısıyla elde edilen tahminler bu referans kategoriye göre yorumlanmalıdır. Tablolardaki ikinci ve üçüncü sütunlar seçilimsiz çok değerli probit modeli tahminlerini, dördüncü ve beşinci sütunlar seçilimli çok değerli probit modeli tahminlerini içermektedir. Son sütun ise seçilimli çok değerli probit modelindeki seçim denkleminin tahminlerini içermektedir. Her iki modelde de ilk sütunda “*ücret nedeni ile iş arama*”, ikinci sütunda ise “*ücret dışı nedenlerle iş arama*” kategorisine ait tahminler verilmiştir.

Tablo 6.6. Erkekler için çok değerli probit tahminleri (2004-2017)

	(1)		(2)		
	Ücret	Ücret Dışı	Ücret	Ücret Dışı	Seçilim
bekar	0.0406* (0.0190)	-0.0899*** (0.0191)	0.0606 (0.161)	-0.0446 (0.0553)	-0.438*** (0.0226)
yaş	0.125*** (0.00579)	0.109*** (0.00584)	0.143*** (0.0115)	0.106*** (0.0127)	-0.00201 (0.00451)
yaş ²	-0.00186*** (0.00008)	-0.00165*** (0.00008)	-0.00196*** (0.00016)	-0.00147*** (0.00018)	0.0000955 (0.000058)
üniv_mezun	0.483*** (0.0243)	0.232*** (0.0266)	0.538*** (0.0784)	0.238*** (0.0673)	0.164*** (0.0193)
böl_işsizlik	0.0583*** (0.00349)	0.0361*** (0.00320)	0.0732** (0.0240)	0.111*** (0.0191)	-0.0222 (0.0118)
ln(ücret)	-0.359*** (0.0169)	-0.435*** (0.0218)	-0.305*** (0.0425)	-0.377*** (0.0565)	

ücret saçılım	0.621 ^{***} (0.104)	0.873 ^{***} (0.0875)	1.114 (1.921)	1.018 (1.247)	
kıdem	-0.0284 ^{***} (0.0026)	-0.0111 ^{***} (0.0018)	-0.0768 ^{**} (0.0262)	0.0154 (0.0258)	
kurs	0.385 ^{***} (0.0600)	0.457 ^{***} (0.0645)	0.258 (0.139)	0.111 (0.145)	
kayıtlı	-0.371 ^{***} (0.0172)	-0.445 ^{***} (0.0168)	-0.307 ^{***} (0.0438)	-0.172 ^{***} (0.0509)	
network	0.355 ^{***} (0.0141)	0.273 ^{***} (0.0141)	0.206 ^{***} (0.0367)	0.166 ^{***} (0.0399)	
sürekli_iş	-0.768 ^{***} (0.0176)	-0.463 ^{***} (0.0174)	-0.768 ^{***} (0.0450)	-0.180 [*] (0.0701)	
çalış_sayı50	-0.0675 ^{***} (0.0184)	-0.123 ^{***} (0.0187)	-0.0970 [*] (0.0452)	0.0718 (0.0459)	
çocuk sayısı					0.0397 ^{***} (0.00905)
çalış_sayısı					0.0459 ^{***} (0.0088)
sabit	-1.602 ^{***} (0.410)	-0.444 (0.448)	-5.982 ^{***} (0.448)	-5.831 (.)	2.104 ^{***} (0.184)
Insig_3			-0.320 (0.324)	0.00281 (0.182)	
atanhrho_23			0.776 (0.547)	0.275 (0.792)	
atanhrho_24			0.287	0.0119	

			(0.397)	(0.377)
atanhrho_34			0.302	-0.00820
			(2.449)	(.)
Wald χ^2			4773.39***	
N	416091	416091	416091	416091

Not: (1) seçilimsiz çok değerli probit modeli, (2) seçimli çok değerli probit modeli tahminleridir. Bütün modellerde sektör, meslek, bölge ve yıl kukla değişkenleri kullanılmıştır.

Parantez içindeki değerler standart hatalardır.

Anlamlılık düzeyleri * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ ile verilmiştir.

Bütün örnekleme ilişkin seçimli çok değerli probit tahminleri Tablo 6.4 ile verilmiştir. atanhrho_24 ve atanhrho_34 parametrelerinin istatistiksel olarak anlamlı olmamaları, seçim denklemi ile çıktı denklemlerinin bağımsız olduklarına, yani önemli derecede bir seçim sorununun olmadığına işaret etmektedir. Seçimli modelden elde edilen parametre tahminlerinin seçilimsiz modelden elde edilen tahminlere yakın olduğu fakat standart hataların daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kadın olmanın çalışırken iş aramaya etkisi ikili probit modelindeki gibi negatiftir fakat katsayı tahminlerinin büyüklükleri seçimli ve seçilimsiz modelde farklılaşmaktadır. Bekar olmak hem seçilimsiz hem de seçimli modelde ücret nedeni ile iş aramada etkili bir özellik iken, ücret dışı nedenlerle iş aramada istatistiksel olarak anlamlı değildir. Yaş, yaşın karesi, üniversite mezunu olmak, ücret ve ücret saçılımı değişkenlerinin etkisi ikili probit modellerindeki tahminler ile aynı yönde ve anlamlıdır. Fakat bu katsayıların büyüklükleri ücret ve ücret dışı nedenlerle iş aramada farklılaşmaktadır.

Bütün örnekleme ilişkin tahminlerde seçilimsiz ve seçimli modellerde farklılaşan tahminler kıdem, sürekli_iş ve çalış_say150 değişkenlerine aittir. Çalışılan firmadaki kıdem seçilimsiz modelde hem ücret nedeni ile iş aramada hem de ücret dışı nedenlerle iş aramada negatif ve anlamlıyken, seçimli modelde sadece ücret nedeni ile iş arama olasılığını artırmaktadır. Benzer şekilde işin sürekli olmadığı seçilimsiz modelde her iki nedenden kaynaklanan iş arama olasılığını artırırken, seçilimsiz modelde sadece ücret nedeni ile iş arama

olasılığını artırmaktadır. Firmadaki çalışan sayısının 50'den fazla olması seçilimsiz modelde her ücret ve ücret dışı nedenlerle iş arama olasılığını azaltmaktayken, seçimli modelde her iki denklemde de istatistiksel olarak anlamsızdır.

Kadınlar için yapılan tahminlerde bekar olmanın etkisi, ücret saçılımının etkisi ve firmadaki çalışan sayısının 50'den fazla olmasının etkisi bütün örneklem için yapılan tahminlerden farklılaşmaktadır. Seçilimsiz modelde bekar olmak her iki nedenle iş arama olasılığını artırırken, seçimli modelde sadece ücret nedeni ile iş arama olasılığını artırmaktadır. Sektörel ücretlerin daha geniş bir aralıkta dağılmasının çalışırken iş arama olasılığı üzerindeki etkisi hem seçilimsiz hem seçimli modelde istatistiksel olarak sıfırdan farksızdır. Firmadaki çalışan sayısının 50 ve daha fazla olması her iki modelde de kadınların çalışırken iş arama olasılığı üzerinde etkili değildir.

Erkekler için yapılan tahminler seçimli ve seçilimsiz çok değerli probit tahminleri Tablo 6.6'da verilmiştir. Seçilimsiz çok değerli probit modelinden elde edilen tahminlerde bütün açıklayıcı değişkenler istatistiksel olarak anlamlı ve ikili probit modeli tahminleri ile aynı işarete sahiptir. Seçimli modelde ise bazı parametreler istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Bu modelde bekar olmayı kontrol eden "bekar" hem ücret nedeni ile hem de ücret dışı nedenlerle iş arama denklemlerinde istatistiksel olarak sıfırdan farksızdır. Seçilimsiz modelde istatistiksel olarak anlamlı olup, seçimli modelde anlamlı olmayan diğer bir değişken de ücret saçılımıdır. Buna göre örneklem seçiliminin kontrol edildiği modelde sektörel ücretlerin dağılımının erkeklerin ücret nedeni ile veya ücret dışı nedenlerle iş arama davranışı üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Aynı şekilde "kurs" değişkeninin katsayısı da seçilimsiz modelde anlamlı iken, seçimli modelde anlamsızdır. Firmadaki çalışan sayısının 50 ve üzerinde olması seçilimsiz modelde negatif ve anlamlıdır. Seçimli modelde ise ücret nedeni ile iş arama olasılığını azaltmaktadır, ücret dışı nedenlerle iş arama olasılığı üzerinde bir etkisi yoktur.

7. SONUÇ

Eksik/asimetrik bilginin en yaygın olduğu ve piyasalardan biri işgücü piyasasıdır. Eksik bilgi çalışanların en verimli olabilecekleri işlere yerleşmesini engelleyerek firma verimliliğini ve ekonomideki toplam faktör verimliliğini olumsuz etkilemektedir (örneğin bkz. Iranzo ve Schivardi (2008) ve Hsieh ve Klenow (2009)). Eksik bilgiye çalışanların tepkilerinden biri iş arama faaliyetlerini mevcut işlerinden ayrılmadan, çalışırken gerçekleştirmektedir. Bu şekilde çalışanlar emek piyasasındaki bilgi probleminin getirdiği riskleri azaltmayı hedeflemektedir. Çalışırken iş aramanın çalışanlar açısından birtakım avantajlarından söz edilebileceği gibi bazı dezavantajları da söz konusudur. Çalışırken iş arayanlar mevcut ücret gelirlerini muhafaza ederken, işsizler bundan mahrumdur ve rezervasyon ücretleri daha düşüktür. Bununla birlikte çalışırken iş arayanların iş arama faaliyetlerine sarf edebileceği efor ve zaman işsizlere göre daha sınırlıdır. Bu çalışmada Türkiye için 2004-2017 dönemindeki çalışırken iş arama davranışı incelenmiştir. Bu dönemdeki Hanehalkı İşgücü Anketlerinden elde edilen verilerin kullanıldığı araştırmada, çalışırken iş arama davranışı probit ve çok değerli probit modelleri ile tahmin edilmiştir.

Probit modellerinden elde edilen bulgular çalışırken mevcut işini değiştirmek için iş arama davranışının demografik özelliklere göre değiştiğini göstermektedir. Bütün tahminlerde bekar olmanın, erkek olmanın ve üniversite mezunu olmanın çalışırken iş arama olasılığını artırdığı görülmektedir. Beklentilerle uyumlu şekilde bireylerin çalıştıkları işlerle ilgili özellikler çalışırken iş arama olasılığını anlamlı şekilde etkilemektedir. Yine bütün tahminlerde yüksek ücretlerle çalışanların iş arama olasılıklarının anlamlı şekilde azaldığı ortaya çıkmaktadır. Buna karşılık çalıştıkları sektörde ve bölgede kendi cinsiyetleri arasındaki ücretlerin saçılımının (dispersion) genişliği çalışırken iş arama olasılığını artırmaktadır.

Çalışanların yaşları ilerledikçe belli bir yaşa kadar çalışırken iş arama olasılığı artmaktadır. Bu yaş dönemi yaklaşık olarak bütün tahminlerde 33-36 arasına denk gelmektedir. Bu yaş döneminden sonra çalışırken iş arama olasılığı yaşla birlikte azalmaktadır. Bu bulgu çalışanların işgücü piyasasındaki etkin tahsisatları açısından önem arz etmektedir. Çalışanların tecrübe ile birlikte çalıştıkları sektörde daha yüksek ücretler alabilecekleri, beceri seviyelerine uygun işler bulmaları beklenir. Bu şekilde çalışırken iş arama olasılığı azalacaktır. 15-35 yaş döneminde yaş ile artan çalışırken iş arama olasılığı bu mekanizmanın bu yaş aralığı için geçerli olmadığına işaret etmektedir. Bu durumun iki potansiyel

kaynağı olabilir. Bir neden orta yaşlara kadar firmaların çalışanlarına sektördeki tecrübeleri ile uyumlu ücretler sunmamaları olabilir. Buna karşılık aynı firmada çalışma süresi arttıkça çalışırken iş arama olasılığı azalmaktadır. Bu durum firmaların “işe özgü beşeri sermaye”nin farkında olup, bundan kaynaklanan verimlilik artışını çalışanlarla paylaşırken, “genel beşeri sermaye” kaynaklı verimlilik artışına belli bir yaşa kadar yeterince duyarlı olmadıklarını göstermektedir. Bu nedenle çalışanlar 33-36 yaş dönemine kadar iş piyasasındaki tecrübeleri arttıkça işlerini değiştirmek için daha fazla iş arama faaliyeti gerçekleştirmektedir. Diğer bir potansiyel neden ise 33-36 yaşlarından önceki işgücü piyasasındaki işveren-çalışan eşleşmesinde problemlerdir. Bu dönemde çalışanların kendi niteliklerine uygun işler bulabilmeleri işgücü piyasasının eşleşme mekanizmalarının iyileştirilmesi çalışırken iş arama olasılığını azaltacak ve çalışan devinimini düşürecektir. Bunun sağlanabilmesinin koşulu işgücü piyasasındaki bilgi asimetrisini azaltılmasıdır. Çalışan-işveren arasındaki yanlış eşleşme probleminin bir diğer kaynağı da Türkiye’deki yüksek genç işsizlik oranı olabilir. Bu durum gençler üzerinde bir an önce iş bulma baskısı yaratarak yanlış eşleşmeleri artırabilmektedir. Genç işsizliğini azaltacak işgücü piyasası politikaları aynı zamanda eşleşme problemlerini de azaltıcı etki oluşturabilir. Böylelikle genç çalışanların iş arama olasılıkları da azalacak ve firma verimliliğini artıracaktır.

İşgücü piyasasındaki tahsisata ilişkin diğer önemli bir bulgu çalışanların okul dışında çeşitli eğitimler almalarının çalışırken iş arama olasılığını artırmasıdır. İş başında eğitimin hem özel hem genel beşeri sermayeyi ve dolayısıyla çalışan verimliliğini artırdığı varsayımı altında, eğitim alanların iş arama faaliyetlerinin artması firmaların artan verimliliği çalışanlar ile paylaşmaya isteksiz olmaları veya verimlilik artışını bir şekilde dikkate almadıklarına işaret etmektedir. Bu durumun firmalardaki çalışan devinimini artırarak ilave bir verimlilik düşüşüne yol açması beklenir. Diğer yandan iş başında eğitim firma düzeyinde verimliliğin önemli unsurlarından biridir. Bu nedenle iyi tasarlanmış iş başında eğitim programlarını artırmaya yönelik kamu politikaları geliştirilmeli ve uygulanmalıdır. Bu tür programlarda eğitimlerin çalışanların kendi firmaları tarafından verilmesi bir yandan eğitimlerin etkisini artırırken, diğer yandan firmaların buna yönelik sözleşmeler yoluyla ortaya çıkacak verimlilik artışlarından pay almaları ve genel olarak firma verimliliğinin artmasını sağlayacaktır. Firmaların çalışanlarına yönelik sunduğu eğitim fırsatları firmaya özel beşeri sermayeyi de artıracığı için çalışan devinimini de azaltacaktır.

Bu alışma Türkiye’deki çalışırken iş arama davranışına odaklanan ilk çalışmadır. alışırken iş aramanın doğasının ve Türkiye işgücü piyasasındaki kurumlar ile ilişkilerinin daha iyi anlaşılabilmesi için bu konudaki çalışmaların artması gereklidir. alışırken iş arayanların ne kadarının, hangi sürede iş bulabildiği ve iş değiştirmeyle ücretlerinde ne düzeyde bir artış meydana geldiği bu alandaki önemli sorulardır. Bu sorulara cevap verilebilmesi ancak panel veri setleri ile mümkündür. Ayrıca çalışırken iş arama davranışına firmalar açısından bakılabilmesi için işveren ve çalışanların eşleştirilebileceği veri setlerine ihtiyaç vardır.

KAYNAKLAR

- Bachmann, R., König, M., Schaffner, S. 2012. "Lost in Transition? Minimum Wage Effects on German Construction Workers", Institute for the Study of Labor (IZA), IZA Discussion Papers, 6760.
- Bachmann, R. 2005. "Labour Market Dynamics in Germany: Hirings, Separations, and Job-to-Job Transitions over the Business Cycle", Sonderforschungsbereich 649, Humboldt University, Berlin, Germany, SFB 649 Discussion Papers, SFB649DP2005-045.
- Becker, G. S. 1993. "*Human Capital*" (3. baskı). Chicago: The University of Chicago Press.
- Black, M. 1981. "An Empirical Test of the Theory of On-The-Job Search", Journal of Human Resources, 16,1, 129-140.
- Burdett, K. 1978. "A theory of employee job search and quit rates", The American Economic Review, 68,1, 212-220.
- Burdett, K., Mortensen, D. T. 1998. "Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment", International Economic Review.
- Can, R., Pektaş Erdem, B., Kassap, V., Demirel, B. 2017. *Türkiye İşgücü Piyasasındaki Yapısal Dönüşüm*. Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı.
- Connolly, H., Gottschalk, P. 2008. "Wage cuts as investment in future wage growth", Labour, 22,1, 1-22.
- Eryar, D., Tekgüç, H. 2014. "Gender Effect in Explaining Mobility Patterns in the Labor Market: A Case Study of Turkey", The Developing Economies, 52, 4, 322-350.
- Fallick, B., Fleischman, C. A. 2004. "Employer-to-employer flows in the U.S. labor market: the complete picture of gross worker flows", Board of Governors

of the Federal Reserve System (U.S.), Finance and Economics Discussion Series, 2004-34.

Fuentes, A. 2002. "The Determinants of On-the-Job Search: An Empirical Exploration", International Monetary Fund, IMF Working Papers, 02/156.

Futjita, S. 2012. "An Empirical Analysis of On-the-job Search and Job-to-job Transitions", Federal Reserve Bank of Philadelphia, No. 10-34/R.

Germir, H. N. 2012. *Türkiye’de İstihdam Piyasalarının Etkinliği*. Ankara: Adalet Yayınevi.

Güçlüoğlu, Ü. M. 2017. *Türkiye istihdam analizi ve bazı makroekonomik değişkenlerin istihdam üzerindeki etkisi*. Uzmanlık Tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Hall, R. E., Krueger, A. B. 2012. "Evidence on the incidence of wage posting, wage bargaining, and on-the-job search", American Economic Journal: Macroeconomics, 4,4, 56–67.

Heckman J. J. 1976. The common structure of statistical models of truncation, sample selection and limited dependent variables and a simple estimator for such models, Annals of Economic and Social Measurement, 5, 4, NBER, 475-492.

Heckman, J. J. 1979. "Sample Selection Bias as a Specification Error", Econometrica, 47, 1, 153-61.

Hsieh, C.T., Klenow, P. J. 2009. "Misallocation and Manufacturing TFP in China and India", Quarterly Journal of Economics, 124, 4, 1403-1448.

Huber, M., Mellace, G. 2014. "Testing exclusion restrictions and additive separability in sample selection models", Empirical Economics, 47, 1, 75-92.

Hyatt, H. R. 2015. "The decline in job-to-job flows", IZA World of Labor, 175.

Iranzo, S., Schivardi, F., Tosetti, E. 2008. "Skill Dispersion and Firm Productivity: An Analysis with Employer-Employee Matched Data", Journal of Labor Economics, 26, 2, 247-285.

- Jovanovic, B. 1979. "Firm-specific Capital and Turnover", *Journal of Political Economy*, 87,6, 1246–1260.
- Longhi, S., Taylor, M. P. 2011. "Explaining differences in job search outcomes between employed and unemployed job seekers", *Institute for Social and Economic Research, ISER Working Paper Series*, 2011-17.
- Lynch, L. M. 1991. "The Role of Off-the-Job vs. On-the-Job Training for the Mobility of Women Workers". *The American Economic Review*, 81(2), 151–156.
- Maddala, G. S. 1983. "*Limited-dependent and qualitative variables in econometrics*". Cambridge: Cambridge University Press.
- Marzano, E. 2008. "Search on the job in European countries: evidence based on the European Community Household Panel Survey (ECHP) ", *Department of Economic Studies, University of Naples, Parthenope, Italy*, 7/2008.
- McCall, J. J. 1970. "Economics of Information and Job Search", *The Quarterly Journal of Economics*, 84,1, 113–126.
- Pissarides, C. A. 1994. "Search Unemployment with On-the-job Search", *The Review of Economic Studies*, 61,3, 457–475.
- Pissarides, C. A., Wadsworth, J. 1994. "On-the-job search: Some empirical evidence from Britain", *European Economic Review*, 38,2, 385 - 401.
- Ponzo, M. 2012. "On-the-job Search in Italian Labor Markets: An Empirical Analysis", *International Journal of the Economics of Business*, 19,2, 213-232.
- Ponzo, M. 2010. "On-the-job search in Italian labour markets: an empirical analysis", *University Library of Munich, Germany, MPRA Paper*, 25485.
- Postel-Vinay, F., Robin, J.-M. 2002. "Equilibrium Wage Dispersion with Worker and Employer Heterogeneity". *Econometrica*, 70(6), 2295–2350.
- Puhani, P. 2000. "The Heckman correction for sample selection and its critique", *Journal of economic surveys*, 14, 1, 53-68.

- Reize, F. 2001. "FIML estimation of a bivariate probit selection rule: an application on firm growth and subsidisation", ZEW - Center for European Economic Research, ZEW Discussion Papers, 01-13.
- Tansel, A., Kan, E. O. 2012. "Labor Mobility across the Formal/Informal Divide in Turkey: Evidence from Individual Level Data", IZA, Discussion Paper, 6271.
- Tasci, H. M. 2008. "Job Search and Determinants of Job Search Intensity in Turkey", SSRN Electronic Journal.
- Tasci, H. M., Tansel, A. 2005. "Unemployment and Transitions in the Turkish Labor Market: Evidence from Individual Level Data", IZA, Discussion Paper, 1663.
- Taşdemir, M., Ergeç, E. H., Kaya, H., & Selçuk, Ö. (2019). *Geleceğin Türkiye'sinde Ekonomi*. İlke Yayınları:14 - Geleceğin Türkiye'si Raporları - 3.
- Tansel, A. 2012. *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış*. İstanbul: TÜSİAD.
- Topel, R. H., Ward, M. P. 1992. "Job Mobility and the Careers of Young Men", The Quarterly Journal of Economics, 107,2, 439–479.
- Van den Berg, G. J., Ridder, G. 1998. "An Empirical Equilibrium Search Model of the Labor Market", Econometrica, 66,5, 1183–1221.
- Van Ophem, H. 1991. "Wages, nonwage job characteristics and the search behavior of employees", The Review of Economics and Statistics, 145–151.
- Veum, R. J. 1997. "Training and job mobility among young workers in the United States", Journal of Population Economics, 10,2, 219–233.
- Zweimüller, J., Winter-Ebmer, R. 2000. "Firm-specific Training: Consequences for Job Mobility".
- Wilde, J. 2000. "Identification of multiple equation probit models with endogenous dummy regressors", Economics Letters, 69, 3, 309-312.

World Bank. 2009. *Female labor force participation in Turkey: Trends, determinants, and policy framework*. Washington, DC: World Bank.