

Araştırma Makalesi

Gönderilme Tarihi: 23 Mayıs 2019; Revize Edilmiş Hali: 16 Temmuz 2019; Kabul Tarihi: 16 Temmuz 2019
Çevrimiçi Yayın Tarihi: 17 Temmuz 2018

YOKSULLUĞUN ÖNLENMESİNDE İRADİ İŞSİZLİĞE NEDEN OLAN “İŞ BEĞENMEME DAVRANIŞI”

Tülin AVCU¹

Öz

Yoksulluk çağımızın en büyük sorunlarının başında yer almaktadır. Bunun temel sebeplerinden birisi de işsizliktir. Belirtilen iki olgu arasında önemli bir korelasyon bulunmaktadır. İşsizliğin bulunduğu yerde yoksulluk, yoksulluğun bulunduğu yerde de işsizlik ister istemez görülmektedir.

Türkiye’de işgücü piyasasında işsizlik sorunu hala ciddiyetini korumaktadır. Her ne kadar istihdamı arttırmaya yönelik uygulamalar olsa da artan nüfusun da etkisiyle işgücüne yeterli bir istihdam alanı açılmamaktadır. İşsizlik arz ve talep yönünden incelenmesi gereken bir konudur. İşgücü talebinde bulunan işveren kesim kendi ihtiyaçlarına uygun nitelikte işçi bulamamakta yine iş arayan kişi de kendine uygun iş bulamamaktan şikâyet edebilmektedir. Bu ise arz ve talep uyumsuzluğunu doğurmakta ve bunun da nedenleri arasında bireysel anlamda kişinin “iş beğenmemesi” etkili olabilmektedir.

Çalışmamızda; İradî işsizliğin bir sebebi olarak ve yoksulluğa da sebep olabilecek olan “İş Beğenmeme Davranışı” İzmir ili özelinde analiz edilmiştir. Bu kapsamda Türkiye İş Kurumu İzmir İl Müdürlüğü ile derinlemesine mülakat yapılmış ve buna ait bulgulara yer verilmiştir. Bu bulgulara göre; özellikle “İş Beğenmeme Davranışı”nın işsizliği tetiklediği ve dolayısıyla bireyin yoksulluğuna da neden olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Beğenmeme, İŞKUR, İşsizlik, İzmir, Yoksulluk.

Jel Kodu: A10, I32, J21.

“JOB DISLIKE BEHAVIOUR” CAUSING VOLUNTARY UNEMPLOYMENT IN PREVENTING POVERTY

Abstract

Poverty is one of the biggest problems of our age. One of the main reasons for this is unemployment. There is a significant correlation between the two mentioned concepts. Unemployment is inevitably seen where poverty is present and vice versa.

1 Dokuz Eylül Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümü Doktora Öğrencisi,
e-mail: avcutulin.92@gmail.com, Orcid Bilgileri: <https://orcid.org/0000-0001-6463-7367>

The issue of unemployment in the labor market in Turkey still maintains its seriousness. Although there are practices aimed to increase employment, there is no sufficient employment area for the labor force due to the increasing population. Unemployment is an issue to be examined in terms of supply and demand. The employers demanding the labor force cannot find a worker suitable for his/her needs and one who is looking for a job can complain about not finding a proper job. This leads to a conflict of supply and demand, and the fact that “an individual does not like the job” might be among its reasons.

In our study; as a cause of voluntary unemployment, “Job Dislike Behaviour”, which may also cause poverty, was analyzed in İzmir. In this context, the latest data regarding the İzmir Labor Market Research Report in 2018 were shared. Then, an in-depth interview with Turkish Employment Agency İzmir Provincial Directorate was conducted and its findings were presented. According to these findings, it is understood that especially “Job Dislike Behaviour” triggers unemployment and thus causes individual poverty.

Keywords: Job Dislike Behaviour, İŞKUR, Unemployment, İzmir, Poverty.

Jel Classification Code: A10, I32, J21.

GİRİŞ

İşsizlik toplumda çözüme kavuşamayan önemli sorunlardan birisidir. Bu anlamda işsizliğin nedenlerine bakmak gerekir. İşsizliğin birçok nedeni olmakla beraber bireyin kendisinden kaynaklı olan iradi işsizlik ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Kayıtlı işsiz olduğu halde iş aramayan bireyler, sahip olduğu vasıflara uygun nitelikte olmayan iş talebi, aşırı ücret beklentisi, geçerli çalışma süresini kabul etmeyerek daha kısa süreli iş yapmak isteme gibi sebepler iradi işsizlik içerisinde değerlendirilir. Bunların bir kısmı iş beğenmeyen kişilerin davranışlarında da görülür. Bu anlamda “iş beğenmeme davranışı” iradi işsizlik içinde değerlendirilebilir.

Bu davranış biçimi yani “iş beğenmeme davranışı” kişilerin beklenti düzeyleriyle, aldıkları eğitimle vb. birçok nedenden kaynaklı olabilir. Bu davranış biçimi yoksul bireylerin ortaya çıkmasına da sebep olmaktadır.

Yoksulluk; psikolojik, ekonomik, sosyolojik gibi birçok etkisi olan ve aynı zamanda insan hakları yönünden de önemli bir olgudur. Yoksulluk artık yalnızca ekonomik bir sorun olarak ele alınmamaktadır. Genel anlamda insanların yaşamlarını idame ettirebilecekleri temel gereksinimlerini karşılamaması yoksulluğun basit bir tanımıdır. Ancak yoksulluk insanların yalnızca gelir, tüketim gibi maddi ihtiyaçlarını karşılamaktan mahrum olması değil aynı zamanda insan onuruna yaraşır bir hayat sürmesinden de mahrum olması demektir. Ancak yoksulluk kavramını ekonomik boyutuyla ele aldığımızda yoksulluğa neden olan durumlardan birisinin işsizlik olduğunu söylemek mümkündür. İşsiz birey yoksullaşmakta, yoksul birey işsiz kalmaktadır. Bu açıdan yoksulluğun önlenmesinde işsizlik sorununun çözüme kavuşturulması, işsizliğin çözümünde de “iş beğenmeme davranışı”nın etkilerinin araştırılması gerekir.

Yoksulluğun önlenmesi açısından işsizlik ve işsizliğe neden olan “iş beğenmeme davranışı”na yönelik olarak gerçekleştirilmekte olan bu çalışmada İzmir ili temel alınmıştır. İzmir ilinde açık iş sayıları, kayıtlı işsiz sayıları, temininde güçlük çekilen meslekler iş beğenmeme davranışının varlığını kanıtlar niteliktedir. Yapılmış olan derinlemesine mülakatta da benzer sonuçlar elde edilmiştir.

1. YOKSULLUK KAVRAMI

Yoksul kelime anlamı itibariyle “geçinmekte çok sıkıntı çeken kimse/toplum/ülke” şeklinde tanımlanmıştır (TDS, <http://www.tdk.gov.tr>, 21.10.2018). Çözümlemeyi bekleyen bir konu olan yoksulluk; ilk kez 1901 yılında Rowntree tarafından “toplam kazançların, biyolojik varlığın devamı için gerekli olan yiyecek, giyim vb. asgari düzeydeki fiziki ihtiyaçları

karşılamaya yetmemesi” olarak tanımlanmıştır (Ofloğlu ve Balcı, 2016: 63). Yoksulluk; yeterli kaynak ve gelire sahip olmama, insan yaşamının onurlu bir şekilde sürdürülebilmesi adına gereken su, gıda, barınak, giyecek, güvenlik ve sağlık hizmetlerinden yararlanma gibi temel gereksinimlerden yoksun olma şeklinde tanımlanabilir (Oktik, 2008: 25). Yoksulluğun bir sorun olarak ele alınması yoksulluk çalışmasını ilk yapan Charles Booth tarafından 1899 yılında yapılmıştır. Çalışmasında gelir düzeyinin yoksulluğu belirlemede olduğundan söz etmiş ve ailelerin geçimlerini ele almıştır. Seebohm Rowntree ise 1902 yılında Booth’un bu çalışmasının sonuçlarını yayınlamıştır. Rowntree çalışmasında yoksulluk kavramını, yiyecek ve içecekleri temin etmek adına gerek duyulan gelirin sağlanmasının yanı sıra, barınma ve giyim gibi ihtiyaçların da temin edilmesini eklemiş ve konunun kapsamını daha da genişletmiştir (Ceren, 2017: 23).

Sosyal bilimciler 19. yüzyıldan bugüne kadar birey ya da sistem arasında bir bağlantı kurarak yoksulluğu açıklamaya çalışmışlardır. Bireysel kuramcılara göre yoksulluk bireyle ilişkili bir kavram olup, yoksul kişi eğer yeterince çalışmıyor ve de gelirini arttırmak adına bir çaba içerisinde değilse yoksulluğu kabul etmek durumundadır. Yoksulluğu sistem ile bağlantı kurarak açıklayanlar ise, yoksul bireyin aslında bir kurban olduğunu ve mağdur olarak nitelenmesi gerektiğini ve de toplumda tabakalaşma olduğu sürece bir grubun diğer gruplara göre her zaman alt tabakada ya da yoksul konumda olması gerektiğini belirtirler (Oktik, 2008: 25-26).

Yoksulluk basitten karmaşığa farklı şekillerde kavramsallaştırılmaktadır. Bu bağlamda bazı tanımlar şu şekildedir: Mutlak yoksulluk; kişi başına gelirin bireylerin veya hane halkının yaşamlarını sürdürebilmeleri ve temel gereksinimlerini karşılayabilmeleri adına gerekli olan asgari gelire erişememe durumudur (May, 2018: 23). Asgari gelir kavramıyla anlatılmak istenen ise “geçinilebilecek bir gelir sahibi” olamama durumudur. Geçinebilecek gelir, bireyin fiziksel varlığını devam ettirmesi noktasında gereken; giyim giderleri, kalori miktarı ve barınmadan oluşmaktadır (Gönel, 2010: 29). Görelî Yoksulluk; kişinin bir toplumsal varlık olmasından hareketle kendisini biyolojik bir şekilde değil, toplumsal olarak yeniden üretebilmesi adına gereken yaşam düzeyi ve tüketimin saptanmasını içerir (UNDP Poverty Report 1998). Görelî yoksulluk tanımına göre; yoksulluk yalnızca yaşamı sürdürme ve kaynaklara erişememe durumu değildir. Yoksulluk, kişi ya da hane halkının içinde yaşamış olduğu toplum tarafından kabul edilen asgari bir yaşam düzeyine sahip olup olmamasıyla ilgilidir. Bu yüzden yoksulluk kavramı farklı grupların sahip olduğu mutlak gelir düzeyinden daha çok gelir ve refahın dağılımındaki farklılıklara odaklanmaktadır (Dumanlı, 1995: 212).

Yoksulluk tanımları günümüze kadar çeşitli değişiklikler geçirmiş ve günümüzde artık tek boyutlu olarak ele alınmayan bir kavram olmuştur. Sadece maddi açıdan yapılan tanımlar eksik kalabilmektedir. Bu açıdan yoksulluğu tanımlarken yoksun olma duygusundan da hareketle temel gereksinimlere ulaşamama ve “insan onuruna yakışır” bir hayat sürememe şeklinde tanımlamak daha doğrudur. Dünya Bankası da yoksulluğu genel olarak parasal gelir üzerinden tanımlar. Yani belirli bir gelir seviyesinin altında olanlar kastedilir (Uzun, 2003: 156-157).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ise yoksulluk ve yoksulluğun ölçülmesi yaklaşımlarını genişletmekle beraber 1997 yılı İnsani Gelişme Raporu ile de ilk kez “İnsani Yoksulluk” kavramını ortaya çıkartmıştır. İnsani yoksulluk ileride göreceğimiz işsizlik ile de yakından ilişkilidir. İnsani Gelişme Raporu, 1990 yılından bu yana her yıl yayımlanmaktadır. Bu raporlarda; insani gelişme kavramı, kişi başı gelir hesaplarının ötesine gidilerek insan kaynaklarının gelişimi, insanı insan yapan özgürlük, kişilik gibi unsurlar ve insanın temel gereksinimlerine ulaşma düzeyi bir arada değerlendirilmekte ve böylece kalkınma içindeki insanın rolü ele alınmaya çalışılmaktadır (Demir, 2-5). İnsani Gelişme Endeksi, insani gelişmenin üç temel boyutunda uzun vadeli ilerlemeyi değerlendirmek adına kullanılan bir ölçüm yöntemidir. Bu üç temel boyut; uzun ve sağlıklı bir yaşam, bilgiye erişim ve de insana yakışır bir yaşam standardı olarak tanımlanmaktadır. Türkiye'nin 2017 yılındaki İnsani Gelişme Endeksi değeri 0,791 olmuştur ve bu değerle Türkiye, 189 ülke arasında 64. olmuştur (UNDP, <http://www.tr.undp.org>, 08.01.2019).

İnsani yoksulluk “iş beğenmeme davranışı”nın da bir bakıma sonucunu oluşturmaktadır. Nitekim bir ülkede yoksulluğun önlenmesi için öncelikle işgücüne ve çalışan bireylere ihtiyaç vardır. Birbiriyle çok yakından ilişkisi olan bu iki olgu (yoksulluk ve işsizlik) birbirlerini de etkilemektedir. Yoksulluğun olduğu yerde işsizlik, işsizliğin olduğu yerde de yoksulluk mutlaka bulunmaktadır. İnsanların temel gereksinimlerini karşılayamaz hale gelmesi insani yoksulluğu doğurmaktadır. Bunun en büyük nedenlerinden birisi ise işsizliktir.

2. İŞSİZLİK VE NEDENLERİ BAĞLAMINDA “İŞ BEĞENMEME DAVRANIŞI”

İşsizlik ve yoksulluk birbiriyle ilintili iki kavram olmakla birlikte özellikle yoksulluğun önlenmesi noktasında işsizliği önlemek oldukça önemlidir. İşsizliğin önlenmesi için ise işsizliğin nedenlerine değinmek gerekmektedir. “İş beğenmeme davranışı” ise bu nedenlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş beğenmeme davranışı; ücretin beğenilmemesi ve daha fazla bir ücret talebi, kendisini gerek eğitim açısından gerekse de vasıf açısından farklı bir konuma yerleştirmesi ve kendisine sunulan işi reddetmesi ve eğitimine uygun iş araması durumu olarak ifade edilebilir. Bu açıdan da bu davranış biçimi işsizliğe neden olmaktadır.

İşsizlik, ülkemizde gittikçe etkisini artıran, ekonomiyi de olumsuz yönde etkileyen hem toplumsal hem de bireysel bir gerçektir. Türkiye İstatistik Kurumu'na göre işsiz şu şekilde tanımlanır; “referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dahildirler” (TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr>, 15.01.2019). Türkiye İş Kurumu'na göre; “kurum kayıtlarında iş bekleyenlerden yalnız belli bir iş yerinde çalışmak isteyen ve diğer iş yerlerinde sağlanabilecek iş imkânlarını kabul etmeyeceklerini bildirenler, mevcut iş varken daha elverişlilerine geçmek isteyenler ile emeklilerden iş arayanlar çıkartıldığında geri kalanlar” işsiz sayılmaktadırlar (Gediz ve Yalçınkaya, 163). İşsizliğin İradi, Gayri-İradi, Açık (yapısal, teknolojik, konjonktürel (dönemsel), mevsimlik ve arızı (Frikسیونel, Geçici)), Gizli ve Doğal İşsizlik gibi birçok nedeni bulunmaktadır. Bunlardan özellikle İradi İşsizlik bireyin davranışları ile yakından ilgilidir ve birey davranışları işsizliği tetiklemektedir. İradi işsizlik yani gönüllü işsizlik çalışma gücüne, yeteneğine sahip olduğu halde işgücü piyasasındaki ücret düzeyine ve de iş koşullarına razı olmayan kişilerin oluşturduğu işsizlik türüdür. Bu kişiler; aktif olarak iş aramamakta, çalışmak istememekte ya da kendisine uygun bir işin olmadığını düşünmektedir (Bekiroğlu, 2010: 53). İradi işsizlik şu durumlarda ortaya çıkabilmektedir:

İş Arama Fiilinde Eksiklik: Kayıtlı işsiz olduğu halde bireylerin aktif bir şekilde iş aramaması durumudur. Buna göre genel olarak bireyin çalışmaya ihtiyacı olmadığı ya da çalışmak istemediği düşüncesi oluşur.

Gerçek Dışı İş Beklentisi: Kişinin sahip olduğu vasıf ve beceriler düzeyine uygun olmayan başka nitelikler isteyen bir işi talep etmesi ve elde edememesi durumudur.

Aşırı Ücret Beklentisi: Bireyin beklentisinin daha üzerinde bir gelir ile çalışmayı istemesi ve uygun ücret düzeyini bulamaması sonucu işsiz kalması halidir.

Mevsimlik veya Kısa Süreli İş Beklentisi: Bireyin geçerli çalışma süresinin kabul etmemesi, daha kısa sürede çalışmayı istemesi ve bu yüzden iş bulamaması halidir.

İşçi Devri: İşverenin bir eylemi olmadan başka bir iş aramak amacıyla iş yerinden kendi isteği ile ayrılanlar bu kapsamdadır (Lordoğlu ve Törüner, 1995: 170-171).

“İş Beğenmeme” davranışına sahip olan bireyler özellikle gerçek dışı iş beklentisi, aşırı ücret beklentisi gibi nedenlerden de kaynaklı olarak iradi işsizlik kapsamında değerlendirilebilir.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırma, işgücü arzı ve talebi arasındaki uyumsuzluktan kaynaklı işsizliğin iradi olarak oluşmasında etkisi olan “iş beğenmeme” olgusuna odaklanmaktadır. “İş beğenmeme davranışının ülkedeki işsizliğe ve dolaylı olarak yoksulluğa bir etkisi bulunmakta mıdır?” sorusu temel araştırma sorusudur. İşsizliğin elbette ki birçok nedeni bulunmaktadır fakat literatürde iş beğenmeme davranışı üzerinde yapılmış çok çalışma bulunmadığı için literatürdeki ve alandaki eksikliğin giderilmesine katkıda bulunmak amaçlanmıştır.

4. KAPSAM VE SINIRLILIKLAR

Araştırmada Türkiye'nin üçüncü büyük şehri olması ve büyük nüfus oranı, sanayi ve imalat sektörlerindeki işgücü piyasası ile İzmir ili tercih edilmiştir. İzmir'in nüfusu 4.320.519'dur (TÜİK, <http://tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, 27.03.2019) ve Türkiye nüfusunun yaklaşık 5.3'ü İzmir'de yaşamaktadır ve bu anlamda işgücü piyasasının önemli bir kısmını da bünyesinde bulundurmaktadır. Dolayısıyla araştırma için İzmir anlamlı bir tercih olarak değerlendirilmiştir.

5. ARAŞTIRMADA KULLANILAN TEKNİKLER

Bu sorunun yanıtlarının ortaya çıkarılmasında İŞKUR'dan elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Ayrıca bu konuda İzmir özelinde durumun nasıl algılandığı ve düşünüldüğüne yönelik olarak da İzmir İŞKUR İl Müdür Yardımcısı Sayın Zafer Şener ile bir derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir.

Nitel araştırmalarda çok sık başvurulan tekniklerden biri mülakat olmakla beraber görüşülen kişilere kendilerini birinci ağızdan ifade etme şansı verirken, araştırmacıya ise görüşme yapmış oldukları kişilere bakış açılarını, içinde buldukları durumlara yönelik duygu, düşünce ve tecrübelerini yine onların ifadeleri doğrultusunda anlama imkânı sağlamaktadır. Derinlemesine mülakatın nitel yöntemler içerisinde önemli bir yeri vardır ve güçlü bir tekniktir. Buradaki “derin” kelimesi mülakat yapılan kişinin gerçek hayatta yaşamış

olduğu aktivite ve olayların bütün yönleriyle beraber anlaşılmaya çalışılmasını ifade etmektedir. Derinlemesine mülakat, araştırılan konunun tüm boyutlarını kapsayan, genel olarak açık uçlu soruların sorulmuş olduğu, detaylı cevap almaya ve yüz yüze, bire bir görüşmeye imkân vererek bilgi toplanmasını sağlayan veri toplama tekniğidir (Tekin,2006:101-102).

Mülakatın ses kayıt cihazı ile kaydedilmesi noktasında sözlü onay alındıktan sonra yaklaşık olarak 35 dakika süren kayıt yapılmış ve sonrasında irdelenerek Word programına aktarılmıştır. Mülakat sonucu elde edilen bilgiler bir bütün halinde değerlendirilmiş fakat bu bilgilerin daha anlamlı hale gelmesi ve alana katkısının artırılması amacıyla mülakat çıktılarında önce İŞKUR'un 2018 İşgücü Piyasası Araştırma Raporu'ndaki nicel verilerden yararlanılıp açık iş sayıları ve meslekleri hakkında bilgi verilmiştir.

6. İŞKUR GÖSTERGELERİ ÇERÇEVESİNDE İZMİR'E İLİŞKİN ELDE EDİLEN VERİLER

İŞKUR Göstergeleri çerçevesinde İzmir'e ilişkin olarak bilgileri arz ve talep üzerinden ikiye ayrılarak incelenecektir.

6.1. ARZ ÜZERİNDEN

6.1.1. Açık İş

İŞKUR göstergeleri, kurumun idari kayıtlarını baz alır ve İŞKUR'un hedef kitlelerine sunduğu hizmetlerinin verilerinden hareket ederek istatistik alt yapısında derlemiş olduğu rakamları içermektedir. Öncelikle "iş yok" şeklindeki söylemlere temel oluşturacak bir veri olup olmadığını görmek açısından açık iş sayısı hakkında bilgi vermek yerinde olacaktır. İzmir'de buna göre 2010 yılında kamu ve özel sektör olarak toplam 12.830 kişilik bir işgücü talebinin alındığı söylenebilir. 2017 yılında bu sayı kamu ve özel toplam 186.654 kişiye yükselmiştir (Özgüney, 2018: 4). Yani İzmir, bünyesinde açık iş bulundurmakta ve bu sayı yıllar itibariyle de bir artış içerisindedir.

Meslek anlamında bakıldığında ise; Açık İş Sayısı'nın en fazla olduğu meslek 2017 yılı itibariyle 186.654 kişilik açık iş içerisinde 67.690 açık iş ile Beden İşçisi (Genel) mesleği yer almaktadır. Bu sayı toplam açık iş sayısının %36,3'ünü oluşturmaktadır. Bunu Temizlik Görevlisi ve Güvenlik Görevlisi meslekleri izlemektedir (Özgüney, 2018: 5). Yani Beden İşçisi mesleğinde açık iş sayısının fazla olması bu mesleği tercih etmeyen kişilerin olduğunu da göstermektedir.

6.1.2. İşe Yerleştirmeler

2010 yılındaki işe yerleştirme sayısı 7.506 olan İzmir ilindeki bu rakamlar yıllar itibariyle genel anlamda bir artış içerisindedir. 2017 yılının sonunda da

belirgin bir artış yaşanarak 81.804 kişi İŞKUR tarafından işe yerleştirilmiştir. 2017 yılında işe yerleştirme noktasında bir önceki yıla göre % 11,51 oranında bir artış gözlenmiştir (Özgüney, 2018: 5). Meslek bazında bakıldığında ise İzmir ilinde 33.398 tane işe yerleştirme ile Beden İşçisi (Genel) mesleği birinci sırada yer almaktadır. Bu işe toplam işe yerleştirme sayısının %40,8'ini oluşturmaktadır. Bu mesleği, Güvenlik Görevlisi ve Temizlik Görevlisi meslekleri takip etmektedir. Daha önce de sözü edilen açık iş sayısı açısından da bu meslekler hem en çok işe yerleştirmelerin yaşandığı hem de açık iş sayısının da fazla olduğu mesleklerdir (Özgüney, 2018: 6).

6.1.3. Kayıtlı İşsiz

Hali hazırda herhangi bir gelir getirici işte çalışmayıp İŞKUR'a iş arama maksadıyla başvuran kişilerdir. 2010 yılında İzmir ilinde İŞKUR'a kayıtlı 78.953 işsiz bulunmaktadır. 2017 yılında ise toplam 120.720 kişi işsiz olarak kayıtlıdır. Yıllar itibariyle toplam kayıtlı işsiz sayısında bir artış eğilimi gerçekleşmiştir. İzmir ilinde kayıtlı işsiz sayıları mesleklere göre incelendiğinde en fazla kayıtlı işsiz olduğu ilk 10 meslek içerisinde ilk sırada Beden İşçisi (Genel) mesleği yer almakta ve bu meslekte İzmir ilinde kuruma kayıtlı 19.674 işsiz bulunmaktadır. Bu rakam İzmir ilindeki toplam kayıtlı işsiz sayısının %16,3'ünü oluşturmaktadır. Bu mesleği Satış Danışmanı/ Uzmanı ve Büro Memuru (Genel) meslekleri takip etmiştir (Özgüney, 2018: 8).

6.2. TALEP ÜZERİNDEN

6.2.1. Mevcut İstihdam

İzmir ilinde, İşgücü Piyasası Araştırması kapsamında 20+ istihdamlı işyerlerinde çalışanların verileri bu başlık altında incelenmiştir. İzmir ilinde 20+ işyerleri için toplam çalışan sayısı 339.506 olarak belirlenmiştir.

Toplam çalışan sayıları içinde imalat sektöründe çalışma oranı % 51,6 olarak gerçekleşmiştir. İkinci sırada da çalışanların önemli bir kısmı Toptan ve Perakende Ticaret sektöründe istihdam edilmektedir (Özgüney, 2018: 27). İzmir ilinde imalat sektörü çok revaçta olan bir sektördür ancak aynı zamanda işçi sıkıntısı çekilen de bir sektördür.

6.2.2. Açık İşler

Açık işler; işgücü piyasasında işverenlerin ihtiyaçlarını yansıtan, hem meslek hem de talep edilen beceri ve eğitim düzeyi bilgisini elde etmek amacıyla açılacak olan mesleki eğitim kursları, işverenlere verilecek teşvikler ve iş arayanları doğru mesleklere yönlendirmek anlamında alınacak olan kararları etkileyen verileri yansıtmaktadır.

İzmir ili İşgücü Piyasası Araştırması sonucunda 1.645 işyerinde 9.928 açık iş bulunmaktadır. İzmir ilinde İmalat sektörünün açık işlerde önemli bir ağırlığının olduğu görülmektedir. Açık iş sayısının yoğun olduğu diğer sektörler ise Toptan ve Perakende Ticaret ile Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri sektörleridir. İzmir ilinde açık iş oranı % 2,8 olarak belirlenmiş ve bu oran İzmir ilindeki 20 + istihdamlı işyerleri bağlamında her 97 kişilik dolu kadronun yanı sıra 3 kişilik doldurulmayı bekleyen kadronun bulunduğu anlamına gelmektedir. Açık iş oranının en yüksek olduğu sektör ise % 9,4 ile Diğer hizmet faaliyetleri sektörü olarak tespit edilmiştir. Bu oranın en az olduğu sektörler ise % 0,6 ile Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor, % 1 ile Finans ve sigorta faaliyetleridir. İzmir ilinde araştırma kapsamına giren 20+ istihdamlı işyerlerinin % 25’inde açık iş bulunmaktadır (Özgüney, 2018: 30).

İzmir ilindeki açık işlerin % 32,1’inde işverenler herhangi bir eğitim düzeyi talebinde bulunmamaktadır. Bu durum işverenlerin çalıştıracakları kişide almış olduğu eğitimden ziyade verdikleri işi yapıp yapamayacaklarına baktıkları ya da eğitim seviyesi ne olursa olsun “biz işyerinde eğitiriz” mantığında olduklarını göstermektedir. Nitekim bazı mesleklerde belirli bir eğitim düzeyi gerekirken (Öğretmen, Mühendis gibi) bazı mesleklerde ise herhangi bir eğitim düzeyi aranmayabilir (Satış Danışmanı, Garson gibi). Bu ise açık işlerdeki eğitim düzeyi talebini doğrudan etkilemektedir (Özgüney, 2018: 32). Bunun yanı sıra eğitim düzeyinin iyi olduğunu düşünen ve çalışmak için işe başvuran kişi eğer o işe yönelik olarak bir beceriye sahip değilse işsiz kalabilmektedir.

6.2.3. Temininde Güçlük Çekilen Meslekler

İzmir ilinde 12.047 kişinin temininde güçlük çekildiği görülmektedir. Temininde güçlük çekilen kişi sayıları sektör bazında incelendiğinde İmalat, Toptan ve Perakende Ticaret ve İnşaat sektörlerinde yoğunlaştığı söylenebilir. Bu üç sektörün temininde güçlük çektiği eleman sayısı, İzmir ilinde toplam temininde güçlük çekilen sayının % 78,1’ini oluşturmaktadır (Özgüney, 2018: 40). Bu ise oldukça yüksek bir oran olup bu meslekleri tercih etmeme nedenlerinden biri olarak “iş beğenmeme davranışı”nın da bir etkisi olabileceğini göstermektedir.

“2018 Araştırma Raporu” sonuçlarından da görüleceği üzere İzmir ili bünyesinde açık iş sayısı bulunmaktadır ve bazı mesleklerin temininde güçlük çekildiği görülmektedir. Bunun nedenlerinden biri hiç kuşkusuz iş beğenmeme davranışıdır.

7. MÜLAKAT ÇIKTILARI

İzmir İşkur İl Müdür Yardımcısı Sayın Zafer Şener ile yapılan mülakatta

“iş beğenmeme davranışı” odaklı sorulara kendilerinin verdiği yanıtlar aşağıda sunulmuştur.

7.1. Türkiye İş Kurumu’nun İzmir’de portföyünde bulundurduğu iş sayısı kaçtır?

Öncelikle belirtelim ki 2018 yılı itibariyle 308.719 başvuru vardır. İşverenlerden alınan taleplere bakarsak 168.718 talep alınmıştır. İŞKUR özel sektörde 93.000 işe yerleştirme hedefi belirlemiştir. Aralık sonu itibariyle bu sayı 74.064 olarak gerçekleşmiştir. Ortalama olarak açık iş oranı ise İzmir’de % 2,8’dir. En fazla açık iş olan meslekler 31 Aralık 2018 itibariyle tekstil sektörü, makinecilik birinci sıradadır ve yine beden işçisi genel anlamda çok fazla açılan mesleklerden birisidir. İmalat sektörüyle ilgili Cnc torna tezgah operatörlüğü, garsonluk yine hizmet sektörüyle ilgili açılan mesleklerdir. Paketleme işçisi, güvenlik görevlisi, korses işçisi, satış danışmanı, temizlik görevlisi en fazla açık iş olan mesleklerdir. Temininde günlük çekilen 10 mesleğe baktığımızda makinecilik (dikiş makinesi) mesleği birinci sırada yer almakta, ikinci sırada ise Cnc’nin tüm kırımınımları, garsonluk, güvenlik görevlisi, satış danışmanı, beden işçisi, şoför, kaynakçılık mesleklerini sayabiliriz.

Bunun yanı sıra belirtmek gerekirse; İller, performans değerlendirmesinde gruplara ayrılmaktadır. 2015-2018 aralığında Türkiye’de Ankara, İstanbul ve İzmir birinci grupta yer almaktadır. Grup içerisinde ise hem kurumsal anlamda gösterdiği performans hem de işe yerleştirme, mesleki eğitimler, hem danışmanlık hizmetleri açısından İzmir birinci sırada yer almaktadır.

7.2. Türkiye İş Kurumu’na İzmir’de iş için başvuranların sayısı kaçtır? (Son yılın verileri ve varsa daha önceki yılların verileri olabilir)

Kuruma kayıtlı işgücünün durumuna bakarsak; 31.12.2018 sonu itibariyle İŞKUR’da 298.316 kişi kayıtlı işgücü bulunmaktadır. Yani bir şekilde iş aramak için başvurmuştur. Bunların 156.323’ü “ben işsizim” diye kaydolmuştur. Bunların bir kısmı daha iyi şartlarda iş arayanlardır. Bir yerde çalışmakta ama şansını denemek amaçlı “daha iyi iş bulurum” umuduyla başvurmuştur veya “daha yüksek ücretli iş bulabilirim” diye kaydolmuşlardır.

İstihdam politikalarında eğitim durumu oldukça önem arz etmektedir. Okuryazar yaklaşık 105.000 kişi vardır. Kayıtlı iş gücünün % 43,18’i okuryazar statüsündedir. Okuryazarların kayıtlı işsizler içerisindeki oranı ise %2,12’dir. Demek ki bir şekilde düşük ücretle çalışmakta ve acaba ücretimi yükseltebilir miyim diye düşünülmektedir. İlkokul mezunlarının kayıtlı işgücü içindeki oranı % 13,86, kayıtlı işsizler içindeki oranı ise % 39,32’dir ve bu en yüksek orandır. Ortaokul ve lise dengi okul mezunlarının (meslek liseleri dahil)

kayıtlı işgücü içindeki oranı % 2,85 iken kayıtlı işsizler içindeki oranı % 25,57'dir. Ön lisans mezunlarına baktığımızda ise kayıtlı işgücü içindeki oranı % 5,63 iken kayıtlı işsizler içindeki oranı % 10,19'dur. Lisans mezunlarının ise kayıtlı işgücü içindeki oranı % 25,49, kayıtlı işsizler içindeki oranı % 15,83'tür. Kısaca üniversite mezunları olarak şu söylenebilir ki; 4 işsizden biri lisans mezunudur. İŞKUR göstergelerine göre ise; üniversite ve meslek yüksekokulu mezunlarından İŞKUR'a başvuruların % 26'sı işsiz ve potansiyel olarak iş aramaktadır.

İş aramada yaş durumu da oldukça önemlidir. Genç nüfusumuz var ve tuttuğunu koparan gençlerimize iş imkânı sunmak önemli diyoruz ancak iş alanı yaratabilmek de bir o kadar önemlidir.

Çalışma çağındaki nüfus 15 yaşın üzerindedir. 15-19 yaş grubunun kayıtlı işsizler içindeki oranı % 4,21 yani 6584 kişi. 20-24 yaş grubu (en genç çalışma çağındaki nüfusun) kayıtlı işsizler içindeki oranı ise % 21,84 yani 156.223 kişinin 34.143 kişisi bu yaş grubundadır. 25-29 yaş grubundakilere bakıldığında şunu söyleyebiliriz; Devlet genç işsizliği azaltmaya yönelik tüm teşvikleri bu yaş grubuna yapmaktadır ve oranı % 18,48, yani 28.891 kişi bulunmaktadır.

7.3. Sizin gözleminize (tespitlerinize göre) genel olarak iş başvurusunda bulunanlar hangi ücret aralığında bir iş beklentisi içindedirler?

Asgari ücretin üzerinde bir ücret talep etmektedirler.

7.4. İzmir'de "iş beğenmeme" şeklinde bir olgu var mıdır?

Her ne kadar kesin bir veri elimizde olmasa da edindiğimiz tecrübelerden yola çıkarak söyleyebilirim ki evet böyle bir olgu var.

7.5. Var ise eğer, daha çok hangi yaş aralığında görülmektedir?

Daha çok 20-24 yaş aralığında iş beğenmeme şeklinde bir olgu vardır diyebiliriz.

7.6. Türkiye İş Kurumu'na başvurulara bir iş sunulduğunda neden işi reddetme yoluna gidiyorlar?

2013 yılında biz özellikle bir mesleği baz alarak bir ekip kurduk. Biz bunu arz ve talep yönünde inceledik. Nitekim 156.000 kayıtlı işsiz var yalnızca arz bazında da değerlendirmek doğru olmamaktadır. Bu kadar işsiz varken "bu kadar eğitim düzenliyoruz ancak bu insanlar neden çalışmıyor?" sorusuna da değinmek gerekir. Bu yüzden kaynakçılık mesleğinin 12 ayrı kırımında tüm elaman isteyen işverenlerin portföyünü çıkardık ve yıl içerisinde 6 aylık takibe aldık. Ne kadar talep etti, neyi karşılayamıyor, iş arayanlarda biz ne

kadarına ulaştık ve bunlar niye işi kabul etmiyor şeklinde sorularımızı belirledik. Buna göre iş arayanların bir kısmı koruyucu malzeme ve donanımı yeterli görmemekte, çünkü bu meslek işkolu tehlikeli bir meslektir. Bu açıdan kaygı duymaktadırlar. İkinci olarak, meslek hastalığına yakalanma riskinin yüksek olması şeklinde bir algı vardır. Örneğin kişi kaynakçılık sertifikası var olsa da işi kabul etmiyor. Üçüncüsü, ücret standardının piyasa rayicinin altında olması gibi bir kaygı yaşanmaktadır. Yani “bu mesleği yapanlar başka ülkelerde daha yüksek ücret alıyorlar ve bu meslek zor şartlar altında icra edilen bir meslek, riskleri çok fazla dolayısıyla daha yüksek ücret almalıyım” şeklinde bir düşüncesi bulunmaktadır. Bunlar elbette sayısal verilere dayanılarak kesin elde ettiğimiz bilgiler değil ancak talep yönünden verebileceğimiz bir istatistik olmamasına rağmen yıllardır bu kurumda çalışmamdan kaynaklı edinmiş olduğum tecrübeler ışığında verebileceğim cevaplardır. Bunun yanı sıra izin süreleri zor bir meslek olmasından kaynaklı olarak veya daha uzun süreli izin kullanmak istemelerinden kaynaklı emeklilik haklarının daha kısa sürede edinilmesi gibi nedenlerden dolayı işi reddetme eğilimi olabilmektedir.

İşverenler böyle bakmamakla beraber iş arayanların bakış açısı bu şekildedir. Yine bir örnek vermem gerekirse; temininde güçlük çekilen mesleklerin % 52’si imalat sektöründen gelmektedir. İmalat sektörü İŞKUR ile en fazla diyalogda olan sektör buna rağmen İŞKUR imalat sektörünün ihtiyaç duyduğu iş gücünü karşılamakta güçlük çekmektedir. Bu kadar işgücümüz varken niçin karşılayamıyoruz diye sormaktayız. Kaynakçılık mesleği, CNC mesleği ve bunun tüm kırılımları, sayacılık, mobilyacılığın yine tüm kırılımları bu mesleklerde tam zamanlı sürekli istihdam bulunmaktadır. Eğer iş arayan kişi, kurs istiyorsa biz kurs da açmaktayız. 20 kişilik istihdam garantili açılacak kaynakçılık kursuna 5 kişilik başvuruya bile zaman zaman ulaşmakta güçlük çekilmektedir. Bu açıdan baktığımızda her ne kadar net bir veri olarak bilgi verilemese de iş beğenmeme davranışının olduğunu söyleyebiliriz. Nitekim açık iş ile işe yerleşen sayı arasındaki fark buradan kaynaklanmaktadır. Elbette aile yapımız da buna etken olabilmektedir. Bizler çocuklarımıza kıyamamaktayız. Yani belki anne baba yüksek ücretle çalıştığı için, belki üniversitede hoca olduğu için çocuğunun da böyle bir mesleği olsun isteyebilir ya da çocuk çok daha özgür, çok daha iyi bir iş olmadan işe başlamak istemiyor da olabilir kısacası birçok sebep sayılabilir.

Çocuklara üniversiteyi okumadan önce yeteneğini, bilgisini tespit ederek lise döneminde 13-15 yaş aralığında başarılı olacağı alanda eğitim verilirse belki daha başarılı sonuçlar alınabilir. Gençlere baktığımızda genelde iyi ve kötü meslek olarak meslekleri ayırmaktadırlar. Teminindeki güçlük çekilen mesleklerden biri olan makinecilik mesleğinde kişiyi işe yerleştireniz de bir arkadaşı vs. vasıtasıyla daha iyi ücret verilen bir yere geçiş yaparak bu

meslekte sürekli bir açık iş olmasına sebep olabilmektedir. İkincisi kişiler kimi zaman kendi eğitim gördüğü meslekte işe girmek istemeyebilmektedir. Örneğin bölümünün gerektirdiği yeteneğe sahip olmayan birisi okuduğu bölümden de farklı bir mesleğe yönelebilmektedir. Aslında insanları yani herkesi üniversite mezunu yapmak zorunda da değiliz. İnsanların yeteneğine uygun olarak mutlu olacağı işi yapmaya teşvik etmek aslında daha önemli bir durumdur. Aslında bu durum ailede de başlıyor denilebilir. Ancak bundan da ziyade eğitim politikalarımız, rehberlik hizmetlerimizin de etkin verilmesi gerekir. İŞKUR'un uyguladığı meslek bataryaları bulunmaktadır. Örneğin ortaöğretim düzeyindeki çocuklar ebeveynleriyle beraber buraya gelerek ilgi ve yeteneklerini tespit edebilir. Örneğin sosyal bilim okuması mı uygun yoksa matematik ağırlıklı bir bölüm mü okuması uygun bunlarla ilgili bilgi verilebilir. Mesela meslek liselerine kayıt olan birçok öğrenci Anadolu liselerine giremediği için meslek liselerini tercih etmektedir. Oysaki mesleki eğitim kişinin ilgi ve yeteneğine uygun ve çocukların eğitileceği alanlardır. Bu konuda devletin de ciddi destekleri vardır. Temizlik mesleği aslında çok kutsal bir meslek, ancak bu mesleğe ve aynı şekilde ayakkabıcılık, tekstil mesleklerine soğuk bir yaklaşım söz konusudur. Bundan dolayı işsizliğin yüksek olmasının ana nedenlerinden birisi de iş beğenmeme davranışıdır. İş beğenmemeyi keşke istatistiki olarak verilerle destekleyebilsek ancak bu henüz istatistiklerde yer almamaktadır. Aslında temininde güçlük çekilen mesleklere yönelik olarak da iş arayanların bu mesleklere nasıl yönlendirileceğinin ve buna yönelik politikaların da ortaya çıkması gerekmektedir.

7.7. Türkiye İş Kurumu'na başvuranların genel olarak beklentileri ne olmaktadır?

İş arayanların geneli kamu ağırlıklı istihdam hedefiyle gelmekte ve vardiyalı işi kabul etmemektedir. Ücrette de anlaşamamak söz konusudur ve işsizliğin artmasında bunlar etkindir. İş arayanlar genellikle ofis hizmetlerini tercih etmektedir. Aslında imalat sektöründe İzmir'de daha da büyüekte buna rağmen imalat sektörü pek tercih edilmemektedir diyebiliriz.

Eğitim açısından ilköğretim mezununun üniversite mezununa göre iş bulma şansının da bu anlamda yüksek olduğunu söyleyebilmekteyiz. İşverenlerle çeşitli platformlarda görüştüğümüzde şunu öğreniyoruz. Üniversite mezunu bir kere işe başvururken bile “ben eğitimliyim daha yüksek ücret almalıyım” beklentisi ile işe başvurmaktadır. İşveren bu beklentinin olacağını da düşünmekte ve bundan dolayı da kendisinin vereceği ücreti kabul eden eğitim düzeyi düşük de olsa kişileri tercih etmiş olmaktadır. Bu özellikle vasıf gerektirmeyen işlerde bu şekildedir.

Sayın Zafer Şener sorulara ek olarak İŞKUR'un çalışmaları hakkında da bilgilendirmede bulunmuştur: "İşsizlikle mücadelede devletin politika olarak piyasaya koyduğu istihdam destekleri vardır. Bunlar aktif işgücü hizmetleri kapsamında sağlanan desteklerdir. Bu da hem işverenlere hem de iş arayanlara büyük avantajlar sağlamaktadır. Bunları üç grup başlığı altında tanımlayabiliriz. Birincisi mesleki eğitim programlarıdır; özellikle dikkat edildiğinde okuryazar olmayan işsizlerin oranının yüksek olduğunu görmüştük. Bu anlamda biz bu eğitim programlarıyla vasıfsız işgücünü eğiterek hem istihdam edilebilirliğini yükseltmek hem de piyasanın o alandaki işgücü ihtiyacına cevap vermeyi amaçlıyoruz. Bu sene içerisinde 6.000 kişiyi bu kapsamda eğittik ve piyasaya kazandırdık. Aynı zamanda bir de işbaşı eğitim programlarımız bulunmaktadır. Mesleki eğitim programlarında 6 aya kadar düzenlenebiliyor. Üniversiteler, Mesleki Yeterlilik Kurumu veya Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim kurumlarıyla beraber belgelendirmeler yapılmaktadır. İstihdam garantili kurslarda sanayi sektöründe günlük 50 TL diğer sektörlerde günlük 40 TL istihdam garantisizlerde günlük 30 TL cep harçlıklarını İŞKUR karşılamaktadır. Genel sağlık sigorta primlerini karşılamaktadır. İşverenlerin de istihdam etmesi halinde de yasanın getirdiği çeşitli teşviklerden yararlanma hakkı ortaya çıkmış olmaktadır. İkinci sırada işbaşı eğitim programlarımız bulunmaktadır. Bunlar o kadar popüler programlar ki üniversitede okuyan öğrencileri de kapsamaktadır. Bu programlarda Asgari ücretin günlük neti üzerinden katılımcılara ücret ödenmektedir. İmalat ve girişim sektörlerinde 6 ay, geleceğin mesleklerinde 9 ay diğer sektörlerdeki mesleklerde ise 3 ay süresince bu destekten yararlanılabiliyor. Özel sektör işverenleri en az 2 ve üzeri işçi çalıştırıyor ise toplam çalışan sayısının % 30'u kadar bir kontenjanı söylenen aralıklarda kullanabilme imkânı vardır. Burada işverenin sosyal güvenlik maliyeti program süresince İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. Diğer bir deyişle deneme süresini İŞKUR üstlenmiş olmaktadır. İşveren sadece kan ve kayın akrabası olmamak şartıyla son bir ay içerisinde işsiz olan tüm bireyleri kadrosuna alarak haftalık 45 saat toplamda da verilen süreleri aşmayacak şekilde bir sözleşme kapsamında işe almaktadır. Çalışan kişiyi bu sürede değerlendirmiş ve işe uygunluğunu ölçmüş olmaktadır. Başarılı olanların % 50'sini istihdam etmektedir. Üçüncü sırada girişimcilik eğitimleri yer almaktadır. Bu eğitimlerde ise devlet işini kurmak isteyen tüm bireylere hibe ve kredi desteğinde bulunmaktadır. Bu konuda bir farkındalık yaratılmaktadır. Hibe ve kredi desteklerine nasıl erişilebileceği ile ilgili bilgi verilmiş olmaktadır. KOSGEB ile işbirliği içerisinde gerçekleştirilen kurslarla da bir eğitimden yararlanarak devletin gerçekleştirdiği bu fırsatlara da erişme imkânı sağlanmış olmaktadır.

İşsizliğin nedenlerinden birisi "iş beğenmeme davranışı"dır ve İzmir özelinde konuya bakıldığında da bu sonucu görmek mümkündür. İzmir'de

özellikle açık iş sayısının olduğu ve buna rağmen bazı mesleklerin temininde güçlük çekildiği görülmektedir. Bunun nedenlerinden birisi “iş beğenmeme davranışı” olmaktadır. Bu davranış biçimi iş arayan bir kişi için elbette ki yoksulluğu doğurmakta ve ekonomik açıdan da zor duruma düşürmektedir. Yoksulluğun önlenmesi için işsizlik sorununa odaklanarak, bu sorunun altında yatan nedenlerden biri olan “iş beğenmeme davranışı”nın üzerinde durulması, kişileri buna iten etkenlerin araştırılması ise önem arz etmektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Yoksulluk sosyal, ekonomik, siyasi birçok boyutu olan bir sorundur ve kentleri de olumsuz etkilemektedir. Yoksulluk günümüzde gecekondulaşmaya, düzensiz yapılaşmaya, sağlıksız bir çevrede yaşamaya, eğitimsizliğe, işsizliğe neden olabilmekte ve bağlantılı olarak ülke ekonomisinden, kentsel altyapıya kadar birçok sorunu tetikleyebilmektedir.

Yoksulluk ile ekonomik durum ve işsizlik çok yakından ilişkilidir. Yoksul birey iş bulmakta güçlük çekmekte, işsiz olan birey de yoksulluğu davet etmektedir. İşsizlik yalnızca ekonomik olmaktan ziyade aynı zamanda Türkiye'nin uzun yıllardır mücadele ettiği sosyal bir sorundur. Güncel işsizlik rakamları itibariyle değerlendirildiğinde aynı sorunun varlığını devam ettirdiği görülmektedir. Buna göre, Türkiye'de işsizlik, Aralık 2018'de bir önceki yılın aynı ayına göre 3,1 puan artarak %13,5'e yükselmiştir.

İşsizlik bir sonuç olmakla birlikte nedenleri bağlamında yapılan analizler ve değerlendirmeler daha aydınlatıcıdır. Bu kapsamda işsizlik türleri içinde iradi işsizlik ve iradi işsizlik özelinde de iş beğenmeme davranışı incelenmesi gereken dikkat çekici konuların başında yer almaktadır. İradi işsizlikte birey çalışma yeteneğine sahip olduğu halde çeşitli sebeplerden dolayı çalışmayı istememekte ve işsiz kalmayı tercih etmektedir. Tarafımızdan bu bireylerde “iş beğenmeme davranışı”nın çarpıcı şekilde etkili olduğu düşünülmektedir. İzmir'de İş beğenmeme davranışının işsizlikte önemli bir etken haline geldiğine yönelik araştırmamız kapsamında İzmir ili İŞKUR Müdür Yardımcısı Sayın Zafer Şener ile gerçekleştirdiğimiz mülakat sonuçlarımız bu durumu desteklemektedir.

Belirtilen “İş beğenmeme davranışı”nın nedeni olarak gerek literatürde gerekse İŞKUR tarafından doğrudan sayısal veriye dayalı bir sonuç ortaya konulamamakla birlikte mülakat sonucunda özellikle “kişinin masa başı iş beklentisi”, “vardiyalı çalışma istememesi” ve “yüksek ücret talep etmesi” nedenlerinin ön planda olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca “asgari ücretin üzerinde bir maaş beklentisi”nin olduğu vurgulanmıştır. Nitekim İŞKUR işsizlere yönelik eğitim faaliyetlerinde de bulunmaktadır ve buna rağmen bazı mesleklerle

ilginin az olması bu durumu kanıtlamaktadır. Yine bazı mesleklerin tehlikeli sınıfta yer alması, kişinin eğitim kalitesi, meslekteki ücretin başka ülkelerde daha yüksek olması gibi sebepler de kişiyi ekstra bir beklenti içine sokabilmektedir.

Sonuç olarak iş beğenmeme davranışının iradi işsizliğin nedenlerinden biri olarak günümüzde işsizliği etkileyen önemli nedenlerin başında yer aldığı görülmektedir. İşsizlik-yoksulluk kısır döngüsü bağlamında konuya yaklaşılabilecek olunursa yoksulluğun önlenmesinde dikkate alınması gereken bir etken olarak değerlendirilebilir. Eğitim seviyesi ve gelir durumu fark etmeksizin insanların daha az tehlikeli ve daha yüksek ücretli işlerde çalışmak istemesi doğal bir psiko-sosyal durumdur. Bu nedenle iş beğenmeme davranışını aşmada eğitim politikalarının, iş güvenliği politikalarının ve ücret politikalarının birlikte analiz edilerek bütüncül bir politika izlenmesi işsizlik kaynaklı yoksulluğun önlenmesinde dikkate değer bir sonuç yaratabilir.

KAYNAKÇA

- Bekiroğlu, C. (2010). Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), *İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Ceren, A. (2017). Sosyal Yardımların Yönetilmesi: Kahramanmaraş Örneği (Yayımlanmamış Doktora Tezi), *Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Demir, S. (2006). “Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı İnsani Gelişme Endeksi ve Türkiye Açısından Değerlendirme”, Ankara: DPT Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, 2-5.
- Dumanlı, R. (1995). “Yoksulluk Kavramı, Ölçülmesi ve Gelir Dağılımı İlişkileri”, *Yeni Türkiye Dergisi*, 6, 211-229.
- Gediz, B. ve Yalçınkaya H. M. (2000). “Türkiye’de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 6 (1), 161-184.
- Gönel, D. F. (2010), *Kalkınma Ekonomisi*, 1. Basım, Ankara: Eflatun Basım Dağıtım Yayıncılık.
- Lordoğlu, K. ve Törüner M. (1995). *Çalışma Ekonomisi*, 2. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- May, J. (2018). “An Elusive Consensus: Definitions, Measurement and Analysis of Poverty”, <https://ftp.unpad.ac.id/orari/library/library-ref-ind/ref-ind-1/application/poverty-reduction/Poverty/Book-ChoicesForThePoor/Chap02.pdf>, (26.12.2018), ss.23-54.

- Ofluoğlu, G. ve Balcı İ. A. (2016). “Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Çalışan Yoksullar”, *Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5 (11), 56-75.
- Oktik, N. (2008). “Yoksulluk Olgusuna Kavramsal ve Kuramsal Bakış”, Ayça Duru Salıcı (ed), *Türkiye’de Yoksulluk Çalışmaları Dergisi*, 1. Basım, İzmir: Yakın Yayınları, 21-56.
- Özgüney, G. (2018). 2018 Yılı İşgücü Piyasası Araştırmaları, İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü İşgücü Piyasası Araştırma Raporu.
- Tekin, H. H. (2006). “Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme”, *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 3(13), 101-116.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2018), “Hanehalkı İşgücü Araştırması Hakkında Genel Açıklama”, <http://www.tuik.gov.tr/OncekiHBARama.do>, (15.01.2019).
- Türk Dil Kurumu, “Güncel Türkçe Sözlük”, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5bccddfed006b9.86426054, (21.10.2018).
- Türkiye İstatistik Kurumu (2018), 31 Aralık 2018 Tarihli Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, <http://tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, (27.03.2019)
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (1998). “Overcoming Human Poverty”, http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/259/hdr_1998_en_complete_no-stats.pdf, *İnsani Gelişme Raporu*, New York: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, (15.01.2019).
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Türkiye (2018), “İnsani Gelişme Endeksi ve Endikatörleri: 2018 İstatistik Güncellemesi”, http://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/human_development/_nsani-geli_me-endeksleri-ve-goestergeleri—2018-statistiksel-gue.html, (08.01.2019).
- Uzun, M. A. (2003). “Yoksulluk Olgusu ve Dünya Bankası”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4 (2), 155-173.