

İZMİR İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMASI

SUNUŞ

İzmir Ticaret Odası tarafından İzmir Çeşme’de 22-24 Ocak 2010 tarihleri arasında düzenlenen “İzmir’de İstihdam Sorunu ve İşsizliğe Çözüm Arayışları” başlıklı arama konferansında ana fikri ortaya çıkan “İzmir İşgücü Piyasası Araştırması” ile İzmir’de işsizliğin tüm yönleriyle incelenmesi ve böylece ülkemizin en önemli ekonomik ve sosyal sorunlarının başında gelen işsizliğin azaltılmasına yönelik çalışmaların daha isabetli ve tutarlı çözümlerle sonuçlanması amaçlanmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumunun bölgesel düzeyde örneklem boyutu açısından en kapsamlı bölgesel araştırması olan “İzmir İşgücü Piyasası Araştırması”nda işgücü piyasasının arz ve talep yönü eşanlı olarak incelenmiş; işgücü yapısı, sektörler bazında ihtiyaç duyulan eğitim ve deneyim ihtiyaçlarının belirlenmesi amacıyla İzmir genelinde 29 sektör bazında ihtiyaç duyulan personel vasıfları; işgücü arz boyutunda ise hanehalklarında 15 yaş ve üstü tüm fertlerin meslek, eğitim ve ücret bilgileri değerlendirilmiştir.

İşsizlik sorununun farklı yönleriyle ilgili olan ülkemizin önde gelen dört kurumunun işbirliğiyle gerçekleştirilen bu çalışmada, hem iş dünyası, hem akademisyenler hem de kamuoyu tarafından yararlanılabilecek ve sorunun çözümü için uygulanacak tedbir ve politikalar açısından üzerinde durulması gereken önemli sonuçlar üretilmiş, birçok bilimsel araştırmaya altyapı oluşturabilecek veriler ortaya çıkarılmıştır.

2010 yılı Haziran ve Temmuz aylarında gerçekleştirilen çalışmanın gerçekleştirilmesine maddi katkı sağlayan İzmir Ticaret Odası’na, çalışmanın kapsam ve uygulama yönünden yürütülmesinde emeği geçen komite üyeleri başta olmak üzere ulusal ya da bölgesel düzeyde olmasını ayırt etmeden her türlü bilgi ihtiyacını karşılamayı görev bilen Türkiye İstatistik Kurumu İzmir Bölge Müdürlüğü’ne, çalışmaya akademik bakış açısını katarak yayın haline getiren İzmir Ekonomi Üniversitesi ve İzmir İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu adına katkı ve desteğini esirgemeyen İŞKUR İl Müdürlüğü’ne ve tüm kurum çalışanlarına teşekkür eder, bu çalışmanın İzmir ilinin ve ülkemizin işsizlik sorununun çözümüne katkı sağlamasını dileriz.

Prof. Dr. Atilla SEZGİN

**İzmir Ekonomi
Üniversitesi Rektörü**

A.Ömer TOPRAK

**Türkiye İstatistik
Kurumu Başkan V.**

Ekrem DEMİRTAŞ

**İzmir Ticaret Odası
Yönetim Kurulu
Başkanı**

M.Cahit KIRAC

İzmir Valisi

PROJE EKİBİ

İzmir Ticaret Odası

Biröl Efe

Sait Kaya

İŞKUR

Süleyman Boyacıoğlu

Makbule Dank

Türkiye İstatistik Kurumu

Rıdvan Yaka

Basri Yalvaç

Ali Dalgacı

Aslı Ayşe Bilir

Aslıhan Kabadayı

Murat Topal

İzmir Ekonomi Üniversitesi

Prof. Dr. Oğuz Esen

Doç. Dr. Ayla Oğuş Binatlı

Yrd. Doç. Dr. Alper Duman

Yrd. Doç. Dr. Değer Eryar

Yrd. Doç. Dr. Müge Karacal

Yrd. Doç. Dr. Efe Postalcı

Yrd. Doç. Dr. Burak Dindaroğlu

Yrd. Doç. Dr. İdil Göksel

Dr. İlker Daştan

Dr. Gül Ertan Özgüzer

Dr. Hasan Tekgüç

Bu raporun hazırlanmasında İzmir Ekonomi Üniversitesi Proje Ekibine katkılarından dolayı Yekta Takım, Ensari Eroğlu, Evrim Özyorulmaz ve Fatih Akıcı'ya teşekkürü borç biliriz.

İÇİNDEKİLER

YÖNETİCİ ÖZETİ.....	XIV
1. HANEHALKI VE İŞYERİ ANKETLERİ-BETİMLEYİCİ ANALİZ	1
1.1 Giriş.....	1
1.2 TÜRKİYE GENELİNDE NÜFUS VE İSTİHDAM.....	3
1.2.1 İşgücü	6
1.2.2 İstihdam Edilenler	8
1.2.3 İşsizlik	11
1.3 İZMİR İŞGÜCÜ PİYASASI ANKETLERİ.....	16
1.3.1 Hanehalkı Anketi.....	16
1.3.2 İşyeri Anketi	17
1.3.3 Anketler ve Veri Setleri İle İlgili Tespitler	17
1.4 İZMİR İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMASI ANKETLERİNİN DEĞERLENDİRMESİ	18
1.4.1 İzmir İşgücü Piyasası Araştırması Hanehalkı Anket Sonuçları Değerlendirmesi... 18	
1.4.2 İzmir İşgücü Piyasası Araştırması İşyeri Anket Sonuçları Değerlendirmesi	56
2. İŞSİZLİK.....	99
2.1 İZMİR’DE İŞSİZLER VE İŞSİZLİK – ÖZET TABLOLAR	99
2.2 İŞSİZLİK SÜRESİNİ BELİRLEYEN ETMENLER:	101
2.3 İŞSİZLİK OLASILIĞI MODELİ.....	103
2.4 İŞSİZLİK SÜRESİ MODELİ.....	113
2.5 İŞ ARAMA YOĞUNLUĞU MODELİ.....	123
3. İSTİHDAM	127
3.1 ÜCRETİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER.....	128
3.1.1 Regresyon Modelleri	132
3.2 İZMİR İŞGÜCÜ PİYASASINDA İŞ DEĞİŞTİRME MODELİ.....	144
3.2.1 Ekonometrik Model.....	159
4. İZMİR İŞGÜCÜ PİYASASINDA EŞLEŞME.....	164
4.1 EKONOMETRİK ANALİZ	166
4.2 EŞLEŞME PROBLEMLERİ ÜZERİNE DETAYLI MESLEK GRUPLARI ANALİZİ.....	172
5. SONUÇ	187
KAYNAKÇA	197
TANIMLAR.....	204
EKLER	210

TABLÖLAR

<i>Tablo 1.4.1.1</i>	Yaş Grubuna Göre Nüfus Dağılımı	19
<i>Tablo 1.4.1.2</i>	Yaş Grubuna Göre Nüfus Dağılımı ve Yaş Bağımlılık Oranları	19
<i>Tablo 1.4.1.3</i>	Cinsiyete Göre Eğitim Seviyesi	21
<i>Tablo 1.4.1.4</i>	Çalışma Çağındaki Nüfusun Cinsiyete Göre Eğitim Seviyesi	22
<i>Tablo 1.4.1.5</i>	Cinsiyete Göre İşgücü Durumu	24
<i>Tablo 1.4.1.6</i>	Eğitim Durumuna Göre İşgücü ve İşgücüne Katılım	24
<i>Tablo 1.4.1.7</i>	Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İstihdam ve İşsizlik Oranları	25
<i>Tablo 1.4.1.8</i>	İşgücünde İzmir’e Göç Edenlerin Cinsiyet ve Eğitim Seviyesine Göre Dağılımı	26
<i>Tablo 1.4.1.9</i>	İstihdam Edilenlerin Çalıştığı İşyeri Büyüklüğüne Göre Dağılımı	28
<i>Tablo 1.4.1.10</i>	İstihdamın En Yüksek Olduğu 10 Faaliyet Alanı	30
<i>Tablo 1.4.1.11</i>	İstihdamın En Yüksek Olduğu 10 Faaliyet Alanında Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu	31
<i>Tablo 1.4.1.12</i>	İstihdamın En Yüksek Olduğu 10 Faaliyet Alanında Yaş Dağılımı	32
<i>Tablo 1.4.1.13</i>	İstihdamın En Yüksek Olduğu 10 Faaliyet Alanında Çalışanların Eğitim Durumu	32
<i>Tablo 1.4.1.14</i>	İstihdam Edilenlerin Yoğunlaştığı ilk 5 meslek	35
<i>Tablo 1.4.1.15</i>	İstihdam Edilen Erkeklerin Yoğunlaştığı İlk 5 Meslek ve Toplam Erkek İstihdamı İçindeki Payları	35
<i>Tablo 1.4.1.20</i>	İstihdam Edilen Kadınların Yoğunlaştığı İlk 5 Meslek ve Toplam Kadın İstihdamı İçindeki Payları	36
<i>Tablo 1.4.1.21</i>	ISCO-88 Üçlü Kodlara göre Erkek İstihdam Edilenlerin Yoğunlaştığı İlk 5 Meslek	40
<i>Tablo 1.4.1.22</i>	ISCO-88 Üçlü Kodlara göre Kadın İstihdam Edilenlerin Yoğunlaştığı İlk 5 Meslek	40
<i>Tablo 1.4.1.23</i>	Özel Sektörde İstihdam Edilenlerin Yoğunlaştığı ilk 5 meslek	41
<i>Tablo 1.4.1.24</i>	Özel Sektörde İstihdam Edilen Erkeklerin Yoğunlaştığı ilk 5 meslek	42
<i>Tablo 1.4.1.25</i>	Özel Sektörde İstihdam Edilen Kadınların Yoğunlaştığı İlk 5 Meslek	42
<i>Tablo 1.4.1.26</i>	ISCO-88 Üçlü Kodlara göre Özel Sektörde İstihdam Edilenlerin Yoğunlaştığı ilk 5 meslek	43
<i>Tablo 1.4.1.27</i>	Sosyal Güvenlik Durumuna göre İlk 5 ve Son 5 Meslek	46

Tablo 1.4.1.28	İşletme Büyüklüklerine göre Çalışanların Sosyal Güvenlik Durumları ve Aylık Ortalama Ücret	46
Tablo 1.4.1.29	En Çok İş Aranan 5 Meslek	49
Tablo 1.4.1.30	İşsiz Erkeklerin En Çok İş Aradığı 5 Meslek ve Toplam Kadın İşsizler İçindeki Payları	49
Tablo 1.4.1.31	Kadın İşsizlerin En Çok İş Aradığı 5 Meslek ve Toplam Kadın İşsizler İçindeki Payları	50
Tablo 1.4.1.32	ISCO-88 Üçlü Kodlara göre Erkek İşsizlerin İş Aradığı İlk 5 Meslek	54
Tablo 1.4.1.33	ISCO-88 Üçlü Kodlara göre Kadın İşsizlerin İş Aradığı İlk 5 Meslek	55
Tablo 1.4.1.34	ISCO-88 Üçlü Kodlara göre Yüksekokul/Üniversite Bitirmiş Erkek İşsizlerin İş Aradığı İlk 5 Meslek	55
Tablo 1.4.1.35	ISCO-88 Üçlü Kodlara göre Yüksekokul/Üniversite Bitirmiş Kadın İşsizlerin İş Aradığı İlk 5 Meslek	56
Tablo 1.4.2.1	İşyeri Büyüklüğüne Göre İstihdamın Dağılımı	61
Tablo 1.4.2.2	NACE Sınıflandırmasına Göre en Fazla İstihdama Sahip 10 Faaliyet Alanı	70
Tablo 1.4.2.3	NACE Sınıflandırmasına Göre Sabit Sermaye Yatırımı Sonucu Yaratılacak İstihdamda İstatistiksel Hata Payları	80
Tablo 1.4.2.4	Mevcut İstihdamın Niteliği	82
Tablo 1.4.2.5	Mevcut İstihdam FOET Kodlarına Göre Dağılımı (yüksek okul ve fakülte mezunları için)	84
Tablo 1.4.2.6	Son 6 Aylık Sürede Personel Temin Güçlüğü Çeken Yerel İşyeri Birimlerinin Büyüklüğe Göre Dağılımı	84
Tablo 1.4.2.7	Son 6 Aylık Sürede Personel Temininde Karşılaşılan Güçlükler	85
Tablo 1.4.2.8	Temininde Güçlük Çekilen Başlıca Mesleklerin (ISCO-88) Dağılımı	86
Tablo 1.4.2.9	Son 6 Aylık Sürede Ciro Değişimi ve Alınan Personel İlişkisi	87
Tablo 1.4.2.10	Gelecek 6 Aylık Sürede Ciro ve Alınacak Personel Sayısı İlişkisi	87
Tablo 1.4.2.11	Gelecek 6 Aylık Sürede Alınacak Personelin Mesleki Dağılımı	88
Tablo 1.4.2.12	Gelecek 6 Aylık Sürede Alınacak Personel için İstenilen Beceri Niteliklerinin Dağılımı	89
Tablo 1.4.2.13	Gelecek 6 Aylık Sürede Alınacak Personelin FOET Eğitim ve Öğretim Alanları Sınıflamasına Göre İlk On Alan	90
Tablo 1.4.2.14	Gelecek 6 Aylık Sürede Alınacak Yüksekokul/Fakülte ve Yüksek Lisans/Doktora Mezunu Personelin FOET Eğitim ve Öğretim Alanları Sınıflamasına Göre İlk On Alan	92

<i>Tablo 1.4.2.15</i>	Gelecek 6 Aylık Sürede Alınacak Personelin Mesleki Dağılımına Göre İlk 5 Meslek (ISCO-88 3 kodlu)	93
<i>Tablo 1.4.2.16</i>	Gelecek 6 Aylık Sürede Alınacak Yüksekokul/Üniversite ve Yüksek Lisans/Doktora Mezunu Personelin Mesleki Dağılımına Göre İlk 5 Meslek (ISCO-88 3 kodlu)	93
<i>Tablo 1.4.2.17</i>	Faaliyet Alanları ve Meslek Kollarına Göre Teminde Güçlük Çekilen ve Gelecekte Yaratılacak İstihdam	95
<i>Tablo 1.4.2.18</i>	NACE Sınıflandırmasına Göre Son 6 Ayda Temininde Güçlük Çekilen Eleman Sayısındaki İstatistiksel Hata Payları	97
<i>Tablo 1.4.2.19</i>	NACE Sınıflandırmasına Gelecek 6 Ayda Alınacak Eleman Sayısındaki İstatistiksel Hata Payları	97
<i>Tablo 2.1.1</i>	İşsizlerin İş Arama Kanallarının Dağılımı	100
<i>Tablo 2.2.1</i>	İşsizlerin Eğitim Durumu ve İşsizlik Süreleri	100
<i>Tablo 2.2.2</i>	İşsizlerin Eğitim Düzeyine Göre Aylık Ücret Beklentileri	101
<i>Tablo 2.2.3</i>	İstihdam Edilenlerin Eğitim Düzeyine Göre Elde Ettikleri Ücret	101
<i>Tablo 2.2.4</i>	İşsizlerin İş Aramaya Başladıkları Durumları	102
<i>Tablo 2.3.1</i>	Medeni Hal (15 yaş üstü bireyler)	106
<i>Tablo 2.3.2</i>	0-7 yaş ve 8-15 Yaş Grubunda Çocuğa Sahip Hanehalkı Sayısı	107
<i>Tablo 2.3.3</i>	Probit Regresyon Sonuçları	108
<i>Tablo 2.3.4</i>	Probit Regresyon Sonuçlarına Göre Marjinal Etkiler	109
<i>Tablo 2.4.1</i>	Olasılık Dağılımı	116
<i>Tablo 2.4.2</i>	Eğitim Seviyesine Göre İşsizlik Süresi	117
<i>Tablo 2.4.3</i>	Eğitim Seviyesine Göre İşsizlik Süresi-Kadın	117
<i>Tablo 2.4.4</i>	Eğitim Seviyesine Göre İşsizlik Süresi-Erkek	118
<i>Tablo 2.4.5</i>	Süre Modeli Katsayı Tahminleri	119
<i>Tablo 2.5.1</i>	İş Arama Yoğunluğu Endeksini Etkileyen Faktörler	124
<i>Tablo 2.5.2</i>	İşletmelerin Tercih Ettiği Kanallar	125
<i>Tablo 3.1.1.1</i>	Temel Değişkenler Üzerine Betimleyici İstatistikler	134
<i>Tablo 3.1.1.2</i>	Bağımlı Değişken: Aylık Gelir Düzeyinin Doğal Logaritması	136
<i>Tablo 3.1.1.3</i>	Bağımlı Değişken: Saatlik Ücretin Doğal Logaritması	138
<i>Tablo 3.1.1.4</i>	Aylık Gelir ve Saatlik Ücret Regresyonları – İş Kalitesi Göstergeleri Hariç	140

<i>Tablo 3.1.1.5</i>	Özel Sektör ve Kamu Çalışanları İçin Gelir ve Ücret Regresyonları	142
<i>Tablo 3.2.1</i>	İş Değiştirme Modeli için Kullanılan Özet İstatistikler	146
<i>Tablo 3.2.2</i>	Kadın, Evli ve Aile Reisi İçin İş Değiştirme ve Değiştirmeme Oranları	155
<i>Tablo 3.2.1.1</i>	İş Değiştirme Olasılığı Üzerinde Etkili Olan Değişkenler	160
<i>Tablo 4.1</i>	Çeşitli Çalışmaların Yöntem ve Bulguları	165
<i>Tablo 4.1.1</i>	Eşleşme Analizi İçin Kullanılan Değişkenlerin Özet Tablosu	167
<i>Tablo 4.1.2</i>	Eşleşme Fonksiyonu Analizi –Basit Kareler Yöntemi	168
<i>Tablo 4.1.3</i>	Log-Log Eşleşme Fonksiyonu Analizi – Basit Kareler Yöntemi	169
<i>Tablo 4.1.4</i>	Potansiyel İşçi Akımlarını Dikkate Alan Eşleştirme Fonksiyonu (Log-Log Basit Kareler Yöntemi)	170
<i>Tablo 4.2.1</i>	Beceri Eksikliği Nedeniyle Açık Kalan Pozisyonlar	172
<i>Tablo 4.2.2</i>	ISCO 82 Meslek Grubu Bilgileri	174
<i>Tablo 4.2.3</i>	ISCO 74 Meslek Grubu Bilgileri	175
<i>Tablo 4.2.4</i>	ISCO 73 Meslek Grubu Bilgileri	176
<i>Tablo 4.2.5</i>	ISCO 72 Meslek Grubu Bilgileri	177
<i>Tablo 4.2.6</i>	ISCO 51 Meslek Grubu Bilgileri	178
<i>Tablo 4.2.7</i>	ISCO 51 Meslek Grubu İçin ISCO Dört Basamaklı Meslek Grupları	179
<i>Tablo 4.2.8</i>	ISCO 93 Meslek Grubu Bilgileri	180
<i>Tablo 4.2.9</i>	ISCO 34 Meslek Grubu Bilgileri	181
<i>Tablo 4.2.10</i>	ISCO 52 Meslek Grubu Bilgileri	182
<i>Tablo 4.2.11</i>	ISCO 31 Meslek Grubu Bilgileri	184
<i>Tablo 4.2.12</i>	ISCO 41 Meslek Grubu Bilgileri	185

ŞEKİLLER

Şekil 1.2.1	Türkiye Kurumsal Olmayan Nüfus (1.000 Kişi)	3
Şekil 1.2.2	Türkiye Kurumsal Olmayan Nüfus (Yıllık Değişim %)	4
Şekil 1.2.3	Türkiye Doğurganlık Hızı ve Doğuşta Beklenen Yaşam Süresi (1990=100)	5
Şekil 1.2.4	Türkiye Geneline Yıllar İtibariyle Bağımlılık Oranları (%)	6
Şekil 1.2.1.1	Kurumsal Olmayan Nüfusun ve İşgücünün Cinsiyete Cinsiyete Göre Dağılımı	6
Şekil 1.2.1.2	Toplam İşgücünün Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı	7
Şekil 1.2.1.3	İşgücünün Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı (2009)	8
Şekil 1.2.2.1	İstihdam Edilenlerin Çalışma Çağında Kurumsal Olmayan Nüfusa Oranı	8
Şekil 1.2.2.2	OECD Ülkelerinde Kadın İstihdam Oranları (%)	9
Şekil 1.2.2.3	İstihdam Edilenlerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı (2009)	10
Şekil 1.2.2.4	İstihdam Edilen Erkek ve Kadınların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı (2009)	10
Şekil 1.2.3.1	Türkiye ve OECD Ülkeleri Ortalaması İşsizlik Oranları	11
Şekil 1.2.3.2	Genç İşsizlik Oranı, Türkiye ve OECD Ülkeleri Ortalaması	12
Şekil 1.2.3.3	Cinsiyete Göre İşsizlik (2004 – 2009)	12
Şekil 1.2.3.4	Cinsiyete ve Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik (2009)	13
Şekil 1.2.3.5	İzmir İli Nüfusunun Cinsiyete ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 2009	14
Şekil 1.2.3.6	İzmir İlinde Bağımlılık Oranları (2007 – 2009)	15
Şekil 1.2.3.7	Türkiye’de ve İzmir’de İşsizlik (2004 – 2009)	15
Şekil 1.2.3.8	Üç Büyük İlde İşsizlik Oranı	16
Şekil 1.4.1.1	Nüfus Piramidi	20
Şekil 1.4.1.2	İstihdam Edilenlerin Çalıştığı İşyerine Göre Dağılımı	27
Şekil 1.4.1.3	İstihdam Edilenlerin İşyeri Statüsüne Göre Dağılımı	28
Şekil 1.4.1.4	İstihdamın Faaliyet Alanlarına Göre Dağılımı	29
Şekil 1.4.1.5	İstihdamın En Yüksek Olduğu 10 Faaliyet Alanında Çalışan Statüsü	33
Şekil 1.4.1.6	İstihdam Edilenlerin Meslek Gruplarına Dağılımı	34

<i>Şekil 1.4.1.7</i>	İstihdam Edilenlerin Meslek Yönelimlerine Göre Eğitim Durumlarının Yüzde Dağılımı	37
<i>Şekil 1.4.1.8</i>	ISCO- 88 Meslek Gruplarına ve Cinsiyete Göre Çalışanların Ücretleri	38
<i>Şekil 1.4.1.9</i>	ISCO-88 Üçlü Kodlara göre İstihdam Edenlerin Yoğunlaştığı İlk 10 Meslek	39
<i>Şekil 1.4.1.10</i>	ISCO-88 Üçlü Kodlara göre En Yüksek Gelir Getiren 10 Meslek	41
<i>Şekil 1.4.1.11</i>	ISCO-88 Üçlü Kodlara göre en Yüksek Ücret Sunan 10 Meslek	45
<i>Şekil 1.4.1.12</i>	ISCO-88 Meslek Gruplarına Göre Ortalama Haftalık Çalışma Süresi	47
<i>Şekil 1.4.1.13</i>	ISCO-88 Meslek Grupları ve Cinsiyete Göre Saatlik Ücret	48
<i>Şekil 1.4.1.14</i>	ISCO-88 Meslek Sınıflamasına Göre İşsizlerin Meslek Yönelimleri	50
<i>Şekil 1.4.1.15</i>	İşsizlerin Cinsiyete Göre Meslek Grubu Yönelimleri	51
<i>Şekil 1.4.1.16</i>	İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre ISCO-88 Meslek Yönelimleri	52
<i>Şekil 1.4.1.17</i>	İşsizlerin Meslek Yönelimlerine Göre Eğitim Durumlarının Yüzde Dağılımı	53
<i>Şekil 1.4.1.18</i>	ISCO-88 Üçlü Kodlara göre İşsizlerin Çalışmak İstedığı İlk 10 Meslek	54
<i>Şekil 1.4.2.1</i>	İşyerlerinin Hukuki Durumlarına Göre Dağılımı	57
<i>Şekil 1.4.2.2</i>	İşyeri Yerel Birimlerinin Sektörlere Göre Yüzde Dağılımı	58
<i>Şekil 1.4.2.3</i>	Sektörlere Göre İşyeri Yerel Birimlerinin Ortalama Yaşları	59
<i>Şekil 1.4.2.4</i>	Toplam İstihdamın İşyeri Yerel Birimlerinin Hukuki Durumlarına Göre Dağılımı	60
<i>Şekil 1.4.2.5</i>	İstihdamın Sektörlere Göre Yüzde Dağılımı (Haziran 2010 Ayı Verileri)	61
<i>Şekil 1.4.2.6</i>	Sektörlere Göre Ocak 2009, Ocak 2010 ve Haziran 2010 İstihdamı	62
<i>Şekil 1.4.2.7</i>	Sektörlere Göre İstihdamdaki Yüzde Değişim	63
<i>Şekil 1.4.2.8</i>	Sektörlere Göre Son 12 Ayda İşten Çıkarılanlar ve İşe Alınanlar	64
<i>Şekil 1.4.2.9</i>	Sektörlere Göre Son 6 Ayda İşten Çıkarılanlar ve İşe Alınanlar	65
<i>Şekil 1.4.2.10</i>	Sektörlere Göre Gelecek 6 Aylık Sürede İşten Çıkarılacaklar ve İşe Alınacaklar	66
<i>Şekil 1.4.2.11</i>	Sektörlere Göre Sabit Sermaye Yatırımı Yapmayı Planlayan İşletmelerin Yüzde Dağılımı (2010, 2011 ve 2012)	67
<i>Şekil 1.4.2.12</i>	Sabit Sermaye Yatırımı Sonucu Yaratılacak İstihdam	68
<i>Şekil 1.4.2.13</i>	Sabit Sermaye Yatırımı Sonucu Mevcut İstihdama Göre Planlanan	69

	İstihdam Oranları	
<i>Şekil 1.4.2.14</i>	En Çok Yerel İşyeri Birimine Sahip 10 Faaliyet Alan	71
<i>Şekil 1.5.2.15</i>	NACE Sınıflandırmasına Göre Ocak 2009, Ocak 2010 ve Haziran 2010 İstihdamı	72
<i>Şekil 1.5.2.16</i>	NACE Sınıflandırmasına Göre İşyeri Yerel Birimlerinin Ortalama Yaşları	73
<i>Şekil 1.4.2.17</i>	NACE Sınıflandırmasına Göre İstihdamdaki Yüzde Değişim	74
<i>Şekil 1.4.2.18</i>	NACE Sınıflandırmasına Göre Son 12 Ayda İşten Çıkarılanlar ve İşe Alınanlar	75
<i>Şekil 1.4.2.19</i>	NACE Sınıflandırmasına Göre Gelecek 6 Ay İçinde İşten Çıkarılacaklar ve İşe Alınacaklar	76
<i>Şekil 1.4.2.20</i>	NACE Sınıflandırmasına Göre 2010, 2011 ve 2012 Yılları İçinde Sabit Sermaye Yatırımı Yapmayı Planlayan İşletmelerin Yüzde Dağılımı	77
<i>Şekil 1.4.2.21</i>	NACE Sınıflandırmasına Göre Sabit Sermaye Yatırımı Sonucu Yaratılacak İstihdam	78
<i>Şekil 1.4.2.22</i>	NACE Sınıflandırmasına Göre Sabit Sermaye Yatırımı Sonucu Mevcut İstihdama Göre Planlanan İstihdam	79
<i>Şekil 1.4.2.23</i>	İstihdamın Eğitim Seviyesine Göre Dağılımı	80
<i>Şekil 1.4.2.24</i>	İstihdam Edilen Kadınların ve Erkeklerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	81
<i>Şekil 1.4.2.25</i>	İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	83
<i>Şekil 1.4.2.26</i>	Gelecek 6 Aylık Sürede Alınacak Personel İçin İstenilen Eğitim Düzeyinin Dağılımı	89
<i>Şekil 1.4.2.27</i>	Gelecek 6 Aylık Sürede Alınacak Personelden Yüksekokul/Fakülte Ve Yüksek Lisans/Doktora Mezunu Olanların Mesleki Dağılımı	91
<i>Şekil. 1.4.2.28</i>	Gelecek 6 Ay İçinde Alınacak Yüksekokul/Fakülte ve Yüksek Lisans/Doktora Mezunlarında İstenilen Niteliklerin Dağılımı	92
<i>Şekil 2.1.1</i>	İşsizlerin İş Arama Sürelerinin Dağılımı	99
<i>Şekil 3.1.1</i>	Aylık Gelir Dağılımı	128
<i>Şekil 3.1.2</i>	Saatlik Ücret Dağılımı	129
<i>Şekil 3.1.3</i>	Farklı Eğitim Seviyelerine Göre Yaş-Aylık Gelir Profilleri	130
<i>Şekil 3.2.1</i>	İş Değiştirmeyenlerin Eğitim Düzeyi	147
<i>Şekil 3.2.2</i>	İş Değiştirenlerin Eğitim Düzeyi	148

<i>Şekil 3.2.3</i>	İş Değiştirmeyenlerin Yaş Dağılımı	149
<i>Şekil 3.2.4</i>	İş Değiştirenlerin Yaş Dağılımı	150
<i>Şekil 3.2.5</i>	Gelirin Eğitim Düzeyine Göre Ortalaması	151
<i>Şekil 3.2.6</i>	Gelirin Yaş Gruplarına Göre Ortalaması	152
<i>Şekil 3.2.7</i>	Gelirin İşyeri Büyüklüğüne Göre Ortalaması	153
<i>Şekil 3.2.8</i>	Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumunun Eğitime Göre Ortalaması	154
<i>Şekil 3.2.9</i>	Sosyal Güvenliğin İşyeri Büyüklüğüne Göre Ortalaması	154
<i>Şekil 3.2.10</i>	İş Değiştirenlerin ISCO Meslek Kategorilerine Göre Dağılımı	155
<i>Şekil 3.2.11</i>	Meslek Kategorilerine Göre Gelir Ortalamaları	156
<i>Şekil 3.2.12</i>	Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumunun Meslek Kategorilerine Göre Oranı	157
<i>Şekil 3.2.13</i>	Çalışanların En Düşük Gelirden En Yüksek Gelire Doğru Kümülatif Olarak Dizilmesi	158

YÖNETİCİ ÖZETİ

Çalışmanın ana hedefi İzmir'deki işgücü piyasasını hem arz hem talep yönünden incelemek, piyasadaki temel eğilimleri belirlemek ve bulgular doğrultusunda karar alıcılara politika belirleme konusunda bir temel oluşturmaktır. Bu amaçla iki ayrı anket uygulanmıştır: hanehalkı anketi piyasanın arz tarafını, işyeri anketi ise talep yönünü ele almaktadır. Hanehalkı anketi, hanehalkının demografik, eğitim, meslek ve istihdam bilgilerini, işyeri anketi ise mevcut ve yeni yaratılacak istihdamın profilini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

İşsizlik oranı Türkiye ortalamasının üzerindedir. Kadınlarda işsizlik oranı % 24,15 ve erkeklerde % 15,04, toplamda % 17,4'dür. Kadınlarda işsizlik erkeklerden daha yüksektir bu da eğitimi seviyelerinin daha düşük olması ile paralellik göstermektedir. İşsiz sayısı 263.381'dir. Bunların yaklaşık yarısı, 121.439'u 14 yaşından büyük 30 yaşından küçük olan genç işsizlerdir. Genç işsizlerden 38.670'inin daha önce hiçbir iş deneyimi yoktur. Genç işsizlerden 82.770'inin bir iş deneyimi vardır. İş deneyimi olan işsizlerden 33.892'si 1 yıldan daha fazla süredir işsizdir. İş deneyimlerinin kazandırdığı vasıflar eskimiş durumdadır.

İşsizlerin en çok büro ve müşteri hizmetleri elemanı olarak çalışmak istedikleri tespit edilmiştir. Bunları makine ve tesis operatörlüğü ile herhangi bir vasıf gerektirmeyen işler takip etmektedir. İşsizler tarafından en az tercih edilen çalışma alanları ise tarım, hayvancılık ve su ürünleridir. Buna paralel olarak işsizlerin çoğunlukla orta düzeyde eğitim ve vasıf gerektiren mesleklerde iş aradığı gözlemlenmiştir. Ancak, işsizlerin kendilerini geliştirmek için eğitim ve kurslara yeterli oranda katılmadığı, katılanların da en fazla bilgisayar kurslarına rağbet etikleri ortaya çıkmıştır. İş arayanlar genellikle kurumsal olmayan kanalları kullanmaktadır. Bu da işgücü piyasasının etkinliğini azaltmaktadır.

İşsiz olma olasılığı ve işsizken iş bulma olasılığı kadınlar için, erkeklere göre, daha düşüktür. İşyeri anketi verileri değerlendirildiğinde, gerek temininde güçlük çekilen eleman profilleri, gerekse yeni istihdam edilecek elemanlarda istenen beceri ve nitelikler, işsizler arasında eksik olanın eğitim değil deneyim olduğunu ortaya çıkarmaktadır.

İstihdamın yarısı tarım ve hayvancılık, perakende ticaret, otel ve lokantacılık, toptan ticaret ve inşaat sektörlerinde görülmektedir. 1990 sonrası İzmir'e göç edenlerin işgücü içindeki payı % 30,52'dir.

Toplam istihdamda payı en fazla olan işletmeler sırasıyla küçük, mikro ve orta boy işletmelerdir. Ortalama işletme büyüklüğü hiçbir sektörde 15 çalışanı geçmemektedir. Toplam istihdamın yarısından fazlasının anonim şirketler tarafından sağlandığı ve kamunun payının Türkiye ortalamasının altında olduğu tespit edilmiştir.

Çalışan erkeklerin yoğunlaştığı meslek sınıfları küçük işletme sahipleri ve müdürler, kişisel hizmetler ve koruma hizmeti veren elemanlar, metal işleme ve makina ile ilgili işlerde çalışan sanatkarlardır. Çalışan kadınların yoğunlaştığı meslek sınıfları ise eğitim bilimleri ile ilgili profesyoneller, satış ve müşteri hizmetleri ile ilgili nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar, tarım ve hayvancılık ile ilgili niteliksiz işlerde çalışanlardır.

İzmir’de erkeklerin ücret düzeylerinde iş tecrübesinin, kadınların ücret düzeylerinde ise kıdemin çok daha etkin bir rol oynadığı görülmektedir. Eğitimin her iki cinsiyet için de önemli olduğu, fakat eğitimdeki aynı miktarda artışın erkek çalışanların ücretlerine daha büyük bir etkisi olduğu gözlemlenebilmektedir. Üniversite veya yüksek lisans mezunu olmak ortalama aylık gelir üzerinde lise mezunlarına göre yaklaşık % 50 oranında bir prim sağlamaktadır.

Bir başka sonuç da İzmir doğumlular ve İzmir’e sonradan taşınanlar arasındaki gelir farkına dayanmaktadır. İzmir doğumluların sonradan taşınanlara göre daha az gelir elde edebildikleri görülmektedir. Bu bulgu İzmir kentinin uzun vadede aldığı göçün daha çok kaliteli iş gücünden oluştuğunu göstermesi açısından önemlidir.

Her büyüklükte şirket eleman temininde aynı oranda sıkıntı yaşamaktadır. Doldurulamayan işler mesleki bilgi ve beceri eksikliği nedeniyle boş kalmaktadır. İstihdam edilenlerin sahip olduğu en önemli nitelikler işverenler tarafından mesleki bilgi, fiziki ve bedensel yeterlilik ve bilgisayar kullanma becerisi olarak belirtilmiştir. Çalışanların kendilerini sınıflaması ile işyerlerinin onları nasıl sınıflandığı farklılık göstermektedir. Çalışanlar kendilerini işyerlerine göre daha vasıflı meslek gruplarına dahil etmektedir. İş arayanlar ve eleman arayanlar farklı bir sınıflama kullanmakta ve bu işgücü piyasasında iletişim eksikliğinden kaynaklanan bir eşleştirme sorunu yaratmaktadır. Eleman temininde en çok güçlük çekilen meslekler diğer işlerde çalışan sanatkarlar, metal işleme ve makine ile ilgili işlerde çalışan sanatkarlar ve madencilik, inşaat, imalat ve ulaştırma sektörlerinde nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan elemanlardır.

Önümüzdeki üç yıl içinde istihdam yaratmaya yönelik yatırım yapılacak sektörlerin imalat, perakende ticaret, kişisel ev eşyaları onarımı ve toptan ticaret olduğu öngörülmüştür. Mevcut kapasiteyle yaratılacak istihdam ise meslek gruplarına göre nitelik gerektirmeyen işler, deri işleyen sanatkarlar ve makine montaj ve operatörleri olarak öne çıkmaktadır.

İzmir’de ortalama ücretler ve işsizlerin veya iş değiştirmeyi düşünenlerin ücret beklentileri arasında bir uyumsuzluk görülmemektedir. İzmir işgücü piyasasında çok yüksek bir iş değiştirme oranı ile karşılaşmıştır. Bu yüksek hareketliliğin kaynakları çeşitlidir. Bir yandan sosyal güvenliğin eksikliği çalışanların işlerini bırakma maliyetini azaltmakta ve hareketliliği yükseltmektedir. Diğer yandan, işyerlerinin özellikle nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştırdıkları elemanları “esnek işgücü” anlayışıyla kolayca işten çıkarıp, ihtiyaç duyduklarında tekrar alma politikası izlediklerini düşündürmektedir.

Hareketliliğin en yüksek olduğu meslek grupları daha çok nitelik gerektirmeyen kategorilerde yoğunlaşmaktadır. Temininde güçlük çekilen pozisyonlar ve yeni yaratılacak istihdam verisi incelendiğinde tesis ve makine operatörleri ve montajcılar meslek grubunda iş değiştirenlerin daha çok kendi istekleriyle, daha iyi bir işe kavuşma amacıyla iş değiştirdikleri, ancak sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar ile nitelik gerektirmeyen meslek gruplarında ise iş değiştirmenin çalışanların daha iyi bir iş bulma arayışıyla değil de işlerini kaybetmeleri nedeniyle gerçekleştiği ortaya çıkmaktadır.

İZMİR İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMASI*

1. HANEHALKI VE İŞYERİ ANKETLERİ-BETİMLEYİCİ ANALİZ

1.1 Giriş

İzmir Ekonomi Üniversitesi, İzmir Ticaret Odası, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İzmir Bölge Müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) İzmir Valiliğinin de desteğiyle 1 Haziran 2010 tarihinde imzaladıkları protokol ile İzmir İşgücü piyasası üzerine Türkiye’de bir ilk niteliğinde kapsamlı bir araştırmayı başlatmışlardır. Araştırmanın amacı İzmir ilinin istihdam ve işsizlik sorununun temellerini anlayıp, çözümüne yönelik politikalar önermektir. Bu araştırma ile İzmir ili işgücü yapısı, sektörler bazında işgücü, eğitim, nitelik durumları ile meslek grubu ve sektör düzeyinde ne kadar istihdamın olduğu tespit edilmiş; farklı sektör ve meslek gruplarında ne kadar işgücüne ihtiyaç duyulduğu ortaya çıkarılmıştır. Hem arz tarafında hem de talep tarafında bu kişilerin eğitim, tecrübe ve becerileri tespit edilerek, işgücü arz ve talebi arasındaki dengesizliğin hangi koşullarda ortadan kalkabileceği belirlenmiş ve bu dengesizliğin giderilmesine yardımcı olacak öneriler geliştirilmiştir.

İzmir ili genelinde rasgele olasılıklı örnekleme yöntemine göre belirlenen hanehalkları ile yine İzmir ili genelinde ikili faaliyet sınıflamasına göre 29 sektörden rasgele olasılıklı seçilen yerel birim işyerleri kapsama dahil edilmiştir.

İzmir işgücü piyasası arz ve talebini ölçmek amacıyla, hanehalkları ve yerel birim işyerlerine uygulanmak üzere iki farklı soru formu tasarlanmıştır.

Hanehalkı anketi, hanehalkı bileşimi ve tanıtım bilgileri ile sosyo-ekonomik, öğrenim, yaş, medeni durum, istihdam durumu ve gelir bilgilerinin tüm hanehalkı fertleri için derlendiği sorulardan oluşmaktadır. İşgücü piyasası ile ilgili sorular hanehalkı anketinin ikinci kısmında yer almaktadır ve bu sorular ilgili fert tarafından cevaplandırılmıştır. Bu husus özellikle, istihdamda olan ve iş arayan fertlere yöneltilen soruların sağlıklı cevaplanabilmesi açısından

* İzmir İşgücü Piyasası Araştırması’nın çıktısı olan bu rapor Ayla Oğuş Binatlı, Alper Duman, Değer Eryar, Oğuz Esen, Burak Dindaroğlu, Efe Postalıcı, İdil Göksel, Müge Karacal, İlker Daştan, Gül Ertan Özgüzer, Hasan Tekgüç tarafından hazırlanmıştır.

önem arz etmektedir. Anket, bilgisayar destekli kişisel görüşme (CAPI) yöntemi ile uygulanmıştır. Bu yöntem gereği, anketörler haneleri ziyaretleri esnasında, taşınabilir bilgisayarlarında kayıtlı olan veri giriş programını kullanarak, soruları hanehalkında bulunan fertlere yöneltilmişler ve aldıkları cevabı doğrudan bilgisayara kaydetmişlerdir. Bu yöntemin en büyük avantajı, soru kağıdının akışı gereği sorulması gereken sorulara doğrudan geçiş olanağı sağlaması ve sorular arası tutarsızlıkların alanda giderilmesine imkan tanıyacak bir yapıda olmasıdır.

İşyeri anketi, ilgili işyerinin statü, hukuki durum, istihdamın dağılımı gibi genel özelliklerinin tespitini amaçlayan bölümle yerel birimde çalışan mevcut işgücünün eğitim durumu, nitelikleri, cinsiyeti ve yaptıkları iş tanımına dair soruları kapsayan iki bölümden oluşmaktadır. İhtiyaç duyulan işgücüne ait bilgiler ile gelecek 6 aylık dönemdeki işgücü, eğitim ihtiyacı gibi sorular da aynı bölümde yer almaktadır.

Alan uygulaması sırasında yaşanan güçlükleri en az düzeye indirebilmek ve toplanan bilgilerin kalitesini arttırmak amacıyla hane ve işyerlerine anket yapılmadan önce "Hanehalkı ve İşyeri Bilgilendirme Mektubu" gönderilmiştir. Hanehalkı ve yerel birim işyerleri ile yüz yüze görüşülmüştür.

Hanehalkı anketinde sorular hanehalkının sosyo-ekonomik durumu ve hanede yaşayan tüm fertlerin kişisel özellikleri hakkında doğru bilgiye sahip, hanenin yönetim veya geçiminden sorumlu yetişkin hanehalkı üyesi olan **Hane Referans Kişisi** tarafından cevaplandırılmıştır. Hanenin yönetim veya geçiminden sorumlu yetişkin hanehalkı üyesi görüşme için evde bulunmadığı durumlarda birkaç kez daha aynı haneye gidilerek anket yapılmaya çalışılmıştır. Adres listesindeki hanenin taşınmış olması durumunda ise aynı adrese taşınan yeni hane ile anket yapılmıştır.

İşyeri anketinde sorular varsa işyeri sahibi veya ortakları tarafından cevaplandırılmıştır. Diğer yerel birimlerde insan kaynakları, personel, işletme, veya muhasebe müdürleri tarafından cevaplandırılmıştır.

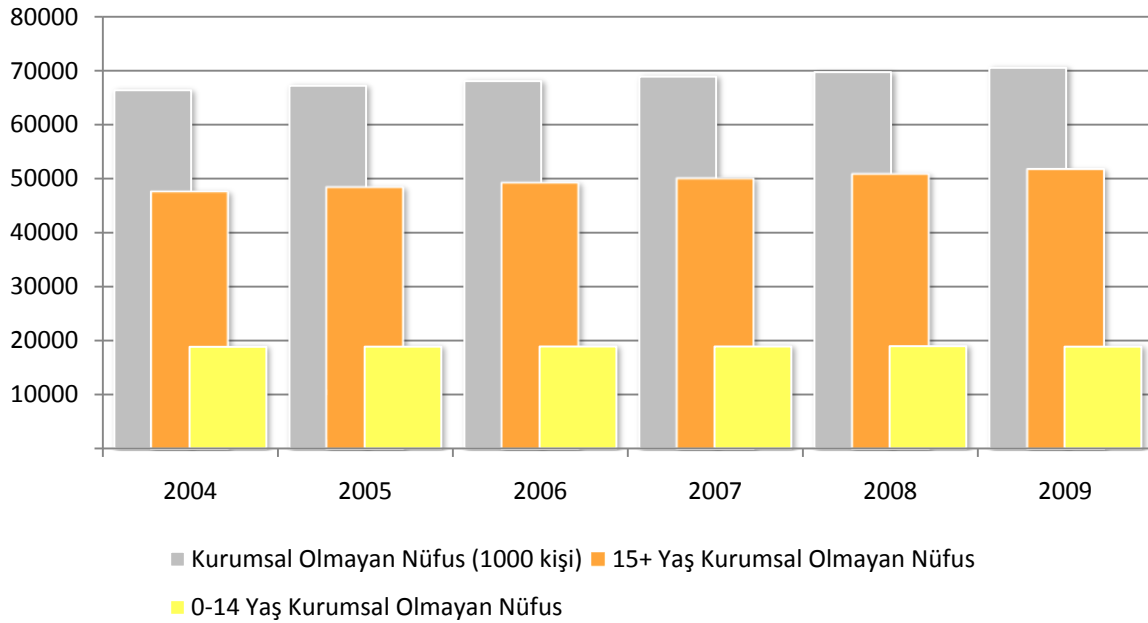
TÜİK Haziran-Ağustos ayları içerisinde önce Hane halkları ile sonra da işyerleri ile 6972 adet anket gerçekleştirmiştir. Bu veriler kontrolleri yapıldıktan sonra hanehalkı anketi Eylül, işyeri anketi de Ekim ayında İzmir Ekonomi Üniversitesi Ekonomi Bölümü proje ekibi tarafından

teslim alınmıştır. İzmir Ekonomi Üniversitesi proje ekibi önce altı çalışma grubu oluşturarak altı farklı konuda ekonometrik analiz yapmıştır. Çalışma grupları bulgularını kendi aralarında tartıştıktan sonra, geniş katılımlı uzun toplantılarda bu raporu hazırlamışlardır. Bu rapor anket verilerinin çeşitli yönleriyle bir bütün olarak analizini içermektedir.

1.2 Türkiye Geneline Nüfus ve İstihdam

TÜİK'in Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi'nden (ADNKS) derlediği verilere göre Türkiye'nin 2009 yılı sonu itibariyle toplam nüfusu 72,6 milyon kişidir. Kadın nüfusu 36,1 milyon, erkek nüfusu ise 36,5 milyondur. Yine aynı tarih itibariyle TÜİK tarafından “Okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, hastahane, hapishane, kışla ya da orduvinde ikamet edenler dışında kalan nüfus” olarak tanımlanan “Kurumsal Olmayan Nüfus” 70,5 milyon kişidir. İstihdamla ilgili çalışmalarda kurumsal olmayan nüfus esas alındığından, bu nüfusun son yıllardaki evrimi aşağıda kısaca değerlendirilmiştir. Kurumsal olmayan nüfusun yıllar itibariyle değişiminin daha detaylı incelenebilmesi için TÜİK İşgücü İstatistikleri'nden son 6 yılın verileri değerlendirmeye alınmıştır.

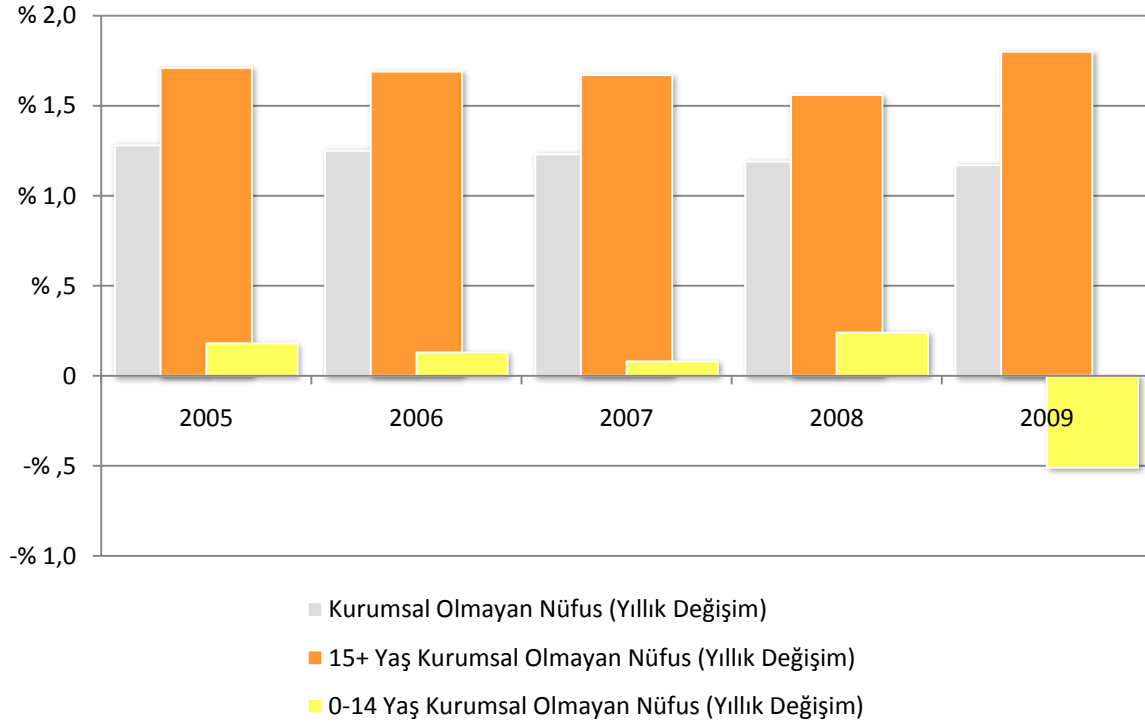
Şekil 1.2.1 Türkiye Kurumsal Olmayan Nüfus (1.000 Kişi)



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, Kurumsal Olmayan Sivil Nüfusun İşgücü Durumu

Şekil 1.2.1’de kurumsal olmayan nüfusun 2004 – 2009 yılları arasındaki gelişimi, Şekil 1.2.2’de ise kurumsal olmayan nüfusun yıllar itibariyle değişimi verilmektedir. 0-14 yaş arası kurumsal olmayan nüfus, toplam kurumsal olmayan nüfustan 15 yaş ve üzeri kurumsal olmayan nüfusun çıkarılması ile hesaplanmıştır. Bu şekillerde de görülebileceği gibi kurumsal olmayan nüfus değerlendirmeye konu olan dönemde mutlak rakam olarak artmakla birlikte, nüfus artış hızında belirgin bir yavaşlama göze çarpmaktadır.

Şekil 1.2.2 Türkiye Kurumsal Olmayan Nüfus (Yıllık Değişim %)



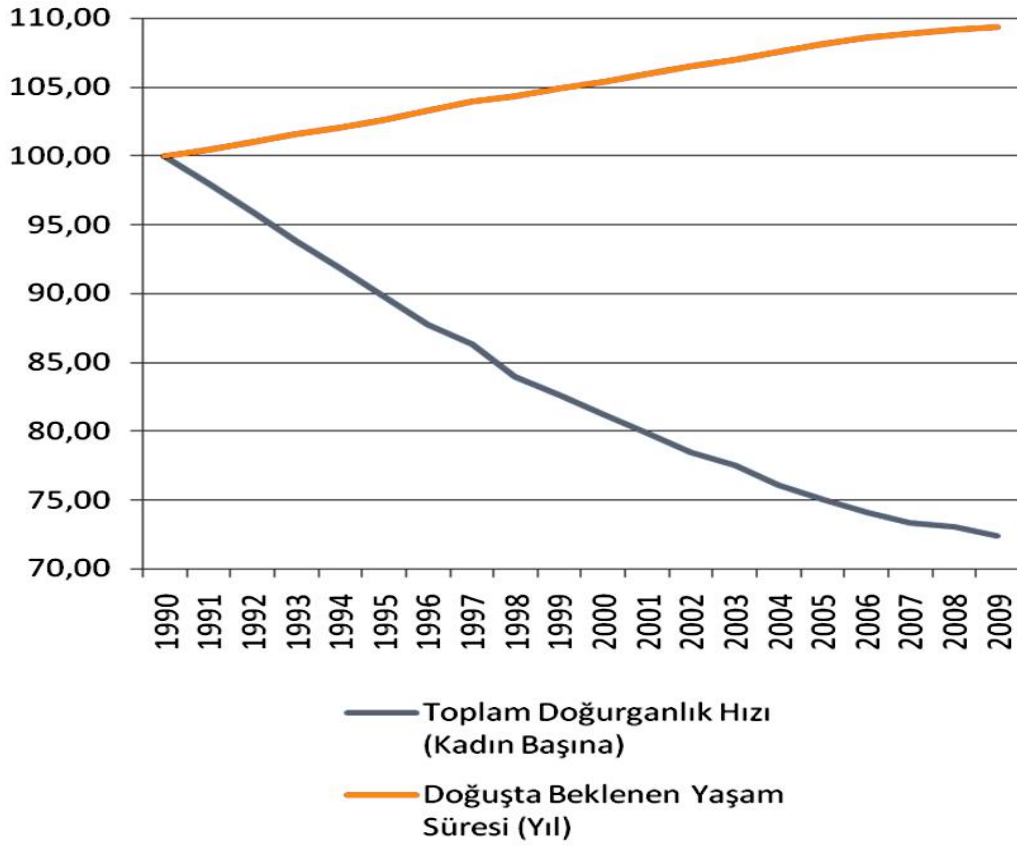
Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, Kurumsal Olmayan Sivil Nüfusun İşgücü Durumu

Nüfus artış hızındaki bu gerileme esas itibariyle çalışma çağı dışındaki nüfusun artış hızındaki yavaşlamadan kaynaklanmaktadır. 0–14 yaş arası kurumsal olmayan nüfus yine yıllar itibariyle mutlak rakam olarak artsa da, toplam nüfus artış hızının çok altında seyreden artış hızları 2008 yılı dışında giderek gerilemekte, 2009’da ise eksi % 0,5’e varmaktadır. Bu durum, ülke genelinde doğurganlık endeksindeki – özellikle 1980’ler sonrası hızlı kentleşme ve sosyo-ekonomik değişime bağlı – gerilemeyle yakından ilintilidir.

Çalışma çağındaki (15 yaş ve üzeri) kurumsal olmayan nüfus, 1980 öncesi yüksek doğurganlık oranlarının ve – etkisi daha sınırlı olsa da – ortalama ömrün son dönemde giderek artmasının bileşik etkisiyle görece olarak daha yüksek bir artış hızına sahip olmakla birlikte, bu

artış hızı yıllar itibariyle yavaşlamaktadır. 2009'daki istisnai gelişmeyi büyük ölçüde aynı dönemde 15 yaş altı nüfustaki azalmayla izah etmek mümkündür.

Şekil 1.2.3 Türkiye Doğurganlık Hızı ve Doğuşta Beklenen Yaşam Süresi (1990=100)

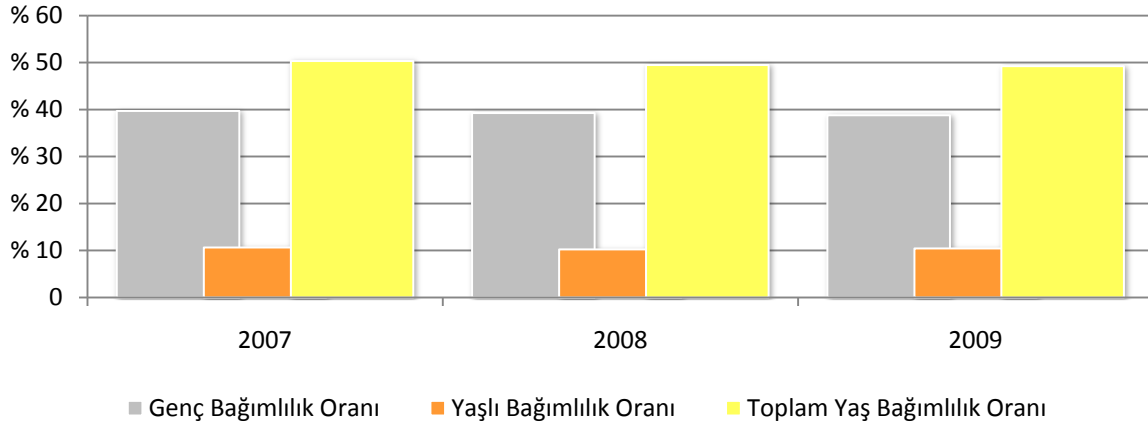


Kaynak: TÜİK Nüfus İstatistikleri

Türkiye’de doğurganlık hızında yavaşlamaya ve doğumda beklenen yaşam süresindeki – aynı hızda olmasa da – artışa bağlı olarak (Şekil 1.2.3), önümüzdeki yıllarda çalışma çağında nüfusun toplam nüfus içindeki payında bir artış öngörmek mümkündür.

Genç bağımlılık oranı % 40 oranında iken düşme eğilimi göstermektedir. Buna karşılık yaşlı bağımlılık oranı % 10 düzeyinde sabittir. Toplam bağımlılık oranı da genç bağımlılık oranındaki düşmenin etkisiyle azalma eğilimi göstermektedir.

Şekil 1.2.4 Türkiye Geneline Yıllar İtibariyle Bağımlılık Oranları (%)

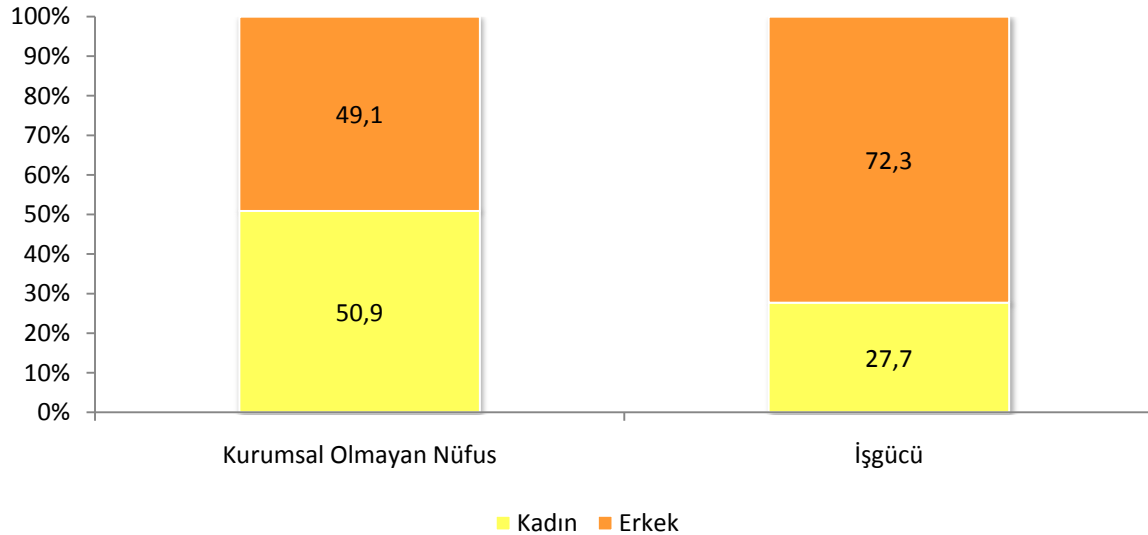


Kaynak: TÜİK Nüfus İstatistikleri

1.2.1 İşgücü

Çalışma çağında kurumsal olmayan nüfusun cinsiyetlere göre dağılımı yarı yarıya olmakla birlikte – hatta kadın nüfusun payı biraz fazla olsa da – işgücünün cinsiyetlere göre dağılımında erkekler lehine ciddi bir eşitsizlik söz konusudur (Şekil 1.2.1.1). Bu dağılım bir önceki başlık altında kadınların işgücüne katılımı konusunda söylenenleri teyit etmektedir.

Şekil 1.2.1.1 Kurumsal Olmayan Nüfusun ve İşgücünün Cinsiyete Cinsiyete Göre Dağılımı

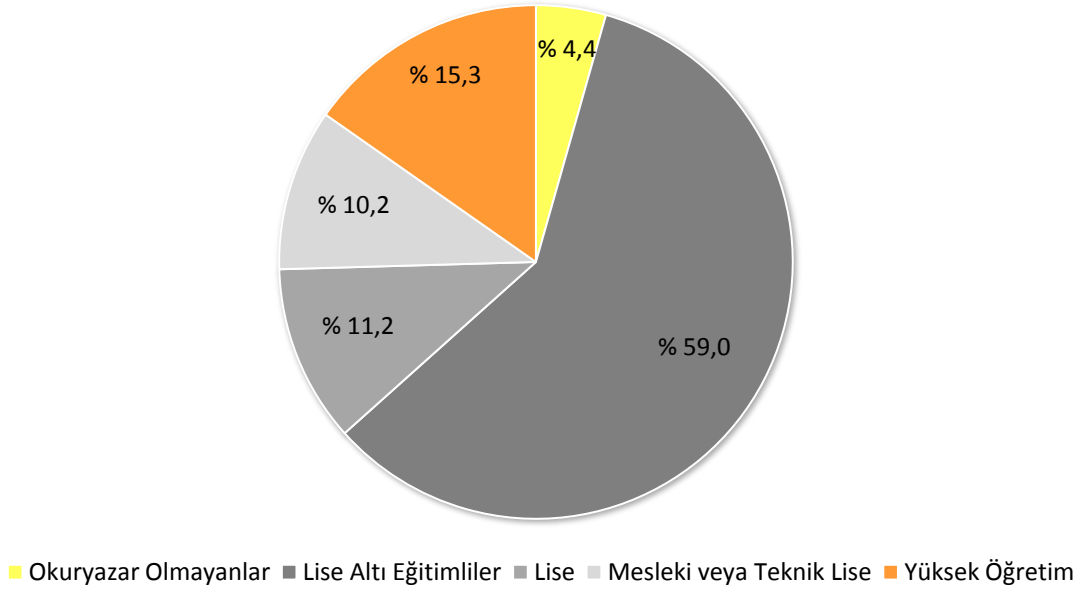


Kaynak: TÜİK Nüfus İstatistikleri

2009 yılına ilişkin verileri gösteren Şekil 1.2.1.2 ve Şekil 1.2.1.3 işgücünün eğitim düzeyini göstermektedir. Bu şekillerde en kayda değer husus işgücünün ağırlıklı bölümünü (yaklaşık %

60) lise-altı eğitilmişlerin (ilkokul ve ilköğretim mezunlarının) oluşturmasıdır. Tarımsal işgücünün toplam içerisindeki ağırlığı dikkate alındığında bu gözlem beklenmektedir. Dikkat çeken bir diğer olgu da yüksek öğretim (yüksek okul, lisans, yüksek lisans ve doktora) mezunlarının işgücü içindeki payının giderek artmakta oluşudur. Bu durum özellikle kadın işgücünde belirginleşmektedir. Yüksek öğretim mezunlarının toplam kadın işgücü içerisindeki payı son yıllarda %20'ye ulaşmıştır.

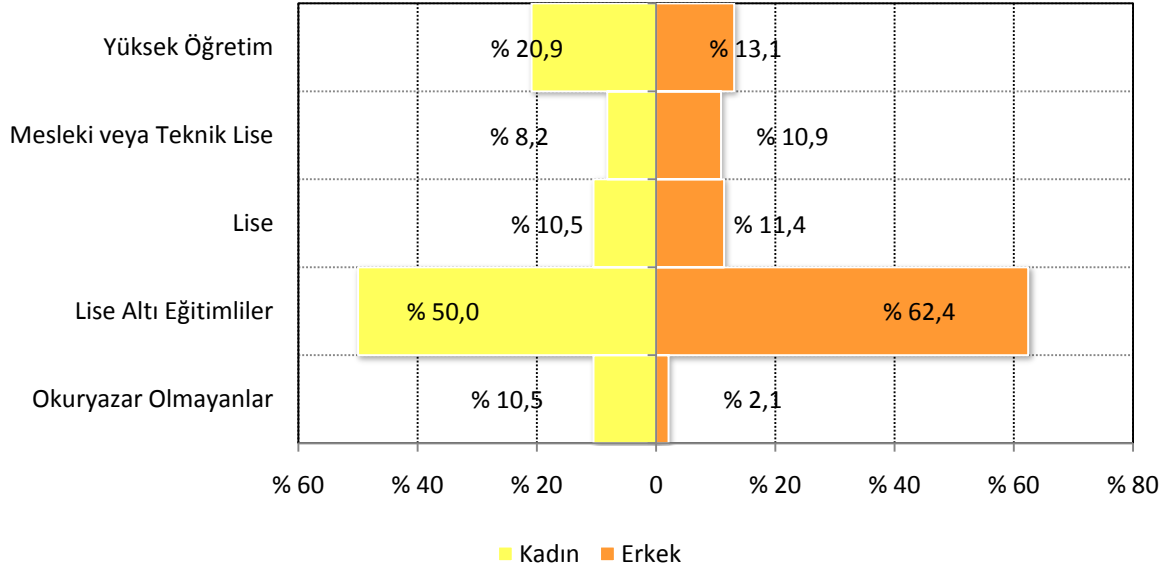
Şekil 1.2.1.2 Toplam İşgücünün Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Bunlara eklenebilecek bir başka husus, “vasıfsız” olarak nitelenen işgücünün toplam işgücü içerisindeki ağırlığıdır. Bu kategoride sınıflandırılan “okuryazar olmayanlar” (% 4,4) ile “lise-altı eğitimliler”in (% 59) toplamı % 63,4’tür. Yine de bu kategorinin yalnızca eğitim düzeyine bakarak belirlenmesi sakıncalı olacaktır. Eğitim düzeyi kısa sürede kavramayı ve beceri edinmeyi kolaylaştırırsa da, “vasıf” esas itibarıyla işbaşında eğitim ve çalışma deneyimiyle edinilen bir özelliktir. Ön plana çıkan bir başka nokta, kadın işgücü içerisinde “vasıflı” olarak nitelenen işgücü oranının – her ne kadar okuryazar olmayan oranı daha yüksek olsa bile – erkek işgücü içindeki “vasıflı” işgücü oranından daha yüksek olmasıdır (% 35,6 ya karşılık % 39,6).

Şekil 1.2.1.3 İşgücünün Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı (2009)

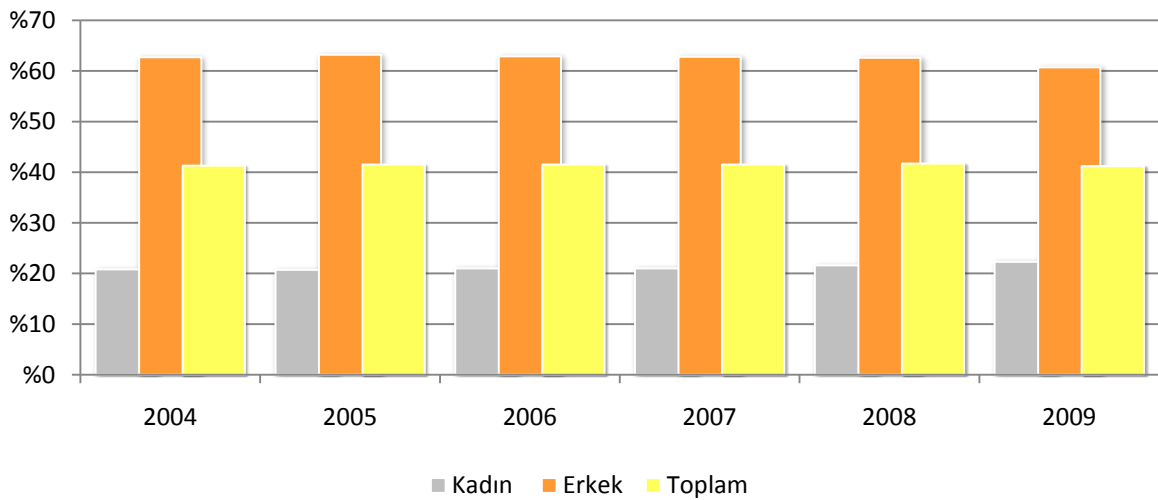


Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

1.2.2 İstihdam Edilenler

İstihdam edilenlerin cinsiyete göre dağılımı işgücündeki dağılımla bire bir örtüşmektedir. İstihdam edilenlerin % 72,4'ü erkek, % 27,6'sı kadındır. Şekil 1.2.2.1'da görüldüğü gibi istihdam edilenlerin cinsiyetlere göre çalışma çağına nüfusa oranı işgücüne katılım oranıyla koşutluk sergilemektedir.

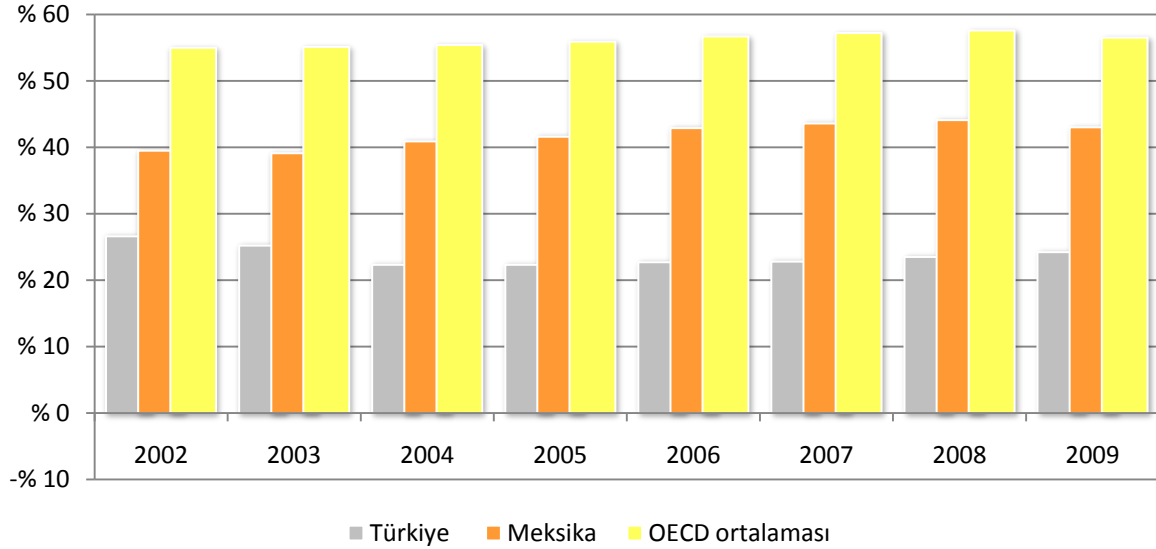
Şekil 1.2.2.1 İstihdam Edilenlerin Çalışma Çağında Kurumsal Olmayan Nüfusa Oranı



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

OECD ülkelerinin kadın istihdamına ilişkin oranlarıyla karşılaştırıldığında (Şekil 1.2.2.2) Türkiye’de kadın istihdamının yetersizliği açıkça göze batmaktadır. OECD ülkeleri arasında kadın istihdamının Türkiye’den sonra en az olduğu ülkeler Meksika ve Şili’dir, ancak bu ülkelerde dahi istihdam edilen kadınlar kadın nüfusunun yüzde 40’ının üzerinde bir bölümünü oluşturmaktadır.

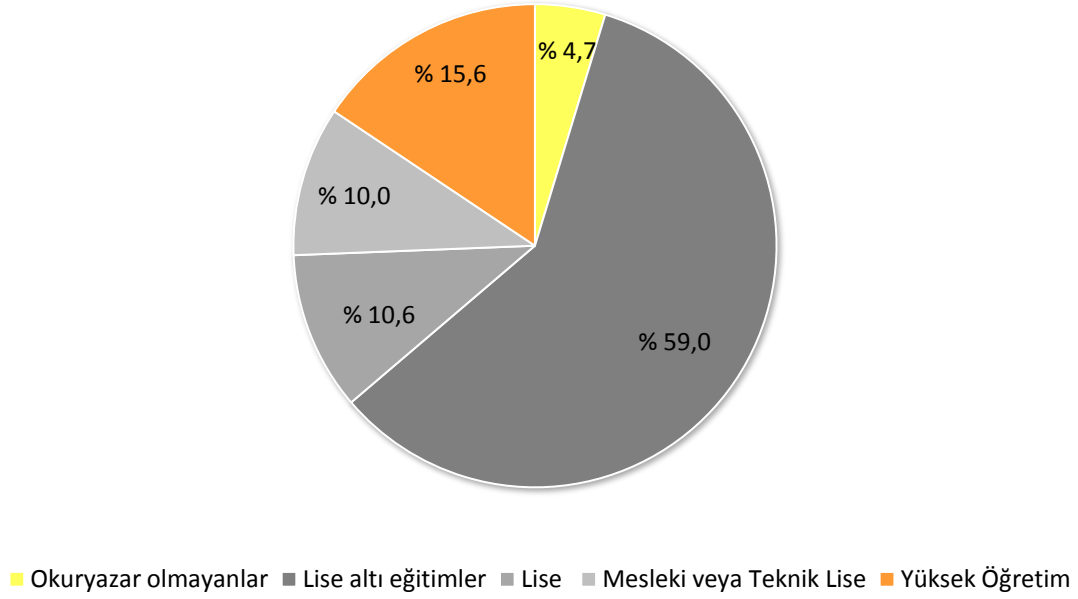
Şekil 1.2.2.2 OECD Ülkelerinde Kadın İstihdam Oranları (%)



Kaynak: OECD

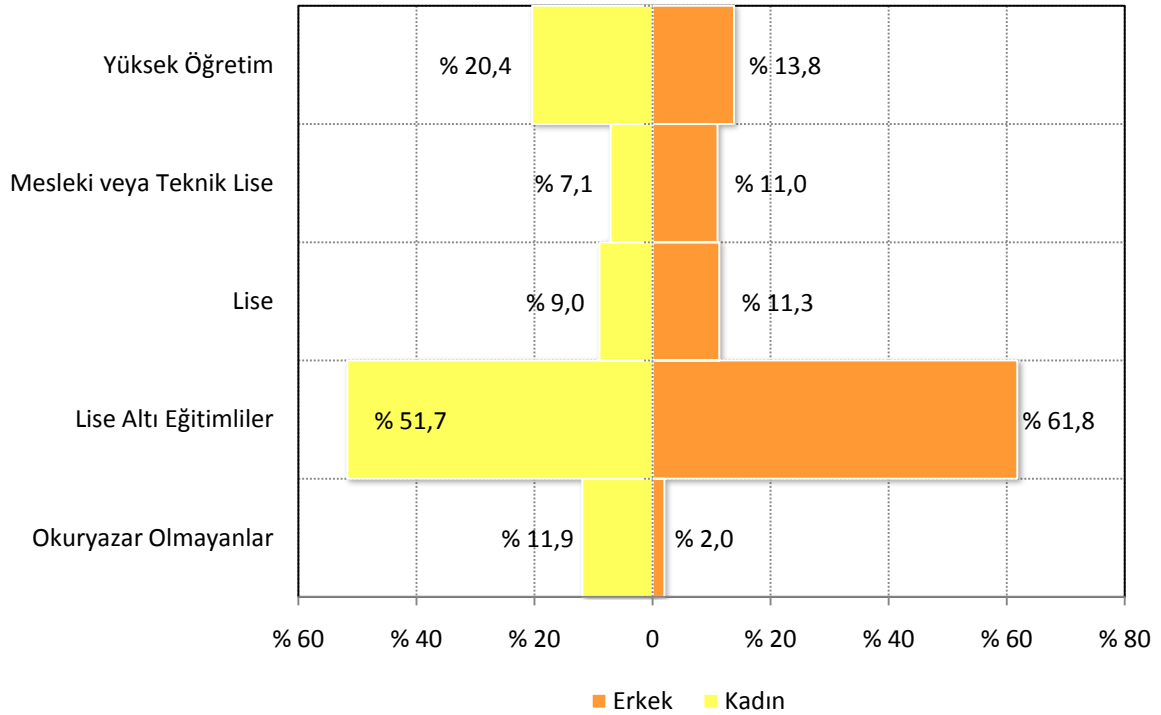
2009 yılında istihdam edilenlerin eğitim düzeylerine göre dağılımını gösteren aşağıdaki şekiller (Şekil 1.2.2.3 ve Şekil 1.2.2.4) göz önünde bulundurulduğunda istihdam edilenlere ilişkin verilerin işgücüne ilişkin verilerle koşutluk sergilediğini (neredeyse bire bir örüştüğünü) söylemek mümkündür. Yine de burada değinilmesi gereken önemli bir husus, kırsal nüfusun fiilen tarım ya da hayvancılıkla uğraşıp uğraşmadıklarına ya da kent marjinal kesiminin (“kendi işiyle iştigal edenlerin”) sürekli çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın istihdam edilenlere dâhil edilmesidir. Bir sonraki başlıkta ele alınacak işsizlik oranlarını da çarpıtma tehlikesi barındıran bu yanlışlık aşağıdaki dağılımın somut gerçekliği birebir yansıtmasını da aynı ölçüde engellemektedir. Elbette bu durum düşük eğitim düzeylerinin istihdamdaki göreceli ağırlığını değiştirmeyecektir. Bu ağırlık tarımda düşük eğitilmiş ve sanayinin tekstil vb. gibi kollarında düşük vasıflı emek istihdamından kaynaklanmaktadır.

Şekil 1.2.2.3 İstihdam Edilenlerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı (2009)



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Şekil 1.2.2.4 İstihdam Edilen Erkek ve Kadınların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı (2009)

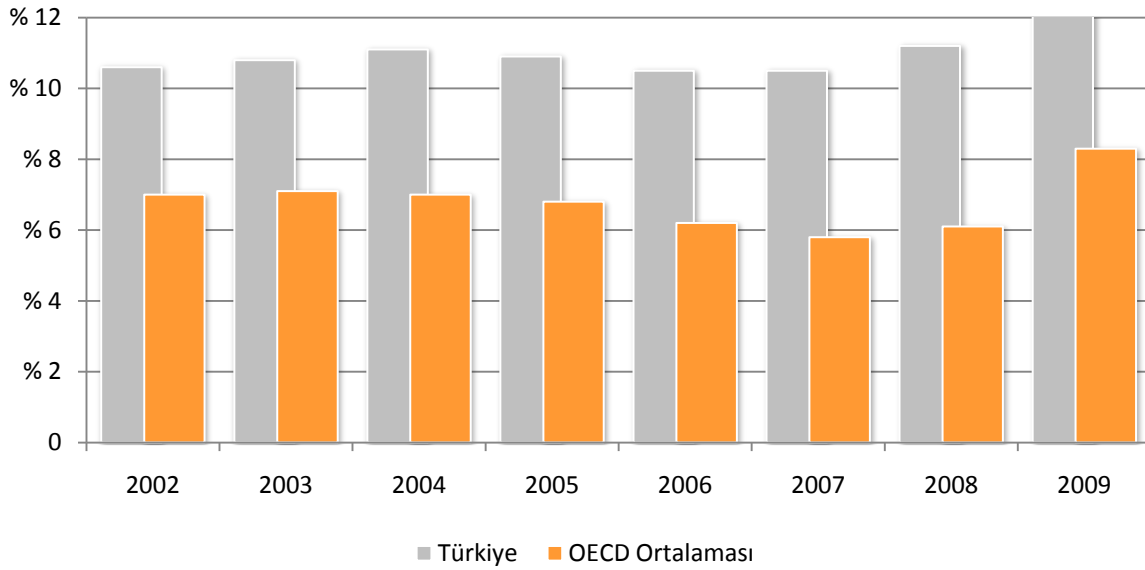


Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

1.2.3 İşsizlik

İşsizlik olgusunu değerlendirirken kırdaki ve kentteki gizli işsizlik ile ilgili bulguları da akılda tutmak ve işsizlik oranı ile işsizlik oranındaki değişimleri bu gerçekler ışığında değerlendirmek gerekmektedir. Kırdaki ve kentteki gizli işsizliğe işgücüne dâhil olmayan nüfustaki kronik işsizler (uzun süre iş aradıktan sonra iş bulmaktan ümidi kesenler) eklenecek olursa – ki işsizlik tanımı son üç ayda aktif iş aramamış herkesi işgücünün dışında bırakmaktadır - Türkiye’de işgücü piyasasındaki dinamikler daha doğru algılanacaktır.

Şekil 1.2.3.1 Türkiye ve OECD Ülkeleri Ortalaması İşsizlik Oranları

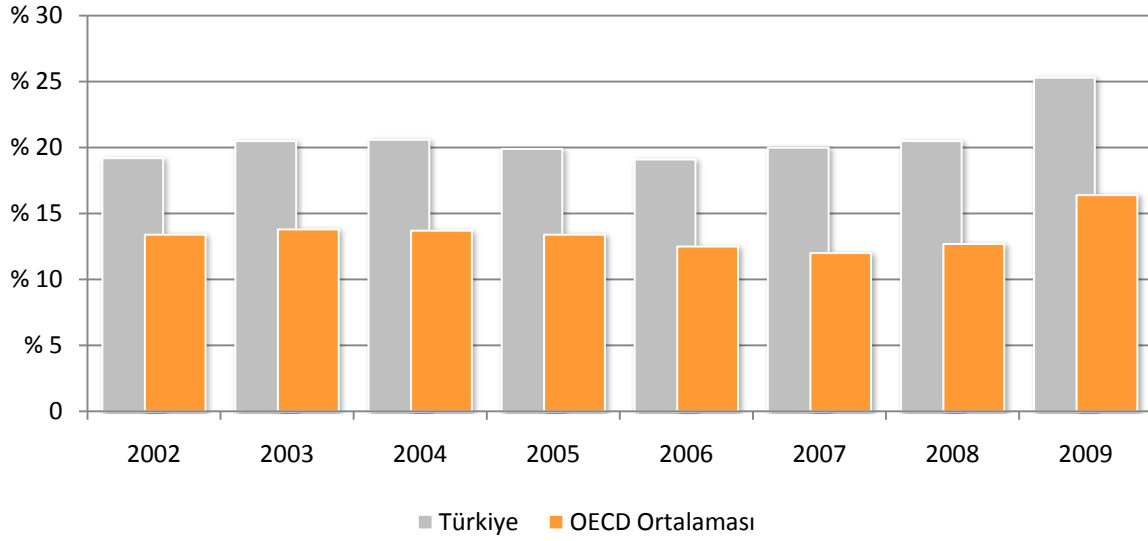


Kaynak: OECD

Şekil 1.2.3.1 2002 ve 2009 yılları arasında Türkiye’deki işsizlik oranlarının OECD ortalamalarının üzerinde olduğunu göstermektedir. Türkiye’de işsizlik oranların krizin etkisinin hissedildiği 2008 ve 2009 yıllarında OECD ortalamalarının üzerinde arttığı gözlenmektedir.

Şekil 1.2.3.2 Türkiye ve OECD’deki genç işsizlik oranlarını 15-24 yaş grubunun yüzdesi olarak vermektedir. Türkiye’deki genç işsizlik oranları OECD ortalamalarının üzerinde seyretmektedir. Krizin etkisinin en fazla hissedildiği 2009 yılında genç işsiz oranında kayda değer bir yükseliş olmuş ve Türkiye’deki sözkonusu artış OECD ortalamasının üzerinde gerçekleşmiştir.

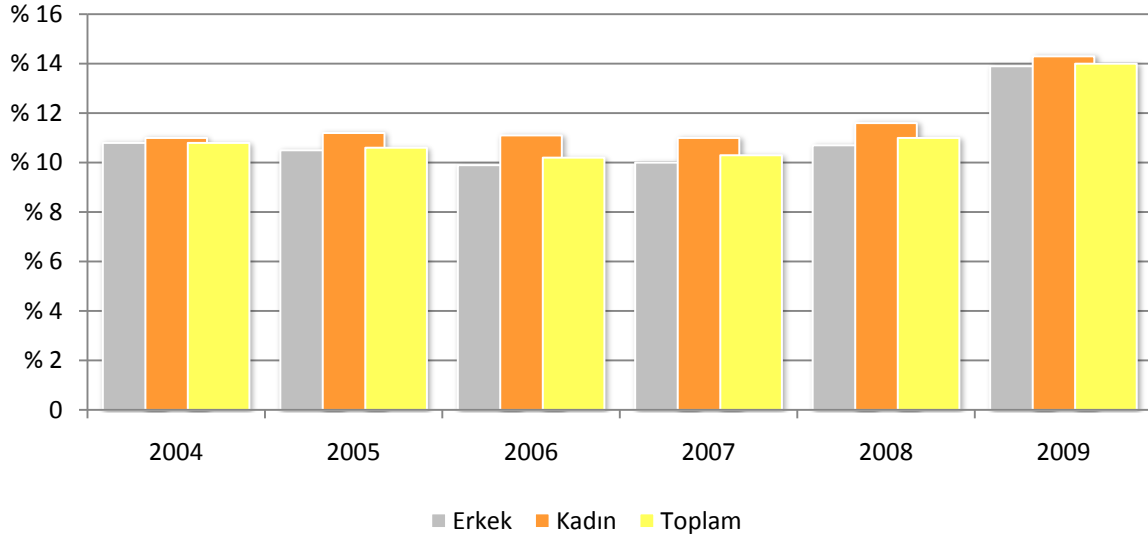
Şekil 1.2.3.2 Genç İşsizlik Oranı, Türkiye ve OECD Ülkeleri Ortalaması



Kaynak: OECD

Şekil 1.2.3.3 2004 ve 2009 yılları arasında cinsiyete göre işsizlik oranlarını göstermektedir. Kadın işsizlik oranı çok belirgin olmasa da erkek işsizlik oranından daha yüksektir.

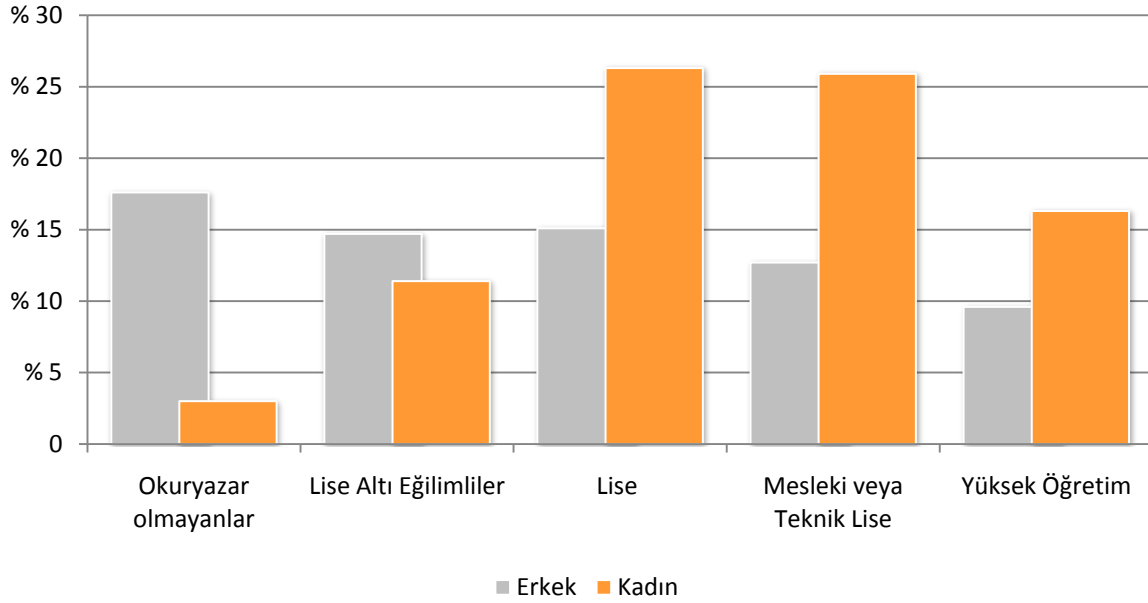
Şekil 1.2.3.3 Cinsiyete Göre İşsizlik (2004 – 2009)



Şekil 1.2.3.4 2009 yılında cinsiyete ve eğitim düzeyine göre işsizlik oranlarını vermektedir. Kadın işsizliği genelde daha yüksek olmasına rağmen, işsizlik oranı bakımından cinsler arasında belirgin bir farklılık yoktur. Buna karşın, okuryazar olmayanlarda ve lise altı eğitim düzeylerinde kadın işsizlik oranı erkek işsizlik oranından daha düşükken, eğitim düzeyi

yükseldikçe kadın işsizlik oranı artmaktadır. Mesleki ve teknik lise mezunları arasında kadın işsizlik oranı % 26 seviyesine yükselmektedir ve erkek işsizlik oranının iki katıdır. Yüksek öğretimliiler arasında işsizlik oranı azalmakta ve kadınlar ile erkekler arasındaki fark biraz olsun kapanmaktadır.

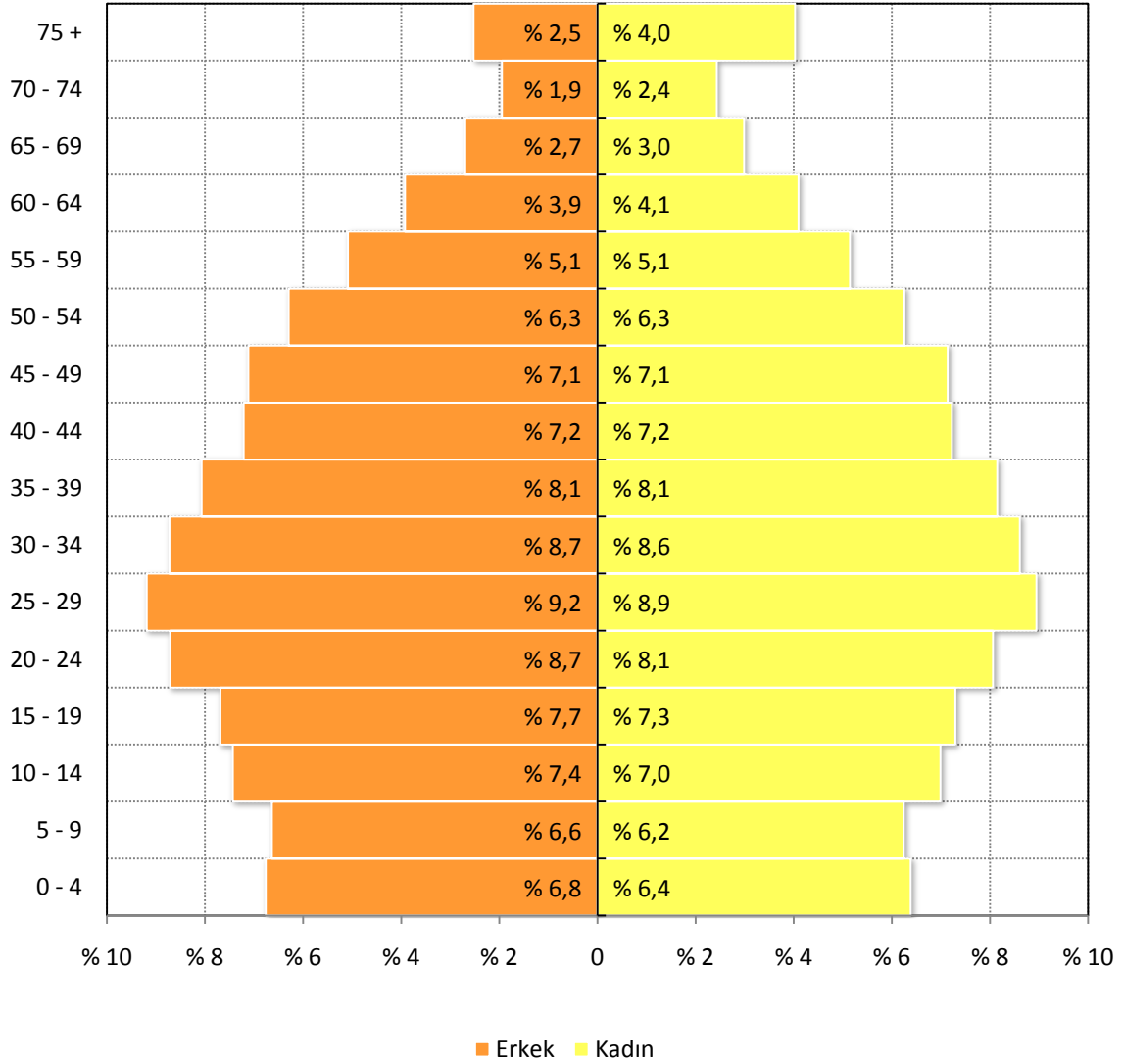
Şekil 1.2.3.4 Cinsiyete ve Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik (2009)



TUİK'in Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sisteminden (ADNKS) derlediği verilere göre İzmir İlinin nüfusu 2009 yılı sonu itibariyle 3,9 milyon kişidir. İlin nüfusu aynı tarih itibariyle toplam 72,6 milyonluk ülke nüfusunun % 5,3'ünü oluşturmaktadır. ADNKS verilerinin erişilebilir olduğu 2007, 2008 ve 2009 yıllarında İzmir İlinin toplam nüfus içindeki payı aynı düzeyde kalmıştır (yaklaşık % 5,3). Dolayısıyla, İzmir'de nüfus artışının – kısmen ilin net göç alması nedeniyle – ülke nüfus artışına koşut bir gelişme gösterdiği söylenebilir.

İzmir İli nüfusunun 2009 yılı itibariyle yaş grupları ve cinsiyete göre dağılımı Şekil 1.2.3.5'de verilmektedir. Erkek nüfusunun % 21'i, kadın nüfusunun % 19'u 14 yaş ve altındadır.

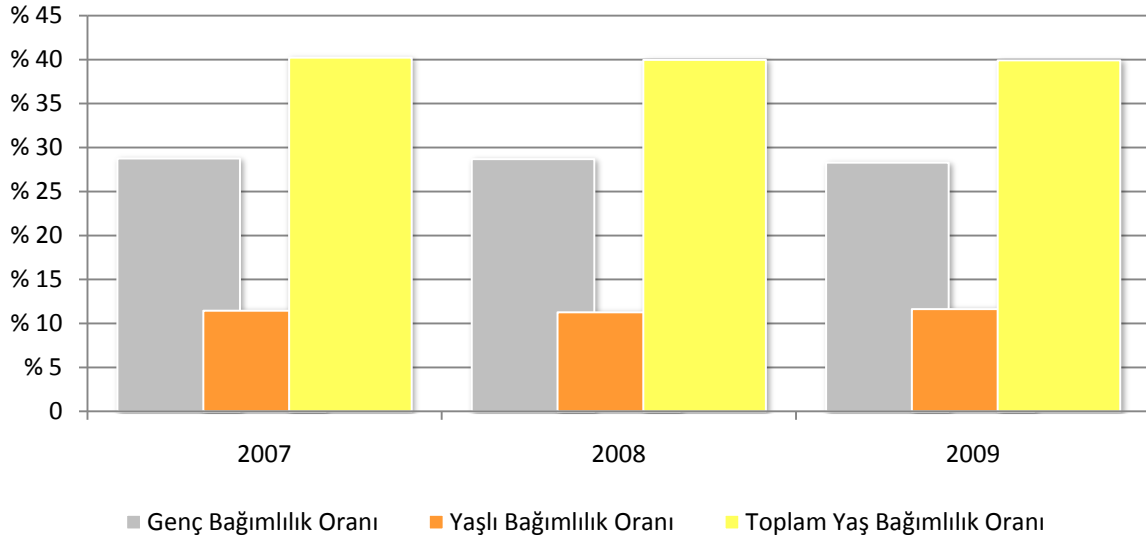
Şekil 1.2.3.5 İzmir İli Nüfusunun Cinsiyete ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 2009



Kaynak: TÜİK Nüfus İstatistikleri

İzmir bağımlılık oranları bakımından Türkiye ortalamasından önemli ölçüde farklılaşmaktadır. Toplam yaş bağımlılık oranı ülke genelinde % 50 civarındayken, İzmir’de bu oran yaklaşık % 40’tır. Yaşlı bağımlılık oranı yıllar itibariyle ülke ortalamasının çok az üzerinde seyretmekte, buna karşılık genç bağımlılık oranı ülke ortalamasının yaklaşık 14 puan gerisinde kalmaktadır (Şekil 1.2.3.6). Bu bir yandan ildeki doğurganlık oranının ülke ortalamasının altında olması, diğer yandan ilin net göç almasıyla ilgili bir husustur.

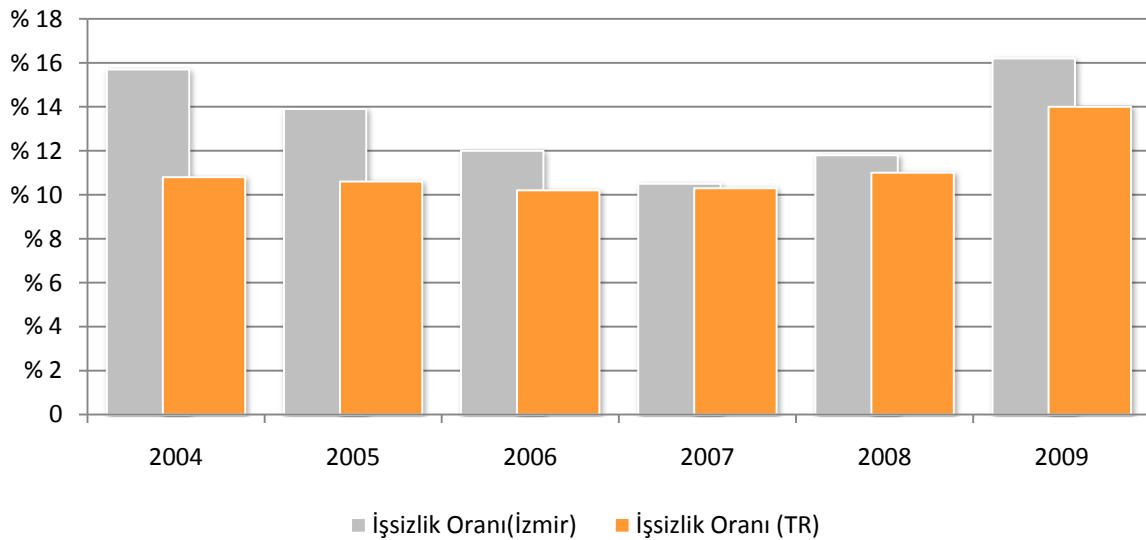
Şekil 1.2.3.6 İzmir İlinde Bağımlılık Oranları (2007 – 2009)



Kaynak: TÜİK Nüfus İstatistikleri

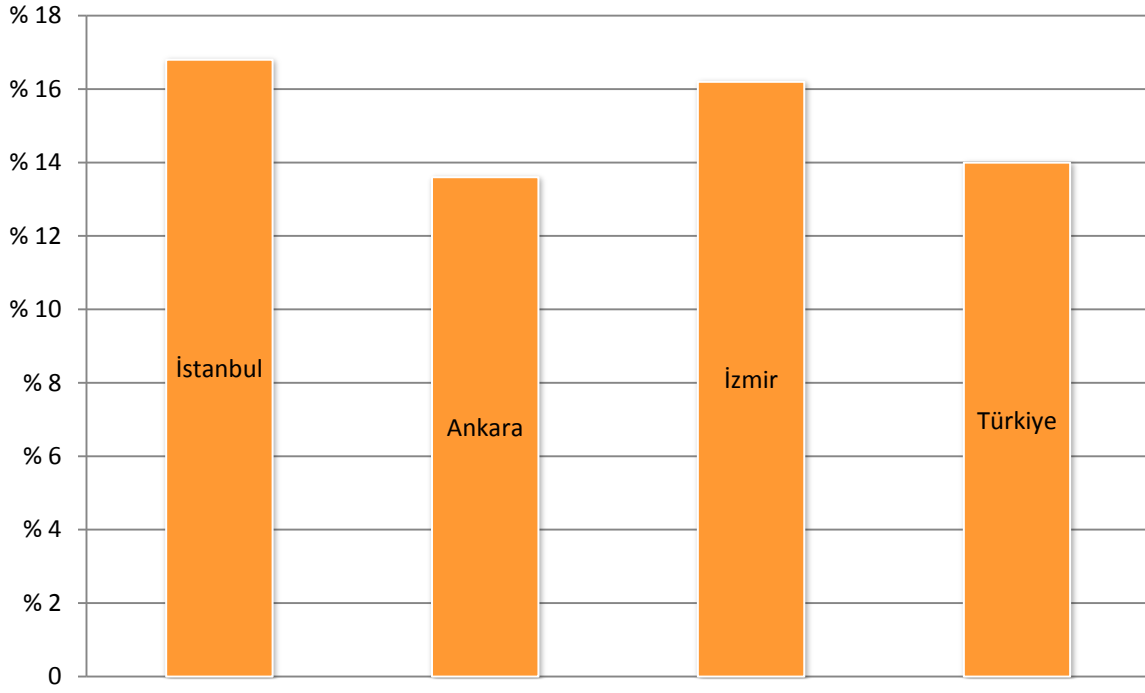
Şekil 1.2.3.7’de görüldüğü gibi, İzmir’de işsizlik yıllar itibariyle ülke ortalamasının üzerinde seyretmektedir. Makas 2007’de hemen hemen kapanmış, ancak krizle birlikte tekrar açılmaya başlamıştır. Şekil 1.2.3.8’de 2009 yılında üç büyük kentin işsizlik oranları verilmiştir. 2009 yılında İzmir üç büyük kent arasında işsizlik oranının yüksekliği bakımından İstanbul’un ardından ikinci sırada yer almaktadır.

Şekil 1.2.3.7 Türkiye’de ve İzmir’de İşsizlik (2004 – 2009)



Kaynak: TÜİK İzmir Bölge Müdürlüğü, Seçilmiş Göstergelerle İzmir, 2010

Şekil 1.2.3.8 Üç Büyük İlde İşsizlik Oranı



Kaynak: TÜİK İzmir Bölge Müdürlüğü, Seçilmiş Göstergelerle İzmir, 2010

1.3 İzmir İşgücü Piyasası Anketleri

Bu bölümde İzmir İşgücü Piyasası Araştırmasında kullanılan hanehalkı ve işyeri anketleri açıklanmaktadır.

1.3.1 Hanehalkı Anketi

İzmir İşgücü Piyasası Araştırması Hanehalkı Anketi, TÜİK'in her dönem tekrarladığı hanehalkı anketine oldukça büyük benzerlik göstermektedir. Ek 1 Tablo 1'de yapılan anketin soruları ve akışı yer almaktadır. Anketin ilk 26 sorusu, hanehalkı büyüklüğü, bireyin yaşı, eğitimi, anne ve babasının eğitimi ve mesleği, yurtdışında yaşayıp yaşamadığı, İzmir'e sonradan yerleştirse kaç yıldır İzmir'de ikamet ettiği ve benzeri sorulardan oluşmaktadır.

Anketin geri kalanı işgücü ile ilgili sorulardır. İlk olarak 27'inci ile 69'uncu soru arası bireyin istihdam durumu saptanmakta ve çalışanlardan iş ve işyeri bilgileri alınmaktadır. Bireyin işyerinde hangi sorumlulukları yerine getirdiği, sürekli çalışıp çalışmadığı, sosyal güvenlik kapsamında çalışıp çalışmadığı sorulmaktadır. İşyerinin hukuki statüsü, büyüklüğü, NACE Rev 1.1 sınıflamasına göre faaliyet alanı, mülkiyet durumu, kaç yıldır bu işyerinde çalıştığı,

bu işi hangi kanallarla bulduğu ve eğer son iki yıl içerisinde bir işe girmiş ise, bu işi bulana kadar kaç ay iş aradığı sorulmaktadır. 70'inci sorudan başlayarak işsiz bireyler hakkında bilgi toplanmaktadır. İşsizlik süreleri, hangi meslek kodunda iş aradıkları, ücret beklentileri, iş bulmak için hangi kanalları kullandıkları tespit edilmektedir. 86 ile 91 numaralı sorularla işsiz bireylerin geçmiş iş deneyimlerine dair bilgi toplanmaktadır.

1.3.2 İşyeri Anketi

İşyeri anketi, mevcut istihdamın ve yeni yaratılacak istihdamın profilini çıkarmayı amaçlamaktadır. İşyerlerinin yeni istihdam yaratma kapasitelerinin ölçülmesi de hedeflenmiştir. İşyerlerine son 12 ve son 6 ayda cirolarındaki değişim ve gelecek 6 aydaki ciro beklentileri sorulmuştur. Ayrıca gelecek üç yılda yatırım yapmayı düşünüp düşünmedikleri ve bu yatırımlar sonucunda ne kadar ek personel temin etmeyi düşündükleri sorulmaktadır. İşyerlerinden geçmişte temininde güçlük çektikleri pozisyonlar hakkında da bilgi toplanmıştır. Gerek mevcut istihdamın, gerekse yeni yaratılacak veya teminde güçlük çekilen pozisyonların gerektirdiği eğitim, nitelik ve becerinin tespit edilmesine yönelik sorular sorulmuştur.

İşyerlerinin hukuki statüsü, mülkiyet durumu, büyüklüğü, faaliyet alanları, Haziran 2010 istihdamı, olası mevsimsel etkileri ölçebilmek için Ocak 2009 ve Ocak 2010 istihdamı, Haziran 2010 tarihinde istihdam edilen personelin sayısı, cinsiyete göre dağılımı, meslek gruplarına göre dağılımı, sahip oldukları özellikler ve eğitimleri hakkında bilgi toplanmıştır. İş yerlerine gelecek 6 ayda yeni personel alıp almayacakları sorularak, alacağını beyan eden işyerlerinden hangi meslek grubunda kaç ek pozisyon yaratılacağı bilgisi alınmıştır.

1.3.3 Anketler ve Veri Setleri İle İlgili Tespitler

Ekonomik çalışmalarda kullanılmak üzere toplanan ve anket sonuçlarına dayalı veri setlerinde kimi sorunlarla karşılaşılması olağandır. Bu sorunlar, anket çalışmasının her aşamasında oluşabilir. İzmir işgücü piyasası anket verisinde karşımıza çıkan kimi önemli noktalar aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir:

- Sektörel kaymanın yüksek olmasının sonucu olarak, planlanan örneklem için belirlenen katsayıların eldeki örneklemde kullanımları, cevapsız kalan ve yerine

aynı tabakadan bir yenisi yapılmayan anketler nedeni ile analizlerde yüksek bir hata payı oluşmasına sebep olabilmektedir.

- İşyeri anketinde kullanılan tabakalarda birçok değişkenin değişim katsayılarının arzu edilen sınırın üzerinde olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle, örnekleme kullanılan tabakaların birçoğu için, örneklemin genel nüfusu temsil etme gücü sınırlıdır. Çalışmanın ilerleyen kısımlarında, yapılan tahmin ve analizlerin güvenilirliğini artırmak amacıyla söz konusu verilerin tahmin edilen değerlerinin yanında, bu değerlerin alabilecekleri alt ve üst sınırlar da belirtilmiştir.
- İşyeri anketinden elde edilen istihdam verileri kayıt dışı istihdamı göz ardı etmektedir. Hanehalkı anketinde ise kayıt dışı istihdam gözlenebilmektedir. İşyeri anketinde kayıt dışı istihdamın gözlemlenmemesi, iki veri seti arasında önemli uyumsuzluklara ve arzu edilen bilgilerde hata payının yüksek olmasına sebep olabilmektedir.

1.4 İzmir İşgücü Piyasası Araştırması Anketlerinin Değerlendirmesi

Bu bölümde İzmir İşgücü Piyasası Araştırması için yapılan anketler değerlendirilmektedir. Sektör ve meslek gruplarındaki istihdam düzeyi, işgücü talebi ve arzı ortaya çıkarılmıştır. Buna ek olarak hem arz tarafında hem de talep tarafında işgücünün eğitim, tecrübe ve becerileri belirlenmiştir. Bir sonraki bölümde hanehalkı anketi verileri sunulmakta ve analiz edilmekte, daha sonra da işyeri anketi verileri hanehalkı anketi verilerine kıyaslanarak sunulmaktadır.

1.4.1 İzmir İşgücü Piyasası Araştırması Hanehalkı Anket Sonuçları Değerlendirmesi

İzmir'deki toplam 3.901.318'lik nüfusun 1.946.524'ü erkek, 1.954.794'ü kadın olup, ortalama yaş, sırasıyla, 33,8, 33,1 ve 34,6'dır. Tablo 1.4.1.1'de de görüldüğü üzere nüfusun % 55,57'sini 25-64 yaş arası grup oluşturmaktadır. Çalışma çağındaki nüfus olarak nitelenen 15 yaş ve üstü kişilerin toplam nüfus içindeki oranı % 79,66'dır. Bu rakamlar hanehalkı verileri sonucu elde edilmiştir. TÜİK nüfus istatistiklerini ADNKS'ne göre oluşturmaktadır. Dolayısıyla, buradaki rakamlar nüfus istatistikleri olarak değerlendirilmemelidir. Bu bölümdeki tablo ve şekiller, bu araştırma için yapılam hanehalkı anketinin kapsamı hakkında bilgi vermek amacını taşımaktadır.

Tablo 1.4.1.1 Yaş Grubuna Göre Nüfus Dağılımı

	Toplam			Erkek			Kadın		
	Kişi Sayısı	Oran (%)	Ortalama Yaş	Kişi Sayısı	Oran (%)	Ortalama Yaş	Kişi Sayısı	Oran (%)	Ortalama Yaş
0-14	793.670	20,34	7,3	408.494	20,99	7,2	385.176	19,7	7,3
15-24	615.450	15,78	19,7	317.370	16,3	19,7	298.080	15,25	19,7
25-64	2.167.860	55,57	41,8	1.081.280	55,55	41,7	1.086.580	55,59	41,8
65+	324.338	8,31	73	139.380	7,16	72,5	184.958	9,46	73,4
Toplam	3.901.318	100	33,8	1.946.524	100	33,1	1.954.794	100	34,6

Şekil 1.4.1.1’de nüfusun yaş dağılımı daha detaylı olarak nüfus piramidi şeklinde gösterilmektedir. Nüfusun ağırlıklı olarak 20 – 39 yaş arasında yoğunlaştığı ve her iki cinsiyette de en fazla yoğunluğun 25 – 29 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

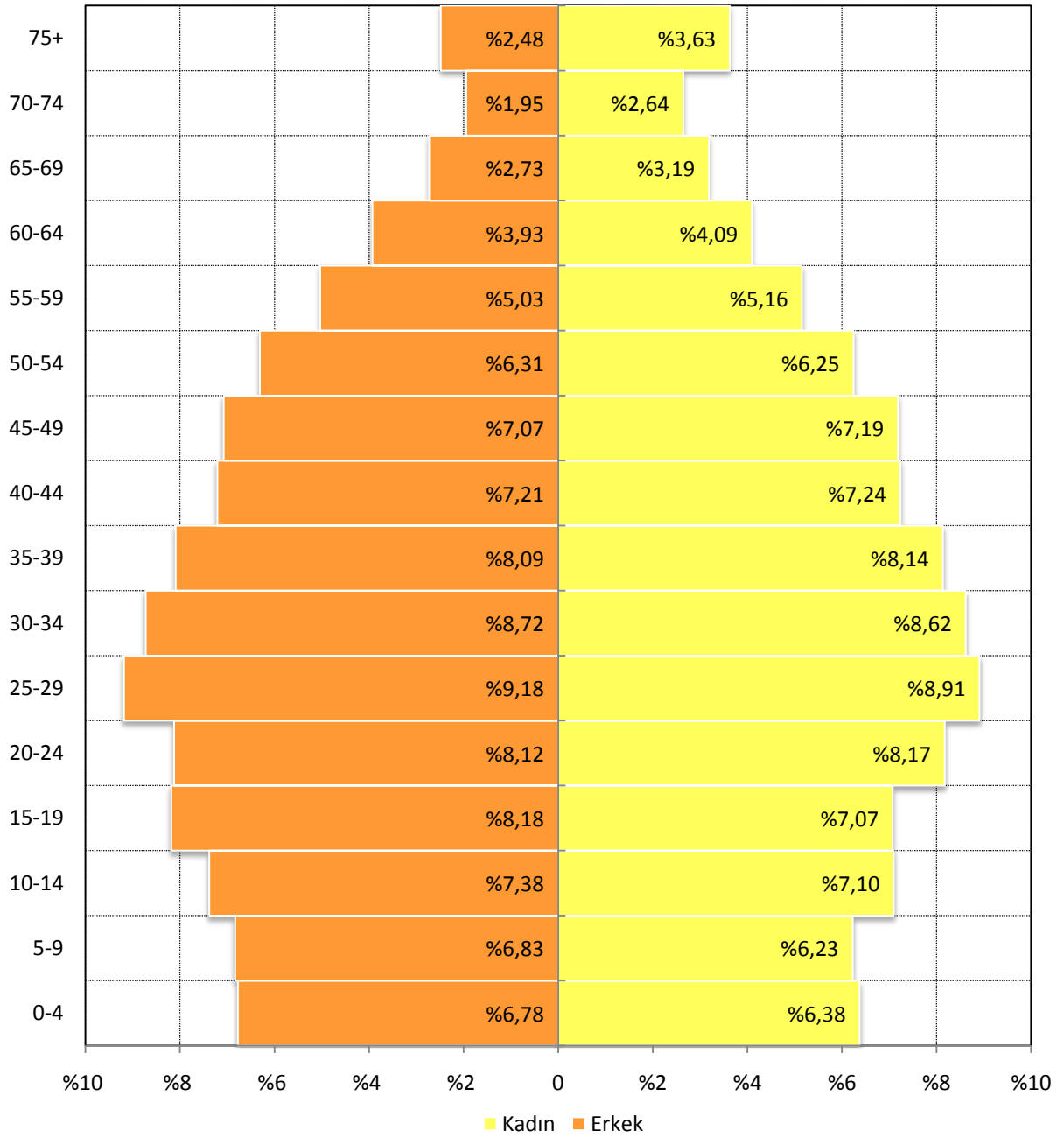
Tablo 1.4.1.2’de 0-14 yaş ve 65 yaş ve üstü nüfusun toplam nüfus içindeki dağılımı ve bu sayılara bağlı olarak oluşturulmuş olan genç bağımlılık oranı (0-14 yaş nüfusun 15-64 yaş grubundaki nüfusa oranı), yaşlı bağımlılık oranı (65 yaş ve üstü nüfusun 15-64 yaş grubundaki nüfusa oranı) ve toplam yaş bağımlılık oranı (yaşlı bağımlılık oranı artı genç bağımlılık oranı) görülmektedir. 1990 ve 2000 yılındaki bağımlılık verileri Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi tarafından hazırlanan Turkey’s Labor Market raporundan, 2009 rakamı TÜİK veri sisteminden alınmıştır. 2010 yılı için bu çalışmada hesaplanan bağımlılık oranlarına bakıldığında genç bağımlılık oranında zaman içerisindeki düşme, yaşlı bağımlılık oranında ise artış eğilimi görülmektedir.

Tablo 1.4.1.2 Yaş Grubuna Göre Nüfus Dağılımı ve Yaş Bağımlılık Oranları

Yıl	Bağımlılık oranı (Toplam yaş)	Genç bağımlılık oranı (0-14 yaş)	Yaşlı bağımlılık oranı (65+ yaş)
1990	49,7	42,1	7,6
2000	43,9	34,1	9,8
2009	39,93	28,3	11,63
2010	40,17	28,52	11,65

Kaynak: TÜİK

Şekil 1.4.1.1 Nüfus Piramidi



1.4.1.1 İl Nüfusu Eğitim Seviyesi İstatistikleri

Tablo 1.4.1.3 cinsiyete göre eğitim seviyesini göstermektedir. Kadınlarda okuma yazma bilmeyenlerin oranı (% 8,25) okuma yazma bilmeyen erkeklerin oranının (% 1,75) yaklaşık 4,7 katıdır. Ancak burada toplam okuma yazma bilmeyen 193.835 kişinin yaş gruplarına göre

dağılımı göz önüne alınmak durumundadır. Okuma yazma bilmeyen 193.835 kişinin 13.386'sı 7-14 yaş arasındadır ve geri kalanını da çalışma çağındaki nüfus oluşturmaktadır. Tablo 1.4.1.4'te de görülebileceği üzere çalışma çağındaki toplam nüfusun (3.107.648 kişi) % 5.82'si okuma yazma bilmemektedir.

Okuma yazma bilmeyenleri cinsiyete göre aynı yaş gruplarına ayırdığımızda, 33.741 erkeğin 8.534'ü 7-14 yaş arasında ve 25.702'si 15 yaş ve üzeri çalışma çağındaki kişiler olarak tespit edilmiştir. Okuma yazma bilmeyen 160.094 kadının 4.852'si 7-14 yaş arasında ve 155.243'ü de 15 yaş ve üzeri çalışma çağındadır. Kadınlarda okuma yazma bilmeme oranının erkeklerin neredeyse 3,5 katı olması Türkiye'de kız ve erkek çocuklarını okula göndermekte sergilenen farklı ve ayrımcı genel tavıra paralellik göstermektedir. İzmir'de 7 – 14 yaş grubundaki kız çocuklarının toplam okuma yazma bilmeyen kadınlar içindeki oranı % 3 olmakla beraber aynı yaş grubundaki okula gönderilmeyen erkeklerin toplam okuma yazma bilmeyen erkekler içindeki oranı % 25,3'tür. Bu, Türkiye genelinde çocukları okula gönderirken yapılan cinsiyet ayrımcılığına ters düşen bir bulgudur.

Tablo 1.4.1.3 Cinsiyete Göre Eğitim Seviyesi

Eğitim Seviyesi				Yüzde Dağılım		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Okuma yazma bilmeyen	193.835	33.740	160.095	5,01	1,75	8,25
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	596.849	264.102	332.747	0,15	0,13	0,17
Bir okul bitirmede	790.684	297.842	492.842	20,44	15,46	25,4
İlkokul	1.166.273	589.020	577.253	30,15	30,57	29,75
İlköğretim	294.917	161.309	133.607	7,63	8,37	6,89
Ortaokul/mesleki ortaokul	284.749	160.877	123.872	7,36	8,35	6,38
Genel Lise	371.269	184.315	186.954	9,6	9,56	9,63
Mesleki veya teknik lise	257.846	156.143	101.703	6,67	8,1	5,24
Yüksekokul veya fakülte	356.492	199.766	156.726	9,22	10,37	8,08
Yüksek lisans/doktora	20.103	11.017	9.086	0,52	0,57	0,47
0-6 yaş	357.339	185.404	171.935	9,16	9,52	8,8
Cevapsız	1.646	831	816	0,04	0,04	0,04
<i>Toplam</i>	<i>3.901.318</i>	<i>1.946.524</i>	<i>1.954.794</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Tablo 1.4.1.4'te daha iyi görüleceği üzere çalışma çağındaki nüfusta okuma yazma bilmeyen % 5,82'lik kesimin % 9,89'unu kadınlar ve % 1,67'sini erkekler oluşturmaktadır. Toplam nüfusun yarıya yakınının (% 44,75) yeni tanımıyla 8 senelik temel eğitimden (ilkokul,

ilköğretim ve ortaokul/mesleki ortaokul mezunları) mezun olmuş kişiler olduğu gözlenmektedir. Toplam nüfusun % 21,13'ü herhangi bir okul bitirmemiş olup bunların % 12,54'ünü çalışma çağındaki nüfus (15 yaş ve üzeri) oluşturmaktadır. Bu oran yukarıda bahsedilen 8 senelik zorunlu eğitim mezunlarına ilave edilince nüfusun % 65,88'inin ilköğretim ve daha düşük eğitim seviyesine sahip olduğu gözlenmektedir. Toplam nüfusta yüksekokul, üniversite, yüksek lisans ve doktora mezunu kişi sayısı 376.595'tir ve toplam nüfusun % 9,66'sıdır. Bu oran kadınlarda % 8,48, erkeklerde ise % 10,83'tür.

Tablo 1.4.1.4 Çalışma Çağındaki Nüfusun Cinsiyete Göre Eğitim Seviyesi

Eğitim seviyesi				Yüzde Dağılım		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Okuma yazma bilmeyen	180.945	25.702	155.243	5,82	1,67	9,89
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	208.757	65.451	143.306	6,72	4,26	9,13
Bir okul bitirmedi	389.702	91.154	298.548	12,54	5,93	19,02
İlkokul	1.154.134	583.492	570.642	37,14	37,94	36,36
İlköğretim	277.080	153.135	123.945	8,92	9,96	7,9
Ortaokul/mesleki ortaokul	280.614	159.042	121.572	9,03	10,34	7,75
Genel Lise	370.795	183.842	186.953	11,93	11,95	11,91
Mesleki veya teknik lise	257.846	156.143	101.703	8,3	10,15	6,48
Yüksekokul veya fakülte	356.492	199.766	156.726	11,47	12,99	9,98
Yüksek lisans/doktora	20.103	11.017	9.086	0,65	0,72	0,58
Cevapsız	882	441	441	0,03	0,03	0,03
<i>Toplam</i>	<i>3.107.648</i>	<i>1.538.032</i>	<i>1.569.616</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Tablo 1.4.1.4'te 15 yaş ve üstü çalışma çağındaki nüfus cinsiyete ve eğitim seviyesine göre sınıflandırılmıştır. Buna göre çalışma çağındaki nüfusun % 12,54'ünün bir okul bitirmediği tespit edilmiştir. Cinsiyete göre bakıldığında erkeklerin % 5,93'ü bir okul bitirmemiş iken bu oran kadınlarda % 9,13'tür. Eğitim düzeyi erkeklerde genelde kadınlardan daha yüksektir. İlkokul ve ilköğretimden mezun olan kişi sayısı toplamda 1.431.214 kişidir ve çalışma çağındaki nüfusun % 46'sını oluşturmaktadır. Buna ortaokul/mesleki ortaokul mezunu olan kişileri de ekleyince bu oran % 55'e ve genel lise mezunu olanlar da dahil edilince % 67'ye çıkmaktadır. Bir okul bitirmeyenlerle beraber bu oran % 79,56'dır. İzmir'deki çalışma çağındaki nüfus açısından bu rakam önemli ve düşündürücüdür, fakat esas olarak işgücünün eğitim düzeyine bakarak bir değerlendirme yapılması daha sağlıklı olacaktır. Erkeklerde lise altı eğitim seviyesine sahip çalışma çağındaki nüfus oranı % 77, kadınlarda % 82,94'tür.

Üniversite ve yüksek lisans mezunu olanlar çalışma çağındaki nüfusun % 12,12'sini oluşturmaktadır. Çalışma çağındaki nüfustaki eğitim seviyesi düşük olanların oranının yüksek olması üzerine düşünülmesi gereken bir durumdur.

1.4.1.2 İşgücü İstatistikleri

Tablo 1.4.1.5 cinsiyete göre işgücü durumunu göstermektedir. Buna göre İzmir'de 15 yaş ve üstü çalışma çağındaki nüfusun işgücüne katılma oranı (İKO) % 48,06'dır. TÜİK verilerine göre bu oran İzmir'de 2009 yılında % 46,6, Türkiye genelinde ise % 47,9 dur. Türkiye'de 1980 sonrası işgücüne katılma oranı sürekli düşerek 1988'de % 57,5 iken 2009 yılında % 47,9'a kadar gerilemiştir. 1980 sonrası işgücüne katılma oranındaki düşüşün nedenleri arasında öne çıkan iki temel unsur vardır. Birincisi son 30 yılda tarım sektörünün toplam istihdam içindeki payının düşmesidir; 1988'de bu oran % 46,5 iken 2009 yılında % 24,6'ya düşmüştür. İkincisi, birinci nedene bağlı olarak kadınların ve erkeklerin işgücüne katılma oranının seneler içinde düşmesidir; 1988'de kadınların işgücüne katılma oranı % 34,3, erkeklerin % 81,2 iken bu oran 2009 yılında kadınlarda % 26'ya, erkeklerde % 70,5'e düşmüştür. 1980 sonrası kırsaldan şehire gerçekleşen göçle birlikte kırsalda tarımla uğraşan kişilerin şehire geldiklerinde tarım dışı sektörde kendi vasıflarına uygun iş bulamamaları ve dolayısıyla işgücünün dışında kalmaları işgücüne katılma oranlarının düşmesinde etkili olmuştur.

TÜİK'in 2009 yılı verilerine göre İzmir'de erkeklerin işgücüne katılma oranı % 67,5, bu çalışmadaki değerlere göre ise % 69,45'tir. Kadınlarda bu oran TÜİK verilerine göre 2009 yılında % 27,2 iken yine bu çalışmada bu oran benzer şekilde % 27,09'dur. Kadınların işgücüne katılma oranının erkeklere göre daha az olması Türkiye genelindeki duruma paralellik göstermektedir.

İzmir'de 2009 yılında TÜİK verilerine göre istihdam oranı % 39, bu çalışmada ise 2010 yılı için % 39,58'dir. Bu rakamlar, 2009 yılında Türkiye genelinde %41,2 olan istihdam oranının altında kalmaktadır. 2009 yılında diğer iki büyük şehirde - Ankara ve İstanbul - istihdam oranı %38,8 olarak gerçekleşmiş ve İzmir gibi Türkiye ortalamasının altında seyretmiştir. Tablo 1.4.1.5'te erkeklerde % 59 olan istihdam oranı kadınlarda % 20,55'tir. İstihdam edilenlerin % 68'inin bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olduğu, % 32'sinin herhangi bir sosyal

güvenliğinin olmadığı tespit edilmiştir. Tarım dışı istihdama bakıldığında sosyal güvenliği olmayanların istihdam içindeki payı % 26'ya düşmektedir.

Tablo 1.4.1.5 Cinsiyete Göre İşgücü Durumu

	Toplam	Erkek	Kadın
<i>Kurumsal olmayan nüfus</i>	3.901.318	1.946.524	1.954.794
<i>15 ve daha yukarı yaştaki nüfus</i>	3.107.648	1.538.032	1.569.616
<i>İşgücü</i>	1.493.389	1.068.194	425.195
<i>İstihdam edilenler</i>	1.230.008	907.504	322.504
<i>İşsiz</i>	263.381	160.690	102.691
<i>İşgücüne katılma oranı (%)</i>	48,06	69,45	27,09
<i>İşsizlik oranı (%)</i>	17,64	15,04	24,15
<i>İstihdam oranı (%)</i>	39,58	59	20,55
<i>İşgücüne dahil olmayan nüfus</i>	1.614.259	469.838	1.144.421

Tablo 1.4.1.5'te işsizlik oranının % 17,64 olduğu gözlenmektedir. Bu oran TÜİK verilerine göre 2009 yılı için Türkiye'de %14, İzmir'de % 16,2'dir. Bu çalışmada 2010 yılı için hesaplanan işsizlik oranı, 2009 yılı Türkiye ve İzmir işsizlik oranlarının üzerindedir. Kadınlarda işsizlik oranı % 24,15 ve erkeklerde % 15,04'tür. 2009 yılı TÜİK verilerine göre İzmir'de erkeklerde işsizlik oranı % 15,5'tir ve bu çalışmada hesaplanan 2010 yılı oranına yakındır fakat kadınlarda 2009 yılında İzmir'de işsizlik oranı % 17,9'dur ve 2010 yılı için hesaplanan oran belirgin derecede daha yüksektir.

Tablo 1.4.1.6 Eğitim Durumuna Göre İşgücü ve İşgücüne Katılım

Eğitim Seviyesi	Toplam				Çalışma çağındaki nüfus	İstihdam içindeki pay (%)	İşsizlik içindeki pay (%)
	İstihdam	İşsiz	İşgücü	İKO* (%)			
Bir okul bitirmemiş	57.963	14.770	72.733	18.66	389.702	4,71	5,61
İlkokul	478.076	80.256	558.332	48.38	1.154.130	38,87	30,47
İlköğretim	81.502	24.532	106.034	38.27	277.080	6,63	9,31
Ortaokul	120.135	25.111	145.247	51.76	280.614	9,77	9,53
Genel Lise	143.331	42.483	185.814	50.11	370.796	11,65	16,13
Mesleki veya teknik lise	118.979	31.772	150.751	58.47	257.846	9,67	12,06
Yüksekokul veya fakülte	214.676	42.288	256.964	72.08	356.492	17,45	16,06
Yüksek lisans/doktora	14.464	2.169	16.632	82.73	20.104	1,18	0,82
Cevapsız	882	0	882		882	0,07	0,00
<i>Toplam</i>	<i>1.230.008</i>	<i>263.381</i>	<i>1.493.389</i>	<i>48.06</i>	<i>3.107.648</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

*İKO: İşgücüne katılım oranı

Tablo 1.4.1.6 işgücünün eğitim seviyesine göre dağılımını göstermektedir. İstihdam edilenler içindeki en yüksek pay ilköğretim mezunları olup bunu genel ve mesleki/teknik lise mezunlarının oluşturduğu grup takip etmektedir. Eğitim seviyelerine göre işsizlerde en büyük üç grubu sırasıyla ilköğretim mezunları, genel lise mezunları ve üniversite mezunları oluşturmaktadır. Lise veya daha altı kurumlardan mezun olanların istihdam içindeki payı % 71,63'tür (mesleki veya teknik lise mezunları da dahil edildiğinde bu oran % 81,3'tür).

Aynı tabloda verilmiş olan işgücüne katılım oranlarına bakıldığında, çalışma çağındaki nüfusun işgücüne katılım oranının % 48,06 olduğu görülmektedir. Üniversite ve üzeri eğitime sahip olanların işgücüne katılım oranı, lise ve altı eğitim seviyesine sahip olanlara göre çok daha yüksektir. İlgili literatüre göre eğitim seviyesi arttıkça (ilköğretim ve ilköğretim mezuniyeti birbirine denk olarak düşünüldüğünde) işgücüne katılım artmaktadır. Tablo 1.4.1.6'deki bulgular bu gözlemi doğrulamaktadır.

Tablo 1.4.1.7 Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İstihdam ve İşsizlik Oranları

Yaş Grubu	İstihdam (%)			İşsizlik (%)		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	28,64	9,85	19,91	24,55	33,52	26,82
20-24	52,16	17,57	34,72	26,71	50,47	34,67
25-34	79	31,32	55,36	16,12	25,42	18,95
35-54	75,96	26,98	51,37	10,81	15,25	12,03
55+	25,46	5,87	14,92	12,47	13,12	12,61

Tablo 1.4.1.7 çalışma çağındaki nüfusun cinsiyete, yaş gruplarına ve işgücü durumuna göre dağılımını göstermektedir. 15-24 yaş arası genç nüfusta işsizlik oranının % 32,1 olduğu tespit edilmiştir. Türkiye genelinde 15-24 yaş arası genç nüfusta işsizlik oranı 2009 yılında % 25,3'tür. Burada tespit edilmiş olan oran Türkiye genelinin üzerindedir. Genç nüfusta istihdam oranı % 27,5'tir. Genç nüfusun işgücüne katılım oranının % 40,6 olduğu görülmektedir. Türkiye genelinde bu oran 2009 yılında % 38,7'dir. İstihdam edilenler ve işsizler içinde en büyük grubu 25-54 yaş arasındakiler oluşturmaktadır. Bu grubun işgücüne katılım oranı % 62,18 ve 55 yaş üzeri grubun işgücüne katılma oranı % 17 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1.4.1.8 İşgücünde İzmir’e Göç Edenlerin Cinsiyet ve Eğitim Seviyesine Göre Dağılımı

	Çalışan		İşsiz		Toplam
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	
İzmir Doğumlu	455.170	177.627	86.727	54.325	773.849
Göç	453.334	144.877	73.963	48.366	720.540
1990 sonrası Göç	282.577	95.515	43.740	34.027	455.859
Bir okul Bitirmemiş (%)	3,69	10,83	3,47	4,66	5,24
İlkokul (%)	34,44	26,08	31,08	24,53	31,62
İlköğretim (%)	6,59	5,93	12,17	5,72	6,92
Ortaokul (%)	9,83	5,92	5,8	10,32	8,66
Genel Lise (%)	14,21	11,07	9,6	28,11	14,14
Mesleki veya Teknik lise (%)	10,41	7,48	13,17	5,99	9,73
Yüksekokul veya fakülte (%)	19,28	30,7	23,42	19,33	22,07
Yüksek lisans/doktora (%)	1,56	1,99	1,3	1,35	1,61
Toplam (%)	100	100	100	100	100

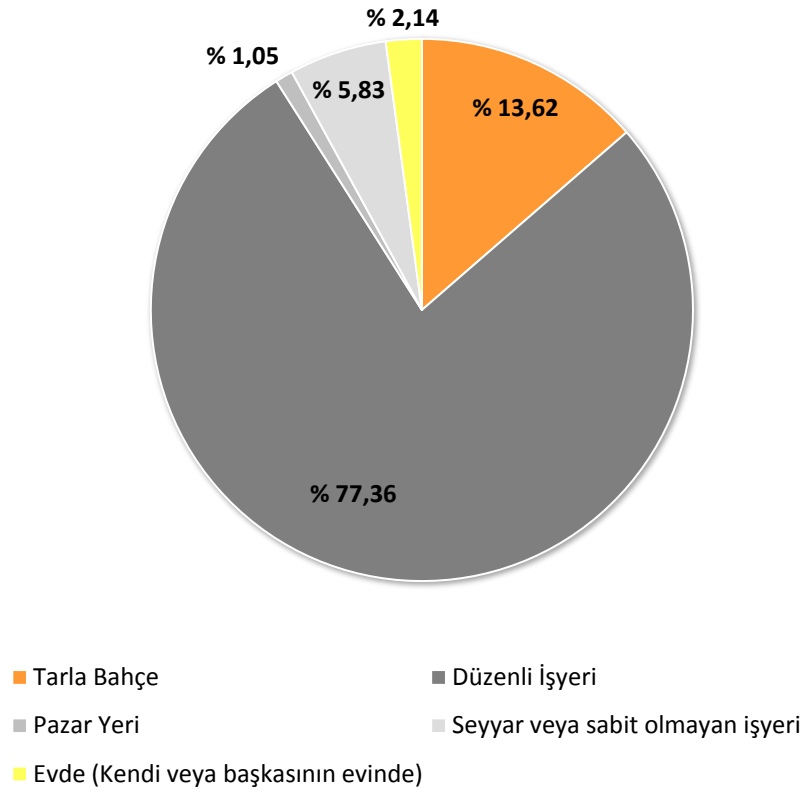
Tablo 1.4.1.8 çalışma çağındaki nüfusta İzmir’de doğanları ve sonradan göç etmiş olanları cinsiyet ve işgücü durumuna göre ayırmaktadır. Aynı zamanda 1990 sonrası İzmir’e göç etmiş nüfusun cinsiyet, işgücü durumu ve eğitim seviyesine göre paylarını göstermektedir.

1990 sonrası İzmir’e göç edenlerin işgücü içindeki payı % 30,52’dir. İzmir’e göç etmiş olup istihdam edilenler içinde her iki cinsiyette de yüksekokul/fakülte mezunlarının oranı dikkati çekmektedir. 1990 sonrası göç eden kadınların arasında istihdam edilenlerinin % 10,83’ünün bir okul bitirmediği gözlenmektedir. 1990 sonrası göç etmiş ve işsiz olanların erkeklerde % 31,08’ini ilkokul mezunları, % 23,42’sini üniversite mezunları oluşturmaktadır. İşsiz kadınların % 28,11’i genel lise mezunu olup, % 24,53’ünü ilkokul mezunları ve % 19,33’ünü üniversite mezunları oluşturmaktadır. 1990 sonrası göç eden ve işsiz olanlar içinde üniversite mezunlarının oranının % 20’lerin üzerinde olması düşündürücüdür ve bu grup için tüm nüfusta daha önce bahsedilen durumla paralellik göstermektedir.

1.4.1.3 İstihdam

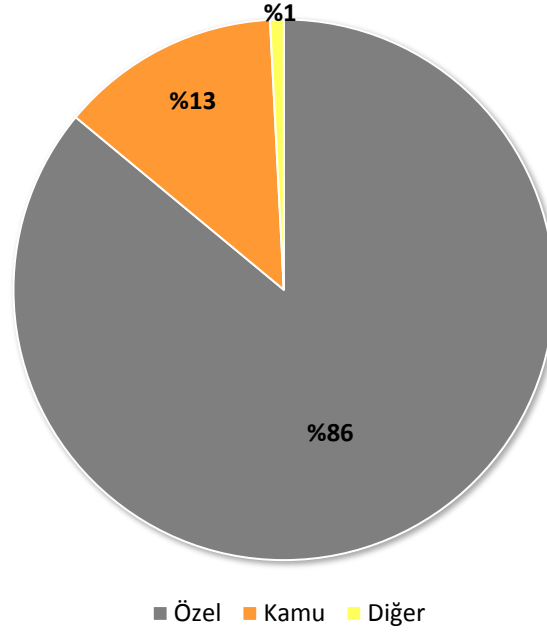
Şekil 1.4.1.2’de özel sektörde istihdam edilenlerin işyerine göre dağılımı verilmektedir ve buna göre çalışanların % 77,36’sı düzenli bir işyerinde çalışmaktadır. Şekil 1.4.1.3’te ise çalışanların % 86’sının özel sektörde, % 13’ünün ise kamuda çalıştığı tespit edilmiştir. İstihdam edilenlerin % 94,7’si tam zamanlı, % 5,2’si yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır ve % 1,5’inin ikinci bir işi olduğu tespit edilmiştir.

Şekil 1.4.1.2 Özalde İstihdam Edilenlerin Çalıştığı İşyerine Göre Dağılımı



Özel sektör ve kamu dışındaki diğer kurumlarda - vakıf, dernek, kooperatif, siyasi parti vb. – çalışanların oranınının % 1 olduğu tespit edilmiştir.

Şekil 1.4.1.3 İstihdam Edilenlerin İşyeri Statüsüne Göre Dağılımı

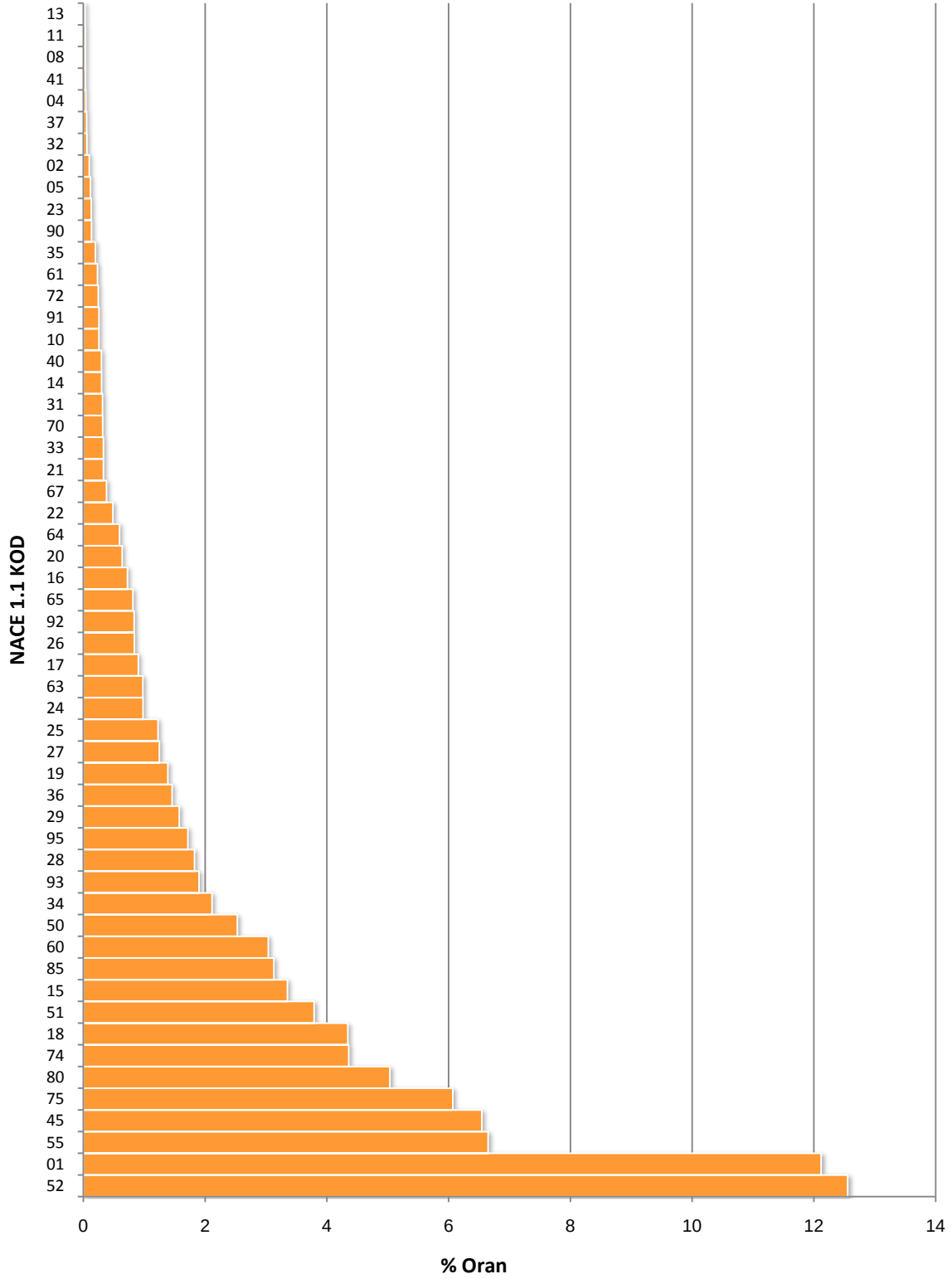


Tablo 1.4.1.9 istihdam edilenlerin çalıştığı işyerinin büyüklüğüne göre dağılımını göstermektedir. İstihdam edilenlerin %50,61'i 10 kişiden daha az çalışanı olan ve mikro ölçekli olarak tanımlanan işyerlerinde çalışmaktadır. 10 kişiden 50 kişiye kadar çalışanı olan küçük ölçekli işyerlerinde istihdam edilen kişi oranı % 21,66'dır, ve 50 kişiden 250 kişiye kadar çalışanı olan orta ölçekli işletmelerde çalışan kişi oranı %16,98'dir. Bunların toplamı, yani 250 kişiye kadar çalışanı olan küçük ve orta boy işletmelerde (KOBİ) istihdam edilen kişilerin oranı % 89,25'tir. İstihdam edilenlerin % 10,73'ü 250 kişiden fazla çalışanı olan büyük ölçekli işletmelerde çalışmaktadır. İstihdam edilen işgücünün % 62'si sürekli bir işte çalışmaktadır.

Tablo 1.4.1.9 İstihdam Edilenlerin Çalıştığı İşyeri Büyüklüğüne Göre Dağılımı

	İşyeri Büyüklüğü (çalışan kişi)	İstihdam Edilen	Oran (%)	
Mikro	<10	622.516	50,61	KOBİ
Küçük	10-24	110.990	9,02	
	25-49	155.416	12,64	
Orta	50-249	208.807	16,98	
Büyük	250-499	46.656	3,79	
	>500	85.339	6,94	
	Cevapsız	284	0,02	
	Toplam	1.230.008	100	

Şekil 1.4.1.4 İstihdamın Faaliyet Alanlarına Göre Dağılımı



*(52) Motorlu taşıtlar ve motosikletlerin dışında kalan perakende ticaret; kişisel ve ev eşyalarının tamiri, (01) Tarım, avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri, (55) Oteller ve lokantalar, (45) İnşaat, (75) Kamu yönetimi ve savunma, zorunlu sosyal güvenlik,

(80) Eğitim, (74) Diğer iş faaliyetleri , (18) Giyim eşyası imalatı; kürkün işlenmesi ve boyanması, (51) Motorlu taşıtlar ve motosikletler dışında kalan toptan ticaret ve ticaret komisyonculuğu, (15) Gıda ürünleri ve içecek imalatı, (85) Sağlık işleri ve sosyal hizmetler, (60) Kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı, (50) Motorlu taşıtlar ve motosikletlerin satışı, bakımı ve onarımı; motorlu taşıt yakıtının perakende satışı, (34) Motorlu kara taşıtı, römork ve yarı römork imalatı, (93) Diğer hizmet faaliyetleri, (28) Makine ve teçhizatı hariç; fabrikasyon metal ürünleri imalatı, (95) Ev içi çalışan personelin hane halklarındaki hizmetleri, (29) Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve teçhizat imalatı, (36) Mobilya imalatı; başka yerde sınıflandırılmamış diğer imalatlar, (19) Derinin tabaklanması ve işlenmesi; bavul, el çantası, saraçlık, koşum takımı ve ayakkabı imalatı, (27) Ana metal sanayisi, (25) Plastik ve kauçuk ürünleri imalatı, (24) Kimyasal madde ve ürünlerin imalatı, (63) Destekleyici ve yardımcı ulaştırma faaliyetleri; seyahat acentelerinin faaliyetleri, (17) Tekstil ürünleri imalatı, (26) Metalik olmayan diğer mineral ürünlerin imalatı, (92) Eğlence, dinlenme, kültür ve sporla ilgili faaliyetler, (65) Sigorta ve emeklilik fonları hariç; mali aracı kuruluşların faaliyetleri, (16) Tütün ürünleri imalatı, (20) Ağaç ve ağaç mantarı ürünleri imalatı (mobilya hariç); saz, saman ve benzeri malzemelerden, örülerek yapılan eşyaların imalatı, (64) Posta ve telekomünikasyon, (22) Basım ve yayım; plak, kaset ve benzeri kayıtlı medyanın çoğaltılması, (67) Mali aracı kuruluşlara yardımcı faaliyetler, (21) Kağıt hamuru, kağıt ve kağıt ürünleri imalatı, (33) Tıbbi aletler; hassas ve optik aletler ile saat imalatı, (70) Gayrimenkul faaliyetleri, (31) Başka yerde sınıflandırılmamış elektrikli makine ve cihazların imalatı, (14) Diğer madencilik ve taşocakçılığı, (40) Elektrik, gaz, buhar ve sıcak su üretimi ve dağıtımı, (10) Kömür madenciliği, (91) Başka yerde sınıflandırılmamış üye olunan kuruluşların faaliyetleri, (72) Bilgisayar ve ilgili faaliyetler, (61) Su yolu taşımacılığı, (35) Diğer ulaşım araçlarının imalatı, (90) Kanalizasyon ve atıkların toplanması, hafızası ve benzeri faaliyetler, (23) Kök kömürü, rafine edilmiş petrol ürünleri ve nükleer yakıt imalatı, (05) Balıkçılık, balık çiftliği ve ilgili hizmet faaliyetleri, (02) Ormancılık, tomrukçuluk ve ilgili hizmet faaliyetleri, (32) Radyo, televizyon, haberleşme teçhizatı ve cihazları imalatı, (37) Geri dönüşüm, (41) Suyun toplanması, arıtılması ve dağıtımı, (11) Ham petrol ve doğalgaz çıkarımı; saha arama ve tetkiki hariç, petrol ve gaz çıkarımı ile ilgili hizmet faaliyetleri, (13) Metal cevherler madenciliği.

Çalışan nüfusun NACE Rev. 1.1 kodlamasına göre faaliyet alanlarına dağılımı Şekil 1.4.1.4'te görülmektedir. Bu dağılıma göre 52 kodlu faaliyet (motorlu taşıtlar ve motosikletlerin dışında kalan perakende ticaret; kişisel ve ev eşyalarının tamiri) % 12,55 ile çalışan hanehalkının en çok dahil olduğu alan olarak görülmektedir.

Tablo 1.4.1.10 İstihdamın En Yüksek Olduğu 10 Faaliyet Alanı

NACE Kod	Tanım	Oran (%)
52	Motorlu taşıtlar ve motosikletlerin dışında kalan perakende ticaret; kişisel ve ev eşyalarının tamiri	12,56
1	Tarım, avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri	12,12
55	Oteller ve lokantalar	6,65
45	İnşaat	6,55
75	Kamu yönetimi ve savunma, zorunlu sosyal güvenlik	6,07
80	Eğitim	5,04
74	Diğer iş faaliyetleri	4,36
18	Giyim eşyası imalatı; kürkün işlenmesi ve boyanması	4,34
51	Motorlu taşıtlar ve motosikletler dışında kalan toptan ticaret ve ticaret komisyonculuğu	3,79
15	Gıda ürünleri ve içecek imalatı	3,35

Bu faaliyet alanını 01 koduyla tarım, avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri % 12,12'lik bir oranla takip etmektedir. ISCO-88 sınıflamasına göre de tarım ve hayvancılık ile ilgili mesleklerde çalışanlar istihdam edilenlerin yaklaşık % 10'unu oluşturmaktadır. Tarımı % 6,64'lük bir oranla 55 kodlu faaliyet alanı (oteller ve lokantalar) takip etmektedir. İlk 10 faaliyet alanı tanımları ve yüzdeleri tablo 1.4.1.10'da görülmektedir.

Bu faaliyet alanlarında çalışanların sosyal güvenlik durumları incelendiğinde (Tablo 1.4.1.11) sosyal güvenlik kayıdı olmayanların sosyal güvenlik kayıdı olanlara oranının en yüksek olduğu (2,99) faaliyet alanının tarım (01 kod) olduğu görülmektedir. İstihdamın en yoğun olduğu diğer 9 faaliyet alanında sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlıların kayıtsızlardan daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu faaliyetler arasında kayıtsızların en yüksek olduğu diğer 4 faaliyet alanı sırasıyla 0,78 oranla 55 kodlu faaliyet (oteller ve lokantalar) , 0,73 oranla 45 kodlu faaliyet (inşaat), 0,54 oranla 18 kodlu faaliyet (giyim eşyası imalatı; kürkün işlenmesi ve boyanması), ve 0,42 oranla 52 kodlu (motorlu taşıtlar ve motosikletlerin dışında kalan perakende ticaret; kişisel ve ev eşyalarının tamiri) faaliyet alanlarıdır.

Tablo 1.4.1.11 İstihdamın En Yüksek Olduğu 10 Faaliyet Alanında Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu

NACE 1.1 KOD	Sosyal Güvenlik Kuruluşuna		
	Kayıtlı (%)	Kayıtsız (%)	Kayıtsız/Kayıtlı Oranı
Motorlu taşıtlar hariç perakende ticaret; kişisel ve ev eşyalarının tamiri (52)	70,48	29,52	0,42
Tarım, avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri (01)	25,07	74,93	2,99
Oteller ve lokantalar (55)	56,19	43,81	0,78
İnşaat (45)	57,7	42,3	0,73
Kamu yönetimi ve savunma, zorunlu sosyal güvenlik (75)	95,01	4,99	0,05
Eğitim (80)	94	6	0,06
Diğer iş faaliyetleri (74)	86,32	13,68	0,16
Giyim eşyası imalatı; kürkün işlenmesi ve boyanması (18)	65,11	34,89	0,54
Motorlu taşıtlar hariç toptan ticaret ve ticaret komisyonculuğu (51)	79,21	20,79	0,26
Gıda ürünleri ve içecek imalatı (15)	76,44	23,56	0,31

Tablo 1.4.1.12’de istihdamın en yüksek olduğu 10 faaliyet alanında çalışanların yaş dağılımına bakıldığında beklenebileceği gibi en yüksek oranların 25-54 yaş grubu arasında olduğu gözlemlenmektedir. 25-54 yaş aralığının en fazla istihdam edildiği alan % 94,10 ile 75 kodlu kamu yönetimi ve savunma, zorunlu sosyal güvenlik faaliyetleri olarak görülmektedir. 55 yaş üstü çalışanların en ağırlıklı olduğu alan % 25,38 ile 01 kodlu tarım faaliyetleri, genç nüfusun en fazla istihdam edildiği faaliyet alanı ise % 27,66 ile 55 kodlu otelcilik ve lokantacılıktır.

Tablo 1.4.1.12: İstihdamın En Yüksek Olduğu 10 Faaliyet Alanında Yaş Dağılımı

NACE 1.1 KOD	Yaş Dağılım Oranları (%)		
	15-24	25-54	55+
Motorlu taşıtlar hariç perakende ticaret; kişisel ve ev eşyalarının tamiri (52)	21,56	71,54	6,9
Tarım, avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri (01)	7,31	67,31	25,38
Oteller ve lokantalar (55)	27,66	64,48	7,86
İnşaat (45)	9,51	83,7	6,79
Kamu yönetimi ve savunma, zorunlu sosyal güvenlik (75)	2,9	94,1	3
Eğitim (80)	3,25	91,48	5,28
Diğer iş faaliyetleri (74)	7,82	82,67	9,51
Giyim eşyası imalatı; kürkün işlenmesi ve boyanması (18)	19,09	75,68	5,23
Motorlu taşıtlar hariç toptan ticaret ve ticaret komisyonculuğu (51)	12,22	84,13	3,65
Gıda ürünleri ve içecek imalatı (15)	17,3	78,22	4,48

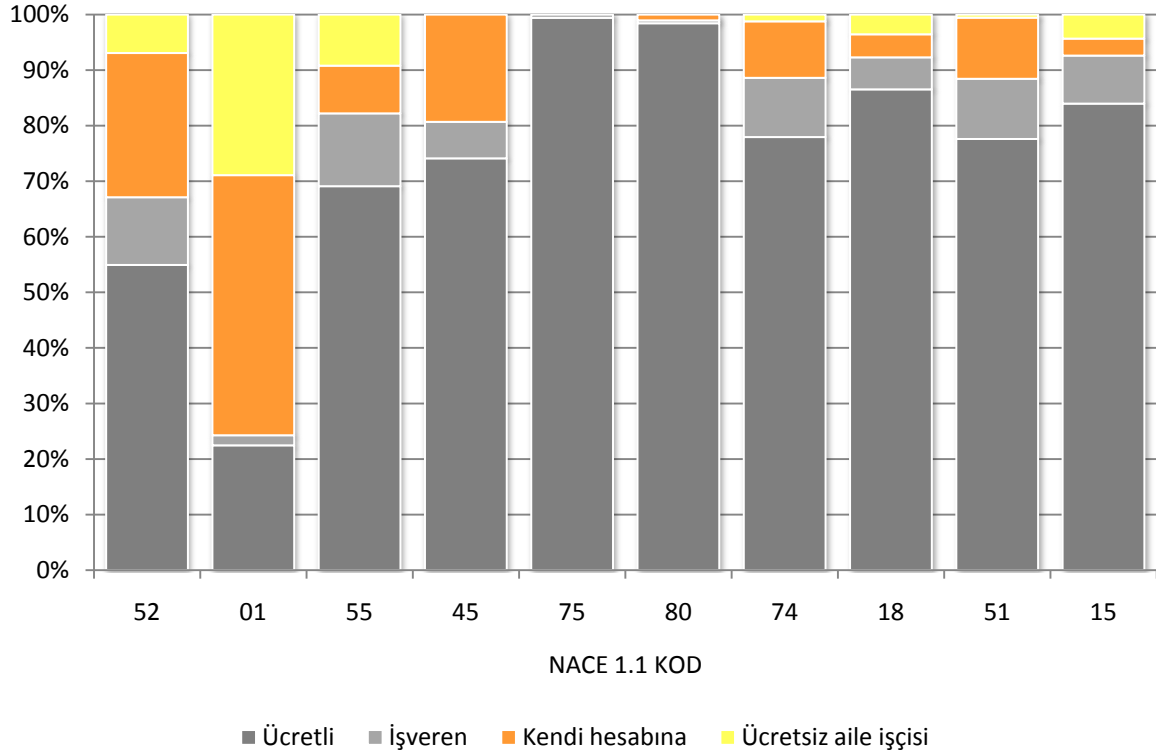
Eğitim dağılımına bakıldığında (Tablo 1.4.1.13) istihdamın en yüksek olduğu 10 faaliyet içinde eğitimli çalışan oranının en yüksek olduğu alan beklenebileceği gibi 80 koduyla eğitimidir (% 10,97 ile yüksek lisans/ doktora, % 71,54 ile yüksek okul veya fakülte). Bu alanı 75 koduyla kamu yönetimi ve savunma, zorunlu sosyal güvenlik faaliyet alanı (% 3,54 ile yüksek lisans/ doktora, % 41,81 yüksek okul veya fakülte) takip etmektedir. Bir okul mezunu olmayanları en çok kapsayan faaliyetler % 14,34 oranı ile giyim eşyası imalatı; kürkün işlenmesi ve boyanması (18 kod) ve bunu takiben % 12,57 ile tarım faaliyet alanıdır (01 kod).

Tablo 1.4.1.13: İstihdamın En Yüksek Olduğu 10 Faaliyet Alanında Çalışanların Eğitim Durumu

NACE 1.1 KOD*	Bir okul Bitirmemiş (%)	İlkokul (%)	İlköğretim (%)	Ortaokul (%)	Genel Lise (%)	Mesleki veya Teknik lise (%)	Yüksekokul veya fakülte (%)	Yüksek lisans/doktora (%)
52	3,12	32,97	9,81	8,47	22,39	10,21	12,55	0,18
1	12,57	71,89	4,78	5,26	1,8	1,71	1,99	0
55	2,88	42,48	15,68	10,89	13,43	7,71	6,93	0
45	7,45	55,46	1,97	10,14	7,48	7,95	9,18	0,37
75	1,99	14,00	0	9,27	19,43	9,97	41,81	3,54
80	0	5,46	0,57	1,27	4,54	5,66	71,54	10,97
74	3,35	24,52	3,83	9	15,56	11,42	29,92	2,4
18	14,34	42,45	6,23	15,88	7,86	6,99	6,24	0
51	2,87	35,00	5,11	11,73	15,69	9,63	19,37	0,59
15	3,29	42,74	10,56	7,76	10,47	15,69	9,49	0

*(52)Motorlu taşıtlar hariç perakende ticaret; kişisel ve ev eşyalarının tamiri, (01)Tarım, avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri, (55) Oteller ve lokantalar, (45) İnşaat, (75) Kamu yönetimi ve savunma, zorunlu sosyal güvenlik,(80) Eğitim,(74)Diğer iş faaliyetleri, (18)Giyim eşyası imalatı; kürkün işlenmesi ve boyanması, (51)Motorlu taşıtlar hariç toptan ticaret ve ticaret komisyonculuğu, (15)Gıda ürünleri ve içecek imalatı.

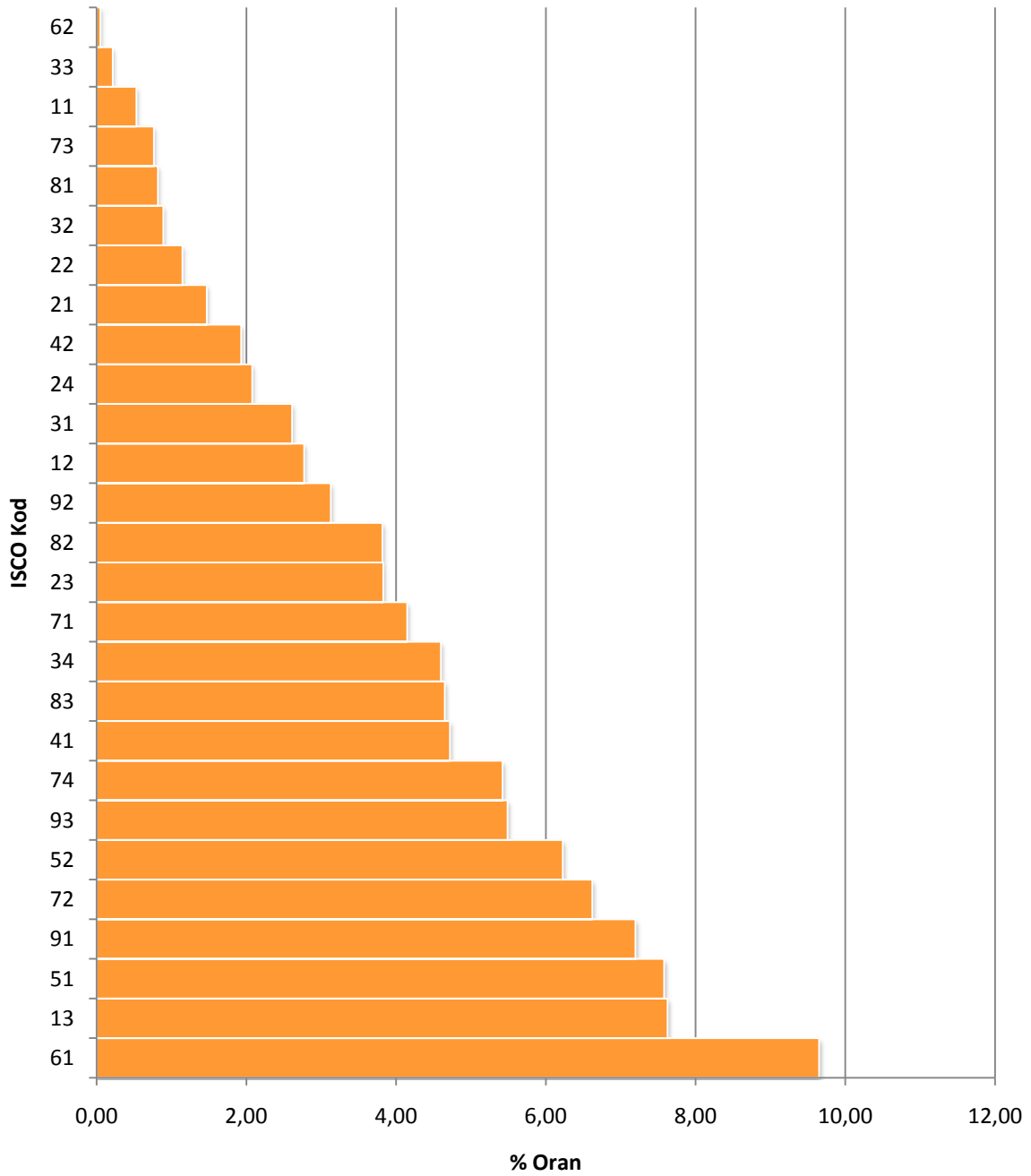
Şekil 1.4.1.5 İstihdamın En Yüksek Olduğu 10 Faaliyet Alanında Çalışan Statüsü



*(52)Motorlu taşıtlar hariç perakende ticaret; kişisel ve ev eşyalarının tamiri, (01)Tarım, avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri , (55) Oteller ve lokantalar, (45) İnşaat, (75) Kamu yönetimi ve savunma, zorunlu sosyal güvenlik,(80) Eğitim,(74)Diğer iş faaliyetleri, (18)Giyim eşyası imalatı; kürkün işlenmesi ve boyanması, (51)Motorlu taşıtlar hariç toptan ticaret ve ticaret komisyonculuğu, (15)Gıda ürünleri ve içecek imalatı.

Şekil 1.4.1.5 istihdamın en yüksek olduğu 10 faaliyet alanında çalışanların statü olarak oranlarını göstermektedir. Ücretli çalışanın en fazla olduğu alanlar 75 ve 80 kodlarıyla kamu yönetimi ve eğitim faaliyetleridir. Ücretlileri en az kapsayan faaliyet alanı ise 01 koduyla tarım olarak gözlemlenmektedir. İşveren statüsünde çalışanlar en çok 52 ve 55 kodlarıyla otelcilik, lokanta ve perakende ticaret ile kişisel ve ev eşyalarının tamir alanlarındadır. Kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların en çok tarım faaliyet alanında olduğu görülmektedir.

Şekil 1.4.1.6 İstihdam Edilenlerin Meslek Gruplarına Dağılımı



* (61) Pazara Yönelik Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları, (13) Küçük İşletme Sahipleri ve Müdürleri, (51) Kişisel Hizmetler ve Koruma Hizmetleri Veren Elemanlar, (91) Satış ve Hizmetler ile İlgili Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar, (72) Metal İşleme ve Makine ile İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar, (52) Modeller, Satış Elemanları ve Tanıtım Elemanları, (93) Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Sektörlerindeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar, (74) Diğer Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar, (41) Büro Elemanları, (83) Sürücüler ve Hareketli Makinelerin Operatörleri, (34) Diğer Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları, (71) Maden Çıkarımı ve İnşaatla İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar, (23) Eğitim Bilimleri ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları, (82) Makine Operatörleri ve Montajcılar, (92) Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Sektörlerindeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar, (12) Şirket Müdürleri, (31) Fizik ve Mühendislik Bilimleri ile İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları, (24) Diğer Profesyonel Meslek Mensupları, (42) Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar, (21) Fizik, Matematik ve Mühendislik Bilimleri ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları, (22) Yaşam Bilimleri ve Sağlık ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları, (32) Yaşam Bilimleri ve Sağlık ile İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları, (81) Sabit Tesis Operatörleri, (73) Hassas İşlerde, El Sanatları ve Basım ile İlgili İşlerde Çalışanlar, (11) Kanun Yapıcılar ve Üst Düzey Yöneticiler, (33) Eğitim Bilimleri ile İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları, (62) Kendi Geçimine Yönelik Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları

İstihdam edilenler içinde sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar % 16,85 ile en yüksek paya sahip meslek grubunu oluşturmaktadır. Bu meslek grubunu % 15,72 ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar ve % 11,37 ile kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler takip etmektedir. Bu dağılımda dikkati çeken bir nokta işsizler tarafından en çok iş aranan meslek grubu olan büro ve müşteri hizmetleri elemanlarının silahlı kuvvetler mensupluğundan sonra en küçük paya sahip olmasıdır. Çalışanların sadece % 6,61'i büro ve müşteri hizmetleri ile ilgili işlerde çalışmaktadır. Oysa ki işsizlerin en çok iş aradığı meslek grubu da budur. (Bkz. Tablo 1.4.1.29)

Tablo 1.4.1.14 İstihdam Edilenlerin Yoğunlaştığı ilk 5 meslek

Kod	Meslek	%
61	Pazara Yönelik Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	9,59
13	Küçük İşletme Sahipleri ve Müdürleri	7,58
51	Kişisel Hizmetler ve Koruma Hizmetleri Veren Elemanlar	7,58
91	Satış ve Hizmetler İle İlgili Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	7,15
72	Metal İşleme ve Makine İle İlgili İşlerde Çalışan Sanatkârlar	6,58

Tablo 1.4.1.14 istihdam edilenlerin en çok yoğunlaştığı 5 mesleği göstermektedir. İstihdam edilenlerin en büyük kısmını % 9,59'luk pay ile pazara yönelik nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları oluşturmaktadır. Hem küçük işletme sahipleri ve müdürleri hem de kişisel hizmetler ve koruma hizmetleri veren elemanlar toplam istihdam edilenler içinde % 7,58'lik bir paya sahiptir. Bu üç meslekle birlikte satış ve hizmetler ile ilgili nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilenlerin ve de metal işleme ve makine ile ilgili işlerde çalışan sanatkarların toplamı bütün istihdam edilenlerin % 38,48'ini oluşturmaktadır.

Tablo 1.4.1.15 İstihdam Edilen Erkeklerin Yoğunlaştığı İlk 5 Meslek ve Toplam Erkek İstihdamı İçindeki Payları

Kod	Meslek	%
13	Küçük İşletme Sahipleri ve Müdürleri	8,89
72	Metal İşleme ve Makine ile İlgili İşlerde Çalışan Sanatkârlar	8,68
61	Pazara Yönelik Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve su ürünleri çalışanları	8,68
51	Kişisel Hizmetler ve Koruma Hizmetleri Veren Elemanlar	7,99
83	Sürücüler ve Hareketli Makinelerin Operatörleri	6,23

Tablo 1.4.1.15 istihdam edilen erkeklerin en büyük kısmının küçük işletme sahibi ve müdürü olarak çalıştığını ortaya koymaktadır. Hem pazara yönelik nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanlarının hem de metal işleme ve makine ile ilgili işlerde çalışan sanatkarların payı toplam erkek istihdamı içinde % 8,68'dir. Sürücüler ve hareketli makinelerin operatörleri ile kişisel hizmetler ve koruma hizmetleri veren elemanların erkek istihdamı içindeki payları sırasıyla % 7,99 ve % 6,23'tür. Bütün istihdam edilenler ile erkeklerin yoğunlaştığı ilk 5 meslek sadece bir meslek dışında aynıdır. Bu sonuç erkeklerin tüm istihdamın içindeki payı % 73,80 olduğu için şaşırtıcı değildir.

Tablo 1.4.1.20 İstihdam Edilen Kadınların Yoğunlaştığı İlk 5 Meslek ve Toplam Kadın İstihdamı İçindeki Payları

Kod	Meslek	%
61	Pazara Yönelik Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	12,16
91	Satış ve Hizmetler ile İlgili Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	10,09
23	Eğitim Bilimleri ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	10,07
52	Modeller, Satış Elemanları ve Tanıtım Elemanları	7,38
92	Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Sektörlerindeki Niteliksiz İşlerde	7,03

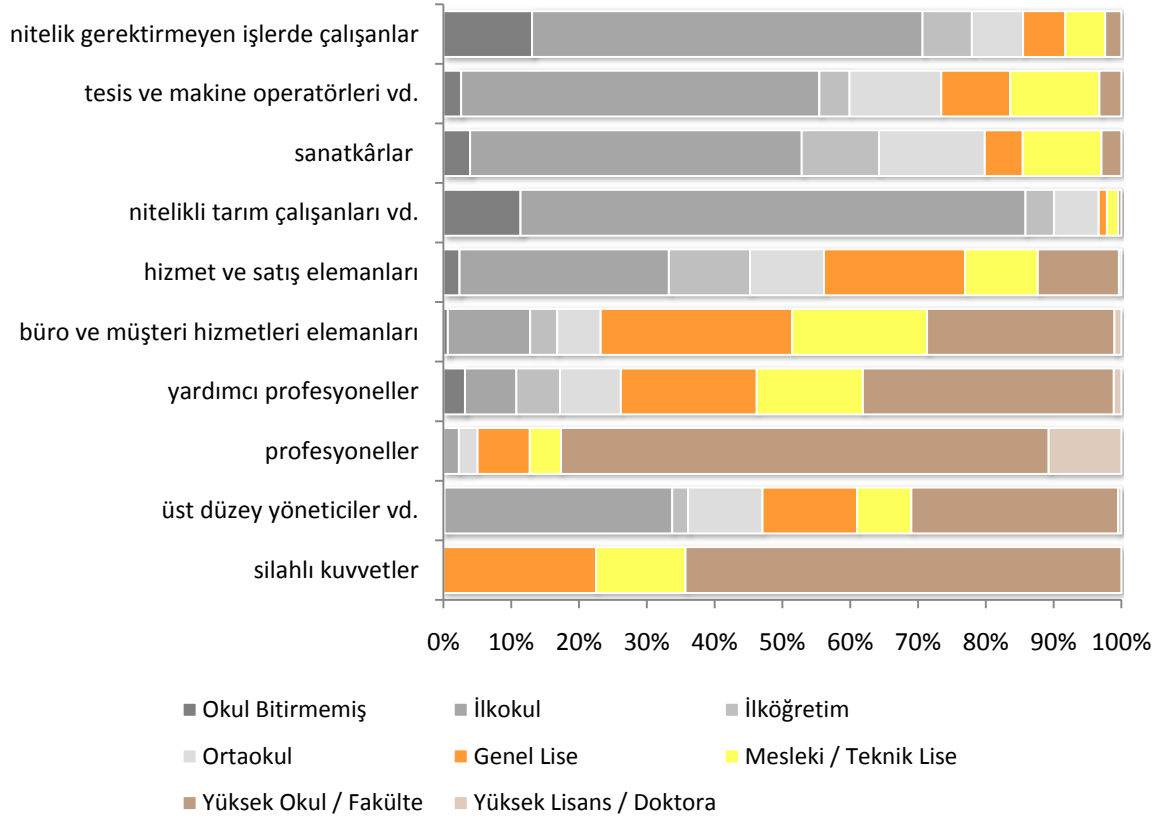
Tablo 1.4.1.20 istihdam edilen kadınların yoğunlaştığı ilk 5 mesleğin toplam kadın istihdamı içindeki paylarını göstermektedir. İstihdam edilen kadınların yaklaşık % 20,16'sı tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri sektörlerinde çalışmaktadır. Bu sektörlerde istihdam edilen kadınların % 12,16'sı nitelikli işlerde, % 7,38'i ise niteliksiz işlerde, % 10,09'u satış ve hizmetler (temizlik, kapıcılık v.b) ile ilgili nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. Eğitim bilimleri ile ilgili profesyonel mesleklerde çalışan kadınların payı toplam kadın çalışanların % 10,07'sidir. Yani istihdam edilen kadınların önemli bir bölümünün yüksek okul, üniversite, lise, ilköğretim kurumlarında ya da özel eğitim kurumlarında eğitimci olarak çalışmayı tercih ettiği görülmektedir.

Erkeklerin yoğunlaştığı ilk üç meslek grubu sırasıyla sanatkarlık ve ilgili işler, hizmet ve satış elemanlığı ve nitelik gerektirmeyen işlerdir. İstihdam edilen erkeklerin sırasıyla en az silahlı kuvvetler, büro ve müşteri hizmetleri ve profesyonel mesleklerde yoğunlaştığı görülmektedir.

İstihdam edilen kadınların yoğunlaştığı ilk üç meslek grubu nitelik gerektirmeyen işler, profesyonel meslekler ve hizmet ve satış elemanlığıdır. Kadınların erkeklerle karşılaştırıldığında görece öne çıktığı meslek grubu profesyonel meslek mensuplarıdır.

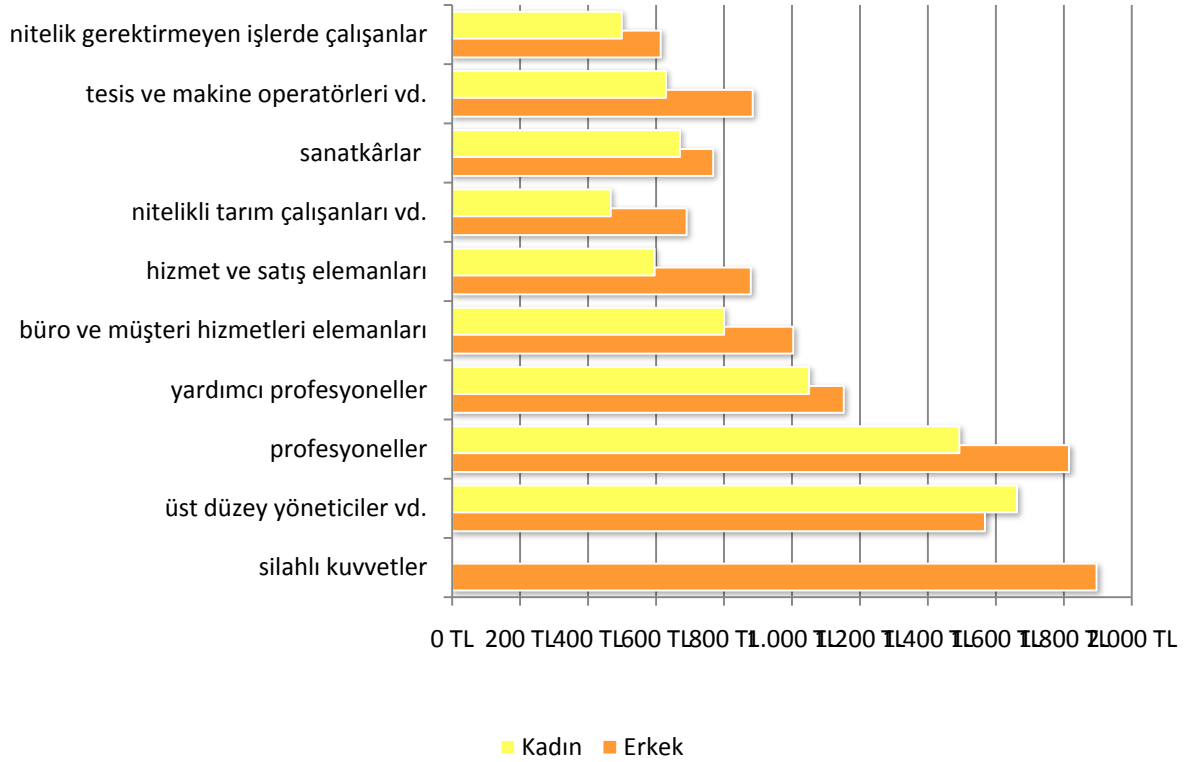
Kadınların en az tesis ve makine operatörlüğü ve montajcılığında ve sanatkarlık gerektiren işlerde yoğunlaştığı görülmektedir.

Şekil 1.4.1.7 İstihdam Edilenlerin Meslek Yönelimlerine Göre Eğitim Durumlarının Yüzde Dağılımı



Şekil 1.4.1.7 istihdam edilenlerin meslek yönelimlerine göre eğitim durumlarının yüzde dağılımını göstermektedir. Nitelik gerektirmeyen işlerde ve sanatkarlıkla ve tesis ve makine operatörlüğü ve montajcılığı ilgili mesleklerde çalışanların büyük çoğunluğu bir okul bitirmemiş veya ilköğretim mezunudur. Hizmet ve satış elamanlığı, büro ve müşteri hizmetleri ve yardımcı profesyoneller ile ilgili mesleklerde her eğitim düzeyinden çalışanın olduğu gözlemlenmektedir. Profesyonel mesleklerde yüksek okul/fakülte mezunu çalışanların ağırlıklı olduğu görülmektedir. Yüksekokul/fakülte mezunlarının çok az bir yüzdeyle de olsa nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştıkları gözlemlenmektedir. Nitelikli tarım, hayvancılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanlarının ilköğretim mezunu olduğu ya da herhangi bir okul bitirmemiş olduğu görülmektedir. Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanların sadece % 11,63'ü mesleki veya teknik lise mezunudur. Benzer şekilde tesis ve makine operatörleri ve montajcılarının % 13,14'ü mesleki veya teknik lise mezunudur.

Şekil 1.4.1.8 ISCO- 88 Meslek Gruplarına ve Cinsiyete Göre Çalışanların Ücretleri



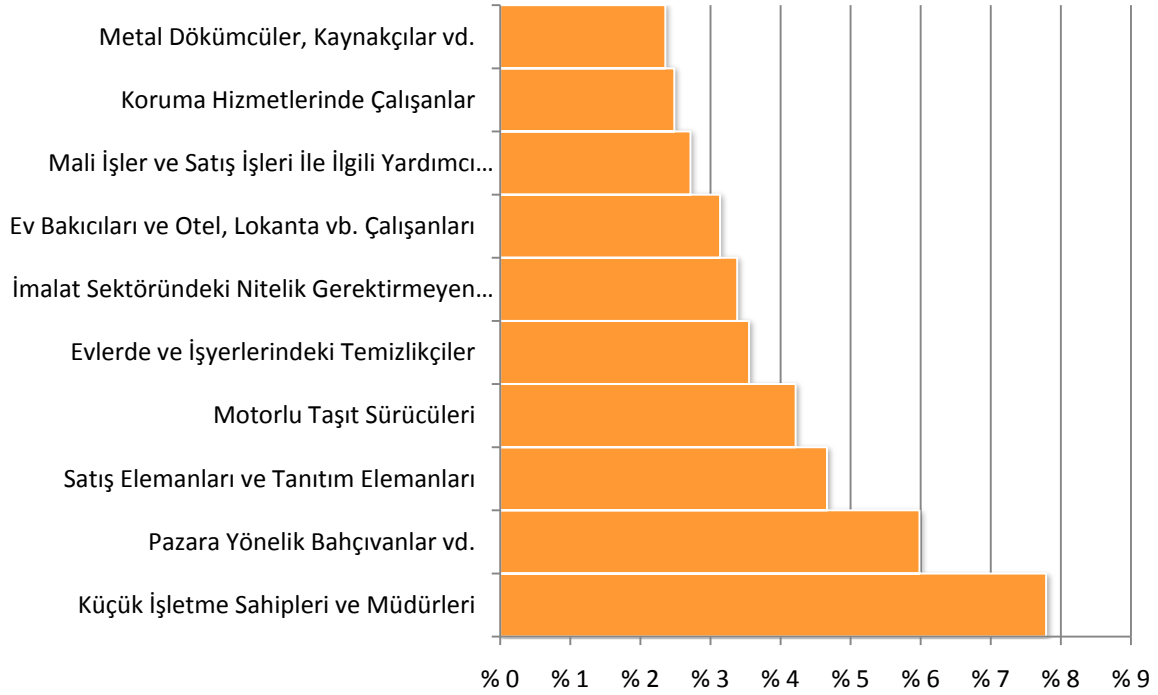
Ücretsiz aile işçileri dışında istihdam edilenlerin ISCO-88 meslek gruplarına göre ortalama net aylık nakdi geliri hesaplanmıştır. Şekil 1.4.1.8 ISCO- 88 Meslek Gruplarına göre erkek ve kadın istihdam edilenlerin ortalama net aylık gelirini göstermektedir.

Kadın çalışanların aylık ortalama gelirlerinin mesleki gruplar arasında dağılımı açısından büyük farklar vardır. Kanun koyucular, yöneticiler ve profesyonel meslek sahipleri olarak iş hayatında yer alan kadınların aylık ortalama gelirleri erkeklerinkinden daha yüksektir. Nitelik ihtiyacı azaldıkça yani grafikte dikey eksenle aşağıdan yukarıya doğru kadınların aylık ortalama gelirlerinde belirgin bir düşüş olmaktadır.

Benzer bir eğilim erkeklerde de gözlemlenmektedir. Ancak erkeklerin daha yüksek gelir sağlayan mesleklerde faaliyet göstermeleri ve nitelik gerektirmeyen mesleklerde bile kadınlardan daha fazla aylık ortalama gelir elde etmeleri işgücü piyasasında cinsiyet açısından bir ücret dengesizliğini göstermektedir.

Aşağıda istihdam edilenlerin ISCO-88 meslek sınıflandırmasına göre üçlü ve dörtlü kodlarla tanımlanmış daha ayrıntılı bir analizi yapılmaktadır. Şekil 1.4.1.9 istihdam edilenlerin yoğunlaştığı ilk 10 mesleği göstermektedir. Bu istihdam edilenler toplam istihdamın % 45,94'ünü oluşturmaktadır. İstihdam edilenlerin yoğunlaştığı ilk üç meslek sırasıyla küçük işletme sahipleri ve müdürleri, bitkisel ürün yetiştiricileri ve satış ve tanıtım elemanlarıdır.

Şekil 1.4.1.9 ISCO-88 Üçlü Kodlara göre İstihdam Edenlerin Yoğunlaştığı İlk 10 Meslek



İstihdam edilenlerin % 4,21'ini motor ve taşıt sürücüler, % 3,55'ini evlerde ve işyerlerinde çalışan temizlikçiler, % 3,38'ini imalat sektöründeki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 1.4.1.21 ve 1.4.1.22 erkek ve kadın istihdamının yoğunlaştığı ilk 5 mesleği sıralamakta ve her meslekte istihdam edilen erkek ve kadın sayısının toplam erkek ve kadın istihdamı içindeki yüzde payını göstermektedir. İlk 5 meslekte istihdam edilen kadınlar toplam kadın istihdamının % 31,77'sini, erkekler ise toplam erkek istihdamının % 28,61'ini oluşturmaktadır.

Tablo 1.4.1.21 ISCO-88 Üçlü Kodlara göre Erkek İstihdam Edilenlerin Yoğunlaştığı İlk 5 Meslek

Kod	Meslek	%
131	Küçük İşletme Sahipleri ve Müdürleri	9,03
611	Pazara Yönelik Bahçıvanlar ve Bitkisel Ürün Yetiştiricileri	6,57
832	Motorlu Taşıt Sürücüleri	5,46
522	Satış Elemanları ve Tanıtım Elemanları	4,17
512	Ev Bakıcıları ve Otel, Lokanta vb. Yerlerde Hizmet Veren Elemanlar	3,37

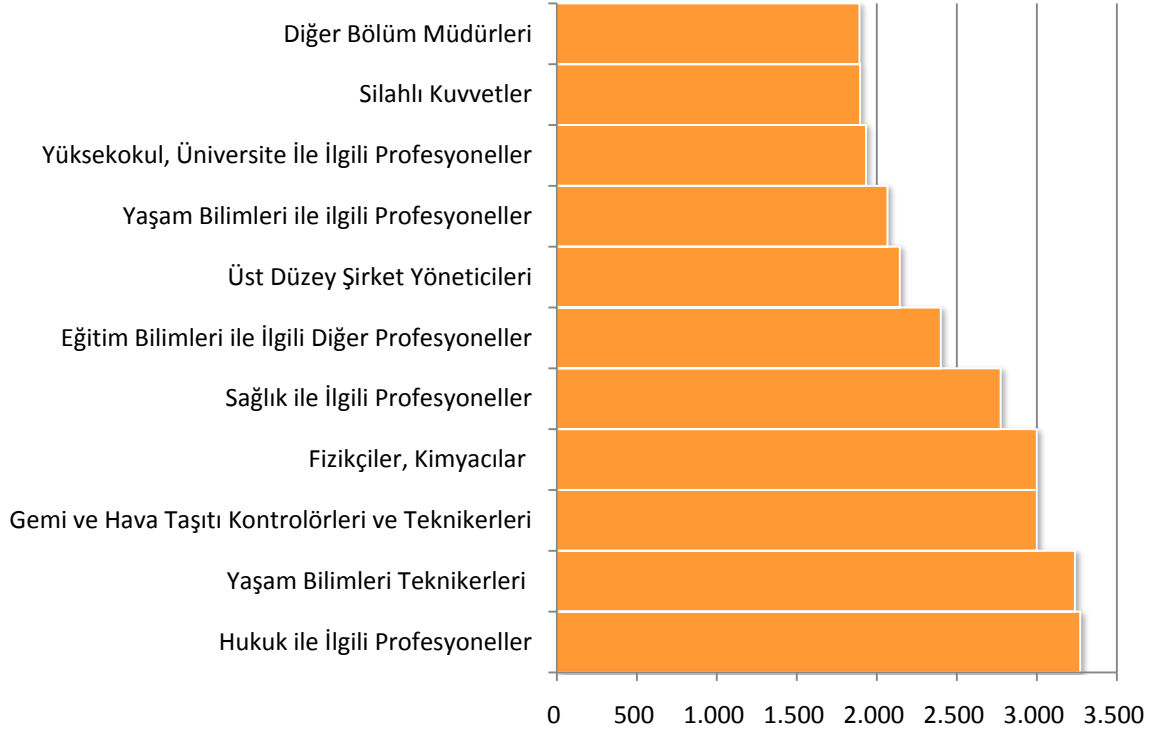
Satış ve tanıtım elemanları hem erkek hem kadın istihdamında yoğunlaşılan ilk 5 meslek içindedir. Erkeklerin en çok küçük işletme sahibi ve müdürü olduğunu, en çok da toptan ve perakende sektörlerinde işletme sahibi ve müdür olduklarını söyleyebiliriz. Kadınlar en çok ev ve işyerlerinde temizlikçi olarak çalışmaktadırlar. Kadın istihdamının % 6,50'sini ortaöğretim kurumlarındaki eğitimcilerin oluşturması dikkate değerdir.

Tablo 1.4.1.22 ISCO-88 Üçlü Kodlara göre Kadın İstihdam Edilenlerin Yoğunlaştığı İlk 5 Meslek

Kod	Meslek	%
913	Evlerde ve İşyerlerinde Çalışan Temizlikçiler vb. Elemanlar	9,03
232	Ortaöğretim İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	6,5
522	Satış Elemanları ve Tanıtım Elemanları	6,31
921	Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Sektörlerindeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	5,18
932	İmalat Sektöründeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	4,74

15-24 yaş arasındaki istihdam edilen gençlerin % 8,32'si motor ve taşıt sürücüsü, % 6,39'u mali işler ve satış işleri ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensubu, % 6,29'u satış ve tanıtım elemanı, % 6,28'i küçük işletme sahibi ve müdürü, % 3,97'si evlerde ve işyerlerinde temizlikçi olarak çalışmaktadır.

Şekil 1.4.1.10 ISCO-88 Üçlü Kodlara göre En Yüksek Gelir Getiren 10 Meslek



Şekil 1.4.1.10 hukuk ile ilgili profesyonel meslek mensupları, gemi ve hava taşıtı kontrolörleri ve teknikerleri, sağlık bilimleri ile ilgili profesyonel meslek mensupları, (tıp doktorları, diş hekimleri vs.) ve fizikçiler ve kimyacıların en fazla geliri kazandığını göstermektedir.

Tablo 1.4.1.23 bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı ve 500’den az kişinin çalıştığı bir özel sektör şirketinde ücretli olarak istihdam edilenlerin yoğunlaştığı ilk 5 mesleği göstermektedir.

Tablo 1.4.1.23 Özel Sektörde İstihdam Edilenlerin Yoğunlaştığı ilk 5 meslek

Kod	Meslek	%
72	Metal İşleme ve Makine ile ilgili İşlerde Çalışan Sanatkârlar	8,79
93	Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Sektörlerindeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	8,36
52	Modeller, Satış Elemanları ve Tanıtım Elemanları	7,92
91	Satış ve Hizmetler ile ilgili Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	7,77
82	Makine Operatörleri ve Montajcılar	7,38

Bu 5 meslekte istihdam edilenler sözkonusu kriterlere sahip istihdam edilenlerin %40,24’ünü oluşturmaktadır. Söz konusu kriterlere sahip istihdam edilenlerin en büyük kısmını %8,79’luk

pay ile metal işleme ve makine ile ilgili işlerde çalışan sanatkârlar oluşturmaktadır. Madencilik, inşaat, imalat ve ulaştırma sektörlerindeki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar toplam içinde %8,36'lık bir paya sahiptir. Bu tablo nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların önemli bir paya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu tablodaki beş mesleğin tüm istihdam edilenlerin yoğunlaştığı ilk 5 meslekten farklı olduğu dikkatten kaçmamalıdır.

Tablo 1.4.1.24 Özel Sektörde İstihdam Edilen Erkeklerin Yoğunlaştığı ilk 5 meslek

Kod	Meslek	%
72	Metal işleme ve Makine ile ilgili İşlerde Çalışan Sanatkârlar	11,23
93	Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Sektörlerindeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	8,76
83	Sürücüler ve Hareketli Makinelerin Operatörleri	8,01
52	Modeller, Satış Elemanları ve Tanıtım Elemanları	7,52
51	Kişisel Hizmetler ve Koruma Hizmetleri Veren Elemanlar	7,23

Tablo 1.4.1.24 bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı ve 500'den az kişinin çalıştığı özel sektör kurumlarında ücretli olarak istihdam edilen erkeklerin en büyük kısmının elektrikli ve elektronik donanım ile ilgili bakım ve onarım işlerinde çalıştığını ortaya koymaktadır. Metal işleme ve makine ile ilgili işlerde çalışan sanatkârların Tablo 1.4.1.19'da bulunup bu tabloda olmaması bu meslekte istihdam edilenlerin çoğunun kayıtsız olarak çalıştığını ortaya koymaktadır.

Tablo 1.4.1.25 Özel Sektörde İstihdam Edilen Kadınların Yoğunlaştığı İlk 5 Meslek

Kod	Meslek	%
91	Satış ve Hizmetler ile ilgili Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	14,93
41	Büro Elemanları	11,56
52	Modeller, Satış Elemanları ve Tanıtım Elemanları	9,19
82	Makine Operatörleri ve Montajcılar	8,25
93	Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Sektörlerindeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	7,12

Tablo 1.4.1.25 sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı ve 500'den az kişinin çalıştığı özel sektör kurumlarında ücretli olarak istihdam edilen kadınların yoğunlaştığı ilk 5 mesleğin toplam içindeki paylarını göstermektedir. Bu tablodaki mesleklerde istihdam edilen kadınlar saydığımız kriterlere göre istihdam edilen toplam kadın sayısının % 51,02'idir. Kadınların yaklaşık % 14,93'ü satış ve hizmetler (temizlik, kapıcılık v.b) ile ilgili nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. Bu tabloda tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri

sektörlerinde çalışmakta olan kadınlar yer almamaktadır. Dolayısıyla büro elemanları, makine operatörleri ve montajcılar gibi Tablo 1.4.1.14'te yer almayan bazı mesleklerin önemli bir paya sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 1.4.1.26 ISCO-88 Üçlü Kodlara göre Özel Sektörde İstihdam Edilenlerin Yoğunlaştığı ilk 5 meslek

Kod	Meslek	%
522	Satış Elemanları ve Tanıtım Elemanları	7,77
932	İmalat Sektöründeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	5,65
832	Motorlu Taşıt Sürücüler	5,01
341	Mali İşler ve Satış İşleri ile ilgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	4,39
913	Evlerde ve İşyerlerinde Çalışan Temizlikçiler vb. Elemanlar	3,72

Daha ayrıntılı olarak ISCO-88 üçlü meslek kodlarına göre özel sektörde istihdam edilenlerin yoğunlaştığı ilk 5 mesleğe bakıldığında satış elemanları ve tanıtım elemanlarının % 7,77'lik bir paya sahip olduğu görülmektedir. Hem erkekler hem de kadınlar imalat sektöründeki nitelik gerektirmeyen işlerde, özellikle elle paketleme ve diğer imalat işlerinde çalışmaktadırlar. Motorlu taşıt sürücüler sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı ve 500'den az kişinin çalıştığı özel sektör kurumlarında ücretli olarak istihdam edilenlerin içinde %5,01'lik bir paya sahiptir ve bu sürücülerin arasında kamyon, çekici ve tır sürücülerin sayısı daha fazladır. Kadınlar motorlu taşıt sürücülüğü mesleğinde istihdam edilmemektedirler.

Mali işler ve satış işleri ile ilgili yardımcı profesyonel işlerde istihdam edilenlerin payı %4,39'dur. Bu işlerde istihdam edilenlerin bir çoğu teknik ve ticari satış elemanıdır. Evlerde ve işyerlerinde çalışan temizlikçiler vb. elemanlardan neredeyse hepsi işyerlerinde çalışmaktadır. Bu da evde çalışan temizlikçilerin kayıtsız olarak herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmadan çalıştıklarını göstermektedir. Sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı ve 500'den az kişinin çalıştığı özel sektör kurumlarında ücretli olarak istihdam edilen kadınların en büyük kısmı büro, otel ve diğer işyerlerinde temizlikçi olarak çalışmaktadır. Kadınlar ayrıca dikiş makinesi operatörü muhasebe kayıtları ve defterleri tutan büro elemanı olarak da yoğun olarak istihdam edilmektedir.

Ağaç, tekstil, deri vb. malzemeleri kullanan el işi ustaları, hemşirelik ve ebelik ile ilgili profesyonel meslek mensupları ve kişisel bakım ve ilgili hizmetleri veren elemanlar sadece

kadıdır. Yüksekokul, üniversite ve daha ileri düzeyde eğitim ile ilgili profesyonel mesleklerde ve yaşam bilimleri ile ilgili profesyonel mesleklerde (mikrobiyoloji, patoloji, farmakoloji vb.) istihdam edilenlerin önemli bir kısmını kadınlar oluşturmaktadır.

Sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı ve 500'den az kişinin çalıştığı özel sektör kurumlarında ücretli olarak istihdam edilen 15-24 yaş arasındaki gençlerin %12,29'u satış ve tanıtım elemanı, %7,44'ü elle paketleme ve diğer imalat işlerinde olarak çalışmaktadır. Bu gençler daha sonra en fazla sırasıyla barmen, garson ve aşçı, teknik ve ticari satış temsilcisi ve metal dökümcüsü, kaynakçısı, metal inşaat malzemesi hazırlayıcısı olarak istihdam edilmektedir.

55 yaş üstünde olup istihdam edilenlerin %14,43'ü diğer bölüm müdürü (idari ve mali işler bölümü, personel ve endüstriyel ilişkiler bölümü, satışlar ve pazarlama bölümü vb. müdürü) olarak çalışmaktadırlar.

Şekil 1.4.1.11 ISCO-88 üçlü kodlara göre 500'den az kişinin çalıştığı özel sektör kurumlarında en yüksek ücreti sunan 10 mesleği göstermektedir. En fazla ücreti sırasıyla fizikçiler, kimyacılar ve ilgili meslek mensupları, yaşam bilimleri ile ilgili profesyoneller, sağlık ile ilgili profesyoneller özellikle tıp doktorları, üst düzey şirket yöneticileri ve de yüksek okul, üniversite ve daha ileri düzeyde eğitim ile ilgili profesyonel meslek mensupları kazanmaktadır.

Kadınlar genel olarak her meslekte erkeklerden ortalama olarak daha az ücret almaktadır. Kadın şirket müdürlerinin ortalama ücreti de erkeklerinkinden düşüktür. Fakat malzeme kayıtları ve taşımacılık ile ilgili büro elemanı olarak çalışan kadınlar ve diğer kişisel hizmetlerde çalışan kadınların (bayan ve erkek kuaförleri, güzellik uzmanları vb.) erkeklerden daha fazla ücret alması dikkate değerdir.

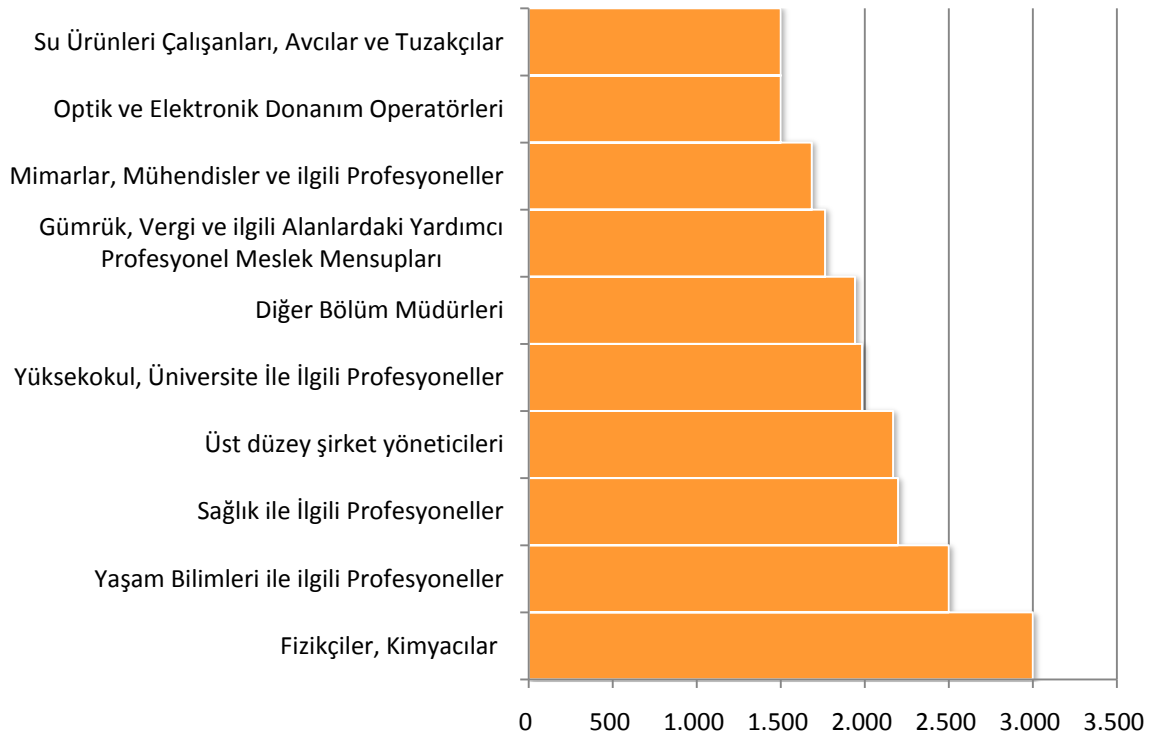
En fazla ortalama ücreti 25-54 yaş arasında istihdam edilenler almaktadır. Hem 15-24 yaş aralığında hem de 55 yaşın üstünde istihdam edilenlerden en fazla ortalama ücreti elde edenler diğer bölüm müdürleridir.

Ortalama elde edilen ücretle eğitim düzeyi arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Şekil 1.4.1.11 gösterilen 10 meslekten 8'inde istihdam edilenlerin hepsi yüksek okul/fakülte veya yüksek lisans/doktora mezunudur. Üst düzey şirket yöneticilerinin % 75,71'i ve diğer bölüm müdürlerinin % 56,15'i yüksek okul/fakülte veya yüksek lisans/doktora mezunudur.

Özellikle sanatkarlık ve tesis ve makine operatörlüğü ve montajcılığı ile ilgili mesleklerde daha çok istihdam edilmesi beklenen teknik ve mesleki lise mezunlarının sadece % 37,28'i bu mesleklerde çalışmaktadır. Teknik ve mesleki lise mezunları en çok satış ve tanıtım elemanı ve muhasebe kayıtları ve defterleri tutan büro elemanı olarak çalışmaktadır.

Yüksekokul/fakülte mezunları en çok sırasıyla mali işler ve satış işleri ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensubu, diğer bölümler müdürü ve mimar mühendis ve ilgili profesyonel meslek mensubu olarak istihdam edilmektedirler.

*Şekil 1.4.1.11 ISCO-88 Üçlü Kodlara göre en Yüksek Ücret Sunan 10 Meslek**



*500'den az kişinin çalıştığı özel sektör kurumları

Tablo 1.4.1.27 500'den az kişinin çalıştığı özel sektör kurumlarında ücretli olarak istihdam edilenlerin ISCO-88 meslek sınıflandırmasına göre sosyal güvenlik kuruluşlarına kayıtlılık yüzdelerini vermektedir. Ortalama sosyal güvenlik kuruluşlarına kayıtlılık yüzdesi %70,51'dir. Tablo sosyal güvenlik durumuna göre ilk beş ve son beş mesleği göstermektedir. Kanun yapımcılar ve üst düzey yöneticiler, şirket müdürleri ve yaşam bilimleri ve sağlık ile ilgili profesyonel meslek mensuplarının hepsi sosyal güvenlik kapsamında bulunmaktadır. Tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri sektörlerindeki niteliksiz işlerde

çalışanların sadece % 7,67'si sosyal güvenlik kapsamında bulunmaktadır. Eğitim bilimleri ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensuplarının sadece %23,21'i sosyal güvenlik kapsamındadır. Maden çıkarımı ve inşaatla ilgili işlerde çalışan sanatkârlar ve yaşam bilimleri ve sağlık ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensuplarının yarısından azı sosyal güvenlik kapsamında bulunmaktadır.

Tablo 1.4.1.27 Sosyal Güvenlik Durumuna göre İlk 5 ve Son 5 Meslek

Kod	Meslek	%
11	Kanun Yapıcılar ve Üst Düzey Yöneticiler	100
12	Şirket Müdürleri	100
22	Yaşam Bilimleri ve Sağlık İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	100
81	Sabit Tesis Operatörleri	94,63
21	Fizik, Matematik ve Mühendislik Bilimleri ile ilgili Profesyonel Meslek Mensupları	90,45
71	Maden Çıkarımı ve İnşaatla İlgili İşlerde Çalışan Sanatkârlar	49,18
32	Yaşam Bilimleri ve Sağlık İle İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	47,57
61	Pazara Yönelik Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	37,26
33	Eğitim Bilimleri İle İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	23,21
92	Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Sektörlerindeki Niteliksiz İşlerde Çalışanlar	7,69

Ortalama sosyal güvenlik kuruluşlarına kayıtlılık yüzdesi olan %70,51'in altında kalan ve tabloda gösterilmeyen diğer üç meslek ise hizmet ve satış elemanları, diğer sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar (gıda işleme, ağaç mobilya, tekstil ve giyim eşyası, ham deri ve ayakkabı ile ilgili işlerde çalışanlar) ve satış ve hizmetler ile ilgili nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlardır.

Tablo 1.4.1.28 İşyeri Büyüklüğüne göre Çalışanların Sosyal Güvenlik Durumları ve Aylık Ortalama Ücret

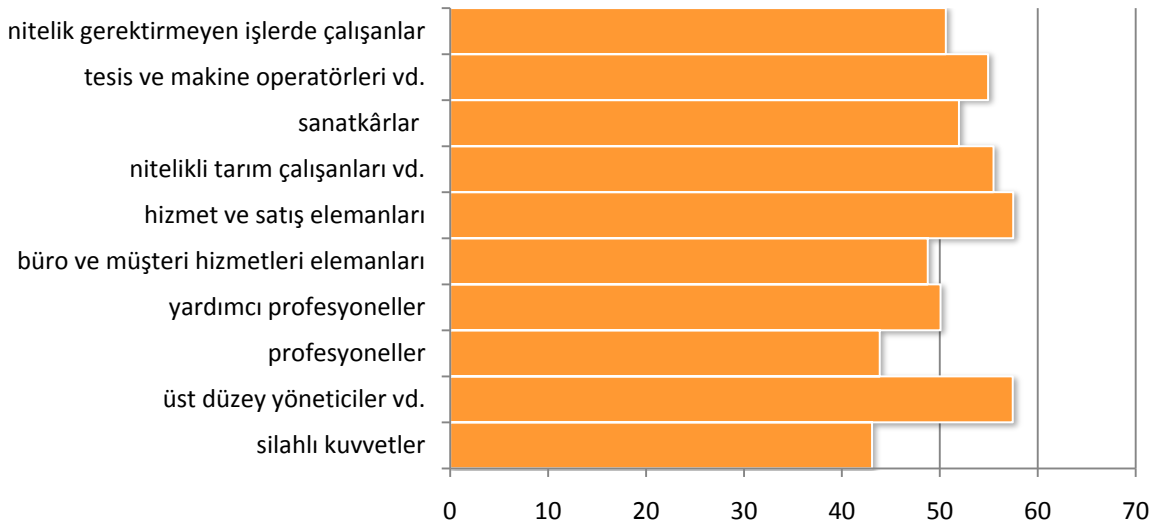
İşletme Büyüklüğü	Sosyal Güvenlik Kapsamı	Aylık Ortalama Ücret
1-9 (Mikro)	50,10%	671,16
10-24 (Küçük)	81,98%	910,42
25-49 (Küçük)	87,53%	974,96
50-249 (Orta)	92,25%	1.056,98
250-499 (Büyük)	94,90%	1.145,17
500+ (Büyük)	95,81%	1.260,32

Tablo 1.4.1.28 istihdam edilenlerin işyeri büyüklüğüne göre sosyal güvenlik durumunu ve aylık ortalama ücretlerini göstermektedir. Ücretsiz aile işçileri, işverenler ve kendi hesabına çalışanlar bu analize dahil edilmemiştir. Çalışanların sosyal güvenlik durumu çalıştıkları

işletmelerin büyüklüğü ile yakın ilişki içindedir. On kişiden daha az istihdama sahip mikro işletmelerde çalışanların sadece %50,10'u sosyal güvenlik kapsamında kalmaktadır. İşletme büyüklüğü arttıkça sosyal güvenlik kapsamında olma yüzdesi artmaktadır.

Aylık ortalama ücretle işletme büyüklüğü arasında da pozitif bir ilişki vardır. Dikkat çekici olan küçük işletmeler ve orta büyüklükteki işletmeler arasında ortalama aylık ücret açısından belirgin bir fark olmamasıdır. En yüksek aylık ortalama ücreti beş yüz veya daha fazla istihdama sahip işletmeler sunmaktadır.

Şekil 1.4.1.12 ISCO-88 Meslek Gruplarına Göre Ortalama Haftalık Çalışma Süresi

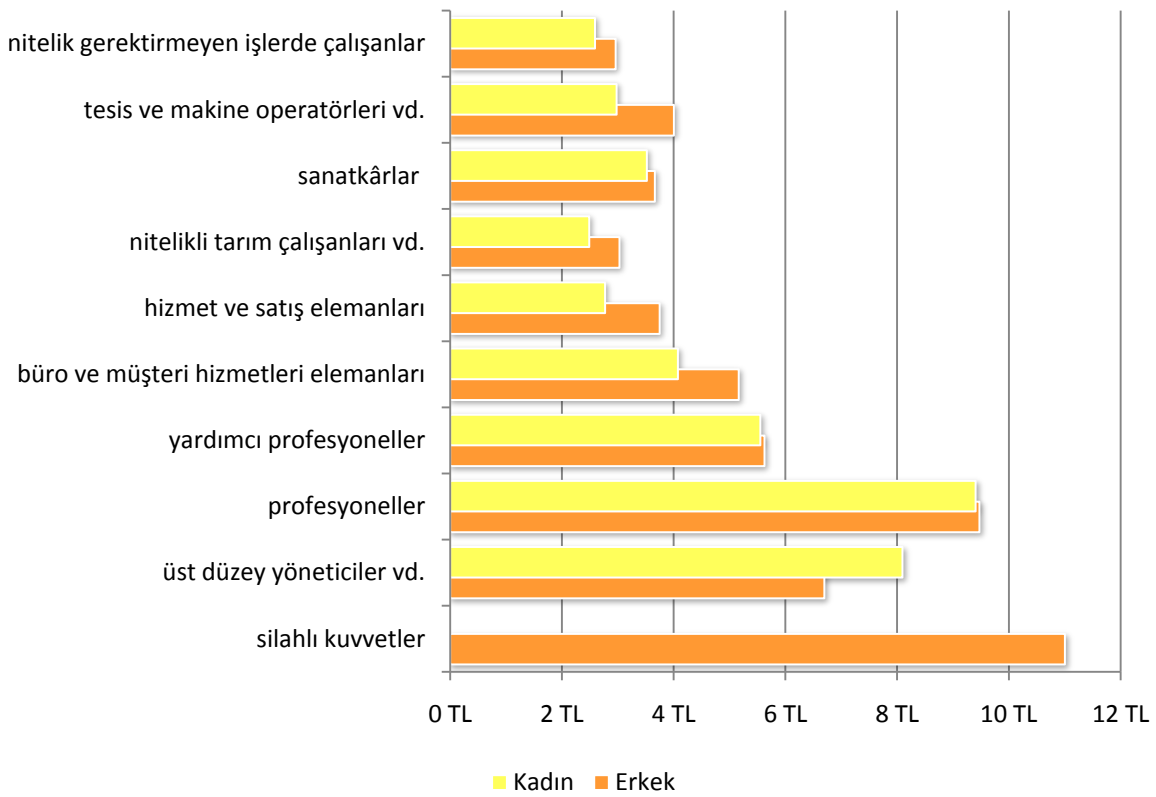


Şekil 1.4.1.12 ISCO-88 meslek gruplarına göre ortalama haftalık çalışma süresini göstermektedir. Profesyonel meslek ve silahlı kuvvetler mensuplarının ortalama haftalık çalışma süresi diğer meslek gruplarına göre daha azdır. Bu iki meslek grubu ile beraber yardımcı profesyonel meslek mensupları ve büro ve müşteri hizmetlerinde çalışanlar haftalık ortalama mesai saati olan 52 saatin altında çalışmaktadırlar. Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve şirket müdürleri, hizmet ve satış elemanları, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar ve nitelikli tarım çalışanları haftalık ortalama mesai saati olan 52 saatin üstünde çalışmaktadırlar.

Saat başına kazanılan ücret her meslek grubu için erkek ve kadın çalışanlar için ayrı ayrı hesaplanmış ve Şekil 1.4.1.13'da gösterilmiştir. Silahlı kuvvetler mensupları bir saatte 11 TL kazanarak en fazla saatlik ücreti elde etmektedirler. Profesyoneller, silahlı kuvvetler

çalışanlarından sonra en fazla saatlik ücreti elde eden meslek grubudur. Kadın profesyonel meslek çalışanları saat başına 9,41 TL, erkek profesyonel meslek mensupları ise 9,47 TL kazanmaktadır. Saat başına en yüksek üçüncü ücreti kazanan kanun yapıcılar ve üst düzey yöneticiler meslek grubunda, kadınlar erkeklerden daha fazla kazanmaktadır. En az saatlik ücret olan 2,49 TL'yi nitelikli tarım, avcılık, ormancılık ve su ürünleri kadın çalışanları kazanmaktadır. Erkekler kanun yapıcılar ve üst düzey yöneticiler haricinde her meslek grubunda kadınlardan daha fazla saat başına ücret elde etmektedir.

Şekil 1.4.1.13 ISCO-88 Meslek Grupları ve Cinsiyete Göre Saatlik Ücret



1.4.1.4 İşsizler

İşsizlerin iş aradığı meslekler ISCO-88 sınıflandırmasına göre gruplandırılmıştır. Aşağıdaki tablo ve şekiller işsizlerin meslek yönelimlerinin çeşitli faktörlere göre analizini sunmaktadır.

Tablo 1.4.1.29 işsizlerin en çok iş aradıkları 5 mesleği göstermektedir. İşsizlerin yaklaşık olarak yarısı bu 5 meslekte ve en büyük kısmı % 13,49 ile büro elemanı olma amacıyla iş aramaktadır. İşsizlerin % 11,05'i kişisel hizmet ve koruma hizmeti işlerinde, % 9,46'sı ise

satış ve hizmetler ile ilgili nitelik gerektirmeyen işlerde, %8,05'i ise madencilik, inşaat, imalat ve ulaştırma sektörlerindeki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmak istemektedir.

Tablo 1.4.1.29 En Çok İş Aranan 5 Meslek

Kod	Meslek	%
41	Büro Elemanları	13,49
51	Kişisel Hizmetler ve Koruma Hizmetleri Veren Elemanlar	11,05
91	Satış ve Hizmetler ile İlgili Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	9,46
93	Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Sektörlerindeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	8,05
83	Sürücüler ve Hareketli Makinelerin Operatörleri	7,38

Tablo 1.4.1.30 ve 1.4.1.31 sırasıyla işsiz erkek ve kadınların en çok iş aradığı 5 mesleği göstermektedir. Bu tablolarda işsizlerin kendi cinsiyet grupları içindeki iş arama yüzdeleri gösterilmiştir. İşsiz kadınların % 22,38'i büro elemanı olmak için iş ararken, % 15,63'ü satış ve hizmetler ile ilgili nitelik gerektirmeyen işlerde, özellikle ev ve iş yerlerinde temizlik elemanı olarak çalışma amacı ile iş aramaktadır. Erkek işsizler kadın işsizlerden farklı olarak sürücü ve hareketli makine operatörlüğü ile sanatkârlık gerektiren mesleklerde iş aramaktadır. Hem kadınlar hem de erkekler arasında en çok iş aranan iki meslekten birincisi kişisel hizmetler ve koruma hizmetleri, ikincisi ise madencilik, inşaat, imalat ve ulaştırma sektörlerindeki nitelik gerektirmeyen işlerdir. Erkekler inşaat ve imalat sanayinde, kadınlar ise imalat sektöründe elle paketleme ve diğer imalat işlerinde iş aramaktadırlar.

Tablo 1.4.1.30 İşsiz Erkeklerin En Çok İş Aradığı 5 Meslek ve Toplam Erkek İşsizler İçindeki Payları

Kod	Meslek	%
83	Sürücüler ve Hareketli Makinelerin Operatörleri	11,85
51	Kişisel Hizmetler ve Koruma Hizmetleri Veren Elemanlar	10,24
93	Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Sektörlerindeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	8,64
74	Diğer Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	7,9
72	Metal İşleme ve Makine ile İlgili İşlerde Çalışan Sanatkârlar	7,89

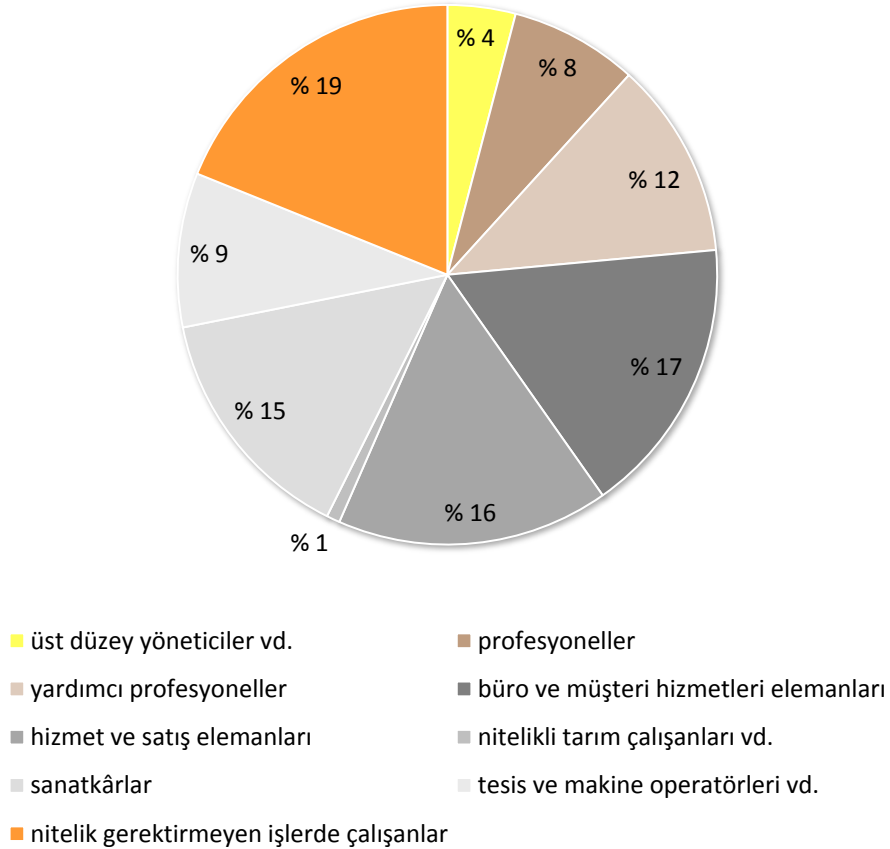
Şekil 1.4.1.14 işsizlerin meslek yönelimlerinin ISCO-88 meslek sınıflamasına göre 9 ana gruba dağılımını göstermektedir. İşsizler % 18,89 ile en çok nitelik gerektirmeyen işlerde iş aramaktadır. Büro ve müşteri hizmetleri elemanlığı % 16,70 ile ikinci en fazla iş aranan meslektir. İşsizlerin % 16,33'ü hizmet ve satış elemanı olmak üzere iş aramaktadır. Tarım, hayvancılık, ormancılık ve su ürünleri sektörlerinde nitelikli eleman olmak üzere iş arayanlar

sadece % 0,80'dir. İşsizlerin sadece % 4,08'i kanun yapıcısı, üst düzey yönetici ve müdür olmak üzere iş aramaktadır.

Tablo 1.4.1.31 Kadın İşsizlerin En Çok İş Aradığı 5 Meslek ve Toplam Kadın İşsizler İçindeki Payları

Kod	Meslek	%
41	Büro Elemanları	22,38
91	Satış ve Hizmetler ile İlgili Nitelik Gerektirmeyen İşler	15,63
51	Kişisel Hizmetler ve Koruma Hizmetleri Veren Elemanlar	12,26
93	Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Sektörlerindeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	7,18
42	Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	6,67

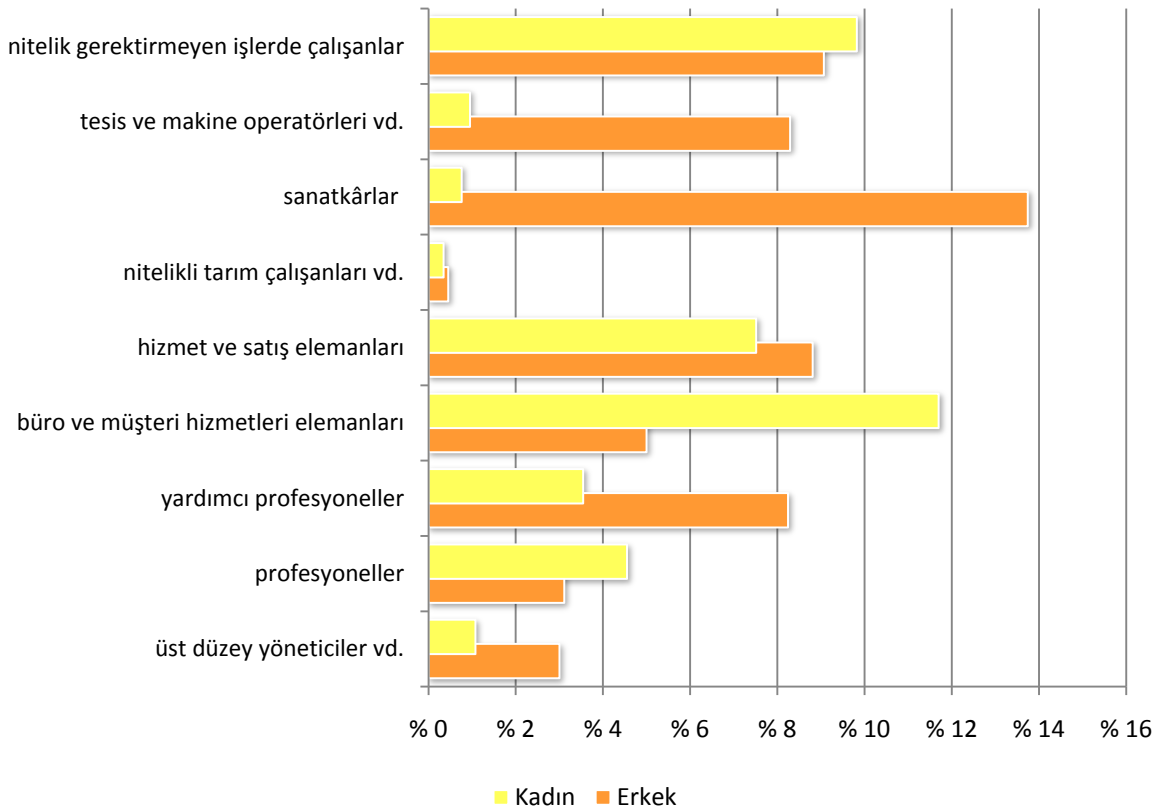
Şekil 1.4.1.14 ISCO-88 Meslek Sınıflamasına Göre İşsizlerin Meslek Yönelimleri



Şekil 1.4.1.15 işsizlerin iş aradıkları meslek sınıfının cinsiyete göre dağılımını göstermektedir. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmak isteyen kadın ve erkeklerin yüzde dağılımı yaklaşık olarak eşittir. Benzer şekilde hizmet ve satış elemanı olmak isteyen kadın ve

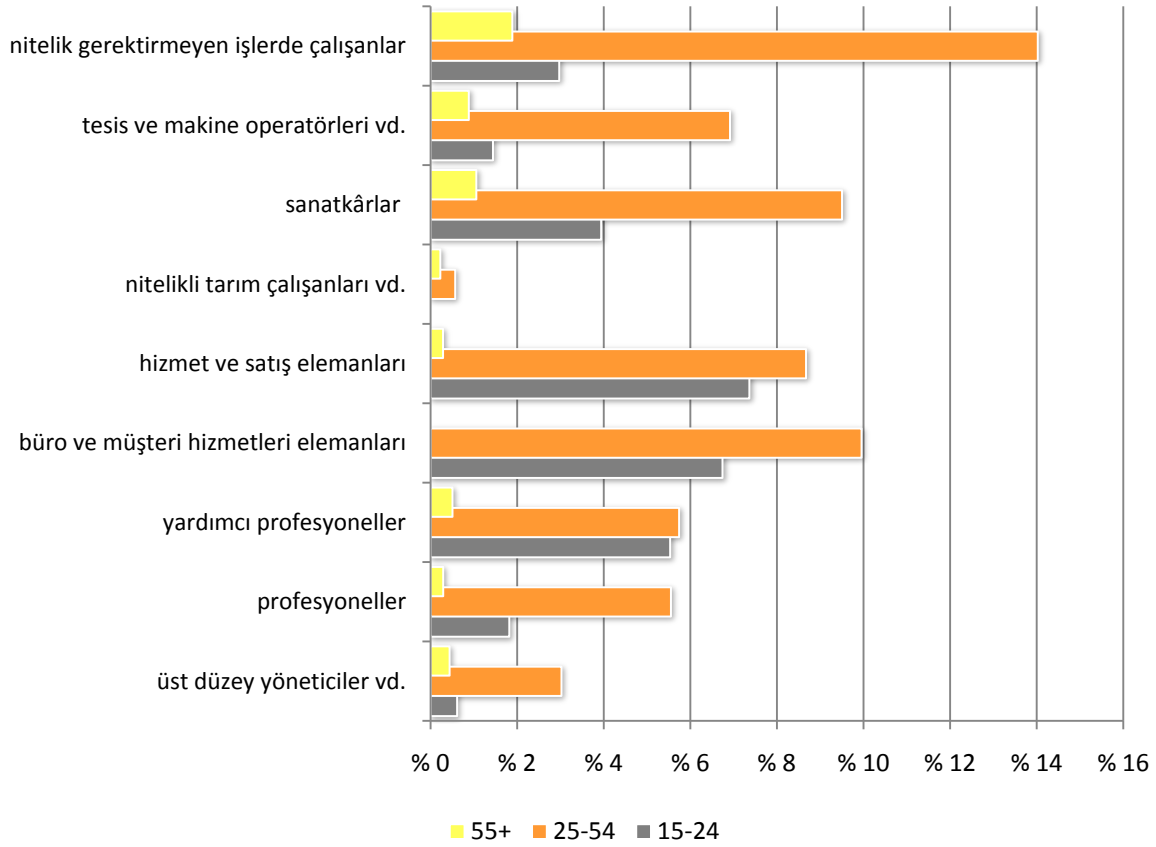
erkeklerin yüzde dağılımları da birbirine çok yakındır. Sanatkarlık ve tesis ve makine operatörlüğü ile ilgili meslek sınıflarında iş arayanların çok büyük bir kısmını erkekler oluşturmaktadır. Kadınların en çok büro ve müşteri hizmetleri meslek sınıfında iş aradığı görülmektedir. Profesyonel mesleklerde çalışmak isteyenler içinde kadınların daha yüksek bir yüzdeye sahip olduğu gözlenmektedir.

Şekil 1.4.1.15 İşsizlerin Cinsiyete Göre Meslek Grubu Yönelimleri



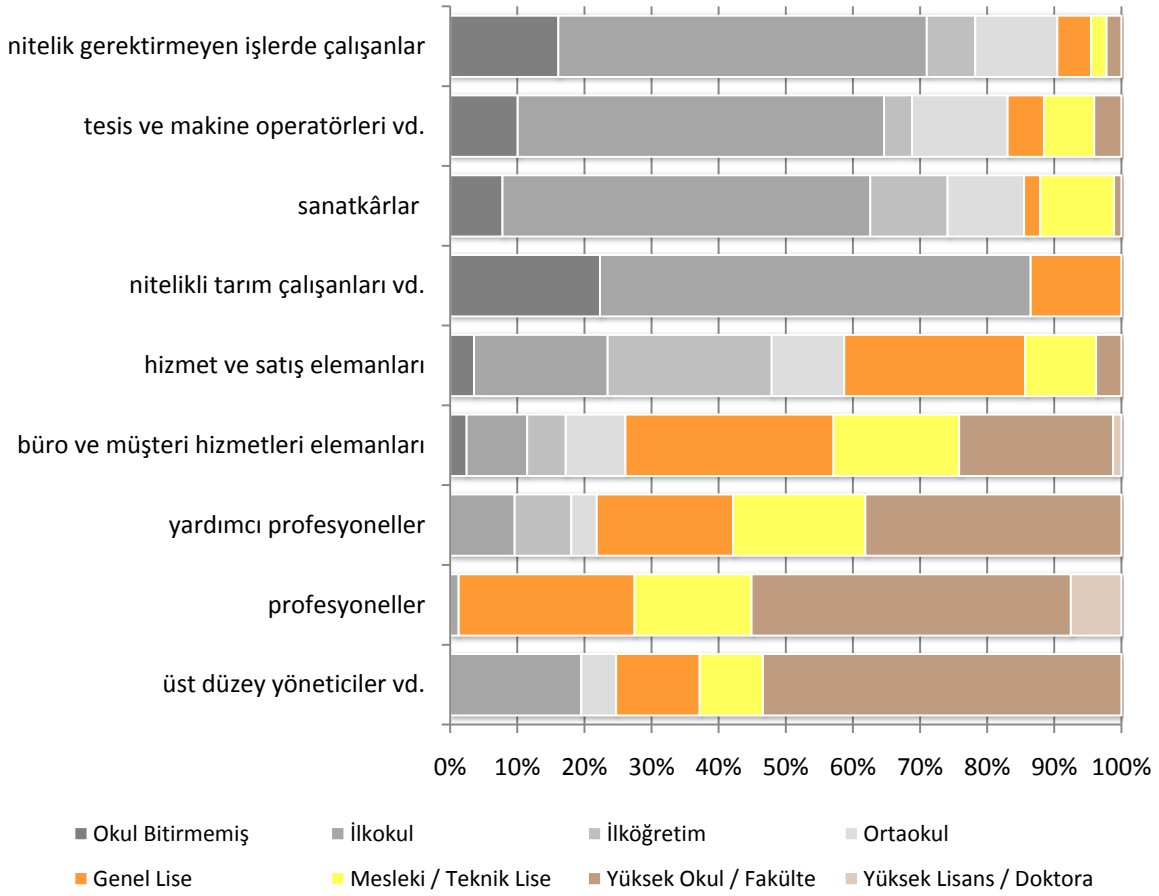
Şekil 1.4.1.16 iş arayanların çok büyük bir kısmının 25-54 yaş aralığında olduğunu ortaya koymaktadır. 25-54 yaş aralığındaki işsizler en fazla nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmak istemektedir. 15-24 yaş aralığındaki işsizler ise en çok hizmet ve satış elemanı, büro ve müşteri hizmetleri elemanı ve yardımcı profesyonel çalışanı olma amacı ile iş aramaktadır. 55 yaş üstündeki işsizlerin büyük çoğunluğu nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmak istemektedir.

Şekil 1.4.1.16 İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre ISCO-88 Meslek Yönelimleri



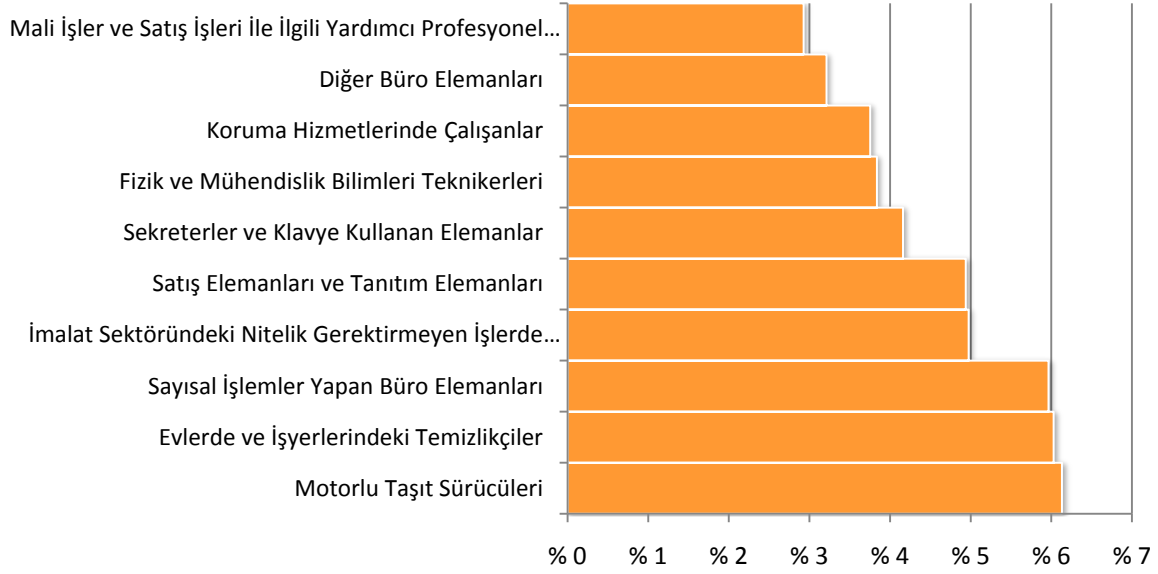
Şekil 1.4.1.17 işsizlerin meslek yönelimlerine göre eğitim durumlarının yüzde dağılımını göstermektedir. Nitelik gerektirmeyen işlerde ve sanatkarlıkla ilgili mesleklerde ve tesis ve makine operatörlüğü ve montajcılığı ile ilgili mesleklerde iş arayanların büyük bir çoğunluğu bir okul bitirmemiş ve ilköğretim mezunu olan işsizlerdir. Büro ve müşteri hizmetleri ile ilgili mesleklerde her eğitim düzeyinden işsizin iş aramakta olduğu görülmektedir. Profesyonel mesleklerde iş arayanlar ağırlıklı olarak yüksekokul/fakülte mezunlarıdır. Yüksekokul/fakülte mezunlarının çok az bir yüzdeyle de olsa nitelik gerektirmeyen işler aradıkları gözlemlenmektedir. Tarım, hayvancılık, ormancılık ve su ürünlerinde nitelikli iş arayanların ilkokul mezunu olduğu ya da herhangi bir okul bitirmemiş olduğu görülmektedir. Sanatkarlıkla ilgili işlerde çalışmak isteyen işsizlerin sadece %11,03'ünün mesleki ve teknik liseden mezun olduğu dikkati çekmektedir. Benzer şekilde tesis ve makina operatörlüğü ve montajcılığı ile ilgili mesleklerde çalışmak isteyen işsizlerin %7,49'u mesleki ve teknik lise mezunudur.

Şekil 1.4.1.17 İşsizlerin Meslek Yönelimlerine Göre Eğitim Durumlarının Yüzde Dağılımı



Aşağıda işsizlerin ISCO-88 meslek sınıflandırmasına göre üçlü ve dörtlü kodlarla tanımlanmış daha ayrıntılı bir analizi yapılmaktadır. Meslek sınıflandırmalarında kullanılan ISCO-88 kodları ekte sunulmuştur. Şekil 1.4.1.18 işsizlerin çalışmak istediği ilk 10 mesleği göstermektedir. Bu mesleklerde çalışmak isteyen işsizler toplam işsizlerin %45,94'ünü oluşturmaktadır. İşsizler en çok motorlu taşıt sürücüsü olmak istemektedirler. Özellikle kamyon, çekici ve tır ile birlikte taksi sürücüsü olmak isteyenler ağırlıktadır. İşsizlerin %6,03'ü işyerlerinde ve evde temizlikçi olmayı, %5,97'si sayısal işlem yapan büro elemanı olmayı, %4,97'si imalat sektöründeki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmayı istemektedir.

Şekil 1.4.1.18 ISCO-88 Üçlü Kodlara göre İşsizlerin Çalışmak İsteddiği İlk 10 Meslek



Tablo 1.4.1.32 ve Tablo 1.4.1.33 erkek ve kadın işsizlerin en çok çalışmak istediği 5 mesleği sıralamakta ve her meslekte çalışmak isteyen erkek ve kadın sayısının toplam erkek ve kadın işsiz sayısı içindeki yüzde payını göstermektedir. Erkekler en çok motorlu taşıt sürücüsü olmak istemektedirler. Erkeklerin % 5,75'inin fizik veya mühendislik teknikeri olmak amacıyla iş araması dikkate değerdir. Erkek işsizlerin % 4,79'u elektrikli ve elektronik donanım ile ilgili bakım ve onarımıyla ilgili işlerde çalışmak istemektedirler.

Tablo 1.4.1.32 ISCO-88 Üçlü Kodlara göre Erkek İşsizlerin İş Aradığı İlk 5 Meslek

Kod	Meslek	%
832	Motorlu Taşıt Sürücüler	10,27
311	Fizik ve Mühendislik Bilimleri Teknikerleri	5,75
724	Elektrikli ve Elektronik Donanım İle İlgili Bakım ve Onarım İşlerinde Çalışanlar	4,79
931	Madencilik ve İnşaat Sektörlerindeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	4,66
516	Koruma Hizmetlerinde Çalışanlar	4,62

İlk 5 meslekte çalışmak isteyen kadınlar toplam kadın işsizlerin % 45,62'sini oluşturmaktadır. Kadınların % 12,22'sinin evlerde ve işyerlerinde temizlikçi olmak üzere iş aradıkları gözlemlenmektedir. Bu bir anlamda kadınların büyük bir bölümün kayıtsız işlerde, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşu kapsamında olmadan çalışmaya razı olduğunu göstermektedir. Kadınların yine önemli bir kısmı muhasebe ve mali işlerle ilgili büro elemanı veya sekreter

olmak istemektedirler. Kadınların % 6,41'i imalat sektöründe nitelik gerektirmeyen işler özellikle elle paketleme ilgili mesleklerde iş aramaktadırlar.

Tablo 1.4.1.33 ISCO-88 Üçlü Kodlara göre Kadın İşsizlerin İş Aradığı İlk 5 Meslek

Kod	Meslek	%
913	Evlerde ve İşyerlerinde Çalışan Temizlikçiler vb. Elemanlar	12,22
412	Sayısal İşlemler Yapan Büro Elemanları	11,28
411	Sekreterler ve Klavye Kullanan Elemanlar	8,86
932	İmalat Sektöründeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	6,86
522	Satış Elemanları ve Tanıtım Elemanları	6,4

Tablo 1.4.1.34 ve Tablo 1.4.1.35 yüksekokul/üniversite mezunu erkek ve kadın işsizlerin en çok çalışmak istediği 5 mesleği sıralamaktadır. Eğitim düzeyi yüksek diye tabir edebileceğimiz yüksekokul/üniversite mezunu işsizlerin aradıkları mesleklere baktığımızda fizik ve mühendislik teknikeri olmak isteyenlerin öne çıktığı görülmektedir. Yüksekokul/üniversite mezunu erkeklerin % 23,08'i, kadınların % 6,10'u sözkonusu meslekle ilgili iş aramaktadır. Bu da fizik ve mühendislik teknikerliği ile ilgili bir yüksekokul veya üniversite bitirmiş kişilerin bu alandaki talep azlığından dolayı iş bulamadığını ortaya koymaktadır. Ayrıca mimar, mühendislikle ilgili profesyonel mesleklerde iş arayan işsiz erkeklerin payının yüksekokul/üniversite mezunu işsiz erkekler içinde ikinci olduğu görülmektedir. Özellikle ziraat mühendisliği mezunlarının iş bulmakta sıkıntı çektiği söylenebilir. Eğitim düzeyi yüksek erkeklerin yine önemli bir bölümü küçük işletme sahibi olmak istemekte, fakat sahibi olmak istediği işletmenin sınıflandırmasını “diğer” olarak nitelindirmektedirler.

Tablo 1.4.1.34 ISCO-88 Üçlü Kodlara göre Yüksekokul/Üniversite Bitirmiş Erkek İşsizlerin İş Aradığı İlk 5 Meslek

Kod	Meslek	%
311	Fizik ve Mühendislik Bilimleri Teknikerleri	23,08
214	Mimarlar, Mühendisler ve İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	14,37
131	Küçük İşletme Sahipleri ve Müdürleri	9,50
123	Diğer Bölüm Müdürleri	6,20
419	Diğer Büro Elemanları	5,23

Yüksekokul/üniversite mezunu kadınların yaklaşık % 15'i Sayısal İşlemler Yapan Büro Elemanı (muhasabe, mali işler vs.) olmak istemektedir. Ortaöğretim kurumlarında çalışmak üzere bekleyen kadın işsizler ise Yüksekokul/üniversite mezunu işsiz kadınların% 14,08'idir.

Tablo 1.4.1.35 ISCO-88 Üçlü Kodlara göre Yüksekokul/Üniversite Bitirmiş Kadın İşsizlerin İş Aradığı İlk 5 Meslek

Kod	Meslek	%
412	Sayısal İşlemler Yapan Büro Elemanları	14,97
232	Ortaöğretim ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	14,08
421	Kasiyerler, Veznedarlar ve Benzer Elemanlar	9,20
341	Mali İşler ve Satış İşleri ile İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	6,79
311	Fizik ve Mühendislik Bilimleri Teknikerleri	6,10

15-24 yaş arasındaki genç işsizlerin %9,69'u satış ve tanıtım elemanı, % 7,55'i sekreter, % 6,21'i muhasabe ve mali işlerle ilgili büro elemanı olmak istemekte iken % 5,61'i koruma hizmetlerinde çalışmak istemektedir.

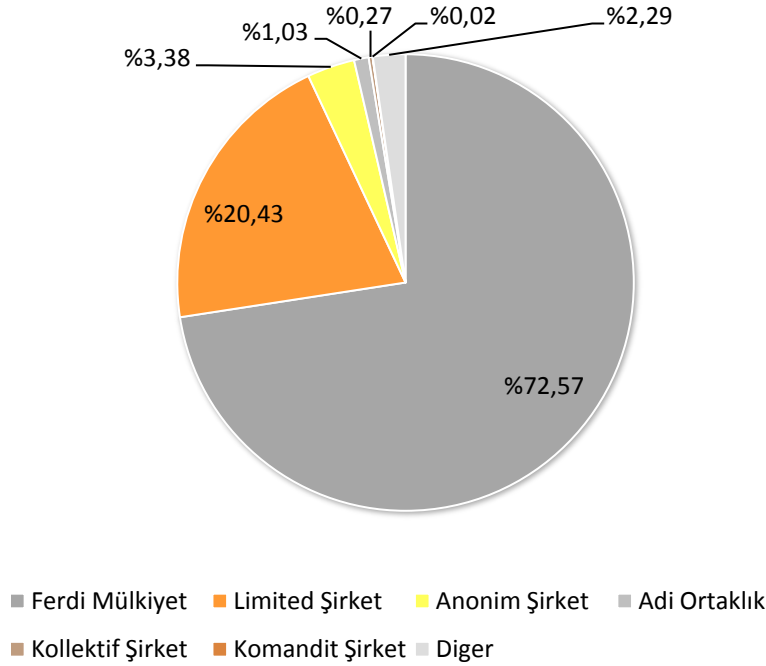
Son bir yıl içerisinde işsizlerin % 15'i örgün eğitim dışında bir eğitim programına ya da bir kursa katılmıştır. Ancak bunların sadece % 6'sı mesleki bir kursa katılmıştır. Diğerleri KPSS, sürücü belgesi, üniversiteye hazırlık gibi kurslara katılmışlardır. İşsizlerin kendilerini mesleki anlamda geliştirmek amacıyla eğitim programlarına ve kurslara gitmedikleri görülmektedir.

İstihdam edilenlerin görev ve sorumlulukları da ISCO-88 meslek sınıflandırmasına göre gruplandırılmıştır. Aşağıdaki tablo ve şekiller istihdam edilenlerin ISCO-88'e göre sınıflandırılmış mesleklerinin çeşitli faktörlere göre analizini sunmaktadır.

1.4.2 İzmir İşgücü Piyasası Araştırması İşyeri Anket Sonuçları Değerlendirmesi

Bu bölümde işyeri anketinden derlenen verilere göre İzmir'deki işletmelerin “demografisi” ortaya konulmaktadır. Anket verilerine göre 29 sektörde toplam 178.502 işyeri yerel birimi olduğu ortaya çıkmaktadır. Bunların 175.982'si özel sektör işletmesi, 118'i kamu kurumu, 826'sı kooperatif, 720'si dernek ve 119'u vakıf olarak belirtilmiştir.

Şekil 1.4.2.1 İşyerlerinin Hukuki Durumlarına Göre Dağılımı



Şekil 1.4.2.1 özel sektöre ait işyeri yerel birimlerinin hukuki durumlarına göre dağılımını göstermektedir. Ferdî mülkiyet statüsüne sahip işyerleri % 72,57 ile en yüksek orana sahipken, bunu % 20,43'lük bir oranla limited şirketler ve % 3,38'lik bir oranla anonim şirketler takip etmektedir. İşletmelerin geriye kalan % 3,62'si ise adi ortaklık, kollektif şirket, komandit şirket ve diğer hukuki sınıflandırmalardan oluşmaktadır.

İşletmeler faaliyet alanlarına göre iki şekilde sınıflandırılmıştır. Bunlardan ilki, işyeri yerel birim ana faaliyetlerine göre 12 temel sektöre ayrılmasıdır: a) İmalat Faaliyetleri, b) İnşaat, c) Toptan Ticaret Faaliyetleri, d) Perakende Ticaret ve Kişisel Ev Eşyaları Onarımı, e) Ulaştırma, Depolama ve Haberleşme Faaliyetleri, f) Mali Aracılık, Gayri Menkul Kiralama ve İş Faaliyeti, g) Eğitim, h) Sağlık İşleri ve Sosyal Hizmetler, i) Diğer Sosyal, Toplumsal, Kişisel Hizmetler, j) Otel, Lokanta, Kahvehaneler ve Pastaneler, k) Motorlu Taşıtlar ve Motosikletlerin Satış, Bakımı, Onarımı, l) Motorlu Taşıt Yakıtının Perakende Satışı.

İkinci olarak yukarıdaki sınıflandırmayı daha detaylı NACE kodları aracılığı ile zenginleştirerek alt sektörler daha detaylı incelenmiştir. Örneğin, "İmalat" sektörü bir çok önemli alt sektör sınıflandırmasını bünyesinde barındırmaktadır. Sektörel sınıflandırmaya göre "İmalat" sektörü altında toplanan ancak istihdam ettikleri personel sayısı itibarıyla

yüksek öneme sahip kimi alt faaliyet alanları “Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı” (NACE kodu: 15), “Giyim Eşyası İmalatı” (NACE kodu: 18) ve “Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı”(NACE kodu: 25) olarak sıralanabilmektedir.

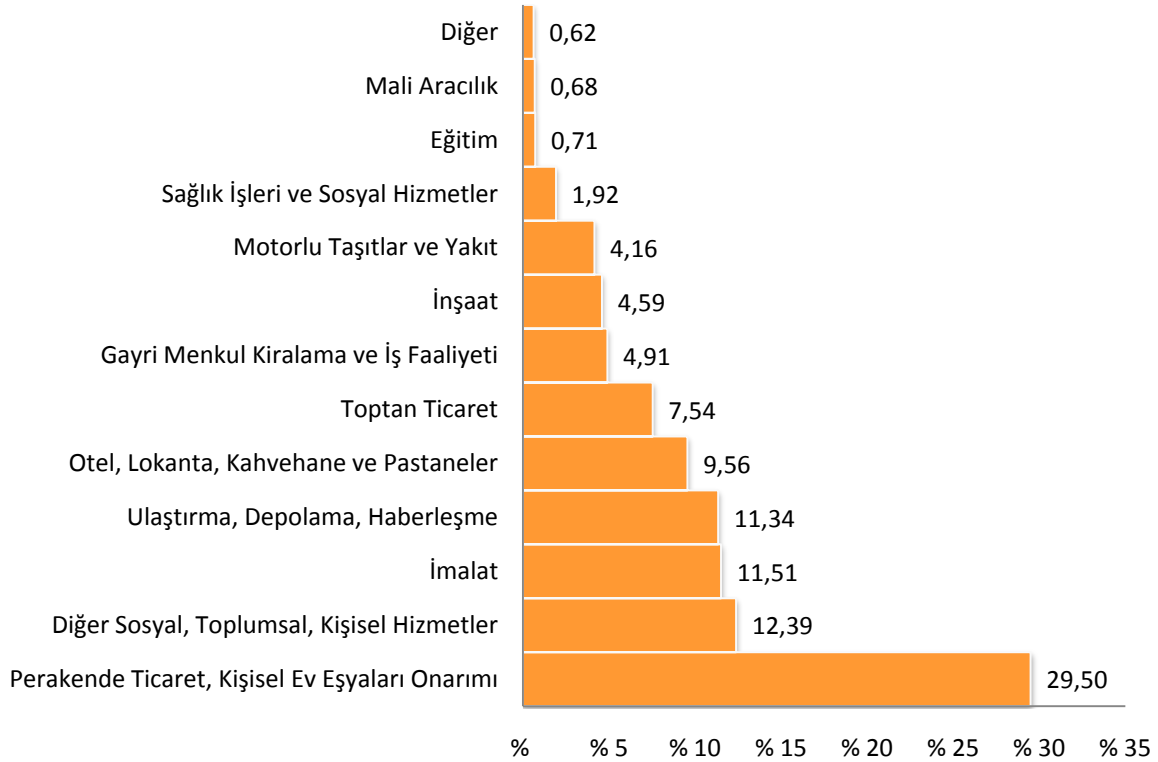
İncelemelerde öncelikle daha genel yapıya sahip sektör sınıflandırması kullanılacak, ardından ise daha detaylı NACE sınıflandırılması yapılacaktır.

1.4.2.1 Sektörel Sınıflandırmaya Göre İşyeri Yerel Birimleri ve İstihdam

1.4.2.1.1 İşyeri Yerel Birimleri

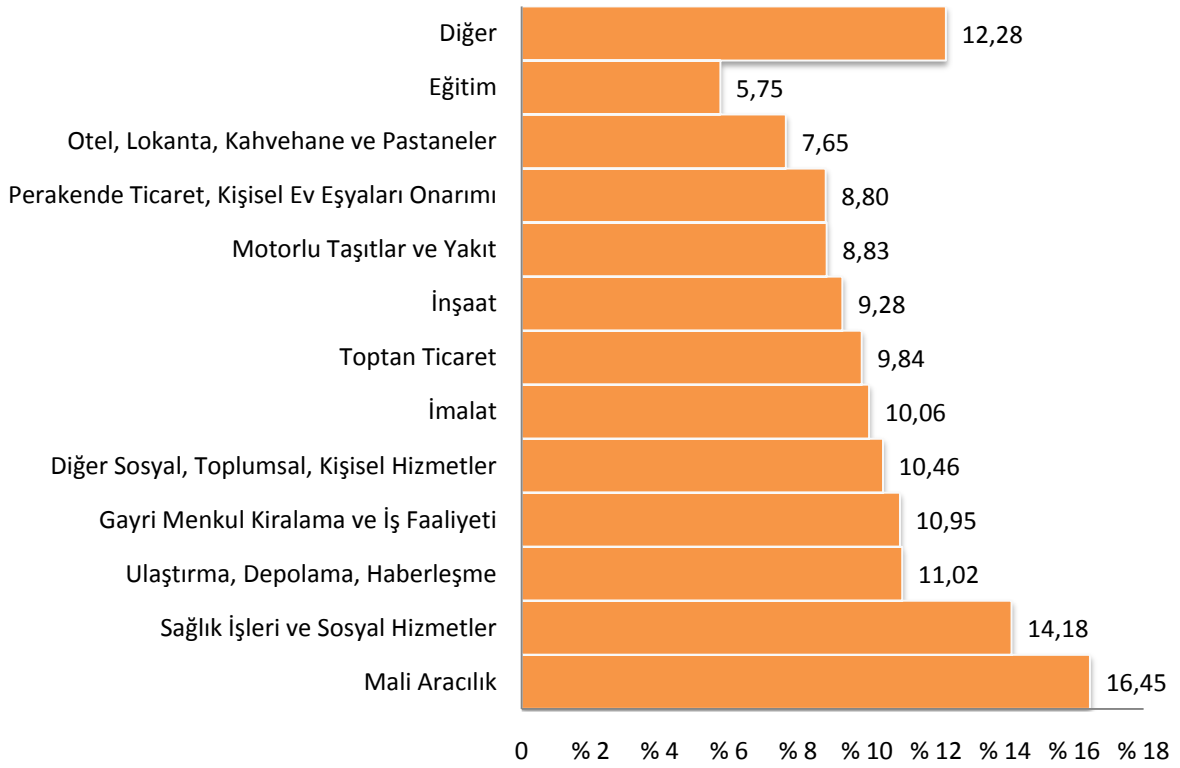
Bu alt bölümde yukarıda tanıtılan 14 ana faaliyet alanına göre sektörel sınıflandırma kullanılarak işyeri yerel birimlerinin ve bu işletmelerdeki istihdamın sektörel dağılımı incelenecektir. Sektörlere göre istihdamda yakın geçmişte gözlemlenen değişim, yakın gelecekte planlanan istihdam hareketleri (işe alma ve işten çıkarma), planlanan sabit sermaye yatırımları ve bu yatırımlar sonucu oluşturulması planlanan istihdam incelenecek önemli konular arasında yer almaktadır.

Şekil 1.4.2.2 İşyeri Yerel Birimlerinin Sektörlere Göre Yüzde Dağılımı



İşyeri yerel birimlerinin yukarıda sıralanan sektörlere göre dağılımı Şekil 1.4.2.2’te gösterilmektedir. Perakende ticaret ve kişisel ev eşyaları onarımı sektörü toplam işletmelerin % 29,50’sini bünyesinde barındırarak işletme sayısı açısından en büyük sektör olma özelliğine sahiptir. Bu sektörü % 12,39 ile diğer sosyal, toplumsal ve kişisel hizmetler, % 11,51 ile imalat, % 11,34 ile ulaştırma, depolama, haberleşme, % 9,56 ile otel, lokanta, kahvehane ve pastaneler, % 7,54 ile toptan ticaret ve % 4,91 ile gayri menkul kiralama ve iş faaliyeti sektörü takip etmektedir. En büyük üç sektör toplam işletmelerin % 30,58’ini, en büyük beş sektör ise işletmelerin % 74,31’ini bünyelerinde barındırmaktadır.

Şekil 1.4.2.3 Sektörlere Göre İşyeri Yerel Birimlerinin Ortalama Yaşları

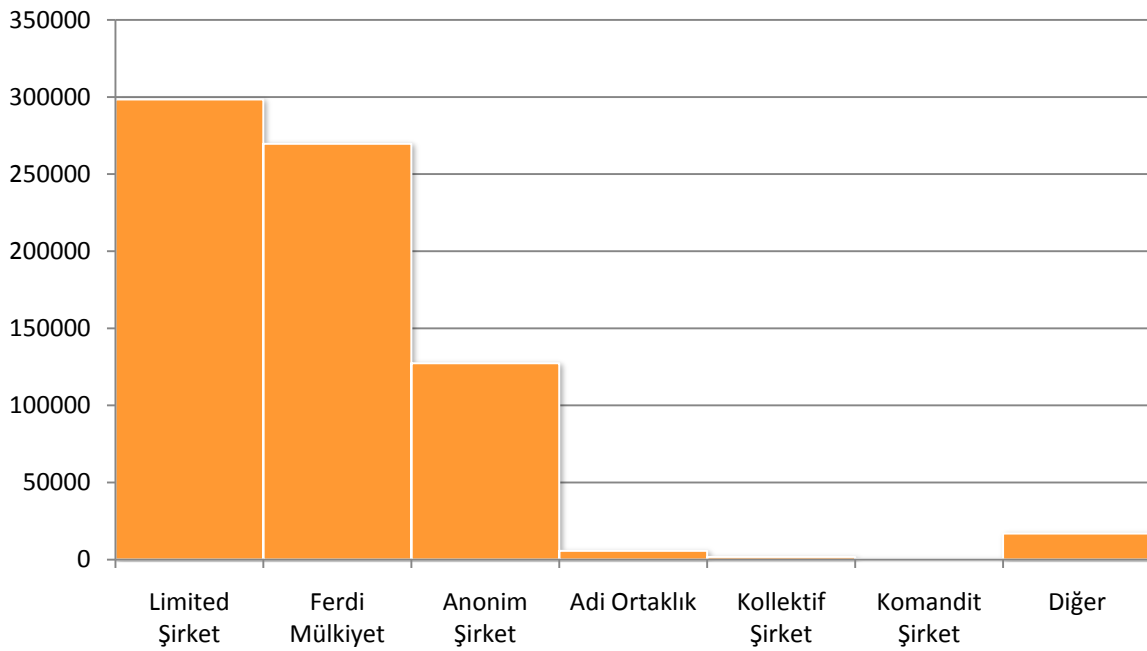


Şekil 1.4.2.3’te sektörlere göre işyerlerinin ortalama yaşları gözlemlenmektedir. Buna göre, en genç işletmeler eğitim sektöründe (ortalama 5,75 yıl), en yaşlı işletmeler ise mali aracılık sektöründe (ortalama 16,45 yıl) bulunmaktadır. Mali aracılık sektörünü sırasıyla sağlık işleri ve sosyal hizmetler (ortalama 14,18 yıl), ulaştırma, depolama ve haberleşme (ortalama 11,02 yıl) sektörleri takip etmektedir. Bunların dışında kalan sektörlerdeki ortalama işletme yaşınının 7,65 (otel, lokanta, kahvehane ve pastaneler) ile 10,95 (gayri menkul kiralama ve iş faaliyetleri) arasında olduğu görülmektedir.

1.4.2.1.2 İstihdam

İşyeri anketi verilerine göre 29 sektördeki toplam istihdam 719.905'dir. Bu rakama sadece ücretli ve yevmiyeli çalışanlar değil, işverenler de dahildir. Hanehalkı anketine göre bu istihdam 1.230.000'dur. Aradaki bu farkın önemli bir nedeni işyeri anketinde kayıt dışı istihdamın yer almamasıdır. Bununla birlikte, araştırmadaki kimi tabakalarda kamu işletmelerinin yer almaması, bazı sektörlerin ise kapsam dışında bırakılması bu farkın oluşmasında etkili olmuştur.

Şekil 1.4.2.4 Toplam İstihdamın İşyeri Yerel Birimlerinin Hukuki Durumlarına Göre Dağılımı



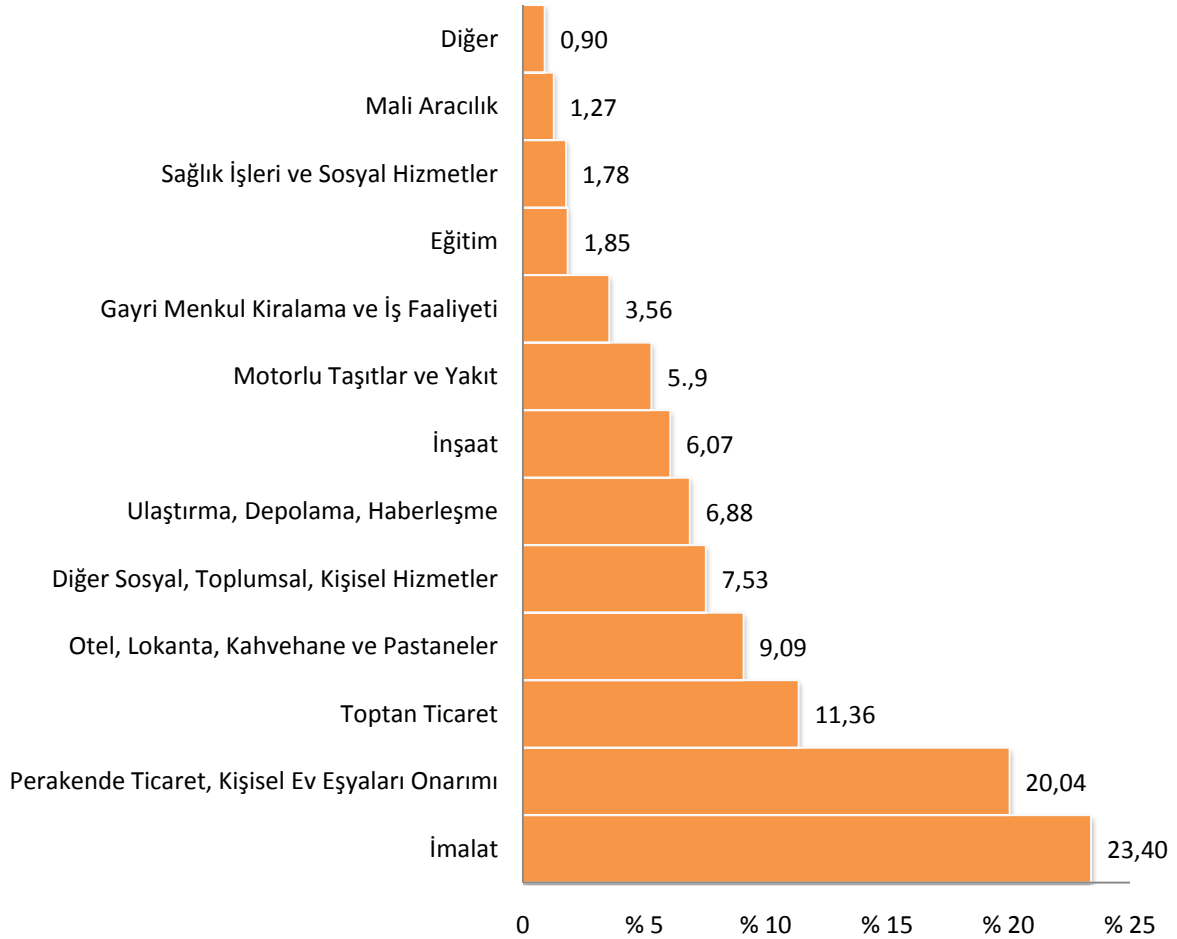
Şekil 1.4.2.4 özel sektördeki toplam istihdamın işyeri yerel birimlerinin hukuki durumlarına göre dağılımını betimlemektedir. Limited şirketlerin 298.450 kişi ile toplam istihdamın % 41,46'sını, ferdi mülkiyetlerin 269.636 kişi ile toplam istihdamın % 37,45'ini, anonim şirketlerin ise 127.279 kişi ile toplam istihdamın % 17,68'ini oluşturduğu gözlemlenmektedir. Bu üç hukuki sınıflandırmaya dahil olan işletmeler 29 sektördeki toplam istihdamın % 96,56'sını bünyesinde barındırmaktadır. Kalan işletme yapıları ise geriye kalan istihdamı, yani toplam istihdamın % 3,41'ini meydana getirmektedir.

Tablo 1.4.2.1 İşyeri Büyüklüğüne Göre İstihdamın Dağılımı

Çalışan Sayısı	Yerel Birim Sayısı	Toplam İstihdamdaki Oran
<10	166.512	% 50,23
10-49	10.635	% 30,92
50+	1.355	% 18,85
Toplam	178.502	% 100

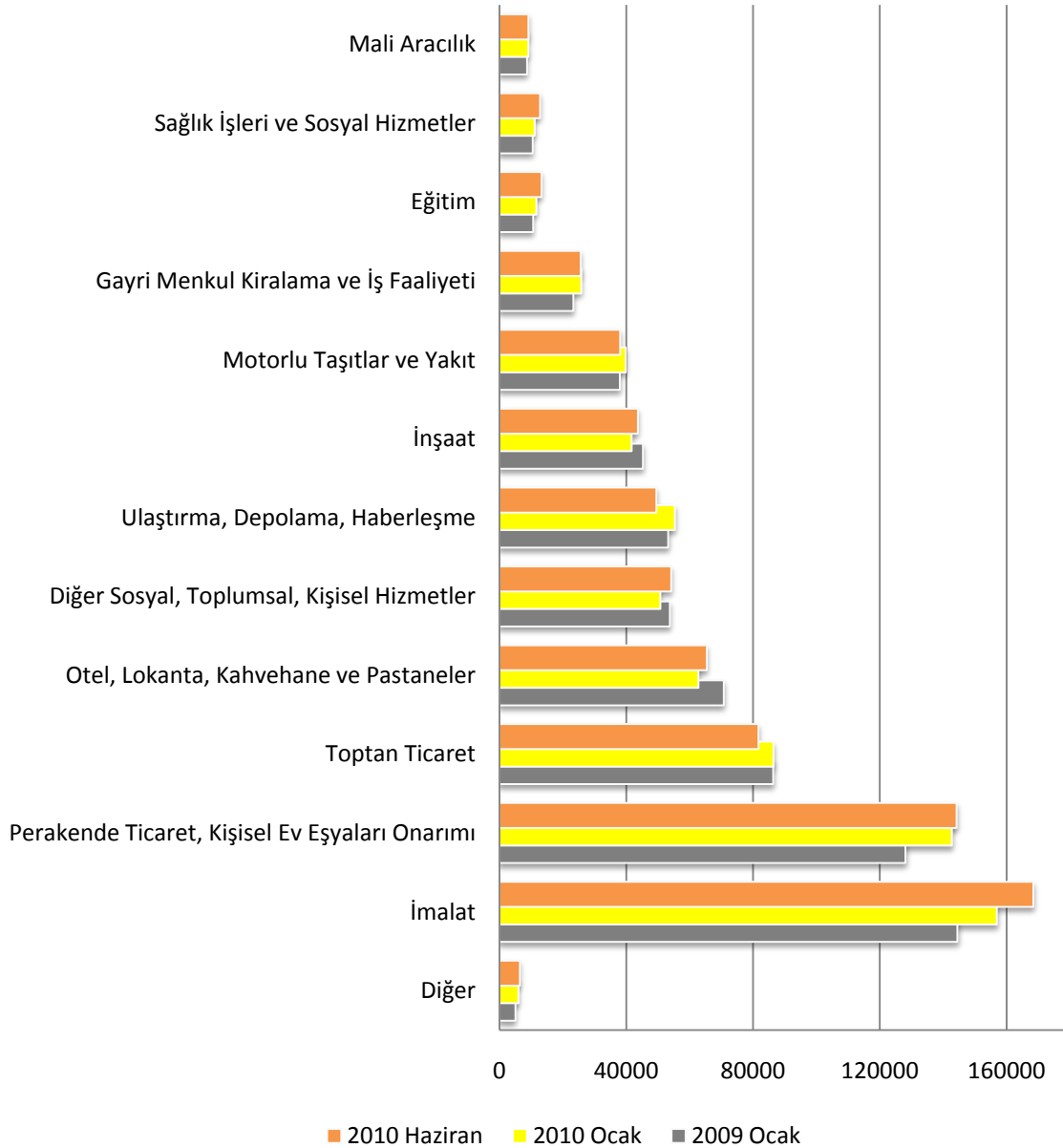
Toplam istihdamın işyeri büyüklüğüne göre dağılımı Tablo 1.4.2.1’de gösterilmektedir. Buna göre, çalışan sayısı 10’dan az olan işletmeler toplam istihdamın % 50,23’ünü; çalışan sayısı 10 ile 49 arasında olan işletmeler toplam istihdamın % 30,92’sini; çalışan sayısı 50’nin üzerinde olan işletmeler ise toplam istihdamın % 18,85’ini oluşturmaktadır.

Şekil 1.4.2.5 İstihdamın Sektörlere Göre Yüzde Dağılımı (Haziran 2010 Ayı Verileri)



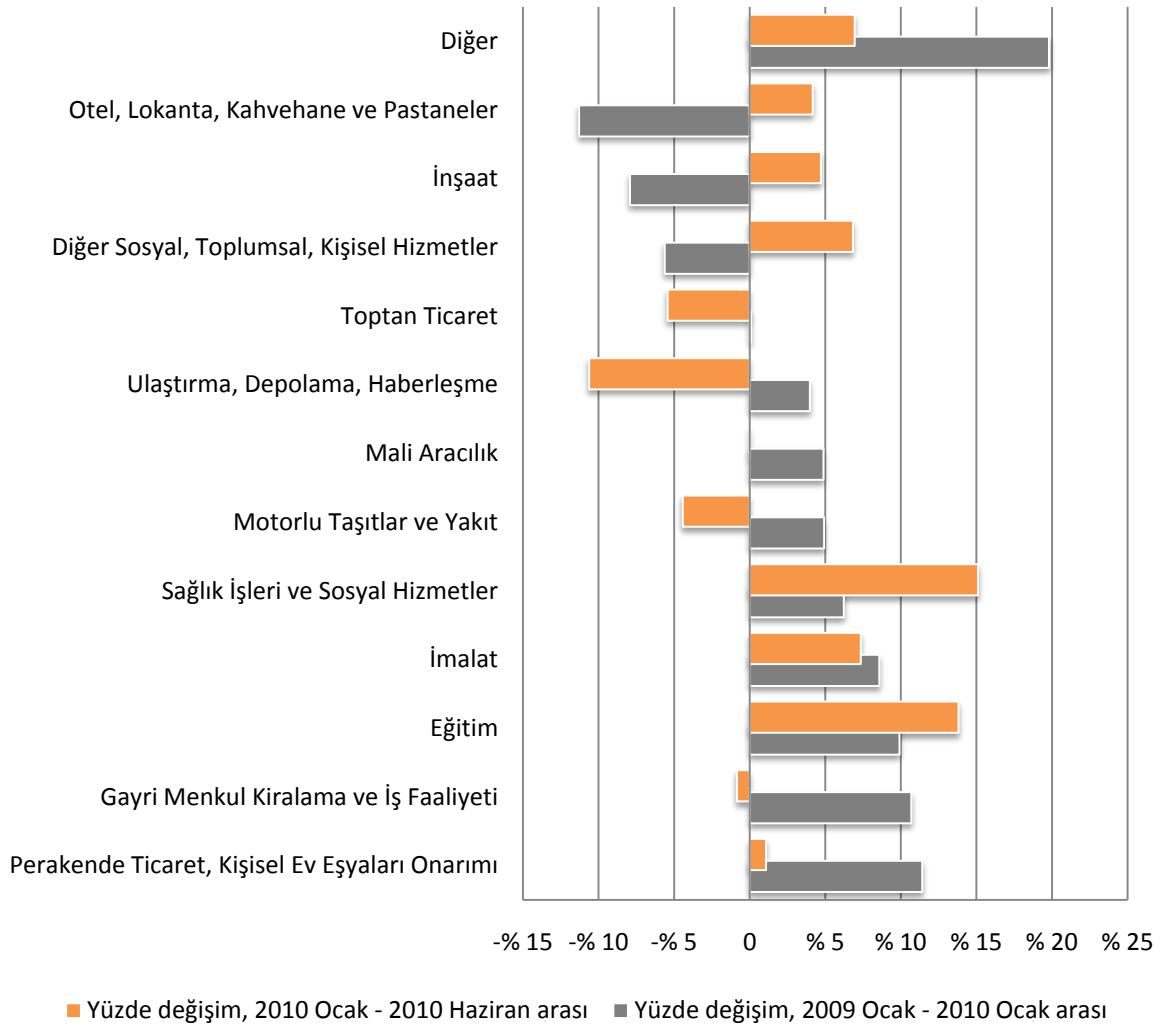
Toplam istihdamın sektörlere göre dağılımı Şekil 1.4.2.5’de gösterilmektedir. En çok çalışana sahip sektör % 23,40 ile imalat sektörüdür. İmalat sektörünü % 20,04 ile perakende ticaret ve kişisel ev eşyaları onarımı, % 11,36 ile toptan ticaret, % 9,09 ile otel, lokanta, kahvehaneler ve pastaneler, % 7,53 ile diğer sosyal, toplumsal, kişisel hizmetler, % 6,88 ile ulaştırma, depolama ve haberleşme faaliyetleri ve % 6,07 ile inşaat sektörü takip etmektedir.

Şekil 1.4.2.6 Sektörlere Göre Ocak 2009, Ocak 2010 ve Haziran 2010 İstihdamı



Şekil 1.4.2.6 farklı sektörlerde Haziran 2010, Ocak 2010 ve Ocak 2009 aylarındaki istihdam verilerini bir arada sergilemektedir. Ocak 2009'dan bu yana sektörlerin istihdam büyüklüğü sıralamasında önemli bir değişiklik olmadığı ancak kimi sektörlerde istihdam düzeyinde önemli değişiklikler olduğu gözlemlenmektedir. İmalat sektörünün ve perakende ticaret ve kişisel ev eşyaları onarımı sektörünün belirtilen zaman içerisinde toplam istihdam açısından büyüdüğü; toptan ticaret sektörünün ise az miktarda da olsa küçüldüğü göze çarpmaktadır.

Şekil 1.4.2.7 Sektörlere Göre İstihdamdaki Yüzde Değişim

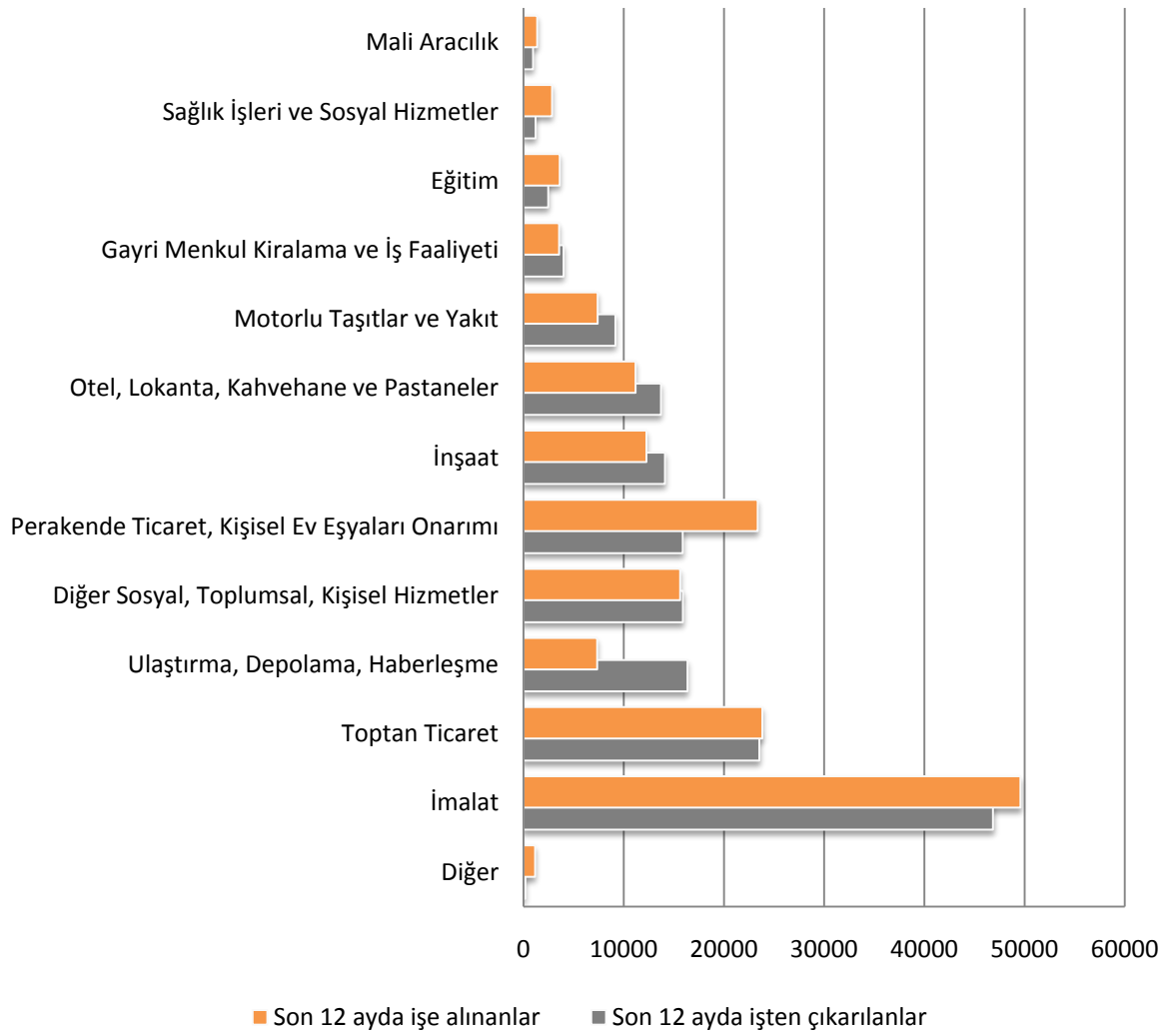


Şekil 1.4.2.7’de 2009 yılı ve 2010 Ocak ayından 2010 Haziran ayına kadar geçen zaman diliminde istihdamdaki yüzde değişimi gözlemlemek mümkündür. Bu şekil aracılığıyla sektörlere göre geçtiğimiz iki sene içerisindeki büyüme eğilimlerini de incelenebilmektedir. Her iki zaman diliminde de yüksek oranda istihdam artışı gösteren sektörler “Eğitim”,

“İmalat” ve “Sağlık İşleri ve Sosyal Hizmet” sektörleridir. “Perakende Ticaret ve Kişisel Ev Eşyaları Onarımı”, “Gayri Menkul Kiralama ve İş Faaliyeti” ve “Mali Aracılık” sektörü ise 2009 yılı içerisinde yüksek bir istihdam artışı sağlamış ancak 2010 yılı içinde bu eğilim devam etmemiştir. “Ulaştırma, Depolama ve Haberleşme” sektörünün 2009 yılında % 3,99’luk bir istihdam artışı yaşamasına rağmen, 2010 yılında % 10,62 oranında azaldığı görülmektedir.

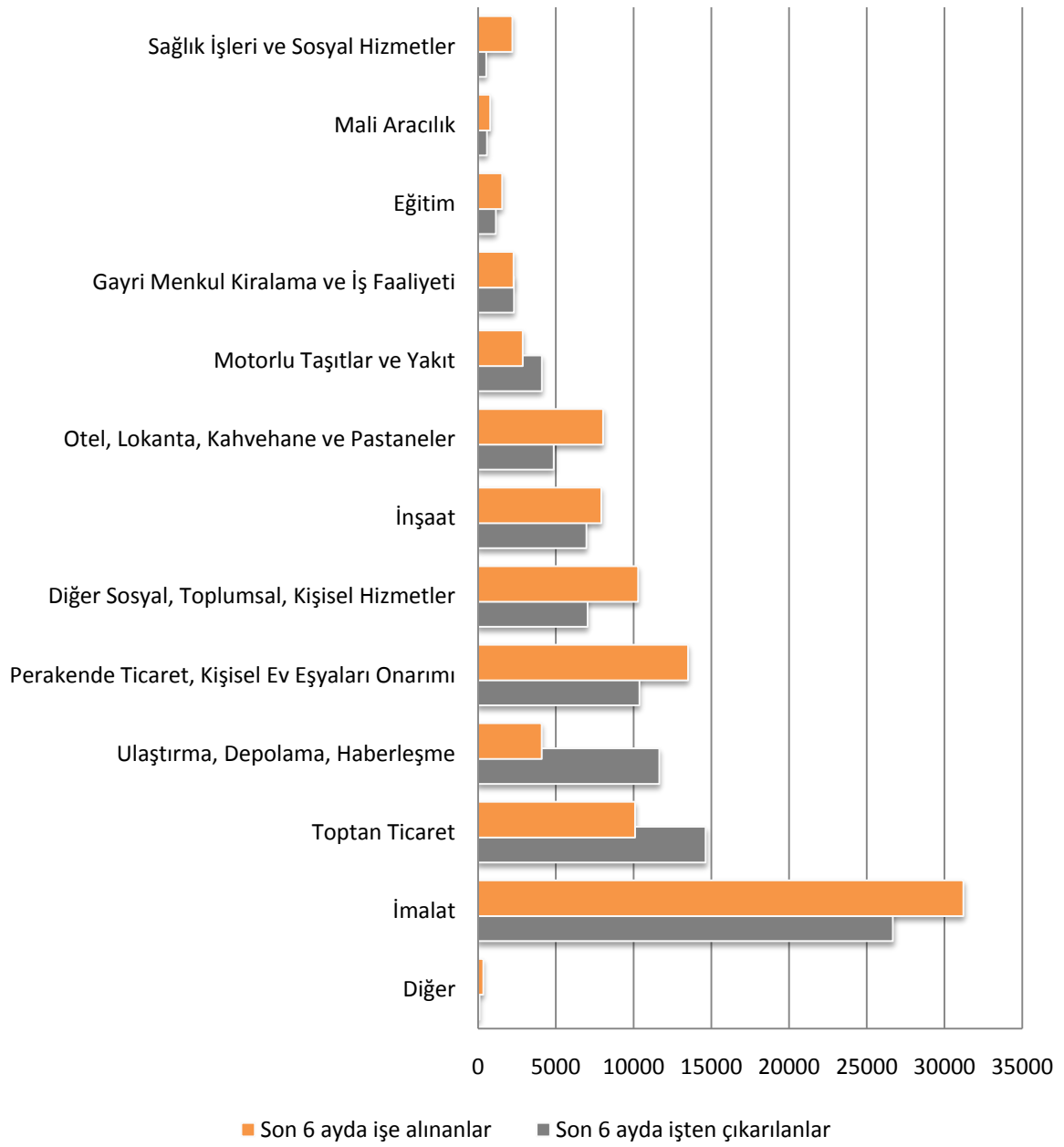
2009 yılı içinde önemli ölçüde azalmış (% 5,62 ile % 11,28 arasında oranlarla) ancak 2010 yılı içerisinde istihdam artışı göstermiş olan sektörler bu grafiğin sağ tarafında gözlemlenebilmektedir. Bunlar “İnşaat”, “Otel, Lokanta, Kahvehane ve Pastaneler” ile “Diğer Sosyal, Toplumsal ve Kişisel Hizmetler” sektörleridir. Bu sektörlerin yakın geçmişte yaşanan krizden en çok etkilenen ve kriz sonrası toparlanma sürecine giren sektörler olduğu söylenebilir.

Şekil 1.4.2.8 Sektörlere Göre Son 12 Ayda İşten Çıkarılanlar ve İşe Alınanlar



Şekil 1.4.2.8 ve Şekil 1.4.2.9 sektörlerle göre (sırasıyla) son 12 ayda ve son 6 ayda işe alınan ve işten çıkarılan personel sayısını göstermektedir. Buna göre “İmalat” ve “Perakende Ticaret ve Kişisel Ev Eşyası Onarımı”, “Eğitim” ve “Sağlık İşleri ve Sosyal Hizmetler” son 12 ay içinde net istihdam artışı yaratan sektörlerdir. Bunlara ek olarak “İnşaat”, “Otel ve Lokantalar”, ve “Diğer Sosyal Hizmetler” sektörlerinin son 6 aylık sürede net istihdama katkı yaptığı görülmektedir.

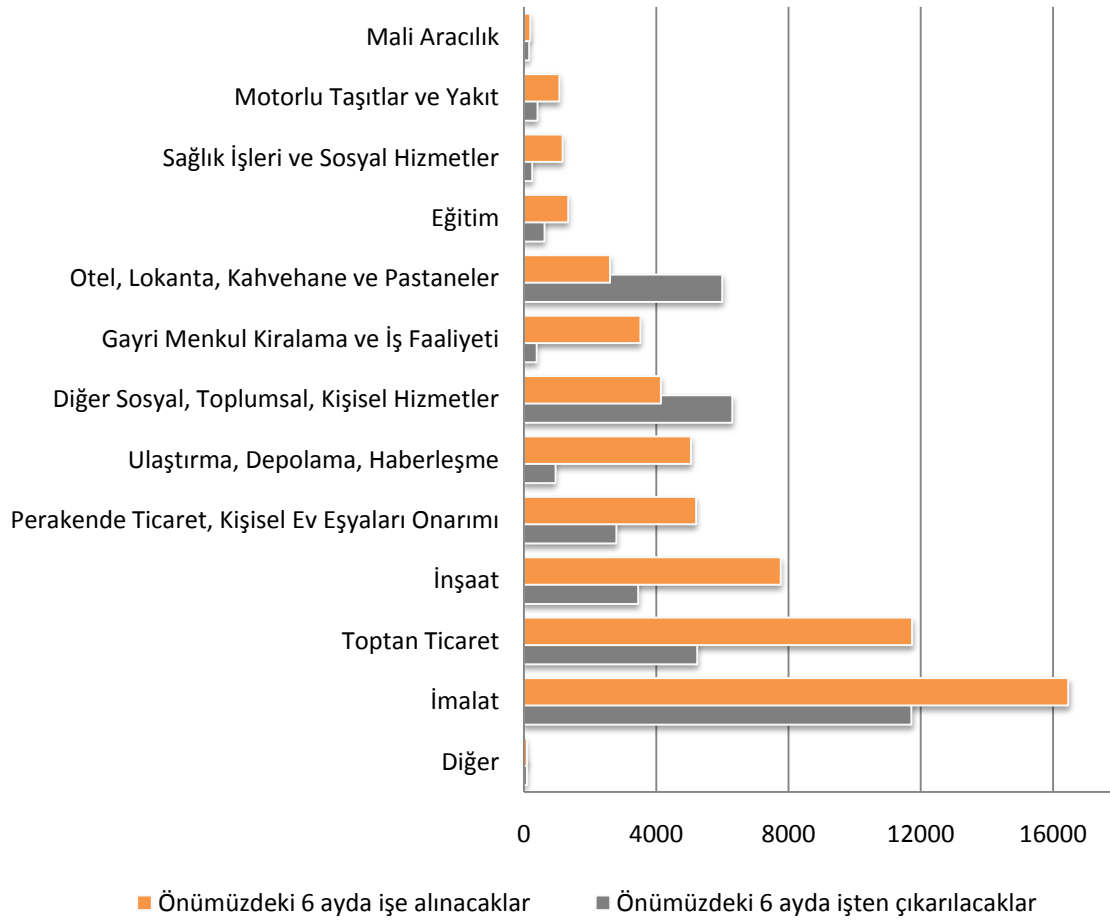
Şekil 1.4.2.9 Sektörlere Göre Son 6 Ayda İşten Çıkarılanlar ve İşe Alınanlar



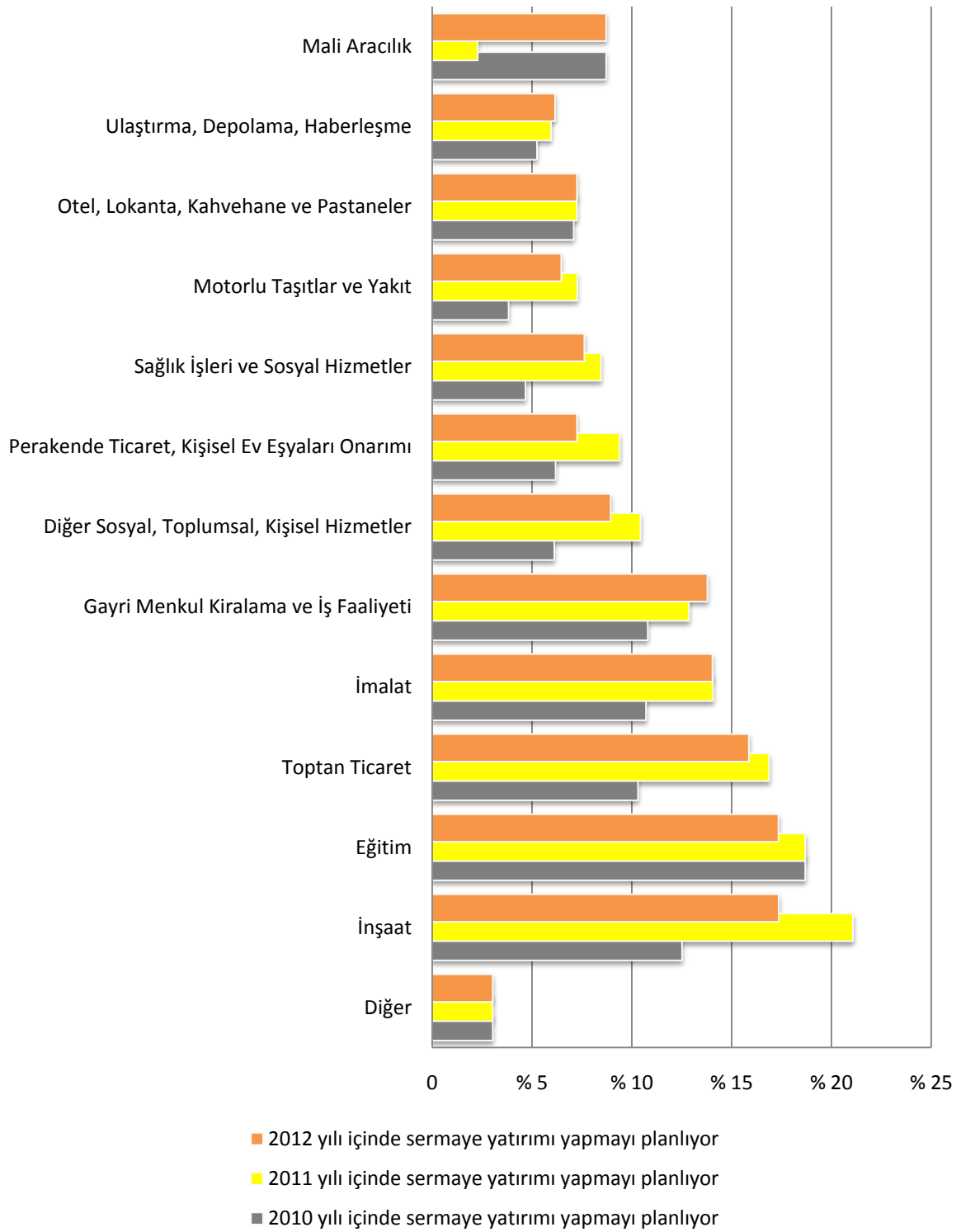
Şekil 1.4.2.10, sektörlere göre gelecek 6 ay içinde işe alınması ve işten çıkarılması planlanan personel sayısını göstermektedir. Buna göre sektörlerin çoğunun önümüzdeki 6 ayda net istihdam artışı planladığı görülmektedir. Bu verilere göre istihdam artışında önde olan sektörler “İmalat”, “Toptan Ticaret” , “İnşaat” , “Perakende Ticaret, Kişisel Ev Eşyaları Onarımı”, “Ulaştırma, Depolama, Haberleşme”, ve “Gayri Menkul Kiralama ve İş

Faaliyetleri” dir. Bu durum önümüzdeki 6 aylık dönemde işletmelerin olumlu beklentilere sahip olduğunu göstermektedir.

Şekil 1.4.2.10 Sektörlere Göre Gelecek 6 Aylık Sürede İşten Çıkarılacaklar ve İşe Alınacaklar



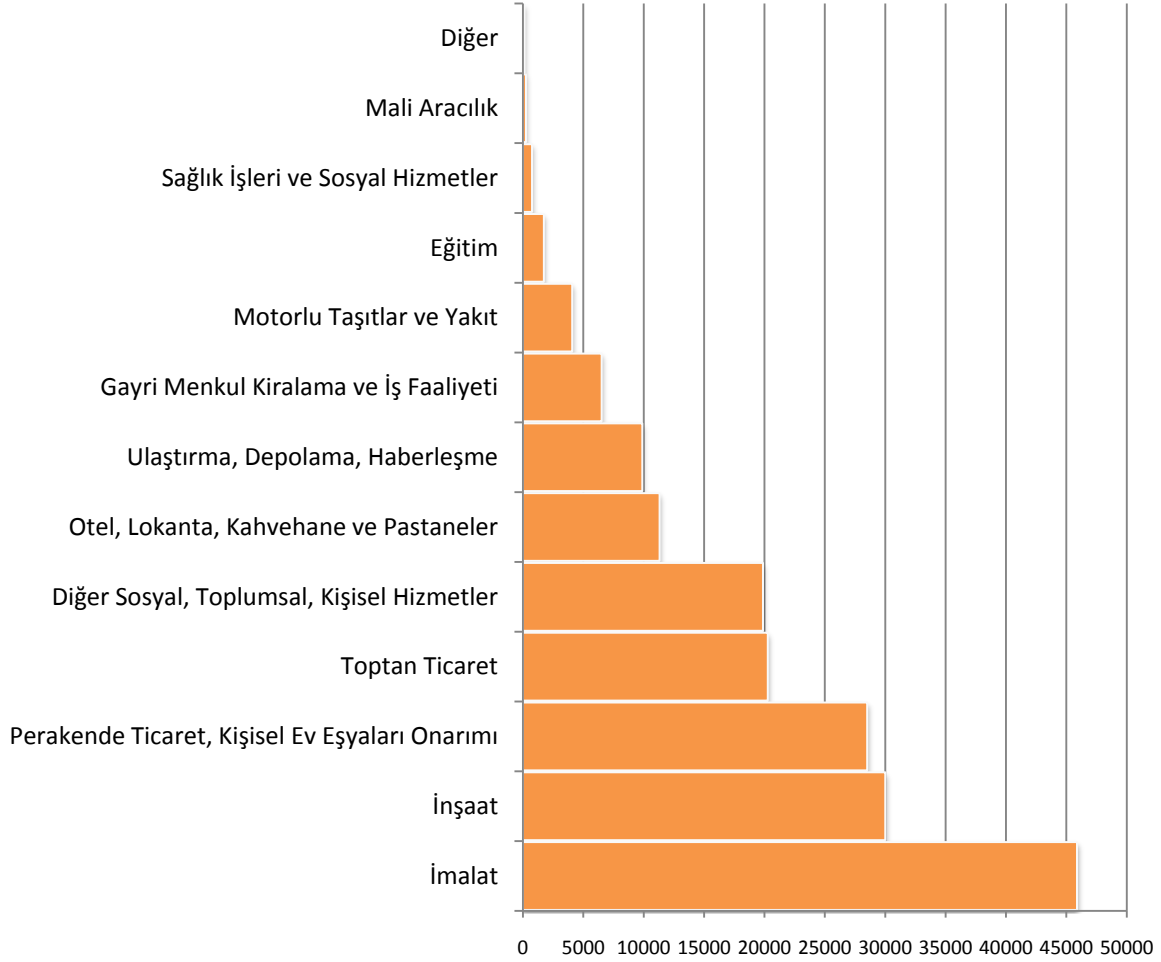
Şekil 1.4.2.11 Sektörlere Göre Sabit Sermaye Yatırımı Yapmayı Planlayan İşletmelerin Yüzde Dağılımı (2010, 2011 ve 2012)



Sektörlere göre 2010, 2011 ve 2012 yılları içinde sabit sermaye yatırımı yapmayı planlayan işletmelerin yüzde dağılımı Şekil 1.4.2.11’te incelenmektedir. “İmalat” ve “Gayri Menkul

Kiralama ve İş Faaliyeti” sabit sermaye yatırımı yapmayı planlayan sektörlerin başında gelmektedir.

Şekil 1.4.2.12 Sabit Sermaye Yatırımı Sonucu Yaratılacak İstihdam

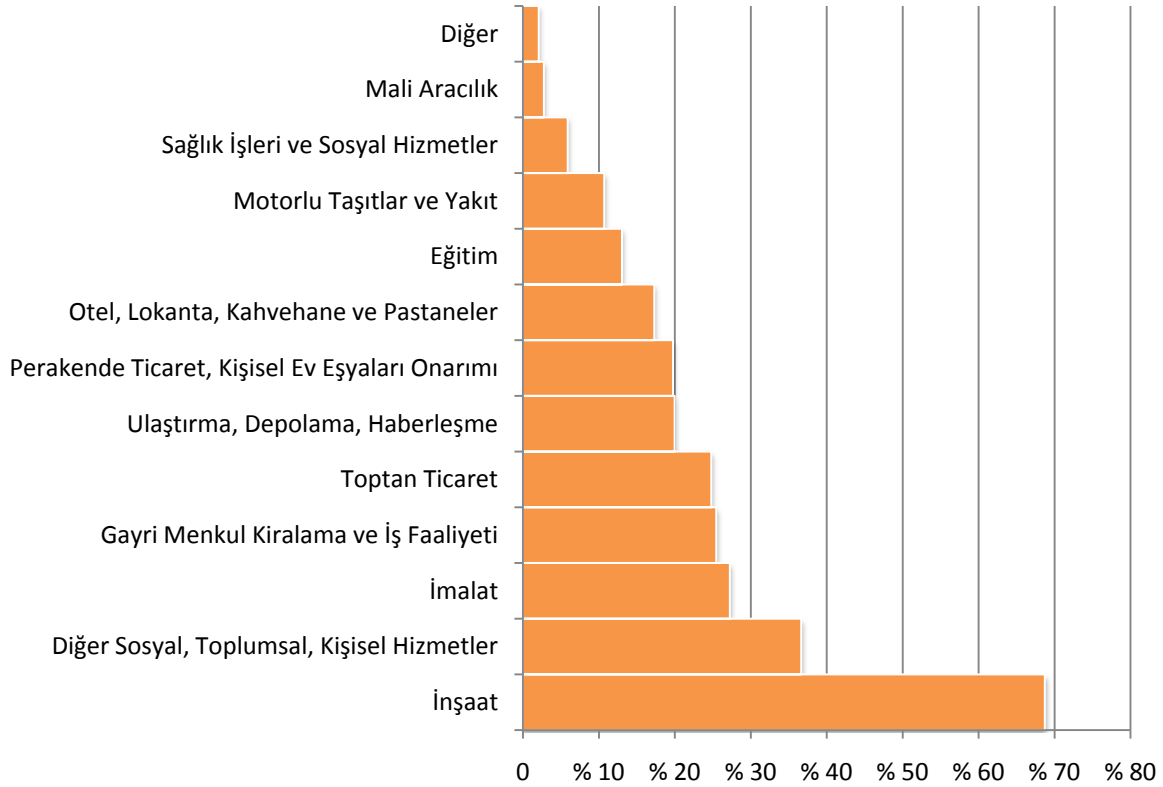


Yukarıda tartışılan sabit sermaye yatırımları sonucu gelecek üç yılda yaratılması planlanan istihdam Şekil 1.4.2.12 ve Şekil 1.4.2.13’te ele alınmaktadır. Şekil 1.4.2.12 sektörler göre yaratılacak istihdam miktarını, Şekil 1.4.2.13 ise bu yatırımların sektördeki mevcut istihdama oranını göstermektedir. Şekil 1.4.2.12’e göre, “İmalat”, “İnşaat”, “Perakende Ticaret ve Kişisel Ev Eşyası Onarımı” ve “Toptan Ticaret” sektörleri gelecek üç yılda sabit sermaye yatırımı aracılığıyla en yüksek sayıda istihdam yaratacak sektörler olarak öne çıkmaktadır.

Şekil 1.4.2.13’e göre mevcut istihdam düzeylerine kıyasla istihdam yaratma potansiyeli en yüksek olan başlıca sektörler “İnşaat”, “Diğer Toplumsal Hizmetler”, “İmalat” ve “Gayri

Menkul Kiralama ve İş Faaliyeti” dir. Bu şekilde gösterilen yüzde değişimler sektörlerin gelecek üç yıldaki büyüme eğilimlerine ışık tutmaları açısından önemlidir. Ancak bu rakamların istihdamdaki toplam artışı göstermesi beklenmemelidir, çünkü sadece büyümeyi hedefleyen işletmelerin istihdam beklentilerinden yola çıkarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla istihdamdaki gerçek artışın bu rakamlardan daha az olacağı düşünülmektedir.

Şekil 1.4.2.13 Sabit Sermaye Yatırımı Sonucu Mevcut İstihdama Göre Planlanan İstihdam Oranları



Şekil 1.4.2.13'teki rakamlara ihtiyatla yaklaşmak gerekmektedir. Örneğin sabit sermaye yatırımı sonucu gelecek üç yılda inşaat sektöründe yaratılacak yeni istihdam mevcut istihdamın yaklaşık % 70'ine denk gelmektedir. İnşaat sektöründe yeni projeler sonucu yaratılacak istihdam hesaba katılmış ancak biten projelerin neden olacağı istihdam kaybı yansımamıştır. Dolayısıyla mevcut istihdamın % 70'i kadar yeni pozisyon yaratılacak olmasına rağmen kapanacak pozisyonların bilinmemesi nedeniyle net istihdam artışı öngörülememiştir.

1.4.2.2 NACE Faaliyet Sınıflamasına Göre İşyeri Yerel Birimleri ve İstihdam

Bu bölümde daha önce sektörel sınıflandırmaya göre yapılmış olan analizler NACE kodlarına göre tekrarlanacaktır. Bu analizlerde çalışmanın diğer kısımlarıyla uyumlu olarak iki haneli NACE sınıflandırması kullanılmaktadır. NACE kodları iki haneli seviyede dahi çok sayıda faaliyet sınıfı içermektedir. Bu yüzden, temel analizler en fazla istihdama sahip 10 faaliyet ile sınırlandırılmıştır. Bu 10 faaliyet alanı ve her alanda istihdam edilen personel sayısı Tablo 1.4.2.2’de görülmektedir. Bunlar dışında kalan ancak çalışmanın diğer kısımlarında öne çıkan kimi faaliyet alanları da yer yer incelemelere dahil edilmiştir.

Tablo 1.4.2.2’de görülen faaliyet sınıflarındaki işyerlerinde toplam 511,921 personel istihdam edilmektedir bu da işyeri anketine göre elde ettiğimiz toplam istihdamın % 71,11’ini kapsamaktadır.

Tablo 1.4.2.2 NACE Sınıflandırmasına Göre en Fazla İstihdama Sahip 10 Faaliyet Alanı

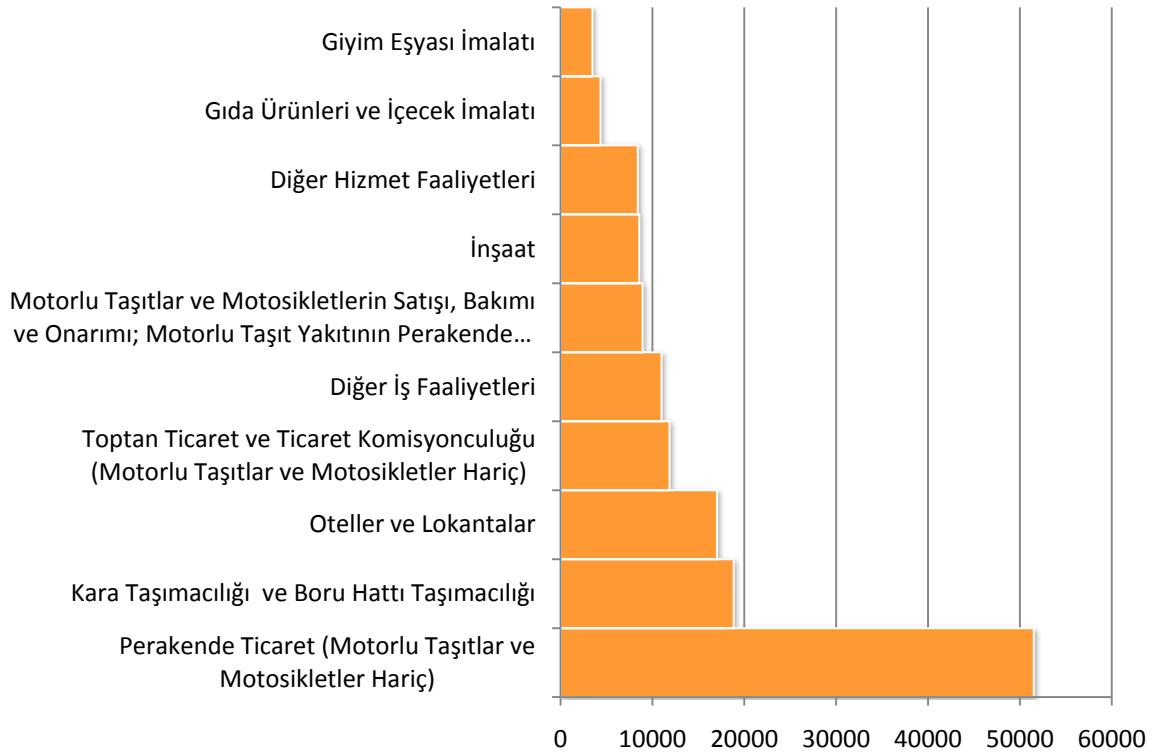
NACE	Faaliyet Alanı	İstihdam
52	Perakende Ticaret (Motorlu Taşıtlar ve Motosikletler Hariç)	125.328
55	Oteller ve Lokantalar	76.223
51	Toptan Ticaret ve Ticaret Komisyonculuğu (Motorlu Taşıtlar ve Motosikletler Hariç)	59.367
50	Motorlu Taşıtlar ve Motosikletlerin Satışı, Bakımı ve Onarımı; Motorlu Taşıt Yakıtının Perakende Satışı	48.371
45	İnşaat	43.556
15	Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı	42.986
60	Kara Taşımacılığı ve Boru Hattı Taşımacılığı	39.638
74	Diğer İş Faaliyetleri	32.461
18	Giyim Eşyası İmalatı	22.720
25	Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı	21.270

Tablo 1.4.2.2’de en çok istihdamın bulunduğu 4 faaliyet “Perakende Ticaret”, “Oteller ve Lokantalar”, “Toptan Ticaret ve Ticaret Komisyonculuğu” ve “İnşaat” olarak göze çarpmaktadır. İzmir işgücü piyasasında en fazla istihdama sahip faaliyet 125.328 personel ile “Perakende Ticaret” alanıdır. “Oteller ve Lokantalar” 76.223 kişi, “Toptan Ticaret ve Ticaret Komisyonculuğu” 59.367 kişi, “İnşaat” alanı ise 43.556 kişi istihdam etmektedir. Bu dört alan toplam istihdamın % 42,96’sını bünyesinde barındırmaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi, en fazla istihdama sahip 10 faaliyet alanı toplam istihdamın % 71,11’ini (511.920 kişi)

temsil etmektedir. Hanehalkı verilerine göre bu sektörlerde kayıtdışılığın da yüksek olduğu gözönüne alındığında gerçek istihdam bu rakamların üzerindedir.

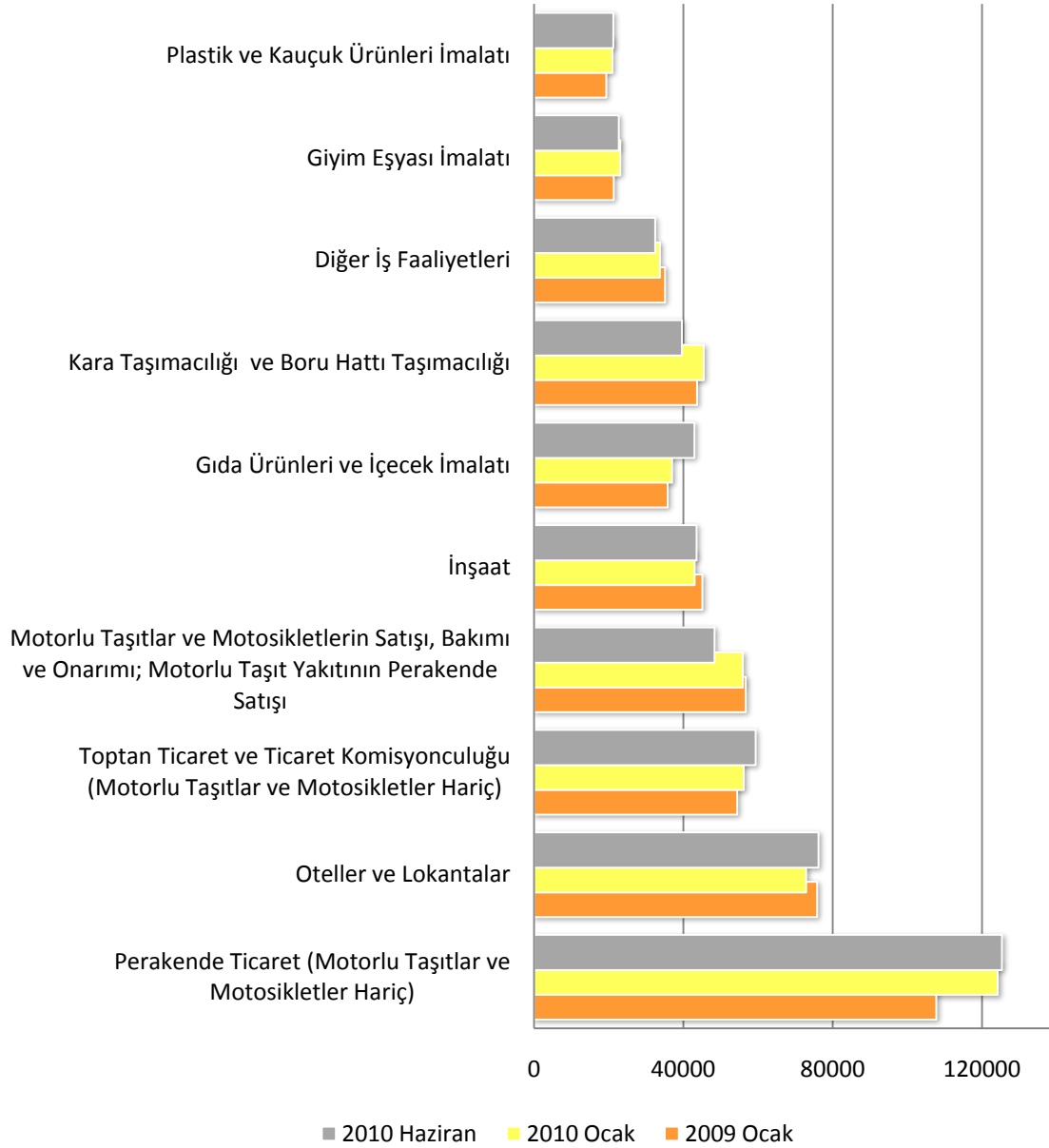
İmalat sektöründe istihdamın en yüksek olduğu alanlar “Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı”, “Giyim Eşyası İmalatı” ve “Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı” dır.

Şekil 1.4.2.14 En Çok Yerel İşyeri Birimine Sahip 10 Faaliyet Alan



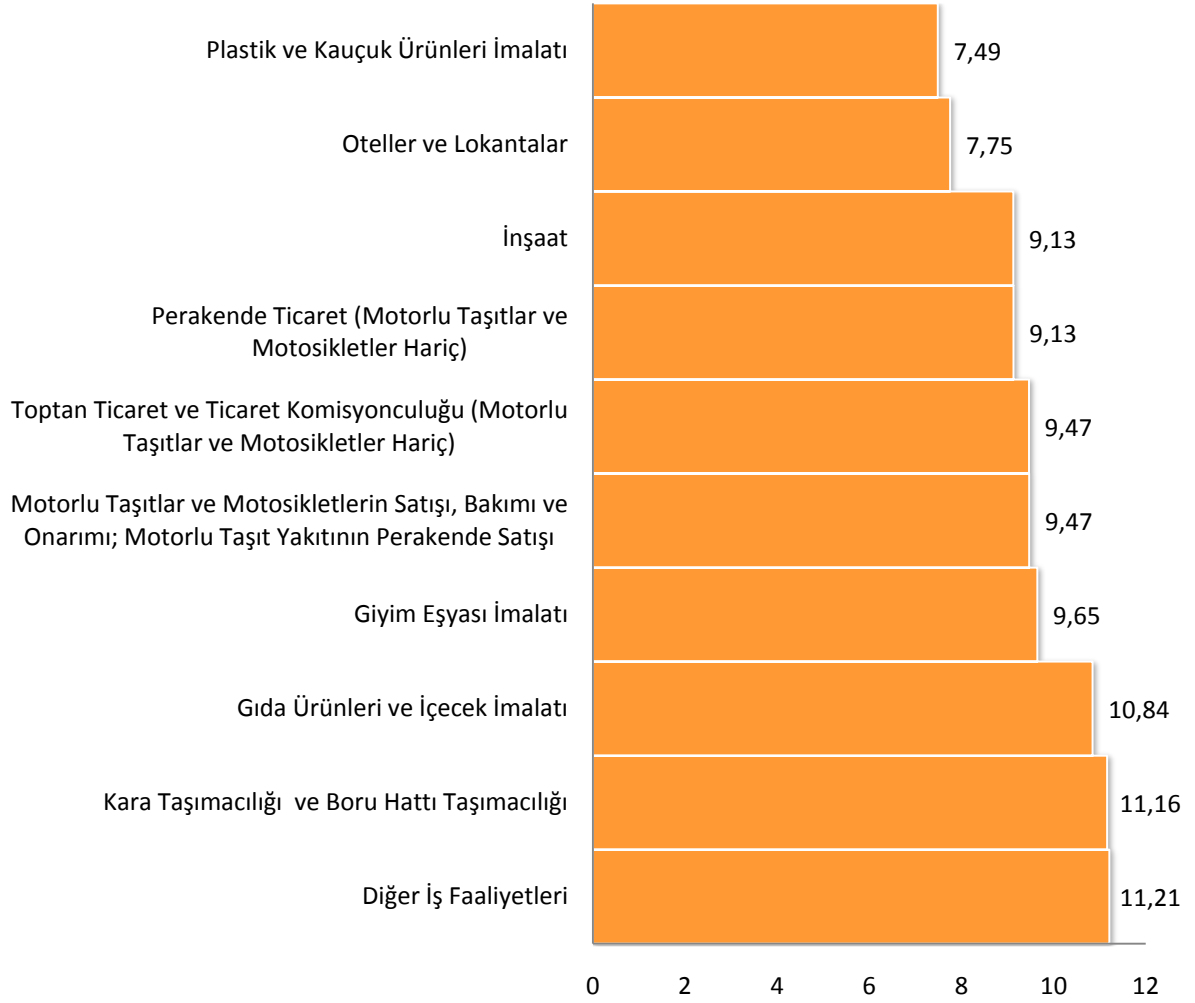
“Perakende Ticaret” faaliyeti 51.512 işyeri yerel birimi ile en fazla sayıda işletmeye sahip alandır. Bu sektörü 18.845 işyeri yerel birimi ile “Kara Taşımacılığı ve Boru Hattı Taşımacılığı” ve 17.046 işyeri yerel birimi ile “Oteller ve Lokantalar” takip etmektedir. Bu 10 faaliyet alanı işyeri yerel birimlerinin % 80,68’ini oluşturmaktadır. Öte yandan, en fazla istihdama sahip (ve bu bölümde ele alınan) 10 faaliyet alanı 137.157 işyeri yerel biriminden oluştuğunu, ve bu sayının işyeri yerel birimlerinin % 76,84’ünü oluşturduğunu belirtmekte fayda vardır.

Şekil 1.5.2.15 NACE Sınıflandırmasına Göre Ocak 2009, Ocak 2010 ve Haziran 2010 İstihdamı



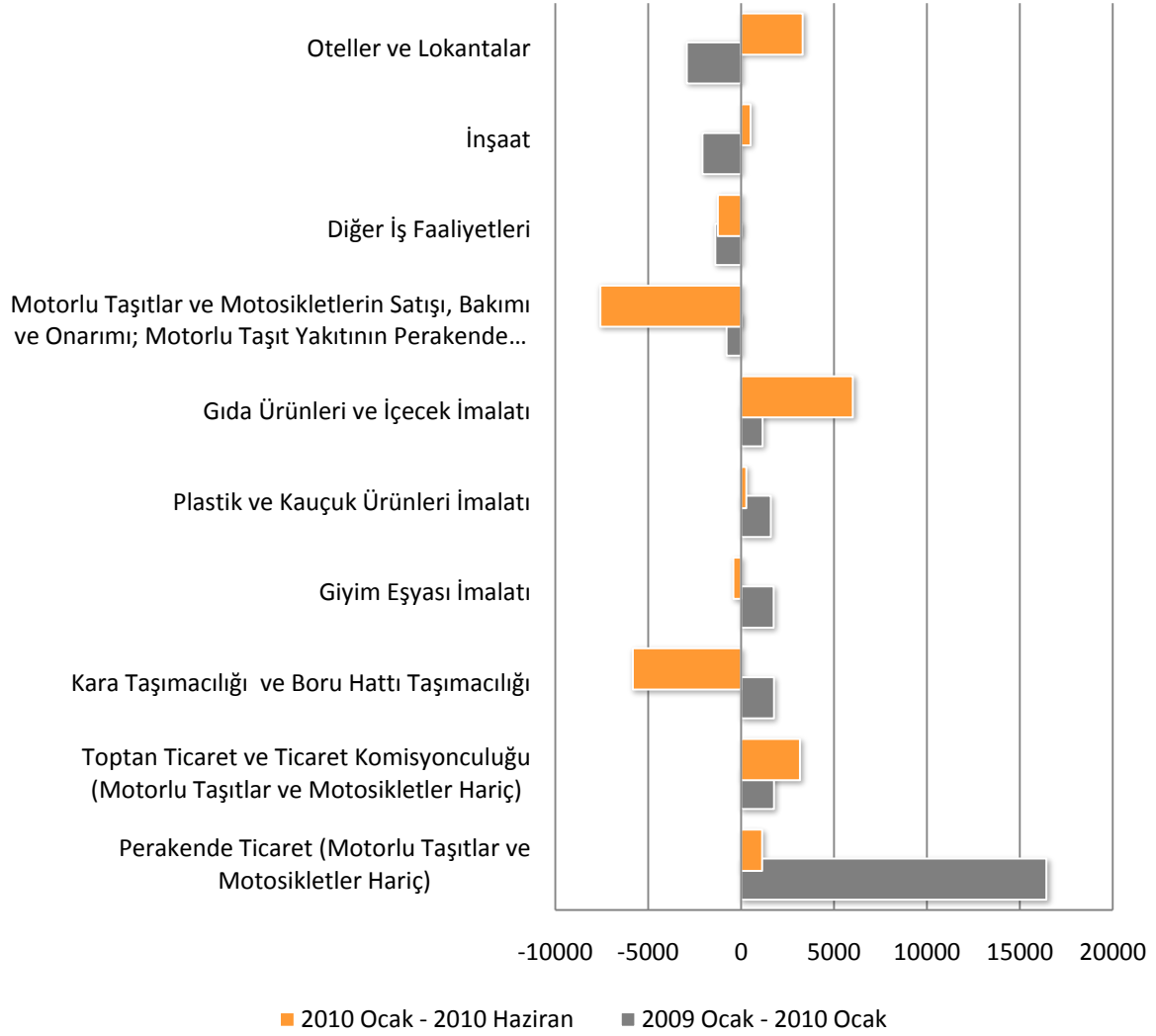
Araştırma tarihinden önceki 18 aylık sürede net artış eğilimi gösteren faaliyet alanları, “Perakende Ticaret”, “Toptan Ticaret ve Ticaret Komisyonculuğu”, “Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı”, “Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı”dır.

Şekil 1.5.2.16 NACE Sınıflandırmasına Göre İşyeri Yerel Birimlerinin Ortalama Yaşları



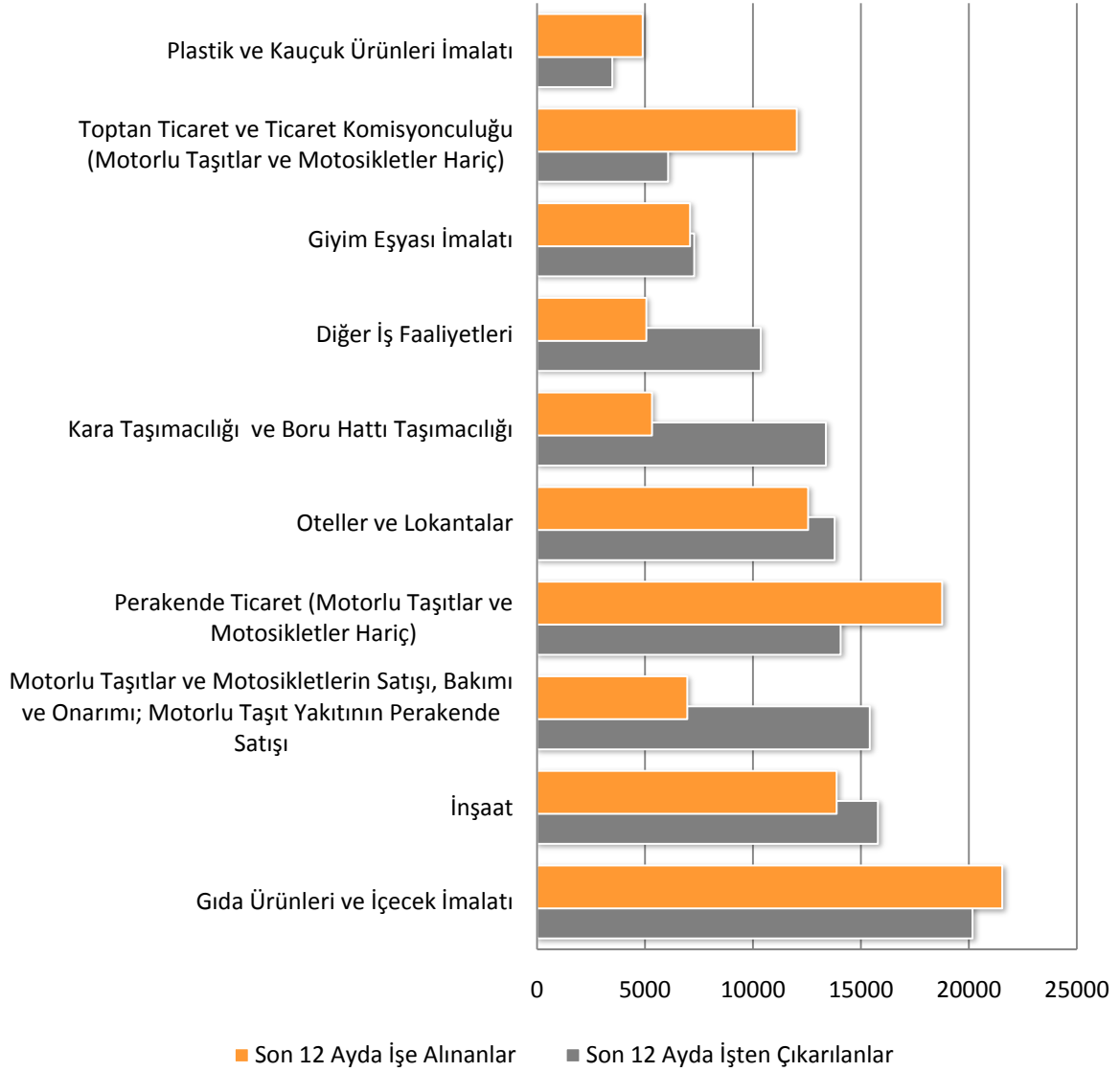
Ele alınan 10 faaliyet alanındaki ortalama işyeri yerel birim yaşları 7,49 (Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı) ile 11,21 (Diğer İş Faaliyetleri) arasındadır. “Kara Taşımacılığı ve Boru Hattı Taşımacılığı” alanında faaliyet gösteren işletmeler ortalama 11,16 yaşında, “Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı” sektöründe faaliyet gösteren işletmeler ise ortalama 10,84 yaşındadır.

Şekil 1.4.2.17 NACE Sınıflandırmasına Göre İstihdamdaki Yüzde Değişim



Şekil 1.4.2.17’de sunulduğu gibi, 2009 yılı içerisinde en fazla istihdam artışını “Perakende Ticaret” faaliyet alanı gerçekleştirmiştir. Bu süre içinde istihdam kaybı yaşayan faaliyet alanları “Motorlu Taşıtlar Satış ve Bakımı”, “Diğer İş Faaliyetleri”, “İnşaat” ve “Oteller ve Lokantalar” dır. Kayıp yaşayan faaliyet alanlarından sadece “Oteller ve Lokantalar” faaliyet alanı bu kaybı telafi etmiş durumdadır. “Kara Taşımacılığı ve Boru Hattı Taşımacılığı” ve “Taşıtlar Satış ve Bakımı” faaliyet alanlarındaki istihdamda Ocak 2010 ve Haziran 2010 tarihleri arasında ciddi bir düşüş gözlemlenmektedir. “Gıda ve İçecek İmalatı” alanında ise önemli bir mevsimsellik etkisi görülmektedir.

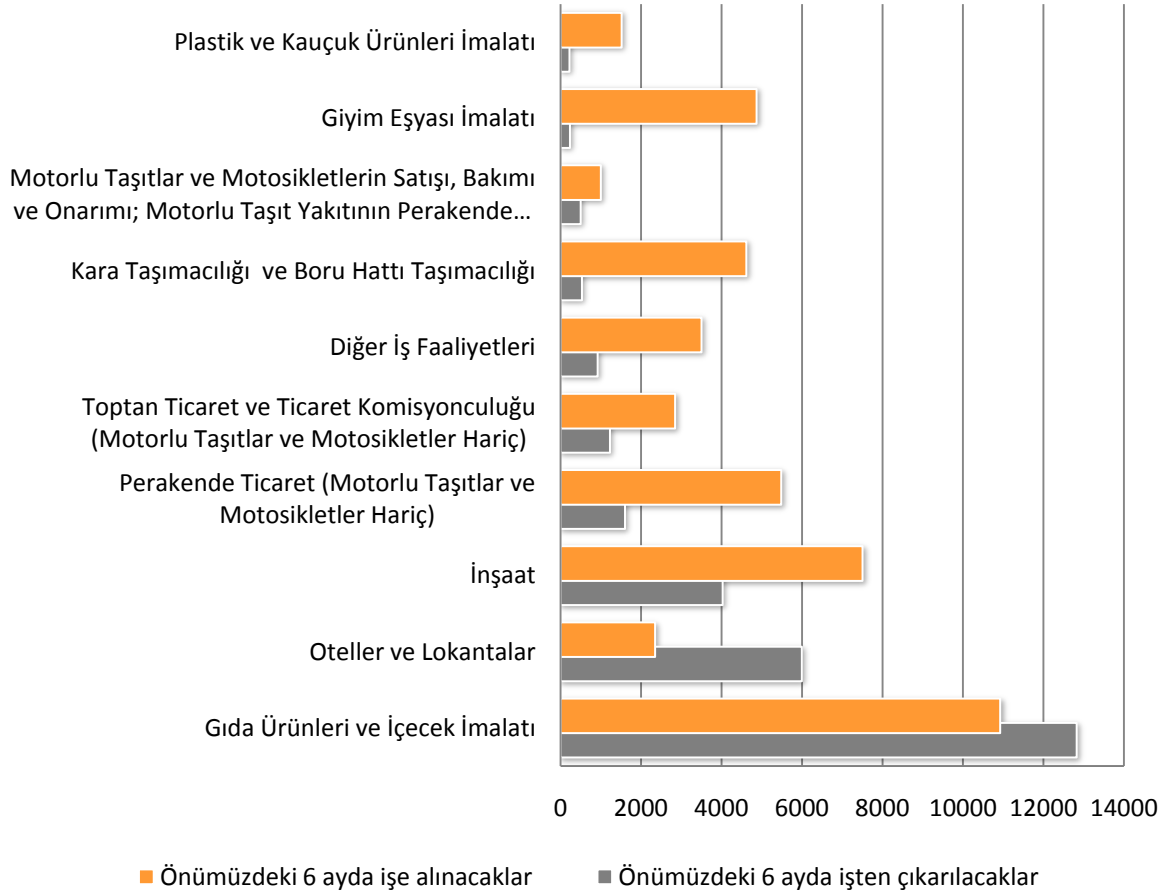
Şekil 1.4.2.18 NACE Sınıflandırmasına Göre Son 12 Ayda İşten Çıkarılanlar ve İşe Alınanlar



Şekil 1.4.2.18’de faaliyet alanlarına göre son 12 ayda işten çıkarılan ve işe alınan personel sayıları görülmektedir. İstihdamın en yüksek olduğu bu 10 faaliyet alanında önemli miktarda çalışan hareketliliği dikkat çekmektedir. Çalışan hareketliliğini belirleyen unsurlar çalışmanın üçüncü bölümünde ayrıntılı bir biçimde irdelenmiştir.

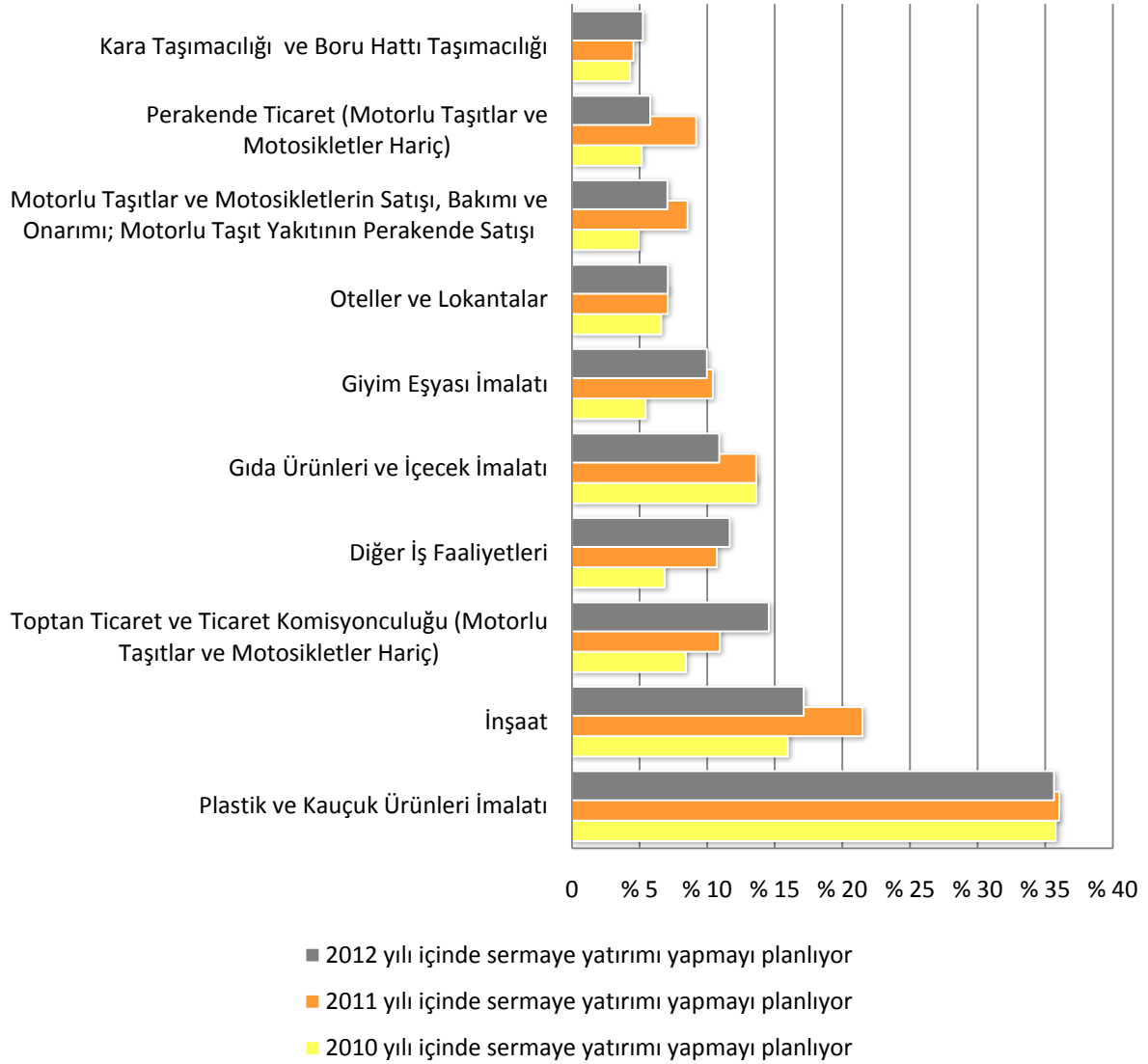
Aynı şekilde verilere göre son 12 ayda net istihdam artışı sağlayan faaliyet alanları “Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı”, “Perakende Ticaret”, “Toptan Ticaret ve Ticaret Komisyonculuğu” ve “Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı” dır.

Şekil 1.4.2.19 NACE Sınıflandırmasına Göre Gelecek 6 Ay İçinde İşten Çıkarılacaklar ve İşe Alınacaklar



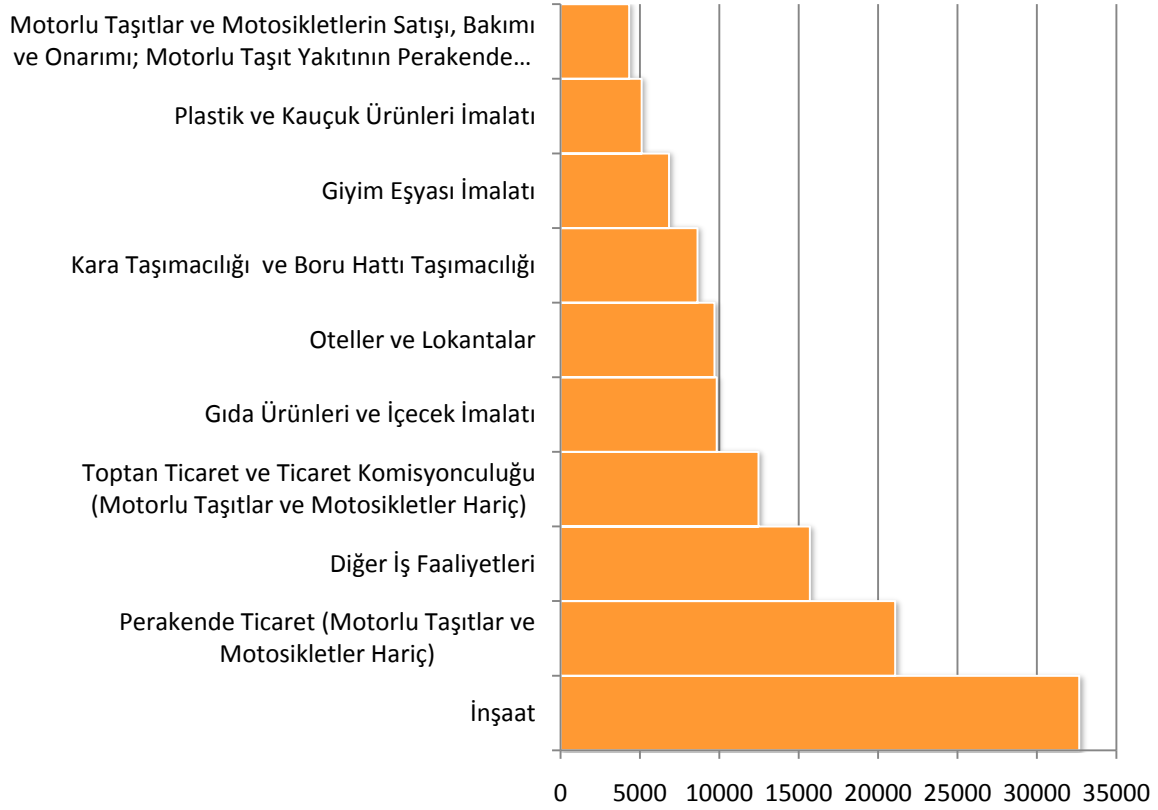
NACE faaliyet alanlarına göre gelecek altı ay içinde işten çıkarılması ve işe alınması planlanan personel sayısı şekil 1.4.2.19’da görülmektedir. Bu şekildeki veriler Ocak 2010 ve Haziran 2010 tarihleri arasındaki istihdamdaki değişim rakamları ile birlikte düşünüldüğünde “Oteller ve Lokantalar” alanında bu dönemde gözlemlenen artışın mevsimsellikten kaynaklandığı anlaşılmaktadır. “Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı” faaliyet alanında beklenen küçülme ise bu alana dair daha önceki tespitleri doğrular niteliktedir. Öte yandan, “Perakende Ticaret” faaliyet alanındaki büyüme eğiliminin önümüzdeki altı ayda da devam edeceği beklenmektedir.

Şekil 1.4.2.20 NACE Sınıflandırmasına Göre 2010, 2011 ve 2012 Yılları İçinde Sabit Sermaye Yatırımı Yapmayı Planlayan İşletmelerin Yüzde Dağılımı



Şekil 1.4.2.20’de faaliyet alanlarına göre 2010, 2011 ve 2012 yılları içinde sabit sermaye yatırımı yapmayı planlayan işletmelerin oranları bulunmaktadır. İstihdamın en yoğun olduğu 10 faaliyet alanının her birinde birçok şirketin sabit sermaye yatırımı yapmayı planladığı göze çarpmaktadır. Burada özellikle “Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı” öne çıkmaktadır. Bu faaliyet alanındaki yaklaşık her üç işletmeden birinin önümüzdeki iki yıl içerisinde sabit sermaye yatırımı yapmayı planladığı dikkat çekmektedir.

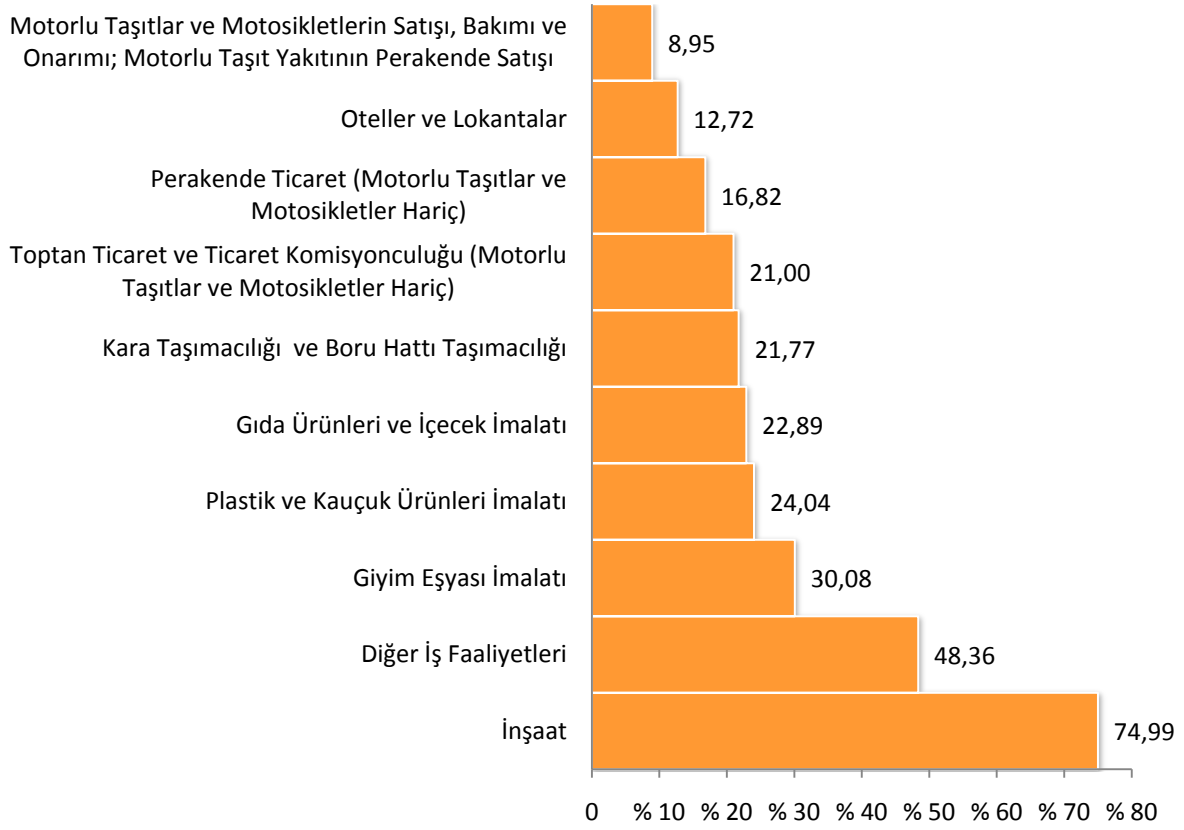
Şekil 1.4.2.21 NACE Sınıflandırmasına Göre Sabit Sermaye Yatırımı Sonucu Yaratılacak İstihdam



2010, 2011 ve 2012 yıllarında yapılması planlanan sabit sermaye yatırımları sonucu yaratılacak istihdam ve bu istihdamın mevcut istihdama oranı sırasıyla Şekil 1.4.2.21 ve Şekil 1.4.2.22’de gösterilmektedir. Buna göre, en fazla istihdam yaratacak faaliyet alanları sırasıyla “İnşaat” (32.665 kişi), “Perakende Ticaret” (21.074 kişi), “Diğer İş Faaliyetleri” (15.670 kişi) ve “Toptan Ticaret ve Ticaret Komisyonculuğu” (12.466 kişi) dur.

Önümüzdeki üç yılda en fazla istihdam artışı % 74,99 ile inşaat sektöründe beklenmektedir. Ancak bu oran net istihdam artışı olarak yorumlanmamalıdır. İnşaat sektörünü, “Diğer İş Faaliyetleri”, “Giyim Eşyası İmalatı”, “Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı” ve “Gıda ve İçecek İmalatı” takip etmektedir.

Şekil 1.4.2.22 NACE Sınıflandırmasına Göre Sabit Sermaye Yatırımı Sonucu Mevcut İstihdama Göre Planlanan İstihdam



Şekil 1.4.2.21 ve 1.4.2.22'deki rakamları yorumlarken dikkatli olmak gerekmektedir. NACE sınıflandırmasına göre yapılmış olan işyeri tabakalandırmasına dair problemler birinci bölümde tartışılmıştı. Bu problemlerin yapılan tahminlerin güvenilirliği üzerine etkisini daha iyi kavramak ve sonuçları doğru yorumlamak amacı ile en yüksek istihdama sahip faaliyet alanları için şekil 1.4.2.21'deki verilerin hata payları Tablo 1.4.2.3'te verilmektedir. Bu tabloda eldeki tabakalandırmaya göre söz konusu şekildeki verilerin alabilecekleri alt ve üst sınırlar belirtilmiştir. Bazı sektörlerle ait verilerdeki olası hata payının hayli yüksek olduğu gözlemlenebilir. Örneğin, İnşaat sektörü örneğini ele alırsak, bu sektörde sermaye yatırımı sonucu yaratılacak istihdamın varolan istihdamın yaklaşık % 75'ine denk geldiği şekil 1.4.2.23'te gözlemlenebilir. Öte yandan, istihdam ve yaratılacak istihdam değerleri alt sınırdaki değerlerini alırlarsa aynı oranın %70, en üst sınırdaki değerleri alırlarsa da % 103 olduğu hesaplanmaktadır.

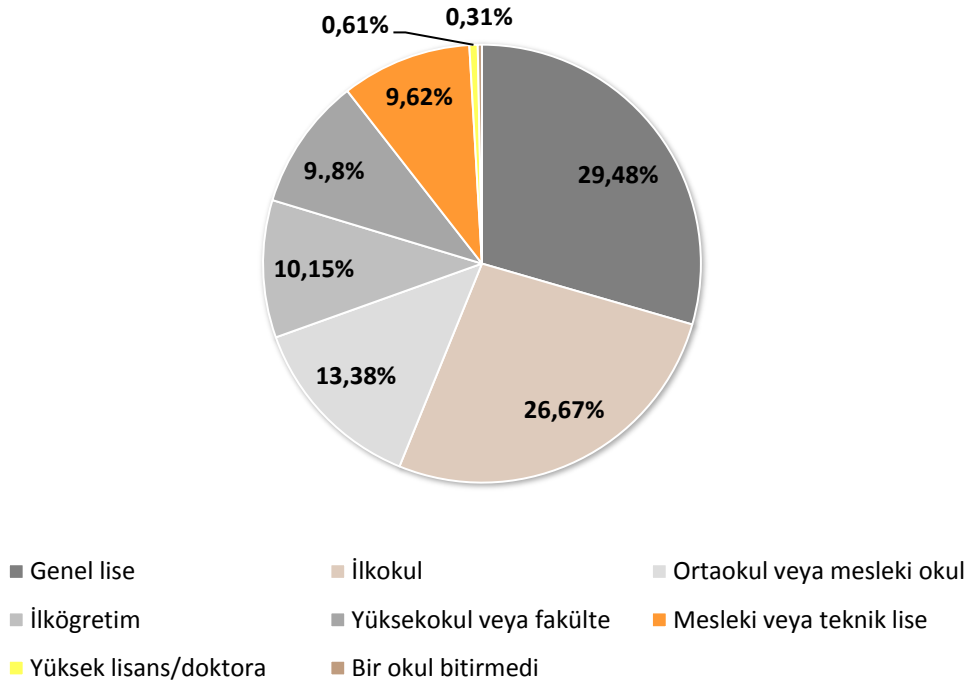
Tablo 1.4.2.3 NACE Sınıflandırmasına Göre Sabit Sermaye Yatırımı Sonucu Yaratılacak İstihdamda İstatistiksel Hata Payları

NACE	Faaliyet Alanı	Sermaye Yatırımı Sonucu Yaratılacak İstihdam		
		Ortalama Değer	Alt Sınır	Üst Sınır
45	İnşaat	32665	15031	50299
52	Perakende Ticaret (Motorlu Taşıtlar ve Motosikletler Hariç)	22176	12590	31762
74	Diğer İş Faaliyetleri	15700	509	30891
51	Toptan Ticaret ve Ticaret Komisyonculuğu (Motorlu Taşıtlar ve Motosikletler Hariç)	12466	3821	21111
15	Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı	9837	3694	15981
55	Oteller ve Lokantalar	9698	5125	14272
60	Kara Taşımacılığı ve Boru Hattı Taşımacılığı	8628	0	17403
18	Giyim Eşyası İmalatı	6834	597	13072
25	Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı	5113	2652	7576
50	Motorlu Taşıtlar ve Motosikletlerin Satışı, Bakımı ve Onarımı; Motorlu Taşıt Yakıtının Perakende Satışı	4327	2019	6637

1.4.2.3 İşyeri Anketine Göre Kayıtlı İstihdamın Eğitimi ve Niteliği

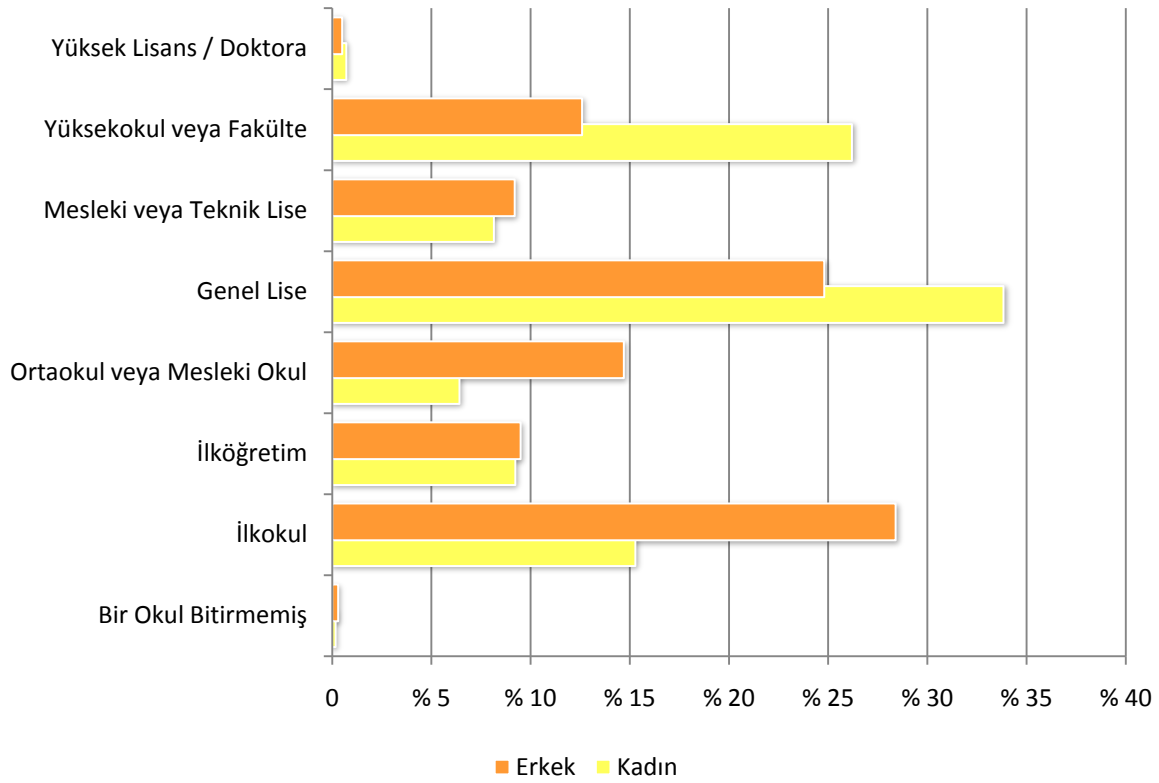
Şekil 1.4.2.23'te kayıtlı istihdamın eğitim seviyelerine göre dağılımı gösterilmektedir. Buna göre istihdamın en büyük kısmını % 29,48'lik oranla lise mezunları oluşturmaktadır. İkinci büyük oran % 26,67 ile ilkokul mezunlarına aittir. Bu bilgilerden yola çıkarak İzmir işgücü piyasasında istihdamın yüksek eğitim istemeyen işkollarında yoğunlaştığı sonucu çıkarılabilir.

Şekil 1.4.2.23 İstihdamın Eğitim Seviyesine Göre Dağılımı



Eğitim seviyesine göre istihdam edilen kadın ve erkeklerin dağılımları da farklılıklar göstermektedir. Şekil 1.4.2.25 istihdam edilen kadınların ve erkeklerin eğitim seviyesine göre dağılımı sunulmaktadır. İstihdam edilen kadınların % 33,84'ünün lise mezunu olduğu gözlenmektedir. Bunu % 26,2 ile yüksekokul veya fakülte mezunları takip etmektedir. Erkeklerde ise istihdam edilenlerin % 28'i ilkokul, % 25'i genel lise mezunudur. İstihdam edilen kadınların eğitim seviyesinin erkeklere nazaran daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Şekil 1.4.2.24 İstihdam Edilen Kadınların ve Erkeklerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı



Niteliklerine göre istihdamın dağılımı Tablo 1.4.2.4'te açıklanmaktadır. Birincil nitelik belirtenler toplam istihdamın % 98,23'ünü, ikincil nitelik belirtenler % 72,11'ini, üçüncül nitelik belirtenler de % 46,73'ünü kapsamaktadır.

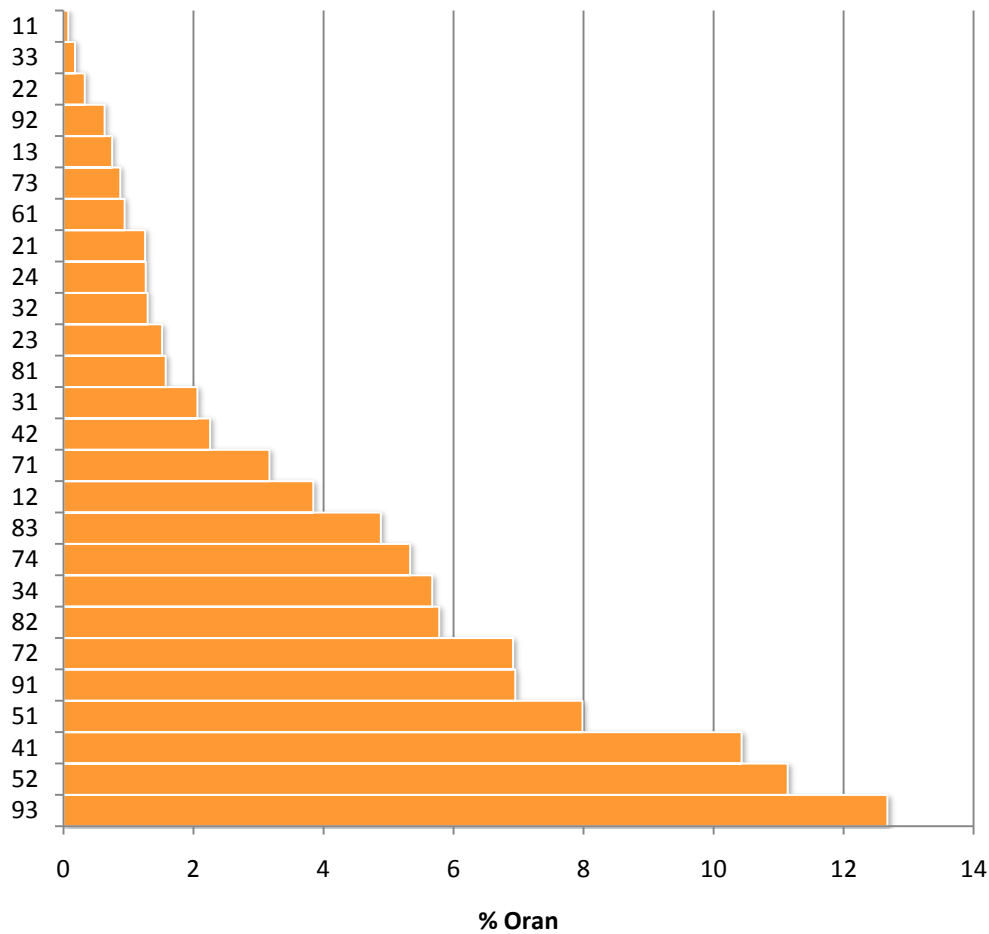
Tablo 1.4.2.4 Mevcut İstihdamın Niteliği

Nitelik	Nitelik 1	Nitelik 2	Nitelik 3
Mesleki bilgide yeterlilik	37,76%	23,25%	4,29%
Fiziki ve bedensel yeterlilik	23,64%	11,30%	2,96%
Bilgisayar kullanımı	18,02%	4,02%	2,00%
Satış ve pazarlama becerisi	7,47%	6,45%	3,23%
Sorun çözme ve bağımsız karar verme becerileri	2,80%	8,99%	7,70%
İletişim ve ifade yeteneği	2,76%	5,43%	10,47%
Takım çalışması	2,10%	6,57%	10,95%
Analitik beceri	1,65%	3,10%	2,25%
Yabancı dil	0,83%	1,26%	1,59%
Proje tabanlı çalışma	0,74%	1,53%	1,04%
Diğer	0,46%	0,21%	0,25%
	98,23	72,11	46,73

İstihdam edilenlerin sahip olması istenen en önemli nitelik mesleki bilgi, ikinci en önemli nitelik ise fiziki ve bedensel yeterlilik. Bilgisayar kullanımı becerisi de bu soruya cevap veren işyerleri tarafından istihdam edilenlerin % 18,02'si için belirtilmiştir. İkinci ve üçüncü önemli nitelikler arasında yine mesleki bilgi ve fiziki ve bedensel yeterlilik yüksek oranda belirtilmekte fakat bunların yanında takım çalışması, sorun çözme becerisi, iletişim ve ifade yeteneği de öne çıkmaktadır.

Şekil 1.4.2.25'te istihdamın meslek gruplarına göre dağılımı görülmektedir. İstihdamın % 12,67'si madencilik, inşaat, ulaştırma ve imalat sektörlerinde nitelik gerektirmeyen iş kollarında yer almaktadır. İstihdamın en yoğun olduğu diğer iki meslek grubu da büro elemanları (% 10,43) ve modeller, satış ve tanıtım elemanlarıdır (% 11,53). İşyeri anketinde istihdam verisi birey bazında değil, toplulaştırılmış olarak verilmektedir. Örneğin 10 tane bilgisayar programcısı istihdam eden bir işyeri, bilgisayar programcısı pozisyonunun genel özelliklerini bildirmektedir.

Şekil 1.4.2.25 İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı



* (93) Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Sektörlerindeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar, (52) Modeller, Satış Elemanları ve Tanıtım Elemanları, (51) Kişisel Hizmetler ve Koruma Hizmetleri Veren Elemanlar, (91) Satış ve Hizmetler ile İlgili Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar, (72) Metal İşleme ve Makine ile İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar, (82) Makine Operatörleri ve Montajcılar, (34) Diğer Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları, (74) Diğer Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar, (83) Sürücüler ve Hareketli Makinelerin Operatörleri, (12) Şirket Müdürleri, (71) Maden Çıkarımı ve İnşaatla İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar, (42) Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar, (31) Fizik ve Mühendislik Bilimleri ile İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları, (81) Sabit Tesis Operatörleri, (23) Eğitim Bilimleri ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları, (32) Yaşam Bilimleri ve Sağlık ile İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları, (24) Diğer Profesyonel Meslek Mensupları, (21) Fizik, Matematik ve Mühendislik Bilimleri ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları, (61) Pazarla Yönelik Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormançılık ve Su Ürünleri Çalışanları, (73) Hassas İşlerde, El Sanatları ve Basım ile İlgili İşlerde Çalışanlar, (13) Küçük İşletme Sahipleri ve Müdürleri, (92) Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormançılık ve Su Ürünleri Sektörlerindeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar, (22) Yaşam Bilimleri ve Sağlık ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları, (33) Eğitim Bilimleri ile İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları, (11) Kanun Yapıcılar ve Üst Düzey Yöneticiler

Tablo 1.4.2.5 İzmir’de mevcut istihdam içinde yüksekokul ve fakülte mezunlarının FOET sınıflamasına göre eğitim ve meslek dağılımını göstermektedir. En yüksek oranda yönetim ve idare mezunları istihdam edilmekte, bunu ekonomi mezunları takip etmektedir. Toplam istihdam içinde önemli bir paya sahip olan toptan ve perakende satışlar sektörü, yüksekokul ve fakülte mezunlarının istihdamı içerisinde çok düşük bir paya sahiptir.

Tablo 1.4.2.5 Mevcut İstihdamın FOET Kodlarına Dağılımı (yüksekokul ve fakülte mezunları için)

Meslek İsmi (FOET Kodu)	Sayı	Yüzde
Yönetim ve idare (345)	24.594	26,8
Ekonomi (314)	7.752	8,45
Pazarlama ve reklamcılık (342)	5.746	6,26
Muhasebe ve vergilendirme (344)	4.353	4,74
Mekanik ve metal işleri (521)	4.264	4,65
Elektronik ve otomasyon (523)	3.195	3,48
İnşaat ve inşaat mühendisliği (582)	2.812	3,06
Temel seviyelerdeki öğretmenlerin eğitimi (144)	2.441	2,66
Bitkisel üretim ve hayvan yetiştiriciliği (621)	1.975	2,15
Finans, bankacılık, sigortacılık (343)	1.953	2,13
Mesleki konuların öğretmenlerinin eğitimi (146)	1.782	1,94
Matematik (461)	1.509	1,64
Bilgisayar bilimleri (481)	1.508	1,64
Yabancı diller (222)	1.462	1,59
Gıda işleme (541)	1.355	1,48
Seyahat , turizm (812)	1.294	1,41
Toptan ve perakende satışlar (341)	1.196	1,3
Dışçılık çalışmaları (724)	1.110	1,21
Tekstil işleme (542)	1.076	1,17
Motorlu taşıtlar, gemiler ve uçaklar (525)	997	1,09

1.4.2.4 Teminde Güçlük Çekilen Meslekler

İşyeri anketlerinde, işyeri yerel birimlerine “Yerel birim 6 aylık sürede personel temininde güçlük çekti mi?” sorusu yöneltilmiştir. Kapsanan yerel işyeri birimlerinden % 5,35’i son 6 ay içerisinde personel temininde güçlük çektiğini ifade etmiştir.

Tablo 1.4.2.6 Son 6 Aylık Sürede Personel Temin Güçlüğü Çeken Yerel İşyeri Birimlerinin Büyüklüğe Göre Dağılımı

	Yerel birim son 6 aylık sürede personel temininde güçlük yaşadınız mı?		
	Sayı	Teminde Güçlük Çeken İşletmeler (Yüzde)	Tüm İşletmeler (Yüzde)
1-9	8.346	87,43	5
10-49	1.166	12,21	10,96
50+	34	0,36	2,5
<i>Toplam</i>	<i>9.546</i>	<i>100</i>	

Tablo 1.4.2.6’da görüldüğü gibi son 6 aylık sürede personel temininde güçlük çektiğini belirten işyeri yerel birimlerinin % 87,43’ü on kişi veya daha az çalışanın olduğu mikro

ölçekli işletmelerdir. Bu işyeri birimlerinin sunduğu imkanlar daha büyük işyerleri ile karşılaştırıldığında daha kısıtlıdır. Buna ek olarak bu işyerlerinin önemli bir kısmını oluşturan sanatkarların aradığı becerilerin işsizlerdeki eksikliği göz önünde bulundurulursa bu işyerlerinin temin güçlüğü yaşamaları normal kabul edilebilir. Tablodan görüldüğü gibi eleman bulmakta küçük ölçekli işletmeler görece olarak daha büyük sorun yaşamaktadır.

Tablo 1.4.2.7’ye bakıldığında personel temininde güçlük çekilmesinin en önemli nedeninin gerekli mesleki beceriye sahip personel bulunamaması olduğu görülmektedir. Bu nedenle temin edilemeyen personel sayısı 9.715’dir. Personel temininde güçlük çekilmesinin diğer nedenleri ise “Yeterli iş tecrübesine sahip personel bulunamaması”, “Çalışma ortam ve koşullarının beğenilmemesi”, “Bu meslekte personel bulunamaması” ve “Ücretin beğenilmemesi” olarak sıralanmaktadır.

Tablo 1.4.2.7 Son 6 Aylık Sürede Personel Temininde Karşılaşılan Güçlükler

	Personel Sayısı	Yüzdelik Pay
Gerekli mesleki beceriye sahip personel bulunamaması	9.715	41,08
Yeterli iş tecrübesine sahip personel bulunamaması	3.419	14,46
Çalışma ortam ve koşullarının beğenilmemesi	3.387	14,32
Bu meslekte personel bulunamaması	3.159	13,36
Önerilen ücretin az bulunması	2.272	9,6
İş ile ilgili gerekli ehliyet sahibi personel bulunamaması	914	3,86
Diğer	296	1,25

Tablo 1.4.2.8’de iki basamaklı ISCO 88 sınıflamasına göre son 6 ayda temininde en çok güçlük çekilen meslekler sıralanmıştır. Bu tabloya göre son 6 ayda temininde görece en zorluk çekilen meslek kolu “Diğer Sanatkarlar” olmuştur. “Diğer Sanatkarlar” temininde güçlük çekilen mesleklerin yaklaşık % 20’sini oluşturmaktadır. Bunu % 12,28 ile “Kişisel Hizmetler ve Koruma Hizmetleri Veren Elemanlar” ve % 9,90 ile “Metal İşleme ve Makine ile İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar” takip etmektedir.

Temininde güçlük çekilen mesleklerin % 90’ını on temel meslek grubu teşkil etmektedir. Bu meslek grupları Şekil 1.4.2.26’da detaylı olarak gösterilmiştir. Temininde en çok güçlük çekilen meslek grubu iki basamaklı ISCO 88 sınıflandırmasına göre 74 kodlu “Diğer Sanatkar Ve İlgili İşlerde Çalışanlar”dır. Bu meslek grubunu “Kişisel Hizmetler Ve Koruma Hizmetleri Veren Elemanlar”, “Metal İşleme Ve Makine İle İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar”,

“Madencilik, İnşaat, İmalat Ve Ulaştırma Sektörlerindeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar” ve “Diğer Yardımcı Profesyonel Meslek Grupları” takip etmektedir.

Tablo 1.4.2.8 Temininde Güçlük Çekilen Başlıca Mesleklerin (ISCO-88) Dağılımı

ISCO 88 İkili Kodlar	Temininde güçlük çekilen personel sayısı	Yüzde Dağılımı
Diğer Sanatkarlar (74)	4.627	19,56
Kişisel Hizmetler ve Koruma Hizmetleri Veren Elemanlar (51)	2.905	12,28
Metal İşleme ve Makine ile İlgili İşlerde Çalışan Sanatkârlar(72)	2.341	9,9
Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Sektörlerindeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar (93)	2.133	9,02
Diğer Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları (34)	2.042	8,63
Modeller, Satış Elemanları ve Tanıtım Elemanları (52)	1.946	8,23
Satış Ve Hizmetler ile İlgili Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar (91)	1.679	7,1
Makine Operatörleri ve Montajcılar (82)	1.352	5,72
Fizik ve Mühendislik Bilimleri ile İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları (31)	964	4,08
Büro Elemanları (41)	563	2,38
Maden Çıkarımı ve İnşaatla İlgili İşlerde Çalışan Sanatkârlar (71)	467	1,97
Eğitim Bilimleri ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları (23)	450	1,9
Hassas İşlerde, El Sanatları ve Basım ile İlgili İşlerde Çalışanlar (73)	394	1,67
Pazara Yönelik Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları (61)	369	1,56

1.4.2.5 Gelecek 6 Ayda Yaratılacak İstihdam

Son 6 aylık sürede işyeri yerel birimlerinden yaklaşık yarısı için ciroda bir düşüş gözlenmektedir. Cirolarında azalış yaşayan işyerleri personel alımına devam etmişler ve son 6 aylık sürede yaratılan istihdamın % 30'unu sağlamışlardır. Ciro artışı yaşayan işyeri yerel birimlerinin yaratılan yeni istihdamdaki payı doğal olarak daha yüksektir ve % 60 düzeyindedir. Ancak son altı ayda çıkarılan personel sayıları incelendiğinde ciroda düşüş yaşamış işyerlerinin çıkardıkları personel sayısı yeni aldıkları personel sayısından daha yüksektir. Dolayısıyla cirosunda düşüş yaşamış yerel birimleri net istihdam kaybına uğramıştır. Cirounda değişim olmamış işyerleri istihdamlarını artırmaya devam etmiştir. Ciro su artan işyerlerinin yarattığı net istihdam yaklaşık 33000'dir. İzmir ilinde 500'den fazla sayıda çalışanı olan işyerleri dışında kalan özel sektör işletmelerinde kayıtlı, ücretli veya yevmiyeli çalışanlara bakıldığında, ciroda artışın eş zamanlı olarak istihdam artışına yol açtığı söylenebilir.

Tablo 1.4.2.9 Son 6 Aylık Sürede Ciro Değişimi ve Alınan Personel İlişkisi

	İşyeri Yerel Birim Sayısı	Yüzde Payı	Son 6 Aylık Sürede Alınan Personel Sayısı	Yüzde Payı	Son 6 Aylık Sürede Çıkarılan Personel Sayısı	Yüzde Payı
Ciroda Düşüş	87.412	49	34.526	30	36.069	43
Ciro Aynı	15.982	9	12.544	10,5	11.167	13
Ciroda Artış	75.708	42	69.484	59,5	36.796	44
<i>Toplam</i>	<i>178.412</i>		<i>116.554</i>		<i>84.032</i>	

Tablo 1.4.2.10’da gelecek 6 ayda yeni personel alacaklarını belirten ve bu döneme dair ciro beklentileri hakkında bilgi sahibi olunan 149.739 işyerinin dağılımı gösterilmektedir. Ciroda düşüş bekleyen 56.742 işyeri 11.538 yeni personel alacaklarını belirtmişlerdir. Ciroda artış bekleyen 70.565 işyeri ise 39.841 yeni istihdam sağlayacaklardır. Ancak net istihdama bakıldığında gelecek 6 ayda net istihdamın 16.000 civarında olacağı görülmektedir. Krizden çıkış umutlarının ciro artışı bekleyen işyeri yerel birimlerinin oranında artışa yol açtığı ancak yaratılacak net yeni istihdamın son 6 aya göre yavaşladığı anlaşılmaktadır.

Tablo 1.4.2.10 Gelecek 6 Aylık Sürede Ciro ve Alınacak Personel Sayısı İlişkisi

	İşyeri Yerel Birim Sayısı	Yüzde Payı	Gelecek 6 Ayda Alınacak Personel Sayısı	Yüzde Payı	Gelecek 6 Ayda Çıkarılacak Personel Sayısı	Yüzde Payı
Ciroda Düşüş	56.742	37,89	11.538	21,33	7.488	19,84
Ciro Aynı	22.432	14,98	2.706	5	3.134	8,31
Ciroda Artış	70.565	47,12	39.841	73,66	27.114	71,85
<i>Toplam</i>	<i>149.739</i>		<i>54.086</i>		<i>37.735</i>	

Gelecek 6 ayda alınacak personel içinde hangi meslek kollarının öne çıktığı Tablo 1.4.2.11’de verilmektedir. 10.089 kişi imalat ve ulaştırma sektöründe nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmak üzere işe alınacaktır. Bu pozisyonların bir çoğu yükleme boşaltma işlerinde ve imalat sanayiinde çalışacak işçilerdir ve bu pozisyonlar için düşünülen ortalama aylık ücret 703 liradır. Gıda, mobilya, tekstil ve dericilik sektörlerinde çalışan 9.011 sanatkara iş olanağı açılacaktır. Bu pozisyonlar için önerilecek ortalama aylık ücret 628 liradır. Makine operatörü ve montajcı olarak 9.000 kişi işe alınacaktır ve ortalama ücretleri 730 lira olacaktır. İnşaat sektöründe ve taşocaklarında istihdam edilmek üzere 6526 kişiye ihtiyaç vardır. Bu pozisyonlar için düşünülen ortalama ücret 821 liradır. Kaynakçılar, demirciler, makine, taşıt ve elektrikli alet tamircileri için 4.591 yeni pozisyon açılacaktır ve önerilen ortalama ücret 684 lira olacaktır. Kişisel ve koruma hizmetleri vermek üzere 4.511 yeni pozisyon açılması

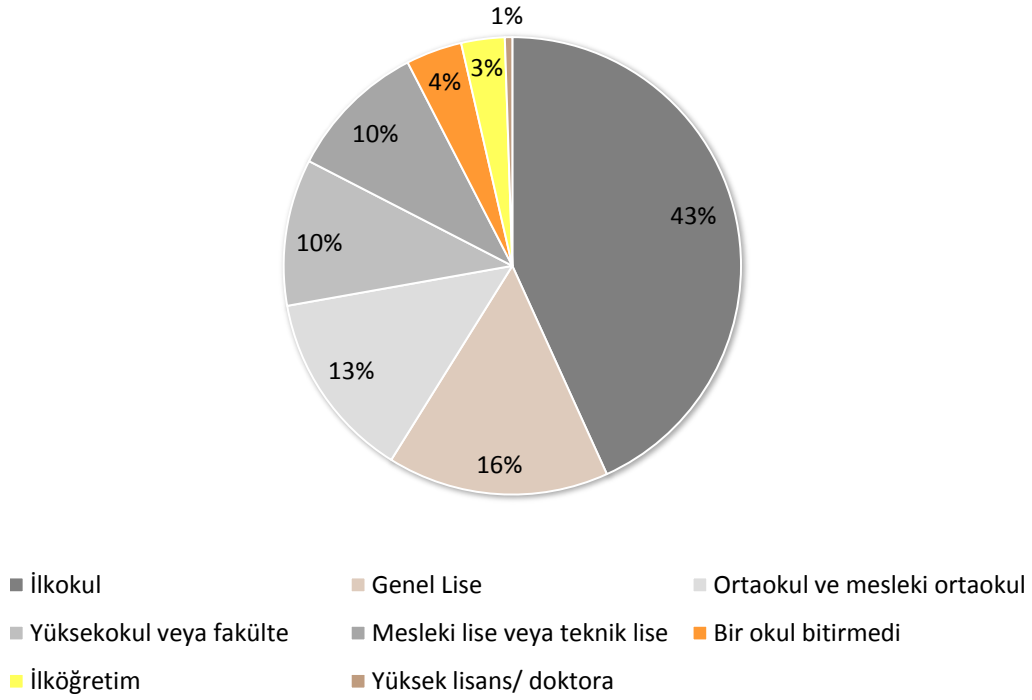
öngörülmektedir ancak bu pozisyonlar için ortalama ücret 640 lira olacaktır. İşyeri anketi 500 ve üzeri çalışanı olan büyük şirketleri kapsamadığı için ortaya çıkan ortalama ücretler oldukça düşüktür. İşyeri büyüklüğü ile ücret arasında pozitif bir ilişki bulunduğu ve daha küçük işletmelerin düşük ücret verdiği bilinmektedir. Ayrıca, bu daha küçük işletmelerde kayıt dışılığın da yüksek olduğu ve ankette sadece kayıt altındaki ücret ve pozisyonlar için bilgi verildiği düşünüldüğünde, ortalama ücretlerin neden bu kadar düşük bulunduğu bir ölçüde açıklanabilir.

Tablo 1.4.2.11 Gelecek 6 Aylık Sürede Alınacak Personelin Mesleki Dağılımı

	Sayı	Yüzde	Ortalama Ücret
Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Sektörlerindeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar (93)	10.089	16,44	703
Diğer Sanatkarlar (74)	9.011	14,68	628
Makine Operatörleri ve Montajcılar (82)	9.000	14,67	730
Maden Çıkarımı ve İnşaatla İlgili İşlerde Çalışan Sanatkârlar (71)	6.526	10,63	821
Metal İşleme ve Makine ile İlgili İşlerde Çalışan Sanatkârlar(72)	4.591	7,48	684
Kişisel Hizmetler ve Koruma Hizmetleri Veren Elemanlar (51)	4.511	7,35	640
Modeller, Satış Elemanları ve Tanıtım Elemanları (52)	3.454	5,63	709
Diğer Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları (34)	3.008	4,9	920
Büro Elemanları (41)	1.464	2,39	658
Eğitim Bilimleri ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları (23)	1.448	2,36	834

Gelecek altı ayda alınacak personelin hangi eğitim düzeyinde olması gerektiği de işyeri yerel birimlerine sorulmaktadır (Bkz. Şekil 1.4.2.26). Yeni açılacak pozisyonların % 39'u için ilköğretim düzeyinde eğitim yeterlidir. Yeni açılacak pozisyonların % 8,83'ü için mesleki ve teknik lise mezunları talep edilmektedir. Yeni açılacak pozisyonların sadece yüzde 9,28'i yüksekokul ve fakülte mezunu düzeyinde eğitim gerektirmektedir. Bu bulgunun önemli bir nedeni işyeri anketinde büyük işyerlerinin ve kamunun gerektiği ölçüde kapsanamaması olabilir.

Şekil 1.4.2.26 Gelecek 6 Aylık Sürede Alınacak Personel İçin İstenilen Eğitim Düzeyinin Dağılımı



Tablo 1.4.2.12 gelecek 6 ay süresinde alınacak personel için beceri niteliklerini sergilemektedir. İşyeri yerel birimlerinin birincil tercihlerine göre en çok aranan özellikler mesleki bilgide yeterlilik ve fiziki ve bedensel yeterlilik nitelikleridir. Bunu bilgisayar kullanımı ve takım çalışması izlemektedir ancak bu becerinin talep edilme oranı mesleki bilgi ve fiziki ve bedensel yeterliliğe göre çok düşüktür. Yeni açılacak pozisyonlar için istenilen eğitim düzeyinin oldukça düşük olduğu Şekil 1.4.2.26'da gösterilmiştir. İşyerlerinin aradığı nitelik ve beceriler, istenilen eğitim düzeyi ile tutarlılık göstermektedir.

Tablo 1.4.2.12 Gelecek 6 Aylık Sürede Alınacak Personel için İstenilen Beceri Niteliklerinin Dağılımı

	Personel	Yüzde
Mesleki bilgide yeterlilik	28.855	47,08
Fiziki ve bedensel yeterlilik	22.308	36,4
Bilgisayar kullanımı	3.209	5,24
Takım çalışması	1.697	2,77
Satış ve pazarlama becerisi	1.464	2,39
İfade ve iletişim yeteneği	1.320	2,15
Sorun çözme ve bağımsız karar verme yetenekleri	1.228	2
Yabancı dil	826	1,35

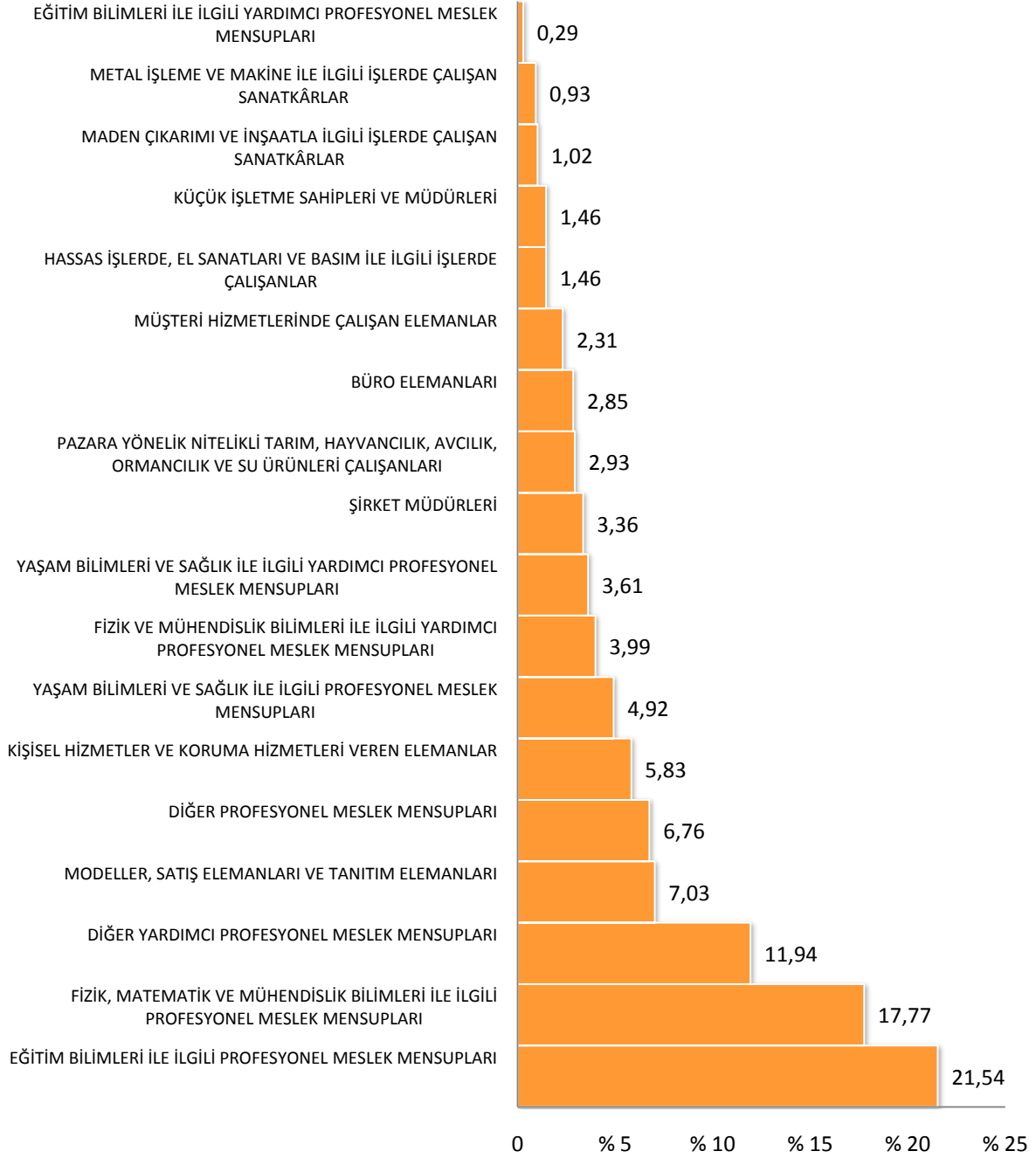
Tercih edilen FOET eğitim ve öğretim alanları sınıflamasına yanıt veren işyeri yerel birimlerinin en çok tercih ettiği ilk 10 alan Tablo 1.4.2.13’de bulunmaktadır. Bu verilere göre gelecek 6 aylık sürede alınacak personelin % 16,45’inin mekanik ve metal işleri eğitim ve öğretim alanından olması beklenmektedir. Diğer önemli eğitim ve öğretim alanları ise inşaat ve inşaat mühendisliği ile yönetim ve idare gözükmektedir.

Tablo 1.4.2.13 Gelecek 6 Aylık Sürede Alınacak Personelin FOET Eğitim ve Öğretim Alanları Sınıflamasına Göre İlk On Alan

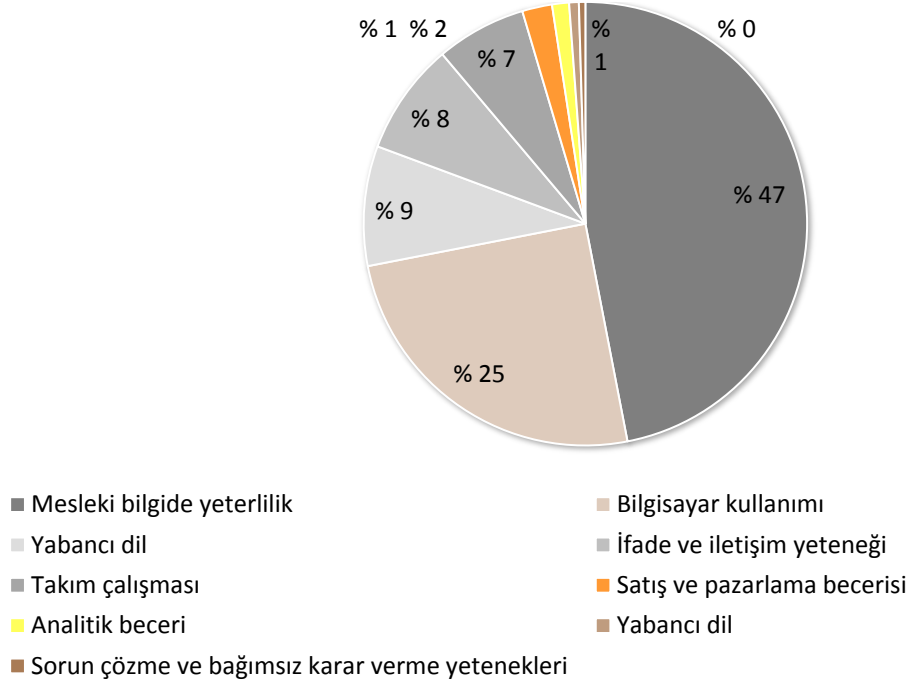
	Personel Sayısı	Yüzde Payı
Mekanik ve metal işleri	1.743	16,45
İnşaat ve inşaat mühendisliği	844	7,97
Yönetim ve İdare	772	7,29
Elektronik ve Otomasyon	599	5,65
Matematik	500	4,72
Pazarlama ve Reklamcılık	476	4,49
El Sanatları	472	4,45
Tekstil, Giyim, Ayakkabı	368	3,47
Ulaşım Hizmetler	3,67	3,47
Mimarlık ve Şehir Planlama	329	3,1

Gelecek 6 aylık sürede alınacak personelden yüksekokul/fakülte ve yüksek lisans/doktora mezunu olanların mesleki dağılımına bakıldığında en yüksek oran % 21,54 ile eğitim bilimleri ile ilgili profesyonel meslek mensuplarında gözlemlenmektedir. Alınacak tüm yüksekokul/fakülte ve yüksek lisans/doktora mezunlarının % 17,77’lik oranının ise fizik, matematik ve mühendislik bilimleri ile ilgili profesyonel meslek mensupları olması beklenmektedir. Bu iki mesleği ise % 11,94 ile diğer yardımcı profesyonel meslek mensupları takip etmektedir.

Şekil 1.4.2.27 Gelecek 6 Aylık Sürede Alınacak Personelden Yüksekokul/Fakülte ve Yüksek Lisans/Doktora Mezunu Olanların Mesleki Dağılımı



Şekil. 1.4.2.28 Gelecek 6 Ay İçinde Alınacak Yüksekokul/Fakülte Ve Yüksek Lisans/Doktora Mezunlarında İstenilen Niteliklerin Dağılımı



Şekil 1.4.2.28’de işyeri yerel birimlerinin gelecek 6 ay içinde işe alacakları yüksekokul/fakülte ve yüksek lisans/doktora mezunlarında aradıkları nitelikler gösterilmiştir. Buna göre işyeri yerel birimlerinin en çok aradığı nitelik % 47 ile mesleki bilgide yeterlilik görülmektedir. Bunu % 25 ile bilgisayar kullanımı ve % 9 ile yabancı dil takip etmektedir. İfade ve iletişim yeteneği ile takım çalışması da gelecek 6 ay içinde işe alınması beklenen yüksekokul/fakülte ve yüksek lisans/doktora mezunlarında aranılan diğer niteliklerdir.

Tablo 1.4.2.14 Gelecek 6 Aylık Sürede Alınacak Yüksekokul/Fakülte ve Yüksek Lisans/Doktora Mezunu Personelin FOET Eğitim ve Öğretim Alanları Sınıflamasına Göre İlk On Alan

	Personel Sayısı	Yüzde Payı
Yönetim ve İdare	693	13,03
Matematik	499	9,38
Otel ve Lokanta Hizmetleri	367	6,9
Mimarlık ve Şehir Planlama	328	6,17
Bitkisel Üretim ve Hayvan Yetiştiriciliği	327	6,15
Mekanik ve Metal İşler	297	5,58
Temel Seviyedeki Öğretmenlerin Eğitimi	255	4,79
Balıkçılık	184	3,46
Pazarlama ve Reklamcılık	175	3,29
Tasarım	170	3,19

Gelecek 6 aylık sürede alınacak yüksekokul/fakülte ve yüksek lisans/doktora mezunu personelin FOET eğitim ve öğretim alanları sınıflamasına göre ilk sırada yönetim ve idare yer almaktadır. Bunu % 9,38 ile matematik ve % 6,90 ile otel ve lokanta hizmetleri takip etmektedir.

Tablo 1.4.2.15 Gelecek 6 Aylık Sürede Alınacak Personelin Mesleki Dağılımına Göre İlk 5 Meslek (ISCO-88 3 kodlu)

	Personel Sayısı	Yüzde Payı
Gıda Sanayi Makine Operatörleri	5.861	9,54
Taşıma ve Yükleme-Boşaltma İşlerinde Çalışan Niteliksiz İşçiler	4.541	7,34
Gıda İmalat İşçileri	4.528	7,32
Kaba İnşaat ile ilgili İşlerde Çalışanlar	3.929	6,4
Tekstil ve Giyim Eşyası ile ilgili Mesleklerde Çalışanlar	327	6,15

Gelecek 6 aylık sürede alınacak personelin mesleki dağılımına Tablo 1.4.2.15’te bakıldığında en yüksek pay % 9,54 ile gıda sanayi makine operatörleri olarak görülmektedir. Gelecek 6 ay içinde işyerlerinin talep ettikleri diğer önemli meslekler ise % 7,34 ile taşıma ve yükleme-boşaltma işlerinde çalışan niteliksiz işçiler ve % 7,32 ile gıda imalat işçileridir. Tablo 1.4.2.16 ise gelecek 6 aylık sürede alınacak yüksekokul/fakülte ve yüksek lisans/doktora mezunu personelin yaklaşık % 15’inin mimar ya da mühendis olarak işe alınacağını göstermektedir. Bunları % 11,05 ile ortaöğretim ile ilgili profesyonel meslek grupları ve % 9,98 ile mali işler ve satış işleri ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları takip etmektedir.

Tablo 1.4.2.16 Gelecek 6 Aylık Sürede Alınacak Yüksekokul/Üniversite ve Yüksek Lisans/Doktora Mezunu Personelin Mesleki Dağılımına Göre İlk 5 Meslek (ISCO-88 3 kodlu)

	Personel Sayısı	Yüzde Payı
Mimarlar,Mühendisler ve İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	941	14,94
Ortaöğretim ile ilgili Profesyonel Meslek Grupları	693	11,05
Mali İşler ve Satış İşleri ile ilgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	629	9,98
Ev Bakıcıları ve Otel, Lokanta vb. Yerlerde Hizmet Verenler	367	5,82
Eğitim Bilimleri ile ilgili Diğer Profesyonel Meslek Mensupları	255	4,05

1.4.2.6 NACE Sanayi Sınıflandırmasına Göre Meslekler

Tablo 1.4.2.17 faaliyet alanlarına göre temininde güçlük çekilen, işsizlerin yoğunlaştığı ve gelecek 6 ayda en fazla istihdamın yaratılacağı meslek kollarını göstermektedir. Son 6 ayda temininde en büyük güçlük çekilen meslek, Nace Rev. 1.1 ikili kod sınıflandırılmasında “Giyim Eşyası İmalatı” (18) alanında çalışacak “Diğer Sanatkarlar ile İlgili Çalışanlar” (74) meslek grubudur. Son 6 ayda bu faaliyet alanında ve bu meslek grubunda 3113 pozisyon doldurulamamıştır. Gelecek altı ayda ise bu faaliyet alanı ve meslek grubunda 3225 yeni pozisyon açılacaktır. Bu pozisyonların büyük çoğunluğunda teminde güçlük yaşanacağı aşıkardır zira bu faaliyet alanında iş deneyimine sahip ve bu meslek kolunda iş arayan işsiz yoktur. (74) kodlu mesleki grupta iş arayanlardan hiçbirinin “Giyim Eşyası İmalatı” sektöründe iş tecrübesi yoktur. Doğal olarak işyeri yerel birimleri işe başvuranları “mesleki beceri ve tecrübe yoksunluğu” nedeniyle iş için uygun bulmamışlardır. Burada sorun bu meslek kolunda çalışacak elemanın İzmir işgücü piyasasında bulunmamasıdır.

Bu faaliyet alanı ve meslek grubunun daha detayına bakıldığında teminde güçlük çekilen pozisyonların ve yeni açılacak pozisyonların yaklaşık yarısının iş giyim eşyası dışında giyim eşyası (deri giyim eşyası hariç) imalatı alanında terziler, elbise ve şapka yapımcıları mesleklerinde olduğu görülmektedir. Teminde güçlük çekilen ve gelecek altı ayda yeni açılacak pozisyonların yaklaşık üçte biri iş giyim eşyası dışında giyim eşyası (deri giyim eşyası hariç) imalatı alanında çalışacak dikişçiler ve nakışçılardır. İç giyim alanında çalışacak dikişçiler ve nakışçılar için son altı ayda 614 pozisyonun temininde güçlük çekilmiştir ve gelecek altı ayda bu alanda 520 yeni pozisyon açılacağı görülmektedir.

Bu üç alt alan ve meslek grubunda iş arayan işsizler bulunmamaktadır, ve işgücü piyasasına yeni katılanlar arasında bu bilgi ve beceriye sahip yeterince kişi bulunmadığı takdirde bu pozisyonların büyük çoğunluğunda teminde güçlük yaşanacaktır. Ancak hanehalkı anketi verilerine göre şu anda bu alanda mesleki eğitim gören sayısı çok düşüktür. Yine hanehalkı anketi verilerine göre bu alanda mesleki eğitime sahip büyük çoğunluğu kadın olan yaklaşık 7000 kişi İzmir’de ikamet etmektedir. Dolayısıyla, acil olarak İzmir işgücü piyasasındaki işsizlerin bu alanda çalışabilecek beceriler kazandırılmasına dönük eğitim programları hayata geçirilmeli, bu pozisyonların ulusal işgücü piyasasındaki işsizler tarafından doldurulmasını sağlayacak iş arama ve bulma kanalları etkinleştirilmeli ve bu eğitim ve beceriye sahip ancak işgücüne dahil olmayanları teşvik etmeye yönelik çalışmalar gerçekleştirilmelidir.

Tablo 1.4.2.17 Faaliyet Alanları ve Meslek Kollarına Göre Teminde Güçlük Çekilen ve Gelecekte Yaratılacak İstihdam

NACE-ISCO	Son 6 ayda teminde güçlük çekilen eleman sayısı	Sektör deneyimi olup iş arayan eleman sayısı	Gelecek 6 ayda alınacak eleman sayısı
Giyim Eşyası imalatı (18)- Diğer Sanatkarlar (74)	3113	0	3225
Deri olmayan ve iş giyim harici giyim eşyası (1822)- Terziler, elbise yapımcıları ve şapka imalatçıları (7433)	1477	0	1666
Deri olmayan ve iş giyim harici giyim eşyası (1822)- Dikişçiler, nakışçılar ve ilgili işlerde çalışanlar (7436)	992	0	992
İç Giyim (1823)- Dikişçiler, nakışçılar ve ilgili işlerde çalışanlar (7436)	614	0	520
Perakende ticaret (52)- modeller, satış elemanları ve tanıtım elemanları (52)	1270	3212	2008
Perakende ticaret (52)-- metal işleme ve makine ile ilgili işlerde çalışan sanatkarlar (72)	1014	1761	92
Perakende ticaret (52)—Büro Elemanları (41)	0	4584	276
Oteller ve lokantalar (55)- Büro Elemanları (41)	0	3174	0
Oteller ve lokantalar (55)- Kişisel hizmetler ve koruma hizmetleri veren elemanlar (51)	1790	5864	2178
Lokantalar, pastaneler vb. yerler (5530)- Garsonlar ve barmenler (5123)	1116	965	498
Barlar ve kahvehaneler (5540)- Garsonlar ve barmenler (5123)	341	789	874
Lokantalar, pastaneler vb. yerler (5530)- Aşçılar (5122)	249	1030	166
Diğer hizmet faaliyetleri (93)- Kişisel hizmetler ve koruma hizmetleri veren elemanlar (51)	1023	3202	1158
Berber, kuaför ve güzellik salonlarının faaliyetleri (9302)- Bayan ve erkek kuaförleri, güzellik uzmanları vb. Çalışanlar (5141)	951	2862	1086
İnşaat (45)- Maden çıkarmı ve inşaatla ilgili işlerde çalışan sanatkarlar (71)	272	5553	4661
Binaların veya bina dışı yapıların genel inşaat işleri (4521)- Tuğla ve taş duvar örücüler (7122)	79	0	1027
Sihhi Tesisat (4533)- Su ve boru tesisatçıları (7136)	158	1511	0
İnşaat (45)- Sürücüler ve hareketli makinelerin operatörleri (83)	0	3000	0
İnşaat (45)- Madencilik, inşaat, imalat ve ulaştırma sektörlerindeki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar (93)	791	5014	1589
Binaların veya bina dışı yapıların genel inşaat işleri (4521)- Bina inşaatındaki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar (9313)	791	3914	1589

İkili NACE ve ISCO sınıflamasına göre oteller ve lokantalarda çalışacak kişisel hizmetler ve koruma hizmetleri veren elemanlar meslek grubunda son altı ayda 1790 pozisyonun temininde güçlük yaşanmıştır. Bu alanda ve meslek kolunda gelecek altı ayda 2178 yeni pozisyon açılacaktır. Ancak işsizler arasında bu faaliyet alanında iş deneyimi olan ve bu meslek kolunda iş arayan 5864 işsiz bulunmaktadır. Dolayısıyla burada pozisyonların doldurulamamasının sebebi İzmir işgücü piyasasında eleman eksikliği değildir. Daha detaylı bakıldığında, temininde güçlük çekilen pozisyonların üçte ikisinin lokantalar, pastaneler ve benzeri yerlerde çalışacak garsonlar ve barmenler olduğu görülmektedir. Gelecek altı ayda ise 498 yeni pozisyon açılacağı öngörülmektedir. Bu durum, kış aylarında bu faaliyet alanı ve meslek kolunda ihtiyacın bahar ve yaz dönemine göre azalmasından kaynaklanmaktadır ve daha uzun vadede ihtiyaç daha büyüktür. Ayrıca gelecek altı ayda lokanta ve pastanelerde çalışacak 166 aşçıya ihtiyaç olduğu görülmektedir ve son altı ayda 249 aşçı pozisyonunun doldurulması mümkün olmamıştır. Barlar ve kahvehanelerde çalışacak garson ve barmenler de temininde güçlük yaşanan pozisyonlar arasındadır. Gelecek altı ayda 874 yeni pozisyon açılacaktır, son altı ayda 341 pozisyon doldurulamamıştır. İşyeri anketine göre bu pozisyonların doldurulamamasının en önemli nedeni yeterli mesleki beceriye sahip eleman bulunamamasıdır. Bunu ücretin yeterli görülmemesi nedeni izlemektedir. Hanehalkı anketine göre bu meslek kolunda iş arayan yaklaşık 5700 kişi bulunmaktadır ve bunların üçte ikisi daha önce bu sektörde istihdam edildiğini beyan etmektedir. İşsizler arasından bu pozisyonlar için gerekli bilgi ve beceriye sahip eleman yetiştirilebilir.

Berber, kuaför ve güzellik salonlarının faaliyetleri alanında kuaförler ve güzellik uzmanları için gelecek altı ayda 1086 pozisyon açılacaktır. Son altı ayda bu faaliyet alanı ve meslek kolunda 951 pozisyon doldurulamamıştır. Gelecek altı ayda da bu pozisyonların temininde güçlük yaşanması muhtemeldir. İşsizler arasında bu faaliyet alanı ve meslek kolunda çalışmak isteyen ve sektör deneyimi olan 2862 işsiz bulunmaktadır. Bu işsizler kuaför ve güzellik uzmanı olarak yetiştirilebilir.

“Perakende ticaret” faaliyet alanında kişisel ve koruma hizmetleri veren elemanların temininde güçlük yaşanmaktadır. Bu alanda iş deneyimi olan ve bu meslek grubunda iş arayan işsizlerin 3212 kişi olduğu ve bunun temin güçlüğüne giderilmesi için yeterince büyük bir sayı olduğu görülmektedir.

Tablo 1.4.2.18 NACE Sınıflandırmasına Göre Son 6 Ayda Temininde Güçlük Çekilen Eleman Sayısındaki İstatistiksel Hata Payları

		Son 6 Ayda Temininde Güçlük Çekilen Eleman Sayısı		
NACE	Faaliyet Alanı	Ortalama Değer	Alt Sınır	Üst Sınır
18	Giyim Eşyası İmalatı	3.585	1.700	5.471
52	Perakende Ticaret (Motorlu Taşıtlar ve Motosikletler Hariç)	3.578	1.855	5.303
55	Oteller ve Lokantalar	2.342	1.299	3.386
93	Diğer Hizmet Faaliyetleri	1.505	1.160	1.852
45	İnşaat	1.063	0	2.312

İşsizler içinde iş deneyimi “İnşaat” (45) sektöründe olup “sürücüler ve hareketli makine operatörleri” (83) mesleki grubunda iş arayan 3000 kişi olmasına rağmen bu sektörde bu iş kolunda yeni iş yaratılmayacaktır.

Tablo 1.4.2.19 NACE Sınıflandırmasına Gelecek 6 Ayda Alınacak Eleman Sayısındaki İstatistiksel Hata Payları

		Gelecek 6 Ayda Alınacak Eleman Sayısı		
NACE	Faaliyet Alanı	Ortalama Değer	Alt Sınır	Üst Sınır
18	Giyim Eşyası İmalatı	4.873	2.028	7.720
52	Perakende Ticaret (Motorlu Taşıtlar ve Motosikletler Hariç)	5.484	3.739	7.230
55	Oteller ve Lokantalar	2.352	1.603	3.102
93	Diğer Hizmet Faaliyetleri	1.322	1.072	1.574
45	İnşaat	7.502	4.290	10.715

Yukarıda verilen tahminler yorumlanırken anket tabakaları ile ilgili sorunların akılda tutulması yararlı olacaktır. Bu doğrultuda, Tablo 1.4.2.18 ve 1.4.2.19’da son 6 ayda teminde güçlük çekilen ve alınacak eleman sayılarının alabilecekleri değerlerin alt ve üst sınırları belirtilmiştir. Bir örnek vermek gerekirse, inşaat faaliyet alanında son 6 ayda temininde güçlük çekilen eleman sayısının ortalama değeri 1063 iken, bu değer alabileceği alt sınır sıfır, üst sınır ise 2312 olarak gözlemlenmektedir.

2. İŞSİZLİK

Bu bölümde İzmir İşgücü Piyasası Hanehalkı ve İşyeri Anketleri kullanılarak İzmir işgücü piyasasında işsizlik ele alınacaktır. İşsizlik olgusu gerek sosyal gerekse ekonomik sonuçları bakımından büyük bir sorundur. İzmir ili işsizlik oranı Türkiye genelinden uzun süredir daha yüksek seyretmektedir. Bu çalışma, İzmir’deki işsizliği kapsamlı bir şekilde ele alarak çözüm önerileri sunmayı amaçlamaktadır. Analizler, uluslararası yazında Türkiye ve diğer gelişmiş ve gelişmekte olan işgücü piyasalarını incelemek için kullanılan üç önemli modelin ekonometrik olarak tahmin edilmesine dayanacaktır. İlk kısımda anket verileri özetlenmekte ve işsizlerin özelliklerini ortaya koyan tablolar ve işsizlerin iş bulma deneyiminde rol oynayabilecek faktörler üzerinden betimleyici bir analiz sunulmaktadır. Sonraki üç bölümde ise işsizlik olgusu üç farklı ekonometrik model ile ele alınmaktadır. İlk olarak, bir bireyin işsiz kalma olasılığını belirleyen faktörleri saptamaya yönelik, belli özelliklere sahip bireylerin işsiz kalma olasılığını tahmin eden bir model geliştirilmektedir. Sonraki bölümde, işsiz kalanların işsiz olarak geçirdikleri süreyi açıklamaya çalışan bir ekonometrik analiz sunulmaktadır. Daha sonra iş arama yoğunluğunu açıklamak üzere bir iş arama yoğunluğu endeksi oluşturulmakta ve iş arama yoğunluğunu belirleyen faktörler modellenmektedir. Sonuç bölümünde, bu üç modelin bulguları bir araya getirilerek değerlendirilmektedir. Bu çalışmanın en önemli katkısı işsiz kalma olasılığı, işsizlik süresi ve iş arama yoğunluğunu etkileyen kişisel ve yapısal özelliklerin ekonometrik incelemelerle tespit edilmesi olacaktır.

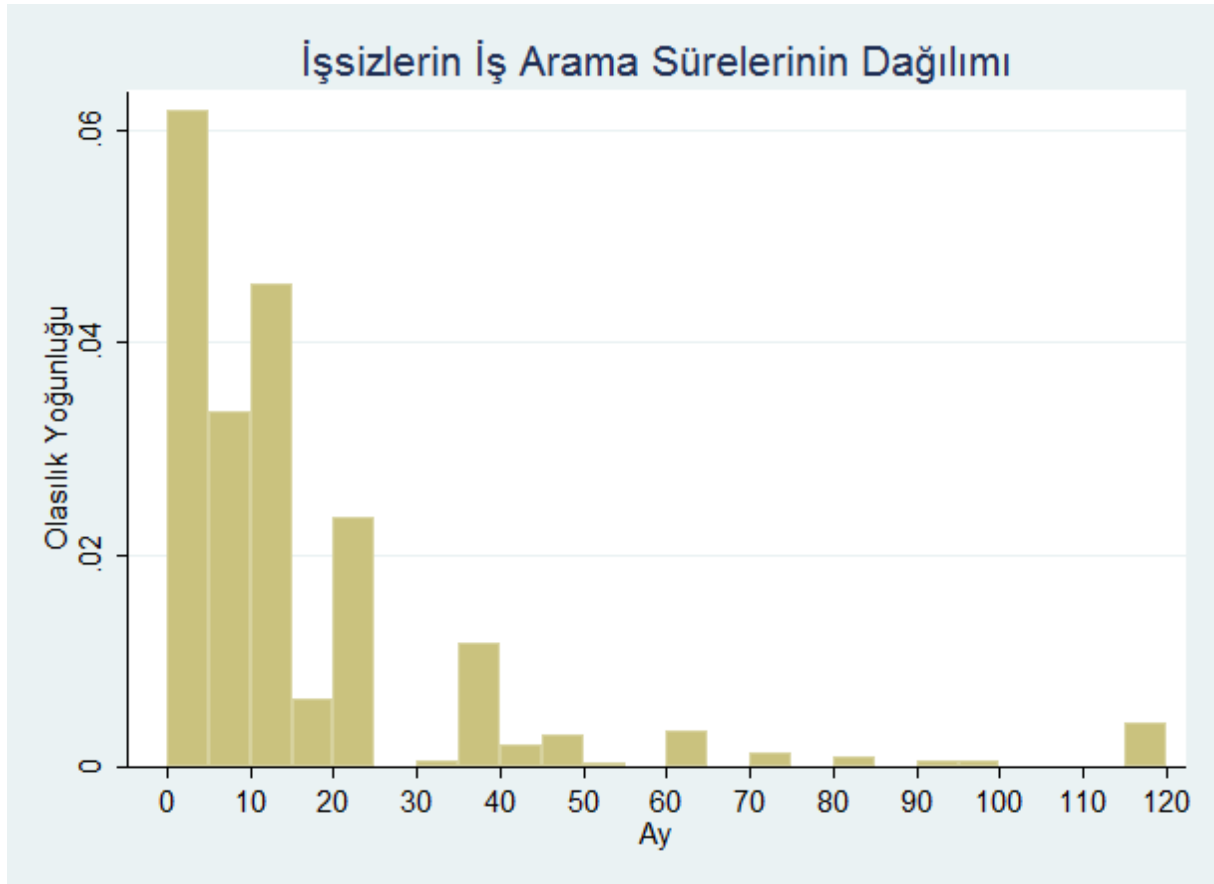
2.1 İzmir’de İşsizler ve İşsizlik – Özet Tablolar

Bu çalışma İzmir ili özelinde yerel bir işgücü piyasasında işsiz olma olasılığının, belirli bir süre işsiz kaldıktan sonra iş bulma olasılığının ve iş arama yoğunluğunun “İzmir İşgücü Piyasası” araştırmasının Hanehalkı anketinden derlenen veri seti yardımıyla analiz edilmesini amaçlamaktadır.

Şu anda bir işte çalışanlar, “Referans haftası içinde aynı mal veya nakdi (para) gelir elde etmek amacıyla bir iş yaptınız mı?”, “Referans haftası içinde ev kadını, öğrenci veya emekli bile olsanız gelir elde etmek amacıyla veya ücretsiz aile işçisi olarak bir saat bile olsa bir işte çalıştınız mı?”, “Referans haftası içinde, herhangi bir sebeple geçici olarak başında bulunmadığınız bir işyeriniz veya geri döneceğiniz bir işiniz var mı?” sorularından birine “Evet” cevabı verenlerden oluşmaktadır.

Bir işte çalışmadıkları belirlenen kişilere “Referans haftası ile biten SON 4 HAFTA içinde herhangi bir iş aradınız mı veya kendi işinizi kurmak için çaba gösterdiniz mi?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya olumsuz yanıt verenlere ” Son 4 hafta içinde iş aramaya yönelik bir çabanız olmadığını belirttiniz. Referans haftası ile biten SON 3 ay içinde herhangi bir iş aradınız veya kendi işinizi kurmak için çaba gösterdiniz mi?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya da olumsuz yanıt verenler işgücüne dahil kabul edilmemektedir.

Şekil 2.1.1 İşsizlerin İş Arama Sürelerinin Dağılımı



İzmir ili işgücü piyasası araştırması anket verilerine göre işsizlik oranı %17,6'dır. İşsizlerin ne kadar süreyle iş bulmak için fiili uğraş verdikleri, “Kaç aydır iş arıyorsunuz?” sorusuna verilen yanıtlarla belirlenmektedir. İş arama süresinin ortalaması 16 aydır. İşsizlerin yarısından çoğu en azından 11 aydır iş aramaktadır. İşsizlerin beşte biri 2 yıl ve daha uzun süredir iş aramaktadır.

İş Arama Kanalları: İşsizlerin hangi kanalları kullandığı “S73” olarak kodlanan soruya verilen cevaplar sayesinde açığa çıkarılabilmektedir.

Tablo 2.1.1: İşsizlerin İş Arama Kanallarının Dağılımı

	Evet (%)	Hayır (%)
<i>Doğrudan bir işverene başvurdunuz mu?</i>	63,74	36,26
<i>Size iş bulmaları için eşe,dosta ricada bulundunuz mu?</i>	90,23	9,77
<i>Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) başvurdunuz mu?</i>	20,03	79,97
<i>Özel istihdam ofislerine başvurdunuz mu?</i>	16,56	83,44
<i>Gazete, dergi veya internetteki iş ilanlarına baktınız mı?</i>	55,30	44,70
<i>Gazeteye ilan verdiniz veya cevaplandırıdınız mı?</i>	10,76	89,24
<i>Sözlü ya da yazılı iş sınavına/mülakata girdiniz mi?</i>	16,06	83,94
<i>Kendi işyerinizi kurmak amacıyla mekan veya araç gereç baktınız mı?</i>	8,77	91,23
<i>Kendi işyerinizi kurmak amacıyla kredi, lisans vb. araştırmalar yaptınız mı?</i>	7,28	92,72
<i>İŞKUR'dan başvurunuzla cevap beklediniz mi?</i>	13,38	81,62
<i>İş başvurunuzun sonucunu beklediniz mi?</i>	56,62	43,38
<i>Kamunun açtığı iş sınavına girdiyseniz, sonucunu beklediniz mi?</i>	-	-
<i>İş bulmak amacıyla yukarıda belirtilenlerin dışında herhangi bir girişimde bulundunuz mu?</i>	5,46	94,54

En çok başvuru kanalları sırasıyla eş-dosta ricada bulunmak, doğrudan işverene başvurmak ve gazete, dergi ve internetteki iş ilanlarına bakmaktır.

2.2 İşsizlik Süresini Belirleyen Etmenler:

İşsizler kadın ve erkek olarak ayrıldığında iş arama sürelerinde farklılık olmadığı görülmektedir. Kadınlar için bu süre 15,4 ay iken erkekler için 15,9 aydır. İş arama sürelerinin eğitim düzeyiyle ilişkisi aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 2.2.1: İşsizlerin Eğitim Durumu ve İşsizlik Süreleri

Eğitim Düzeyi	İşsizlik Ortalama Süresi	Standart Sapma	Min	Max
Bir Okul Bitirmedir	17,08	25,14	0	120
İlkokul	20,28	26,66	0	120
İlköğretim	10,15	15,81	0	120
Ortaokul veya Mesleki Ortaokul	10,40	10,68	1	36
Genel Lise	13,61	18,22	0	120
Mesleki veya Teknik Lise	18,34	27,78	0	156
Yüksek okul veya Fakülte	13,01	12,12	0	62
Yüksek Lisans veya doktora	13,14	10,34	0	24
<i>Toplam</i>	<i>15,70</i>	<i>21,67</i>	<i>0</i>	<i>156</i>

Bekleme süresi ilköğretim mezunları için ortalama 10 ay iken mesleki veya teknik lise mezunları için 18 aydır. Yüksek okul, fakülte veya yüksek lisans mezunları için ortaya çıkan

13 aylık iş arama süresi işgücü piyasasında yapısal sorunlar olduğunu açıkça göstermektedir. Firmalar kalifiye eleman aradıklarını ısrarla yinelemekte olduklarına göre kalifiye işsizlerle bu firmaları buluşturmakta sorunlar yaşandığı açıktır.

Bu durumun işsizlerin ücret beklentisinin aşırı yüksek olmasından kaynaklanabileceği akla gelebilir. Ankette işsizlere ücret beklentileri de sorulmuştur ve verilen yanıtlardan oluşturulan tablo aşağıdadır.

Tablo 2.2.2: İşsizlerin Eğitim Düzeyine Göre Aylık Ücret Beklentileri

	Ortalama Ücret TL	S. Sapma
Bir Okul Bitirmedi	694,28	171,82
İlkokul	873,95	361,89
İlköğretim	698,43	250
Ortaokul veya Mesleki Ortaokul	917,92	305,25
Genel Lise	888,76	338,52
Mesleki veya Teknik Lise	911,51	379,49
Yüksekokul veya Fakülte	1228,92	637,403
Yüksek Lisans veya doktora	1160	378,15
<i>Toplam</i>	<i>926,12</i>	<i>431,98</i>

Genel lise, Mesleki veya Teknik lise mezunu işsizlerin ücret beklentileri şaşırtıcı bir biçimde Ortaokul veya Mesleki Ortaokul mezunu işsizlerden daha düşüktür.

Ücret beklentilerinin hâlihazırda iş sahibi olanların elde ettikleri ücretlerle karşılaştırılması aydınlatıcı olacaktır.

Tablo 2.2.3: İstihdam Edilenlerin Eğitim Düzeyine Göre Elde Ettikleri Ücret

	Ortalama Ücret TL
Bir Okul Bitirmedi	495,30
İlkokul	647,58
İlköğretim	497,39
Ortaokul veya Mesleki Ortaokul	868,98
Genel Lise	1005,77
Mesleki veya Teknik Lise	954,36
Yüksekokul veya Fakülte	1559,55
Yüksek Lisans veya doktora	2079,96
<i>Toplam</i>	<i>918,88</i>

Lise ve altı eğitime sahip kişilerin ücret beklentileri piyasada gözlenen ücretlerden az da olsa daha yüksektir.

İşsizlerin iş aramaya başladıklarındaki durum da doğal olarak iş arama sürelerini etkilemektedir.

Tablo 2.2.4: İşsizlerin İş Aramaya Başladıklarındaki Durumları

	Ortalama Süre (ay)	S. Sapma	Min	Max
Geçici bir işte çalışıyordu/iş Bitti	9,12	10,65	0	48
İşten Çıkarıldı	18,87	23,05	0	120
Kendi isteğiyle işten ayrıldı	11,64	15,23	0	84
İşyerini kapattı/ iflas etti	22,37	28,54	1	120
Ücretsiz Aile işçisi olarak çalışıyordu	19,12	20,11	3	42
Emekliydi	25,43	34,21	0	156
Düzenli Eğitime devam ediyordu veya yeni mezun olmuştu	12,49	20,24	0	120
Kursa veya bir eğitim programına devam ediyordu	13,17	11,48	0	36
Askerdeydi	11,51	16,99	0	90
Ev işleriyle meşguldü	17,05	20,31	0	120
Diğer	17,89	24,89	0	120
Toplam	15,92	22,01	0	156

İflas edenler ve emekliler iş aradıklarında ortalamadan bir hayli fazla beklemek durumunda kalmaktadır. En az bekleyenler zaten daha önce geçici bir işte çalışanlardır. İşsizler iki ana gruba ayrılabilir: (1) daha önce aktif olarak çalışanlar (2) işgücüne yeni dahil olanlar.

Bir işte çalışan ve yeni iş arayanlar sayıca işsizlerin üçte birine yakındır. Dolayısıyla işsizler iş bulmak için bu grupla da rekabet etmek durumunda kalmaktadır.

İşsizlik süresinin ortalama 16 ay gibi bir süre olduğu yukarıda belirtilmişti. Son iki yıl içerisinde iş bulan veya kuranların iş arama süresi ise sadece 7 aydır ve standart sapma da daha düşüktür (11 ay). Bu durum ‘seçilme problemi’ gündeme getirmektedir. Halen işsiz olanların istihdam açısından istenilir özelliklere sahip olmadığı açıktır.

Bu arada belirtmelidir ki son iki senede şu andaki işini bulduğunu belirtenlerin sayısı toplam ücretli, maaşlı ve yevmiyeli istihdam sayısının %42’sine denk gelmektedir. İşgücü piyasasındaki bu büyük ve hızlı devinim dikkat çekici ve rahatsız edicidir.

2.3 İşsizlik Olasılığı Modeli

Neoklasik teori boş zamanı bir mal olarak kabul etmektedir. İnsanların çalışmak kadar boş zamana sahip olmaktan da bir fayda sağlayacağını ve çalışıp çalışmama kararını bu iki unsurdan sağlayacağı fayda miktarlarını kıyaslayarak vereceğini öne sürmektedir. Teoriye

göre bir mala olan talebi üç unsur etkilemektedir: Malın fırsat maliyeti, bireyin ücret dışı geliri ve bireyin tercih seti. Bu durumda boş zamanın fırsat maliyeti, çalışılsa elde edilecek olan ücret olacaktır. Teori, çalışmak ile boş zaman arasında iki tür etki olabileceğini öne sürmektedir; gelir etkisi ve ikame etkisi. Ücret ve tercihleri sabit tutarsak, gelir arttığı zaman boş zamana olan talep de artacaktır. Buna gelir etkisi denmektedir. Diğer taraftan, gelir sabit kalıp ücretler arttığında çalışmamanın fırsat maliyeti arttığı için boş zamana olan talep düşecektir. Bu da ikame etkisidir. Net etki bu iki etkinin birbirine olan göreceli büyüklüğüne göre belirlenmektedir. Birey bu net etkiye göre çalışma ve boş zaman arasındaki tercihini yapacaktır.

İşgücü kararını etkileyen bir diğer önemli faktör ise hanehalkı içindeki görev paylaşımıdır. Literatürde hanehalkı bir birim olarak ele alınır ve hanehalkının amacı toplam faydayı maksimize etmektir. Bunu sağlamak için hanehalkındaki bireylerin evde veya piyasada göreceli üstünlükleri olduğu alanlarda uzmanlaşıp çalışmaları öngörülmektedir. Bu çalışmada, bu teori göz önüne alınarak bireylerin çalışıp çalışmama kararlarını verirken hangi faktörlerin etkili olduğunu saptayabilmek için bağımlı değişken çalışma veya çalışmama (boş zaman) durumuna göre iki farklı değer alacak şekilde belirlenmiştir. Bu şekilde belirlenen bir değişkene “ikili değişken” denmektedir. Bu tür bağımlı değişkenler için kullanılan en uygun modeller probit veya logit modelleridir. Bu çalışmada probit modeli kullanılmıştır.

Bir probit modeli, probit bağlantı fonksiyonu kullanan sıralı veya ikili tepki modelleri için popüler bir spesifikasyondur. Bu model genellikle standart maksimum olabilirlik yöntemiyle tahmin edilir. Bu tip tahminlere probit regresyonu denir. Probit regresyonları bağımlı değişken “ikili” olursa, bir diğer deyişle sadece 0 ve 1 olmak üzere iki değer alıyorsa kullanılır. Bu çalışmada işsiz olma olasılığını etkileyen faktörleri belirlemek amaçlanmaktadır. Bunun için de bağımlı değişken olarak işsiz olma durumu bağımlı değişken olarak seçilmiştir ve bağımlı değişken birey işsiz ise 1, çalışıyorsa 0 değerini alan bir “ikili” değişkendir.

İşsiz ve iş sahibi kişilerin özelliklerinden yola çıkarak belirli özelliklere sahip kişilerin iş sahibi olma olasılığını hesaplamak için denklem (2.2.1) kullanılmıştır :

$$Z_i = \beta X_i + \varepsilon_i \quad (2.2.1)$$

X_i bireylerin kişisel ve yaşadıkları hanehalkına ait bilgilerden oluşan bir vektör iken ε_i ise hata terimidir. Kişi işsizse bağımlı değişken olan Z_i 1 değerini, çalışıyorsa 0 değerini alır. Model probit modeli olarak tahmin edilmiştir.

Regresyonlar üç farklı şekilde uygulanmıştır. İlk olarak model, ankete katılan işgücüne dahil bütün bireylerin bilgileri kullanılarak tahmin edilmiştir. Daha sonra cinsiyetten doğan herhangi bir fark olup olmadığını anlamak için erkek ve kadınlar için ayrı ayrı tahmin edilmiştir. Literatürde de genellikle aynı yöntem izlenmiştir. Şimdiye kadar işgücünü etkileyen faktörleri bulmayı amaçlayan bütün çalışmalar probit, logit veya benzeri modelleri kullanmışlardır.

Bağımlı değişken Z_i (çalışma) olarak seçilmiştir. Bu değişken bireyin işsiz olması durumunda 1 çalışması durumunda ise 0 değerini almaktadır. Diğer bir deyişle anketteki “Referans haftası içinde ayni (mal) ya da nakdi (para) gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?” sorusuna “evet” veya “hayır” cevabı vermiş olsa bile bunu takip eden “Referans haftası içinde ev kadını, öğrenci veya emekli bile olsanız gelir elde etmek amacıyla veya ücretsiz aile işçisi olarak bir saat bile olsa bir işte çalıştınız mı?” sorusuna “evet” veya “Referans haftası içinde, herhangi bir sebeple geçici olarak başında bulunmadığınız bir işyeriniz veya geri döneceğiniz bir işiniz var mı?” sorusuna “evet” demişse 0, “Referans haftası içinde ayni (mal) ya da nakdi (para) gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştınız mı?” sorusuna “hayır” cevabını verip aynı zamanda “Referans haftası ile biten SON 4 hafta içinde herhangi bir iş aradınız mı veya kendi işinizi kurmak için çaba gösterdiniz mi?” sorusuna “evet” veya “Referans haftası ile biten SON 3 ay içinde herhangi bir iş aradınız veya kendi işinizi kurmak için çaba gösterdiniz mi?” sorusuna “evet” cevabını vermişse 1 değerini almaktadır.

Bağımlı değişkeni açıklamak için çeşitli bağımsız değişkenler kullanılmıştır. Amaç bu faktörlerin çalışma olasılığını ne ölçüde etkilediğini bulmaktır. Bağımsız değişkenlerin aldığı katsayılar, bu değişkenlerin bağımlı değişken olan “çalışma” yı ne yönde ve ne oranda etkilediğini gösterecektir.

Hanehalkı büyüklüğü bireyin yaşadığı hanehalkında kaç kişi olduğunu gösteren bir değişkendir. Hanehalkı büyüdükçe ankete cevap veren bireye olan bağımlı insan sayısı artıyorsa çalışma olasılığı artar, ama hanehalkının büyümesi bireye çalışarak yardım edecek insanların çoğalması anlamına geliyorsa çalışma olasılığı azalır.

Cinsiyet değişkeni adından da anlaşılabileceği üzere ankete cevap veren bireyin cinsiyetini göstermektedir. Birey erkeğe 1, kadına 0 değerini alır.

Yaş değişkeni bireyin kaç yaşında olduğunu gösterir. Yař² ise yaşın karesidir.

Yurt dışında yaşamış olma da birey yurt dışında belli bir süre yaşadıysa 1 değerini, yaşamadıysa 0 değerini almaktadır. Bu değişken kullanılarak yurt dışında yaşamış olmanın ülkeye dönüldüğünde iş bulma açısından herhangi bir avantaj sağlayıp sağlamadığına bakılmak istenmiştir.

Aynı şekilde İzmir’e başka bir ilden göç etme durumuna da bakılmıştır. G tarihinden itibaren zamanla çalışma olasılığında bir değişiklik olup olmadığını saptamak için 3 farklı değişken kullanılmıştır: İzmir’e 5 yıldan daha uzun bir zaman önce göç etme durumu, İzmir’e 2 ila 5 yıl önce göç etme durumu ve İzmir’e 2 yıldan daha kısa bir süre önce göç etme durumu. İlk değişken birey İzmir’e 5 yıldan daha uzun bir süre önce g ettiyse 1 aksi halde 0 değerini alır. İkinci değişken de aynı şekilde birey İzmir’e 2 ila 5 yıl önce g ettiyse 1 değerini, tersi bir durumda 0 değerini alır. Son değişkenimiz de İzmir’e 2 yıldan daha kısa bir süre göç edenler için 1 diğer durumlarda 0 değerini alır.

Eğitimin iş bulma olasılığı üzerine etkisini saptamak için 6 değişik eğitim grubu kullanılmıştır. Eğitim değişkeni hiçbir okul bitirmeyen bireyler için 0, ilkokul mezunları için 1, ilköğretim, ortaokul veya mesleki ortaokul mezunları için 2, genel lise, mesleki veya teknik lise mezunları için 3, yüksek okul veya fakülte mezunları için 4 ve yüksek lisans veya doktora mezunları için 5 değerini almaktadır.

Ebeveynlerin eğitim seviyesi bireyin iş bulma olasılığını iki farklı açıdan etkileyebilir. Eğitimli anne ve babalar çocuklarının eğitimine de daha çok önem verecektir. İyi bir eğitim iş bulma olasılığını olumlu yönde etkileyecektir. Diğer yandan iyi eğitimli bireylerin gelir seviyesi de yüksek olabilir ve bu durumda hanehalkı içinde çok fazla sayıda insanın çalışmasına gerek kalmayabilir. İzmir’de bu etkilerin olup olmadığını ve varsa hangi etkinin daha baskın olduğunu anlayabilmek için anne ve baba eğitim düzeylerini gösteren iki değişken oluşturulmuştur. Bu değişkenler sıfırdan beşe kadar altı değişik değer almaktadır. Anne herhangi bir okul bitirmediyse *annenin eğitim seviyesi* değişkeni 0 değerini, ilkokul mezunuysa 1 değerini, ilköğretim veya ortaokul mezunu ise 2 değerini, genel lise veya meslek

lisesi mezunuysa 3 değerini, yüksek okul veya fakülte bitirdiyse 4 değerini ve master veya doktora yaptıysa 5 değerini almaktadır. Aynı uygulama *babanın eğitim seviyesi* değişkeni için de geçerlidir.

Tablo 2.3.1 Medeni Hal (15 yaş üstü bireyler)

	Kadın		Erkek		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Bekar	310.416	20,36	418.238	27,96	728.654	24,12
Evli	1.035.413	67,91	1.021.627	68,30	2.057.040	68,10
Boşanmış	6.917	0,45	29.351	1,96	36.268	1,21
Eşi ölmüş	171.914	11,28	26.567	1,78	198.481	6,57
<i>Toplam</i>	<i>1.524.660</i>	<i>100</i>	<i>1.495.783</i>	<i>100</i>	<i>3.020.443</i>	<i>100</i>

İncelenen başka bir değişken bireylerin medeni durumudur. Bunun için de *evli*, *bekar*, *boşanmış* ve *eşi öldü* olmak üzere 4 farklı değişken oluşturulmuştur. Bu değişkenler de bireyin medeni durumuna göre 1 veya 0 değerlerini almaktadır.

Son bağımsız değişken olarak hanehalkındaki çocukların yaşları değerlendirilmiştir. Hanehalkındaki çocukların yaş grupları da bireylerin çalışma kararını etkileyen faktörlerden biridir. 0-7 yaş grubu çocuklar bakıma ihtiyaç duydukları için ebeveynlerin ya daha çok çalışıp bakım masraflarını karşılayacak geliri kazanması ya da ebeveynlerden birinin evde kalıp çocuklara bakması gerekmektedir. Bu çalışmada İzmir ili için bu etkilerden hangisinin ağır bastığını görmek için çocuklar iki gruba ayrılmıştır; 0-7 yaş arası çocuklar ve 8-15 yaş arası çocuklar. Bu değişkenler hanehalkı içinde bu yaş grubunda kaç çocuk olduğunu göstermektedir.

İzmir işgücü anketinde bireylerin % 68.1'i evli, %24.12'si ise bekardır. Boşanmış ve eşleri vefat etmiş bireylerin oranı nispeten daha düşüktür. Medeni hallerin cinsiyete göre dağılımına baktığımızda erkeklerin %68,3'ü evli iken kadınlarda bu oran %67.91'dir. Kadınlarda boşanmış olma ve eşinin vefat etmiş olma oranı erkeklere kıyasla çok daha yüksektir.

Yaş grubuna göre çocuk sayısını bulabilmek için anket verileri sadece aile reislerine indirgenmiştir. Regresyonlarda bu yaş grupları ayrı olarak kullanıldığı için yukarıdaki tabloda da her bir yaş grubuna ait çocuğa sahip olan ailelerin oranları gösterilmiştir. Anket verilerindeki ailelerin yaklaşık % 22'sinin 15 yaş altında çocuğu bulunmamaktadır.

Tablo 2.3.2 0-7 yaş ve 8-15 Yaş Grubunda Çocuğa Sahip Hanehalkı Sayısı

Çocuk Sayısı	0-7 Yaş Çocuk Sayısı		8-15 Yaş Çocuk Sayısı	
	Sayı	%	Sayı	%
0	966620	78,14	930.976	75,26
1	208392	16,85	2.247.773	18,17
2	55944	4,5	68.66	5,55
3	5591	0,5	10.086	0,81
4	480	0,1	2.53	0,21
Toplam	1.237.027	100	1.237.027	100

Literatürde daha önce bu konuda yapılan çalışmalarda bağımsız değişkenler için genel olarak eğitim seviyesi (Mincer, 1962; Neitzert, 1997; Tunalı, 1997; Dayıoğlu, 2000), çocuk sayısı (Mincer, 1962; Dayıoğlu ve Kasnaoğlu, 1997; Tunalı, 1997; Dayıoğlu, 2000), yaş (Neitzert, 1997; Dayıoğlu ve Kasnaoğlu, 1997; Tunalı, 1997), ırk (Neitzert, 1997), sağlık durumu (Neitzert, 1997;), ücret dışı gelir (Neitzert, 1997), tecrübe (Hazan ve Maoz, 2002), medeni durum (Dayıoğlu ve Kasnaoğlu, 1997), hanehalkı büyüklüğü (Dayıoğlu ve Kasnaoğlu, 1997), bölge kukla değişkenleri (Dayıoğlu ve Kasnaoğlu, 1997; Tunalı, 1997) ve çocuk bakım olanakları (Tunalı, 1997) kullanılmıştır. Bu çalışmada da anket soruları elverdiğince benzer değişkenler kullanılmıştır.

Tablo 2.3.3’de probit regresyon sonuçları gösterilmiştir. Probit regresyonlarının doğrudan sonuçları sadece bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan işsizliği hangi yönde etkilediği konusunda fikir verir. Hangi oranda etkilediğini bulmak için marjinal etkilerin hesaplanması gerekmektedir.

İzmir işgücü anketine genel olarak bakıldığında erkek olmanın, yaşın, eğitim seviyesinin ve çocuk sayısının işsizlik olasılığını düşürdüğünü; İzmir’e başka bir ilden göç etmiş olmanın, bekar veya boşanmış olmanın işsizlik olasılığını arttırdığını gözlemlenmektedir. Kullanılan diğer değişkenlerin ise herhangi bir anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

Sadece erkeklere bakıldığında İzmir’e 2 ila 5 yıl içinde göç etmiş olma, eğitim seviyesi ve çocuk sayısı işsizlik olasılığını azaltırken; bekar veya boşanmış olmak işsizlik olasılığını arttırmaktadır. Kadınlarda ise işsizlik olasılığını azaltan değişkenler yaş ve hanehalkı

büyüklüğü iken; İzmir'e 5 yıldan daha önce göç etmiş olma, bekar veya boşanmış olma kadınlar için işsizlik olasılığını arttıran faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 2.3.3 Probit Regresyon Sonuçları

	Toplam	Erkek	Kadın
Hanehalkı Büyüklüğü	-0,0039 (0,0225)	0,0303 (0,0268)	-0,0809** (0,0385)
Cinsiyet	-0,2842*** (0,0569)	-	-
Yaş	-0,0467*** (0,0136)	-0,0200 (0,0166)	-0,0733*** (0,0252)
Yaş ²	0,0004** (0,0002)	0,0001 (0,0002)	0,0005* (0,0003)
Yurt dışında yaşamış olma	0,0055 (0,1062)	0,0565 (0,1319)	-0,0832 (0,1722)
İzmir'e 5 yıldan daha fazla yıl önce göç etmiş olma	0,1339** (0,0587)	0,0834 (0,0727)	0,2593*** (0,1005)
İzmir'e 2-5 yıl önce göç etmiş olma	-0,2326 (0,1435)	-0,3493* (0,2108)	-0,1602 (0,2080)
İzmir'e 2 yıl önce göç etmiş olma	0,3660* (0,2132)	0,4537 (0,2860)	0,3424 (0,3553)
Eğitim Seviyesi	-0,0588** (0,0258)	-0,0600* (0,0341)	-0,0680 (0,0415)
Annenin eğitim seviyesi	0,0036 (0,0398)	0,0115 (0,0509)	-0,0207 (0,0644)
Babanın eğitim seviyesi	0,0292 (0,0344)	0,0327 (0,0432)	0,0107 (0,0566)
Bekar	0,2551*** (0,0868)	0,3015*** (0,1099)	0,2984** (0,1457)
Boşanmış	0,3303** (0,1349)	0,5393*** (0,2080)	0,3013* (0,1753)
Eşi öldü	0,4085 (0,2660)	0,9429 (0,5935)	0,4045 (0,3029)
0-7 yaş çocuk sayısı	-0,1848*** (0,0626)	-0,2526*** (0,0767)	0,0078 (0,1167)
8-15 yaş çocuk sayısı	-0,0846* (0,0465)	-0,1567*** (0,0596)	0,0316 (0,0796)
<i>N</i>	3632	2520	1112
<i>Pseudo R²</i>	0,0632	0,0545	0,0736

*, **, *** sırasıyla %10, %5 ve %1 seviyesinde anlamlılık oranını göstermektedir. Parantez içindeki sayılar güvenilir standart sapmalardır. Regresyonlar faktörler göz önüne alınarak yapılmıştır.

Tablo 2.3.4’de probit regresyonlarının doğrudan sonucu değil değişkenlerin marjinal etkisinin hesaplanması sonucu bulunan değerler gösterilmiştir. Bu tablonun Tablo 2.3.3’den farkı, ilk tabloda probit regresyonu sonucu bulunan katsayılar verilmişken bu tabloda katsayılar yerine her bağımsız değişkendeki sonsuz küçük bir değişimin işsizlik olasılığını ne kadar etkileyeceği hesaplanmıştır. Bağımsız değişkenin kukla değişken olduğu durumlarda ise olasılıktaki süresiz değişimi göstermektedir.

Tablo 2.3.4 Probit Regresyon Sonuçlarına Göre Marjinal Etkiler

	Toplam	Erkek	Kadın
Hanehalkı Büyüklüğü	-0,0010 (0,0054)	0,0065 (0,0057)	-0,0239** (0,0113)
Cinsiyet	-0,0723*** (0,0151)	-	-
Yaş	-0,0112*** (0,0033)	-0,0043 (0,0036)	-0,0216*** (0,0075)
Yaş ²	0,0001** (0,0000)	0,0000 (0,0000)	0,0002* (0,0001)
Yurt dışında yaşamış olma	0,0013 (0,0256)	0,0124 (0,0298)	-0,0239 (0,0480)
Izmir’e 5 yıldan daha fazla yıl önce göç etmiş olma	0,0323** (0,0142)	0,0179 (0,0156)	0,0772*** (0,0302)
Izmir’e 2-5 yıl önce göç etmiş olma	-0,0503 (0,0276)	-0,0625* (0,0306)	-0,0447 (0,0547)
Izmir’e 2 yıl önce göç etmiş olma	0,1031* (0,0684)	0,1205 (0,0901)	0,1129 (0,1281)
Eğitim Seviyesi	-0,0141** (0,0062)	-0,0129* (0,0073)	-0,0201 (0,0123)
Annenin eğitim seviyesi	0,0009 (0,0096)	0,0025 (0,0109)	-0,0061 (0,0190)
Babanın eğitim seviyesi	0,0070 (0,0083)	0,0070 (0,0092)	0,0031 (0,0167)
Bekar	0,0648*** (0,0232)	0,0695*** (0,0272)	0,0919** (0,0466)
Boşanmış	0,0915** (0,0421)	0,1487*** (0,0694)	0,0973* (0,0609)
Eşi öldü	0,1176 (0,0884)	0,2988 (0,2329)	0,1357 (0,1118)
0-7 yaş çocuk sayısı	-0,0444*** (0,0150)	-0,0541*** (0,0162)	0,0023 (0,0344)
8-15 yaş çocuk sayısı	-0,0203* (0,0112)	-0,0335*** (0,0127)	0,0093 (0,0235)
N	3632	2520	1112
Pseudo R ²	0,0632	0,0545	0,0736

*, **, *** sırasıyla %10, %5 ve %1 seviyesinde anlamlılık oranını göstermektedir. Parantez içindeki sayılar güvenilir standart sapmalardır. Regresyonlar faktörler göz önüne alınarak yapılmıştır.

İzmir işgücü anketinin geneline bakıldığında erkek olmanın, eğitim seviyesinin ve çocuk sahibi olmanın işsizlik olasılığını azalttığı; yaşı, İzmir'e 5 yıldan daha fazla süre önce göç etmiş olmanın, İzmir'e son 2 yılda göç etmiş olmanın, bekar veya boşanmış olmanın işsizlik olasılığını arttırdığı görülmektedir. Erkek olmak işsizlik olasılığını yaklaşık %7,2 azalttığı için sonuçları erkekler ve kadınlar için ayrı ayrı yorumlamak daha anlamlı olacaktır. Literatürde de erkeklerin ve kadınların işgücü piyasasına katılma ihtimalleri genellikle birbirlerinden ayrı analiz edilmiştir.

Literatürde genelde eğitim seviyesinin kadınların çalışma olasılığını arttırdığı en önemli faktör olarak tespit edilmiştir. Mesela Dayıoğlu ve Kasnakoğlu (1997) eğitim seviyesi ile birlikte kadınların çalışma olasılığının arttığını ve üniversite mezunu kadınların tespit edilen en yüksek çalışma olasılığı olan %67,4'e ulaşabilen tek grup oldukları sonucuna varmışlardır. Aynı çalışmada evli kadınların çalışma olasılığının bekar erkeklerle nazaran %7,2 daha az olduğu belirlenmiştir. Literatürde, çocuk sayısı, kadınların çalışma olasılığını düşüren bir faktör olarak bulunmuştur (Dayıoğlu ve Kasnakoğlu, 1997). Aynı çalışmada kadınların ücret dışı geliri olmasının da çalışma olasılığını düşüren bir etmen olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca hanehalkı büyüklüğü hem erkek hem de kadın çalışma ihtimalini arttırıcı bir faktör olarak ortaya çıkmıştır. Bütün bu sonuçların içinde yazarların en çok üzerinde durduğu konu eğitim seviyesinin kadın işgücüne olan etkisinin büyüklüğü olmuştur. Aynı şekilde Tunalı (1997) da eğitimin işgücüne etkisi üzerinde durmuştur ve eğitim seviyesi ile çalışma olasılığı arasında çok yakın bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Ayrıca çocuk sayısının kadın işgücü üzerine olumsuz bir etkisi olduğunu göstermiştir. Dayıoğlu (2000) bir başka çalışmasında yine eğitim ve işgücü arasındaki doğru orantılı ilişkiyi göstermiştir. Kadın işgücü olasılığının, ilköğretim ve ortaokul hariç, eğitim seviyesi arttıkça arttığını belirlemiştir. Yine önceki çalışmasına benzer şekilde evli olmanın ve çocuk sayısının kadının işgücüne katılım olasılığını düşürdüğünü tespit etmiştir.

Literatürde işsiz olma olasılığını genelde en çok etkileyen faktör olarak bulunan eğitim seviyesi, İzmir işgücü piyasası anketi verilerinde sadece erkekler için anlamlı bir değişken olarak bulunmuştur. Eğitim seviyesi erkeklerin işsizlik olasılığını yaklaşık %7 oranında azaltmaktadır. Benzer şekilde ebeveynlerin eğitim seviyesinin de bir etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir.

Göç değişkenleri erkekler ve kadınlar için çok farklı değerler almaktadır. İzmir'e 5 yıldan daha uzun bir süre önce göç etmiş olan kadınların İzmir doğumlulara oranla yaklaşık %7,7 daha fazla bir olasılıkla işsiz olduğu sonucuna varılırken bu değişken erkekler için anlamlı bir değer almamaktadır. 2 ila 5 yıl önce İzmir'e göç etmiş olan erkeklerin işsizlik olasılığı İzmir doğumlu erkeklere nazaran %6,3 daha az iken son 2 yılda göç etmiş olma ne erkekler ne de kadınlar için anlamlı bir değişken olarak bulunmamıştır.

Bekar ve boşanmış olmanın erkek ve kadınları benzer şekilde etkilediği gözlenmektedir. Bekar erkekler evlilere nazaran yaklaşık %7 daha yüksek olasılıkla işsizdir. Boşanmak erkeklerin işsizlik olasılığını %14,8 arttırırken, eşinin vefat etmiş olması işsizlik olasılığını etkilememektedir. Kadınlarda ise bekar olmak işsizlik olasılığını %9,2 arttırmaktadır. Bu oran erkeklerden %2,2 daha fazladır. Boşanmış olmak ise kadınların işsizlik olasılığını % 9,7 arttırmaktadır. Erkeklerin boşanmış olması işsizlik olasılığını kadınlarınkinden yaklaşık %5 daha fazla etkilemektedir. Burada nedenselliğin yönü önemlidir. Ne var ki, mevcut verilerden boşanmanın mi işsizliği etkilediği yoksa işsiz kalan erkeklerin mi boşanma olasılığının arttığını söylemek mümkün değildir. Fakat eşinin vefat etmesinin anlamlı bir değişken olmaması bize nedenselliğin daha çok ikinci yönden olduğu yani işsiz erkeklerin boşanma olasılığının yükseldiğini düşündürmektedir.

Çocuk sayısı genel olarak literatürde kadınlar için işsizlik olasılığını arttıran bir faktör olarak bulunmuştur. Literatürün aksine, örnekleme bu değişkenler sadece erkekler için anlamlı olarak gözlemlenmektedir. 0-7 yaş arası çocuk sayısı erkeklerin işsizlik olasılığını %5,4 azaltırken; 8-15 yaş arası çocuk sahibi olmak işsizlik olasılığını yaklaşık %3,4 azaltmaktadır. Bu değişken kadınlar için anlamlı çıkmayıp sadece erkekler için anlamlı çıktığına göre bu yaş grubunda çocuğa sahip ailelerde, erkeklerin bakım masraflarını karşılayabilmek için iş seçiminde daha az seçici olmaları işsizlik olasılıklarını azaltıyor olabilir.

Hanehalkı büyüklüğü sadece kadınlar için anlamlı bir değişkendir ve kadınların işsizlik olasılığını yaklaşık %2,4 azaltmaktadır. Birey sayısının çok olduğu hanelerde kadınların ev işi yükümlülüğünün artıyor olması, böyle bir sonuca yol açmaktadır.

2.4 İşsizlik Süresi Modeli

Bir kişinin işsizlik durumunun sona ermesi olasılığını hangi faktörler etkiler? İşsizlik süresi arttıkça işsizlik durumunun sona erme olasılığı düşmekte midir? İşsizlik hemen hemen her yerde olduğu gibi İzmir için de çok sayıda insanı etkileyen bir olgudur. İşsiz kalmanın ve işsiz geçen sürenin insanların mutluluğunu ve hayattan aldıkları tatmini etkilediği Winkleman ve Winkleman (1998) ve Clark ve Oswald'ın (1994) da aralarında olduğu birçok yazar tarafından tespit edilmiştir. Bir kişinin işsiz kalması ücretlerini ve gelecekte işsiz kalma ihtimalini de etkilemektedir (Ruhm, 1991; Machin ve Manning, 1999; Arulampalam, 2001; Arulampalam, Booth ve Taylor ,2000). İşsizlik tüm insanlar üzerinde olumsuz etkilere neden olsa da, işsizlik deneyimi kişiden kişiye büyük farklılık gösterebilmektedir. Bazı işsizlik deneyimleri kısa sürelidir ve tekrarlanmazlar, ancak bazı kişiler de uzun ve sık tekrarlanan işsizlik deneyimleri yaşamaktadır.

İşsizlik süresini ve işsizliğin sona erme olasılığını analiz eden ampirik araştırmalar bazı faktörleri öne çıkarmıştır ancak hemen her konuda ülkeler arasında birbiriyle uyuşmayan bulgular ortaya çıkmıştır. Tansel ve Taşçı (2005) Türkiye'de işini kaybeden bir kişinin işsizlikten kurtulma olasılığını analiz etmişler ve yaş değişkeninin olumsuz etkisi olduğunu bulmuşlardır. Yaş ve tekrar iş bulma olasılığı arasında ters orantılı bir ilişkinin varlığı Ukrayna için Kupets (2006) tarafından da tespit edilmiştir. D'Agostino ve Mealli (2000) parametrik olmayan yaşam süresi modellerini kullanarak birçok Avrupa ülkesindeki işsizlik sürelerini analiz etmişler ve ülkeden ülkeye farklılık gösteren bulgulara ulaşmışlardır. Örneğin Portekiz, Fransa ve Danimarka'da daha yaşlı insanların işsizlikten kurtulmakta güçlük çektikleri görülürken, İtalya, İngiltere ve İspanya'da hem genç hem de yaşlı insanların iş bulmakta sorun yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Gonzalo ve Saarela (2000) Finlandiya'da cinsiyetler arası işsizlik süresinin farklılaştığını göstermiş ve özellikle 30 yaş altı bireylerde iş bulma oranının büyük farklılık gösterdiğinin altını çizmişlerdir. D'Agostino ve Mealli (2000) Portekiz, Danimarka, Belçika, Yunanistan, Fransa ve İspanya'da kadınların işsizlikten kurtulma ihtimalinin daha düşük olduğunu göstermişlerdir. Tansel ve Taşçı (2005) Türkiye için benzer bulgulara ulaşmışlardır.

Birçok araştırmacı eğitim seviyesinin işsizlik süresi üzerindeki etkisini incelemiştir. McKenna (1996) eğitimin bireylere hayatları boyunca daha yüksek ücret ve daha çeşitli yeni işlere

ulaşma potansiyeli gibi faydalar sağladığı üzerinde durmuştur. Finlandiya verisini inceleyen Ollikainen (2003) eğitim seviyesinin, özellikle kadınlar için, işsizlik süresini azalttığını belirlemiştir. Kettunen (1997) düşük eğitim seviyelerinde eğitimin iş bulma ihtimalini arttırdığını ancak yüksek eğitim seviyelerinde ilişkinin tersine döndüğünü göstermiştir.

D'Agostino ve Mealli (2000) İngiltere, Belçika ve İrlanda'da yüksek eğitim seviyesinin işsizlik süresini azalttığını fakat Yunanistan ve İspanya'da önemli bir etkisinin olmadığını bulmuşlardır. Van Ours ve Ridder (1995) Hollanda'da işsizliğin yükseldiği 1980'lerde, daha eğitimli bireylerin işsizlik oranlarının eğitimsiz olanlara göre daha az yükseldiğini tartışmaktadır. Tansel ve Taşçı (2005) ve Kupets (2006) sırasıyla Türkiye ve Ukrayna için daha eğitimli bireylerin yeni bir iş bulma olasılığının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Löfmark (2008) Rusya'da orta seviyede eğitimin iş bulma olasılığını az da olsa arttırdığını ama daha yüksek bir eğitimin bir etkisi olmadığını bulmuştur.

İşsiz kalan bir çalışanın işsizlik süresinin uzunluğu hanehalkı işgücü formundan elde edilecek bilgilerle ekonometrik olarak açıklanabilir. İşsiz kalan bireylerin sosyoekonomik durumları, yaş, cinsiyet ve eğitim durumları, iş deneyimleri gibi değişkenlerin işsizlik süresi üzerindeki etkilerini yaşam süresi modelleri ile tespit etmek mümkündür.

Yaşam süresi modelleri belirli bir olayın başlangıç zamanı ile sona ermesi arasında geçen zamanı analiz ederler. Bu zamana “yaşam süresi” ya da “başarısızlık süresi“ adı verilmektedir. Bu modeller mühendislik yazınında geliştirilmiştir ve makina parçalarının bozulma olasılığını ölçmek için kullanılmıştır. Bir parçanın sorunsuz çalıştığı süre “yaşam süresi” veya bozulma yani olayın başarısızlıkla sonuçlanması anlamında “başarısızlık süresi” olarak isimlendirilmiştir. Başarısızlık süresine örnek olarak, makina parçalarının yaşam süreleri yanında, işçilerin grev süreleri, işsizlik dönemleri, savaş süreleri gösterilebilir. Therneau ve Grambsch (2001) ve Klein ve Moeschberger (2005) yaşam süresi modelleri ve bu modelleri tahmin ederken karşılaşılan sorunlarla ilgili iyi birer referanstırlar.

Her bir bireye ya da birime ait yaşam süresi, T , bir rassal değişken olarak tanımlanmaktadır. $f(\cdot)$, T 'nin olasılık dağılımını, $F(t)$ yığmalı dağılım fonksiyonunu ve başarısızlığın t zamanından önce olması olasılığını göstermektedir. Burada t , T 'nin gerçekteşen değeridir.

$$F(t) = \int_0^t f(s)ds = \text{Prob}(T \leq t)$$

Bu sürenin en az t kadar uzun olma olasılığı yaşam fonksiyonu S(t) tarafından belirlenmektedir.

$$S(t) = 1 - F(t) = \text{Prob}(T \geq t)$$

Başarısızlık süresinin dağılımı hazard fonksiyonu ile de belirtilmektedir. Eğer bir olay t zamanına kadar sona ermemişse, (t+Δ) zamanında yani çok kısa bir süre sonra sona erme olasılığı nedir? Hazard, gerçekleşecek olayın koşullu olasılığıdır ve bu soruya cevap vermektedir.

$$\lambda(t) = \lim_{\Delta \rightarrow 0} \frac{\text{Pr}(t \leq T \leq t + \Delta | T \geq t)}{\Delta} = \frac{f(t)}{S(t)}$$

Hazard, t zamanına kadar “yaşamış” veya “bozulmamış” bireyin ya da birimin t süresinden sonra başarısız olma oranını ölçmektedir.

Weibull dağılımı yığılmalı dağılım fonksiyonu F(t)’yi belirlemek için yazında sıklıkla kullanılmaktadır. Weibull dağılımı θ ve α olmak üzere iki parametre ile tanımlanmaktadır ve bu dağılım için yığılmalı dağılım fonksiyonu, yaşam fonksiyonu, dağılım fonksiyonu ve hazard fonksiyonu aşağıda verilmektedir.

$$F(t, \theta, \alpha) = 1 - \exp(-(\theta t)^\alpha)$$

$$S(t) = \exp(-(\theta t)^\alpha)$$

$$f(t) = \alpha \theta^\alpha t^{\alpha-1} \exp(-(\theta t)^\alpha)$$

$$\lambda(t) = \alpha \theta^\alpha t^{\alpha-1}$$

α<1 olduğunda hazard zaman içinde azalmakta, α>1 olduğunda ise artmaktadır. Bu modeller istatistiksel olarak tahmin edilirken, bilgi toplandığında işsiz olan dolayısıyla işsizlik dönemi bitmemiş olan bireyler ve işsizlik deneyimi yaşamış ve yeni bir iş bulmuş bireylerden oluşan örneklemeler kullanılır. Örneklemin alındığı tarihte işsiz olan bireylerin henüz işsizlik

dönemleri bitmemiştir. Araştırmacı bu bireylerin işsizlik döneminin en az ne kadar uzun olduğunu bilmekle birlikte, daha ne kadar devam edeceğini kesin olarak bilmemektedir. Bu gözlemler sansürlü gözlemlerdir. İşsizlik dönemleri bir işe girdikleri için sona ermiş bireyler sansürsüz gözlemlerdir. Bu modellerde iyi bir tahmine ulaşılması için örneklem büyüklüğü kadar sansürsüz gözlemlerin sansürlü gözlemlere oranı da önem kazanmaktadır.

İzmir İşgücü Piyasası Hanehalkı anketinde anket tarihinde işsiz olan kişilere kaç aydır iş aradıkları sorulmuştur. Ayrıca çalışan kişilere şu anda çalıştıkları işyerinde hangi yılda çalışmaya başladıkları sorulmuştur. İki yıldan daha az süredir şu andaki işlerinde olan kişilere bu işe başlamadan önce kaç ay iş aradıkları sorulmuştur. İşsizlik süresi değişkeni (süre) halen işsiz olan ve kaç aydır iş aradıkları sorusuna cevap veren kişilerin işsizlik süreleri ve son iki yılda iş değiştirmiş ve bu işe girmeden önce kaç ay iş aradıkları sorusuna cevap vermiş olan kişilerin cevapları ile oluşturulmuştur. Halen işsiz olanlar ortalama olarak 16 aydır iş aramaktadır. Şu anda çalışmakta olan ancak yakın zamanda iş değiştirmiş olanlar ise iş buluncaya kadar ortalama olarak yedi ay iş aramışlardır. Ancak işsizlik süresinin standart sapması her iki grup için de oldukça yüksektir. Son iki yılda yeni bir işe girmiş bireylerin işsizlik süresinin standart sapması 11,6 aydır. İşinden ayrılıp hemen yeni bir işe girmiş kişiler bir aydan daha kısa bir süre işsiz kaldıkları için süre değişkeni bu bireyler için sıfır değerini almaktadır. Bu grupta en uzun süre işsiz kalmış birey 99 ay boyunca işsiz kaldığını beyan etmiştir. Anket tarihinde işsiz olan bireylerin ortalama işsiz kaldıkları dönem diğer grubun iki katından biraz fazladır. Standart sapma ise 22 aydır. Bu grupta henüz işsiz kalmış bireyler olduğu gibi 156 aydır iş arayan birey de bulunmaktadır. Hanehalkı anketi ile verisini topladığımız 9760 bireyin %88'i kentte ikamet etmektedir. Dolayısıyla, ekonometrik analize sadece kentte yaşayan bireyler dahil edilmiştir.

Tablo 2.4.1 ve 2.4.2 işsizlik süresinin olasılık dağılımını göstermektedir. Henüz işsiz kalmış bireyler bu grupta da oldukça fazladır. Ancak anketin Haziran ayında yapılmaya başlandığını göz önüne alındığında bu kişilerin yeni mezun olmuş bireyler olması ihtimali oldukça yüksektir. Anket tarihinde işsiz olan bireylerin %85'i iki yıldan az süredir iş aramaktadır. Bu oran son iki yılda işsizlik deneyimi geçirmiş olan grup için yaklaşık %95'tir.

Tablo 2.4.1 ve 2.4.2 işsizlik süresinin işsizlik deneyimini incelediğimiz iki grup için de çok farklı olmadığını göstermektedir. Ancak unutulmamalıdır ki anket tarihinde işsiz olan

bireylerin işsizlik dönemi henüz sona ermemiştir. Bir aydan az süredir işsiz kalmış kişilerin büyük çoğunluğu iş değiştirmiş kişilerdir. Bu kişiler çalıştıkları işten yeni bir işe geçmek için ayrıldıkları için işsizlik dönemleri çok kısa sürmüştür. İki grupta da iki yıldan fazla süredir iş arayan birey sayısı oldukça azdır. Bu iş arayanların iki yıl içinde iş buldukları veya iş bulmaktan ümidi kesip iş aramayı bıraktıkları anlamına gelir. Ayrıca son iki yılda bir işe girmiş kişilerin yalnızca % 4'ünün 24 aydan fazla işsiz kalmış olması, uzun süre işsiz kalan bireylerin iş bulmakta daha da zorlanacaklarını göstermektedir. İstihdam edilebilir bireylerin bir çoğu iki yılı aşmayan bir işsizlik süresinden sonra iş bularak çalışmaya başlamaktadır. Tablo 2.4.2 olasılık dağılımını ilk dört yıl için daha detaylı vermektedir.

Tablo 2.4.1 Olasılık Dağılımı

İşsizlik Süresi	Anket tarihinde işsiz	Son iki yılda işe girmiş
0	3%	38%
4	29%	25%
8	16%	13%
12	22%	12%
16	2%	1%
20	3%	1%
24	11%	6%
36	5%	2%
48	2%	1%
48+	5%	1%

Yaşları ve eğitim durumları göz önüne alındığında son iki yıl içinde yeni bir işe girmiş kişilerin yaklaşık yüzde 85-90'ı başka bir işten yeni bir işe geçmiştir. İşyeri anketinde yeni istihdam ve teminde güçlük çekilen eleman bilgileri incelendiğinde iş deneyiminin önemi ortaya çıkmıştır. Bu kişilerin istihdam edilebilirlikleri daha yüksek olmalıdır. İş hayatındaki kişilerin başka bir işe girmeleri, kendi iradeleri dışında işsiz kalmış olsalar bile daha kolay olmaktadır. Son iki yılda iş hayatına ilk kez atılan yeni mezunlar yüzde 10-15 gibi bir yer tutmaktadır. Diğer bir deyişle açılan her 100 pozisyondan 10 ila 15 adedi yeni mezunlar tarafından doldurulmaktadır. İlk kez çalışma hayatına atılan bireyler arasında en istihdam edilebilir özelliklere sahip bireyler bunlardır. Bu bahsedilen gruplara ilişkin özet istatistikler aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 2.4.2 Eğitim Seviyesine Göre İşsizlik Süresi

Eğitim Düzeyi	Son 2 yıl içerisinde işsizlik yaşamış		Şu an işsiz	
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
Bir Okul Bitirmedi	6,50	8,02	17,08	25,14
İlkokul	7,56	12,88	20,28	26,66
İlköğretim	5,41	12,56	10,15	15,81
Ortaokul veya Mesleki Ortaokul	5,39	8,53	10,40	10,68
Genel Lise	5,36	9,13	13,61	18,22
Mesleki veya Teknik Lise	7,83	12,80	18,34	27,78
Yüksekokul veya Fakülte	7,12	11,07	13,01	12,12
Yüksek Lisans veya doktora	6,00	12,01	13,14	10,34
<i>Toplam</i>	<i>6,70</i>	<i>11,65</i>	<i>15,70</i>	<i>21,67</i>

Bir okul bitirmemiş ve son iki yıl içerisinde işsizlik yaşamış fakat şu anda çalışan bireylerin ortalama işsizlik süresi altı aydır. Bir okul bitirmemiş ve anket tarihinde işsiz olan bireyler anket tarihine kadar ortalama 17 aydır iş aramaktadırlar. Bu büyük bir farktır. Benzer büyüklükte farklar iki grup arasında hemen her eğitim seviyesinde görülmektedir. Her iki grupta eğitim seviyesine göre dağılım oldukça benzerdir. Örneklemde işgücündeki genel eğitim seviyesi yapısına benzer bir yapı görülmektedir. Dolayısıyla, analizde kullanacağımız örneklemin oldukça dengeli olduğu görülmektedir.

Yukarıdaki tablo cinsiyete göre ayrıştırıldığında kadınların son iki yılda iş değiştirmiş grupta göreceli olarak az sayıda yer aldıkları göze çarpmaktadır. Kadınların iş değiştirme konusunda daha çekingen davrandıkları sonucu çıkarılabilir.

Tablo 2.4.3 Eğitim Seviyesine Göre İşsizlik Süresi-Kadın

Eğitim Düzeyi	Son 2 yıl içerisinde işsizlik yaşamış		Şu an işsiz	
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
Bir Okul Bitirmedi	3,30	5,74	12,11	15,68
İlkokul	3,62	6,47	22,77	29,49
İlköğretim	3,21	4,24	9,22	9,59
Ortaokul veya Mesleki Ortaokul	5,30	9,63	11,00	10,74
Genel Lise	5,80	9,50	13,53	16,15
Mesleki veya Teknik Lise	10,18	16,12	19,88	21,01
Yüksekokul veya Fakülte	8,47	12,43	12,69	11,43
Yüksek Lisans veya doktora	8,50	14,51	9,29	8,88
<i>Toplam</i>	<i>5,63</i>	<i>9,81</i>	<i>15,42</i>	<i>19,58</i>

Literatürdeki diğer araştırmalarda işsizlik süresini açıklayabilen faktörlerden cinsiyet, yaş, deneyim, eğitim seviyesi, bitirilen kurslar, anne ve babaların eğitim seviyesi, hanehalkı büyüklüğü, medeni hal, çocuk sayısı gibi değişkenler kullanıldığında 1409 ila 450 arasında değişen farklı örneklem büyüklükleri ile çalışılmıştır. Bu anket İzmir ili için yapıldığı için iş aranan bölge ile ilgili değişkenler bulunmamaktadır.

Tablo 2.4.4 Eğitim Seviyesine Göre İşsizlik Süresi-Erkek

	Son 2 yıl içerisinde işsizlik yaşamış		Şu an işsiz	
Eğitim Düzeyi	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
Bir Okul Bitirmedi	9,42	8,75	22,12	31,76
İlkokul	8,80	14,10	19,18	25,34
İlköğretim	6,07	14,07	10,65	18,42
Ortaokul veya Mesleki Ortaokul	5,41	8,33	9,96	10,77
Genel Lise	5,16	9,00	13,70	20,69
Mesleki veya Teknik Lise	7,30	11,97	17,48	31,09
Yüksekokul veya Fakülte	6,24	10,04	13,25	12,71
Yüksek Lisans veya doktora	3,54	9,32	24	0
<i>Toplam</i>	<i>7,07</i>	<i>12,05</i>	<i>15,89</i>	<i>23,00</i>

İzmir ili yüksek göç alan bir il olduğu için göç ile ilgili değişkenler de modele dahil edilmiştir. Ankette hanehalklarına kaç yıldır bu ilde yaşadıkları sorulmuştur. Bu sorudan hareketle, İzmir’e sonradan yerleşen bireylerin kaç yıldır İzmir’de yaşadıkları üzerinden üç farklı göç değişkeni oluşturulmuştur. Başka bir ilden İzmir’e gelmiş kişiler, son beş yıl içinde İzmir’e yerleşmiş kişiler ve son iki yılda İzmir’e yerleşmiş kişiler üç farklı kukla değişken kullanılarak işsizlik süresi üzerinde açıklayıcı bir etkileri olup olmadığı araştırılmıştır. Değişkenlerin korelasyon matrisi incelendiğinde ekonometrik tahminler açısından kullanılan değişkenler arasında analizi etkileyecek bir problem olmadığı görülmektedir.

Bulguları özetleyen sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir. Model, çeşitli özelliklere sahip bireylerin, işsiz kaldıkları süre dikkate alınarak, çok kısa bir süre içinde iş bulma olasılığını tahmin etmektedir. Katsayının negatif olması, bu özelliğe sahip bireyin olmayan bireylere göre kısa süre içinde iş bulma olasılığının daha düşük olduğunu göstermektedir. Katsayı pozitif ise, bu özellik kısa bir süre içinde iş bulma olasılığını arttırmaktadır. Standart hatalar parantez içerisinde gösterilmiştir ve istatistiksel olarak anlamlı katsayılar işaretlenmiştir.

Tablo 2.4.5 Süre Modeli Katsayı Tahminleri

	Toplam	Erkek	Kadın
Genç üniversite mezunu	0,1201 (0,2322)	0,3544 (0,3312)	-0,2743 (0,3636)
Genç ve eğitimsiz	0,5321 *** (0,1412)	0,5412 *** (0,1497)	0,5777 (0,3203)
Evli ve çocuklu	0,0978 ** (0,0391)	0,1012 *** (0,0398)	0,0548 (0,1091)
Evli ve kirada	-0,0002 (0,0532)	0,0399 (0,0401)	-0,1254 (0,1019)
Yaş 55 üstü	-0,6665 *** (0,1919)	-0,6778 *** (0,2256)	-0,9123 (0,7773)
Göç	0,0087 ** (0,0031)	0,0082 ** (0,0033)	0,0062 (0,0069)
İlk	-0,1619 (0,1543)	-0,2001 (0,1245)	-0,0592 (0,2467)
Üniversite	-0,0021 (0,1329)	-0,1314 (0,1943)	0,2754 (0,2886)
Lise veya teknik lise	-0,0298 (0,1439)	0,0499 (0,1512)	-0,2425 (0,2551)
Aile reisi	0,3278 *** (0,0854)	0,3503 *** (0,1118)	0,1109 (0,2271)
Anne üniversite mezunu	-0,1298 (0,2888)	-0,1789 (0,4342)	-0,1919 (0,4111)
Nitelik gerektirmeyen iş arıyor	-0,0101 (0,0886)	-0,0597 (0,1117)	-0,0442 (0,0818)
Kadın	-0,4774 *** (0,0871)		

*, **, *** sırasıyla %10, %5 ve %1 seviyesinde anlamlılık oranını göstermektedir. Standart hatalar parantez içerisinde gösterilmiştir.

İzmir ili için işsizlik süresi üzerinde cinsiyet, göç ve yaş değişkenlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bunlar uluslararası yazındaki bulguları destekler niteliktedir. Bunun yanında eğitim seviyesinin işsizlik süresi üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

Kadınlar için işsizlik süresi daha uzundur. Taşçı ve Tansel (2005) Türkiye geneli için kadınlar için işsizlik süresinin daha uzun olduğunu bulmuşlardır. İşsizlik süresi süresinin eğitim seviyesine göre erkekler ve kadınlar için ayrıştırıldığı yukarıdaki tablolar incelendiğinde örneklemin gerek eğitim seviyesi gerekse cinsiyet yönünden oldukça dengeli olduğuna dikkat çekilmiştir. ISCO ikili seviyeye göre 91, 92, 93 kodlu nitelik gerektirmeyen meslek gruplarında çalışan kadın oranı yaklaşık %22'dir. Burada ortalama işsiz kalma süresi üç ayın biraz üzerindedir. Ayrıca eğitim bilimlerinde iş arayan kadın sayısı yüksek, ve ortalama işsiz kalma süresi bu grup için oldukça düşüktür. Bütün bunlara rağmen iş piyasası genelinde bir

kadının kısa süre içerisinde iş bulma olasılığı bir erkeğe kıyasla daha düşüktür. Bu incelenmiş bütün işgücü piyasalarında ortaya çıkmaktadır.

Literatürde iş deneyiminin önemi ekonometrik modellerce de tespit edilmiştir. İş deneyimi çeşitli değişkenler ile incelenmiştir. Geçmişte bir işte çalışmış olup olmaması bir kukla değişkenle modele dahil edilmiştir. Ayrıca yaş değişkeni, deneyim yerine kullanılmaktadır. Burada genelde hem yaş hem de yaşın karesi modelde kullanılarak, ilerlemiş yaşın işgücü piyasasında bir dezavantaja dönüşüp dönüşmediği ölçülmektedir. Yaş temel modelde negatif bir katsayıya sahip olmaktadır. Bu aslında yaşın deneyim etkisini iyi ölçemediğini göstermektedir. Yaş grupları için 25 yaş altı, 30 yaş altı, 45 yaş üstü, 50 yaş üstü, 55 yaş üstü, 65 yaş üstü gibi kukla değişkenler oluşturulmuştur. Bu kukla değişkenlerin yardımıyla, 55 yaşın üzerindeki işsizlerin, kısa süre içinde iş bulma olasılıklarının, diğer yaş gruplarındaki bireylere göre daha düşük olduğu bulunmuştur. Ancak diğer yaş gruplarında yaş bulunan etkisi, modele başka değişkenlerin katılmasından etkilenmeyecek kadar kuvvetli olduğu bulunmuştur. Yaş değişkenleri diğer değişkenler ile birlikte kullanılmış; örneğin, eğitimsiz genç, üniversite mezunu genç, genç kadın gibi alt gruplara da bakılmıştır. Eğitimsiz gençlerin kısa sürede iş bulma olasılığı daha yüksektir, ancak eğitimsiz genç kadınlar için etkinin yönü pozitif bulunsa da istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuç değildir. Üniversite mezunu gençlerin iş bulma olasılığı, üniversite mezunu olmayanlardan farklı görünmemektedir. Bu değişkenin işareti örneklemin tamamı ve erkekler için aslında hep pozitif çıkmış ancak anlamlı bir katsayı bulunmamıştır. Meslek ve teknik lise mezunlarının iş bulma olasılığı da istatistiksel olarak anlamlı değildir. Ancak katsayının işareti erkekler için pozitif kadınlar için negatif çıkmaktadır. Teknik lise mezunu kadınlar işgücü piyasasında zorlanmaktadır. İlkokul ve ilköğretim mezunları için işaret istikrarlı bir şekilde negatif ancak anlamlı değildir.

İzmir ili yüksek göç aldığı için modele dahil edilen göç değişkeni anlamlı ve pozitif çıkmıştır. İşsizlik süresi bakımından hayatı boyunca İzmir ilinde ikamet etmiş kişilere kıyasla İzmir'e başka bir ilden gelerek yerleşmiş kişilerin iş bulma olasılıkları daha yüksektir. Ayrıca diğer bölümlerdeki analizlerde İzmir'e başka bir ilden yerleşmiş kişilerin ortalama eğitim seviyesinin İzmir'de doğanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İzmir ilinde Türkiye'nin en önemli üniversitelerinin olması ve bu üniversitelerde okumak için ülkenin her köşesinden öğrenci gelmesi burada etkili olan faktörlerden biri olabilir. İşgücü piyasası araştırmaları kişilerin eğitim aldıkları bölgelerde iş bulma olasılıklarının daha yüksek

olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca göç literatüründe, daha iyi eğitilmiş ve daha nitelikli bireylerin daha büyük bir ağırlıkla göç ettiği saptanmıştır. Bir diğer faktör ise anket sonuçları incelendiğinde işsizlerin genellikle formel olmayan (Anket yapılan işsiz bireylere iş ararken hangi kanalları hangi yoğunlukla kullandıkları sorulduğunda çoğunluğun eş, dost, akraba, tanıdık aracılığıyla iş bulmaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir) kanalları kullandıkları görülmektedir. Göç araştırmalarında bireylerin ağırlıklı olarak akraba veya hemşehrilerinin yanına göç ettikleri saptanmıştır. Dolayısıyla enformel iş bulma kanalları İzmir'e göç eden kişilere de açıktır.

Literatürde anne babanın eğitim durumu bireyin sosyoekonomik konumu hakkında bilgi verdiği için kullanılmış ve anlamlı bulunmuştur. Anne ve babanın üniversite mezunu olduğunu ölçen birer kukla değişken ve en az bir ebeveynin üniversite mezunu olmasını ölçen üçüncü bir kukla değişken oluşturulmuş ve işsizlik süresi üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Bu üç kukla değişkenden hiçbirisi işsizlik süresi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Medeni durum da işsizlik süresini etkileyebilir. Literatürde, boşanmış olmanın veya eşini kaybetmiş olmanın işsizlik süresini azalttığına dönük bulgular vardır. Bunun muhtemel sonuçları olarak medeni durumdaki bu gelişmelerin bireyleri maddi açıdan zor duruma soktuğu ve bu bireylerin acilen iş bulmak zorunda oldukları için iş seçemedikleri ile açıklanmaktadır. Benzer bir bulgunun İzmir'de bulunmaması nasıl açıklanabilir? İşgücü piyasası boşanmış ve işini kaybetmiş olan kişilere kapalı mıdır? İlk bulduğu işte çalışmaya razı kişiler olduğu halde ve bu kişiler bu sebeple göreceli olarak kısa işsizlik dönemleri geçirmelerine rağmen, ortalamada bu etki kaybolmaktadır. Bunu araştırmak için cinsiyet ve medeni durum değişkenleri birlikte kullanılmıştır. Boşanmış erkekler veya kadınlar için yine anlamlı bir bulgu elde edilememiştir.

Aile reisleri bir kukla değişken yardımıyla modele dahil edilmiştir. Bu değişken her modelde pozitif ve anlamlıdır. Medeni hal ile ilgili değişkenlerin güçlü bir etkisinin olmaması en önemli etkinin aile reisi olma veya olmama durumu ile açıklanabilmesine bağlanabilir.

Evli ve çocuklu olmak kısa süre içinde iş bulma olasılığını yükseltmektedir. Bu etki erkekler için istatistiksel açıdan anlamlı, kadınlar için ise pozitif işarete sahip fakat anlamsızdır.

Mevcut veri sektörel bir analiz yapmayı mümkün kılmamaktadır. Ancak nitelik gerektirmeyen mesleklerde iş arayanlar için göreceli olarak yüksek sayıda gözlem olduğu için bu değişken modellerde kullanılmıştır. Ancak değişken negatif bir işarete sahip olsa da anlamlı bir etki ölçmekten uzaktır. Anket sonuçları incelendiğinde bazı sektörlerde işsizlik oranı ve işsizlik süresinin daha az olduğu söylenebilir. Örneğin sağlık sektöründe işsizlik oranı ve işsizlik süresi daha düşüktür. Bu etkiler diğer bölümlerde detaylandırılmıştır.

2.5 İş Arama Yoğunluğu Modeli

İş olanağının olup olmadığı, iş arayan kişinin kontrolü altında değildir. İşverenler ve işletmeler işleri yaratırlar. Basitçe yeni bir çalışanın getirisi alacağı ücretten yüksekse genelde iş yaratılır. Çalışanın getirisi ise işletme özellikleri kadar çalışanın da sahip olduğu ve verimliliğini etkileyebilecek eğitim, tecrübe ve dayanıklılık gibi şahsi özelliklere de bağlıdır. Dahası çalışanın ürettiği ekstra mal ve hizmetin değeri de piyasadaki talebe, rekabet ortamına ve dolayısıyla fiyata bağlıdır.

İşçinin kontrolünde olan iş arama süreci ve iş bulunursa bunu kabul edip etmeyeceğidir. İş reddetmek ise ancak işten alınacak ücretin fırsat maliyetiyle karşılaştırıldığında daha düşük kalması durumunda söz konusu olabilir. Örneğin, işsizlik ödeneğinden aylık 500 TL alan birisi bulunduğu işte ücret olarak 490TL teklif ediliyorsa işi reddedebilir.

İş olanağı ve işi kabul edip reddetme dışında işçi için hayati süreç iş arama faaliyetidir. İş bulmak için harcanan süre, iş aramak için kullanılan kanallar ve bu kanalların birim zamanda ne denli yoğunlukla kullanıldığı bir işe yerleştirilme ihtimalini etkileyen en önemli unsurlardır.

İş arama süresi anketler sayesinde doğrudan belirlenebilir bir değişkendir. İş arama yoğunluğunun ilk göstergesi fiili olarak iş ararken geçen zamandır. İkinci gösterge ise iş ararken başvuru çeşitli kanalların sayısı olabilir. Bu kanalların en başta gelenleri eş-dost aracılığıyla, bizzat firma firma gezmek, İşkur'a başvurmak, gazete ilanlarını kullanmak v.b. dir.

İş arama yoğunluğunun üçüncü göstergesi ilk iki göstergenin bileşik bir endeksidir. Yani 6 ay boyunca 6 ayrı kanalı kullanan bir işsiz sonunda bir iş bulma olasılığı 2 ay boyunca ve sadece 2 kanal kullanan başka bir işsiz adayından daha yüksek olacaktır.

Holzer (1988), Wiener vd. (1999), Böheim ve Taylor (2001) ve Smirnova (2003) gibi araştırmalar kullanılan farklı iş arama kanallarının sayısını iş arama yoğunluğunun ikamesi olarak kullanmışlardır. Bir başka alternatif ise belirli bir süre içinde kullanılan iş arama kanallarını ele almaktır. (Wiener vd., 1999) Saks ve Ashforth (1999, 2000)'un da aralarında bulunduğu bazı diğer araştırmacılar, Blau (1993) tarafından geliştirilen yaklaşımdan etkilenerek iş arama yoğunluğunu iş arayan bireyin sarfettiği çaba ile ölçmektedir. Farklı iş arama kanallarını kullanmak için harcanan zaman ve referans zaman diliminde yapılan iş başvurusu sayısı da iş arama yoğunluğunun bir ölçüsü olarak kullanılmıştır. (Jones, 1989; Barber vd., 1994; Taris vd., 1994)

Mehmet Taşçı (2010) Türkiye için Hanehalkı İşgücü Anketi 2000 ve 2001 verilerini kullanarak iş arama yoğunluğunu etkileyen değişkenleri ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Hemen belirtelim ki bu çalışma bu konuda yapılmış yegane çalışmadır. Taşçı (2010)'nın bulgularına göre şehirlerde yaşayan kadınların iş arama yoğunluğu erkeklere göre daha düşüktür. Büyük ve refah düzeyi yüksek şehirlerde yaşayanların iş arama yoğunluğu da göreceli olarak daha azdır. Öte yandan işsizlik oranının yüksek olduğu coğrafi bölgelerde yaşayanların iş arama yoğunluğu daha yüksektir. Eğitim düzeyi de iş arama yoğunluğunu pozitif yönde etkilemektedir. Evlilik kadınlar için iş arama yoğunluğunu olumsuz yönde etkilemektedir.

Taşçı (2010)'nın belirttiği gibi kullandığı veriseti ücret verisi içermemekte ve iş arama yoğunluğunun hesaplanması için kullanılan iş arama kanallarının sayısı dörtle sınırlıdır. Bu çalışmada hem ücret bilgisi mevcuttur hem de iş arama kanallarının sayısı on üçe çıkmıştır.

Taşçı (2010)'nın önemle altını çizdiği gibi iş arayanlar İş-Kur gibi kurumları neredeyse hiç kullanmamışlardır. Yüzde 90'lara varan ölçüde ya kendi başlarına ya da eş, dost ve tanıdık aracılığıyla iş aramışlardır. Boheim ve Taylor (2001)' e göre kamu veya özel iş bulma kurumlarını kullananların İngiltere'deki oranı %76 gibi yüksek bir düzeydedir.

İş arama yoğunluğu değişkeni bir endeks değeri olarak hesaplanmıştır. Bu yöntemi kullanan Holzer (1988), Wiener vd. (1999), Boheim ve Taylor (2001) ve Smirnova (2003) çalışmalarında olduğu gibi iş arama kanallarının aritmetik toplamı iş arama yoğunluğunun göstergesi olarak ele alınmıştır.

Tablo 2.5.1: İş Arama Yoğunluğu Endeksini Etkileyen Faktörler

	-1	-2	-3	-4
Erkek	0,2870 (0,2341)	0,2837 (0,2471)	0,2713 (0,2506)	-0,2323 (0,3189)
Yaş	-0,0290*** (0,0105)	0,0313*** (0,0114)	-0,0285** (0,0121)	-0,0291** (0,0135)
Evli	-0,5440** (0,2630)	-0,6008** (0,2738)	-0,4621* (0,2697)	-0,3423 (0,2664)
Yerleşik		-0,1540 (0,2566)	-0,1237 (0,2555)	-0,2502 (0,2443)
Log-Ücret Beklentisi		0,1842 (0,2488)	-0,3623 (0,2795)	-0,3877 (0,2776)
İş Arama Süresi		0,0089** (0,0038)	0,0088** (0,0041)	0,0089** (0,0041)
İlkokul			1,2232*** (0,3779)	1,1478*** (0,3883)
İlköğretim			1,4584** (0,6731)	1,3610** (0,6521)
Ortaokul veya Mesleki Ortaokul			0,8349** (0,3844)	0,7688* (0,4169)
Genel Lise			1,1925*** (0,3882)	1,2687*** (0,4441)
Mesleki veya Teknik Lise			1,4762*** (0,4592)	1,4138*** (0,4784)
Yüksekokul veya Fakülte			1,6336*** (0,3935)	1,7037*** (0,4477)
Yüksek Lisans veya doktora			1,7254** (0,8800)	1,6871** (0,7379)
Geçici bir işte çalışıyordu/İş Bitti				0,3726 (0,4645)
İşten Çıkarıldı				0,8716** (0,4211)
Kendi isteğiyle işten ayrıldı				0,1318 (0,4493)
İşyerini kapattı/ iflas etti				1,1432* (0,6514)
Ücretsiz Aile işçisi olarak çalışıyordu				-0,0380 (0,4394)
Emekliydi				-0,3749 (0,4765)
Düzenli Eğitime devam ediyordu veya yeni mezun olmuştu				-1,0220** (0,4081)
Kursa veya bir eğitim programına devam ediyordu				3,3512*** (1,2571)
Askerdeydi				0,7463 (0,6887)
Ev işleriyle meşguldü				-0,9838** (0,4503)
Sabit	4,9761*** (0,3484)	6,2787*** (1,8331)	4,0804*** (1,9455)	6,4931*** (1,9834)
R-Kare	0,0423	0,0475	0,0653	0,152

İş arama kanallarını kullanan kişilere her kanal başına “1” değeri verilerek ve tüm bu değerler 13 kanal üzerinden toplanarak İŞ ARAMA YOĞUNLUĞU ENDEKSİ oluşturulmuştur. İş-arama-yoğunluğu-endeks (İAYE) değişkeninin ortalaması 3,9’dur.

Ekonometrik olarak İAYE’nin potansiyel belirleyicilerini tespit etmek için regresyon analizine başvurulmuştur.

Tablo 2.5.1’deki ilk sütundaki sonuçlara bakıldığında İAYE açısından yaşın ve evliliğin negatif ve anlamlı etkileri görülmektedir. İkinci sütunda iş arama süresinin İAYE üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisi beklentiler yönündedir. İş arayanların yerleşik olup olmamasının iş arama yoğunluğu endeksi ile anlamlı bir ilişkisi yoktur.

Tablo 2.5.2: İşletmelerin Tercih Ettiği Kanallar

Kanallar	Yüzde
Girişim yeni personeli kendi imkanlarıyla alıyor	%43,7
Girişim yeni personeli Türkiye İş Kurumu kanalıyla alıyor	%2,6
Girişim yeni personeli özel istihdam ofisleri aracılığıyla alıyor	%1,4
Girişim yeni personeli personel, akraba eş ve dost aracılığıyla alıyor	%45,6
Girişim yeni personeli internet siteleri aracılığıyla alıyor	%7,3
Girişim yeni personeli gazete ilanı ile alıyor	%10,3

Eğitim kategorilerinin ek olarak analize dahil edildiği üçüncü sütun, eğitimin iş arama yoğunluğu endeksini arttırdığını göstermektedir. Dördüncü sütunda iş arayanların iş aramadan önceki durumlarının İAYE üzerindeki etkileri ortaya konulmuştur. İşyerini kapatanların ve kursa gidenlerin en yüksek ve pozitif katsayılar, sırasıyla 1,1432 ve 3,3512 sahip oldukları görülmektedir. Ev işi yapanların ve düzenli eğitime devam edenlerin iş arama yoğunluk endeksi negatif değer almaktadır.

Ücret beklentisi ile iş arama yoğunluğu endeksi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yaş değişkeninde olduğu gibi yüksek ücret beklentisi olanlar tecrübeli olup en etkili olan iki kanalı kullanmayı tercih ediyor olabilirler.

İş arama yoğunluğunun iş arama süresiyle arasındaki bağı pozitif ancak çok küçük olmasının arkasında iş olanaklarını yaratan ve istihdam edilecekleri seçen işletmelerin de olası kanallardan büyük ölçüde sadece ikisini kullanmaları yatmaktadır.

3. İSTİHDAM

Bu bölümde istihdam yapısını belirleyen önemli dinamiklerden ücret ve hareketlilik konuları ele alınmaktadır. Giriş kısmını takip eden ikinci kısımda, işgücüne dahil bireylerin işsiz olma olasılığını etkileyen faktörler tartışılmaktadır. Önemli bulgular arasında, erkek olmanın, eğitim seviyesinin ve 0-7 yaş arası çocuk sahibi olmanın işsizlik olasılığını azalttığı; İzmir’e 5 yıldan daha fazla süre önce göç etmiş olmanın, hanehalkı büyüklüğünün ve bekar olmanın işsizlik olasılığını artırdığı sıralanabilir.

Ücret, işgücü piyasasının arz ve talep taraflarını dengeleyen birincil etkidir. Ücret aynı zamanda arz tarafında insanların işgücüne katılma kararlarını, katıldıklarında arz ettikleri işgücü miktarını ve iş değiştirme kararlarını da belirlemektedir.

Yerleşik kuramsal çerçeveye göre ücret üzerinde etkisi olan faktörler; çalışan özellikleri (eğitim, tecrübe, kıdem, sosyal güvenlik kapsamı v.b.) ve işletme özellikleri (büyüklük, sektör v.b) olarak iki ana gruba ayrılmaktadır. Bu bölümün ikinci kısmında İzmir işgücü piyasası ölçeğinde hanehalklarına uygulanan anket baz alınarak ücreti belirleyen faktörler ekonometrik modeller aracılığıyla araştırılacaktır.

İşgücü piyasalarında gözlemlenen iş değiştirmenin analizi bu bölümün üçüncü kısmında yer alacaktır. Çalışanların zaman içinde kendi niteliklerini daha iyi tanımaları ve kendi verimliliklerini daha iyi şekilde kullanacakları işlerde çalışmaya yönelmeleri beklenir. Kendini tanıma ve buna göre iş belirleme sürecinin, işgücü piyasalarındaki çalışan hareketliliğini ve bu hareketliliğin diğer işgücü verileri ile arasındaki ilişkileri de belirlemesi beklenmektedir.

Bu konuda daha önce yapılan çalışmaların dikkate aldığı iş arama (job search), iş piyasasında eşleşme (job matching) ve beşeri sermaye (human capital) gibi kuramsal yaklaşımlar ve bu kuramlardan yola çıkılarak gerçekleştirilen ampirik araştırmalarda kullanılan yöntemler çalışmanın temel çerçevesidir. Çalışmanın bu bölümünün önemli motivasyonlarından birisi iş değiştirmenin nedenlerini ortaya çıkararak bu sürecin gelecekte hem işveren hem de çalışanlar üzerindeki maliyetlerini en aza indirgeyecek önlemlerin oluşturulmasına katkı sağlamaktır.

3.1 Ücreti Belirleyen Faktörler

Çalışmanın bu kısmında İzmir’deki çalışan nüfusun aylık gelirleri ve çalışılan saat başına edindikleri ücretleri belirleyen faktörler araştırılmaktadır. Bir insanın işi aracılığıyla elde ettiği (veya çalışsa idi elde edebileceği) kazancın, bu kişinin yaşam kalitesi, işgücüne katılma kararı ve arz ettiği işgücü miktarı gibi hayati konulara çok büyük etkisi vardır. Ücret aynı zamanda işgücü piyasasında arz ve talep dengesini sağlayan birincil etkidir. Bu sebeplerden ötürü, çalışan bireylerin gelir ve ücretlerini etkileyen faktörler ekonomik açıdan ilginçtir. Bu faktörler üzerine bilgi sahibi olmak yerel ve ulusal politikaların belirlenmesinde de anahtar rol oynayacaktır.

Gelir ve ücret belirlenimi üzerine geniş ve kapsamlı bir ekonomik literatür oluşmuştur. Her ne kadar konu üzerine çalışmalar daha eski olsa dahi, Mincer’ın (1974) çalışması yayınlandığı andan itibaren çalışma ekonomisinde gelir çalışmaları için öncelikli referans ve başucu kaynağı haline gelmiştir. Mincer’ın (1974) bu başarısının ardında gelir belirlenimini beşeri sermaye (human capital) edinimi modellerine dayandırmasının ve bu modellerin birçok veri setine eşine az rastlanır biçimde uygunluk göstermesinin olduğu şüphesizdir.

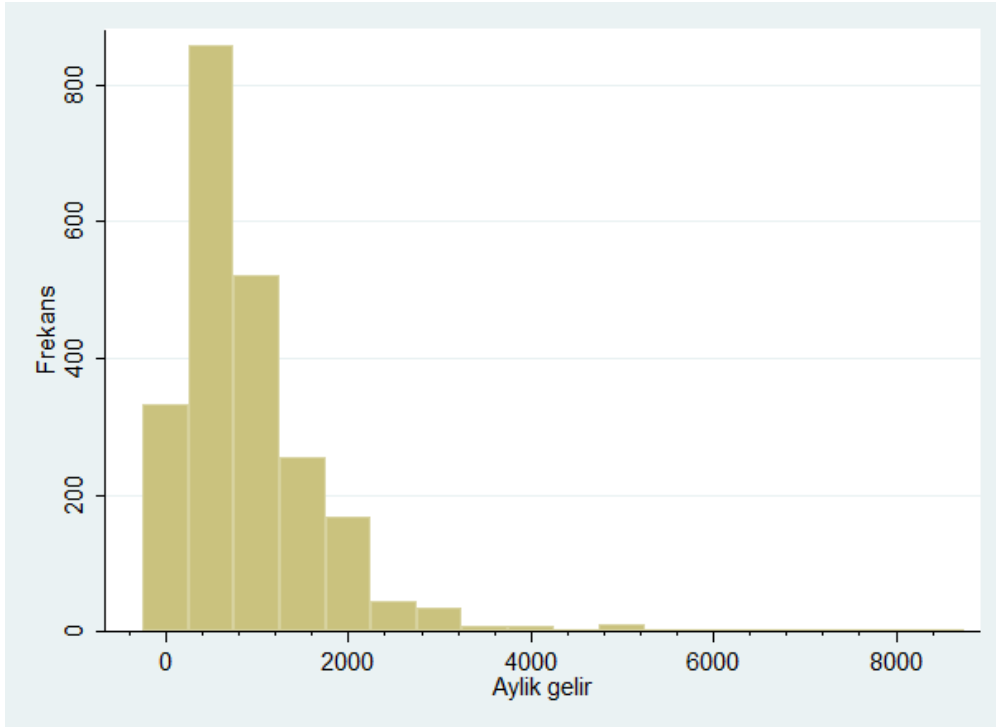
Mincer’ın (1974) orijinal çalışmasında ortaya koyduğu gelir modeli, çalışma ekonomisinin hemen her dalında kendisine bir uygulama alanı bulmuş ve bu sayede de ardında çok geniş bir literatür bırakmıştır. Mincer’ın öncülüğünü ettiği gelir regresyonu modeli, gelir belirlenimi ile ilgili hemen her alanda ampirik çalışmalara yön vermiştir. Krueger (1993), Ashenfelter ve Krueger (1994), Ashenfelter ve Rouse (1998), Willis (1986) eğitimin gelir ve yaşam boyu kazanç üzerine etkilerini araştırırken, Card ve Krueger (1992) ve Behrman ve Birdsall (1983) eğitim kalitesinin gelir düzeyine olan etkisini incelemişlerdir. Heckman, Lochner ve Todd (2003) gelir belirlenimi üzerine kapsamlı bir literatür taraması içerir.

Bu çalışmanın amacı çalışanların aylık gelir düzeylerini (earnings) ve bir saatte elde edebildikleri ücret seviyelerini (wages) belirleyen etkenleri ortaya çıkarmaktır. Aylık gelir düzeyi, çalışanın üç ayrı potansiyel gelir kaynağından elde ettiği gelirlerin toplamı olarak hesaplanmıştır. Bunlar, çalışanın bir önceki ay içinde esas işinden elde ettiği toplam net gelir (soru 64), (varsa) esas işinden elde ettiği ikramiye, prim ve benzerleri gibi her ay alınmayan gelirlerin geçen aya düşen miktarı (soru 66) ve (varsa) bir önceki ay içinde ilave işlerden elde ettiği net kazanç (soru 54) olarak belirlenmiştir. Saat başına düşen ücret ise bu toplamın bir

önceki ay içinde esas ve ilave işlerde çalışılan toplam saat sayısına (soru 55a ve 55b) bölünmesiyle hesaplanmıştır.

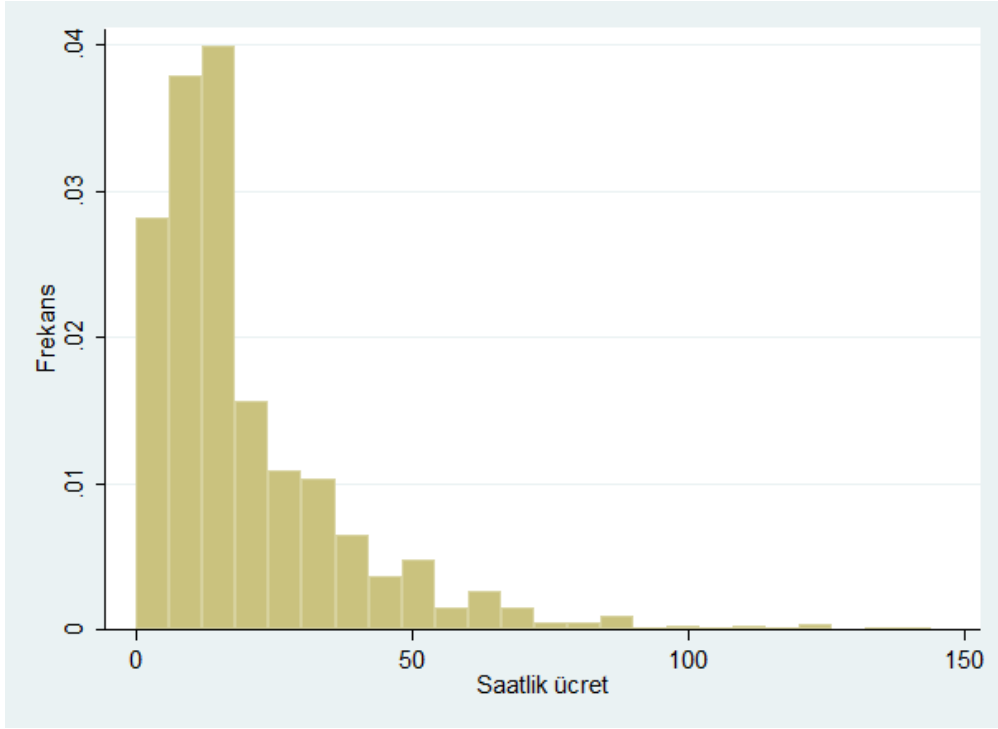
Çalışmanın bu iki bağımlı değişken için ayrı ayrı yapılmasının sebebi, iki değişkeni belirleyen faktörlerin farklı olma ihtimalidir. Aylık gelir düzeyindeki hareketlilik doğal olarak bir ay içinde çalışılan saat sayısındaki hareketliliği de bünyesinde barındırmaktadır. Çalışan bireylerin haftalık çalışma saatlerinin hayli geniş bir aralıkta değerler aldığı kolaylıkla gözlemlenebilmektedir (minimum: 2, maksimum: 97, ortalama: 51,76, standard sapma: 16,11). Çalışılan saat başına elde edilen ücret, çalışılan saat sayısındaki hareketlilikten arınmış olduğundan işgücü kalitesinin bir göstergesi olarak da düşünülebilir. Bu yüzden, bu değişken bireylerin para kazanma becerileri üzerine ek bilgiler verebilmektedir.

Şekil 3.1.1 Aylık Gelir Dağılımı



Aylık gelir ve saatlik ücret değişkenlerinin sıklık dağılımları (histogram) sırasıyla Şekil 3.1.1 ve Şekil 3.1.2’de verilmiştir. Çalışmanın geri kalanında “gelir” ifadesi kullanıldığında aylık gelirden ve “ücret” ifadesi kullanıldığında saatlik ücretten bahsedildiği anlaşılabacaktır.

Şekil 3.1.2 Saatlik Ücret Dağılımı



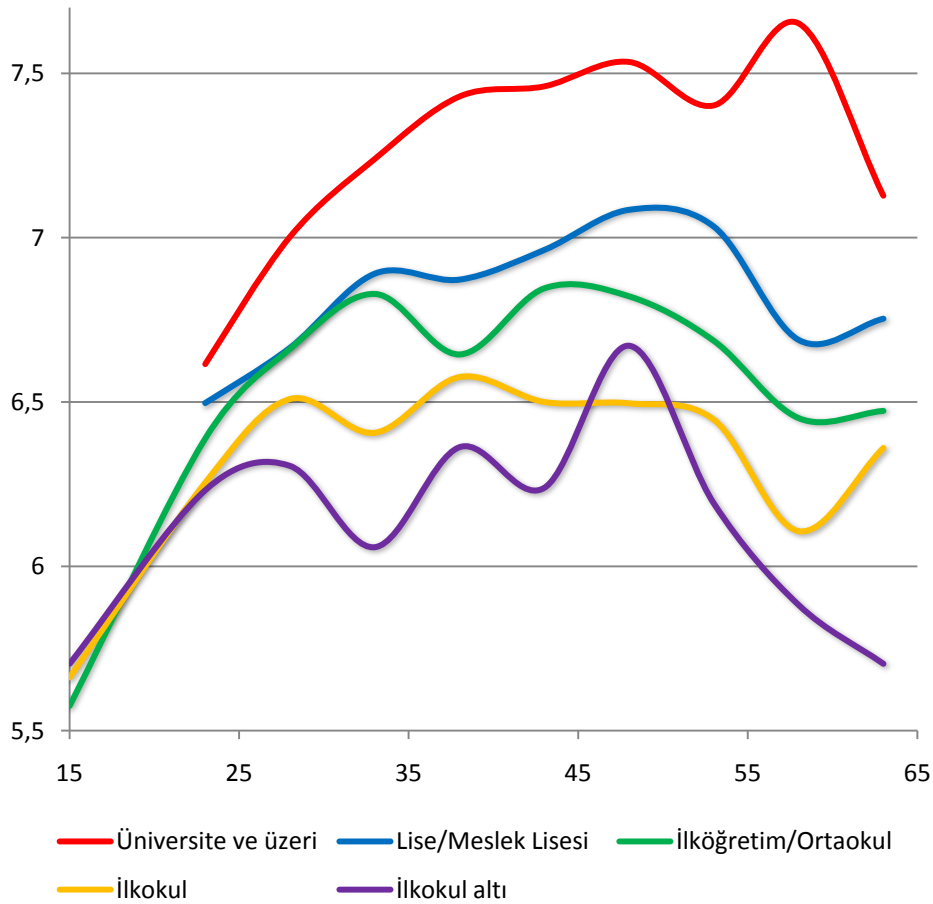
Gelir seviyelerinin numerik analizinde sıkça başvurulan bir yöntem bireylerin yaşam süreleri boyunca elde ettikleri gelirin yaşa bağlı değişimini açıklayan “yaş-gelir” profillerinin incelenmesidir (Murphy and Welch, 1990). Şekil 3.1.3’te mevcut çalışan nüfus için farklı eğitim seviyelerine sahip insanların yaş-gelir profilleri betimlenmektedir. Burada yatay eksendeki değişken yaş iken dikey düzlemdeki değişken aylık gelir düzeyinin doğal logaritmasıdır. İlk olarak –ve beklendiği gibi– yaş-gelir profillerinin “ters-U” yapısına sahip oldukları, yani gelirlerin belirli bir yaşa kadar artıp bu yaştan sonra azalmaya başladığı görülmektedir. Bu sonuç, gelirin yaşa bağlı değişimini inceleyen geniş literatürle de uyumluluk göstermektedir. Bu durum çalışanların hayatlarının farklı evrelerinde kendi kariyerlerine en etkin şekilde yatırım yaptıkları varsayımıyla yola çıkan yaşam döngüsü (life cycle) modellerinde de karşımıza çıkmaktadır.

Şekil 3.1.3 yakından incelendiğinde, gelir düzeyinin yaşa bağlı değişimi üzerine bir çok ilginç bulgu edinilebilmektedir. Öncelikle, hemen her eğitim grubu için gelir düzeyinde en üst noktaya ulaşılan (ve sonrasında gelir düzeyinin düşmeye başlayacağı) yaşların 50-55 yaş arasında olduğu görülmektedir. İnsanların çalışma hayatlarındaki en yüksek verimlilik

düzeyine ulaştıklarını düşünebileceğimiz bu yaştan, üniversite ve daha üst düzey eğitime sahip insanlarda biraz daha yüksek, 60-65 yaşları arasında olduğu göze çarpmaktadır.

Şekil 3.1.3 farklı eğitim grupları arasındaki gelir farkları ve bu farkların yaşa bağlı değişimini görmek için de faydalı olabilmektedir. Örneğin, lise eğitimi üzerine üniversite veya daha yüksek seviyede bir eğitim almanın, bireyin orta yaştaki ek gelirinde oluşturduğu artış bu profiller yardımıyla hesaplanabilmektedir. Açıklayıcı bir örnek vermek gerekirse, 38 yaşında bir insan için, üniversite eğitimi almış olmanın lise eğitimi üzerine ek getirisi, aylık gelir düzeyinin logaritmik ölçüde 6,87'den 7,43'e çıkması olarak gözlemlenmektedir. Bu, aylık gelir düzeyinin ortalama olarak 962,95 TL'den 1685,81 TL'ye çıkmasına karşılık gelmektedir. Bir başka deyişle, 38 yaşındaki beklenen ortalama gelir düzeyi 722,86 TL. artarak 1,75 katına çıkmaktadır. Kısaca, üniversite veya üzeri bir eğitim almanın lise eğitimine oranla orta yaştaki gelir düzeyini % 75 artırdığı söylenebilmektedir.

Şekil 3.1.3 Farklı Eğitim Seviyelerine Göre Yaş-Aylık Gelir Profilleri



Bu konuda akla gelebilecek bir diğer soru da bu oranın yaşam süresince nasıl değiştiğidir. En üstteki iki profil incelendiğinde, bu profillerin 35 yaş sonrasında birbirlerine yaklaşık olarak paralel oldukları gözlemlenmektedir. Bu durum, üniversite ve üzeri eğitim almış olmanın yüzde (veya oran) olarak getirisinin (% 75) 35 yaş sonrası için yaklaşık olarak sabit kaldığını göstermektedir. Farklı eğitim grupları için yaş-gelir profillerinin paralel olduğuna dair bir tartışma için, bkz. Heckman, Lochner ve Todd (2003). Şekil 3.1.3 aracılığı ile benzer bir durumun diğer bütün profiller tarafından da sağlandığı iddia edilememektedir.

3.1.1 Regresyon Modelleri

Tahmin edilen regresyon modeli çalışanların aylık gelir ve saatlik ücretlerini belirleyen faktörleri ortaya koymak üzere seçilmiştir. Bu amaçla kullanılan regresyon modeli aşağıdaki şekilde özetlenmektedir.

$$\ln(y_i) = \alpha + \beta X_i + u_i$$

Bu denklemde y_i bağımlı değişken iken X_i bireyinin çalışma, bireysel, eğitim ve ailevi özelliklerine dair değişkenleri barındıran bir vektördür. Bu değişkenler aşağıda detaylı bir şekilde tanıtılacaktır. Aynı denklemde u_i hata terimini, (α, β) ise tahmin edilecek parametre vektörünü simgelemektedir. $\ln(.)$ fonksiyonu doğal logaritma fonksiyonunu betimlemektedir.

Bu denklemin parametreleri iki farklı bağımlı değişken (y_i) için tahmin edilecektir. Bağımlı değişken ilk aşamada çalışanların aylık gelirleri ($y_i = \text{Gelir}_i$) olarak alınacak, hemen ardından ise saat başına kazanılan ücretleri ($y_i = \text{Ücret}_i$) belirleyen faktörler araştırılacaktır. Bu değişkenler bir önceki alt kısımda (3.1.3) tanımlanmış, ve bu seçimin ardındaki nedenler tartışılmıştı.

Gelir ve ücretlerin doğal logaritmaları alındıktan sonra kullanılmaları iş ekonomisinde “Mincer gelir regresyonları” adı ile bilinen regresyon formunu, ve bu formu kullanan uzun ve kapsamlı literatürü takip etmektedir (Mincer, 1974). Mincer’ın çalışmasını takip eden literatürde en doğru regresyon fonksiyonunun gelir değişkeninde logaritmik dönüşümü (ve bağımlı değişkenlerde de kimi basit dönüşümleri) gerektirdiği çok sayıda çalışma tarafından ortaya konulmuştur. Heckman ve Polachek (1974) Box-Cox testi kullanarak logaritmik dönüşümün gerekliliği üzerine kanıt bulmaktadır. Benzer bir sonuç daha genel bir fonksiyonel formu test eden Fortin ve Lemieux (1998) tarafından da iddia edilmiştir. Lemieux (2006),

Mincer gelir regresyon tanımı, ve bu tanımın alternatifleri üzerine üzerine daha ayrıntılı bir tartışma ve literatür taraması bulundurmaktadır. Heckman, Lochner ve Todd (2003) Mincer gelir regresyonlarının tarihi ve aynı zamanda teorik ve ampirik alt yapısı üzerine kapsamlı bilgiler içermektedir.

Açıklayıcı değişkenler, yukarıda bahsedilen kapsamlı literatürden esinlenerek seçilmiş ancak bu literatür dışında da bireylerin gelir düzeylerine etki edebilecek değişkenler de çalışmaya eklenmiştir.

Gelir ve ücretleri etkileyen en önemli etkenlerden ikisi, kişinin eğitim seviyesi ve iş tecrübesidir. Anketteki 12 numaralı soru anketi cevaplayan çalışanların en son hangi okulu bitirdiklerini sormuştur. Verilen cevaplar “bir okul bitirmedi ” ile “yüksek lisans-doktora” aralığında değişmektedir. Eğitim seviyesinin gelir ve ücretlere olan etkisini daha net bir şekilde görebilmek amacıyla bu soruya verilen cevaplar eğitim alınan toplam yıl sayısına çevrilmiştir. Eğitim değişkeni herhangi bir okul bitirmemiş kişiler için 0, ilköğretim mezunları için 5, ortaokul ve ilköğretim mezunları için 8, lise mezunları için 15, üniversite mezunları için 19, ve lisans üstü eğitime sahip olanlar için 22 yıl olarak kodlanmıştır.

Bireylerin toplam iş tecrübelerini dolaysız olarak belirleyen bir soru araştırmada bulunmadığından bu konudaki benzer çalışmaları takip ederek toplam iş tecrübesi

$$\text{İş Tecrübesi} = \text{Yaş} - \text{Eğitim} - 6$$

olarak tahmin edilmiş ve bu şekilde kullanılmıştır (aynı yöntemin başka uygulamaları için, bkz. Heckman, Lochner ve Todd (2003)). Yaşam döngüsü modellerini baz alarak bağımsız değişkenlere iş tecrübesinin karesel bir fonksiyonu eklenmiştir. Bu sayede, Şekil 3.1.3'teki yaş-gelir profilinde de gözlemlediğimiz ters-U yapısının bir benzerini insanların iş tecrübelerinde de görme şansına sahip olunacaktır.

İş tecrübesi ve eğitim alınan yıl sayısı bağımsız değişkenler arasında bulunduğu için birlikte tam doğrusallık (perfect multicollinearity) problemini önlemek amacıyla “yaş” değişkeni bağımsız değişkenler arasına dahil edilmemiştir. Bu üç seçenekten sadece ikisi kullanılabileceği için, yaşa göre daha önemli olduğu düşünülen iş tecrübesi değişkeninin çalışmada kullanılmasına karar verilmiştir.

Konuyla ilgili akademik yazında eğitim değişkeninin nasıl kullanılacağı üzerine de bir tartışma gerçekleşmiştir. Card ve Krueger’a (1992) göre logaritmik gelir, eğitim alınan yıl sayısının doğrusal bir fonksiyonudur. Öte yandan, logaritmik gelirin eğitim seviyesinin dışbükey (convex) bir fonksiyonu olduğuna dair bulgular da mevcuttur (Heckman, Layne-Farrar ve Todd, 1996). Bu çalışmada Card ve Krueger’ı (1992) takip ederek bağımlı değişkenler eğitim alınan yıl sayısının doğrusal bir fonksiyonu olarak alınmaktadır. Öte yandan, çalışma, eğitim alınan yıl sayısının karesel bir fonksiyonunu bağımsız değişkenler arasına alarak yinelenmiş ancak bu değişikliğin sonuçlarda önemli bir farklılık oluşturduğu gözlemlenmemiştir.

Çalışmanın önemli bir özeliği de çalışanların toplam iş tecrübelerinin ve şu andaki işlerindeki kıdemlerinin kazançlarına etkisini ayrı ayrı tespit edebilmesidir. “Bu işinizde/işyerinizde hangi yıl çalışmaya başladınız?” sorusuna (soru 43a) verilen cevap kullanılarak “kıdem” değişkeni, aynı işte çalışılan toplam yıl sayısı olarak tanımlanmıştır. Kıdem değişkenini de tek başına kullanmak yerine bu değişkenin karesel bir fonksiyonunun kullanılması tercih edilmiştir. Bunun yerinde bir seçim olduğu sonuçlar tartışılırken görülecektir.

Cinsiyetin aylık ve saatlik kazanca olan etkisini ölçmek amacıyla erkekler için “1” değerini alan bir kukla (dummy) değişken de bağımsız değişkenler arasına eklenmiştir. Bunun yanında, çalışanın anne ve babasının aldıkları eğitim seviyeleri de, diğer değişkenlerden bağımsız bir etkiye sahip olabilecekleri düşünülerek çalışmaya eklenmiştir. İzmir’e göç etmiş insanların İzmir’de doğanlara kıyasla farklı bir gelir düzeyine sahip olup olmadıklarını görmek amacıyla İzmir doğumlular için bir kukla daha eklenmiştir (1 = İzmir doğumlular). Bunlar dışında, çalışanın medeni hali (1 = Evli), özel sektör veya kamuda çalıştığı (1 = Özel sektör), işveren olup olmadığı (1 = İşveren), sahip olduğu işinde sigortası olup olmadığı (1 = SGK, sigortalı), ve tam zamanlı mı yarı zamanlı mı bir işte çalıştığı (1 = Tam zamanlı) üzerine de kukla veriler oluşturulup bağımsız değişkenler olarak modelde kullanılmıştır. Son olarak, bireyin çalıştığı firmanın büyüklüğünün kazancına olan etkisini ölçebilmek için “KOBİ” adında bir kukla değişken daha oluşturulmuştur. Bu değişken için 249 veya daha az çalışana sahip işletmeler küçük ve orta boy işletme olarak sınıflandırılmıştır.

Bu çalışmada kullanılan bütün değişkenler için betimleyici istatistikler Tablo 3.1.1.1’de yer almaktadır. Doğal logaritmlar alınırken aylık gelirleri sıfır olan veya bir önceki ay içinde hiç

çalışmamış bireyler veri setinden çıkarılmıştır. Bu durum, çalışmanın bu kısmında kullanılan veri setindeki ortalama aylık gelirin, çalışmanın diğer kısımlarına kıyasla daha yüksek olmasına yol açmıştır. Açıklandığı üzere, bu durum çalışmanın farklı kısımları arasındaki bir tutarsızlıktan değil, çalışmanın bu kısmı için geçerli olan ekonometrik bir gereklilikten kaynaklanmaktadır.

Tablo 3.1.1.1 Temel Değişkenler Üzerine Betimleyici İstatistikler

Değişken	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Aylık Gelir	950,42 TL	940,12 TL	0 TL	14.000 TL
ln (Aylık Gelir)	6,72	0,70	29,96	95,47
Saatlik Ücret	20,78 TL	28,36 TL	0 TL	750 TL
ln (Saatlik Ücret)	2,82	0,765	-0,52	6,62
Yaş	38,8	11,98	13	77
Yaş ²	1.648	995,06	169	5.929
İş Tecrübesi	22,20 yıl	14,49 yıl	0 yıl	71 yıl
İş Tecrübesi ²	703,01	771,19	0	5.041
Kıdem	9,22 yıl	10,87 yıl	0 yıl	65 yıl
Kıdem * Kıdem	203,05	449,83	0	4.225
Cinsiyet (d. Erkek = 1)	0,71	0,45	0	1
Eğitim (yıl)	10,65 yıl	6,12 yıl	0 yıl	22 yıl
Annenin Eğitimi (yıl)	3,52 yıl	4,44 yıl	0 yıl	19 yıl
Babanın Eğitimi (yıl)	5,63 yıl	5,25 yıl	0 yıl	22 yıl
İzmir'de Doğmuş Olma (d)	0,51	0,50	0	1
Evli (d)	0,70	0,46	0	1
Özel Sektör (d)	0,86	0,35	0	1
İşveren (d)	0,07	0,25	0	1
KOBİ (d)	0,89	0,31	0	1
SGK (d)	0,67	0,47	0	1
Tam Zamanlı (d)	0,94	0,24	0	1

Regresyon analizlerinden elde ettiğimiz temel sonuçlar Tablo 3.1.2'den Tablo 3.1.5'e kadar numaralanmış tablolarda özetlenmiştir.

Aylık Gelir Düzeyi

Tablo 3.1.1.2'de aylık gelir regresyonlarının sonuçları görülmektedir. Burada sütun 1 bütün çalışan nüfus için, sütun 2 ve sütun 3 ise sırasıyla erkek ve kadın alt grupları için yapılan ekonometrik tahmin sonuçlarını içermektedir. Sütun 1'e bakıldığında ilk olarak iş tecrübesi ve kıdem değişkenlerine dair bütün terimlerin istatistiksel olarak anlamlı oldukları görülmektedir. Bu iki değişken için kullanılan karesel fonksiyonların katsayıları, aylık gelirin

her ikisine göre değişiminin ters-U formuna uyduğunu göstermektedir. Bir diğer deyişle, aylık gelir iş tecrübesi ile önce artıp, sonra azalmaktadır. Aylık gelirin şu anki işteki kıdeme göre değişiminin de aynı şekilde olduğu görülecektir.

Bu değişkenlerin katsayıları erkek (sütun 2) ve kadın (sütun 3) grupları için karşılaştırıldığında erkeklerin gelir düzeylerinde iş tecrübesinin, kadınların gelir düzeylerinde ise kıdemin çok daha etkin bir rol oynadığı gözükmemektedir. Sütun 3'teki sonuçlara göre iş tecrübesi değişkeninin diğer sütunlara göre daha düşük olduğu ve iş tecrübesinin karesinin ise istatistiksel olarak anlamsız bir katsayıya sahip olduğu anlaşılmaktadır. Sütun 2'de ise kıdem katsayısı % 5 anlamlılık düzeyinde belirgin görülmekle birlikte, kıdem değişkenlerinin katsayıları aynı regresyondaki iş tecrübesi katsayılarına ve aynı değişkenlerin sütun 1'deki katsayılarına kıyasla çok daha düşük değerler almaktadır. Kadınların gelirlerini belirlemede kıdemin, erkeklerin gelirlerini belirlemede ise toplam iş tecrübesinin daha etkin olması çalışmanın bir sonraki kısmında (3.2) kadın ve erkek çalışanlar arasındaki iş değiştirme oranları hakkında elde edilen bulgularla bir arada düşünüldüğünde daha da anlamlı bir hal almaktadır. Kadınların iş değiştirme oranlarının daha düşük olması, gelir belirlemede kıdemin rolünün daha önemli olması ile de ilişkilendirilebilir. İş değiştirmek çalışanın kıdemini sıfıra indirdiği için, kadın çalışanların sahip oldukları işlerine devam etmelerinin getirisi iş değiştirerek elde edecekleri getirinin üzerinde olacak, bu da kadın çalışanların ortalama iş değiştirme oranlarının erkeklere göre daha düşük olmasına sebep olacaktır.

Eğitim seviyesi üzerine alınan sonuçlar -beklendiği gibi- eğitim alınan toplam yıl sayısının gelir düzeyi üzerinde pozitif ve belirgin bir etkisi olduğunu göstermektedir. Burada eğitimin etkisi her iki cinsiyet için de büyük ve önemli olduğu halde, eğitimdeki aynı miktarda artışın erkek çalışanların gelirlerine daha büyük bir etkisi olduğu gözlemlenmektedir. Sütun 1'deki katsayılara yakından bakarak eğitim seviyesinin gelir düzeyine olan ortalama etkisi hakkında daha ayrıntılı bilgiye sahip olmak mümkündür. Eğitim değişkeni eğitim alınan toplam yıl sayısı olarak belirlendiği için bu değişkenin katsayısı iş tecrübesi ve kıdem değişkenlerinin katsayıları ile doğrudan kıyaslanabilmektedir. Bir yıl daha fazla eğitim almanın gelir düzeyine olan ortalama etkisi, bir yıl daha fazla iş tecrübesine sahip olmanın etkisinin yaklaşık olarak 1,81 katı, bir yıl daha fazla kıdeme sahip olmanın etkisinin ise yaklaşık 4,42 katıdır.

Çalışanın anne ve babasının eğitim seviyelerinin de gelir düzeyine birbirlerinden bağımsız ve pozitif etkileri olduğu görülmektedir. Bu noktada anne ve babanın eğitim düzeylerinin çalışan nüfus içerisinde birbirlerinden bağımsız bir hareketlilik gösterdiğine (korelasyon katsayısı = 0,65) ve her ikisinin etkisinin de bu sayede ayırdelebildiğine dikkat çekmekte fayda vardır.

Tablo 3.1.1.2 Bağımlı Değişken: Aylık Gelir Düzeyinin Doğal Logaritması

	-1 ln (Gelir)	-2 ln (Gelir) Erkek	-3 ln (Gelir) Kadın
İş tecrübesi	0,0272 ^{***} (6,89)	0,0287 ^{***} (6,24)	0,0161 [*] (2,10)
İş tecrübesi ² /100	-0,0390 ^{***} (-5,38)	-0,0436 ^{***} (-5,32)	-0,0136 (-0,86)
Kıdem	0,0111 ^{***} (3,35)	0,0080 [*] (2,22)	0,0216 ^{**} (3,00)
Kıdem ² /100	-0,0241 [*] (-2,57)	-0,0194 (-1,90)	-0,0386 [*] (-2,11)
Erkek	0,127 ^{***} (5,05)		
Eğitim	0,0491 ^{***} (13,12)	0,0505 ^{***} (11,66)	0,0423 ^{***} (5,10)
Annenin eğitimi	0,0136 ^{***} (4,09)	0,0129 ^{**} (3,18)	0,0141 [*] (2,49)
Babanın eğitimi	0,0088 ^{**} (3,17)	0,0084 ^{**} (2,59)	0,0114 [*] (2,15)
İzmir doğumlu	-0,0756 ^{***} (-3,56)	-0,0659 ^{**} (-2,73)	-0,0983 [*] (-2,26)
Evli	0,101 ^{***} (3,50)	0,152 ^{***} (4,39)	0,0208 (0,42)
Özel sektör	-0,253 ^{***} (-8,60)	-0,249 ^{***} (-7,28)	-0,248 ^{***} (-4,19)
İşveren	0,421 ^{***} (8,05)	0,405 ^{***} (7,35)	0,510 ^{**} (3,14)
KOBİ	-0,0977 ^{**} (-3,13)	-0,0643 (-1,79)	-0,197 ^{***} (-3,44)
SGK	0,330 ^{***} (11,18)	0,295 ^{***} (8,66)	0,434 ^{***} (7,17)
Tam zamanlı	0,525 ^{***} (6,18)	0,581 ^{***} (5,57)	0,449 ^{***} (3,38)
Sabit	5,170 ^{***} (44,06)	5,203 ^{***} (37,54)	5,384 ^{***} (25,92)
R ²	0,429	0,410	0,410
Notlar: t istatistikleri parantez içinde verilmiştir. * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001			

Aynı tabloda görülen regresyon sonuçları yorumlamaya devam edildiğinde evli bireylerin daha yüksek gelire sahibi oldukları ve bu durumun evli erkeklerin evli olmayanlara kıyasla daha çok kazanmaları ile açıklandığı görülmektedir (Sütun 2). Evli olmanın kadınların aylık gelirleri üzerinde ise istatistiksel olarak belirgin bir etkisi olmadığı görülmektedir. Şunu belirtmek gerekir ki, bu sonuçların evli olmanın gelir düzeyine olan etkisini değil, gelir düzeyinin evlilik kararlarına olan etkisini gösteriyor olması daha olasıdır. Bu yorum doğrultusunda gelir düzeyleri yüksek erkeklerin evli olma ihtimalinin daha yüksek olduğu, fakat gelir düzeyinin kadınların evli olma ihtimaline bir etkisi olmadığı sonucuna varılabilmektedir.

Bir diğer ilginç sonuç da İzmir doğumlular ve İzmir'e sonradan taşınanlar arasındaki gelir farkına dayanmaktadır. Regresyon sonuçlarından İzmir doğumluların sonradan taşınanlara göre daha az gelir elde edebildiklerini görülmektedir. Bu bulgu, İzmir kentinin uzun vadede aldığı göçün daha çok kaliteli iş gücünden oluştuğunu göstermesi açısından önemlidir. Bu durum kısmen de olsa İzmir'in yerli halkı ve sonradan taşınan nüfus arasındaki ortalama eğitim farkından kaynaklanıyor olabilir. Gerçekten de İzmir'de doğmuş olmayı betimleyen kukla değişken ve eğitim düzeyi arasındaki korelasyon katsayısı -0,13'tür. Çalışan nüfusun yaklaşık olarak yüzde 48,7'sinin İzmir dışında doğduğu göz önünde bulundurulursa, ortaya çıkan bu resmin İzmir işgücü piyasası açısından önemi daha da iyi anlaşılacaktır.

Özel sektörde çalışanların ortalama gelirlerinin daha düşük olduğu, işveren statüsüne sahip bireylerin daha fazla kazandıkları, sigortalı işlerin daha fazla kazanç getirdiği ve tam zamanlı çalışanların daha fazla kazandığı diğer bulgular arasında sıralanabilmektedir. Kukla değişkenlerin katsayılarının birbirleri ile doğrudan karşılaştırılabileceğini göz önünde bulundurarak, tam zamanlı bir işe sahip olmanın gelir üzerindeki yüzde etkisinin işveren olmanın etkisinden yaklaşık 1,25 kat daha fazla olduğu söylenebilmektedir. Sigortalı bir işe sahip olmanın gelir üzerindeki etkisi ise işveren olmanın etkisinin yaklaşık olarak % 78'i olarak ölçülebilmektedir.

Son olarak, KOBİ değişkeninin katsayısının negatif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle, büyük şirket çalışanları KOBİ çalışanlarına oranla daha fazla gelir elde edebilmektedirler. Bu sonuç kısmen de olsa büyük şirketlerin işgücü piyasasında daha kaliteli çalışanları istihdam edebilmesinin bir sonucu olabilir (A.B.D. için

benzer bir argüman için, bkz. Idson ve Oi, 1999). Gerçekten de, büyük şirketlerde çalışanların daha eğitilmiş oldukları KOBİ değişkeni ve eğitim alınan yıl arasındaki korelasyon katsayısı (-0,17) aracılığı ile gözlemlenebilmektedir.

Tablo 3.1.1.3 Bağımlı Değişken: Saatlik Ücretin Doğal Logaritması

	-1 ln(Ücret)	-2 ln(Ücret) Erkek	-3 ln(Ücret) Kadın
İş tecrübesi	0,0293*** (6,81)	0,0279*** (5,53)	0,0233** (2,79)
İş tecrübesi ² /100	-0,0357*** (-4,48)	-0,0360*** (-4,01)	-0,0131 (-0,76)
Kıdem	0,0098** (2,80)	0,0076 (1,96)	0,0187* (2,41)
Kıdem ² /100	-0,0270** (-2,78)	-0,0230* (-2,14)	-0,0476* (-2,50)
Erkek	0,0423 (1,53)		
Eğitim	0,0619*** (14,60)	0,0605*** (12,45)	0,0673*** (6,95)
Annenin eğitimi	0,0170*** (4,21)	0,0171*** (3,67)	0,0145 (1,76)
Babanın eğitimi	0,0040 (1,32)	0,0040 (1,13)	0,0057 (0,93)
İzmir doğumlu	-0,0924*** (-3,92)	-0,0763** (-2,82)	-0,140** (-2,98)
Evli	0,0839** (2,72)	0,138*** (3,65)	0,00224 (0,04)
Özel sektör	-0,403*** (-12,46)	-0,381*** (-10,07)	-0,444*** (-6,80)
İşveren	0,304*** (5,40)	0,281*** (4,88)	0,439* (2,19)
KOBİ	-0,158*** (-4,66)	-0,144*** (-3,69)	-0,212** (-3,18)
SGK	0,297*** (8,94)	0,290*** (7,77)	0,299*** (4,04)
Tam zamanlı	-0,390*** (-4,73)	-0,276* (-2,43)	-0,508*** (-4,41)
Sabit	2,283*** (19,33)	2,202*** (14,54)	2,451*** (12,02)
R ²	0,432	0,412	0,462
Notlar: t istatistikleri parantez içinde verilmiştir.			
* p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001			

Saatlik Ücret Seviyesi

Tablo 3.1.1.3'te bireylerin saat başına edindikleri ücretleri (doğal logaritma halinde) bağımlı değişken olarak kullanan regresyonların sonuçlarına yer verilmiştir. Regresyon analizleri Tablo 3.1.1.2'ye benzer olarak önce bütün örneklem için (sütun 1), sonrasında ise sırayla erkek (sütun 2) ve kadın (sütun 3) alt grupları için yapılmıştır. Saat başına kazanılan ücret sarfedilen emeğin kalitesine dair bir gösterge olarak da yorumlanabilmektedir. Bu tablodaki sonuçları Tablo 3.1.1.2'deki sonuçlarla karşılaştırırken bu yorumu akılda tutmak faydalı olacaktır.

Birçok değişkenin aylık gelir düzeyine ve saatlik ücret seviyesine benzer bir etkiye sahip olduğu Tablo 3.1.1.3'ten gözlemlenebilmektedir. Bu değişkenlerin başında iş tecrübesi ve kıdem gibi önemli değişkenler gelmektedir.

Öte yandan, eğitim seviyesinin ücretlere olan etkisinin kadınlar için daha belirgin olduğu görülmektedir. Eğitimin *gelir* düzeyine etkisinin erkekler için daha büyük olduğu hatırlandığında bu farklılığın önemi daha net bir biçimde anlaşılabacaktır. Görülen odur ki, artan eğitim seviyesi erkeklerin toplam gelirleri üzerinde daha büyük bir etkiye sahipken, aynı miktarda eğitim kadın çalışanların işgücü *kaliteleri* üzerinde daha büyük bir etkiye sahiptir.

Bu tabloda ortaya çıkan bir başka kayda değer sonuç ise anne ve babanın eğitim düzeylerinin ücrete olan etkisi ile ilgilidir. Bir önceki tablodaki tahminler her iki ebeveynin eğitim seviyelerinin bireyin gelirine benzer etkileri olduğunu göstermişti. Anne-babanın eğitim düzeylerinin saatlik ücret üzerindeki etkisine bakıldığında ise, bu değişken için önemli olan etkenin annenin eğitim seviyesi olduğu ve babanın eğitim düzeyinin annenin eğitiminden bağımsız bir etkisi olmadığı göze çarpmaktadır. Ücretin işgücü kalitesinin bir göstergesi olduğu hatırlandığında bu sonucun çarpıcılığı daha da belirgin hale gelecektir.

Tablo 3.1.1.2 ve Tablo 3.1.1.3'te verilen sonuçlar arasındaki bir başka önemli farklılık ise gelir regresyonlarının tersine, tam zamanlı bir işte çalışıyor olmanın ücrete olan etkisinin negatif olmasıdır. Bir başka deyişle, tam zamanlı işler daha fazla aylık gelir sağlarken, yarı zamanlı işler çalışılan saat başına ortalama olarak daha fazla ücret ödemektedirler.

Tablo 3.1.1.4 Aylık Gelir ve Saatlik Ücret Regresyonları – İş Kalitesi Göstergeleri Hariç

	Bağımlı değişken: Aylık gelir düzeyinin doğal logaritması			Bağımlı değişken: Saatlik ücretin doğal logaritması		
	-1	-2	-3	-4	-5	-6
	ln (Gelir)	ln (Gelir)	ln (Gelir)	ln (Ücret)	ln (Ücret)	ln (Ücret)
İş tecrübesi	0,0369 *** (8,54)	0,0388 *** (7,85)	0,0250 ** (2,90)	0,0347 *** (7,87)	0,0337 *** (6,50)	0,0272 ** (3,16)
İş tecrübesi ² /100	-0,0621 *** (-7,85)	-0,0673 *** (-7,57)	-0,0349 * (-2,04)	-0,0461 *** (-5,70)	-0,0481 *** (-5,22)	-0,0175 (-0,96)
Kıdem	0,0158 *** (4,39)	0,0130 *** (3,31)	0,0235 ** (2,84)	0,0137 *** (3,74)	0,0118 ** (2,95)	0,0204 * (2,46)
Kıdem ² /100	-0,0317 ** (-3,19)	-0,0267 * (-2,47)	-0,0447 * (-2,17)	-0,0353 *** (-3,46)	-0,0319 ** (-2,88)	-0,0499 * (-2,36)
Erkek	0,205 *** (7,15)			0,0516 (1,79)		
Eğitim	0,0594 *** (14,80)	0,0589 *** (12,72)	0,0595 *** (6,82)	0,0694 *** (15,99)	0,0669 *** (13,35)	0,0785 *** (8,18)
Annenin eğitimi	0,0170 *** (4,82)	0,0160 *** (3,76)	0,0175 ** (2,88)	0,0212 *** (5,28)	0,0209 *** (4,49)	0,0190 * (2,41)
Babanın eğitimi	0,0097 *** (3,30)	0,0097 ** (2,85)	0,0112 (1,95)	0,0044 (1,39)	0,0048 (1,32)	0,0049 (0,78)
İzmir doğumlu	-0,0597 ** (-2,62)	-0,0495 (-1,91)	-0,0942 * (-1,99)	-0,0912 *** (-3,78)	-0,0697 * (-2,53)	-0,160 ** (-3,23)
Evli	0,133 *** (4,26)	0,196 *** (5,43)	0,0120 (0,21)	0,102 ** (3,20)	0,164 *** (4,30)	0,00652 (0,12)
Özel sektör	-0,239 *** (-7,72)	-0,229 *** (-6,27)	-0,253 *** (-4,17)	-0,395 *** (-11,90)	-0,376 *** (-9,70)	-0,420 *** (-6,19)
KOBİ	-0,125 *** (-3,82)	-0,0783 * (-2,12)	-0,271 *** (-4,24)	-0,175 *** (-5,26)	-0,161 *** (-4,24)	-0,224 ** (-3,24)
Sabit	5,666 *** (65,97)	5,785 *** (60,65)	5,939 *** (36,37)	1,981 *** (22,50)	2,016 *** (20,30)	2,025 *** (11,58)
R ²	0,343	0,327	0,394	0,365	0,342	0,438
Notlar: t istatistikleri parantez içinde verilmiştir.						
* p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001						

Diğer Analizler

Şu ana kadar yapılan ekonometrik analizlerde kullanılan bağımlı değişkenler “işveren olmak”, “tam zamanlı işe sahip olmak”, ve “sigortalı bir işe sahip olmak” gibi doğrudan “kaliteli iş” göstergelerini barındırmaktaydı. Bu değişkenler, bireylerin gelir ve ücret seviyeleri üzerine etkilerini ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Öte yandan, bu değişkenlerin bağımsız değişken olarak kullanılmaları, bireylerin kişisel özelliklerinin etkilerini gölgeleyebilmektedir. Dolayısı

ile, gelir ve ücret seviyelerindeki değişiklikleri sadece çalışanın bireysel özellikleri yardımıyla açıklamaya çalışmak da faydalı bir yaklaşım olacaktır. Bu yol Tablo 3.1.1.4'te sonuçları görülen analizler aracılığı ile izlenmiştir. Bu tabloda sonuçları verilen analizler, şu ana kadar yapılan regresyonların “İşveren”, “SGK”, ve “Tam zamanlı” değişkenlerini regresyon denkleminde çıkarıldıktan sonra tekrarlanmasıyla elde edilmiştir.

Söz konusu değişkenler regresyon modelinden çıkarıldığında, -beklenildiği gibi- gelir ve ücret düzeylerine etki eden önemli değişkenlerin etkilerinin arttığı görülmektedir. Bu değişkenlerin başında iş tecrübesi, kıdem ve eğitim seviyesi gelmektedir. “Evli” kukla değişkeninin katsayısının da önceki tablolara göre önemli ölçüde arttığı gözlemlenebilmektedir. Anne-babanın eğitim seviyelerinin etkisi de önceki sonuçlara kıyasla bir artış göstermekle birlikte, bu değişkenlerin istatistiksel anlamlılıkları ve genel rolleri üzerine sahip olduğumuz bulgular geçerliliklerini korumaktadırlar.

Özel Sektör ve Kamu Çalışanları

Temel analizler, Tablo 3.1.1.5'te özel sektör ve kamu çalışanları için ayrıca tekrarlanmıştır. Bu analizler özel sektör ve kamu çalışanlarının gelir belirlenimlerindeki ilginç farklılıkları ortaya koymaktadır. Özel kuruluşlar kamudan ayrı olarak ele alındığında, kıdemın gelir üzerindeki etkisi önemli ölçüde azalmakta, ücret üzerindeki etkisi ise kaybolmaktadır. Tersine, kamu kuruluşlarında kıdemın önemi bu değişkenlerin katsayılarının hem gelir, hem de ücret üzerindeki etkisinin önemli ölçüde artmasıyla yeniden vurgulanmıştır.

İlginç bir şekilde, kamu personeli gelirlerinin çalışanın anne ve babasının eğitim düzeylerinden ekilenmediği göze çarpmaktadır. “Evli” kukla değişkeninin katsayısının ise kamu personeli için istatistiksel olarak anlamsız hale geldiği görülmektedir.

Tablo 3.1.1.5 Özel Sektör ve Kamu Çalışanları İçin Gelir ve Ücret Regresyonları

	Bağımlı değişken: Aylık gelir düzeyinin doğal logaritması		Bağımlı değişken: Saatlik ücretin doğal logaritması	
	-1 Özel Sektör	-2 Kamu	-3 Özel Sektör	-4 Kamu
İş tecrübesi	0,0276 ^{***} (6,26)	0,00362 (0,38)	0,0295 ^{***} (6,09)	0,00291 (0,28)
İş tecrübesi ² /100	- 0,0402 ^{***} (-5,11)	0,0207 (1,09)	-0,0369 ^{***} (-4,24)	0,0316 (1,44)
Kıdem	0,00698 [*] (1,96)	0,0384 ^{***} (5,20)	0,00617 (1,64)	0,0346 ^{***} (4,27)
Kıdem ² /100	-0,0173 (-1,77)	-0,0990 ^{***} (-4,51)	-0,0208 [*] (-2,06)	-0,0970 ^{***} (-4,23)
Erkek	0,137 ^{***} (4,71)	0,105 [*] (2,39)	0,0631 [*] (1,97)	-0,0217 (-0,44)
Eğitim	0,0427 ^{***} (9,85)	0,0714 ^{***} (10,30)	0,0556 ^{***} (11,33)	0,0849 ^{***} (9,95)
Annenin eğitimi	0,0145 ^{***} (3,63)	0,0135 [*] (2,49)	0,0179 ^{***} (3,69)	0,0178 ^{**} (2,70)
Babanın eğitimi	0,0106 ^{**} (3,18)	0,00378 (0,91)	0,00564 (1,56)	-0,00165 (-0,32)
İzmir doğumlu	-0,0608 ^{**} (-2,58)	-0,113 ^{**} (-2,67)	-0,0826 ^{**} (-3,12)	-0,119 ^{**} (-2,60)
Evli	0,109 ^{***} (3,32)	0,0747 (1,41)	0,0979 ^{**} (2,77)	0,0406 (0,71)
İşveren	0,436 ^{***} (8,25)	-0,181 ^{***} (-3,76)	0,323 ^{***} (5,67)	-0,446 ^{***} (-7,86)
KOBİ	-0,0933 [*] (-2,16)	-0,119 ^{**} (-2,91)	-0,205 ^{***} (-4,37)	-0,0709 (-1,56)
SGK	0,325 ^{***} (10,77)	0,451 ^{***} (4,36)	0,294 ^{***} (8,61)	0,353 ^{**} (2,59)
Tam zamanlı	0,567 ^{***} (6,17)	0,231 (1,60)	-0,409 ^{***} (-4,48)	-0,135 (-1,34)
Sabit	4,912 ^{***} (38,70)	5,181 ^{***} (21,57)	1,972 ^{***} (15,15)	1,812 ^{***} (8,77)
R ²	0,364	0,518	0,281	0,474

Notlar: t istatistikleri parantez içinde verilmiştir.
* p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

3.2 İzmir İşgücü Piyasasında İş Değiştirme Modeli

Bu çalışmanın amacı araştırmanın yapıldığı son bir yıl içinde İzmir'deki iş değişikliklerinin hangi faktörlerden etkilendiğini açıklamaya çalışmaktır. Bu amaçla hanehalkı anketi soru formlarında yer alan veriler ekonometrik yöntemlerle irdelenmiştir.

Bu çalışmanın önemli motivasyonlarından biri iş değiştirmenin nedenlerini ortaya çıkararak, bu sürecin gelecekte hem işveren hem de çalışanlar için maliyetlerini en aza indirgeyecek önlemlerin oluşturulmasına katkı sağlamaktır. Bu konuda daha önce yapılan çalışmalarda dikkate alınan iş arama (job search), iş eşleşmesi (job matching) ve beşeri sermaye (human capital) gibi kuramsal yaklaşımlar ve bu kuramlardan yola çıkılarak gerçekleştirilen ampirik araştırmalarda kullanılan yöntemler çalışmanın temel çerçevesini ortaya çıkarmıştır.

Bu çalışmada öne çıkan bulgular arasında en önemlilerinden bir tanesi, çalışanların mevcut işlerinde kalma olasılıklarının gelir ve sosyal güvence ile birlikte artmasıdır. Böylece, işgücü piyasasının esnekleşmesine yönelik politikaların, çalışanlar için daha düşük gelir ve daha az sosyal güvence yaratabileceğine dair ampirik bir destek elde edilmektedir. Eğitimin rolüne bakıldığında da, daha yüksek eğitim düzeyinin iş değiştirme olasılığına etkisinin dolaylı olarak insanlara yüksek ücretli iş imkanları sağlamasından kaynaklandığı görülmektedir.

Eğitime benzer şekilde 10 kişiden daha fazla istihdam sağlayan kuruluşların iş değiştirme olasılığını azaltması, bu ölçekteki işyerlerinin genelde daha fazla ücret ödeyip sosyal güvence sunmalarından kaynaklanmaktadır. Çalışmada öne çıkan bulgular, İzmir işgücü piyasasında gözlemlenen yüksek iş değiştirme oranını azalan güvence ve gelir gibi toplumsal maliyetlerle birlikte değerlendirmenin önemli olduğunu göstermektedir.

İş değiştirmeye dair, birbirini tamamlayıcı üç genel bakış açısından bahsedilmektedir. Bunlardan ilki iş eşleşme modelleridir. Bu yaklaşımda, bilgi eksikliği işgücü piyasalarının temel ve önemli bir özelliği olarak ön plana çıkarılmaktadır. Jovanovic (1979) bu doğrultuda yazdığı makalesinde, çalışanların işe girmeden önce çalışacakları işin özelliklerinin kendi nitelikleriyle uygunluğuna dair tam bir bilgiye sahip olamayacaklarını vurgulamıştır. Bu bağlamda, bireyin çalıştığı işin kendi niteliklerine uygun olup olmadığını anlaması zaman almakta ve birey bu anlama ve bilgi edinme sürecinin ardından işe devam edip etmeme kararı almaktadır. Eğer varolan işin kendisi için uygun olmadığına karar verirse, ya şu anki işini

bırakıp daha uygun bir iş arayacak, ya da başka bir iş arayışını devam ettirerek şu an çalıştığı işte geçici olarak kalacaktır. Dolayısı ile, iş eşleşmesi modellerindeki iş değiştirme olasılığının, hem iş gücü piyasa deneyiminin hem de kıdem artmasıyla doğru orantılı olarak azalması beklenmektedir. Aynı zamanda çalışanın kendine daha uygun bir işe geçmesini, yeteneklerinin karşılığında daha yüksek bir gelir almasıyla özdeşleştiren iş eşleşme modelleri, yüksek ücret ve maaşların da iş değiştirme olasılığını azaltacağına dikkat çekmektedirler.

İş arama modelinde ise (Burdett, 1978) kişilerin niteliklerinin iş şartlarıyla uygunluğunun önceden bilindiği varsayılmaktadır. Şirketlerin önerdikleri ücretlerin çalışanların üretkenliği ile denk olduğundan yola çıkan bu model, çalışanların şu anda aldıklarından daha yüksek bir ücret teklifi aldıklarında bunu iş değiştirmenin maliyeti ile karşılaştırarak, iş değiştirmeye ilgili kararlarını vereceklerini öngörmektedir. Bu yaklaşıma göre şu andaki ücretlerinin yüksek olması ve işgücü piyasasında kazanacakları deneyim iş değiştirme olasılığını azaltacaktır.

İş değiştirme konusunda diğer bir önemli yaklaşım ise beşeri sermaye (Becker, 1962) modelidir. Bu modelin temelinde, işe özgü yatırımlar denilen ve kişinin çalıştığı işteki verimliliğini artırmaya yönelik yetenek ve özelliklerin kazanılması süreci bulunmaktadır. Bunlara hem işyerinde verilecek olan kurumsal eğitim, hem de çalışırken öğrenilen yeni beceriler dahil olabilir. Böylece, aynı işte çalışanların kıdemleri arttıkça beşeri sermaye stokları da yükselir ve daha yüksek bir ücret alacaklarından iş değiştirme olasılıklarında bir azalma beklenmektedir.

Ampirik çalışmalarda yukarıdaki kuramsal yaklaşımların hangisinin daha doğru olduğunun sınımlanmasından çok, farklı kuramların birbirlerini destekleyen yönleri öne çıkarılarak iş değiştirme pratiklerini ne ölçüde açıklayabildikleri araştırılmıştır. İş değiştirme kararlarının altında yukarıdaki her üç yaklaşımın da aynı anda etkili olabileceğini düşünerek yapılan çalışmalar çoğunluğu oluşturmaktadır (Veum, 1997). Bunların yanısıra cinsiyetin iş bulma olasılığı üzerine etkisini araştıran çalışmaların da önemini vurgulamak gerekmektedir. Özellikle, kadın olmanın iş değiştirme olasılığını azaltması kadınların eşlerinin çalıştıkları yere göre karar vermelerinden ya da çocukları büyütme görevini üstlenmelerinden kaynaklanmaktadır (Royalty, 1993). Yaş faktörü de yukarıdaki temel yaklaşımlara uygun

olarak işgücü piyasalarındaki deneyimi ölçen bir değişken olarak kullanılmıştır. Bu tür çalışmalarda genç yaşlarda olmanın iş değiştirme olasılığını yükselttiği gözlemlenmektedir (Topel ve Ward, 1992).

Öte yandan, eğitim düzeyinin iş değiştirme modellerinde kullanıldığı kadarı ile iş değiştirme olasılığı üzerindeki etkisi konusunda literatürde ortak bir konumdan bahsedilemez. Bir taraftan, beşeri sermaye yaklaşımına uygun bir şekilde, daha yüksek eğitim düzeyinin üretkenliği artırarak çalışanlara daha fazla ücret alma potansiyeli sağlayacağı iddia edilmiştir. Bunun da iş değiştirme olasılığını azaltacağı beklenmiştir (Connoly ve Gotschalk, 2006). Diğer taraftan da, daha yüksek eğitim düzeyinin yüksek ücretli işlere girme olasılığını artırması (Johnson, 1979) ve insanlara yeni teknolojileri kullanma bağlamında avantaj sağlaması (Bartel ve Lichtenberg, 1987), eğitim düzeyi ve iş değiştirme olasılığı arasında pozitif bir ilişkiye yol açabilmiştir.

İş değiştirme olasılığını daha uzun dönem veriler kullanarak açıklayan çalışmalarda ise iş gücü piyasalarını makro düzeyde etkileyecek bazı değişkenler kullanılmıştır. İşsizlik oranlarında azalmanın görüldüğü dönemlerde iş değiştirme olasılığının artması beklenmektedir. Ekonominin büyüme oranının artması istihdamdaki büyümeyi de yükseltiyorsa, böyle bir durumda iş değiştirme konusunda verilecek kararların sayısında bir hızlanma gözlemlenmektedir (Hamermesh ve Pfann, 1996; Kye, 2008). İşyerinin büyüklüğü, yine ampirik çalışmalarda iş değiştirme olasılığını etkileyen nedenlerden biri olarak kullanılmaktadır (Kye, 2008; Bergin, 2009). Daha çok çalışan istihdam eden kurumlarda iş değiştirme olasılığının azalmasının nedeni olarak aynı iş yerinde kalarak pozisyon değiştirmenin daha kolay olacağı vurgulanmaktadır.

Her ne kadar iş gücü piyasaları üzerine yapılmış makro araştırmalar varolsa da, mikro düzeyde veriler kullanarak Türkiye’deki iş değiştirme olasılığını son dönemde inceleyen Taşçı makalesinde (Taşçı, 2009) TÜİK’in 2004 ve 2005 yıllarında düzenlediği hanehalkı işgücü anketlerinden yola çıkarak, Türkiye’de iş değiştirme olasılığının nedenlerini ekonometrik yöntemlerle açıklamaya çalışmıştır. Yazarın bulgularına göre şehirde yaşamak kırsal kesimde yaşamaya kıyasla iş değiştirme olasılığını artırmaktadır. Bunun yanısıra, kadın ve ilk/orta düzey eğitimine sahip olmak iş değiştirme olasılığını yükseltmiştir. Aynı çalışmada, evli

olmanın ve iş gücü piyasasındaki tecrübe için kullanılan yaş düzeyinin iş değiştirme olasılığını azalttığı da belirtilmiştir.

İlk aşamada iş değiştirenlerin tanımının nasıl yapıldığını açıklamak gerekmektedir. İlk olarak resmi TÜİK tanımı kullanılarak çalışanların sayısı örnekleme 3007 olarak hesaplanmıştır. Daha sonra “Bir yıl önceki bu ayda işgücü durumunuz neydi?” (soru 92) sorusuna cevap verenlerden yola çıkarak son bir yıl içinde hareketliliklerine dair bilgi olan 2483 kişilik daha dar bir çalışanlar grubu oluşturulmuştur. Yukarıda açıklandığı şekilde tanımlanan örneklemedeki çalışan sayısı olan 2483 kişinin % 73,62’lik oranı, yine bu alanda önceden yapılmış araştırmaların izinden giderek (“Bir yıl önceki bu ayda işgücü durumunuz neydi?” (soru 92) sorusuna “aynı işte çalışıyordum” cevabını verenler), “iş değiştirmeyenler” olarak kullanılmıştır. Örneklemedeki çalışanların % 73,62’sini oluşturan 1828 kişinin son bir yıl içinde aynı işte çalışmaya devam ettiği ve yeni bir iş aramadığı anlaşılmaktadır. Asıl araştırma konusu olan “iş değiştirenler” grubu ise diğer çalışmalarda kullanılan halinden biraz daha kapsayıcı bir tarzda oluşturulmuştur. Raporda asıl olarak iş piyasasındaki hareketliliğin nedenlerinin açıklanması hedeflendiği için, hanehalkı anketinde sorulan ve diğer ampirik çalışmalarda yer almayan soruların da yardımı ile “iş değiştirenler” kategorisi ortaya çıkarılmıştır.

Tablo 3.2.1 İş Değiştirme Modeli için Kullanılan Özet İstatistikler

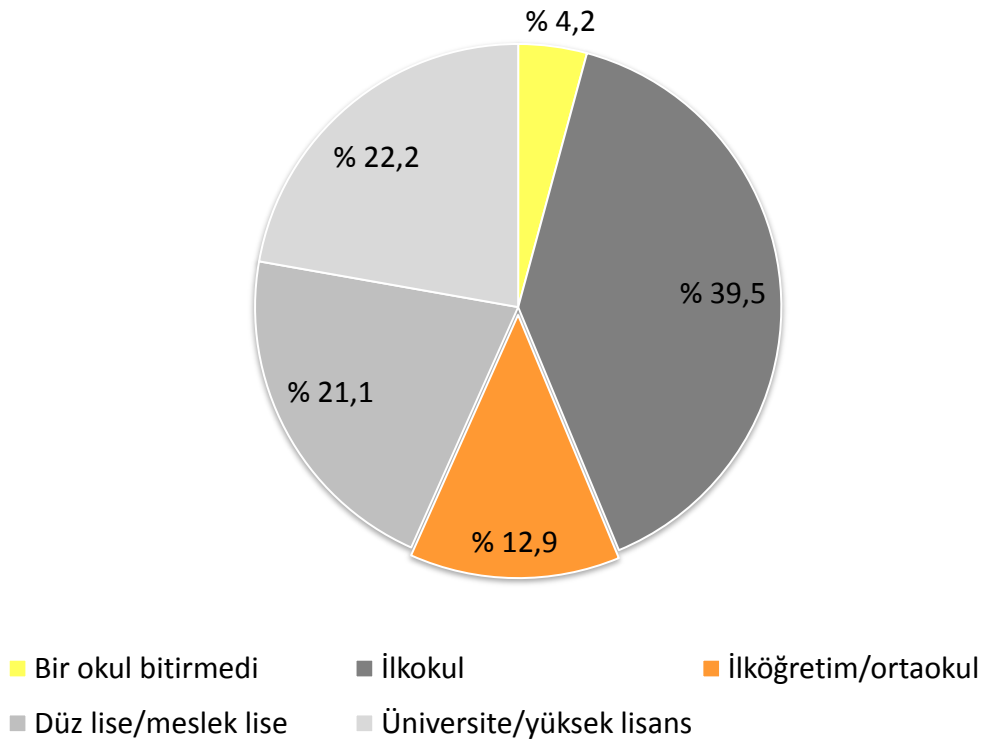
Değişken	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
Kadın	0,24	0,42	0	1
Evli	0,62	0,48	0	1
Aile reisi	0,45	0,49	0	1
Meslek grubu	5,34	2,65	0	9
Eğitim	2,99	1,18	1	5
İşyeri büyüklüğü	0,52	0,49	0	1
Ücret (ln)	6,37	0,64	2,70	8,01
Güven	0,56	0,49	0	1
Kıdem	2,77	6,61	0	60

Bu yüzden “iş değiştirenler” değişkeni 4 farklı gruptan oluşmaktadır. Öncelikle, diğer çalışmalarda kullanılan “Bir yıl önceki bu ayda işgücü durumunuz neydi?” sorusuna verilen “farklı bir işte çalışıyordum” cevabından yola çıkarak ilk alt grup kurulmuştur. Buna (soru 57) “Son 4 hafta içinde mevcut işinizde çalışırken iş aradınız mı?” “evet” diyen grup (grup 2) da

eklenmiştir. Bunu yapmaktaki amaç, eldeki verilerin sadece bir yılı kapsamı ve daha uzun dönem için yapılacak gözlemlerde bahsedilen bu insanların iş değiştirmesinin mümkün görünmesidir. Aynı yöntemle bir yıldan daha önce işini kaybedip şu an bir yerde çalışanlar (grup 3) ve iş arayanlar da (grup 4) “iş değiştirenler” grubuna dahil edilmiştir.

Yukarıda anlatıldığı şekilde ortaya çıkarılan “iş değiştirenler” kategorisinin yanı sıra, literatürdeki çalışmalarla karşılaştırma yapabilmek için daha dar anlamda (sadece grup 1 ve 3’den oluşan) “iş değiştirenler” kategorisi de incelemede kullanılmıştır. Açıklayıcı değişkenlerin iş değiştirme olasılığı üzerine etkilerinin hemen hemen aynı olması ve daha geniş bir “iş değiştirenler” tanımının iş piyasasındaki hareketliliğin nedenlerini kısa dönemli makro değişikliklerden bağımsız kılması ihtimali yüzünden bu çalışmada daha kapsayıcı bir “iş değiştirenler” tanımını kullanılmıştır.

Şekil 3.2.1 İş Değiştirmeyenlerin Eğitim Düzeyi

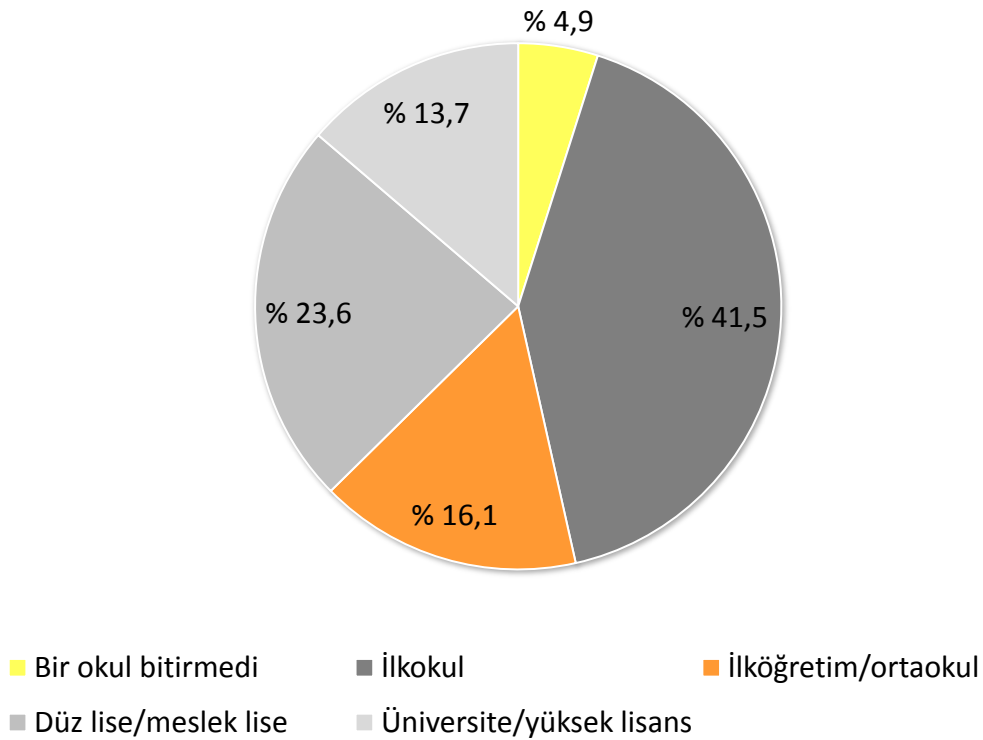


Kullanılan tanıma bağlı olarak iş değiştirenlerin toplam çalışanlar içindeki oranının % 26,38 olduğu görülmektedir. Bu oran Taşçı’nın (2009) 2004-5 yıllarındaki verileri kullanarak Türkiye için bulduğu düzeyin (toplamda % 5.6 ve sadece şehirlerde % 6.7)) oldukça üzerinde kalmıştır. Ancak, son dönemde yapılmış diğer çalışmalara bakıldığında İrlanda için bu oran

1995-2001 yıllarını kapsayan dönemde ortalama % 11 olarak gözlenirken (Bergin, 2009), Güney Kore’de ise 1998-2000 yılları arasında ortalama % 23 düzeyinde hesaplanmıştır (Kye, 2008). Taşçı’nın çalışmasında daha yüksek olduğu görülen iş değiştirenler oranının araştırmanın baz alındığı yıla bağlı olarak değişebileceği düşünülmektedir. 2004-2005 yılları Türkiye ekonomisinin büyüme oranının yüksek olduğu bir dönem olduğundan, bu dönemde gözlenen işten çıkarmaların azalmasının genel olarak iş değiştirme olasılığını azaltmış olması beklenmektedir. Ayrıca, yukarıda açıklanmaya çalışıldığı gibi, hanehalkı anketinde yer alan farklı sorularla işgücü piyasasındaki hareketliliğin nedenleri Taşçı’nın çalışmasından daha kapsamlı bir şekilde incelenmiştir.

İlk olarak kişilerin eğitim düzeylerinin her iki grup için (“iş değiştirmeyenler” ve “iş değiştirenler”) dağılımına bakılmaktadır. Şekil 3.2.1 ve 3.2.2’de 5 ayrı gruba ayrılmış eğitim düzeyinin her iki grup içindeki dağılımları görülmektedir.

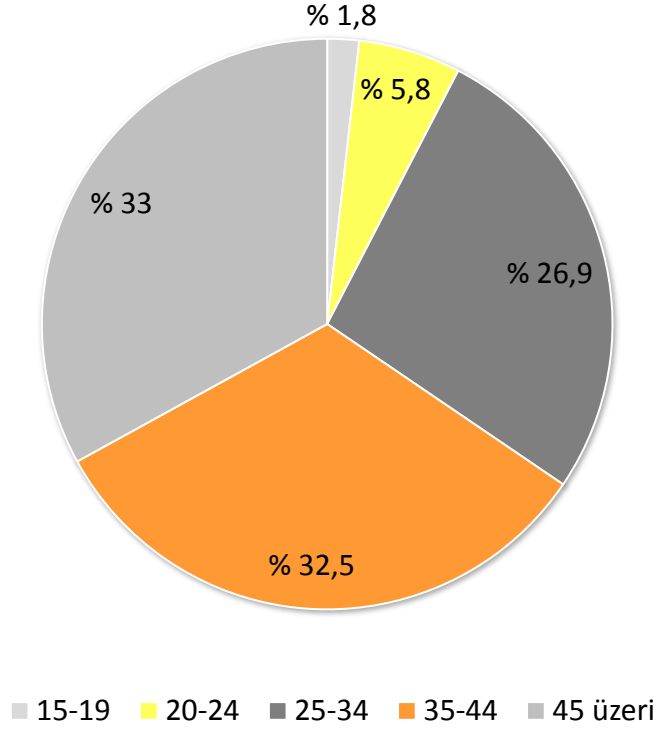
Şekil 3.2.2 İş Değiştirenlerin Eğitim Düzeyi



Bu iki şekil arasındaki önemli fark üniversite ve daha üst düzey eğitim alanların iş değiştirmeyenler içinde yüksek orana sahip olduğudur. İlk bakışta yapılacak bir analiz ileri düzey eğitim seviyesinin iş değiştirme olasılığını azaltarak, istihdam edilme süresini uzatan

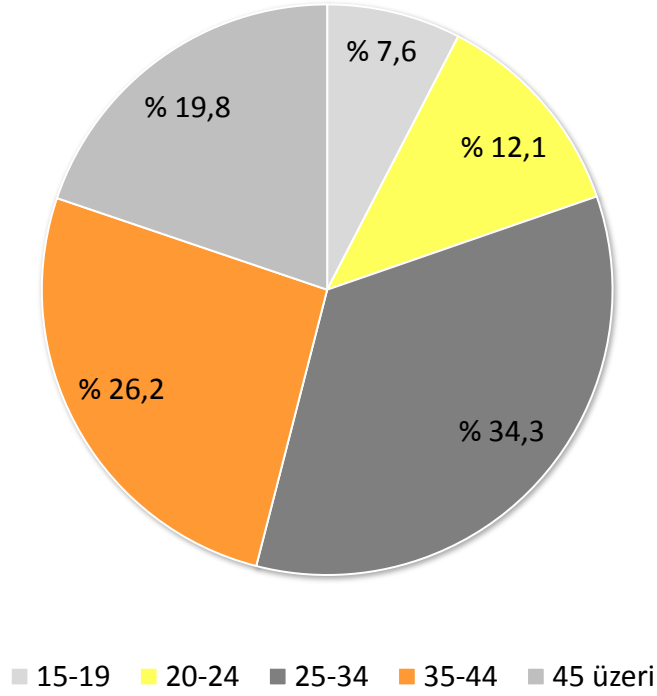
bir özelliğe sahip olabileceğine işaret etmektedir. Bu gözlem daha önceki araştırmalarda eğitim ve iş değiştirme olasılığı arasında negatif bir ilişkiyi öneren beşeri sermaye kuramlarının öngörülerini doğrulamaya yönelik kullanılabilir.

Şekil 3.2.3 İş Değiştirmeyenlerin Yaş Dağılımı



Bir diğer dağılım ise iş değiştiren ve değiştirmeyenlerin yaş durumudur. Şekil 3.2.3 ve 3.2.4'te görüleceği gibi, 35 yaş üzeri çalışanlarda iş değiştirmeme olasılığı çok daha yüksek gözükmemektedir. İş değiştirenlerin yaklaşık % 47,0'ı 35 yaş üzerindekiilerden oluşurken, aynı oran iş değiştirmeyenlerde yaklaşık % 66,0'a ulaşmaktadır. Daha önceki çalışmalarda da benzer şekilde iş değiştirme olasılığının yaş artıkça azaldığı gözlemlenmektedir. Bu ilişkinin altında yatan nedenlerden biri iş eşleşmesi modellerinde olduğu gibi, insanların zaman geçtikçe kendi özelliklerini tanıyarak daha uygun işleri bulmalarıdır. Bir diğer taraftan da yaş değişkeni, aynı işyerinde kazanılan tecrübenin yerine de düşünülebilir. Anketteki “Bu işyerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz?” sorusuna (soru 43a) verilen cevap toplam işgücü piyasası tecrübesinden çok kıdem üzerine bilgi verdiği için, yaş değişkeni tecrübe yerine temsili değişken olarak kullanılmıştır.

Şekil 3.2.4 İş Değiştirenlerin Yaş Dağılımı

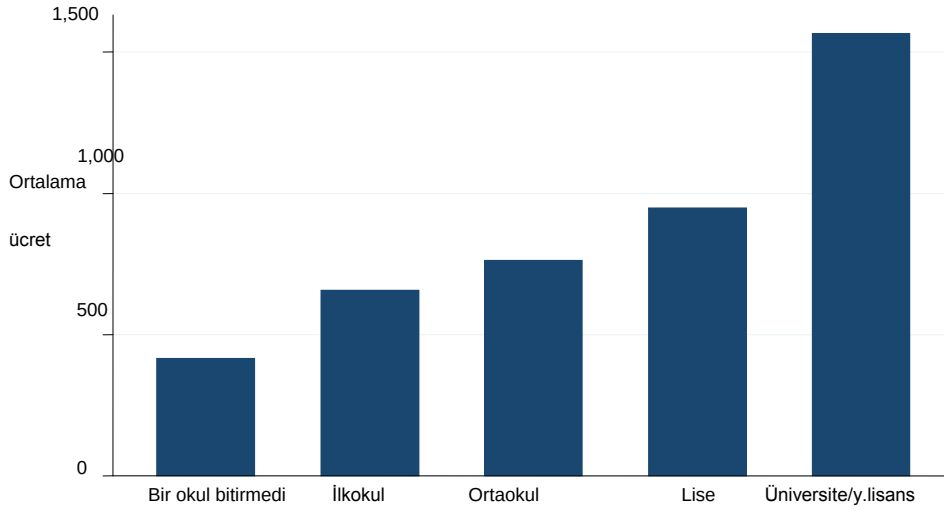


İncelenen bir başka önemli değişken ise işyeri büyüklüğü olmuştur. İşyeri büyüklüğü değişkeni, anketi dolduranların “işyerinizde kaç kişi çalışıyor?” sorusuna (soru 39) verdikleri cevaplarla oluşturulmuştur. Bu değişken arttıkça iş değiştirme olasılığının azalması önceki çalışmalarda da rastlanmış bir bulgudur ve işyeri içinde iş değiştirme fırsatının olması işyerleri arasında değişikliğin azalmasına neden olmaktadır şeklinde yorumlanabilir. Örneklemede iş değiştirenler ve değiştirmeyenler arasındaki işyeri büyüklüğü dağılımı açısından önemli bir fark göze çarpmamaktadır. Her iki grup için de işletmelerin yaklaşık olarak yarısı 10 kişiden az işçi çalıştıran kuruluşlardan oluşmaktadır.

Daha önceki bazı ampirik çalışmalarda yaş, eğitim düzeyi ve işyeri büyüklüğü elde edilen gelirin iş değiştirme olasılığı üzerine etkisini ölçmek için temsili değişken olarak kullanılmıştır. Hanehalkı anketindeki “işinizden geçen ay içinde elde ettiğiniz nakdi gelir ne kadardı?” sorusu, yukarıda bahsedilen değişkenlerin iş değiştirme olasılığı üzerinde herhangi bir bağımsız etkisi olup olmadığını da irdeleme imkanı vermektedir. Çalışanların gelir ve ücretlerini belirleyen etkenler çalışmamanın bir önceki kısmında (3.1) detaylı bir şekilde incelenmiştir. Bu kısımda, eğitimin gelir düzeyleri üzerinde önemli ve pozitif bir etkisi olduğu

da vurgulanmıştır. Çalışmanın bu kısmında da bu bulguları destekleyen bulgulara ulaşılmaktadır. Şekil 3.2.5'te de gözlemlendiği gibi, gelir ile eğitim seviyesi arasında belirgin bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim düzeyi yükseldikçe ücret ortalamalarında da bunu takip eden bir artış olduğu görülmektedir. Özellikle üniversite ve yüksek lisans mezunu olmak gelirler üzerinde % 45-50 civarında bir artışa neden olmaktadır.

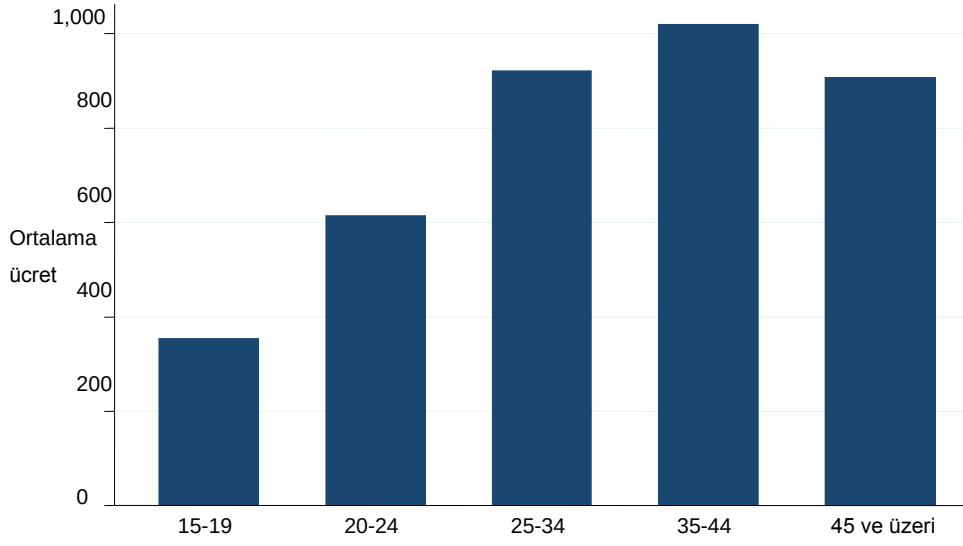
Şekil 3.2.5 Gelirin Eğitim Düzeyine Göre Ortalaması



Şekil 3.2.6'da ise ortalama ücret ile farklı yaş grupları arasındaki ilişkiye dair bir gözlem yapılmaktadır. Burada da en yüksek gelirlerin ortalama olarak 35-44 yaş grubuna ait olduğu dikkat çekerken, çalışanların yaşının yükselmesinin iş değiştirme olasılığı üzerine beklenen negatif etkisini işgücü piyasasındaki tecrübe dışında artan gelirler üzerinden de göstereceği beklenebilir.

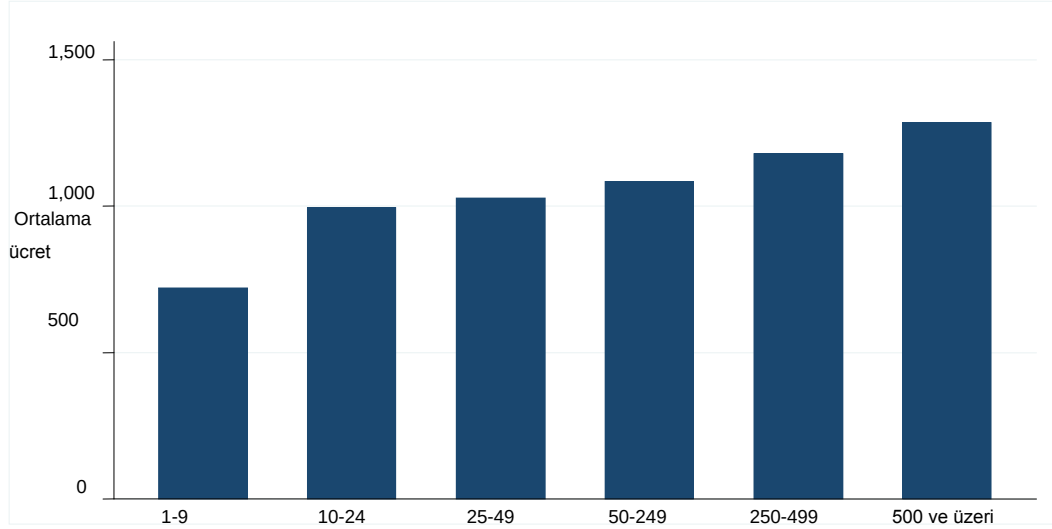
Şekil 3.2.7'de işyeri büyüklükleri arttıkça ödenen ortalama ücretlerin arttığı görülmektedir. Kuruluşların yarısını oluşturan 10 kişiden az çalışana sahip işletmelerdeki ortalama ücretin diğer ölçekteki işletmelerde ödenen ücretlerden açık bir şekilde düşük olduğuna işaret etmektedir. Bu gözlemlerden yola çıkarak 10 kişiden az kişi çalıştıran işletmelerin diğerlerine göre iş değiştirme olasılığı üzerinde farklı bir etkisi olması beklenebilir. Ücretlerle ilgili bağımsız bir değişken kullanılabildiği için de, işyeri büyüklüğü değişkeni sadece aynı işyeri içindeki pozisyon değiştirmenin iş değiştirme olasılığı üzerindeki etkisini gösterecektir.

Şekil 3.2.6 Gelirin Yaş Gruplarına Göre Ortalaması



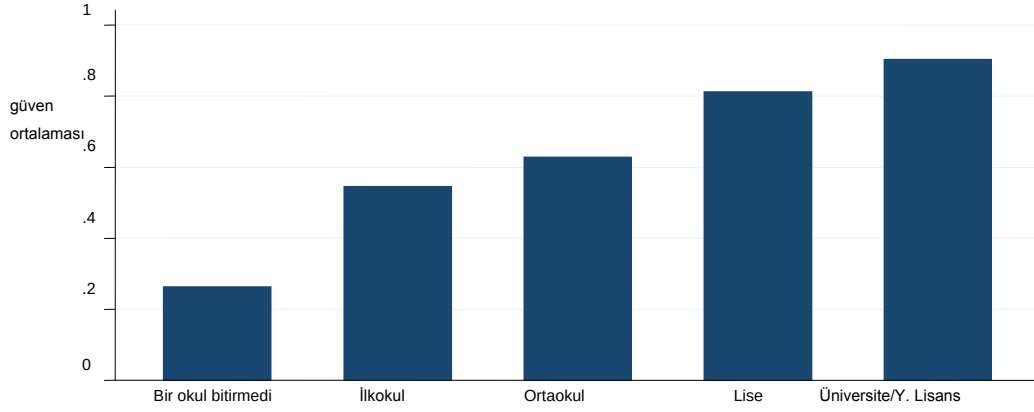
“Bu işinizden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı mısınız?” sorusuna verilen cevap daha önceki ampirik çalışmalarda bağımsız bir şekilde araştırılmamış olan sosyal güvenliğin iş değiştirme olasılığı üzerindeki etkisine bakılmasını sağlamaktadır. Çalışanların iş değiştirme kararları üzerinde önemli bir etkisi olduğu saptanan nakdi gelirlerin dışındaki maddi kazanımlarının önemini vurgulamak için sosyal güvenliğin bağımsız etkisinin de incelemeye eklenmesi gerekmektedir. Şu an çalışılan yerde sosyal güvencenin olması iş arama modellerinde olduğu gibi diğer nakdi gelirlere ek olarak iş değiştirme olasılığını azaltabilmektedir.

Şekil 3.2.7 Gelirin İşyeri Büyüklüğüne Göre Ortalaması



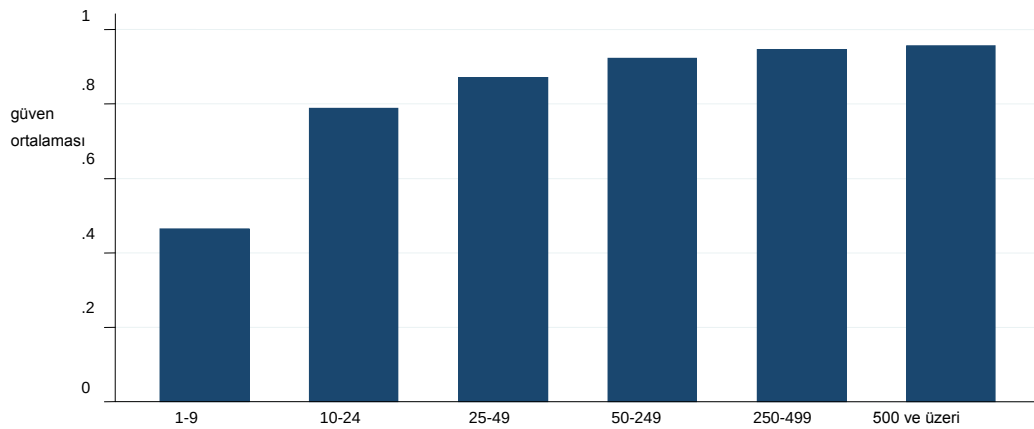
Sosyal güvenliğin eğitim düzeyi ile olan ilişkisine bakınca, eğitim düzeyindeki artışın sosyal güvencesi yüksek olan işte çalışma olasılığını artırdığı görülmektedir (Şekil 3.2.8). Bu durum daha önce yapılan çalışmalarda sadece eğitim düzeyinin açıklayıcı bir değişken olarak kullanılmasının yanıltıcı sonuçlar vermiş olabileceğine işaret etmektedir. Şekil 3.2.9'a bakarak aynı nakdi gelirlerde olduğu gibi sosyal güvence açısından da işyeri büyüklüklerinde 10 kişiden az kişi çalıştıran işyerleri ile geri kalanı arasında önemli bir fark olduğu göze çarpmaktadır.

Şekil 3.2.8 Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumunun Eğitime Göre Ortalaması



Diğer çalışmalarda kullanılan cinsiyet, aile reisi olmak ve evliliğin iş değiştirenler ve değiştirmeyenler içindeki oranlarına bakıldığında (Tablo 3.2.2), evlilerin ve aile reisi olanların iş değiştirmeyenler içindeki oranının daha yüksek olduğu görülürken, kadın oranının iki grupta da hemen hemen aynı olduğu gözlenmektedir. Bu veriler doğrultusunda evliler ve aile reisi olanların, ailelerindeki yaşlı ve çocuklara karşı muhtemel sorumluluklarından dolayı iş değiştirmeden kaçındıkları beklenmektedir.

Şekil 3.2.9 Sosyal Güvenliğin İşyeri Büyüklüğüne Göre Ortalaması

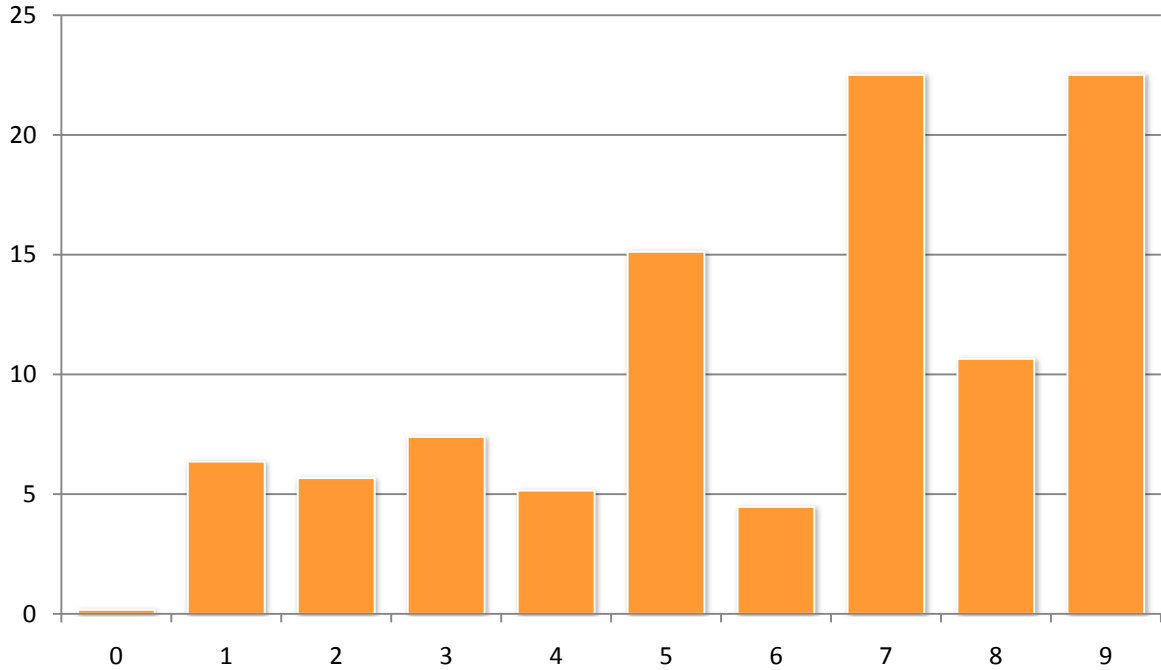


Tablo 3.2.2 Kadın, Evli ve Aile Reisi İçin İş Değiştirme ve Değiştirmeme Oranları

Kategori (yüzde olarak)	İş değiştirmeyenler	İş değiştirenler
Kadın	24%	25%
Evli	76%	62%
Aile reisi	52%	41%

Şekil 3.2.10'a göre meslek kategorileri üst düzey mesleklerden niteliksizlere doğru değiştikçe iş değiştirme olasılığı da altıncı kategori (çiftçi) hariç artmaktadır. En soldaki kategoriler asker, üst düzey yöneticiler (hem özel sektör hem kamu) ve profesyonel meslekleri içerirken geleneksel olarak işçi sınıfı diye adlandırılan meslekler içinde iş değiştirenlerin oranı daha yüksektir. Bu veriler eşliğinde beşeri sermaye yaklaşımı doğrultusunda özel bir yetenek ya da bilgi gerektirmeyen meslek gruplarında iş değiştirme olasılığının yüksek olması beklenmektedir.

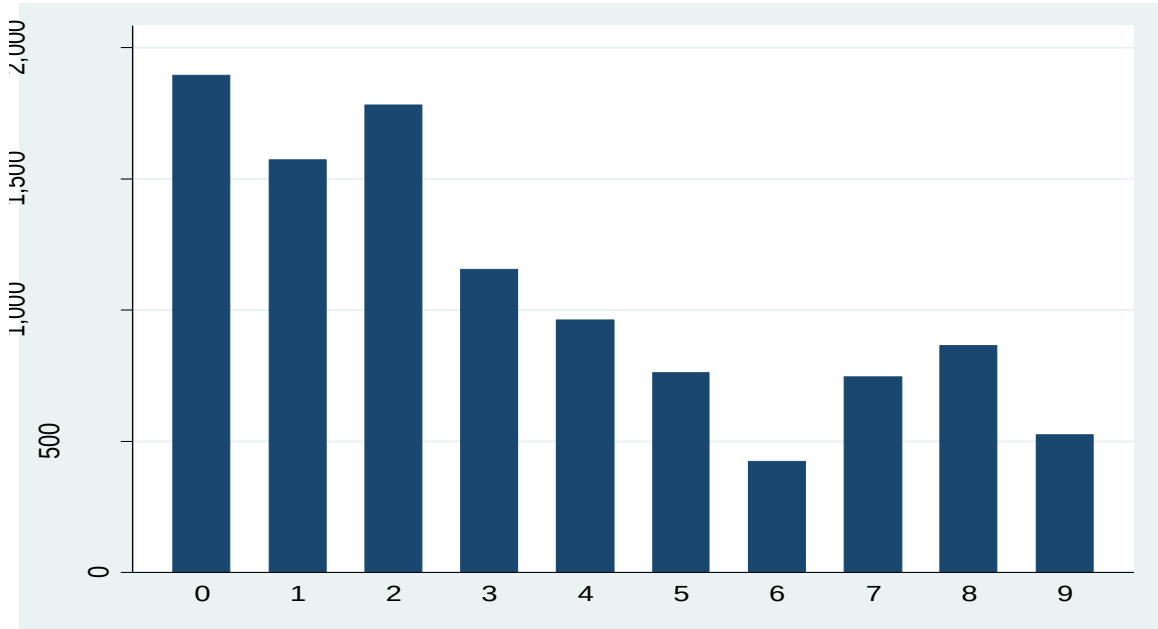
Şekil 3.2.10 İş Değiştirenlerin ISCO Meslek Kategorilerine Göre Dağılımı



Not: 0: Silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler; 1: Yöneticiler; 2: Profesyonel meslek grupları; 3: Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek grupları; 4: Büro hizmetinde çalışan elemanlar; 5: Hizmet ve satış elemanları; 6: Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları; 7: Zanaatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar; 8: Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar; 9: Nitelik gerektirmeyen meslekler.

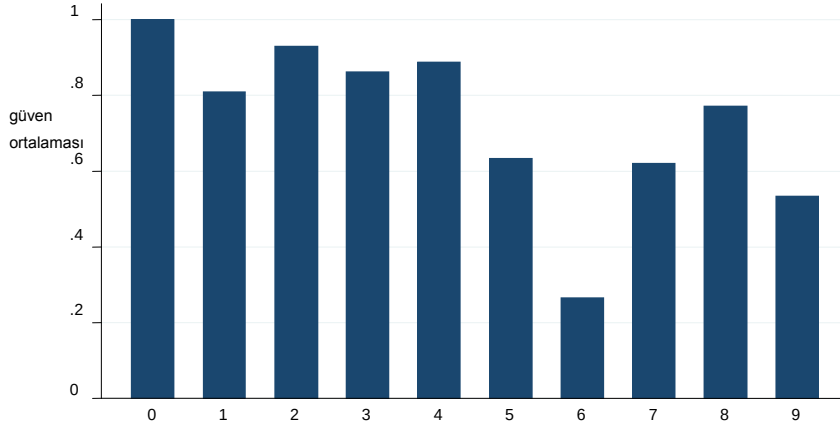
Bunun yanında, Şekil 3.2.11 ve 3.2.12'ye bakıldığında meslek gruplarının tek başına iş değiştirme olasılığı üzerine etkisinin aynı zamanda nakdi gelir ve sosyal güvenceye tabi olunma durumunda da görülmektedir. Şekil 3.2.11 ile Şekil 3.2.12 karşılaştırınca meslek grupları ile iş değiştirme olasılığı arasındaki ilişkinin Şekil 3.2.11'de meslek grupları ile net nakdi gelir arasında tersine döndüğü açıkça gözükmemektedir. Benzer bir ilişki Şekil 3.2.12'de görülmektedir. İş değiştirmenin daha yüksek olduğu az nitelik talep eden meslek grupları aynı zamanda da sosyal güvenliğin az bulunduğu kategorilerden meydana gelmiştir. İş değiştirmenin en az olduğu meslek grubu olan çiftçilikte ise hem nakdi gelirlerin hem de sosyal güvencenin az olması, bu meslek grubundaki işgücü piyasası hareketliliğinin kendine has dinamikleri olabileceğine dikkat çekmektedir.

Şekil 3.2.11 Meslek Kategorilerine Göre Gelir Ortalamaları



Not: 0: Silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler; 1: Yöneticiler; 2: Profesyonel meslek grupları; 3: Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek grupları; 4: Büro hizmetinde çalışan elemanlar; 5: Hizmet ve satış elemanları; 6: Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları; 7: Zanaatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar, 8: Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar; 9: Nitelik gerektirmeyen meslekler.

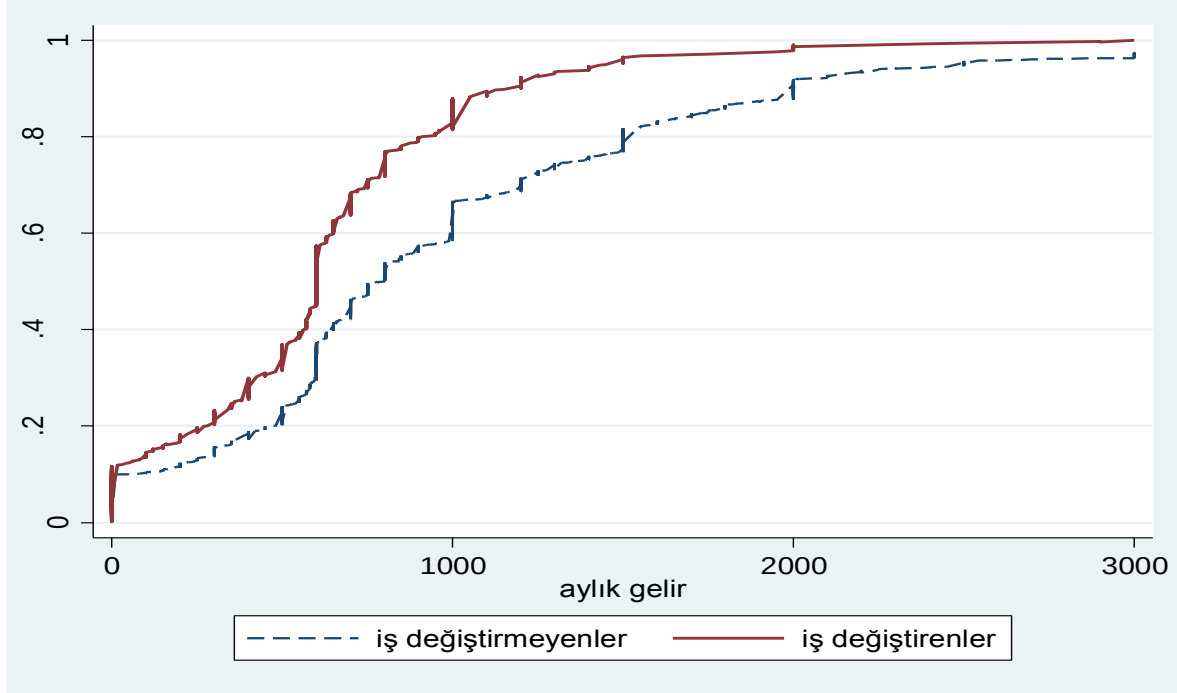
Şekil 3.2.12 Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumunun Meslek Kategorilerine Göre Oranı



Not: 0: Silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler; 1: Yöneticiler; 2: Profesyonel meslek grupları; 3: Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek grupları; 4: Büro hizmetinde çalışan elemanlar; 5: Hizmet ve satış elemanları; 6: Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları; 7: Zanaatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar; 8: Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar; 9: Nitelik gerektirmeyen meslekler.

Yukarıda bahsedilen gelirlerin iş değiştirme olasılığına muhtemel etkisini anlamak amacıyla kullanabilir diğer bir gözlem ise Şekil 3.2.13'te yer almaktadır. Şekil 3.2.13'te çalışanların primler dahil net nakdi geliri hem iş değiştirenler hem de iş değiştirmeyenler için en düşüktен en yükseğe doğru birikimli olarak sıralanmıştır. Birikimli şekillerin en büyük avantajı hem söz konusu verinin dağılımını görsel olarak sunması hem de ortanca ve çeyrek kütlelere ait istatistiklerin şekilden kolayca okunmasıdır. Ayrıca seçilen referans gelir düzeyinin (mesela 600 TL'lik asgari ücret) altında kalan yüzdeler de şekilden okunmaktadır. Şekil 3.2.13'te ilk dikkat çeken iş değiştirenlerin iş değiştirmeyenlere göre düşük gelir gruplarında yığılmasıdır. Örneğin geçen bir yıl içinde iş değiştirenlerin % 60,0'a yakını son bir ayda 600 TL net nakdi gelire sahipken bu oran iş değiştirmeyenlerde % 40,0'ın altındadır. Şekil 3.2.13'te göze çarpan diğer bir saptama da çalışanların % 10,0'ının son bir ay içinde hiçbir nakdi gelirinin olmamasıdır. Mevsimsel olarak ve geçici işlerde çalışanların durumu ileride daha ayrıntılı bir çalışmayı gerektirmektedir.

Şekil 3.2. 13 Çalışanların En Düşük Gelirden En Yüksek Gelire Doğru Birikimli Olarak Dizilmesi



Not: Esas işinden net nakdi geliri 3.000 TL'nin üzerinde olan 48 kişi Şekil 6'ya dahil edilmemiştir. Bu 48 kişinin hepsi de iş değiştirmeyenler grubuna dahildir. İş değiştirenlerin ortalama ücreti 631 TL, geçen yılki işinde devam edenlerin ise 1,030 TL'dir.

3.2.1 Ekonometrik Model

Model en genel haliyle aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

$$Z_i = \beta X_i + \varepsilon_i$$

Burada X_i çalışan bireylerin kişisel bilgilerden oluşan bir vektör iken ε_i ise hata terimidir. Çalışan iş değiştirmişse bağımlı değişken olan Z_i 1 değerini, değiştirmemişse 0 değerini alır. Model, diğer çalışmalarda olduğu gibi probit modeli olarak tahmin edilmiştir. Tablo 3.2.3'te probit regresyonlarındaki katsayıların sonucu yerine, değişkenlerin marjinal etkisinin hesaplanması sonucu bulunan değerler gösterilmiştir. Böylece farklı değişkenlerin iş değiştirme olasılığını yüzde olarak ne kadar etkileyeceği tabloda görülmektedir.

Regresyonlar dört farklı şekilde uygulanmıştır ve hepsinde hanehalkı anketi faktörleri ağırlık olarak kullanılmıştır. İlk regresyonda (Tablo 3.2.1.1) Taşçı'nın (2009) makalesinden esinlenerek çalışanların cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitimi, mesleği ve çalıştığı iş yerinin büyüklüğünün iş değiştirme olasılığı üzerine olan etkisi sorgulanmıştır. Buna göre kadın olmak iş değiştirme olasılığını erkek olmaya göre yaklaşık % 5,0 azaltmaktadır. Bunun daha

önce belirtildiği gibi kadınların eşlerinin çalıştıkları yere göre karar vermelerinden ya da çocukları büyütme görevini üstlenmelerinden kaynaklandığı beklenmektedir. Benzer bir şekilde evli olmanın da bekar olmaya göre iş değiştirme olasılığını % 6,5 düzeyinde düşürdüğü görülmektedir. Diğer önemli bir bulgu ise, özellikle 25 yaşından başlayarak artan yaş gruplarında bulunmanın iş değiştirme olasılığını artan bir şekilde azaltmasıdır. Yaş gruplarındaki bu artışın işgücü piyasasındaki tecrübenin yerine kullanıldığına daha önce değinilmiştir. Tecrübenin artması ile en uygun işi bulma arasındaki ilişkiye en çok vurgu yapan iş eşleşme yaklaşımını destekleyecek bir sonuca ulaşılmıştır. Eğitim değişkenlerine bakıldığında da ilkokuldan daha yüksek eğitim düzeylerinde iş değiştirme olasılıklarında bir azalma gözlenmektedir. Ancak eğitim değişkenlerinin hiçbiri istatistiksel olarak önemli gözükmemektedir. Farklı meslek gruplarında ise sanatkar, makine operatörü ya da niteliksiz iş grubunda olmanın iş değiştirme olasılığı üzerine artırıcı bir etkisi görülmektedir. Son olarak da on kişiden fazla istihdam sağlayan kuruluşlarda iş değiştirme olasılığının % 5,6 civarında azaldığı bulunmuştur. Bu sonucun elde edilmesinin büyük kuruluşların daha yüksek ücret ve sosyal güvence sağlayan yerler olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

İkinci sütunda kazancın iş değiştirme kararını nasıl etkilediğini test etmek için aylık net ücret değişkeni modele eklenmiştir. Çalışanın şu anki işindeki geliri artıkça iş değiştirme ihtimali azalmaktadır. Ücretteki her % 10'luk artış, iş değiştirme ihtimalini % 0,64 azaltmaktadır $[(-0.15 * (\log(1041) - \log(941))) = -0,64]$. Aylık net ücretin tüm çalışanlar için ortalaması 941 TL'dir. Daha da önemlisi, ilk sütundaki regresyonda istatistiki olarak anlamlı olan bazı bağımsız değişkenler – 25-34 yaş grubu, 35 yaş üzeri grubu, satış elemanı ve işyeri büyüklükleri – artık istatistiki olarak sıfırdan farklı olmamaktadır. Ancak ücret eklendikten sonra yaş değişkenlerinin marjinal etkilerinde yarıya yakın bir düşüş olduğu görülmektedir. İşyeri büyüklüğünün iş değiştirme olasılığı üzerindeki bağımsız etkisinin kaybolması, büyük işyerlerinin daha yüksek ücret sağlayan iş imkanları sunmalarıyla açıklanmaktadır.

Tablo 3.2.1.1 İş Değiştirme Olasılığı Üzerinde Etkili Olan Değişkenler

	Taşçı	Ücret	Güvenlik	Kıdem
<i>Kadın</i>	-0,048*** (0,023)	-0,067*** (0,021)	-0,074*** (0,020)	-0,062*** (0,017)
<i>Evli</i>	-0,064*** (0,028)	-0,048** (0,027)	-0,045* (0,027)	-0,033 (0,025)
<i>Aile Reisi</i>	-0,024 (0,023)	-0,016 (0,023)	-0,019 (0,023)	-0,01 (0,025)
<i>Baz: 15-19</i>				
<i>Yaş: 20-24</i>	-0,030 (0,053)	-0,015 (0,063)	-0,042 (0,067)	0,058 (0,061)
<i>Yaş: 25-34</i>	-0,07 (0,055)	-0,018 (0,059)	-0,047 (0,061)	0,078 (0,054)
<i>Yaş: 35-44</i>	0,12*** (0,05)	-0,028 (0,057)	-0,001 (0,059)	0,079 (0,054)
<i>Yaş: 45 ve üstü</i>	0,15*** (0,04)	-0,087 (0,052)	-0,08 (0,05)	-0,042 (0,055)
<i>Baz: Yönetici</i>				
<i>Profesyonel</i>	0,12 (0,15)	0,93 (0,65)	0,87 (0,64)	0,85 (0,62)
<i>Teknisyen</i>	0,11 (0,07)	0,042 (0,048)	0,036 (0,047)	0,023 (0,041)
<i>Büro Çalışanları</i>	0,097 (0,07)	0,030 (0,052)	0,028 (0,051)	0,034 (0,047)
<i>Satış Elemanı</i>	0,13*** (0,04)	0,061 (0,43)	0,049 (0,042)	0,031 (0,037)
<i>Tarım</i>	-0,03 (0,04)	-0,10** (0,03)	-0,11*** (0,03)	-0,018 (0,045)
<i>Sanatkar</i>	0,19*** (0,05)	0,10** (0,04)	0,082** (0,043)	0,067* (0,039)
<i>Makine Operatörü</i>	0,14*** (0,05)	0,083* (0,049)	0,071 (0,048)	0,042 (0,042)
<i>Nitelik gerektirmeyen meslekler</i>	0,23*** (0,05)	0,087** (0,046)	0,065 (0,044)	0,059 (0,041)
<i>Eğitim baz: Bir okul bitirmede</i>				
<i>İlkokul</i>	-0,01 (0,04)	-0,033 (0,044)	-0,01 (0,04)	-0,029 (0,043)
<i>İlköğretim & Ortaokul</i>	-0,071 (0,04)	-0,058 (0,042)	-0,035 (0,044)	-0,054 (0,037)
<i>Lise</i>	-0,073 (0,04)	-0,055 (0,043)	-0,025 (0,046)	-0,039 (0,053)
<i>Yükseköğretim</i>	-0,078 (0,04)	-0,025 (0,051)	-0,004 (0,053)	-0,021 (0,049)
<i>10'dan az çalışan</i>	0,056*** (0,02)	0,017 (0,02)	-0,018 (0,021)	0,01 (0,019)
<i>aylık nakdi ücret</i>		-0,15 (0,02)***	-0,12*** (0,02)	-0,10*** (0,017)
<i>Sosyal Güvenlik</i>			-0,135*** (0,029)	-0,118*** (0,028)
<i>Şu anki işte Kıdem</i>				-0,015*** (0,001)
<i>Pseudo R-Kare</i>	0,072	0,107	0,121	0,218
Not: * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$				

Üçüncü sütunda sosyal güvenlik sağlayan bir iş yerinde çalışmanın iş değiştirme olasılığını etkileyip etkilemediği kontrol edilmiştir. Eğer çalışan herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna dahilse Sosyal Güvenlik değişkeni 1 değerini, değilse 0 değerini almıştır. Tahmin edilebileceği gibi sosyal güvenlik sağlayan bir işte çalışmak iş değiştirme ihtimalini azaltmaktadır. Sosyal güvence sağlayan bir işte çalışmak iş değiştirme olasılığını % 13,5 oranında azaltmaktadır. Ayrıca çalışanın kişisel özelliklerinden kadın olmanın ve evli olmanın iş değiştirmeyi azaltan etkisi devam etmektedir. Sanatkar olmak ise iş değiştirme olasılığını arttıran bir etkiye sahiptir.

Dördüncü sütunda çalışanın şu anki iş yerinde çalışma süresi (kıdem) iş değiştirme kararını etkileyip etkilemediği test edilmiştir. Bu değişken “Bu işinizde/işyerinizde hangi yıl çalışmaya başladınız?” (soru 43a) sorusuna verilen cevabın 2010 yılından çıkartılmasıyla hesaplanmıştır. Kadın olmak halen iş değiştirme olasılığını % 6,2 oranında azaltmaktadır. Evli olmanın etkisi istatistiksel olarak önemini kaybetmiştir. Aylık gelirdeki 100 TL’lik artış iş değiştirme ihtimalini % 0,43, sosyal güvenceye sahip olmak ise % 11,8 azaltmaktadır. Aynı işyerinde çalışmaktan kaynaklanan her bir yıllık kıdem de iş değiştirme olasılığını % 1,5 oranında düşürmektedir.

Bu bölümde, İzmir ili için hanehalkı verilerine dayanarak iş değiştirme olasılığını etkileyen nedenler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. İş değiştirmeyi açıklayan en önemli değişkenler olarak sosyal güvenceye sahip olmak, çalışılan işten yüksek bir gelir elde etmek, ve aynı işte uzun bir süre çalışabilmek ön plana çıkmıştır. Özellikle sosyal güvenceye sahip olanların olmayanlara göre iş değiştirme olasılıklarının % 11,8 civarında azalması ve çalıştıkları işlerden daha yüksek gelir sahibi olanların sahip oldukları işten ayrılmak istememeleri, işgücü piyasalarında esnekliğin artmasına denk düşen iş değiştirmenin toplumsal maliyetleri konusunda önemli ipuçları sunmaktadır.

İş arama ve iş eşleşme yaklaşımlarında gördüğümüz, iş değiştirmenin çalışanlara kendi nitelikleriyle daha uyumlu olan ve üretkenliklerini artırarak daha iyi bir gelir sağlayacak iş bulma varsayımının bu çalışmada geçerli olmadığı saptanmıştır. Bulgulara göre, işgücü piyasasındaki esnekleştirmeye yönelik düzenlemelerin, çalışanları sosyal güvenceden mahrum bırakarak ve gelirlerinde azalmaya neden olarak önemli toplumsal maliyetlere neden

olabileceği düşünölmüştür. Yine Şekil 3.2.13'te göröldüğü üzere iş değıştirenlerin değıştirmeyenlere göre daha düşük gelir gruplarında yığılması da, iş değıştirmenin her zaman daha yüksek gelir ve sosyal güvence sağlama amaçlı yapılmadığına işaret etmektedir.

4. İZMİR İŞGÜCÜ PİYASASINDA EŞLEŞME

Bu bölümde hanehalkı ve işyeri anketleri kullanılarak eşleşme sorunu ele alınmıştır. Neoklasik iktisat kuramları, artan işgücü arzı ve azalan işgücü talebi eğrileri ile özellikle denge durumunda karşılaşılan işsizlik olgusuna ışık tutmakta zorlanmıştır. Eşleşme literatürünü temel alan yeni kuramsal modeller, işgücü piyasasını daha gerçekçi ve ayakları yere basan varsayımlar üzerine kurmaktadır. Bir iş bulmak ve ücret üzerinde anlaşmak zaman ve maliyet gerektirir.

Ekonometrik analiz için, bir eşleşme fonksiyonu tanımlanmış ve iki ana grup ekseninde bu fonksiyonun parametreleri ekonometrik olarak tahmin edilmiştir. Birinci ana grup işsizler iken ikinci ana grup ise işgücünde hareketli olanlardır. İkinci gruba işsizler dışında, açılan işlere başvurabilecek ya da yerleştirilen kişiler dahil edilmiştir.

Son kısımda ayrıca büyük ölçüde eşleşme sorununun tespit edildiği ikili ISCO-88 mesleki kodları ekseninde detaylı incelemeler de yer almaktadır.

Bu tür modellerin genel kabul görüldüğü, 2010 yılı Ekonomi Nobel Ödülü'nün arama (search) ve eşleşme (matching) literatürünün öncüleri sayılan Peter A. Diamond, Dale Mortensen ve Christopher A. Pissarides'e verilmesiyle, en üst düzeyde onaylanmıştır.

Bu alanda geliştirilen genel kuramsal modellerin ele aldığı üç temel öge vardır: (1) İş arayanların ve açık işleri yaratan işletmelerin nasıl bir arama sürecini seçtikleri, (2) Açık iş ve iş arayanların eşleşmeleri ve (3) Ücret üzerindeki pazarlık sürecinin nasıl yapıldığı. Bu çalışmada (2) üzerinde durulmaktadır (Yashiv, 2007).

Eşleşme süreci potansiyel aksaklıklarla doludur. İş arayanlar ve açık işlerin farklı mekanlarda olabilmesi kadar iş arayanların özellikleri ve istekleri ile açık iş için gerekli veya sunulan niteliklerin uyuşmaması da söz konusudur. En yalın haliyle sosyal güvence isteği olmazsa olmaz olan işsizler için sunulan işlerin, bu güvenceden yoksun olması eşleşmede sorun yaşanılacağı habercisidir.

Standart modele göre açık işler ve iş arayanlar arasındaki karşılaşma ve eşleşme rastlantısaldır. Eşleşme fonksiyonu tipik bir üretim fonksiyonu gibi, işgücü piyasasının iki

farklı tarafındaki girdilerin, yani açık iş sayısı ve iş arayan insan sayısının, başarılı eşleşmeleri nasıl oluşturduğunu açıklayan bir fonksiyondur (Shimer, 2007).

Shimer'ın (2007) çalışmasında farklı işgücü piyasalarının dengesi eşleşme dinamikleri ile biçimlenir. Bazı piyasalarda açık iş sayısı eşleşmeden sonra hala iş arayan sayısından fazla olabilir. Diğer piyasalarda ise iş arayanların sayısı, açık işlerin bazıları doldurulduktan sonra dahi açık iş sayısından daha yüksek kalabilir.

Altı çizilmesi gereken önemli bir nokta da iş arayanların ait olduğu akımdır. İş arayanlar; (1) “işsiz olanlar”, (2) “işgücü dışında olup iş aramaya başlayanlar” ve (3) “bir işten diğerine geçenler” şeklinde ayrıştırılabilecek üç ana akım grubuna ait olabilirler. Bu çalışmada (1) ve (3) üzerinde durulmaktadır.

Fallick ve Flesiman (2004) ABD örneğinde bir ay içerisinde bir işten diğerine geçenlerin toplam istihdam içindeki payının % 2.6 olduğunu ve bu akımın işgücü dışından gelip iş arayanlarla eş bir büyüklüğe sahip olduğunu bulmuşlardır. Dahası bu grup aynı zaman diliminde tüm iş sonlandırma sayısının (isteğe bağlı veya değil) % 40'ına denk gelmektedir.

Petrongolo ve Pissarides'in (2001) yapmış olduğu çalışma, eşleşme çalışmaları üzerine yapılmış en kapsamlı derlemedir. Bu derlemede ele alınan ampirik çalışmaların büyük çoğunluğunda eşleşme fonksiyonu Cobb-Douglas formu olarak ele alınmıştır. İşe yerleştirilenlerin sayısı bağımlı değişken iken işsiz ve açık iş sayıları bağımsız değişkenlerdir. Çalışmaların genelinde, Cobb-Douglas fonksiyonunu doğrular şekilde, ölçeğe göre sabit getiri bulunmuştur. Yani logaritmaları alınmış işsiz ve açık iş sayıları değişkenleri için bulunan katsayıların toplamı bire eşittir.

Bazı çalışmalar bu ana değişkenlere demografik ve ücret değişkenlerini de eklemişlerdir. Bu değişkenler istatistiksel olarak anlamlı çıksa da ana değişkenlerin işe yerleştirilenler üzerindeki etkilerini zayıflatmamışlardır.

Eşleşme fonksiyonlarını çeşitli düzeylerde ve çeşitli yöntemlerle inceleyen bazı çalışmalarda vurgulanan temel nokta eşleşme sürecinde talep ve arz değişkenlerinin stok ve akım olarak ayırt edilmeleri gereğidir. Bir yıl içerisinde toplam açık iş miktarı stok, son iki ay içerisinde başvuruya açık olan işler akımdır. Aynı şekilde bir yıl boyunca işsiz olanlar stok, aynı yıl

içerisinde herhangi bir ayda işsiz kalmış ve kalan aylarda iş arayanlar ise akım olarak ele alınabilir.

Analizi güçleştiren bir diğer özellik ise açık işlere işi olanların da başvurabileceği gerçeğidir. Eşleşme fonksiyonunun etkinliği kullanılmış olan stok veya akım değişkenlerinin özelliklerine göre farklılık gösterebilir. Dolayısıyla eşleşmenin iş arayanlar ve açık işler açısından esnekliği de zaman dilimi ve stok/akım tercihinine göre farklılıklar gösterebilir.

Tablo 4.1: Çeşitli Çalışmaların Yöntem ve Bulguları

Çalışma	Ülke	Yöntem	Zaman ve kesit	α	B	Ölçeğe Sabit Getiri
Lopez-Tamayo v.d. (2009)	İspanya	Panel veri	1978-1996	0,65	0,44	Evet
Kano ve Ohta (2009)	Japonya	Panel eşbütünleme	1972-1999; 47 bölge	0,56	0,30	Evet
Burgess ve Profit (2001)	İngiltere	En küçük kareler yöntemi	1985:Eylül-1995-Aralık	0,756	0,027	Hayır
Van Ours (1995)	Hollanda	Doğrusal olmayan en küçük kareler yöntemi	1981,1983, 1985; 8 bölge	0,58	0,38	Evet
Boeri ve Burda (1996)	Çek Cumhuriyeti	Araç değişken yöntemi	199:Q1-1993:Q4 ; 72 bölge	0,562	0,043	Hayır

Genelde eşleşme fonksiyonunun işsizlik esnekliği açık iş esnekliğinden büyüktür. Bazı çalışmalarda açık iş değişkeni için bulunan katsayılar oldukça küçüktür. Ampirik analizlerde kullanılan değişkenlerin standart birer tanımı bulunmamakta ve mevcut verilerin izin verdiği ölçüde bu tanımlar çalışmadan çalışmaya değişiklikler göstermektedir. Yukarıdaki Tablo 4.1’de belirtilen çalışmalarda esneklik katsayıları ile ilgili bulgular yer almaktadır ve katsayılar arasındaki farklılıklar dikkat çekmektedir.

Anderson ve Burgess’in (2000) yapmış olduğu çalışmada, ABD eyalet düzeyinde iş başında olanları da eşleşme fonksiyonuna dahil etmiş ve firmaların bu tür çalışanları tercih ettiği gösterilmiştir.

4.1 Ekonometrik Analiz

Eşleşme (Matching) fonksiyonları işgücü piyasasındaki dinamikleri kavramak için kullanılan temel araçlardan biridir. Bu fonksiyonda gerçekleşen başarılı eşleşmeler yani işe yerleşmeler, eşleşme teknolojisi parametresi, işsiz sayısı ve açılan iş sayısı ile ilişkilendirilmektedir.

$$M_j = M(A_j, U_j^\alpha, V_j^\beta)$$

ilişkisinden türetilen aşağıdaki eşleşme fonksiyonu işgücü dinamiklerini ampirik düzeyde analiz etmek için kullanılır.

$$M_j = A_j U_j^\alpha V_j^\beta \quad (1)$$

Bu denklemde M, A, U ve V sırasıyla başarılı eşleşmeleri, eşleşme teknolojisini belirten parametreyi, işsiz sayısını ve açık iş sayısını göstermektedir. α ve β ise üretim fonksiyonunda olduğu gibi eşleşmenin işsizlik ve açık iş değişkenlerine ne denli bağımlı olduğunu gösteren parametrelerdir.

Cobb-Douglas türü bir eşleşme fonksiyonu literatürde baskın bir biçimde kullanılmaktadır ve çeşitli ampirik çalışmalarla tutarlığı sınanıp kabul edilmiştir. Bu durumda $\alpha + \beta = 1$ olarak ele alınmaktadır. Bu genel fonksiyonun ana özelliği ölçeğe göre sabit getiri özelliğidir. Yani A parametresi sabit kalmak üzere işsizlik ve açık iş değişkenlerinin iki katına çıkması yapılan başarılı eşleşmelerin iki katına çıkması anlamına gelmektedir.

Her iki tarafın logaritması alınıp ekonometrik yöntemlerle tahmin edilebilen bir ilişki oluşturulduğunda işsizlik ve açık iş değişkenleri için bulunan katsayılar bu eşleşme fonksiyonunun bu değişkenlere göre esnekliğini göstermektedir.

$$\log M_j = \log A_j + \alpha \log U_j + \beta \log V_j + \varepsilon_j \quad (2)$$

Literatürün büyük bir kısmı belirli bir ülke için zaman serisi kullanarak bu eşleşme fonksiyonunun regresyon analiziyle inceleme çalışmalarından oluşmaktadır. Az sayıda ülke için yatay kesiti ve zaman serileri birleştirilerek yapılan panel veri analizleri de mevcuttur. Yine aynı yöntemin bir ülke için farklı şehir ya da endüstri yatay kesiti ve zaman serileri kullanılarak ele alındığı bazı çalışmalar da mevcuttur.

Türkiye işgücü piyasası açısından bu çalışmaya benzer bir çalışma ne yazık ki yapılmamıştır. Bunun asıl nedeninin veri yokluğu ve yetersizliği olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın bir diğer katkısı ise işgücü piyasasındaki eşleşme analizinin farklı meslek grupları için yatay kesit verisi kullanılarak yapılan ilk ve tek çalışma olmasıdır.

Bu çalışmanın en yakın örneği Coles ve Smith (1996) tarafından yapılan İngiltere ve Galler'deki 257 yerel işgücü piyasasında eşleşme fonksiyonunun ekonometrik yöntemle incelendiği çalışmadır. Bu çalışmanın bulguları ile paralellik gösteren sonuçlara ulaşılmıştır.

İzmir işgücü piyasasında eşleşme için kullanılan verilerin ayrıntılı açıklamaları Tablo 4.1.1'de özetlenmiştir. Değişken seçimleri işsizlerin ISCO 88 mesleki standartları 3'lü kodlama dağılımları baz alınarak yapılmıştır. Açık işler işyeri anketinde firmalarca belirtilen açık iş verilerinden derlenmiştir. Eşleşme verileri ise hanehalkı işgücü anketlerinde son 6 ayda “ücretli, maaşlı veya yevmiyeli” bir işe yerleştirilenlerden elde edilmiştir.

Tablo 4.1.1 Eşleşme Analizi İçin Kullanılan Değişkenlerin Özet Tablosu

	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Log (Eşleşme)*	1,457	0,97	0	3,49
Log (İşsiz Sayısı)	1,84	0,96	0,69	3,71
Log (Açık İş Sayısı)	1,24	1,17	0	4,29
Log (İşgücü piyasasında hareketliler)	1,64	1,06	0	3,58
İstihdam Edilenlerin Ücreti (W)	1072,7	610,2	363	3350
İşsizlerin Bekledikleri Ücret (UW)	931,3	260	100	1606
WR (W/UW oranı)	1,3	1,76	0,47	15
WR kare	4,78	27,1	0,22	225
İş Arama Yoğunluğu Endeksi	3,99	1,76	1	13

* Son 6 ay içerisinde işe yerleştirilenlerin logaritması.

İzmir ili genelinde 72 mesleki grup için yatay kesit örnekleminde eşleşme fonksiyonu en küçük kareler yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. İlk sonuçlar logaritmalar alınmadan düzeyler ekseninde ortaya çıkan sonuçlardır.

İlk göze çarpan bulgu basit düzeyler kullanıldığında eşleşme fonksiyonun açık iş sayısı ve işsiz sayıları esneklikleri toplamının tüm sütunlarda birden küçük olduğudur.

Regresyonlarda kullanılan ve her mesleki gruba özgü hesaplanan WR değişkeni o mesleki gruptaki istihdam edilenlerin elde ettiği aylık nakdi gelirin o meslek grubunda iş arayan işsizlerin aylık ücret beklentisine oranını ifade etmektedir. Bu oranın küçülmesi, işsizlerin o meslek grubundaki ortalama ücretin giderek daha fazla üzerinde bir ücret talep ettiğini gösterir. Eşleşme değişkeni ile bu ücret oranı arasındaki ilişkinin doğrusal olmayabileceği de göz önünde tutularak bu oranın karesi de değişkenlerin arasına katılmıştır.

Tablo 4.1.2: Eşleşme Fonksiyonu Analizi –En Küçük Kareler Yöntemi

	-1	-2	-3	-4	-5	-6
İşsizler (α)	0,365*** (0,086)	0,350*** (0,889)	0,329*** (0,09)	0,357*** (0,085)	0,322*** (0,090)	0,314*** (0,090)
Açık İşler (β)	0,252*** (0,068)	0,246*** (0,069)	0,231*** (0,069)	0,251*** (0,068)	0,230*** (0,069)	0,233*** (0,070)
Sabit	0,847 (0,562)	1,48 (0,755)	4,30*** (1,46)	2,73** -1,304	6,01*** (2,01)	11,24*** (3,84)
Ücret/ücret beklentisi oranı (WR)		-0,277 (0,18)	-2,81*** (0,906)		-2,70*** (0,84)	-7,03*** (2,62)
WR kare			0,167*** (0,054)		0,156*** (0,049)	0,300*** (0,108)
İş Arama Yoğunluğu (JSI)				-0,451* (0,244)	-0,439* (0,243)	- 1,707*** (0,686)
WR*JSI						0,997*** (0,434)
R-kare	0,579	0,569	0,592	0,592	0,604	0,618
Gözlem sayısı	72	68	68	72	68	68
Not: Bağımlı değişken “İşe Yerleştirilenlerin Sayısı”, yani eşleşme değişkenidir. Standart sapmalar parantez içinde verilmiştir, * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$						

İş arama yoğunluğu (JSI) ise işsizlerin iş aramak için kullanabilecekleri 13 farklı kanaldan kaçını kullandıklarını gösteren ve her meslek grubu için ortalama olarak hesaplanan değişkendir. İlk bakışta kanal sayısı arttıkça eşleşmenin yani işe yerleştirmenin gerçekleşme olasılığının artacağı düşünülebilir. Ancak regresyonlarda, (5) ve (6), bu düşüncenin tam aksi bir sonuç çıkmaktadır. Bunun nedeni olarak işçi özellikleri bakımından (eğitim, tecrübe, v.b.) en kötü durumda olanların son çare olarak her türlü kanalı denemek zorunda kalmaları gösterilebilir. Bu tip kişiler ancak ücret beklentilerini önemli ölçüde düşürüp fazla sayıda kanalı denerlerse başarılı olabilmektedir. Sütun 6’da WR*JSI etkileşim değişkeninin pozitif ve anlamlı katsayısı bu görüşü doğrulamaktadır.

Literatürde üzerine odaklanılan esneklik katsayılarını ölçmek için ana değişkenler olan eşleşme, işsiz sayısı ve açık iş sayısı değişkenlerinin logaritmaları alınmıştır. Burada 0 (sıfır) değerinin logaritmasının olmaması nedeniyle her bir değişkene 1 eklenerek çıkan sonuçların logaritması bulunmuştur.

Tablo 4.1.3 Log-Log Eşleşme Fonksiyonu Analizi – En Küçük Kareler Yöntemi

	-1	-2	-3	-4	-5	-6
İşsizler (α)	0,586*** (0,086)	0,511*** (0,085)	0,436*** (0,083)	0,581*** (0,086)	0,431*** (0,086)	0,413*** (0,085)
Açık işler (β)	0,296*** (0,068)	0,277*** (0,067)	0,241*** (0,063)	0,294*** (0,068)	0,238*** (0,064)	0,247*** (0,061)
Sabit	0,006 (0,562)	0,315 (0,196)	1,121*** (0,295)	0,099 (0,252)	1,221*** (0,365)	1,847*** (0,587)
Ücret/ücret beklentisi (WR)		-0,0813* (0,042)	- 0,699*** (0,163)		- 0,698*** (0,162)	- 1,204*** (0,421)
WR kare			0,040*** (0,001)		0,040*** (0,001)	0,057*** (0,018)
İş Arama Yoğunluğu Endeksi				-0,020 (0,036)	-0,022 (0,033)	-0,169* (0,091)
WR*JSI						0,116* (0,067)
R-kare	0,628	0,625	0,694	0,629	0,696	0,707
Gözlem sayısı ($\alpha + \beta = 1$)	72 Evet	68 Hayır	68 Hayır	72 Evet	68 Hayır	68 Hayır
F değeri	2,00	5,47	12,09	2,07	11,54	11,94
Not: Bağımlı değişken “İşe Yerleştirilenlerin Sayısı”, yani eşleşme değişkeninin logaritmasıdır. Standart sapmalar parantez içinde verilmiştir. * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$						

Tablo 4.1.3'teki ilk ve dördüncü sütunda eşleşme fonksiyonu için ölçeğe göre sabit getiri hipotezi istatistiksel olarak anlamlıdır. İşsiz sayısı ve açık iş sayısı iki katına çıktığında işe yerleşmelerin de iki katına çıkacağı beklenmektedir. Eşleşme fonksiyonunda işsiz sayısı esnekliği açık iş sayısı esnekliğinin iki katı kadardır. Dolayısıyla işe yerleştirmeler daha çok o mesleki gruptaki işsizlerin sayısına ve ağırlığına bağlıdır.

WR (ücretin ücret beklentisine oranı) o mesleki koda sahip ve istihdam edilenlerin ortalama ücretlerinin o mesleki kodla iş arayanların ortalama ücret beklentilerine oranını ifade etmektedir. Eşleşme başarısıyla bu değişken arasında önce azalan sonra artan bir ilişki vardır. Ücret beklentisinin normal ücrete göre düşük olduğu mesleklerde eşleşme önce artmakta sonra ise gittikçe düşmektedir. Coles ve Smith (1996) ücretin eşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini bulmuştur.

İş arama yoğunluğu endeksinin eşleşme üzerindeki etkisi negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Muhtemelen ümitsiz şekilde pek çok iş arama kanalı kullanılan mesleklerde işverenlerin aradığı özelliklere sahip çalışan adaylarının sayısı azdır.

Yukarıdaki analiz işsizlerin mesleki dağılımı ekseninde yürütülmüştür. Ancak, eşleşme sürecinin hem talep hem de arz yönü, mümkün olduğunca tüm “akım” kanalları dikkate alınarak incelenmelidir. Birim zamanda işe yerleştirilenlerin bir kısmı işsiz olabileceği gibi diğer bir kısmı da işi olup iş değiştirenler veya işgücünde olmayıp iş olanağı ortaya çıkınca çalışmaya başlayanlardır. İşten çıkarılanların ya da ayrılanların çok büyük çoğunluğunun da işgücü dışına çıkmayıp iş aradığı düşünülürse eşleşme fonksiyonunun bu tür akımları içermesi gerektiği açıktır.

Tablo 4.1.4 Potansiyel İşçi Akımlarını Dikkate Alan Eşleşme Fonksiyonu (Log-Log Basit Kareler Yöntemi)

	-1	-2
Potansiyel İşe Başvurabilecekler (α)	0,763*** (0,053)	0,662*** (0,073)
Açık İşler (β)	0,11*** (0,04)	0,11** (0,045)
Sabit	0,068 (0,093)	0,67** (0,28)
WR		-0,366* (0,204)
WR-kare		0,21* (0,12)
İş Arama Yoğunluğu Endeksi		-0,13 (0,22)
R-kare	0,837	0,835
Gözlem sayısı	72	68
($\alpha + \beta = 1$)	Hayır	Hayır
F değeri	7,45	11,04
Not: Bağımlı değişken “İşe Yerleştirilenlerin Sayısı”, yani eşleşme değişkeninin logaritmasıdır. Standart sapmalar parantez içinde verilmiştir. * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$		

Bu akımları kapsayacak ve iş piyasasındaki hareketliliği gösterecek değişken, hanehalkı anketinde sorulan ve diğer ampirik çalışmalarda yer almayan soruların da yardımı ile, “iş değiştirenler” kategorisi olarak ortaya çıkarılmıştır. Bu yüzden “iş değiştirenler” değişkeni 4 farklı gruptan oluşmaktadır. Öncelikle diğer çalışmalarda kullanılan “Bir yıl önceki bu ayda işgücü durumunuz neydi?” sorusuna verilen “Farklı bir işte çalışıyordum” cevabından yola çıkılarak ilk alt grup oluşturulmuştur. Buna “Son 4 hafta içinde mevcut işinizde çalışırken iş

aradınız mı?” sorusuna evet diyen grup (grup 2) da eklenmiştir. Burada bir yıldan daha uzun bir süre içerisinde iş değiştirmesi mümkün olanların da kapsanması amaçlanmıştır. Aynı yöntemle bir yıldan daha önce işini kaybedip şu an bir yerde çalışanlar (grup 3) ve iş arayanlar da (grup 4) “iş değiştirenler” değişkenini oluşturan ana gruba dahil edilmiştir.

Tablo 4.1.4’ün en çarpıcı bulgusu regresyon analizinin eşleşme değişkeninde gözlenen varyasyonun % 83’ünden fazlasını açıklayabilme gücüdür. Açık iş hassaslığını gösteren β katsayısının değeri yalnız işsizler dikkate alındığında bulunan katsayıdan bir hayli düşük çıkmıştır. Aksine α katsayısı büyümüştür. Eşleşme başarısını etkileme anlamında potansiyel işe başvuranların sayısı işsiz sayısından daha büyük bir ağırlığa sahiptir. İşe yerleştirme sürecinde daha önce bir şekilde istihdam tecrübesi olanların daha başarılı olduğu bu bulguyu açıklamak için ileri sürülebilir. Katsayıların toplamı birden küçüktür. Dolayısıyla potansiyel işe başvuranların sayısı dikkate alındığında eşleşme fonksiyonu azalan ölçeğe sahiptir.

Gelecek 6 ay için işletmelerin yaratacağı net istihdam sayısı ve oranının önceki 6 ay ve 12 aya nazaran çok daha yüksek olacağı beklenmektedir. Bu durumda işe başvuracaklar havuzunun büyük çoğunluğu işsizlerden oluşacaktır. Eşleşme fonksiyonu bu durumda Cobb-Douglas fonksiyonu biçiminde tanımlanabilecek ve bileşenlerdeki artış eşleşme başarısına yansıyacaktır.

4.2 Eşleşme Problemleri Üzerine Detaylı Meslek Grupları Analizi

Önceki analizlerde değinildiği gibi işyeri anketlerinde son dönemde doldurulamayan işler hakkında bilgi edinilmeye çalışılmıştır. Anket sorularına verilen yanıtlara göre doldurulamayan iş toplamı yaklaşık 24.000’dir. Doldurulamayan pozisyonlarla ilgili daha detaylı bilgi alınabilmesi amacıyla işverenlere doldurulamayan iş veya meslek gruplarının nedenleriyle ilgili sorular da yöneltilmiştir. Her meslek ve sektör grubu için geçerli olmamakla beraber çoğu doldurulamayan işlerin nedenleri olarak öncelikli olarak ‘mesleki beceriye sahip personel bulunamaması’ belirtilmiş, ayrıca ‘yeterli iş tecrübesine sahip personel bulunamaması’, ‘bu meslekte personel bulunamaması’ ve ‘çalışma ortam ve koşullarının beğenilmemesi’nin temin edilecek personel bulunamamasında önemli yer tuttuğu vurgulanmıştır.

Hanehalkı anketlerinde kişilere çalışma durumlarıyla ilgili sorular yöneltilmiştir. Sorulara verilen cevaplar değerlendirildiğinde son 4 hafta, son 3 ay ya da son 6 ay içinde işsiz olan kişilerle ilgili bilgilere ulaşmak mümkündür. Son 3 ay içinde bir işi bulunmayan ve iş sahibi olmak için iş arayan ya da kendi işini kurmak için çaba gösteren kişiler “işsiz” olarak tanımlanmıştır. Anket verilerinden yaklaşık 265.000 kişinin bir işi olmadığı ve iş bulmak için gayret sarfettiği gözlemlenmiştir.

Tablo 4.2.1 Beceri Eksikliği Nedeniyle Açık Kalan Pozisyonlar

ISCO 88 Kodları	Toplam Açılan ve Doldurulamayan İş	İşsizler tarafından aranan iş sayısı	Doldurulamayan iş / İşsiz sayısı endeksi
83	92	17.93	195,25
42	95	8.414	89,03
13	92	6.832	74,39
41	563	34.151	60,64
21	194	7.578	39,16
22	34	1.32	39,10
71	467	10.354	22,19
12	187	4.069	21,79
23	450	7.286	16,19
24	203	3.055	15,05
91	1.679	24.392	14,53
31	964	12.192	12,65
51	2.905	28.453	9,80
93	2.133	20.13	9,44
34	2.042	15.061	7,38
32	285	2.048	7,18
52	1.946	12.497	6,42
33	68	377	5,58
61	369	1.906	5,17
72	2.341	10.576	4,52
73	394	1.266	3,21
74	4.627	14.042	3,03
82	1.352	3.781	2,80
<i>Toplam</i>	<i>23.482</i>	<i>247.71</i>	

Tablo 4.2.1’de ISCO 88 kodlama sisteminde ikili basamak düzeyindeki bazı meslek grupları için temininde güçlük çekilen işler ile işsizler tarafından aranan iş gruplarının dağılımı verilmiştir. Tabloya ‘Toplam açılan ve doldurulamayan iş’ miktarının ‘İşsizler tarafından aranan iş sayısı’na bölümü olan endeks eklenmiştir. Endeksin 1’den büyük olması o meslek grubu için piyasada doldurulamayan iş sayısının işsizler tarafından aranan iş sayısından daha

fazla olduğunu ifade etmekte ve eşleşme problemine ışık tutmaktadır. Endeksin 1'e yakın olması ise o meslek grubunda iş arayan işsizlerin miktarının doldurulamayan iş sayısına yakın olduğunu göstermektedir. Tabloda ISCO 88 kodlama sistemiyle düzenlenmiş meslek grupları bu endekse göre sıralanmıştır. Tabloda görüldüğü gibi 82 kodlu meslek grubunun endeksi 2,8'dir, yani bu meslek grubu için açılan ve doldurulamayan iş sayısı 3.781 iken bu mesleğe 1.352 işsiz talepte bulunmuştur, işsiz başına düşen doldurulamayan iş sayısı 2,8'dir ve eşleşmedeki problemi göstermesi açısından önemli bir örnektir. Bu tür eşleşme probleminin gözlemlendiği ve istatistiki açıdan yorum yapılabilecek yeterlilikte olan dört ana meslek grubu ilk planda detaylı olarak incelenmiştir (82, 74, 73 ve 72). Sonrasında, temininde en çok güçlük çekilen bazı meslek grupları incelenmiştir (51, 93, 34, 52, 31 ve 41).

ISCO 82 (Makine Operatörleri ve Montajcıları):

İşyeri ve hanehalkı anketlerinden elde edilen bilgilere göre bu tür meslekler için açılmış ve doldurulamayan iş sayısı 3.781 iken bu tür iş arayan işsiz sayısı 1.352'dir. İşyeri anketinde ayrıca doldurulamayan işlerin nedenleri ile ilgili sorulara da yer verilmiştir. Bu tür meslek grubu için işverenlerin % 85'i 'Gerekli mesleki beceriye sahip personel bulunamaması'nı ve % 12'si 'Bu meslekte personel bulunamaması'nı istihdam temininde güçlük çekilmesinin nedenleri olarak göstermişlerdir.

İşyeri anketlerinden bu meslek grubunda halihazırda çalışanların % 78'ini erkeklerin ve % 15'e yakını mesleki veya teknik lise mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Çalışanların nitelikleri sırasıyla 'mesleki bilgide yeterlilik', 'fiziki ve bedensel yeterlilik' ve 'analitik bilgi' olarak belirtilmiştir. İşverenlere önümüzdeki 6 ay içinde ihtiyaç duyulan meslekler ve her meslekte ihtiyaç duyulan personel sayısı ile ilgili sorular da yöneltilmiştir. İşverenler yaklaşık 9.000 kişiye ihtiyaç duyulduğunu ve tümüne yakını bu meslekte istihdam etmeyi planladıklarını belirtmişlerdir. Arayacakları nitelikler olarak ise ilkokul ya da mesleki/teknik lise mezunu olunması, 'mesleki bilgide yeterlilik' ve 'fiziksel ve bedensel yeterlilik'i sıralamışlardır.

Hanehalkı anketlerinden elde edilen bilgilerde ise iş arayanların % 65'inin erkek olduğu, mesleki veya teknik lise mezunu ve herhangi bir kurs ya da eğitim gören bir işsiz olmadığı, birçoğunun bir önceki işlerinden çıkartıldığı ve yaş ortalamalarının ise sadece 27 olduğu

görülmektedir. İşsizlerin iş aramak için çeşitli kaynakları etkin olarak kullandığı fakat kurumsal yolları (İşkur veya özel istihdam ofisleri) yeterince denemedikleri saptanabilmektedir. İşsizlerin % 65'i daha önce aynı meslek grubunda çalıştıklarını belirtmiştir. İşsizlerin bir yıl önceki işlerinde elde ettikleri ortalama gelir aylık 680 TL. iken, işsizlerin ücret beklentisi 850 TL. fakat işverenlerin alınacak elemanlara vermeyi planladığı ortalama ücret ise 680 TL. civarındır.

Tablo 4.2.2 işyeri anketi ve hanehalkı anketinden belirlenen bu bilgileri çalışanlar, ihtiyaç duyulan elemanlar ve bu meslekte iş arayan işsizler için özetlemektedir.

Tablo 4.2.2 ISCO 82 Meslek Grubu Bilgileri

	Mesleki Bilgide Yeterlilik, %	Mesleki veya Teknik Lise, %	Ortalama Yaş	Son iş, işten Çıkarılma, %	Kurumsal iş başvurusu, %
Çalışan	37	15	-	-	-
İhtiyaç	65	25	-	-	-
İşsiz	-	0	27	40	28

Elde edilen bilgilerden bu meslek grubunda çalışanlar ya da işverenlerin istihdam etmek istediği personel ile bu meslek grubunda çalışmak isteyen işsizlerin temel kriterlerinin farklı olduğu göze çarpmaktadır. En temel farklılık mesleki beceri ve tecrübe eksikliğidir. Mesleki bilgide yeterliliğin işverenler tarafından aranan en önemli kriter olduğu göz önünde bulundurulduğunda 27 yaş ortalaması ile mesleki veya teknik lise mezunu olmayan işsizlerin bu meslek grubunda iş bulabilmeleri için herhangi bir çıraklık eğitimine katılmaları ya da örgün eğitim dışında bir eğitim programına veya kursa katılmaları beklenebilir. Fakat hanehalkı anketinden elde edilen bilgilerde bu meslek grubu için iş arayan işsizlerin hiçbirinin bu tür bir çabası olmadığı göze çarpmaktadır. Ayrıca işsizler ve işverenlerin ücret beklentilerinin farklı olması eşleşme probleminin başka bir boyutunu açıklayabilir.

ISCO 74 (Diğer Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar):

Bu meslek grubunda doldurulamayan 14.042 iş olmasına rağmen bu meslekle ilgili iş arayan işsiz sayısı 4.627'dir. İşverenler doldurulamayan işlerin nedenlerini % 40 oranında 'Gerekli mesleki beceriye sahip personel bulunamaması'na ve % 20 oranında 'Bu meslekte personel bulunamaması'na bağlamışlardır.

Bu meslekte çalışanların % 80'ini erkekler ve % 75'e yakını ilköğretim mezunları oluşturmaktadır. İşverenler çalışanların niteliklerini 'mesleki bilgide yeterlilik' ve 'fiziki ve bedensel yeterlilik' olarak açıklamışlardır.

İşverenler önümüzdeki 6 ay içerisinde yaklaşık 9.200 kişiyi istihdam etmeye ihtiyaçları olduğunu ve 9.000'e yakını istihdam etmeyi planladıklarını belirtmişlerdir. İhtiyaç duydukları elemanların % 60'ını ilköğretim mezunu, % 25'ini ise mesleki ortaokul veya lise mezunu olarak tanımlamışlar, niteliklerinde ise 'mesleki bilgide yeterlilik' ve 'fiziki ve bedensel yeterlilik'i ön plana çıkarmışlardır.

Tablo 4.2.3: ISCO 74 Meslek Grubu Bilgileri

	Erkek, %	Mesleki Ortaokul/Lise, %	Ortalama Yaş	Son iş, işten Çıkarılma, %	Kurumsal iş başvurusu, %
Çalışan	80	14	-	-	-
İhtiyaç		25	-	-	-
İşsiz	90	25	38	45	25

Tablo 4.2.3 hanehalkı ve işveren anketleri bilgileri kullanılarak 74 kodlu meslek grubu için hazırlanmıştır. Tabloda görüldüğü gibi işverenler tarafından istihdam edilecek çalışanlar için herhangi bir eğitim seviyesi öngörülmezken, ihtiyaç duyulanlar ve işsizlerin eğitim seviyeleri birbirine denktir.

İş eşleşmesindeki problemlerin temelini açıklamada tablonun geriye kalan kısımlarındaki bilgiler önemli rol oynamaktadır. İşverenler bu meslek grubu için aranan en önemli kriteri 'fiziki ve bedensel yeterlilik' olarak belirlemelerine rağmen işsizlerin yaş ortalaması yüksek bir yaş olarak kabul edilen 38'dir. Ayrıca, işsizlerin iş arama zamanında ve son işten ayrılma durumlarında % 45 oranla işten çıkarılmanın en önemli neden olduğu görülmektedir. Bu oranın sebepleri belirtilmemekte fakat fiziksel yetersizlik ya da mesleki beceri yetersizliğinin olması durumunda bir sonraki işi bulabilmekte zorluk çekilebileceği anket cevaplarıyla örtüşmektedir. Bu meslek grubunda iş arayan işsizlerin yalnızca % 25'inin İşkur veya özel istihdam ofislerini iş başvurusu için kullandığı görülmektedir. İş başvurusundaki verimsizlik ve etkin olamama durumu eşleşme probleminin eksik kalan kısmını açıklayabilir.

ISCO 73 (Hassas İşlerde, El Sanatları Ve Basım İle İlgili İşlerde Çalışanlar):

Bu meslek grubunda doldurulamayan 1.266 iş olmasına rağmen bu meslekle ilgili iş arayan işsiz sayısı 394'tür. İşsizler istihdam temininde çekilen güçlükleri 'Gerekli mesleki beceriye sahip personel bulunamaması' ve 'Bu meslekte personel bulunamaması' olarak açıklamışlardır.

Bu meslekte çalışanların % 90'ı erkektir. Çalışanların % 65'e yakını mesleki ortaokul veya lise mezunudur. Çalışanların en önemli niteliği olarak 'mesleki bilgide yeterlilik' verilmiş, diğer nitelikler ise 'fiziki ve bedensel yeterlilik' ve 'bilgisayar kullanımı' olarak açıklanmıştır.

İşverenler önümüzdeki 6 ay içerisinde bu meslekte yaklaşık 450 kişiyi istihdam etmeye ihtiyaçları olduğunu ve tüm bu ihtiyacı karşılamayı planladıklarını belirtmişlerdir. İhtiyaç duydukları elemanların % 50'sini genel lise mezunu, % 30'a yakını ise yüksek okul veya fakülte mezunu olarak tanımlamışlar, niteliklerini ise 'bilgisayar kullanımı' ve 'sorun çözme ve bağımsız karar verme becerileri' ve 'mesleki bilgide yeterlilik' olarak sıralamışlardır.

Tablo 4.2.4 ISCO 73 Meslek Grubu Bilgileri

	Erkek, %	Yüksek Okul veya Fakülte, %	Kursa Katılma, %	Ortalama Ücret	Kurumsal iş başvurusu, %
Çalışan	90	0	-	-	-
İhtiyaç	-	30	45	630	-
İşsiz	60	0	0	970	0

Tablo 4.2.4'te görüldüğü gibi işsizlerin % 40'ı kadın iken çalışanların yalnızca % 10'u kadındır. İşsizlerin hiçbiri yüksekokul veya fakülte mezunu değilken işverenler ihtiyaç duyulan elemanların % 30'una yakınının yüksekokul veya fakülte mezunu olmasını tercih etmektedirler. İşverenler ihtiyaç duydukları elemanların önemli bir niteliği olarak bilgisayar kullanımını göstermişlerdir. Oysa işsizlerin çok az bir kısmı genel lise ya da yüksekokul mezunudur. Hiçbir işsiz herhangi bir çıraklık ya da örgün eğitim dışı kurstan yararlanmamıştır. İşsizler ve ihtiyaç duyulan elemanların bu temel farklılıkları teminde güçlük çekilen eşleşme problemlerinin önemli ölçüde eğitim seviyesinden ve bilgisayar kullanımı gibi mesleki bilgi eksikliğinden kaynaklandığını göstermektedir.

İş eşleşmesindeki problemin diğer bir sebebi ise ücretlendirme ile açıklanabilir. Bu meslek grubu için ihtiyaç duyulan elemanlara ortalama aylık 650 TL. verilmesi öngörülürken,

işsizlerin ortalama ücret beklentisi 950 TL.'dir ve işverenlerin öngördüğü ücretten yüksektir. Ayrıca, işsizlerin hiçbiri kurumsal iş başvuru yollarını denememekte ve yalnızca kişisel yöntemlerle iş bulmaya çalışmaktadırlar.

ISCO 72 (Metal İşleme ve Makine İle İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar):

Bu meslek grubu için temininde güçlük çekilen iş sayısı 10.576, bu meslekte iş arayan işsiz sayısı ise 2.341'dir. İşverenlerin % 90'ı bu mesleklerin doldurulamama sebebini 'Gerekli mesleki beceriye sahip personel bulunamaması'na bağlamışlardır.

Bu meslek grubunda çalışan erkeklerin oranı % 90'dır. Çalışanların % 35'i mesleki ortaokul veya lise mezunu, % 40'a yakını ise ilkokul veya ilköğretim mezunudur. İşverenler 4.500 kişiye ihtiyaçları olduğunu ve tümünü karşılamayı planladıklarını belirtmişlerdir. İşverenlerin % 50'si ihtiyaç duydukları elemanların mesleki ortaokul veya lise mezunu olmasını tercih etmekte, nitelik olarak ise 'mesleki bilgide yeterlilik' ve 'fiziki ve bedensel yeterlilik'i sıralamışlardır.

Bu meslekle ilgili iş arayanların hepsi erkektir. İşsizlerin % 30'a yakını mesleki ortaokul veya lise mezunudur. İşsizlerin % 25'inin bir önceki çalıştığı yerlerden çıkarılmış olduğu, % 25'inin ise henüz eğitimlerini ya da askerliklerini tamamladıkları görülmüştür. İşsizlerin ücret beklentisi işverenlerin vermeyi planladığı ücrete yakın olsa da (700 TL.), işsizlerin sadece % 40'ı daha önce bu meslekte çalışmış, hiçbiri çıraklık ya da örgün eğitim dışı bir kursa katılmamıştır.

Tablo 4.2.5 ISCO 72 Meslek Grubu Bilgileri

	Mesleki Lise / Ortaokul, %	Kurs Katılımı, %	Kurumsal İş Başvurusu, %
Çalışan	35	-	-
İhtiyaç	50	22	-
İşsiz	30	0	35

Tablo 4.2.5'ten anlaşılabacağı gibi işsiz ve işverenin istihdamı arasındaki eşleşme probleminin temelini bu meslek grubuyla ilgili iş arayan işsizlerin mesleki bilgi ve becerideki eksiklikleri oluşturmaktadır. Mesleki lise ya da ortaokul mezunu işsizlerin oranı sadece % 30 iken işverenlerin % 50'si mesleki lise ya da ortaokul mezunu eleman almayı tercih etmektedirler. Ayrıca, her ne kadar iş arama kanalları verimli şekilde kullanılsa da işsizlerin hiçbiri herhangi

bir çıraklık kursuna ya da örgün eğitim harici program ya da kursa katılmamış, mesleki bilgisini geliştirme çabası içine girmemiştir.

ISCO 51 (Kişisel Hizmetler ve Koruma Hizmetleri Veren Elemanlar):

Bu meslek grubu yaklaşık 2.900 kişi ile temininde en çok güçlük çekilen ikinci meslek grubudur. Bu meslekle ilgili iş arayan işsiz sayısı ise yaklaşık 28.500 kişi, yani temininde güçlük çekilen sayının 10 katına yakındır. İşverenler bu meslekte istihdam problemi yaşanmasındaki en önemli sorunları ‘Gerekli mesleki beceriye sahip personel bulunamaması’ ve ‘Yeterli iş tecrübesine sahip personel bulunamaması’ olarak sıralamışlardır.

Bu meslekte çalışanların % 75’i erkektir. Çalışanların % 40 civarı genel lise mezunu, % 30’u ilkokul/ilköğretim mezunu, % 20’ye yakını ise mesleki ortaokul veya lise mezunudur. İşverenler ihtiyaç duyulan elemanların eğitim seviyesinin önemli olmadığını düşünerek % 35’e yakını genel lise mezunu, % 40’tan fazlası ise ilkokul/ilköğretim mezunlarını yeterli görmüştür. İhtiyaç duyulan elemanların özellikle ‘mesleki bilgide yeterlilik’ ve ‘fiziki ve bedensel yeterlilik’ sahibi olmasını beklemektedirler.

Hanehalkı verilerinden elde edilen bilgilere göre bu meslekle ilgili iş arayan işsizlerin % 55’e yakını erkek, % 20’si genel lise mezunu, % 50’ye yakını ilkokul/ilköğretim mezunudur. İşsizlerin yaklaşık yarısının bir önceki çalıştığı yerde aynı meslekte çalıştığı, ücret beklentilerinin işverenlerin istihdam etmeyi planladığı elemanlar için vermeyi öngördüğü ücrete yakın olduğu görülmektedir. İşsizlerin % 40’a yakını kurumsal iş başvuru yollarını değerlendirmiş, fakat yalnızca % 1’i mesleki bilgilerini geliştirme amaçlı kurslardan faydalanmışlardır.

Tablo 4.2.6 ISCO 51 Meslek Grubu Bilgileri

	Erkek, %	İlkokul / İlköğretim, %	Genel Lise, %	Kurs Katılımı, %	Kurumsal İş Başvurusu, %
Çalışan	75	40	30	-	-
İhtiyaç	-	40	35	52	-
İşsiz	55	50	20	1	40

Tablo 4.2.6’den temininde güçlük çekilen mesleklerle ilgili net bir kanıya varmak mümkün değildir. O yüzden dört basamaklı ISCO kodlarına denk gelen meslek grupları detaylı incelenmiştir.

Tablo 4.2.7 ISCO 51 Meslek Grubu İçin ISCO Dört Basamaklı Meslek Grupları

İhtiyaç	Alınacak Sayısı	Kurs Beklentisi, %	Mesleki Bilgide Yeterlilik, %
5123 (Garsonlar ve Barmenler)	2.604	47	58
5141(Bayan ve Erkek Kuaförler, Güzellik Uzmanları vb. Çalışanlar)	1.158	56	81
5122 (Aşçılar)	642	71	60
5121 (Ev ve Benzeri Yerlerde Hizmet Veren Elemanlar)	72	0	0
5139 (Başka Yere Sınıflandırılmamış Kişisel Bakım ve İlgili Hizmetleri Veren Elemanlar)	34	100	100

Tablo 4.2.7’de görüldüğü gibi ISCO 51 kodlu meslek gruplarının alt grupların da temininde en çok güçlük çekilen alt gruplar 5123 ve 5141’dir. Her iki grup için de işverenlerin % 50 kadarı alınacak elemanların Mesleki Eğitim Merkezi’nin kursunu bitirmesini ya da Milli Eğitim Bakanlığı’nın gerçekleştirdiği bir kursu bitirmesini beklemektedirler. İşverenlerin büyük çoğunluğu işe alınacak elemanların en önemli niteliği olarak mesleki bilgide yeterliliği öngörmüşlerdir. Oysaki hanehalkından elde edilen bilgilerde görüldüğü gibi işsizlerin sadece % 1’i herhangi bir kurs bitirmiştir ve sadece % 13’ü mesleki veya teknik lise mezunudur. İşverenlerin alınacak elemanlardan kurs ve mesleki bilgi beklentilerini karşılayamaması eşleşme sorununun en önemli açıklayıcısı olabilir.

ISCO 93 (Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Sektörlerindeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar):

Bu meslek grubunda temininde güçlük çekilen toplam eleman sayısı 2.133, bu meslekte iş arayan eleman sayısı ise yaklaşık 20.100’dür. İşverenler temin güçlüğü yaşanmasının en önemli sebebini ‘Yeterli iş tecrübesine sahip personel bulunamaması’na bağlamışlardır. İşverenlerin bir kısmı ise sebep olarak ‘Çalışma ortam ve koşullarının beğenilmemesi’ni göstermişlerdir.

Bu meslek grubunda ihtiyaç duyulan ve ileride istihdam edilmesi planlanan eleman sayısı 10.000 civarındadır. İşverenlerin % 65’i istihdam edilmesi planlanan elemanların ilköğretim ya da ilköğretim mezunu olmasını yeterli görmektedir. Aradıkları en önemli nitelikleri ise ‘mesleki bilgide yeterlilik’ ve ‘fiziki ve bedensel yeterlilik’ olarak sıralamışlardır. Çalışanların bilgileri de istihdam edilmesi planlananların bilgilerine yakındır: çalışanların % 80’i erkektir,

% 60'a yakını ilkokul veya ilköğretim mezunudur ve en önemli nitelikleri 'fiziki ve bedensel yeterlilik' ve 'mesleki bilgide yeterlilik' olarak gösterilmiştir.

Hanehalkı verilerine göre bu meslekte iş arayanların % 65'i erkektir ve iş arayanların yaş ortalaması 34'tür. İşsizlerin % 65'i ilkokul ya da ilköğretim mezunu iken % 17'si herhangi bir okul mezunu değildir. İşsizlerin yalnızca % 30'u bir önceki çalıştıkları sektörde aynı meslekte çalıştıklarını belirtmiştir. İşsizlerin % 30'u iş arama durumunda işten çıkarılmış olduklarını, % 25'i bir önceki işlerinin mevsimlik ya da geçici iş olduğunu, % 15'e yakını ise ev işleriyle meşgul olduklarını belirtmişlerdir. İşsizlerin yalnızca % 25'i kurumsal iş bulma yollarını denemişlerdir.

Tablo 4.2.8 ISCO 93 Meslek Grubu Bilgileri

	Erkek, %	Genel Lise / Mesleki Lise, %	İlkokul / İlköğretim, %	Son İş, İşten Çıkarılma / Geçici İş, %	Kurumsal İş Başvurusu, %
Çalışan	80	35	60	-	-
İhtiyaç	-	30	65	-	-
İşsiz	65	10	65	55	25

Tablo 4.2.8 incelendiğinde işsizler ve çalışan ya da ihtiyaç duyulan personel nitelikleri arasında farklılıklar olduğu göze çarpmaktadır. Her ne kadar bu meslek için eğitimin önemli bir etkisi görülme de işverenlerin ihtiyaç duyduğu ve istihdam etmeyi planladığı personelin üçte birini genel lise mezunlarından almayı tercih edecekleri, fakat işsizlerin ise sadece % 10'a yakınının genel lise ya da dengi bir okuldan mezun oldukları göze çarpmaktadır. İşverenler bu meslek grubunda personel temininde çekilen güçlükleri yeterli iş tecrübesi ve mesleki bilgiye sahip personel bulunamamasına bağlamışlardır. İşsizlerin çok az bir kısmı mesleki ya da teknik lise mezunudur ve sadece % 5'i bir kursa devam etmiştir. İşsizlerin % 30'u son çalıştığı işten çıkarılmıştır ve işsizler ortalama 17 aydır işsizlerdir. İşsizlerin % 25'ten fazlası ise son işlerinin mevsimlik ya da geçici olduğunu belirtmişlerdir. Bu bilgilerden, işsiz ve bu meslekle ilgili iş arayan kişilerin yeterli iş tecrübesine sahip olmadıkları sonucu çıkarılabilir. İşverenler ihtiyaç duydukları ve istihdam etmeyi planladıkları personelin önemli bir niteliği olarak ise fiziksel ve bedensel yeterliliği ön plana çıkarmışlardır. Buna karşın tüm işsizlerin yaş ortalaması 34, erkek işsizlerin yaş ortalaması ise 38'dir. Bu yaş ortalamalarının fiziksel ve bedensel yeterlilik gerektiren işler için yüksek olduğu söylenebilir.

İşsizlerin iş bulamamalarının bir başka nedeni de iş bulmak için sağlıklı yolları denememeleridir. İş bulmak için işsizlerin yalnızca % 25'i kurumsal yolları denemiştir.

ISCO 34 (Diğer Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları)

Bu meslek grubunda temin edilemeyen eleman sayısı 2.042'dir ve bu meslekte iş arayan sayısı ise 15.061'dir. Teminde güçlük yaşanılmasını işverenlerin yarısı 'Çalışma ortam ve koşullarının beğenilmemesi', diğerleri ise 'Önerilen ücretin az bulunması' ve 'Gerekli mesleki beceriye sahip personel bulunamaması' ile açıklamışlardır.

Bu meslek grubunda çalışanların % 60'a yakını erkektir. Çalışanların % 52'si yüksekokul veya fakülte mezunudur, % 35'i ise genel lise mezunudur. Çalışanların en önemli niteliği 'satış ve pazarlama becerisi' olarak belirtilmiştir.

Bu meslekte önümüzdeki 6 ay içinde 3.000 eleman alınması planlanmaktadır. İşverenlerin yarısı genel lise mezunu, üçte bire yakını ise yüksekokul veya fakülte mezunlarını istihdam etmek istemektedirler. Aradıkları nitelikler ise 'mesleki bilgide yeterlilik' ve 'bilgisayar kullanımı' olarak belirtilmiştir.

Hanehalkı verilerine göre işsizlerin % 67'si erkektir. İşsizlerin % 30'u yüksekokul veya fakülte mezunu, % 35'i ise genel lise mezunudur. İşsizlerin % 30'a yakını bir önceki işlerinden kendi istekleriyle ayrılmışlardır. Ortalama ücret beklentileri 860TL., bir yıl önce herhangi bir işte çalışanların aylık ortalama ücreti ise 690TL. civarındadır. İşsizlerin % 15'e yakını bir kursa katılsa da yalnızca % 20'si kurumsal iş arama yollarından birini kullanmıştır.

Tablo 4.2.9 ISCO 34 Meslek Grubu Bilgileri

	Genel Lise , %	Yüksekokul veya Fakülte, %	Son İş, İşten Ayrılma, %	Kursa Katılım, %	Kurumsal İş Başvurusu, %
Çalışan	35	52	-	-	-
İhtiyaç	50	30	-	25	-
İşsiz	35	30	30	15	20

Tablo 4.2.9'dan görüldüğü gibi bu meslek grubu için eğitim seviyesi önemli rol oynamaktadır. Her ne kadar işsizlerin ve istihdam edilmesi planlanan elemanların yüksekokul veya fakülte eğitim seviyelerinin denk geldiği görülse de işsizlerin % 40'a yakını genel lise veya dengi bir okul mezunu iken işverenlerin % 65'e yakını genel lise veya dengi bir okul

mezunu elemanı istihdam etmek istemektedir. İşsizlerin ücret beklentilerinin işverenlerin istihdam edeceği elemanlara vermeyi planladığı ücretten yüksek olması ve işsizlerin bir önceki işlerinden kendi istekleriyle çıkmaları istihdamdaki eşleştirme problemini açıklayan diğer faktörler olabilir. Ayrıca, işsizlerin çok az bir kısmının bu meslek için gerekli olan kurs katılımını gerçekleştirmediği ve sadece % 20'ye yakınının kurumsal iş arama yollarını kullandığı görülmektedir. İşsizlerin bu özellikleri de eşleştirme problemini yaratan bir diğer faktör olabilir.

ISCO 52 (Modeller, Satış Elemanları ve Tanıtım Elemanları):

Bu meslek grubu için açılmış ve doldurulamayan iş sayısı 1.945 iken bu meslek için iş arayan işsizlerin sayısı yaklaşık 12.500'dür. İşverenler bu meslek grubundaki personel temin probleminin ana nedenleri olarak % 45 ile 'Gerekli mesleki beceriye sahip personel bulunamamasını ve % 28 ile 'Çalışma ortam ve koşullarının beğenilmemesi'ni göstermişlerdir.

Çalışanların % 65'ini erkekler oluşturmaktadır ve çalışanların % 53'ü genel lise mezunudur. İşverenler yerel birimlerinde çalışan personellerinin niteliklerini 'bilgisayar kullanımı', 'satış ve pazarlama becerisi' ve 'mesleki bilgide yeterlilik' olarak göstermişlerdir. Önümüzdeki 6 ay içinde yaklaşık 3.450 personele ihtiyaç duyulduğu ve hepsinin istihdam edilmesi planlandığı anlaşılmaktadır. İhtiyaç duyulan personelin % 55'den fazlasının genel lise mezunu, % 15'inin yüksekokul veya fakülte mezunu olacağı, aranan niteliklerin ise 'satış ve pazarlama becerisi', 'iletişim ve ifade yeteneği' ve 'fiziki ve bedensel yeterlilik' olduğu ifade edilmiştir.

Tablo 4.2.10: ISCO 52 Meslek Grubu Bilgileri

	Erkek, %	Genel Lise , %	Yüksekokul veya Fakülte, %	Kursa Katılım, %	Kurumsal İş Başvurusu, %
Çalışan	65	53	12	-	-
İhtiyaç	-	55	15	25	-
İşsiz	50	44	3	0	30

Araştırmanın, hanehalklarıyla yapılan bölümünden elde edilen sonuçlara göre işsizlerin % 50'ye yakını erkektir ve işsizlerin yaş ortalaması 26'dır. İşsizlerin % 44'ü genel lise mezunudur ve yalnızca % 3'ü yüksekokul veya fakülte mezunudur. İşsizlerin durumları hakkında net bir bilgi elde edilememekle birlikte % 30'a yakınının son işlerinden memnun

olmadıkları için işlerinden ayrıldıkları tespit edilmiştir. İşsizlerin sadece % 30'a yakını kurumsal iş bulma yollarını denemişlerdir. Ayrıca, işsizlerin hiçbirisi örgün eğitim dışında bir program ya da kursa katılmamışlardır.

Tablo 4.2.10'dan ve diğer bilgilerden anlaşılabacağı gibi işsizler ve istihdam edilmesi planlanan elemanların eğitim seviyeleri farklılıkları eşleştirme probleminin önemli bir sebebidir. İşverenlerin % 15'e yakını yüksekokul veya fakülte mezunu eleman ararken işsizlerin yalnızca % 3'ü yüksekokul veya fakülte mezunudur. İşverenlerin % 25'i istihdam etmeyi planladığı elemanların örgün eğitim harici bir kursa katılmış olmalarını beklerken işsizlerin hiçbirisinin bir kursa katılmadığı görülmüştür ve bu işsizlerin gerekli mesleki bilgi ve beceriye sahip olamadığını açıklayabilir. Bu sebepler eşleşme probleminin önemini göstermekte ve işsizlerin becerilerinin açık ve doldurulamayan pozisyonlardaki nitelikleri ve beklentileri karşılayamadığını açıklamaktadır.

ISCO 31 (Fizik ve Mühendislik Bilimleri ile İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları):

Bu meslek grubunda açılmış ve doldurulamamış iş sayısı sadece 964 iken bu meslek grubu için iş bakan işsizlerin sayısı 12.191'dir. Bu meslek grubundaki personel temin probleminin nedenleri 'Çalışma ortam ve koşullarının beğenilmemesi', 'İş ile ilgili gerekli ehliyet sahibi personel bulunamaması' ve 'Gerekli mesleki beceriye sahip personel bulunamaması' olarak gösterilmiştir.

Bu meslek grubunda çalışanların % 80'i erkeklerden oluşmaktadır. Çalışanların büyük çoğunluğu (% 40) mesleki lise veya ortaokul mezunudur. İşverenler tarafından çalışan personelin nitelikleri 'mesleki bilgide yeterlilik' ve 'fiziki ve bedensel yeterlilik' olarak sıralanmıştır. İşverenler önümüzdeki 6 ay içinde 1.200 personele ihtiyaç duyulacağını belirtmişlerdir. İşverenlerin % 50'si istihdam edecekleri personelin mezuniyetinin mesleki veya teknik lise; % 35'i ise yüksekokul veya fakülte olması gerektiğini belirtmiştir. İşverenler ihtiyaç duyulacak personelin niteliklerini ise 'mesleki bilgide yeterlilik', 'fiziki ve bedensel yeterlilik' ve 'bilgisayar kullanımı' olarak sıralamışlardır.

Bu meslek grubunda iş arayan işsizlerin % 85'ini erkekler oluşturmaktadır. Bu işsizlerin yaş ortalaması 29 olup, % 25'i mesleki veya teknik lise mezunu, % 55'e yakını ise yüksekokul veya fakülte mezunudur. İşsizlerden sadece % 3'ü örgün eğitim dışı kurslara katılmıştır.

Tablo 4.2.11 ISCO 31 Meslek Grubu Bilgileri

	Mesleki veya Teknik Lise, %	Yüksekokul - Fakülte, %	Ücret Beklentisi	Kurs Katılımı, %	Kurumsal İş Başvurusu, %
Çalışan	40	26	-	-	-
İhtiyaç	50	32	800	49	-
İşsiz	25	55	1150	3	25

Bir önceki meslek grubunda olduğu gibi eleman temini ve eşleşme probleminin bir nedeni eğitim seviyesindeki farklılıklardan kaynaklanabilir. İşverenlerin % 50'si ihtiyaç duyulan personelin mesleki veya teknik lise olması beklerken işsizlerin sadece % 25'i mesleki veya teknik lise mezunudur. Bilgisayar kullanımı ve mesleki bilgi yeterliliği ihtiyaç duyulan personelin iki önemli niteliği olacağı göz önünde bulundurulursa bu verilerle işsizlerin nitelikleri ve becerilerinin işverenlerin beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayamadığı açıklanabilir. Bu durum işverenlerin % 50'sine yakınının istihdam edilecek elemanlardan bir kursa katılım beklentisinin işsizler tarafından karşılanmadığının da göstergesidir. Ücret beklentilerinin farklılığı da eşleşmedeki problemin bir başka açıklayıcısı olabilir. İşverenler önümüzdeki 6 ayda istihdam edecekleri elemanlara ortalama 800TL. vermeyi planlarken işsizlerin ücret beklentileri 1.150TL.'dir.

ISCO 41 (Büro Elemanları):

Bu meslek grubu için açılmış ve doldurulamamış iş sayısı 563 iken işsizlerin aradığı iş sayısı 34.151 gibi çok yüksek bir rakamdır. İşverenlerin % 75'e yakını personel temin probleminin temel nedenini 'Gerekli mesleki beceriye sahip personel bulunamaması' olarak göstermiştir.

Bu meslek grubunda çalışanların % 54'ü erkek, % 28'i yüksekokul veya fakülte mezunu, % 40'ı genel lise mezunu ve % 18'i mesleki veya teknik lise mezunudur. İşverenler çalışanlarının niteliklerini 'bilgisayar kullanımı', 'mesleki bilgide yeterlilik' ve 'takım çalışması' olarak sıralamışlardır. İşverenler önümüzdeki 6 ay içinde 1.464 işçi istihdam etmeyi planladıklarını belirtmişlerdir. İşverenlerin % 40'ı istihdam edecekleri elemanların mezuniyetinin genel lise; % 30'u mesleki veya teknik lise olması gerektiğini belirtmiştir.

İstihdam edilecek personelde aranan nitelikler ise ‘bilgisayar kullanımı’ ve ‘mesleki bilgide yeterlilik’ olacaktır.

İşsizlerin % 67’sini kadınlar teşkil etmektedir. Yaş ortalaması 29 olan işsizlerin % 20’ye yakını mesleki veya teknik okul mezunu, % 30’u ise genel lise mezunudur. İşsizlerin sadece % 5’i örgün eğitim dışında program ve kurslara katılmış ve bu kursların çoğunluğunu KPSS ve ÖSS gibi sınavlara yönelik kurslar oluşturmuştur. İşsizlerin % 30’a yakını son işlerinden çıkarılmış ve % 40’ı kurumsal iş bulma yollarına başvurmuştur.

Tablo 4.2.12 ISCO 41 Meslek Grubu Bilgileri

	Erkek, %	Mesleki veya Teknik Lise, %	Ücret Beklentisi	Kursa Katılım, %	Kurumsal İş Başvurusu, %
Çalışan	54	18	-	-	-
İhtiyaç	-	30	640	32	-
İşsiz	23	20	870	5	40

Tablo 4.2.12’de gösterildiği gibi çalışanların % 54’ü, işsizlerin ise % 23’ü erkektir. Bu farklılık eşleşme probleminin açıklanmasında önemli bir veri olabilir. Çalışanların ve işsizlerin eğitim seviyeleri arasında ciddi farklılıklar görülmesi bile ihtiyaç duyulan personelin nitelikleri incelendiğinde istihdamı düşünülen personelin mesleki veya teknik lise mezunu olması tercih sebebi olacağı görülmektedir. İşverenler, mesleki bilgi yeterliliği ve bilgisayar kullanımını istihdam edecekleri personelde arayacakları önemli nitelikler olarak sıralamışlardır. Ancak, işsizlerin çok az bir kısmı mesleki bir okul mezunudur veya örgün eğitim dışında bir kursla mesleki bilgilerini geliştirmeye yönelmişlerdir. Bu bilgilerden, işsizlerin bilgi ve becerilerinin işverenlerin istihdam edecekleri personelde aradığı nitelikleri karşılamadığı sonucu çıkarılabilir. Ayrıca, işverenlerin ve işsizlerin ücret beklentilerinin farklı olması eşleşme probleminin başka bir sebebi olabilir. İşsizler aylık ortalama 870TL. ücret beklentisine sahipken işverenlerin istihdam edeceği elemanlar için ödemeyi düşündüğü ortalama ücret 640TL.’dir ve işsizlerin beklentilerinden düşüktür.

5. SONUÇ

Bu araştırma, eş zamanlı olarak hem hanehalklarından hem de işyerlerinden mevcut istihdam, işsizlik, ve gelecek 6 ayda yaratılacak istihdam hakkında toplanan bilgilere dayanmaktadır. Adrese dayalı olarak yapılan bu anket, İzmir’e ve anket tarihine özel bazı sebeplerden dolayı Türkiye ve yıllık TÜİK verilerinden farklılık göstermiştir. İşyeri anketinin kapsamı, hanehalkı anketinin kapsamından farklıdır. Hanehalkı anketi İzmir’deki istihdamın tamamını kapsarken, işyeri anketi 29 sektörü ve bu sektörlerde 500’den az çalışanı bulunan işletmelerin kayıt altındaki istihdamını kapsamaktadır. İşyeri anketinde “Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık” ile “Kamu Yöneti ve Savunma” yani istihdamın % 18’i hiç kapsamamaktadır. Eğitim sektörü ise kısmen kapsamıştır. Anketlerin eş zamanlı olarak yapılması, bazı alt sektör ve gruplar için detaylı analiz yapılmasına olanak vermese de, İzmir işgücü piyasasına daha önce olmadığı kadar yakından bakılmasına olanak tanımıştır.

İzmir İşgücü Piyasası Araştırması çalışmasından elde sonuçlara göre nüfusun büyük bölümü 15-29 ve 30-45 yaşları arasında yoğunlaşmıştır. 15-29 arasında 886.000 30-45 yaşları arasında 928.000 kişi vardır. Doğurganlık düşmekte yaşlı nüfus artmaktadır. Dolayısıyla, genç bağımlılık oranı düşerken yaşlı bağımlılık oranı artmaktadır. Genç bağımlılık oranı Türkiye genelinde de düşme eğilimindedir ancak İzmir’de genç bağımlılık oranı Türkiye genelinin oldukça altındadır.

Nüfusun yaklaşık % 45’i ancak 8 yıllık temel eğitim almıştır. Nüfusun ancak % 9,66’sı yükseköğrenim görmüştür. Eğitim düzeyi düşüktür. Erkeklerde çalışma çağındaki nüfusun % 77’si lise altı eğitim seviyesine sahiptir. Kadınlarda bu oran % 82,94’tür. İzmir ili yüksek göç almaktadır, net göç oranı da pozitif ve oldukça yüksektir. 1990 sonrası İzmir’e göç edenlerin işgücü içindeki payı % 30,52’dir.

Erkeklerde % 59 olan istihdam oranı kadınlarda % 20,55’tir. Çalışanların % 86’sının özel sektörde, % 13’ünün ise kamuda çalıştığı tespit edilmiştir. İstihdam edilenlerin % 94,7’si tam zamanlı, % 5,2’si yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır. Çalışanların % 1,5’inin ikinci bir işi olduğu tespit edilmiştir.

İstihdam edilenlerin % 50,61’i 10 kişiden daha az çalışanı olan ve mikro ölçekli olarak tanımlanan işyerlerinde çalışmaktadır. 10 kişiden 50 kişiye kadar çalışanı olan küçük ölçekli

işyerlerinde istihdam edilen kişi oranı % 21,66'dır, ve 50 kişiden 250 kişiye kadar çalışanı olan orta ölçekli işletmelerde çalışan kişi oranı %16,98'dir. Bunların toplamı, yani 250 kişiye kadar çalışanı olan küçük ve orta boy işletmelerde (KOBİ) istihdam edilen kişilerin oranı % 89,25'tir.

“Perakende Ticaret” sektöründe istihdam % 12,55, “Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık” sektöründe % 12,12, “Oteller ve Lokantalar” da % 6,65, “İnşaat” sektöründe % 6,45, “Kamu Yöneti ve Savunma” sektöründe % 6,02, “Eğitim” sektöründe % 5, “Diğer İş Faaliyetleri” sektöründe (hukuk, reklamcılık, işe yerleştirme, güvenli, bina temizliği) ise % 4,36'dır

“Havayolu Taşımacılığı”, “Oteller ve Lokantalar”, “Giyim Eşyası İmalatı” ve “Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı” sektörlerinde 15-24 yaş arası çalışanların oranı % 20 veya daha fazladır. Bu sektörler istihdam politikalarında ön plana alınmalıdır. İstihdam SGK teşvikinden yararlanmak üzere bu sektörlerle yönelik işgücü politikaları geliştirilmelidir.

“Diğer İş Faaliyetleri”, “Eğitim”, “Toptan Ticaret ve Ticaret Komisyonculuğu”, “Perakende Ticaret ve Kişisel Ev Eşyası Onarımı” ve “Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı” lise ve üstü eğitilmiş çalışanlarının oranlarının görece fazla olduğu sektörlerdir. Bu sektörler de öncelikli olmalıdır.

İzmir işgücü piyasasında özel sektörde kayıt altında ve 500'den daha az çalışanı olan işyerlerindeki istihdam içinde en fazla istihdama sahip faaliyet 125.328 personel ile “Perakende Ticaret” alanıdır. “Oteller ve Lokantalar” 76.223 kişi, “Toptan Ticaret ve Ticaret Komisyonculuğu” 59.367 kişi, “İnşaat” alanı ise 45.556 kişi istihdam etmektedir. Bu dört alan bu kapsamdaki toplam istihdamın % 42,96'sını bünyesinde barındırmaktadır. İmalat sektöründe istihdamın en yüksek olduğu alanlar “Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı”, “Giyim Eşyası İmalatı” ve “Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı”dır.

İşsizlik oranı Türkiye ortalamasının üzerindedir. Kadınlarda işsizlik oranı % 24,15 ve erkeklerde %15,04'tür. Toplamda % 17,4'dür. Son iki yıl içerisinde işgücündeki kadınların durumunda büyük bir gerileme yaşanmıştır. 2008'de % 14,4 olan kadınlar için işsizlik oranı, 2009'da krizle birlikte % 17,8'e yükselmiştir. Ancak 2010 yılında Türkiye genelinde ve İzmir'deki erkeklerin işsizlik oranı düşerken, İzmir'deki kadınlarda işsizlik oranı % 35

oranında artmıştır. Bu artış kaygılandırıcıdır. İşgücündeki 20-24 yaş arası her iki kadından biri işsizdir.

İşsiz sayısı 263.381'dir. Bunların yaklaşık yarısı, 121.439'u 14 yaşından büyük 30 yaşından küçük olan genç işsizlerdir. Genç işsizlerden 38.670'inin daha önce hiçbir iş deneyimi yoktur. İş deneyimi olmayan genç işsizlerin 11.601'ini üniversite veya yüksek okul eğitimi almış genç işsizler oluşturmaktadır.

Genç işsizlerden 82.770'inin bir iş deneyimi vardır. İş deneyimi olan işsizlerden 33.892'si 1 yıldan daha fazla süredir işsizdir. İş deneyimlerinin kazandırdığı vasıflar eskimiş durumdadır. Yine iş deneyimi olan işsizlerden 5.024'ü bir önceki yıl "ev işleriyle meşgul" olduğunu ve 8.121'i "asker" olduklarını belirtmişlerdir. Bu genç işsizler için de vasıf kaybı söz konusu olmaktadır.

Yaklaşık 34 bin iş deneyimi olan genç işsiz, son işinden kendi kontrolü olmayan nedenlerden dolayı ayrılmak zorunda kalmıştır. İş deneyimi olan tüm genç işsizlerden (82.770 kişi) ancak 4.452'si işsiz oldukları son bir ay içinde herhangi bir kursa gitmişlerdir. Mesleki kursa gidenlerin oranı genç işsizler için % 5'den biraz fazladır.

İş deneyimi olmayan genç işsizlerden (38.670 kişi) sadece 2.894'ü son bir ay içinde herhangi bir kursa gitmişlerdir. Kursa gidenlerin oranı % 7,5 gibi düşük bir orandadır. İş deneyimi olmayan genç işsizlerin mesleki beceri veya donanım sağlamak üzere pek bir faaliyet içinde olmadıkları aşikardır.

Sanatkarlıkla ilgili işlerde çalışmak isteyen işsizlerin sadece % 11,03'ünün mesleki ve teknik liseden mezun olduğu dikkati çekmektedir. Benzer şekilde tesis ve makina operatörlüğü ve montajcılığı ile ilgili mesleklerde çalışmak isteyen işsizlerin % 7,49'u mesleki ve teknik lise mezunudur.

İzmir'de ortalama ücretler ve işsizlerin veya iş değiştirmeyi düşünenlerin ücret beklentileri arasında bir uyumsuzluk görünmemektedir. İzmir'de erkeklerin ücret düzeylerinde iş tecrübesinin, kadınların ücret düzeylerinde ise kıdemin çok daha etkin bir rol oynadığı görülmektedir. Eğitimin her iki cinsiyet için de önemli olduğu, fakat eğitimdeki aynı miktarda artışın erkek çalışanların ücretlerine daha büyük bir etkisi olduğu

gözlemlenebilmektedir. İzmir doğumlular, İzmir’e sonradan taşınanlara göre daha az ücret elde etmektedir.

İşgücü piyasasında hareketlilik yüksektir. Her dört kişiden birinin son iki yıl içinde iş değiştirdiği gözlenmiştir.

İşyeri Anket kapsamındaki sektörler içinde “Perakende Ticaret” ve “Giyim Eşyası İmalatı” sektörleri, 500’den az çalışanı olan işletmelerde kayıtlı istihdam içinde 2010 yılı son çeyreğini ve 2011 yılının ilk çeyreğini kapsayan dönemde en fazla istihdam artışı sağlayacak sektörlerdir.

Gıda, mobilya, tekstil ve dericilik sektörlerinde çalışan 9.011 sanatkara iş olanağı açılacaktır. Bu pozisyonlar için önerilecek ortalama ücret 628 liradır. Makine operatörü ve montajcı olarak 9.000 kişi işe alınacaktır ve ortalama aylık ücretleri 730 lira olacaktır. İnşaat sektöründe ve taşocaklarında istihdam edilmek üzere 6526 kişiye ihtiyaç vardır. Bu pozisyonlar için düşünülen ortalama aylık ücret 821 liradır. Kaynakçılar, demirciler, makine, taşıt ve elektrikli alet tamircileri için 4.591 yeni pozisyon açılacaktır ve önerilen ortalama ücret 684 lira olacaktır. Kişisel ve koruma hizmetleri vermek üzere 4.511 yeni pozisyon açılması öngörülmektedir ancak bu pozisyonlar için ortalama ücret 640 lira olacaktır. İşyeri anketi 500 ve üzeri çalışanı olan büyük şirketleri kapsamadığı için ortaya çıkan ortalama ücretler oldukça düşüktür.

Yeni açılacak pozisyonların % 39’u için ilköğretim düzeyinde eğitim yeterlidir. Yeni açılacak pozisyonların % 8,83’ü için mesleki ve teknik lise mezunları talep edilmektedir. Yeni açılacak pozisyonların sadece yüzde 9,28’i yüksekokul ve fakülte mezunu düzeyinde eğitim gerektirmektedir.

İşe alınacak yüksekokul/fakülte ve yüksek lisans/doktora mezunlarında en çok aranan nitelik % 47 ile mesleki bilgide yeterlilik gözükmemektedir. Bunu % 25 ile bilgisayar kullanımı ve % 9 ile yabancı dil takip etmektedir.

Son 6 ayda temininde en büyük güçlük çekilen meslek giyim eşyası imalatı alanında çalışacak sanatkarlardır. Son 6 ayda bu faaliyet alanında ve bu meslek grubunda 3113 pozisyon doldurulamamıştır. Gelecek 6 ayda ise bu faaliyet alanı ve meslek grubunda 3225 yeni pozisyon açılacaktır. Bu pozisyonların büyük çoğunluğunda teminde güçlük yaşanacağı

aşıkardır zira bu faaliyet alanında iş deneyimine sahip ve bu meslek kolunda iş arayan işsiz yoktur. Burada sorun bu meslek kolunda çalışacak elemanın İzmir işgücü piyasasında bulunmamasıdır.

Bu faaliyet alanı ve meslek grubunun daha detayına bakıldığında teminde güçlük çekilen pozisyonların ve yeni açılacak pozisyonların yaklaşık yarısının iş giyim eşyası dışında giyim eşyası (deri giyim eşyası hariç) imalatı alanında terziler, elbise ve şapka yapımcıları mesleklerinde olduğu görülmektedir. Teminde güçlük çekilen ve gelecek altı ayda yeni açılacak pozisyonların yaklaşık üçte biri iş giyim eşyası dışında giyim eşyası (deri giyim eşyası hariç) imalatı alanında çalışacak dikişçiler ve nakışçılardır. İç giyim alanında çalışacak dikişçiler ve nakışçılar için son altı ayda 614 pozisyonun temininde güçlük çekilmiştir ve gelecek altı ayda bu alanda 520 yeni pozisyon açılacağı görülmektedir. Bu üç alt alan ve meslek grubunda iş arayan işsizler bulunmamaktadır, ve işgücü piyasasına yeni katılanlar arasında bu bilgi ve beceriye sahip yeterince kişi bulunmadığı takdirde bu pozisyonların büyük çoğunluğunda teminde güçlük yaşanacaktır.

Kapsanan yerel işyeri birimlerinden % 5,35'i son 6 ay içerisinde personel temininde güçlük çektiğini ifade etmiştir. Temin güçlüğü çeken yerel işyeri birimlerinin %88'i 1-9 çalışanın olduğu mikro işyeri yerel birimleridir. Personel temininde güçlük çekilmesinin en önemli nedenin gerekli mesleki beceriye sahip personel bulunamaması olduğu görülmektedir. Son 6 ayda temininde görece en zorluk çekilen meslek kolu “Diğer Sanatkarlar” olmuştur. “Diğer Sanatkarlar” temininde güçlük çekilen mesleklerin yaklaşık % 20'sini oluşturmaktadır. Bunu % 12,28 ile “Kişisel Hizmetler ve Koruma Hizmetleri Veren Elemanlar” ve % 9,90 ile “Metal İşleme ve Makine ile İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar” takip etmektedir.

İşgücü piyasasında talep tarafında en önemli aksaklık mesleki beceriye sahip personel bulunamamasıdır. Arz tarafında ise temel sorun yeni yaratılacak istihdamın işsiz sayısına göre yetersiz kalması ve işsizlerin önemli bölümünün iş deneyimine sahip olmamasıdır. İş deneyimine sahip işsizlerin ise yeni yaratılacak istihdamın gerektirdiği iş deneyimine sahip olmadığı görülmektedir. Ekonomi biliminin terimleri ile İzmir işgücü piyasasında hem konjonktürel hem yapısal hem de arızı işsizlik görülmektedir.

İzmir ilinde işsizlik oranı Türkiye genelinden yüksektir. İzmir’de işsizlik süresinin de Türkiye genelinden yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. TÜİK verilerinden 2009 yılı için kabaca

işsizlik süresi hesaplandığında 10 ay gibi bir süre ortaya çıkmaktadır. Bu anket İzmir’de Haziran ve Temmuz aylarında yapılmıştır ve o tarihlerde işsiz olanların işsizlik süresi ortalama 16 aydır. Burada mevsimsel bir etki olabilir. Yeni mezun bir çok genç, işgücü piyasasına o tarihlerde atılmıştır ve yeni mezunları işe alan en azından büyük kurumlar işe alım süreçlerini Eylül-Ekim döneminde sonlandırmaktadır. Fakat yine de İzmir’de işsizlik süresinin daha uzun olduğu söylenebilir.

İşsiz olma olasılığı ve işsizken iş bulma olasılığı kadınlar için, erkeklere göre, daha düşüktür. Bu gerek Türkiye geneli için, gerekse diğer ülkelerle ilgili çalışmalarda altı çizilmiş bir gerçektir. Eğitim seviyesinin işsiz olma olasılığı üzerinde bir etkisi tespit edilmemiştir. İşsizlik süresi bakımından da eğitim seviyesi fazla belirleyici değildir. Sadece ilkokul ve ilköğretim seviyesinde eğitim görmüş genç erkeklerin işsizlik süresi daha düşük çıkabilmektedir. İşyeri anketi verileri değerlendirildiğinde, gerek temininde güçlük çekilen eleman profilleri, gerekse yeni istihdam edilecek elemanlarda istenen beceri ve nitelikler, işsizler arasında eksik olanın eğitim değil deneyim olduğunu ortaya çıkarmaktadır.

İzmir’de ortalama ücretler ve işsizlerin veya iş değiştirmeyi düşünenlerin ücret beklentileri arasında bir uyumsuzluk görünmemektedir. İzmir işgücü piyasasında çok yüksek bir iş değiştirme oranı ile karşılaşmıştır. Bu yüksek hareketliliğin kaynakları çeşitlidir. Bir yandan sosyal güvenliğin eksikliği çalışanların işlerini bırakma maliyetini azaltmakta ve hareketliliği yükseltmektedir. Diğer yandan, işyerlerinin özellikle nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştırdıkları elemanları “esnek işgücü” anlayışıyla kolayca işten çıkarıp, ihtiyaç duyduklarında tekrar alma politikası izlediklerini düşündürmektedir. Çalışma ekonomisi literatüründe, işsizliğin bir açıklaması olarak, işyerlerinin çalışanlara işgücü piyasası dengesinde oluşacak ücretten daha yüksek bir ücret vermeyi tercih etmeleri önerilmektedir. İşyerleri dengede oluşacak ücretten daha yüksek bir ücret vermeyi tercih etmektedir çünkü böyle olduğunda çalışanlar işlerini kaybetmemek için daha az “kaytarmakta” (shirking) ve böylece işyeri, çalışanları izlemek için çok daha az çaba sarfetmek zorunda kalmaktadır. Bu kadar yüksek hareketliliğin olduğu bir piyasada çalışanların işlerini daha az sahiplenmeleri durumu ortaya çıkabilir.

Gerek işyerlerinin gerekse işsizlerin formel olmayan kanallar aracılığıyla iş/eleman aradıkları net olarak ortaya çıkmıştır. Bu işgücü piyasasının etkin çalışmadığı anlamına gelmektedir.

Açılan işler, o işe en uygun özelliklere sahip kişi ile değil de o işyeri sahibi veya çalışanlarının eş, dost ve akrabasından oluşan çok daha dar bir çevre içinden özellikleri uygun olan veya olmayan bireyler tarafından doldurulmaktadır.

İzmir işgücü piyasasının etkinliğinin artırılması ve işsizliğin azaltılması için formel iş arama kanallarının daha ağırlıklı kullanılması gerekir. Buna işyerleri öncülük edebilir. Açık işleri en uygun eğitim ve beceri ile donanmış adaylar arasından işyerinin kültür ve felsefesine en uygun kişi tarafından doldurulması işyerlerinin verimliliğini arttıracaktır.

Eşleştirme modeli bulguları açık işlerin işyerlerine ciddi bir maliyet getirdiği yönündendir. Önemli sayıda mesleki grupta eşleşme sorunu tespit edilmiştir. ISCO-2’li kodlama sistemine göre “Makine operatörleri ve montajcılar”, “Diğer zanaatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar”, ve “Metal işleme ve makine ilgili işlerde çalışan zanaatkarlar” gruplarında açık ve doldurulamayan işler yönünde önemli eşleşme sorunları olduğu görülmektedir. Diğer yandan “Büro elemanları”, ve “Müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar” ve “Küçük işletme sahipleri ve müdürleri” gruplarında ise iş arayanlar yönünde dikkate alınacak derecede eşleşme sorunları bulunmuştur.

Ücret analizleri özel sektör ve kamu çalışanlarının gelir belirlenimlerindeki ilginç farklılıkları ortaya koymaktadır. Özel kuruluşlar kamudan ayrı olarak ele alındığında, kıdemin gelir üzerindeki etkisi önemli ölçüde azalmakta, ücret üzerindeki etkisi ise kaybolmaktadır. Erkeklerin ücret seviyesinde iş tecrübesinin, kadınların ücret seviyesinde de ise kıdemin çok daha etkin bir rol oynadığı görülmektedir.

Eğitimin her iki cinsiyet için de önemli olduğu, fakat eğitimdeki aynı miktarda artışın erkek çalışanların ücretlerine daha büyük bir etkisi olduğu gözlemlenebilmektedir. Bir yıl daha fazla eğitim almanın gelir düzeyine olan ortalama etkisi, bir yıl daha fazla iş tecrübesine sahip olmanın etkisinin yaklaşık olarak 1,83 katı, bir yıl daha fazla kıdeme sahip olmanın etkisinin ise yaklaşık 3,17 katıdır. Elde ettiğimiz bir diğer ilginç sonuç da İzmir doğumlular ve İzmir’e sonradan taşınanlar arasındaki gelir farkına dayanmaktadır. Regresyon sonuçlarından İzmir doğumluların sonradan taşınanlara göre daha az gelir elde edebildiklerini görmekteyiz. Bu bulgu İzmir kentinin uzun vadede aldığı göçün daha çok kaliteli işgücünden oluştuğunu göstermesi açısından önemlidir.

Tam zamanlı bir işe sahip olmanın gelire olan etkisinin işveren olmanın etkisi ile benzer olduğu çıkarılan bir başka sonuçtur. Sigortalı bir işe sahip olmanın gelir üzerindeki etkisi de tam zamanlı olmanın etkisinin %78'i olarak ölçülebilmektedir.

Mesleki gruplar arası yatay kesit düzleminde eşleşme fonksiyonunun analizi sonucunda işgücü piyasasında eşleşme probleminin iş arama ve işçi bulma süreçlerinin asimetrik bilgi, zaman ve maliyet unsurlarından doğduğu sonucuna varılmıştır.

Önemli sayıda mesleki grupta eşleşme sorunu tespit edilmiştir. ISCO-2'li kodlama sistemine göre “Makine operatörleri ve montajcılar” (82), “Diğer zanaatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar” (74), ve “Metal işleme ve makine ilgili işlerde çalışan zanaatkarlar” (72) gruplarında açık ve doldurulamayan işler yönünde önemli eşleşme sorunları olduğu görülmektedir.

Diğer yandan “Büro elemanları” (41), ve “Müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar” (42) ve “Küçük işletme sahipleri ve müdürleri” (13) gruplarında ise iş arayanlar yönünde dikkate alınacak derecede eşleşme sorunları bulunmuştur.

Mesleki grupların yatay kesiti üzerinden yapılan ekonometrik analizde eşleşme fonksiyonunun literatürde olduğu gibi ölçeğe göre sabit getiri özelliğine sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır. İşsiz ve açık iş sayısı katsayılarının toplamı bire eşittir. Bu durumda işsiz sayısı ve açık iş sayısında görülebilecek %50'lik bir artış işe yerleştirme yani eşleşme sayısını da %50 artıracaktır.

Eşleşme sorunlarının ana kaynaklarından biri iş arama kanallarının hem iş arayanlar açısından hem de işletmeler açısından %90 düzeyinde sadece iki kanalla sınırlı kalmasıdır. Bu kanallar kendi başına ve eş, dost, tanıdık aracılığıyla aramadır. Bu kanalları etkin olarak kullanabilme olanağı bulanlar ancak büyük ve iş bağlantılı bir sosyal ağa sahip olan bireylerdir. Bu tür ağlar içinde bulunma olasılığı da öyle ya da böyle istihdama dahil olmayı gerektirmektedir. İşsizlerin, iş değiştirenlere veya iş sahibiysen iş arayanlara karşı yeterli mesleki beceri ve tecrübeye sahip olmama ötesinde en büyük dezavantajları bu tür ağların dışında kalmalarıdır.

Meslek gruplarının detaylı analizinde açık işler ve işsizlerin özelliklerinin de uyuşamayabileceği işaret edilmiştir. Örneğin makine operatörleri ve montajcılar meslek grubu için eşleşme sorunun bu iki tarafın yapısal özelliklerinin farklılığından kaynaklandığı

görülmektedir. Elde edilen bilgilerden bu meslek grubunda çalışanlar ya da işverenlerin istihdam etmek istediği işçiler ile bu meslek grubunda çalışmak isteyen işsizlerin temel kriterlerinin farklılığı göze çarpmaktadır. En temel farklılık mesleki beceri ve tecrübe eksikliğidir. Mesleki bilgide yeterliliğin işverenler tarafından aranan en önemli kriter olduğu göz önünde bulundurulduğunda 25 yaş ortalaması ile mesleki veya teknik lise mezunu olmayan işsizlerin bu meslek grubunda iş bulabilmeleri için herhangi bir çıraklık eğitimine katılmaları ya da örgün eğitim dışında bir eğitim programına veya kursa katılmaları beklenebilir. Fakat hanehalkı anketinden elde edilen bilgilerde bu meslek grubu için iş arayan işsizlerin bu tür bir çabalarının olmadığı göze çarpmaktadır.

İş değiştirmeyi açıklayan en önemli değişkenler olarak sosyal güvenceye sahip olmak, çalışılan işten yüksek bir gelir elde etmek, ve aynı işte uzun bir süre çalışabilmek öne çıktı. Özellikle sosyal güvenceye sahip olanların olmayanlara göre iş değiştirme olasılıklarının % 11,8 civarında azalması ve çalıştıkları işlerden daha yüksek gelir sahibi olanların sahip oldukları işten ayrılmak istememeleri, işgücü piyasalarında esnekliğin artmasına denk düşen iş değiştirmenin toplumsal maliyetleri konusunda önemli ipuçları sunmaktadır.

Bulgulara göre, işgücü piyasasındaki esnekleştirmeye yönelik düzenlemelerin, çalışanları sosyal güvenceden mahrum bırakarak ve gelirlerinde azalmaya neden olarak önemli toplumsal maliyetlere neden olabileceği düşünülmüştür. İş değiştirenlerin değiştirmeyenlere göre daha düşük gelir gruplarında yığılması da, iş değiştirmenin her zaman daha yüksek gelir ve sosyal güvence sağlama amaçlı yapılmadığına işaret etmiştir.

Eğitim düzeyi ve iş değiştirme olasılığı arasındaki ilişkiye yönelik bulgulara da değinmek önemli olabilir. Ücret ve sosyal güvence değişkenlerimizi eklemeyen önce istatistiksel olarak eğitim düzeyindeki yükselmenin iş değiştirme olasılığını azaltan bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ancak sosyal güvenlik ve ücret değişkenlerini eklendiğinde, eğitim değişkenlerinin bir tanesi hariç (ilköğretim ve ortaokul mezunu olmak) iş değiştirme olasılığı üzerindeki etkisinin kaybolduğu görülmektedir. Bu saptama yüksek eğitim düzeyinin iş değiştirme olasılığı ile ilişkisinin olmadığını değil, tam tersine, özellikle üniversite ve yüksek lisans mezunu olmanın daha yüksek gelir kazandıracak iş imkanı sağlayarak iş değiştirme olasılığını dolaylı bir şekilde düşüreceğini göstermektedir. Üniversite veya yüksek lisans

mezunu olmak ortalama aylık gelir üzerinde lise mezunlarına göre yaklaşık % 50 oranında bir artış sağlamaktadır.

İş değıştirenlerin oranın % 26,38 civarında ölçüldüğü İzmir işgücü piyasasındaki bu hareketliliğin, Avrupa Birliğı'nin de son 10 yıldır önemle vurguladığı gibi, hem esneklik hem de iş güvenliğı odaklı işgücü piyasası politikaları ışığında tartışılması düşünülebilir. Avrupa Birliğı ülkelerinin yapısal bir sorunu haline gelmiş yüksek işsizlik oranlarının düşürölmesi amacıyla ortaya çıkan işgücü piyasalarındaki esnekleştirme çabaları işsizliğı kısmen azaltsa da, varolan iş imkanlarının yüksek gelir, sosyal güvence,ve aynı yerde uzun dönem çalışma açısından tatminkar olmamasını beraberinde getirmiştir (Vierbrock ve Clasen, 2009). Bu bağlamda tartışmaların odağı esnekleştirmeden vazgeçmeden yeni iş imkanlarının nasıl ve ne ölçüde iyileştirilebileceğine yönelmiş gözükmeğdir. Çalışmamızda öne çıkan bulgular, İzmir işgücü piyasasında gözlemlenen yüksek iş değıştirme oranının, azalan güvence ve gelir gibi toplumsal maliyetler ışığında tartışılmasının önemini vurgulamaktadır.

KAYNAKÇA

- Anderson, P. M. ve S. N. Burgess (2000) “Empirical Matching Functions: Estimation and Interpretation using State Level Data”, *The Review of Economics and Statistics* 82 (1): 93-102.
- Andrews., M., S. Bradley, D. Stott ve R. Upward (2003) “Testing theories of labour market matching”, The School of Economics Discussion Paper Series no. 0318, The University of Manchester.
- Arulampalam, W. (2001) “Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages”, *The Economic Journal* 111(475): 585-606.
- Arulampalam, W., Booth, A. ve M. Taylor (2000) “Unemployment persistence”, *Oxford Economic Papers* 52(1): 24-50.
- Ashenfelter, O. ve A. B. Krueger (1994) “Estimates of the Economic Return to Schooling from a New Sample of Twins”, *Quarterly Journal of Economics* 84(5):1157-73.
- Ashenfelter, O. ve C. Rouse (1998) “Income, Schooling and Ability: Evidence from a New Sample of Identical Twins, *Quarterly Journal of Economics* 113(1):253-84.
- Bartel, A. P. ve F. R. Lichtenberg (1987) “The Comparative Advantage of Educated Workers in Implementing New Technology”, *The Review of Economics and Statistics* 69(1): 1-11.
- Becker, G. S. (1962) “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis”, *Journal of Political Economy* 70(5): 9-49.
- Behrman, J. ve N. Birdsall (1983) “The Quality of Schooling: Quantity Alone is Misleading”, *American Economic Review* 73(5): 928-946.
- Bergin, A. (2009) “Job Mobility in Ireland”, *The Economic and Social Review* 40(1):15-47.
- Boeri T. ve M. Burda (1996) “Active Labor Market Policies, Job Matching and the Czech Miracle”, *European Economic Review* 40(3-5): 805-817.
- Böheim, R. ve M. Taylor (2000) “Unemployment duration and exit states in Britain”, ILR working paper no. 050, Institute for Labour Research, University of Essex.

- Burdett, Kenneth (1978) “A Theory of Employee Job Search and Quit Rates”, *The American Economic Review*, 68(1): 212-220.
- Burgess S. ve S. Profit (2001) “Externalities in the Matching of Workers and Firms in Britain”, *Labour Economics* 8(3): 313-333.
- Card, D. ve A. Krueger (1992) “Does School Quality Matter? Returns to Education and the Characteristics of Public Schools in the United States”, *Journal of Political Economy* 100(1): 1-40.
- Clark, A. ve A. Oswald (1994) “Unhappiness and unemployment”, *The Economic Journal* 104(424): 684-659.
- Coles, M. G. ve E. Smith (1996) “Cross-section Estimation of Matching Function: Evidence from England and Wales”, *Economica* 63(252): 589-597.
- Connoly, H. ve P. Gottschalk (2006) “Differences in Wage Growth by Education Level: Do Less-Educated Workers Gain Less from Work Experience?”, Boston College Working Papers in Economics no. 473.
- Dayioglu, M. (2000) “Labor Market Participation of Women in Turkey”. F. Acar ve A. Gunes-Ayata (Der.), *Gender and Identity Construction: Women in Central Asia, the Caucasus and Turkey* içinde, Brill, Köln.
- Dayioglu, M. ve Z. Kasnakoglu (1997) “Labor Force Participation of Men and Women in Urban Turkey and Earnings Inequality between Genders”, *METU Journal of Development* 24(3): 329-361.
- Diamond, Peter A. (1982) “Aggregate Demand Management in Search Equilibrium,” *Journal of Political Economy* 92(1): 108-22.
- Elson, D. (1999) “Labor markets as gendered institutions: Equality, efficiency and empowerment issues”, *World Development* 27(3): 611-627.
- Fallick, B. ve C. A. Fleischman (2004) “Employer to Employer Flows in the U. S. Labor Market”, Finance and Economics Discussion Series Working Paper no. 2001-18, Board of Governors of the Federal Reserve System (U.S.).

- Fortin, N. M. ve T. Lemieux (1998) "Rank Regressions, Wage Distributions, and the Gender Gap", *Journal of Human Resources* 33(3): 610-643.
- Gonzalo, M. T. ve J. Saarela, (2000) "Gender Differences in Exit Rates from Unemployment: Evidence from a Local Finnish Labour Market", *Finnish Economic Papers* 13(2): 129-139.
- Hamermesh, D .S. ve G. A. Pfann (1996) "Turnover and the Dynamics of Labour Demand", *Economica* 63(251): 359-367.
- Hazan, M. ve Maoz, Y. (2002) "Women's Labor Force Participation and the Dynamics of Tradition", *Economics Letters* 75(2): 193-198.
- Heckman, J. J., L. J. Lochner ve P. E. Todd (2003) "Fifty Years of Mincer Earnings Regressions", NBER Working Paper No. 9732.
- Heckman, J. J. ve S. Polachek (1974) "Empirical Evidence on the Functional Form of the Earnings-Schooling Relationship", *Journal of the Americal Statistical Association* 69(346): 350-354.
- Hunt, J. (2004) "Convergence and Determinants of Non-Employment Durations in Eastern and Western Germany", *Journal of Population Economics* 17(2): 249–266.
- Idson, T. L. ve W. Y. Oi (1999) "Workers are More Productive in Large Firms", *The American Economic Review* 89(2) Papers and Proceedings of the One Hundred Eleventh Annual Meeting of the American Economic Association:104-108.
- Johnson, W. R. (1979) "The Demand for General and Specific Education with Occupational Mobility", *The Review for Economic Studies* 46(4): 695-705.
- Jovanovic, Boyan (1984) "Matching, Turnover, and Unemployment," *Journal of Political Economy* 92(1): 108- 122.
- Jovanovic, Boyan (1979) "Job Matching and Theory of Turnover", *Journal of Political Economy* 87(5): 972-990.
- Kane, T. J. Ve C.E. Rouse (1995) "Labor-Market Returns to Two- and Four-Year College", *American Economic Review* 85(3): 600-14.

Kano, S. ve M. Ohta (2004) “Long-run Matching Relationship in the Japanese Labor Market”, *Empirical Economics* 29(4): 921-937.

Kızılırmak, A. B. (2006) “Türkiye özel imalat sanayiinde dış ticaretin istihdam üzerindeki etkisi”, Neyaptı, B. (Der.) *Ekonomik Büyümenin Dinamikleri ve İstihdam (Kaynaklar ve Etkiler)* içinde, Türkiye Ekonomi Kurumu, Ankara.

Kupets, Olga (2006), “Determinants of Unemployment Duration in Ukraine”. *Journal of Comparative Economics* 34 (2): 228–247.

Kye, B. (2008) “Internal Labor Markets and the Effects of Structural Change: Job Mobility in Korean Labor Markets between 1998 and 2000”, *Research in Social Stratification and Mobility* 26(1): 5-27.

Lang, K. (1993) "Ability Bias, Discount Rate Bias, and the Return to Education", Mimeo, Boston University, Department of Economics.

Lemieux, T. (2006) “The “Mincer Equation” Thirty Years After Schooling, Experience, and Earnings”, in S. Grossbard (Ed.) Jacob Mincer, A Pioneer of Modern Labor Economics, Springer, New York.

Machin, S. ve A. Manning (1999) “The causes and consequences of long-term unemployment in Europe”, O. Ashenfelter ve D. Card (Der.) *Handbook of Labor Economics* Volume 3C içinde, North Holland, Amsterdam.

Mehra, R. ve S. Gammage (1999) “Trends, countertrends, and gaps in women's employment”, *World Development* 27(3): 533-550.

Miller, H.P. (1960) "Annual and Lifetime Income in Relation to Education," *American Economic Review* 50(5): 962-986.

Mincer, J. (1974) “Schooling, Experience and Earnings”, *National Bureau of Economic Research*, New York.

Mincer, J. (1962) “Labor Force Participation of Married Women”, in H. Gregg Lewis, ed., *Aspects of Labor Economics*, Princeton University Press, Princeton.

- Mortensen, D. (1986) "Job Search and Labour Market Analysis, in O. Ashenfelter ve R. Layard (Der.), *Handbook of Labour Economics Vol. 2* içinde, Elsevier, North-Holland, Oxford.
- Mortensen, D. T. ve C. A. Pissarides (1994) "Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment", *The Review of Economic Studies* 61(3): 397-415.
- Murphy, K. ve F. Welch (1990), "Empirical Age-Earnings Profiles", *Journal of Labor Economics* 8 (2): 202-29.
- Neitzert, M. (1997) "Are We There Yet, Mom? Labor Adjustment and the Sexual Division of Labor", International Association for Feminist Economics Conference, Taxco, Mexico, June 20.
- Narendranathan, W. ve M. Stewart (1993), "Modelling the probability of leaving unemployment: competing risks model with flexible baseline hazards", *Applied Statistics* 42(1): 63-83.
- Petrongolo, B. ve C. A. Pissarides (2001) "Looking Into the Black Box: A Survey of the Matching Function", *Journal of Economic Literature* 39(2): 390 - 431.
- Pissarides, C. (1974) "Risk, Job Search, and Income Distribution", *Journal of Political Economy* 82(6): 1255-1267.
- Pissarides, C. A. (2000) *Equilibrium Unemployment Theory*, 2nd edition, MIT Press, Cambridge.
- Rogerson, R., R. Shimer ve R. Wright (2005) "Search-Theoretic Models of the Labor Market: A Survey", *Journal of Economic Literature* 43(4): 959-988.
- Royalty, A.B. (1993) "Does Job Matching Differ by Sex?", Yale Economic Growth Center Working Paper no. 689.
- Ruhm, C. (1991) "Are Workers Permanently Scarred by Job Displacements?", *American Economic Review* 81(1): 319-324.
- Shimer, R. (2007) "Mismatch", *American Economic Review* 97(4): 1074-1101.

- Spence, M. (1973) "Job Market Signalling", *Quarterly Journal of Economics* 87(3): 355-374.
- Tansel A. (1994) "Wage Employment, Earnings, and Returns to Schooling for Men and Women in Turkey", *Economics of Education Review* 13(4): 305-320.
- Tansel, A. ve H. M. Tasci (2005) "Determinants of Unemployment Duration for Men and Women in Turkey", IZA Discussion Paper no. 1258.
- Taşçı, M.H. (2009) "Job-to-Job Movements in Turkey: Evidence from Individual Level Data", *International Research Journal of Finance and Economics* 23: 231-245.
- Topel, R. H. ve M. P. Ward (1992) "Job Mobility and the Careers of Young Men", *The Quarterly Journal of Economics* 107(2): 439-479.
- Tunalı, I. (1997) "To Work or Not to Work: An Examination of Female Labor Force Participation in Urban Turkey", *Proceedings of the 5th Annual Conference of the Economic Research Forum*.
- Tzannatos, Z. (1999) "Women and Labor Market Changes in the Global Economy: Growth Helps, Inequalities Hurt and Public Policy Matters", *World Development* 27(3): 551-69.
- van Ours, J. C. (1995) "An Empirical Note on Employed and Unemployed Job Search", *Economics Letters* 49(4): 447-452.
- van Ours, J.C., ve G. Ridder (1995) "Job Matching and Job Competition: Are Lower Educated Workers at the Back of Job Queues?", *European Economic Review* 39(9): 1717-1731.
- Veum, J. R. (1997) "Training and Job Mobility Among Young Workers in the United States", *Journal of Population Economics* 10(2): 219-233.
- Vierbrock E. ve J. Clasen (2009) "Flexcurity and Welfare Reform: A Review", *Socio-Economic Review* 7(2): 305-331.
- Wood, A. (1991) "North-South Trade and Female Labour in Manufacturing: An Asymmetry", *Journal of Development Studies* 27(2): 168-89.

Winkleman, L. ve R. Winkleman (1998) “Why are the Unemployed so Unhappy: Evidence from Panel Data”, *Economica* 65(257):1-15.

Yashiv, E. (2007) “Labor Search and Methods in Macroeconomics”, IZA Discussion Paper no. 2743.

Yashiv, E. (2006) “Evaluating the Performance of the Search and Matching Model”, *European Economic Review* 50(4): 909-936.

Willis, R. J. (1986) “Wage Determinants: A Survey and Reinterpretation of Human Capital Earnings Functions”, O. Ashenfelter. ve R. Layard (Der.), *Handbook of Labor Economics Vol.1* içinde, Elsevier, North-Holland, Oxford.

TANIMLAR

15+ daha yukarı yaştaki kurumsal olmayan sivil nüfus: Kurumsal olmayan sivil nüfus; okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, hastahane, hapishane, kışla ya da orduevinde ikamet edenler dışında kalan nüfus şeklinde tanımlanmaktadır. Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ise, kurumsal olmayan sivil nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur.

Çalışan: Ücretli ve maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak anket ayında bir iktisadi faaliyette bulunan veya iş ile ilişkisi devam eden 18 ve daha yukarı yaştaki birey.

Doğal logaritma: Logaritma, üslü bir çokluğun değeri ve tabanı verildiğinde üssün bulunmasıdır. Taban $e=2.718...$ olan logaritma fonksiyonu doğal logaritma olarak adlandırılır.

Eğitim durumu: 6 ve daha yukarı yaştaki tüm fertlerin eğitim durumları hakkındaki bilgiler Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması (USES, 1997)'na uygun olarak sınıflandırılmıştır.

Ekonomik faaliyet: İstihdamda olan kişinin aynı (mal) veya nakdi gelir elde etmek amacı ile işini veya mesleğini yaptığı (yürüttüğü) kurum, kuruluş, ev, vb yerlerin faaliyet türüdür.

Eksik istihdam: Ankette eksik istihdam iki ayrı grupta ölçülmeye çalışılmış olup, veri tabanında eksik istihdam toplamı verilmektedir.

FOET: Eğitim ve öğretim alanları sınıflaması

Genç Bağımlılık Oranı : “15-64” yaş grubundaki her 100 kişi için “0-14” yaş grubundaki kişi sayısıdır.

Görülebilir eksik istihdam: Referans döneminde ekonomik nedenlerle, 40 saatten daha az süre çalışıp, mevcut işinde ya da ikinci bir işte daha fazla süre çalışmaya müsait olan kişilerdir.

Hanehalkı: Aralarında akrabalık bağı bulunsun veya bulunmasın aynı evde ya da aynı evin bir bölümünde yaşayan, gelir ve giderlerini ayırmayan, hanehalkı hizmet ve yöntemine katılan bir veya birkaç kişinin meydana getirdiği topluluktur.

Hanehalkı reisi: Genelde o hanede yaşayan, hanehalkının gelir ve giderlerinden sorumlu olan ve hanehalkını bilfiil yöneten hanehalkı fertlerinden biridir.

ISCO (International Standard Classification of Occupations-Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması) : İdari kayıtlar ile birlikte nüfus sayımları ve diğer istatistiksel araştırmalardan elde edilen mesleklerle ilgili bilgilerin biraraya toplanması ve sınıflanmasına yönelik bir sistemi sağlamaktadır.

ILO `nun önemli bir yayını olan ISCO-88, meslek bilgilerinin uluslararası karşılaştırmasını mümkün kılma yönünde, meslek bilgilerini tanımlamak ve sunmak için zorunlu bir araçtır. Ayrıca, ulusal meslek sınıflamasını geliştirmek ve revize etmek için bir model olarak da kullanılabilir.

ISCO-88`in üç ana amacı vardır: Birinci amaç, ulusal meslek verilerinin uluslararası kullanımını sağlayarak, ulusal istatistikçilerin mesleklerle ilgili uluslararası iletişimlerini kolaylaştırmalarına yardımcı olmaktır.

İkinci amaç, uluslararası göç ve işe yerleştirme gibi konularla bağlantılı olan hareket esaslı faaliyetler ile özel karar almaya yönelik yapılacak araştırmalarda kullanışlı olabilecek bir formda, uluslararası meslek verilerinin üretilebilmesine olanak sağlamaktır.

Üçüncü amaç ise, ulusal meslek sınıflamalarını geliştiren veya revize eden ülkelerin bir model oluşturmalarına yardımcı olmaktır.

İstihdam: Aşağıda yer alan işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus, istihdam edilen nüfustur.

İstihdam edilen kişi sayısı; Ücretleri birim tarafından karşılanan birim dışında çalışan (satış temsilcileri, dağıtım personeli, tamir ve bakım ekipleri) kişiler ve gözlem birimi içinde çalışan (birimde düzenli olarak çalışan mal sahipleri, ortaklar ve ücretsiz aile işçileri dahil olmak üzere) kişilerin toplam sayısı olarak tanımlanır. Aynı şekilde bu sayıya mevsimsel işçiler, çıraklar ve ücretli ev işçileri gibi belirli bir yasa altında çalışan ücretli yarı zamanlı (part time) işçiler de dahildir.

İstihdam oranı: İstihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.

İşbaşında olanlar: Ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir.

İşbaşında olmayanlar: İşi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına ve işverenler istihdamda kabul edilmektedir.

Ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan fertler; ancak 3 ay içinde işlerinin başına geri döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre zarfında maaş veya ücretlerinin en az % 50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorsa istihdamda kabul edilmektedir.

Referans haftası içinde "1 saat" bile çalışmamış olan ücretsiz aile işçileri ve yevmiyeliler istihdamda kabul edilmemektedir.

Mesleki bilgi ve görgülerini artırmak amacıyla belirli bir menfaat (aynı yada nakdi gelir, sosyal güvence, cep harçlığı, bahşiş vb.) karşılığında çalışan çıraklar ve stajyer öğrenciler de istihdam halinde olanlar kapsamına dahil edilmektedirler.

İşgücü: İstihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu nüfusu kapsar.

İşgücüne katılım oranı: İşgücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.

İşsiz: Kişinin işsiz olarak tanımlanabilmesi için, aşağıda sıralanan üç koşulu birlikte sağlaması gerekmektedir. Çalışabilir çağındaki nüfusa dahil olan kişilerden;

(a) Referans döneminde bir işi olmayan, ücretli, kendi hesabına veya işveren olarak “bir saat bile olsa” bir işte çalışmayan,

(b) Referans haftası ile biten son 3 ay içinde iş aramak üzere, ücretli, kendi hesabına veya işveren olarak çalışmak üzere iş arayan (iş arama kanallarından en az birini kullanmış olan),

(c) Referans dönemini takip eden iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olanlardır.

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 bekleyenlerden iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişiler de işsiz kabul edilmektedir.

İşsizlik oranı: İşsiz nüfusun işgücü içindeki oranıdır. İşsizlik oranı, eğitim durumu, medeni durum, yaş grubu ve referans kişiye yakınlık durumuna göre verilmektedir.

İşveren: Kendi işinde en az bir ücretli veya yevmiyeli eleman çalıştıran kişidir. Bir işyerinde işveren durumunda birden fazla ortak bulunabilir. Bu durumda her ortak bir işveren kabul edilmektedir.

İşyeri: Tek bir mülkiyet veya kontrol düzeni altında mal veya hizmet üretimi amacıyla genellikle tek tip iktisadi faaliyet icra eden, soru kağıdını doldurabilecek muhasebe, kayıt ve kaynaklara sahip olan yerdir.

İşyeri büyüklüğü: 1-9 arası çalışana sahip gruplar, 10-49 arası çalışana sahip gruplar 50-249 arası çalışana sahip gruplar ve 500 ve daha fazla çalışana sahip işletmeler şeklindedir.

İşyeri sayısı: İşyeri tanımına uygun birimlerin sayısı kapsamaktadır.

Meslek sınıflaması: Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması, 1968 Versiyonu (USMS-68)-International Standard Classification of Occupation, 1968 Version (ISCO-68)'e göre 3 basamak, Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması, 1988 Versiyonu (USMS-88)-International Standard Classification of Occupation, 1988 Version (ISCO-88)'e göre 4 basamak olarak kodlanmıştır.

NACE: Avrupa Birliği'nde ekonomik faaliyetlerin istatistiksel olarak sınıflandırılmasını sağlayan bir sistemdir.

Nüfus piramidi : Herhangi bir yerin nüfus özelliklerini göstermede temel amaçlardan biri de nüfusun yaş ve cinsiyet yapısını gösteren piramitlerdir. Ayrıca bir ülkenin veya bölgenin nüfus piramitlerine bakılarak o alandaki nüfus hareketleri, nüfus özellikleri, yaş grupları, cinsiyet durumu ekonomik alanın özellikleri hakkında bilgi sahibi olunabilir.

Probit regresyon analizi: Bağımlı ya da açıklanan değişkeni "evet-hayır", "başarılı-başarısız" gibi yanıtlardan oluşan ve 0 ve 1 olarak kodlanan (dichotomous) kategorik modeller, iki uçlu ya da gölge-bağımlı değişkenli modeller olarak adlandırılır. Bu modelleri tahmin etmek için Doğrusal Olasılık, Logit (logistik) ve Probit gibi çeşitli yaklaşımlar kullanılır.

Probit analizi lojistik regresyona alternatif olarak kullanılan bir modeldir. Her iki analiz de birbirine oldukça benzerdir ve her iki yöntem ile elde edilen olasılık tahminleri birbirine yakın değerlerdir. Lojistik regresyon analizinde log odd'lar (bahis oranları) kullanılırken, probit analizinde kümülatif normal dağılım (cumulative normal distribution) kullanılır.

Sabit sermaye yatırımı: Referans dönemi süresince tüm maddi mallara yapılan yatırımdır. Tüm yatırımlar değer ayarlamalarından (yani gayri safi) önce ve elden çıkarılışlarından elde edilen gelir düşülmeden önce değerlendirilir. Satın alınan mallar alıcı fiyatı ile değerlendirilir. Örneğin, ulaştırma ve tesis etme masrafları, harçlar, vergiler ve diğer mülkiyet transfer maliyetleri dahildir. Kendi ürettiği maddi mallar üretim maliyetleri ile değerlendirilir. Yeniden yapılandırma vasıtasıyla elde edilen mallar hariçtir (birleşmeler, üstlenmeler, ayrılımlar gibi). Sabit sermaye niteliğinde olmayan küçük el aletlerin satın alışı, cari harcamalar altında içerilir. Kiralama ve kira kontratı ile kullanılan sermaye mallarının değeri ve bunlara yönelik yapılan cari harcamalar gibi cari bakım maliyetleri de hariçtir. Maddi olmayan ve mali aktiflere yapılan yatırım hariç tutulur. Yatırımlar, onları kullanacak birime mülkiyetleri transfer edildiğinde kaydedilirler. Sermayelendirilmiş üretim, üretimin gerçekleştiği zaman kaydedilir. Yatırımın her bir parçası yapıldığı referans döneminde kayıt edilmelidir.

Sektörel kapsam: Avrupa Birliği'nde Ekonomik faaliyetlerin sınıflaması(EFIS-Rev.1.1) esas olmak üzere aşağıda yer alan sektörler İzmir İşgücü Piyasası Araştırmasının kapsamını oluşturmaktadır.

Toplam Yaş Bağımlılık Oranı: “ 15-64” yaş grubundaki her 100 kişi için “0-14” ve “65 ve daha yukarı” yaş gruplarındaki kişi sayısıdır.

Ücretli veya maaşlı: Bir başkasının yanında ayni (mal) ya da nakdi (para) bir gelir elde etmek amacıyla ücret veya maaş karşılığı bir işveren için çalışanlardır.

Ücretsiz aile işçisi: Hanehalkı fertlerinden birisinin sahip olduğu işyerinde ücretsiz olarak çalışan, fakat işyerinin ortağı konumunda olmayan kişilerdir.

Yaşlı Bağımlılık Oranı: “15-64” yaş grubundaki her 100 kişi için “65 ve daha yukarı” yaş grubundaki kişi sayısıdır

Yerel Birim: Coğrafi olarak tanımlanan bir yerdeki mal ve hizmetlere ilişkin faaliyetleri ya da bunların bir kısmını yürüten bir girişim ya da girişimin bir parçasıdır.

Yerel birim girişimin; merkez, büro, mağaza, büfe, fabrika, atölye, maden ocağı, şantiye, otel, lokanta, kafe, okul, hastane, depo gibi adresi coğrafi olarak tanımlanabilen bir yerdeki yerleşik olan bölümüdür. Bu yerde ya da bu yerde ekonomik faaliyet tek ve aynı girişim için bir ya da daha çok kişinin tam gün ya da kısmi olarak çalışmasıyla yürütülür. Girişim merkezinin bulunduğu yer de bir yerel birimdir.

EKLER

NACE Rev. 1.1

Kod Tanım

01 Tarım, avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri

- 01.1 Bitkisel ürün yetiştiriciliği; bostan, meyve ve sebze yetiştiriciliği
- 01.11 Tahıl ve başka yerde sınıflandırılmamış diğer bitkisel ürünlerin yetiştiriciliği
- 01.12 Sebze, bahçe ve kültür bitkileri ile fidanlık ürünlerinin yetiştiriciliği
- 01.13 Meyve, sert kabuklular, içecek ve baharat bitkileri yetiştiriciliği
- 01.2 Hayvancılık
- 01.21 Sığır yetiştiriciliği, süt hayvancılığı
- 01.22 Koyun, keçi, at, eşek, katır ve bordo yetiştiriciliği
- 01.23 Domuz yetiştiriciliği
- 01.24 Kanatlı kümes hayvanları yetiştiriciliği
- 01.25 Diğer hayvanların yetiştiriciliği
- 01.3 Hayvancılıkla birlikte bitkisel ürünlerin yetiştiriciliği (karma çiftçilik)
- 01.30 Hayvancılıkla birlikte bitkisel ürünlerin yetiştiriciliği (karma çiftçilik)
- 01.4 Tarım ve hayvancılıkla ilgili hizmet faaliyetleri (veterinerlik hariç); bahçe mimarlığı
- 01.41 Tarım ve hayvancılıkla ilgili hizmet faaliyetleri bahçe mimarlığı
- 01.42 Hayvancılıkla ilgili hizmet faaliyetleri (veterinerlik hariç)
- 01.5 Avcılık, tuzakla avlama, av hayvanları üreticiliği ve ilgili hizmet faaliyetleri
- 01.50 Avcılık, tuzakla avlama, av hayvanları üreticiliği ve ilgili hizmet faaliyetleri

02 Ormancılık, tomrukçuluk ve ilgili hizmet faaliyetleri

- 02.0 Ormancılık, tomrukçuluk ve ilgili hizmet faaliyetleri
- 02.01 Ormancılık ve tomrukçuluk
- 02.02 Ormancılık ve tomrukçulukla ilgili hizmet faaliyetleri

05 Balıkçılık, balık çiftçiliği ve ilgili hizmet faaliyetleri

- 05.0 Balıkçılık, balık çiftçiliği ve ilgili hizmet faaliyetleri
- 05.01 Balıkçılık
- 05.02 Balık çiftçiliği

10 Kömür madenciliği

- 10.1 Taşkömürü madenciliği ve briketlenmesi
- 10.10 Taşkömürü madenciliği ve briketlenmesi
- 10.2 Linyit madenciliği ve briketlenmesi
- 10.20 Linyit madenciliği ve briketlenmesi
- 10.3 Turba çıkarımı ve briketlenmesi
- 10.30 Turba çıkarımı ve briketlenmesi

Ham petrol ve doğalgaz çıkarımı; saha arama ve tetkiki hariç, petrol ve gaz

11 çıkarımı ile ilgili hizmet faaliyetleri

- 11.1 Ham petrol ve doğalgaz çıkarımı
- 11.10 Ham petrol ve doğalgaz çıkarımı

- 11.2 Tetkik ve araştırma hariç, petrol ve gaz çıkarımı ile ilgili hizmet faaliyetleri
- 11.20 Tetkik ve araştırma hariç, petrol ve gaz çıkarımı ile ilgili hizmet faaliyetleri

12 Uranyum ve toryum cevheri madenciliği

- 12.0 Uranyum ve toryum cevheri madenciliği
- 12.00 Uranyum ve toryum cevheri madenciliği

13 Metal cevherler madenciliği

- 13.1 Demir cevheri madenciliği
- 13.10 Demir cevheri madenciliği
- 13.2 Uranyum ve toryum cevherleri hariç, demir içermeyen metal cevherlerin madenciliği
- 13.20 Uranyum ve toryum cevherleri hariç, demir içermeyen metal cevherlerin madenciliği

14 Diğer madencilik ve taşocakçılığı

- 14.1 Taşocakçılığı
- 14.11 Süsleme ve yapı taşlarının taşocakçılığı
- 14.12 Kireçtaşı, alçıtaşı ve tebeşir ocakçılığı
- 14.13 Kayağantaş ocakçılığı
- 14.2 Kum ve kil ocakçılığı
- 14.21 Kum ve çakıl ocakçılığı
- 14.22 Kil ve kaolin madenciliği
- 14.3 Kimyasal ve gübreleme amaçlı minerallerin madenciliği
- 14.30 Kimyasal ve gübreleme amaçlı minerallerin madenciliği
- 14.4 Tuz üretimi
- 14.40 Tuz üretimi
- 14.5 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer madencilik ve taş ocakçılığı
- 14.50 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer madencilik ve taş ocakçılığı

15 Gıda ürünleri ve içecek imalatı

- 15.1 Et ve et ürünleri imalatı, işlenmesi ve saklanması
- 15.11 Et imalatı ve saklanması
- 15.12 Kümes hayvanları etlerinin imalatı ve saklanması
- 15.13 Et ve kümes hayvanı et ürünlerinin imalatı
- 15.2 Balık ve balık ürünlerinin işlenmesi ve saklanması
- 15.20 Balık ve balık ürünlerinin işlenmesi ve saklanması
- 15.3 Sebze ve meyvelerin işlenmesi ve saklanması
- 15.31 Patatesin işlenmesi ve saklanması
- 15.32 Sebze ve meyve suyu imalatı
- 15.33 Başka yerde sınıflandırılmamış sebze ve meyvelerin işlenmesi ve saklanması
- 15.4 Bitkisel ve hayvansal sıvı ve katı yağların imalatı
- 15.41 Ham, sıvı ve katı yağların imalatı
- 15.42 Rafine sıvı ve katı yağların imalatı
- 15.43 Margarin ve benzeri yenilebilir katı yağların imalatı
- 15.5 Süt ürünleri imalatı
- 15.51 Süthane işletmeciliği ve peynir imalatı
- 15.52 Dondurma imalatı
- 15.6 Öğütülmüş tahıl ürünleri, nişasta ve nişastalı ürünlerin imalatı
- 15.61 Öğütülmüş tahıl ürünleri imalatı

- 15.62 Nişasta ve nişastalı ürünlerin imalatı
- 15.7 Hazır hayvan yemleri imalatı
- 15.71 Çiftlik hayvanları için hazır yem imalatı
- 15.72 Ev hayvanları için hazır yem imalatı
- 15.8 Diğer gıda maddeleri imalatı
- 15.81 Ekmek, taze fırın ürünleri ve taze kek imalatı
- 15.82 Peksimet, bisküvi imalatı, dayanıklı pastane ürünleri ve dayanıklı kek imalatı
- 15.83 Şeker imalatı
- 15.84 Kakao, çikolata ve şekerleme imalatı
- 15.85 Makarna, şehriye, kuskus ve benzer unlu mamullerin imalatı
- 15.86 Kahve ve çayın işlenmesi
- 15.87 Baharat, soslar, sirke ve diğer çeşni maddelerinin imalatı
- 15.88 Hazır, homojenize gıda maddeleri ile diet yiyecekleri imalatı
- 15.89 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer gıda maddeleri imalatı
- 15.9 İçecek imalatı
- 15.91 Damıtılmış alkollü içeceklerin imalatı
- 15.92 Mayalı maddelerden etil alkol imalatı
- 15.93 Şarap imalatı
- 15.94 Elma şarabı ve diğer meyve şaraplarının imalatı
- 15.95 Diğer damıtılmamış mayalı içeceklerin imalatı
- 15.96 Bira imalatı
- 15.97 Malt imalatı
- 15.98 Maden suyu ve alkolsüz içecek üretimi

16 Tütün ürünleri imalatı

- 16.0 Tütün ürünleri imalatı
- 16.00 Tütün ürünleri imalatı

17 Tekstil ürünleri imalatı

- 17.1 Tekstil elyafının hazırlanması ve eğrilmesi
- 17.11 Doğal ve sentetik pamuk elyafının hazırlanması ve eğrilmesi
- 17.12 Doğal ve sentetik yün elyafının hazırlanması ve eğrilmesi
- 17.13 Doğal ve sentetik kamgarn elyafının hazırlanması ve eğrilmesi
- 17.14 Doğal ve sentetik keten elyafının hazırlanması ve eğrilmesi
Tarak döküntüsü dahil, ipek atılması ve işlenmesi; sentetik ya da yapay iplik elyafının
- 17.15 atılması ve işlenmesi
- 17.16 Dikiş ipliği imalatı
- 17.17 Diğer tekstil elyaflarının hazırlanması ve eğrilmesi
- 17.2 Dokuma
- 17.21 Pamuklu dokuma
- 17.22 Yünlü dokuma
- 17.23 Kamgarn dokuma
- 17.24 İpekli dokuma
- 17.25 Diğer dokumalar
- 17.3 Dokumanın aprelenmesi
- 17.30 Dokumanın aprelenmesi
- 17.4 Giyim eşyası dışındaki hazır tekstil ürünleri imalatı
- 17.40 Giyim eşyası dışındaki hazır tekstil ürünleri imalatı

- 17.5 Diğer tekstil ürünleri imalatı
- 17.51 Halı ve kilim imalatı
- 17.52 Halat, ip, sicim ve ağ imalatı
- 17.53 Giyim eşyası hariç, dokuma olmayan kumaş ile bundan yapılan ürünlerin imalatı
- 17.54 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer tekstil ürünlerinin imalatı
- 17.6 Trikotaj (örme) ve tığ-ışi kumaş imalatı
- 17.60 Trikotaj (örme) ve tığ-ışi kumaş imalatı
- 17.7 Trikotaj (örme) ve tığ-ışi ürünlerin imalatı
- 17.71 Trikotaj (örme) ve tığ-ışi çorap imalatı
- 17.72 Trikotaj (örme) ve tığ-ışi kazak, hırka vb. imalatı

18 Giyim eşyası imalatı; kürkün işlenmesi ve boyanması

- 18.1 Deri giyim eşyası imalatı
- 18.10 Deri giyim eşyası imalatı
- 18.2 Diğer giyim eşyası ve aksesuarların imalatı
- 18.21 İş giysisi imalatı
- 18.22 Diğer dış giyim eşyaları imalatı
- 18.23 İç giyim eşyası imalatı
- 18.24 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer giyim eşyası ve aksesuarların imalatı
- 18.3 Kürkün işlenmesi ve boyanması; kürk mamulleri imalatı
- 18.30 Kürkün işlenmesi ve boyanması; kürk mamulleri imalatı

Derinin tabaklanması ve işlenmesi; bavul, el çantası, saraçlık, koşum takımı

19 ve ayakkabı imalatı

- 19.1 Derinin tabaklanması ve işlenmesi
- 19.10 Derinin tabaklanması ve işlenmesi
- 19.2 Bavul, el çantası ve benzerleri ile saraçlık ve koşum takımı imalatı
- 19.20 Bavul, el çantası ve benzerleri ile saraçlık ve koşum takımı imalatı
- 19.3 Ayakkabı, terlik vb. İmalatı
- 19.30 Ayakkabı, terlik vb. İmalatı

Ağaç ve ağaç mantarı ürünleri imalatı (mobilya hariç); saz, saman ve benzeri

20 malzemelerden, örülerek yapılan eşyaların imalatı

- 20.1 Ağacın hızarlanması, planyalanması ve emprenye edilmesi
- 20.10 Ağacın hızarlanması, planyalanması ve emprenye edilmesi
- 20.2 Tahta plaka imalatı, kontrplak, yonga levha, sunta, diğer pano ve tahtaların imalatı
- 20.20 Tahta plaka imalatı, kontrplak, yonga levha, sunta, diğer pano ve tahtaların imalatı
- 20.3 İnşaat kerestesi ve doğrama imalatı
- 20.30 İnşaat kerestesi ve doğrama imalatı
- 20.4 Ahşap konteynır imalatı
- 20.40 Ahşap konteynır imalatı
- Diğer ağaç ürünleri imalatı, ağaç mantarı ürünleri imalatı; saz, saman ve benzeri
- 20.5 malzemelerden örülerek yapılan eşyaların imalatı
- 20.51 Diğer ağaç ürünleri imalatı
- Ağaç mantarı ürünleri imalatı; saz, saman ve benzeri malzemelerden örülerek yapılan
- 20.52 eşyaların imalatı

21 Kağıt hamuru, kağıt ve kağıt ürünleri imalatı

- 21.1 Kağıt hamuru, kağıt ve mukavva imalatı
- 21.11 Kağıt hamuru imalatı
- 21.12 Kağıt ve mukavva imalatı
- 21.2 Kağıt ve mukavva ürünleri imalatı
- 21.21 Oluklu karton ve mukavva ile kağıt ve mukavvadan yapılan ambalajların imalatı
- 21.22 Kağıttan yapılan ev eşyası ve sıhhi malzemeler ile tuvalet gereçlerinin imalatı
- 21.23 Kağıt kırtasiye malzemeleri imalatı
- 21.24 Duvar kağıdı imalatı
- 21.25 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer kağıt ve mukavva ürünleri imalatı

22 Basım ve yayım; plak, kaset ve benzeri kayıtlı medyanın çoğaltılması

- 22.1 Yayım
- 22.11 Kitap yayımı
- 22.12 Gazetelerin yayımı
- 22.13 Dergi ve süreli yayınların yayımı
- 22.14 Ses kayıtlarının yayımı
- 22.15 Diğer yayımlar
- 22.2 Basım ve basımla ilgili hizmet faaliyetleri
- 22.21 Gazete basımı
- 22.22 Başka yerde sınıflandırılmamış basım
- 22.23 Ciltleme
- 22.24 Baskı öncesi faaliyetler
- 22.25 Basımla ilgili yardımcı faaliyetler
- 22.3 Plak, kaset vb. kayıtlı medyanın çoğaltılması
- 22.31 Ses kaydının çoğaltılması
- 22.32 Görüntü kaydının çoğaltılması
- 22.33 Bilgisayar kaydının çoğaltılması

23 Kok kömürü, rafine edilmiş petrol ürünleri ve nükleer yakıt imalatı

- 23.1 Kok fırını ürünleri imalatı
- 23.10 Kok fırını ürünleri imalatı
- 23.2 Rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı
- 23.20 Rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı
- 23.3 Nükleer yakıtın işlenmesi
- 23.30 Nükleer yakıtın işlenmesi

24 Kimyasal madde ve ürünlerin imalatı

- 24.1 Ana kimyasal maddelerin imalatı
- 24.11 Sanayi gazları imalatı
- 24.12 Boya ve pigment imalatı
- 24.13 Diğer inorganik ana kimyasal maddelerin imalatı
- 24.14 Diğer organik ana kimyasal maddelerin imalatı
- 24.15 Kimyasal gübre ve azot bileşiklerinin imalatı
- 24.16 Plastik hammaddelerinin imalatı
- 24.17 Sentetik kauçuk hammaddelerinin imalatı

- 24.2 Pestisid (haşarat ilacı) ve diğer zirai-kimyasal ürünlerin imalatı
- 24.20 Pestisid (haşarat ilacı) ve diğer zirai-kimyasal ürünlerin imalatı
- 24.3 Boya, vernik benzeri kaplayıcı maddeler ile matbaa mürekkebi ve macun imalatı
- 24.30 Boya, vernik benzeri kaplayıcı maddeler ile matbaa mürekkebi ve macun imalatı
- 24.4 Eczacılık ürünlerinin, tıbbi kimyasalların ve botanik ürünlerinin imalatı
- 24.41 Temel eczacılık ürünleri imalatı
- 24.42 Farmasötik preparat imalatı
- Sabun ve deterjan, temizlik ve cilalama maddeleri; parfüm; kozmetik ve tuvalet
- 24.5 malzemeleri imalatı
- 24.51 Sabun ve deterjan ile temizlik ve cilalama maddeleri imalatı
- 24.52 Parfüm ile kozmetik ve tuvalet malzemeleri imalatı
- 24.6 Diğer kimyasal ürünlerin imalatı
- 24.61 Patlayıcı madde imalatı
- 24.62 Tutkal ve jelatin imalatı
- 24.63 Uçucu yağların imalatı
- 24.64 Fotoğrafçılıkta kullanılan kimyasal maddelerin imalatı
- 24.65 Kaset, bant vb. kayıt gereçlerinin imalatı (kaydedilmemiş)
- 24.66 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer kimyasal ürünlerin imalatı
- 24.7 Suni elyaf imalatı
- 24.70 Suni elyaf imalatı

25 Plastik ve kauçuk ürünleri imalatı

- 25.1 Kauçuk ürünleri imalatı
- 25.11 İç ve dış lastik imalatı
- 25.12 Lastiğe sırt geçirilmesi ve yeniden işlenmesi
- 25.13 Diğer kauçuk ürünleri imalatı
- 25.2 Plastik ürünlerin imalatı
- 25.21 Plastik tabaka, kalıp, tüp ve profil imalatı
- 25.22 Plastik ambalaj malzemesi imalatı
- 25.23 Plastik inşaat malzemesi imalatı
- 25.24 Diğer plastik ürünlerin imalatı

26 Metalik olmayan diğer mineral ürünlerin imalatı

- 26.1 Cam ve cam ürünleri imalatı
- 26.11 Düz cam imalatı
- 26.12 Düz camın şekillendirilmesi ve işlenmesi
- 26.13 Çukur cam imalatı
- 26.14 Cam elyafı imalatı
- 26.15 Teknik amaçlı cam eşyalar dahil, diğer cam imalatı
- İnşaat amaçlı olanlar hariç, ateşe dayanıklı olmayan seramik ürünleri imalatı; ateşe
- 26.2 dayanıklı seramik ürünleri imalatı
- 26.21 Seramik ev ve süs eşyası imalatı
- 26.22 Seramikten yapılan sıhhi ürünlerin imalatı
- 26.23 Seramik yalıtım malzemeleri imalatı
- 26.24 Teknik amaçlı diğer seramik ürünlerin imalatı
- 26.25 Diğer seramik ürünlerin imalatı
- 26.26 Ateşe dayanıklı seramik ürünlerin imalatı
- 26.3 Seramik kiremit ve kaldırım taşı imalatı

- 26.30 Seramik kiremit ve kaldırım taşı imalatı
- 26.4 Fırınlanmış kilden kiremit, briket, tuğla ve inşaat malzemeleri imalatı
- 26.40 Fırınlanmış kilden kiremit, briket, tuğla ve inşaat malzemeleri imalatı
- 26.5 Çimento, kireç ve alçı imalatı
- 26.51 Çimento imalatı
- 26.52 Kireç imalatı
- 26.53 Alçı imalatı
- 26.6 Beton, çimento ve alçıdan yapılmış maddelerin imalatı
- 26.61 İnşaat amaçlı beton ürünleri imalatı
- 26.62 İnşaat amaçlı alçı ürünleri imalatı
- 26.63 Hazır beton imalatı
- 26.64 Harç imalatı
- 26.65 Lifli çimento imalatı
- 26.66 Beton, alçı ve çimentodan yapılmış diğer maddelerin imalatı
- 26.7 Süsleme ve yapı taşının kesilmesi, şekil verilmesi ve kullanılabilir hale getirilmesi
- 26.70 Süsleme ve yapı taşının kesilmesi, şekil verilmesi ve kullanılabilir hale getirilmesi
- 26.8 Metalik olmayan diğer mineral ürünlerin imalatı
- 26.81 Taşlama (zımpara) ürünleri imalatı
- 26.82 Başka yerde sınıflandırılmamış metalik olmayan diğer mineral ürünlerin imalatı

27 Ana metal sanayisi

- 27.1 Ana demir ve çelik ürünleri ile demir alaşımları imalatı
- 27.10 Ana demir ve çelik ürünleri ile demir alaşımları imalatı
- 27.2 Boru imalatı
- 27.21 Dökme demirden boru imalatı
- 27.22 Çelik boru imalatı
- 27.3 Demir ve çeliğin diğer ilk işlemleri
- 27.31 Soğuk çekme
- 27.32 Dar şeritlerin soğuk haddelenmesi
- 27.33 Soğuk şekillendirme ve katlama
- 27.34 Tel çekme
- 27.4 Demir-çelik dışındaki ana metal sanayi
- 27.41 Değerli metal üretimi
- 27.42 Alüminyum üretimi
- 27.43 Kurşun, çinko ve kalay üretimi
- 27.44 Bakır üretimi
- 27.45 Demir dışındaki diğer metallerin üretimi
- 27.5 Metal döküm sanayi
- 27.51 Demir döküm
- 27.52 Çelik döküm
- 27.53 Hafif metallerin döküm
- 27.54 Demir dışındaki diğer metallerin dökümü

28 Makine ve teçhizatı hariç; fabrikasyon metal ürünleri imalatı

- 28.1 Metal yapı malzemeleri imalatı
- 28.11 Metal yapı ve yapı parçaları imalatı
- 28.12 Metal inşaat doğraması imalatı
- 28.2 Tank, sarnıç, metal muhafaza ile kalorifer kazanı ve radyatör imalat

- 28.21 Tank, sarnıç ve metal muhafaza imalatı
- 28.22 Merkezi ısıtma radyatörleri ve kazanlarının imalatı
- 28.3 Buhar kazanı imalatı, merkezi kalorifer kazanları hariç
- 28.30 Buhar kazanı imalatı, merkezi sıcak su kazanları hariç
- 28.4 Metallerin dövülmesi, preslenmesi, baskılanması ve yuvarlanması; toz metalürjisi
- 28.40 Metallerin dövülmesi, preslenmesi, baskılanması ve yuvarlanması; toz metalürjisi
- 28.5 Metallerin kaplanması ve işlenmesi; genel makine mühendisliği
- 28.51 Metallerin kaplanması ve işlenmesi
- 28.52 Genel makine mühendisliği
- 28.6 Çatal-bıçak takımı, el aletleri ve genel hırdavat malzemeleri imalatı
- 28.61 Çatal-bıçak takımı imalatı
- 28.62 El aletleri imalatı
- 28.63 Kilit ve menteşe imalatı
- 28.7 Diğer fabrikasyon metal eşyaların imalatı
- 28.71 Çelik varil ve benzeri muhafazaların imalatı
- 28.72 Hafif metalden ambalaj malzemeleri imalatı
- 28.73 Tel ürünleri imalatı
- 28.74 Bağlantı malzemeleri, zincir ve yay ile vida çekme makinesi ürünlerinin imalatı
- 28.75 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer fabrikasyon metal ürünlerinin imalatı

29 Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve teçhizat imalatı

Mekanik güç üretimi ve kullanımına yönelik makinelerin imalatı (uçak, motorlu taşıt

- 29.1 ve motosiklet motorları hariç)
- 29.11 İçten yanmalı motor ve türbin imalatı; uçak, motorlu taşıt ve motosiklet motorları hariç
- 29.12 Pompa ve kompresör imalatı
- 29.13 Musluk ve vana imalatı
- 29.14 Mil yatağı, dişli, dişli takımı ve tahrik tertibatı imalatı
- 29.2 Genel amaçlı diğer makinelerin imalatı
- 29.21 Sanayi fırını, ocak ve ocak ateşleyicilerin imalatı
- 29.22 Kaldırma ve taşıma teçhizatı imalatı
- 29.23 Soğutma ve havalandırma donanımı imalatı (evde kullanıma yönelik olanlar hariç)
- 29.24 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer genel amaçlı makinelerin imalatı
- 29.3 Tarım ve ormancılık makineleri imalatı
- 29.31 Tarımsal amaçlı traktör imalatı
- 29.32 Diğer tarım ve ormancılık makinelerinin imalatı
- 29.4 Takım tezgahları imalatı
- 29.41 Taşınabilir ve el ile kullanılan makineli aletlerin imalatı
- 29.42 Diğer metal işleme takım tezgahlarının imalatı
- 29.43 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer takım tezgahlarının imalatı
- 29.5 Diğer özel amaçlı makinelerin imalatı
- 29.51 Metalürji makineleri imalatı
- 29.52 Maden, taşocağı ve inşaat makineleri imalatı
- 29.53 Gıda, içecek ve tütün işleyen makinelerin imalatı
- 29.54 Tekstil, giyim eşyası ve deri işlemede kullanılan makinelerin imalatı
- 29.55 Kağıt ve mukavva üretiminde kullanılan makinelerin imalatı
- 29.56 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer özel amaçlı makinelerin imalatı
- 29.6 Silah ve mühimmat imalatı
- 29.60 Silah ve mühimmat imalatı

- 29.7 Başka yerde sınıflandırılmamış ev aletleri imalatı
- 29.71 Elektrikli ev aletleri imalatı
- 29.72 Elektriksiz ev aletleri imalatı

30 Büro makineleri ve bilgisayar imalatı

- 30.0 Büro makineleri ve bilgisayar imalatı
- 30.01 Büro makineleri imalatı
- 30.02 Bilgisayar ve diğer bilgi işleme makinelerinin imalatı

31 Başka yerde sınıflandırılmamış elektrikli makine ve cihazların imalatı

- 31.1 Elektrik motoru, jeneratör ve transformatörlerin imalatı
- 31.10 Elektrik motoru, jeneratör ve transformatörlerin imalatı
- 31.2 Elektrik dağıtım ve kontrol cihazları imalatı
- 31.20 Elektrik dağıtım ve kontrol cihazları imalatı
- 31.3 İzole edilmiş tel ve kablo imalatı
- 31.30 İzole edilmiş tel ve kablo imalatı
- 31.4 Akümülatör, primer pil ve batarya imalatı
- 31.40 Akümülatör, primer pil ve batarya imalatı
- 31.5 Elektrik ampulü ve lambaları ile aydınlatma teçhizatı imalatı
- 31.50 Elektrik ampulü ve lambaları ile aydınlatma teçhizatı imalatı
- 31.6 Başka yerde sınıflandırılmamış elektrikli teçhizat imalatı
Motor ve taşıtlarda kullanıma yönelik, başka yerde sınıflandırılmamış elektrikli teçhizat
- 31.61 imalatı
- 31.62 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer elektrikli teçhizat imalatı

32 Radyo, televizyon, haberleşme teçhizatı ve cihazları imalatı

- 32.1 Elektronik valf ve tüpler ile diğer elektronik parçaların imalatı
- 32.10 Elektronik valf ve tüpler ile diğer elektronik parçaların imalatı
- 32.2 Radyo ve televizyon vericileri ile telefon ve telgraf hattı teçhizatı imalatı
- 32.20 Radyo ve televizyon vericileri ile telefon ve telgraf hattı teçhizatı imalatı
Televizyon ve radyo imalatı; ses ve görüntü kaydeden veya çoğaltan teçhizat ve
- 32.3 bunlarla ilgili cihazların imalatı
Televizyon ve radyo imalatı; ses ve görüntü kaydeden veya çoğaltan teçhizat ve bunlarla ilgili
- 32.30 cihazların imalatı

33 Tıbbi aletler; hassas ve optik aletler ile saat imalatı

- 33.1 Tıbbi ve cerrahi teçhizat ile ortopedik araçların imalatı
- 33.10 Tıbbi ve cerrahi teçhizat ile ortopedik araçların imalatı
Ölçme, kontrol, test, seyrüsefer ve benzer amaçlı alet ve cihazların imalatı; sanayide
- 33.2 kullanılan işlem kontrol teçhizatı hariç
Ölçme, kontrol, test, seyrüsefer ve benzer amaçlı alet ve cihazların imalatı; sanayide
- 33.20 kullanılan işlem kontrol teçhizatı hariç
- 33.3 Sanayide kullanılan işlem kontrol teçhizatı imalatı
- 33.30 Sanayide kullanılan işlem kontrol teçhizatı imalatı
- 33.4 Optik aletler ve fotoğrafçılık teçhizatı imalatı
- 33.40 Optik aletler ve fotoğrafçılık teçhizatı imalatı
- 33.5 Saat imalatı

33.50 Saat imalatı

34 Motorlu kara taşıtı, römork ve yarı römork imalatı

- 34.1 Motorlu kara taşıtlarının imalatı
- 34.10 Motorlu kara taşıtlarının imalatı
- 34.2 Motorlu kara taşıtları karoseri imalatı; römork ve yarı römork imalatı;
- 34.20 Motorlu kara taşıtları karoseri imalatı; römork ve yarı römork imalatı
- 34.3 Motorlu kara taşıtları ve bunların motorlarıyla ilgili parça ve aksesuarların imalatı
- 34.30 Motorlu kara taşıtları ve bunların motorlarıyla ilgili parça ve aksesuarların imalatı

35 Diğer ulaşım araçlarının imalatı

- 35.1 Deniz taşıtlarının yapımı ve onarımı
- 35.11 Gemi yapımı ve onarımı
- 35.12 Eğlence ve sportif amaçlı teknelerin yapımı ve onarımı
- 35.2 Demiryolu ve tramvay lokomotifleri ile vagonlarının imalatı
- 35.20 Demiryolu ve tramvay lokomotifleri ile vagonlarının imalatı
- 35.3 Hava ve uzay taşıtları imalatı
- 35.30 Hava ve uzay taşıtları imalatı
- 35.4 Motosiklet ve bisiklet imalatı
- 35.41 Motosiklet imalatı
- 35.42 Bisiklet imalatı
- 35.43 Sakat taşıyıcıları imalatı
- 35.5 Başka yerde sınıflandırılmamış, diğer ulaşım araçlarının imalatı
- 35.50 Başka yerde sınıflandırılmamış, diğer ulaşım araçlarının imalatı

36 Mobilya imalatı; başka yerde sınıflandırılmamış diğer imalatlar

- 36.1 Mobilya imalatı
- 36.11 Sandalye, tabure vb. imalatı
- 36.12 Diğer büro ve mağaza mobilyalarının imalatı
- 36.13 Diğer mutfak mobilyalarının imalatı
- 36.14 Diğer mobilyaların imalatı
- 36.15 Yatak, minder vb. imalatı
- 36.2 Mücevherat ve ilgili eşyaların imalatı
- 36.21 Madeni paraların ve jetonların imalatı
- 36.22 Mücevherat ve başka yerde sınıflandırılmamış ilgili eşyaların imalatı
- 36.3 Müzik aletleri imalatı
- 36.30 Müzik aletleri imalatı
- 36.4 Spor malzemeleri imalatı
- 36.40 Spor malzemeleri imalatı
- 36.5 Oyun ve oyuncak imalatı
- 36.50 Oyun ve oyuncak imalatı
- 36.6 Başka yerde sınıflandırılmamış çeşitli imalatlar
- 36.61 Taklit mücevher imalatı
- 36.62 Süpürge ve fırça imalatı
- 36.63 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer imalatlar

37 Geri dönüşüm

- 37.1 Metal atık ve hurdaların geri dönüşümü
- 37.10 Metal atık ve hurdaların geri dönüşümü
- 37.2 Metal olmayan atık ve hurdaların geri dönüşümü
- 37.20 Metal olmayan atık ve hurdaların geri dönüşümü

40 Elektrik, gaz, buhar ve sıcak su üretimi ve dağıtımı

- 40.1 Elektrik üretimi, iletimi ve dağıtımı
- 40.11 Elektrik üretimi
- 40.12 Elektrik iletimi
- 40.13 Elektriğin dağıtımı ve ticareti
- 40.2 Gaz üretimi; ana borularla gazlı yakıtların dağıtımı
- 40.21 Gaz üretimi
- 40.22 Ana borularla gazlı yakıtların dağıtımı ve ticareti
- 40.3 Buhar ve sıcak su üretimi ve dağıtımı
- 40.30 Buhar ve sıcak su üretimi ve dağıtımı

41 Suyun toplanması, arıtılması ve dağıtımı

- 41.0 Suyun toplanması, arıtılması ve dağıtımı
- 41.00 Suyun toplanması, arıtılması ve dağıtımı

45 İnşaat

- 45.1 Alan hazırlama
- 45.11 Yapıların yıkım ve tahribatı; hafriyat
- 45.12 Test sondajı ve delme
- 45.2 Binaların veya bina dışı yapıların tamamının veya bölümlerinin inşaatı
- 45.21 Binaların veya bina dışı yapıların genel inşaat işleri
- 45.22 Çatı kaplama ve iskeletin kurulması
- 45.23 Şehirlerarası yollar, yollar, havaalanları ve spor alanları inşaatı
- 45.24 Su projeleri inşaatı
- 45.25 Özel uzmanlık gerektiren diğer inşaat işleri
- 45.3 Tesisat işleri
- 45.31 Elektrik tesisatı
- 45.32 Yalıtım işleri faaliyetleri
- 45.33 Sıhhi tesisat
- 45.34 Diğer yapı tesisatı
- 45.4 İnşaatlardaki tamamlayıcı işler
- 45.41 Sıva işleri
- 45.42 Doğrama işleri
- 45.43 Duvar ve yer kaplama
- 45.44 Boya ve cam işleri
- 45.45 İnşaatlardaki diğer tamamlayıcı işler
- 45.5 İnşaat yapım veya yıkım ekipmanlarının operatörüyle birlikte kiralanması
- 45.50 İnşaat yapım veya yıkım ekipmanlarının operatörüyle birlikte kiralanması

Motorlu taşıtlar ve motosikletlerin satışı, bakımı ve onarımı; motorlu taşıt

50 yakıtının perakende satışı

- 50.1 Motorlu taşıtların satışı

- 50.10 Motorlu taşıtların satışı
- 50.2 Motorlu taşıtların bakım ve onarımı
- 50.20 Motorlu taşıtların bakım ve onarımı
- 50.3 Motorlu taşıtların parça ve aksesuarlarının toptan ve perakende satışı
- 50.30 Motorlu taşıtların parça ve aksesuarlarının toptan ve perakende satışı
- 50.4 Motosiklet ve ilgili parça ve aksesuarların toptan ve perakende satışı, bakımı ve onarımı
- 50.40 Motosiklet ve ilgili parça ve aksesuarların toptan ve perakende satışı, bakımı ve onarımı
- 50.5 Motorlu taşıt yakıtının perakende satışı
- 50.50 Motorlu taşıt yakıtının perakende satışı

Motorlu taşıtlar ve motosikletler dışında kalan toptan ticaret ve ticaret

51 komisyonculuğu

- 51.1 Bir ücret veya sözleşme esasına dayalı toptan ticaret (komisyonculuk)
- 51.11 Tarımsal hammadde, canlı hayvan, tekstil hammaddesi ve yarı işlenmiş ürünlerin satışı ile ilgili araçlar
- 51.12 Yakıt, maden cevheri, metal ile endüstriyel ve teknik kimyasal maddelerin satışı ile ilgili araçlar
- 51.13 Kereste ve inşaat malzemelerinin satışı ile ilgili araçlar
- 51.14 Makine, sanayi donanımı, deniz ve hava taşıtlarının satışı ile ilgili araçlar
- 51.15 Mobilya, ev eşyası, madeni eşya ve hırdavat satışı ile ilgili araçlar
- 51.16 Dokuma, giyecek, ayakkabı ve deri eşya satışı ile ilgili araçlar
- 51.17 Gıda ürünleri, içecek ve tütün satışı ile ilgili araçlar
- 51.18 Belirli malların satışında uzmanlaşmış, başka yerde sınıflandırılmamış ürün ve ürün grupları ile ilgili aracılık
- 51.19 Komisyoncular; belli bir mala yönelik olmayan, genel aracılık
- 51.2 Tarımsal hammadde, canlı hayvan, gıda; içecek ve tütün toptan ticareti
- 51.21 Tahıl, tohum ve hayvan yemi toptan ticareti
- 51.22 Çiçek ve bitki toptan ticareti
- 51.23 Canlı hayvan toptan ticareti
- 51.24 Ham deri, post ve deri toptan ticareti
- 51.25 İşlenmemiş tütün toptan ticareti
- 51.3 Gıda, içecek ve tütün toptan ticareti
- 51.31 Sebze ve meyve toptan ticareti
- 51.32 Et ve et ürünleri toptan ticareti
- 51.33 Süt ürünleri, yumurta ve yenilebilir yağların toptan ticareti
- 51.34 Alkollü ve alkolsüz içecek toptan ticareti
- 51.35 Tütün ürünleri toptan ticareti
- 51.36 Şeker, çikolata ve şekerleme toptan ticareti
- 51.37 Kahve, çay, kakao ve baharat toptan ticareti
- 51.38 Balık, kabuklular ve yumuşakçalar dahil, diğer gıda maddelerinin toptan ticareti
- 51.39 Çeşitli gıda, içecek ve tütün ürünlerinin toptan ticareti (belli bir konuda uzmanlaşmamış)
- 51.4 Ev eşyalarının ve kişisel eşyaların toptan ticareti
- 51.41 Tekstil ürünleri toptan ticareti
- 51.42 Giyim ve ayakkabı toptan ticareti
- 51.43 Elektrikli ev cihazları ile radyo ve televizyon toptan ticareti
- 51.44 Porselen, cam eşya, duvar kağıdı ve temizlik malzemeleri toptan ticareti
- 51.45 Parfüm ve kozmetik ürünleri toptan ticareti

- 51.46 Eczacılık malzemeleri toptan ticareti
- 51.47 Diğer ev eşyaları ve kişisel eşyaların toptan ticareti
- 51.5 Tarımsal olmayan ara mallar, atık ve hurda toptan ticareti
- 51.51 Katı, sıvı ve gaz yakıtlar ile ilgili ürünlerin toptan ticareti
- 51.52 Maden ve maden cevheri toptan ticareti
- 51.53 Ağaç ürünleri ve inşaat malzemeleri ile sıhhi teçhizat toptan ticareti
- 51.54 Hırdavat, su ve ısıtma teçhizatı toptan ticareti
- 51.55 Kimyasal maddelerin toptan ticareti
- 51.56 Diğer ara malların toptan ticareti
- 51.57 Atık ve hurda toptan ticareti
- 51.8 Makine ve teçhizat toptan ticareti
- 51.81 Takım tezgahları toptan ticareti
- 51.82 Madencilik, inşaat ve inşaat mühendisliği makine toptan ticareti
- 51.83 Tekstil makineleri ile dikiş ve örgü makineleri toptan ticareti
- 51.84 Bilgisayar, bilgisayar çevre birimleri ve yazılımların toptan ticareti
- 51.85 Diğer büro makineleri ve malzemeleri toptan ticareti
- 51.86 Diğer elektronik parça ve donanımların toptan ticareti
- 51.87 Sanayi, ticaret ve denizcilikte kullanılan diğer makinelerin toptan ticareti
- 51.88 Tarımsal makine ve aksesuarları toptan ticareti (traktörler dahil)
- 51.9 Diğer toptan ticaret
- 51.90 Diğer toptan ticaret

Motorlu taşıtlar ve motosikletlerin dışında kalan perakende ticaret; kişisel ve

52 ev eşyalarının tamiri

- 52.1 Belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalardaki perakende ticaret
- 52.11 Belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalarda gıda içecek ve tütün ağırlıklı perakende ticaret
- 52.12 Belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalarda diğer perakende ticaret
- 52.2 Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda gıda, içecek ve tütün perakende ticareti
- 52.21 Taze sebze ve meyve perakende ticareti
- 52.22 Et ve et ürünleri perakende ticareti
- 52.23 Balık, kabuklu ve yumuşakçaların perakende ticareti
- 52.24 Ekmek, kek ve unlu mamuller ile şekerleme perakende ticareti
- 52.25 Alkollü ve alkolsüz içeceklerin perakende ticareti
- 52.26 Tütün ürünleri perakende ticareti
- 52.27 Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalardaki diğer gıda, içecek ve tütün perakende ticareti
- 52.28 Eczacılık ürünleri ve tıbbi aletler ile kozmetik ve tuvalet malzemelerinin perakende ticareti
- 52.3 Belirli bir mala tahsis edilmiş, kullanılmamış mal satan mağazalardaki diğer perakende ticaret
- 52.31 Eczacılık ürünleri perakende ticareti
- 52.32 Tıbbi ve ortopedik aletlerin perakende ticareti
- 52.33 Kozmetik, parfümeri ve tuvalet malzemelerinin perakende ticareti
- 52.4 Belirli bir mala tahsis edilmiş, kullanılmamış mal satan mağazalardaki diğer perakende ticaret
- 52.41 Tekstil ürünleri perakende ticareti
- 52.42 Giyim eşyası perakende ticareti
- 52.43 Ayakkabı ve deri eşya perakende ticareti
- 52.44 Mobilya ve aydınlatma donanımı ile başka yerde sınıflandırılmamış ev eşyaları perakende ticareti
- 52.45 Elektrikli ev cihazları ile radyo ve televizyon perakende ticareti

- 52.46 Hırdavat, boya ve cam perakende ticareti
- 52.47 Kitap, gazete ve dergi ile kırtasiye malzemelerinin perakende ticareti
- 52.48 Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalardaki diğer perakende ticaret
- 52.5 Kullanılmış malların satıldığı mağazalardaki perakende ticaret
- 52.50 Kullanılmış malların satıldığı mağazalardaki perakende ticaret
- 52.6 Mağazalarda yapılmayan perakende ticaret
- 52.61 Posta yoluyla perakende ticaret
- 52.62 Pazarlarda, sergilerde veya seyyar olarak yapılan perakende ticaret
- 52.63 Mağazalarda yapılmayan diğer perakende ticaret
- 52.7 Kişisel ve ev eşyalarının tamiri
- 52.71 Bot, ayakkabı ve diğer deri eşyaların tamiri
- 52.72 Elektrikli ev eşyalarının tamiri
- 52.73 Saat ve mücevher tamiri
- 52.74 Başka yerde sınıflandırılmamış tamirler

55 Oteller ve lokantalar

- 55.1 Oteller ve moteller
- 55.10 Oteller ve moteller
- 55.2 Kamp yerleri ve diğer kısa süreli konaklama yerleri
- 55.21 Gençlik hostelleri ve dağ barınakları
- 55.22 Kamp yerleri (karavan alanları dahil)
- 55.23 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer konaklama yerleri
- 55.3 Lokantalar, pastaneler vb. yerler
- 55.30 Lokantalar, pastaneler vb. yerler
- 55.4 Barlar ve kahvehaneler
- 55.40 Barlar ve kahvehaneler
- 55.5 Kantinler ve dışarıya yemek hizmeti sunan işletmeler (catering)
- 55.51 Kantinler
- 55.52 Dışarıya yemek hizmeti sunan işletmeler (catering)

60 Kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı

- 60.1 Demiryolu taşımacılığı
- 60.10 Demiryolu taşımacılığı
- 60.2 Diğer kara taşımacılığı
- 60.21 Kara taşımacılığı ile yapılan diğer tarifeli yolcu taşımacılığı
- 60.22 Taksi taşımacılığı
- 60.23 Diğer kara taşımacılığı ile yapılan yolcu taşımacılığı
- 60.24 Karayolu yük taşımacılığı
- 60.3 Boru hattı taşımacılığı
- 60.30 Boru hattı taşımacılığı

61 Su yolu taşımacılığı

- 61.1 Deniz ve kıyı taşımacılığı
- 61.10 Deniz ve kıyı taşımacılığı
- 61.2 İç sularda yük ve yolcu taşımacılığı (göl, nehir, liman-içi vb.)
- 61.20 İç sularda yük ve yolcu taşımacılığı (göl, nehir, liman-içi vb.)

62 Havayolu taşımacılığı

- 62.1 Tarifeli havayolu taşımacılığı
- 62.10 Tarifeli havayolu taşımacılığı
- 62.2 Tarifesiz havayolu taşımacılığı
- 62.20 Tarifesiz havayolu taşımacılığı
- 62.3 Uzay taşımacılığı
- 62.30 Uzay taşımacılığı

Destekleyici ve yardımcı ulaştırma faaliyetleri; seyahat acentelerinin

63 faaliyetleri

- 63.1 Yükleme-boşaltma, depolama ve ambarlama hizmetleri
- 63.11 Yükleme-boşaltma hizmetleri
- 63.12 Depolama ve ambarlama hizmetleri
- 63.2 Diğer destekleyici ulaştırma faaliyetleri
- 63.21 Kara taşımacılığını destekleyici diğer faaliyetler
- 63.22 Suyolu taşımacılığını destekleyici diğer faaliyetler
- 63.23 Havayolu taşımacılığını destekleyici diğer faaliyetler
- 63.3 Seyahat acenteleri ve tur işletmelerinin faaliyetleri; başka yerde sınıflandırılmamış, turistlere yardımcı faaliyetler
- 63.30 Seyahat acenteleri ve tur işletmelerinin faaliyetleri; başka yerde sınıflandırılmamış, turistlere yardımcı faaliyetler
- 63.4 Diğer ulaştırma acentelerinin faaliyetleri
- 63.40 Diğer ulaştırma acentelerinin faaliyetleri

64 Posta ve telekomünikasyon

- 64.1 Posta ve kurye faaliyetleri
- 64.11 Ulusal posta faaliyetleri
- 64.12 Ulusal posta faaliyetleri dışındaki kurye faaliyetleri
- 64.2 Telekomünikasyon
- 64.20 Telekomünikasyon

65 Sigorta ve emeklilik fonları hariç, mali aracı kuruluşların faaliyetleri

- 65.1 Parasal aracı kuruluşların faaliyetleri
- 65.11 Merkez bankası faaliyetleri
- 65.12 Diğer parasal aracı kuruluşların faaliyetleri
- 65.2 Diğer mali aracı kuruluşlar
- 65.21 Finansal kiralama (finansal leasing) hizmetleri
- 65.22 Diğer kredi verme faaliyetleri
- 65.23 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer mali aracı kuruluşların faaliyetleri

66 Sigorta ve emeklilik fonları ile ilgili faaliyetler (Zorunlu sosyal güvenlik hariç)

- 66.0 Sigorta ve emeklilik fonları ile ilgili faaliyetler (Zorunlu sosyal güvenlik hariç)
- 66.01 Hayat sigortası
- 66.02 Emeklilik fonları
- 66.03 Hayat sigortası dışındaki sigortalar

67 Mali aracı kuruluşlara yardımcı faaliyetler

- 67.1 Mali aracı kuruluşlara yardımcı faaliyetler (Sigorta ve emeklilik fonları hariç)

- 67.11 Mali piyasaların idaresi (sermaye piyasası)
- 67.12 Menkul kıymetlerle ilgili faaliyetler ve fon yönetimi
- 67.13 Mali aracı kuruluşlara yardımcı diğer faaliyetler
- 67.2 Sigorta ve emeklilik fonlarına yardımcı faaliyetler
- 67.20 Sigorta ve emeklilik fonlarına yardımcı faaliyetler

70 Gayrimenkul faaliyetleri

- 70.1 Kendine ait gayrimenkul ile ilgili faaliyetler
- 70.11 Gayrimenkulün satışının organize edilmesi ve satışı
- 70.12 Kendi adına yapılan gayrimenkul alım-satımı
- 70.2 Kendine ait gayrimenkulün kiraya verilmesi
- 70.20 Kendine ait gayrimenkulün kiraya verilmesi
- 70.3 Bir ücret ya da sözleşme esasına dayanan gayrimenkul faaliyetleri
- 70.31 Emlakçilik
- 70.32 Bir ücret ya da sözleşme esasına dayanan gayrimenkul idaresi

71 Operatörsüz makine ve teçhizat ile kişisel ve ev eşyalarının kiralanması

- 71.1 Otomobil kiralama
- 71.10 Otomobil kiralama
- 71.2 Diğer taşıma araçlarının ve teçhizatının kiralanması
- 71.21 Kara taşımacılığında kullanılan diğer araçların kiralanması
- 71.22 Su taşıtlarının kaptansız kiralanması
- 71.23 Hava taşıtlarının pilotsuz kiralanması
- 71.3 Operatörsüz diğer makine ve teçhizatın kiralanması
- 71.31 Operatörsüz tarımsal makine ve teçhizatın kiralanması
- 71.32 İnşaat ve mühendislikte kullanılan makine ve teçhizatın operatörsüz kiralanması
- 71.33 Büro makine ve teçhizatının kiralanması (bilgisayarlar dahil)
- 71.34 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer makine ve teçhizatın kiralanması
- 71.4 Başka yerde sınıflandırılmamış kişisel ve ev eşyalarının kiralanması
- 71.40 Başka yerde sınıflandırılmamış kişisel ve ev eşyalarının kiralanması

72 Bilgisayar ve ilgili faaliyetler

- 72.1 Bilgisayar donanım danışmanlığı
- 72.10 Bilgisayar donanım danışmanlığı
- 72.2 Bilgisayar yazılım danışmanlığı, program üretimi ve temini
- 72.21 Bilgisayar yazılımı üretim hizmetleri
- 72.22 Diğer bilgisayar yazılım danışmanlığı ve temini hizmetleri
- 72.3 Veri işleme
- 72.30 Veri işleme
- 72.4 Veri tabanı faaliyetleri
- 72.40 Veri tabanı faaliyetleri
- 72.5 Büro, muhasebe ve bilgi işleme makinelerinin bakım ve onarımı
- 72.50 Büro, muhasebe ve bilgi işleme makinelerinin bakım ve onarımı
- 72.6 Bilgisayarla ilgili diğer faaliyetler
- 72.60 Bilgisayarla ilgili diğer faaliyetler

73 Araştırma ve geliştirme hizmetleri

- 73.1 Tabii bilimler ve mühendislikle ilgili araştırma ve deneysel geliştirme faaliyetleri
- 73.10 Tabii bilimler ve mühendislikle ilgili araştırma ve deneysel geliştirme faaliyetleri
- 73.2 Sosyal ve beşeri bilimler ile ilgili araştırma ve deneysel geliştirme faaliyetleri
- 73.20 Sosyal ve beşeri bilimler ile ilgili araştırma ve deneysel geliştirme faaliyetleri

74 Diğer iş faaliyetleri

Hukuk, mali müşavirlik, muhasebe, hesap uzmanlığı ve vergi danışmanlığı, iş ve

- 74.1 yönetim danışmanlığı ile piyasa ve kamuoyu araştırma faaliyetleri; holdingler
- 74.11 Hukuki faaliyetler
- 74.12 Muhasebe, mali müşavirlik ve hesap uzmanlığı hizmetleri; vergi danışmanlığı hizmetleri
- 74.13 Piyasa ve kamuoyu araştırma faaliyetleri
- 74.14 İş ve yönetim danışmanlığı faaliyetleri
- 74.15 Holding şirketlerinin yönetim faaliyetleri
- 74.2 Mimarlık, mühendislik ve ilgili teknik danışmanlık faaliyetleri
- 74.20 Mimarlık, mühendislik ve ilgili teknik danışmanlık faaliyetleri
- 74.3 Teknik test ve analiz faaliyetleri
- 74.30 Teknik test ve analiz faaliyetleri
- 74.4 Reklam hizmetleri
- 74.40 Reklam hizmetleri
- 74.5 İşe girecek kişilerin seçimi ve yerleştirilmesi faaliyetleri
- 74.50 İşe girecek kişilerin seçimi ve yerleştirilmesi faaliyetleri
- 74.6 Soruşturma ve güvenlik faaliyetleri
- 74.60 Soruşturma ve güvenlik faaliyetleri
- 74.7 Bina temizleme faaliyetleri (endüstriyel amaçlı temizlik)
- 74.70 Bina temizleme faaliyetleri (endüstriyel amaçlı temizlik)
- 74.8 Başka yerde sınıflandırılmamış, çeşitli iş faaliyetleri
- 74.81 Fotoğrafçılıkla ilgili faaliyetler
- 74.82 Ambalajlama faaliyetleri
- 74.85 Sekreterlik ve çeviri hizmetleri
- 74.86 Arama merkezi faaliyetleri
- 74.87 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer iş faaliyetleri

75 Kamu yönetimi ve savunma, zorunlu sosyal güvenlik

- 75.1 Devlet yönetimi, toplumun ekonomik ve sosyal politikalarının yönetimi
- 75.11 Genel kamu hizmetleri
 - Sağlık, eğitim, kültür hizmetleri ve diğer sosyal hizmetleri sağlayan kuruluşların
- 75.12 faaliyetlerinin düzenlenmesi (Sosyal güvenlik hariç)
- 75.13 İş etkinliğinin artırılmasına yönelik katkı ve düzenleme faaliyetleri
- 75.14 Devlet için yapılan destekleyici hizmet faaliyetleri
- 75.2 Topluma yönelik hizmetlerin sağlanması
- 75.21 Dışişleri ile ilgili hizmetler
- 75.22 Savunma faaliyetleri
- 75.23 Adalet ve yargı organlarının faaliyetleri
- 75.24 Kamu düzeni ve güvenliği ile ilgili faaliyetler
- 75.25 İtfaiye hizmetleri
- 75.3 Zorunlu sosyal güvenlik faaliyetleri
- 75.30 Zorunlu sosyal güvenlik faaliyetleri

80 Eğitim

- 80.1 İlköğretim hizmetleri
- 80.10 İlköğretim hizmetleri
- 80.2 Ortaöğretim hizmetleri
- 80.21 Genel ortaöğretim hizmetleri
- 80.22 Teknik ve mesleki ortaöğretim hizmetleri
- 80.3 Yükseköğretim hizmetleri
- 80.30 Yükseköğretim hizmetleri
- 80.4 Yetişkinlerin eğitilmesi ve diğer eğitim faaliyetleri
- 80.41 Sürücü kursu faaliyetleri
- 80.42 Yetişkinlerin eğitilmesi ve başka yerde sınıflandırılmamış diğer eğitim faaliyetleri

85 Sağlık işleri ve sosyal hizmetler

- 85.1 İnsan sağlığı ile ilgili hizmetler
- 85.11 Hastane hizmetleri
- 85.12 Tıp ile ilgili uygulama faaliyetleri
- 85.13 Dişçilik ile ilgili uygulama faaliyetleri
- 85.14 İnsan sağlığı ile ilgili diğer hizmetler
- 85.2 Veterinerlik hizmetleri
- 85.20 Veterinerlik hizmetleri
- 85.3 Sosyal hizmetler
- 85.31 Barınacak yer sağlanarak yürütülen sosyal hizmetler
- 85.32 Barınacak yer sağlanmaksızın yürütülen sosyal hizmetler

90 Kanalizasyon ve atıkların toplanması, hıfzısıhha ve benzeri faaliyetler

- 90.0 Kanalizasyon ve atıkların toplanması, hıfzısıhha ve benzeri faaliyetler
- 90.01 Kanalizasyon toplama ve işlemden geçirme ile ilgili faaliyetler
- 90.02 Diğer atıkların toplanması ve bertaraf edilmesine yönelik hizmetler
- 90.03 Hıfzısıhha, sağlığa zararlı olacak durumları iyileştirme ve benzer hizmetler

91 Başka yerde sınıflandırılmamış üye olunan kuruluşların faaliyetleri

- 91.1 İş, işveren ve meslek kuruluşlarının faaliyetleri
- 91.11 İş ve işveren kuruluşlarının faaliyetleri
- 91.12 Meslek kuruluşlarının faaliyetleri
- 91.2 Ücretle çalışanların sendika faaliyetleri
- 91.20 Ücretle çalışanların sendika faaliyetleri
- 91.3 Üye olunan diğer kuruluşların faaliyetleri
- 91.31 Dini kuruluşların faaliyetleri
- 91.32 Siyasi kuruluşların faaliyetleri
- 91.33 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer üye olunan kuruluşların faaliyetleri

92 Eğlence, dinlenme, kültür ve sporla ilgili faaliyetler

- 92.1 Sinema ve video filmleri ile ilgili faaliyetler
- 92.11 Sinema ve video filmi yapımı
- 92.12 Sinema ve video filmi dağıtımı
- 92.13 Sinema filmi gösterimi

- 92.2 Radyo ve televizyon faaliyetleri
- 92.20 Radyo ve televizyon faaliyetleri
- 92.3 Diğer eğlence faaliyetleri
- 92.31 Güzel sanatlar ve edebi sanatların yaratımı ve aktarımı
- 92.32 Sanatsal etkinliklerin yürütülmesi
- 92.33 Fuar ve lunapark faaliyetleri
- 92.34 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer eğlence faaliyetleri
- 92.4 Haber ajansı faaliyetleri
- 92.40 Haber ajansı faaliyetleri
- 92.5 Kütüphanecilik, arşivleme, müzecilik ve diğer kültürel faaliyetler
- 92.51 Kütüphanecilik ve arşivleme faaliyetleri
- 92.52 Tarihi yapı ve alanları koruma ve müzecilik faaliyetleri
- 92.53 Botanik ve hayvanat bahçeleri ile milli parklarla ilgili faaliyetler
- 92.6 Spor faaliyetleri
- 92.61 Spor sahalarının ve stadyumların işletilmesi
- 92.62 Diğer spor faaliyetleri
- 92.7 Diğer eğlence ve dinlenme faaliyetleri
- 92.71 Kumar ve müşterek bahis faaliyetleri
- 92.72 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer eğlence-dinlenme faaliyetleri

93 Diğer hizmet faaliyetleri

- 93.0 Diğer hizmet faaliyetleri
- 93.01 Tekstil ve kürk ürünlerinin yıkanması ve kuru temizleme
- 93.02 Berber, kuaför ve güzellik salonlarının faaliyetleri
- 93.03 Cenaze işleri ile ilgili faaliyetler
- 93.04 Hamam, sauna, masaj salonu vb. yerlerin faaliyetleri
- 93.05 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer hizmet faaliyetleri

95 Ev içi çalışan personelin hane halklarındaki hizmetleri

- 95.0 Ev içi çalışan personelin hane halklarındaki hizmetleri
- 95.00 Ev içi çalışan personelin hane halklarındaki hizmetleri

Hane halkları tarafından kendi kullanımlarına yönelik olarak üretilen ayırım

96 yapılmamış mallar

- Hane halkları tarafından kendi kullanımlarına yönelik olarak üretilen ayırım
- 96.0 yapılmamış mallar
- Hane halkları tarafından kendi kullanımlarına yönelik olarak üretilen ayırım yapılmamış
- 96.00 mallar

Hane halkları tarafından kendi kullanımlarına yönelik olarak üretilen ayırım

97 yapılmamış hizmetler

- Hane halkları tarafından kendi kullanımlarına yönelik olarak üretilen ayırım
- 97.0 yapılmamış hizmetler
- Hane halkları tarafından kendi kullanımlarına yönelik olarak üretilen ayırım yapılmamış
- 97.00 hizmetler

99 Uluslararası örgütler ve temsilcilikleri

99.0 Uluslararası örgütler ve temsilcilikleri
99.00 Uluslararası örgütler ve temsilcilikleri

ISCO-88

Kod	Tanım
0	Silahlı kuvvetler
01	Silahlı kuvvetler
011	Silahlı kuvvetler
0110	Silahlı kuvvetler
1	Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler
11	Kanun yapıcılar ve üst düzey yöneticiler
111	Kanun yapıcılar
1110	Kanun yapıcılar
112	Üst düzey devlet memurları
1120	Üst düzey devlet memurları
113	Köy ihtiyar heyeti ve muhtarlar
1130	Köy ihtiyar heyeti ve muhtarlar
114	Özel amaçlı Organizasyonların üst düzey yöneticileri
1141	Siyasi parti örgütlerinin üst düzey yöneticileri
1142	İşveren ve işçi organizasyonları ile diğer ekonomik amaçlı kuruluşların üst düzey yöneticileri
1143	Hayır kurumları ve diğer özel amaçlı kuruluşların üst düzey yöneticileri
12	Şirket müdürleri
121	Üst düzey şirket yöneticileri
1210	Üst düzey şirket yöneticileri
122	Üretim ve işletme bölümü müdürleri
1221	Tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri sektörlerindeki üretim ve işletme bölümü müdürleri
1222	İmalat sanayi sektöründeki üretim ve işletme bölümü müdürleri
1223	İnşaat sektöründeki üretim ve işletme bölümü müdürleri
1224	Toptan ve perakende ticaret sektörlerindeki üretim ve işletme bölümü müdürleri
1225	Oteller ve lokantalar sektöründeki üretim ve işletme bölümü müdürleri
1226	Ulaştırma, haberleşme ve depolama hizmetleri sektörlerindeki üretim ve işletme bölümü müdürleri
1227	İş hizmetleri sektöründeki üretim ve işletme bölümü müdürleri
1228	Kişisel bakım, temizlik ve ilgili hizmetlerdeki üretim ve işletme bölümü müdürleri
1229	Başka yerde sınıflandırılmamış üretim ve işletme bölümü müdürleri
123	Diğer bölüm müdürleri
1231	İdari ve mali işler bölümü müdürleri
1232	Personel ve endüstriyel ilişkiler bölümü müdürleri
1233	Satışlar ve pazarlama bölümü müdürleri
1234	Reklam ve halkla ilişkiler bölümü müdürleri
1235	Satınalma ve dağıtım bölümü müdürleri
1236	Hesaplama hizmetleri bölümü müdürleri
1237	Araştırma ve geliştirme bölümü müdürleri
1239	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer bölüm müdürleri
13	Küçük işletme sahipleri ve müdürleri

- 131 Küçük işletme sahipleri ve müdürleri
Tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri sektörlerindeki küçük işletme
- 1311 sahipleri ve müdürleri
- 1312 İmalat sanayi sektöründeki küçük işletme sahipleri ve müdürleri
- 1313 İnşaat sektöründeki küçük işletme sahipleri ve müdürleri
- 1314 Toptan ve perakende ticaret sektörlerindeki küçük işletme sahipleri ve müdürleri
- 1315 Oteller ve lokantalar sektöründeki küçük işletme sahipleri ve müdürleri
Ulaştırma, haberleşme ve depolama hizmetleri sektörlerindeki küçük işletme sahipleri
- 1316 ve müdürleri
- 1317 İş hizmetleri sektöründeki küçük işletme sahipleri ve müdürleri
- 1318 Kişisel bakım, temizlik ve ilgili hizmetlerdeki küçük işletme sahipleri ve müdürleri
- 1319 Başka yerde sınıflandırılmamış küçük işletme sahipleri ve müdürleri
- 2 Profesyonel Meslek Mensupları
- 21 Fizik, matematik ve mühendislik bilimleri ile ilgili profesyonel meslek mensupları
- 211 Fizikçiler, kimyacılar ve ilgili profesyonel meslek mensupları
- 2111 Fizikçiler ve astronomlar
- 2112 Meteorologlar
- 2113 Kimyacılar
- 2114 Jeologlar ve jeofizikçiler
- 212 Matematikçiler, istatistikçiler ve ilgili profesyonel meslek mensupları
- 2121 Matematikçiler ve ilgili profesyonel meslek mensupları
- 2122 İstatistikçiler
- 213 Bilgisayarla ilgili profesyonel meslek mensupları
- 2131 Bilgisayar sistem tasarımcıları ve çözümlemecileri
- 2132 Bilgisayar programcıları
- 2139 Başka yerde sınıflandırılmamış bilgisayarla ilgili profesyonel meslek mensupları
- 214 Mimarlar, Mühendisler ve ilgili profesyonel meslek mensupları
- 2141 Mimarlar, şehir ve trafik planlamacıları
- 2142 İnşaat mühendisleri
- 2143 Elektrik mühendisleri
- 2144 Elektronik ve iletişim mühendisleri
- 2145 Makine mühendisleri
- 2146 Kimya mühendisleri
- 2147 Maden mühendisleri, metalürji mühendisleri ve ilgili profesyonel meslek mensupları
- 2148 Haritacılar ve harita mühendisleri
Başka yerde sınıflandırılmamış mimarlar, mühendisler (ziraat mühendisleri, çevre mühendisleri, gıda mühendisleri, genetik mühendisleri vb.) ve ilgili profesyonel
- 2149 meslek mensupları
- 22 Yaşam birimleri ve sağlık ile ilgili profesyonel meslek mensupları
- 221 Yaşam birimleri ve sağlık ile ilgili profesyonel meslek mensupları
- 2211 Biyologlar, botanikçiler, zoologlar ve ilgili profesyonel meslek mensupları
- 2212 Farmakologlar, patoloğlar ve ilgili profesyonel meslek mensupları
- 2213 Agronomistler ve ilgili profesyonel meslek mensupları
- 222 Sağlık ile ilgili profesyonel meslek mensupları (Hemşirelik hariç)
- 2221 Tıp doktorları

- 2222 Diş hekimleri
2223 Veterinerler
2224 Eczacılar
Başka yerde sınıflandırılmamış sağlık ile ilgili profesyonel meslek mensupları
2229 (hemşirelik hariç)
223 Hemşirelik ve ebelik ile ilgili profesyonel meslek mensupları
2230 Hemşirelik ve ebelik ile ilgili profesyonel meslek mensupları
23 Eğitim birimleri ile ilgili profesyonel meslek mensupları
Yüksekokul, üniversite ve daha ileri düzeyde eğitim ile ilgili profesyonel meslek
231 mensupları
Yüksekokul, üniversite ve daha ileri düzeyde eğitim ile ilgili profesyonel meslek
2310 mensupları
232 Ortaöğretim ile ilgili profesyonel meslek mensupları
2320 Ortaöğretim ile ilgili profesyonel meslek mensupları
233 İlköğretim ile ilgili profesyonel meslek mensupları
2331 İlköğretim ile ilgili profesyonel meslek mensupları
2332 İlköğretim öncesi eğitim ile ilgili profesyonel meslek mensupları
234 Özel eğitim ile ilgili profesyonel meslek mensupları
2340 Özel eğitim ile ilgili profesyonel meslek mensupları
235 Eğitim bilimleri ile ilgili diğer profesyonel meslek mensupları
2351 Eğitim programları ve öğretim yöntemleri uzmanları
2352 Okul müfettişleri
Başka yerde sınıflandırılmamış eğitim bilimleri ile ilgili diğer profesyonel meslek
2359 mensupları
24 Diğer profesyonel meslek mensupları
241 İş ile ilgili profesyonel meslek mensupları
2411 Muhasebeciler
2412 Personel ve mesleklerle ilgili profesyonel meslek mensupları
2419 Başka yerde sınıflandırılmamış iş ile ilgili profesyonel meslek mensupları
242 Hukuk ile ilgili profesyonel meslek mensupları
2421 Avukatlar
2422 Hakimler
2429 Başka yerde sınıflandırılmamış hukuk ile ilgili profesyonel meslek mensupları
243 Arşivciler, kütüphaneciler VE İLGİLİ PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI
2431 Arşivciler ve müze müdürleri
2432 Kütüphaneciler ve ilgili profesyonel meslek mensupları
244 Sosyal bilimler ve ilgili profesyonel meslek mensupları
2441 Ekonomistler
2442 Sosyologlar, antropologlar ve ilgili profesyonel meslek mensupları
2443 Filozoflar, tarihçiler ve siyasal bilimciler
2444 Filologlar (Dilbilimciler), çevirmenler ve mütercimler
2445 Psikologlar
2446 Sosyal işler ile ilgili profesyonel meslek mensupları
245 Yazarlar, sanat eseri yapımcıları ve gösteri sanatçıları
2451 Yazarlar, gazete yazarları ve diğer yazarlar

2452 Heykeltıraşlar, ressamalar ve ilgili sanatçılar

2453 Besteciler, müzisyenler ve şarkıcılar

2454 Koreograflar ve dansçılar

2455 Film, sahne vb. aktörleri ve yönetmenleri

246 Din ile ilgili profesyonel meslek mensupları

2460 Din ile ilgili profesyonel meslek mensupları

3 Yardımcı profesyonel meslek mensupları

31 Fizik ve mühendislik bilimleri ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları

311 Fizik ve mühendislik bilimleri teknikleri

3111 Kimya ve fizik bilimleri teknikerleri

3112 İnşaat mühendisliği teknikerleri

3113 Elektrik mühendisliği teknikerleri

3114 Elektronik ve iletişim mühendisliği teknikerleri

3115 Makine mühendisliği teknikerleri

3116 Kimya mühendisliği teknikerleri

3117 Maden ve metalürji teknikerleri

3118 Teknik ressamalar

3119 Başka yerde sınıflandırılmamış fizik ve mühendislik bilimleri teknikerleri

312 Bilgisayar ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları

3121 Bilgisayar asistanları

3122 Bilgisayar donanımı operatörleri

3123 Endüstriyel robot kontrolörleri

313 Optik ve elektronik donanım operatörleri

3131 Fotoğrafçılar, ses ve görüntü kaydeden donanım operatörleri

3132 Yayın ve iletişim donanımı operatörleri

3133 Tıbbi donanım operatörleri

3139 Başka yerde sınıflandırılmamış optik ve elektronik donanım operatörleri

314 Gemi ve havataşıtı kontrolörleri ve teknikerleri

3141 Gemi makinistleri

3142 Güverte görevlileri ve dümenciler

3143 Hava taşıtı pilotları ve ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları

3144 Hava trafik kontrolörleri

3145 Uçuş emniyet teknikerleri

315 Emniyet ve kalite kontrolörleri

3151 Bina ve yangın kontrolörleri

3152 Emniyet, sağlık ve kalite kontrolörleri

32 Yaşam bilimleri ve sağlık ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları

321 Yaşam bilimleri teknikerleri ve ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları

3211 Yaşam bilimleri teknikerleri

3212 Tarım ve orman teknikerleri

3213 Çiftçilik ve ormancılık danışmanları

322 Sağlık ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları (hemşirelik hariç)

3221 Yardımcı sağlık personeli

3222 Hıfız sıhha uzmanları (Çevre sağlığı teknikerleri)

3223 Diyetisyenler ve beslenme uzmanları

- 3224 Optometristler (göz kusurlarını ölçenler) ve gözlükçüler
3225 Diş hekimi yardımcıları
3226 Fizyoterapistler ve ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları
3227 Veterinerlik ile ilgili yardımcı sağlık personeli
3228 Eczacılık ile ilgili yardımcı sağlık personeli
Başka yerde sınıflandırılmamış sağlık ile ilgili yardımcı profesyonel meslek
3229 mensupları (hemşirelik hariç)
323 Hemşirelikve ebelle ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları
3231 Hemşireler (yüksek hemşireler hariç)
3232 Ebeler
324 Geleneksel ilaçlarla ve inançsal telkinlerle tedavi edenler
3241 Geleneksel ilaçlarla tedavi edenler
3242 İnançsal telkinlerle tedavi edenler
33 Eğitim bilimleri ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları
331 İlköğretim ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları
3310 İlköğretim ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları
332 İlköğretim öncesi eğitim ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları
3320 İlköğretim öncesi eğitim ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları
333 Özel eğitim ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları
3330 Özel eğitim ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları
334 Eğitim bilimleri ile ilgili diğer yardımcı profesyonel meslek mensupları
3340 Eğitim bilimleri ile ilgili diğer yardımcı profesyonel meslek mensupları
34 Diğer yardımcı profesyonel meslek mensupları
341 Mali işler ve satış işleriyle ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları
3411 Menkul kıymet alım-satımcıları ve aracıları
3412 Sigorta temsilcileri
3413 Emlakçılar
3414 Seyahat danışmanları ve organizatörleri
3415 Teknik ve ticari satış temsilcileri
3416 Satınalma görevlileri
3417 Değer biçiciler, bilirkişiler ve müzayedeciler
Başka yerde sınıflandırılmamış mali işler ve satış işleri ile ilgili yardımcı profesyonel
3419 meslek mensupları
342 İş hizmetleri aracıları ve ticari aracılar
3421 Ticari aracılar
3422 Gümrükleme ve sevkiyat ile ilgili aracılar
3423 İş ve işçi bulma aracıları
3429 Başka yerde sınıflandırılmamış iş hizmetleri aracıları ve ticari aracılar
343 İdari alanlardaki yardımcı profesyonel meslek mensupları
3431 İdari sekreterler ve ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları
3432 Hukuk ve hukuk ile ilgili işlerdeki yardımcı profesyonel meslek mensupları
3433 Defter tutanlar
3434 İstatistik ve matematik ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları
Başka yerde sınıflandırılmamış idari alanlardaki yardımcı profesyonel meslek
3439 mensupları

- 344 Gümrük, vergi ve ilgili alanlardaki yardımcı profesyonel meslek mensupları
- 3441 Gümrük ve sınır kontrolörleri
- 3442 Vergi memurları
- 3443 Sosyal yardım memurları
- 3444 Ruhsat memurları
- 3449 Başka yerde sınıflandırılmamış gümrük, vergi ve ilgili alanlardaki yardımcı profesyonel meslek mensupları
- 345 olis müfettişleri ve dedektifler
- 3450 Polis müfettişleri ve dedektifler
- 346 Sosyal işler ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları
- 3460 Sosyal işler ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları
- 347 Güzel sanatlar, eğlence ve spor ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları
- 3471 Dekoratörler ve ticari tasarımcılar
- 3472 Radyo ve televizyon spikerleri ile diğer spikerler
- 3473 Gece kulübü müzisyenleri, şarkıcılar, dansçılar vb.
- 3474 Palyaçolar, sihirbazlar, akrobatlar ve ilgili meslek mensupları
- 3475 Atletler, sporcular ve ilgili meslek mensupları
- 348 Din ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları
- 3480 Din ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları
- 4 Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar**
- 41 Büro elemanları
- 411 Sekreterler ve klavye kullanan elemanlar
- 4111 Stenograflar ve daktilograflar
- 4112 Kelime işlemci operatörleri
- 4113 Veri girişi operatörleri
- 4114 Hesap makinesi operatörleri
- 4115 Sekreterler
- 412 Sayısal işlemler yapan büro elemanları
- 4121 Muhasebe kayıtları ve defterleri tutan büro elemanları
- 4122 İstatistik ve mali işler ile ilgili büro elemanları
- 413 Malzeme kayıtları ve taşımacılıkla ilgili büro elemanları
- 4131 Stoklarla ilgili büro elemanları
- 4132 Üretim ile ilgili büro elemanları
- 4133 Taşımacılık ile ilgili büro elemanları
- 414 Kütüphane ve posta ile ilgili büro elemanları
- 4141 Kütüphane ve dosyalama elemanları
- 4142 Postacılar ve tasnifleme elemanları
- 4143 Kodlama ve redaksiyon yapan elemanlar
- 4144 Arzuhalçiler ve benzeri elemanlar
- 419 Diğer büro elemanları
- 4190 Diğer büro elemanları
- 42 Müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar
- 421 Kasiyerler, veznedarlar ve benzer elemanlar
- 4211 Kasiyerler ve bilet satış elemanları
- 4212 Veznedar, sayman vb. elemanlar

- 4213 Bahisçiler ve krupiyeler
- 4214 Borç para verenler
- 4215 Tahsildarlar ve ilgili elemanlar
- 422 Müşteri danışma elemanları
- 4221 Seyahat acenteleri ve ilgili yerlerde çalışan elemanlar
- 4222 Resepsiyonistler ve ilgili danışma elemanları
- 4223 Telefon santralı operatörleri
- 5 Hizmet ve satış elemanlar
- 51 Kişisel hizmetler ve koruma hizmetleri veren elemanlar
- 511 Seyahatlerde hizmet veren elemanlar ve ilgili çalışanlar
- 5111 Seyahatlerde hizmet veren elemanlar
- 5112 Ulaştırma hizmetlerindeki kondüktörler ve kontrol elemanları
- 5113 Seyahat rehberleri
- 512 Ev bakıcıları ve otel, lokanta vb. Yerlerde hizmet veren elemanlar
- 5121 Ev ve benzeri yerlerde hizmet veren elemanlar
- 5122 Aşçılar
- 5123 Garsonlar ve barmenler
- 513 Kişisel bakım ve ilgili hizmetleri veren elemanlar
- 5131 Çocuk bakıcıları
- 5132 Kuruluşların sağlık hizmetlerinde çalışan yardımcı elemanlar
- 5133 Evlerde kişisel bakım yapan elemanlar
- 5139 Başka yerde sınıflandırılmamış kişisel bakım ve ilgili hizmetleri veren elemanlar
- 514 Diğer kişisel hizmetlerde çalışanlar
- 5141 Bayan ve erkek kuaförleri, güzellik uzmanları vb. Çalışanlar
- 5142 Kişisel hizmetkârlar ve yardımcılar
- 5143 Cenaze işleri görevlileri ve ilgili işlerde çalışanlar
- 5149 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer kişisel hizmetlerde çalışanlar
- 515 Astrologlar, falcılar vb. çalışanlar
- 5151 Astrologlar vb. Çalışanlar
- 5152 Falcılar, el falcıları vb. Çalışanlar
- 516 Koruma hizmetlerinde çalışanlar
- 5161 İtfaiyeciler
- 5162 Polis memurları
- 5163 Gardiyanlar
- 5169 Başka yerde sınıflandırılmamış koruma hizmetlerinde çalışanlar
- 52 Modeller, satış elemanları ve tanıtım elemanları
- 521 Mankenler ve modeller
- 5210 Mankenler ve modeller
- 522 Satış elemanları ve tanıtım elemanları
- 5220 Satış elemanları ve tanıtım elemanları
- 523 Büfe, baraka vb. yerlerdeki satıcılar ve pazarcılar
- 5230 Büfe, baraka vb. yerlerdeki satıcılar ve pazarcılar
- 6 Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları
- 61 Pazara yönelik nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları
- 611 Pazara yönelik bahçıvanlar ve bitkisel ürün yetiştiricileri

- 6111 Tarla ürünleri ve sebze yetiştiricileri
- 6112 Ağaç ve çalı ürünleri yetiştiricileri
- 6113 Bahçıvanlar (Kültür bahçecileri ve fidan yetiştiricileri)
- 6114 Karma ürün yetiştiricileri
- 612 Pazara yönelik hayvan yetiştiricileri ve ilgili çalışanlar
- 6121 Süt ve çiftlik hayvanları üreticileri
- 6122 Kumes hayvanları yetiştiricileri
- 6123 Arı ve ipek böceği yetiştiricileri
- 6124 Karma hayvan yetiştiricileri
- 6129 Başka yerde sınıflandırılmamış pazara yönelik hayvan yetiştiricileri ve ilgili çalışanlar
- 613 Pazara yönelik bitki ve hayvan yetiştiricileri
- 6130 Pazara yönelik bitki ve hayvan yetiştiricileri
- 614 Ormancılık ve ilgili çalışanlar
- 6141 Tomrukçular ve ormanlarda çalışan nitelikli elemanlar
- 6142 Odun kömürü imalatçıları ve ilgili çalışanlar
- 615 Su ürünleri çalışanları, avcılar ve tuzakçılar
- 6151 Su ürünleri (kültür) yetiştiricileri
- 6152 İç sular ve kıyılardaki balıkçılık çalışanları
- 6153 Açık deniz balıkçılığı çalışanları
- 6154 Avcılar ve tuzakçılar
- Kendi geçimine yönelik tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri
- 62 çalışanları
- Kendi geçimine yönelik tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri
- 621 çalışanları
- Kendi geçimine yönelik tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri
- 6210 çalışanları
- 7 Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar
- 71 Maden çıkarımı ve inşaatla ilgili işlerde çalışan sanatkarlar
- 711 Madenciler, ateşleyiciler, taş kesiciler ve oymacılar
- 7111 Madenciler ve taşocağı çalışanları
- 7112 Ateşleyiciler ve patlatma işlerinde çalışanlar
- 7113 Taş kırma, kesme ve oyma işlerinde çalışanlar
- 712 Kaba inşaat ile ilgili işlerde çalışan sanatkarlar
- 7121 Geleneksel malzeme kullanan inşaat ustaları
- 7122 Tuğla ve taş duvar örücüler
- 7123 Beton ustaları ve diğer ilgili çalışanlar
- 7124 Marangozlar ve doğramacılar
- 7129 Başka yerde sınıflandırılmamış kaba inşaat ile ilgili işlerde çalışan sanatkarlar
- 713 İnşaatı tamamlayıcı işlerle ilgili işlerde çalışan sanatkarlar
- 7131 Çatı kaplayıcılar
- 7132 Yer ve duvar döşemecileri ve kaplamacıları
- 7133 Sıvacılar
- 7134 Yalıtım işlerinde çalışanlar
- 7135 Camcılar
- 7136 Su ve boru tesisatçıları

- 7137 Bina vb. ile ilgili elektrik tesisatçıları
- 714 Badana, boya ve bina temizleme işleri ile ilgili sanatkarlar
- 7141 Boyacılar (bina ve deniz taşıtları)
- 7142 Oto boyama, koruyucu kaplama ve cilalama işlerinde çalışanlar
- 7143 Bina dış yüzeyi temizleyicileri
- 72 Metal işleme ve makine ile ilgili işlerde çalışan sanatkarlar
Metal dökümcüler, kaynakçılar, metal inşaat malzemesi hazırlayıcıları ve metal levha işlerinde çalışanlar
- 7211 Metal kalıpçılar ve maça hazırlayıcılar
- 7212 Kaynakçılar
- 7213 Metal levha işlerinde çalışanlar
- 7214 Metal inşaat malzemesi hazırlayıcıları ve montajcıları
- 7215 Taşıma ve kaldırma donanımlarını kuranlar ve kablo ekleyiciler
- 7216 Sualtında çalışanlar (dalgiçlar ve balıkadamlar)
- 722 Demirciler, alet yapımçıları ve ilgili mesleklerde çalışanlar
- 7221 Demirciler, dövme ve hadde işlerinde çalışanlar
- 7222 El aleti yapımçıları ve benzer mesleklerde çalışanlar
- 7223 Takım tezgahı kurucuları ve kurucu - kullanıcıları
- 7224 Metal taşlamacılar, parlatıcılar ve alet bileyiciler
- 723 Makine bakım ve onarım işlerinde çalışanlar
- 7231 Motorlu taşıt bakım ve onarım işlerinde çalışanlar
- 7232 Uçak motoru bakım ve onarım işlerinde çalışanlar
- 7233 Tarımsal veya endüstriyel makinelerle ilgili bakım ve onarım işlerinde çalışanlar
- 724 Elektrikli ve elektronik donanım ile ilgili bakım ve onarım işlerinde çalışanlar
- 7241 Elektrikli cihazlar ile ilgili bakım ve onarım işlerinde çalışanlar
- 7242 Elektronik cihaz kurucu ve ayarlayıcıları
- 7243 Elektronik cihazlar ile ilgili bakım ve onarım işlerinde çalışanlar
- 7244 Telgraf ve telefon tesisatçıları ile servis elemanları
- 7245 Elektrik hattı tesisatçıları, onarımcıları ve kablo döşeyiciler
- 73 Hassas işlerde, el sanatları ve basım ile ilgili işlerde çalışanlar
- 731 Metal vb. Malzemelerle hassas işler yapanlar
- 7311 Hassas alet yapımçıları ve tamircileri
- 7312 Müzik aleti yapımçıları ve akortçuları
- 7313 Mücevher ve değerli metal eşya işlerinde çalışanlar
- 732 Çanak ve çömlekçiler, cam eşya yapımçıları ile ilgili işlerde çalışanlar
- 7321 Aşındırıcı çark kalıpçıları ve çanak-çömlek işlerinde çalışanlar
- 7322 Cam eşya yapımçıları, kesicileri, öğütücüleri ve cilalayıcıları
- 7323 Cam oymacıları ve asitle şekil verenler
- 7324 Cam ve seramik boyacıları ve diğer ilgili dekoratif boyacılar
- 733 Ağaç, tekstil, deri vb. Malzemeleri kullanan eliş ustaları
- 7331 Ağaç ve benzer malzemeleri kullanan eliş ustaları
- 7332 Tekstil, deri ve benzer malzemeleri kullanan eliş ustaları
- 734 Basım ile ilgili mesleklerde çalışanlar
- 7341 Mizanpajcılar, dizgiciler ve ilgili mesleklerde çalışanlar
- 7342 Klişeciler ve galvano kaplayıcılar

- 7343 Baskı oymacıları ve dağılayıcıları
- 7344 Fotoğrafçılık ile ilgili işlerde çalışanlar
- 7345 Ciltçilik ve ilgili işlerde çalışanlar
- 7346 Serigrafi, blok ve tekstil baskıcıları
- 74 Diğer sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar
- 741 Gıda işleme ile ilgili mesleklerde çalışanlar
- 7411 Kasaplar, balık satıcıları ve benzeri işlerde çalışanlar
- 7412 Fırıncılar, pastacılar ve şekerleme imalatçıları
- 7413 Süt ürünleri imalatçıları
- 7414 Meyve-sebze ile ilgili konserveciler
- 7415 Gıda ve içecek tadıcılar ve sınıflayıcılar
- 7416 Tütün hazırlayıcılar ve tütün ürünleri imalatçıları
- 742 Ağaç, mobilya ve ilgili işlerde çalışanlar
- 7421 Ağaç işleyiciler
- 7422 Ahşap işlerinde çalışanlar
- 7423 Ağaç işleme makinesi kurucuları ve kurucu - kullanıcıları
- 7424 Sepet ve süpürge imalatçıları
- 743 Tekstil ve giyim eşyası ile ilgili mesleklerde çalışanlar
- 7431 Elyaf hazırlayıcılar
- 7432 Dokumacılar, trikotajcılar ve ilgili işlerde çalışanlar
- 7433 Terziler, elbise yapımcıları ve şapka imalatçıları
- 7434 Kürkçüler ve ilgili işlerde çalışanlar
- 7435 Kumaş, deri vb. kalıp yapımcıları ve kesimcileri
- 7436 Dikişçiler, nakışçılar ve ilgili işlerde çalışanlar
- 7437 Döşemeciler ve ilgili işlerde çalışanlar
- 744 Ham deri, deri ve ayakkabı yapımı ile ilgili işlerde çalışanlar
- 7441 Ham deri işleyiciler, tabakçılar ve postçular
- 7442 Ayakkabı, çanta yapımcıları ve ilgili işlerde çalışanlar
- 8 Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar
- 81 Sabit tesis operatörleri
- 811 Madencilik ve maden işleme tesisi operatörleri
- 8111 Maden tesisi operatörleri
- 8112 Maden cevheri işleme ve taş işleme tesisi operatörleri
- 8113 Kuyu açma makinesi operatörleri (Sondörler)
- 812 Metal işleme tesisi operatörleri
- 8121 Maden cevheri ve metal fırını operatörleri
- 8122 Metal eriticiler, dökümcüler ve haddehane operatörleri
- 8123 Metal ısıtma işlem tesisi operatörleri
- 8124 Metal çekiciler ve presçiler
- 813 Cam, seramik vb. ile ilgili tesis operatörleri
- 8131 Cam ve seramik fırınları ile ilgili tesislerdeki makine operatörleri
- 8139 Başka yerde sınıflandırılmamış cam, seramik vb. ile ilgili tesis operatörleri
- 814 Ağaç işleme ve kağıt imalat tesisi operatörleri
- 8141 Ağaç işleme tesisi operatörleri
- 8142 Kağıt hamuru imalat tesisi operatörleri

- 8143 Kağıt imalat tesisi operatörleri
- 815 Kimyasal madde işleme tesis operatörleri
- 8151 Kimyasal madde kırma, öğütme ve karıştırma makineleri operatörleri
- 8152 Kimyasal madde ısıtma işlem tesisi operatörleri
- 8153 Kimyasal süzme ve ayırma teçhizatı operatörleri
- 8154 Kimyasal damıtma ve tepkime yaptırma operatörleri (petrol ve doğalgaz hariç)
- 8155 Petrol ve doğalgaz rafine tesisi operatörleri
- 8159 Başka yerde sınıflandırılmamış kimyasal madde işleme tesisi operatörleri
- 816 Enerji üretim tesisi ve ilgili tesis operatörleri
- 8161 Enerji üretim tesisi operatörleri
- 8162 Buharlı makine ve buharlı kazan operatörleri
- 8163 Çöp fırını, su arıtma ve ilgili tesis operatörleri
- 817 Otomatik montaj hattı ve endüstriyel robot operatörleri
- 8171 Otomatik montaj hattı operatörleri
- 8172 Endüstriyel robot operatörleri
- 82 Makine operatörleri ve montajcılar
- 821 Metal ve mineral ürünleri makine operatörleri
- 8211 Takım tezgahı operatörleri
- 8212 Çimento ve diğer mineral ürünler ile ilgili makine operatörleri
- 822 Kimyasal ürünleri ile ilgili makine operatörleri
- 8221 Eczacılık ve tuvalet malzemeleri ile ilgili makine operatörleri
- 8222 Cephane ve patlayıcı maddeler ile ilgili makine operatörleri
- 8223 Metal kaplama ile ilgili makine operatörleri
- 8224 Fotoğrafçılık ürünleri ile ilgili makine operatörleri
- 8229 Başka yerde sınıflandırılmamış kimyasal ürünler ile ilgili makine operatörleri
- 823 Kauçuk ve plastik ürünleri makine operatörleri
- 8231 Kauçuk ürünleri makine operatörleri
- 8232 Plastik ürünleri makine operatörleri
- 824 Ağaç ürünleri makine operatörleri
- 8240 Ağaç ürünleri makine operatörleri
- 825 Baskı, ciltleme ve kağıt ürünleri ile ilgili makine operatörleri
- 8251 Baskı makinesi operatörleri
- 8252 Ciltleme makinesi operatörleri
- 8253 Kağıt ürünleri makinesi operatörleri
- 826 Tekstil, kürk ve deri ürünleri ile ilgili makine operatörleri
- 8261 Elyaf hazırlama, bükme ve sarma makineleri operatörleri
- 8262 Dokuma ve örme makineleri operatörleri
- 8263 Dikiş makinesi operatörleri
- 8264 Ağartma, boyama ve temizleme makineleri operatörleri
- 8265 Kürk ve deri hazırlama makineleri operatörleri
- 8266 Ayakkabı yapımı ile ilgili makine operatörleri
- 8269 Başka yerde sınıflandırılmamış tekstil, kürk ve deri ürünleri ile ilgili makine operatörleri
- 827 Gıda ile ilgili ürünlerin makine operatörleri
- 8271 Et ve balık işleme ile ilgili makine operatörleri

- 8272 Süt ürünleri ile ilgili makine operatörleri
- 8273 Hububat ve baharat öğütme ile ilgili makine operatörleri
- 8274 Fırıncılık mamulleri, tahıl ve çikolata ürünleri ile ilgili makine operatörleri
- 8275 Meyve, sebze ve sert kabuklu meyveleri işleme ile ilgili makine operatörleri
- 8276 Şeker üretimi ile ilgili makine operatörleri
- 8277 Çay, kahve ve kakao işleme ile ilgili makine operatörleri
- 8278 Bira, şarap ve diğer içeceklerle ilgili makine operatörleri
- 8279 Tütün işleme ile ilgili makine operatörleri
- 828 Montajcılar
- 8281 Mekanik makine montajcıları
- 8282 Elektrikli teçhizat montajcıları
- 8283 Elektronik teçhizat montajcıları
- 8284 Metal, kauçuk ve plastik ürünleri montajcıları
- 8285 Ağaç ve ilgili ürünlerin montajcıları
- 8286 Mukavva, tekstil ve ilgili ürünlerin montajcıları
- 829 Diğer makine operatörleri ve montajcıları
- 8290 Diğer makine operatörleri ve montajcıları
- 83 Sürücüler ve hareketli makinelerin operatörleri
- 831 Lokomotif sürücüler ve ilgili çalışanları
- 8311 Lokomotif sürücüler
- 8312 Demiryolu frencileri, sinyalizasyon işçileri ve makasçılar
- 832 Motorlu taşıt sürücüler
- 8321 Motosiklet sürücüler
- 8322 Taksi, araba ve karavan sürücüler
- 8323 Otobüs ve tramvay sürücüler
- 8324 Kamyon, çekici ve tır sürücüler
- 833 Tarımsal amaçlı hareketli makineler ile diğer hareketli makinelerin operatörleri
- 8331 Motorize tarım ve ormancılık makinelerinin operatörleri
- 8332 Hafriyat makineleri ve benzer makinelerin operatörleri
- 8333 Vinç, yük asansörü ve ilgili tesis operatörleri
- 8334 Forklift vb. yükleme-boşaltma yapan araçların operatörleri
- 834 Gemi güverte tayfaları ve ilgili çalışanlar
- 8340 Gemi güverte tayfaları ve ilgili çalışanlar
- 9 Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar
- 91 Satış ve hizmetler ile ilgili nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar
- 911 Sokak satıcıları ve ilgili işlerde çalışanlar
- 9111 Sokak satıcıları (gıda)
- 9112 Sokak satıcıları (gıda dışı)
- 9113 Kapı-kapı dolaşarak veya telefonla çalışan satış elemanları
- Ayakkabı boyama ve diğer sokak hizmetleri ile ilgili nitelik gerektirmeyen işlerde
- 912 çalışanlar
- Ayakkabı boyama ve diğer sokak hizmetleri ile ilgili nitelik gerektirmeyen işlerde
- 9120 çalışanlar
- 913 Evlerde çalışan yardımcılar, temizlikçiler vb. Elemanlar
- 9131 Evlerde çalışan yardımcılar, temizlikçiler vb. Elemanlar

- 9132 Büro, otel ve diğer işyerlerinde çalışan temizlikçiler vb. elemanlar
- 9133 Çamaşırcılar ve ütücüler
- 914 Bina temizlik ve bakım sorumluları ile taşıt, pencere vb. Temizleyicileri
- 9141 Bina temizlik ve bakım sorumluları
- 9142 Taşıt, pencere vb. Temizleyicileri
- 915 Kurye, hamal, kapıcı ve benzeri işlerde çalışanlar
- 9151 Kuryeler, paket ve bagaj hamalları ve dağıtıcıları
- 9152 Kapıcılar, bekçiler ve benzeri işlerde çalışanlar
- Otomatik satış yapan makinelerden para toplayanlar, sayaç okuyucular vb. işlerde
- 9153 çalışanlar
- 916 Çöpçüler ve temizlik işlerinde çalışanlar
- 9161 Çöpçüler
- 9162 Temizlik işçileri (çöpçüler ve benzeri işçiler)
- Tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri sektörlerindeki nitelik
- 92 gerektirmeyen işlerde çalışanlar
- Tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri sektörlerindeki nitelik
- 921 gerektirmeyen işlerde çalışanlar
- 9211 Çiftlik işlerindeki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar
- 9212 Orman işlerindeki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar
- Su ürünleri, avcılık ve tuzakla avlama işlerindeki nitelik gerektirmeyen işlerde
- 9213 çalışanlar
- Madencilik, inşaat, imalat ve ulaştırma sektörlerindeki nitelik gerektirmeyen işlerde
- 93 çalışanlar
- Madencilik, inşaat, imalat ve ulaştırma sektörlerindeki nitelik gerektirmeyen işlerde
- 931 çalışanlar
- 9311 Madencilik ve taşocakçılığı sektöründeki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar
- İnşaat ve inşaat bakım işlerindeki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar: Yol, baraj
- 9312 vb. Yapılar
- 9313 Bina inşaatındaki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar
- 932 İmalat sektöründeki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar
- 9321 Montaj işlerindeki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar
- 9322 Elle paketleme ve diğer imalat işlerinde çalışanlar
- 933 Taşıma ve yükleme-boşaltma işlerindeki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar
- 9331 El veya pedal ile sürülen taşıtların sürücüleri
- 9332 Hayvanlar tarafından çekilen taşıtların ve makinelerin sürücüleri
- 9333 Yükleme-boşaltma işlerindeki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar

FFOET 99, Eğitim ve Öğretim Alanları Sınıflaması

Kod	Tanım
0	Genel Programlar
01	Temel/geniş, genel programlar

010	Temel/geniş, genel programlar
08	Okuryazarlık ve rakamsal beceriler
080	Okuryazarlık ve rakamsal beceriler
09	Kişisel beceriler
090	Kişisel beceriler
1	Eğitim
14	Öğretmen eğitimi ve eğitim bilimleri
	Öğretmen eğitimi ve eğitim bilimleri (geniş
140	programlar)
142	Eğitim bilimleri
143	Okul öncesi öğretmenlerinin eğitimi
144	Temel seviyelerdeki öğretmenlerin eğitimi
	Genel konularda uzmanlığı olan öğretmenlerin
145	eğitimi
146	Mesleki konuların öğretmenlerinin eğitimi
2	Beşeri bilimler ve Sanat
21	Sanat
210	Sanat (geniş programlar)
211	Güzel sanatlar
212	Müzik ve sahne sanatları
213	İşitsel-görsel teknikler ve medya yapımı
214	Tasarım
215	El sanatları
22	Beşeri bilimler
220	Beşeri bilimler (geniş programlar)
221	Din
222	Yabancı diller
223	Anadil
225	Tarih ve arkeoloji
226	Felsefe ve etik
3	Sosyal bilimler, İş ve Hukuk
31	Sosyal bilimler ve davranış bilimleri
	Sosyal bilimler ve davranış bilimleri (geniş
310	programlar)
311	Psikoloji
312	Sosyoloji ve kültürel çalışmalar
313	Siyaset bilimi ve yurttaşlık
314	Ekonomi
32	Gazetecilik ve enformasyon
321	Gazetecilik ve habercilik
322	Kütüphane, enformasyon, arşiv
34	İş ve yönetim
340	İş ve yönetim (geniş programlar)
341	Toptan ve perakende satışlar
342	Pazarlama ve reklamcılık

343	Finans, bankacılık, sigortacılık
344	Muhasebe ve vergilendirme
345	Yönetim ve idare
346	Sekreteryaya ve büro işleri
347	Çalışma hayatı
38	Hukuk
380	Hukuk
4	Fen bilimleri, Matematik, Bilgisayar
42	Yaşam bilimleri
421	Biyoloji ve biyokimya
422	Çevre bilimi
44	Fizik bilimleri
440	Fizik bilimleri (geniş programlar)
441	Fizik
442	Kimya
443	Yer bilimleri
46	Matematik ve istatistik
461	Matematik
462	İstatistik
48	Bilgisayar
481	Bilgisayar bilimleri
482	Bilgisayar kullanımı
5	Mühendislik, İmalat ve inşaat
52	Mühendislik ve mühendislik işleri
520	Mühendislik ve mühendislik işleri (geniş programlar)
521	Mekanik ve metal işleri
522	Elektirik ve enerji
523	Elektronik ve otomasyon
524	Kimyasal süreçler
525	Motorlu taşıtlar, gemiler ve uçaklar
54	İmalat ve İşleme
540	İmalat ve işleme (geniş programlar)
541	Gıda işleme
542	Tekstil, giyim, ayakkabı, deri
543	Materyaller (ağaç, kağıt, plastik, cam)
544	Madencilik ve maden çıkarılması
58	Mimarlık ve inşaat
581	Mimarlık ve şehir planlama
582	İnşaat ve inşaat mühendisliği
6	Tarım ve Veterinerlik
62	Tarım, ormancılık ve balıkçılık
620	Tarım, ormancılık ve balıkçılık (geniş programlar)
621	Bitkisel üretim ve hayvan yetiştiriciliği

622	Bahçecilik
623	Ormancılık
624	Balıkçılık
64	Veterinerlik
640	Veterinerlik
7	Sağlık ve Refah
72	Sağlık
720	Sağlık (geniş programlar)
721	Tıp
723	Hemşirelik ve hasta bakımı
724	Dişçilik alışmaları
725	Tıbbi teşhis ve tedavi teknolojisi
726	Terapi ve rehabilitasyon
727	Eczacılık
76	Sosyal hizmetler
761	ocuk bakımı ve gençlere yönelik hizmetleri
762	Sosyal hizmetler ve danışmanlık
8	Hizmetler
81	Kişisel hizmetler
810	Kişisel hizmetler (geniş programlar)
811	Otel, lokanta ve catering hizmetleri
812	Seyhat , turizm ve boş zaman faaliyetleri
813	Sporlar
814	Ev hizmetleri
815	Sa bakımı ve güzellik hizmetleri
84	Ulaştırma hizmetleri
840	Ulaşım hizmetleri
85	evre koruma
850	evre koruma (geniş programlar)
851	evre koruma teknolojisi
852	Doğal evre ve yaban hayatı
853	Toplum sağlığını koruyucu hizmetler
86	Güvenlik hizmetleri
860	Güvenlik hizmetleri (geniş programlar)
861	Can ve mal güvenliği
862	İş sağlığı ve güvenliği
863	Silahlı kuvvetler ve savunma