

**SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRÜNDE İŞGÜCÜ DEVİR  
ORANLARININ YÜKSEK OLMASININ NEDENLERİ VE  
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: DENİZLİ ÖRNEĞİ**

**Pamukkale Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yüksek Lisans Tezi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı**

---

**Hacer Vildan YAVUZ**

**Danışman: Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ**

**Ağustos 2016  
DENİZLİ**

## YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı öğrencisi Hacer Vildan YAVUZ tarafından Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ yönetiminde hazırlanan "**Sanayi ve Hizmet Sektöründe İşgücü Devir Oranlarının Yüksek Olmasının Nedenleri ve Çözüm Önerileri: Denizli Örneği**" başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 04.08.2016 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. H. Eray Karas

Jüri Başkanı

Prof. Dr. Oğuz Karadeniz

Jüri-Danışman

Doç. Dr. Hasan Fırat Temiz

Jüri Üyesi

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 18/08/2016 tarih ve 16/11 sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. M. Ensar YEŞİLYURT  
Müdür

## BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.



Hacer Vildan YAVUZ

## ÖNSÖZ

*"We can easily forgive a child who is afraid of the dark; the real tragedy of life is when men are afraid of the light." – Plato*

Bu çalışmanın alan araştırması Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nde gerçekleştirilmiştir. Desteklerinden dolayı Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Sayın Ferudun Giresun'a, Şube Müdürü Sayın Mustafa Işık'a ve İş ve Meslek Danışmanı Sayın Serdar Kul'a çok teşekkür ederim. İş yoğunluklarına rağmen benimle görüşmeyi kabul eden iş ve meslek danışmanlarına; sabırla sorularımı cevaplayan iş değiştiren katılımcılara sağladıkları katkılar için çok teşekkür ederim.

Denizli'de ve Pamukkale Üniversitesi'nde geçirmiş olduğum süre boyunca gösterdiği desteğe ve anlayışına minnettar olduğum; paylaştığı fikirleri ile ufukumuzu açan ve bizlere huzurlu bir çalışma ortamı sağlayan değerli hocam Prof. Dr. Oğuz Karadeniz'e ve şahsında bölümümüzün kıymetli öğretim üyelerinin her birine çok teşekkür ederim. Sizleri tanımış olmaktan ve sizlerle iş arkadaşı olma ayrıcalığına sahip olmaktan ötürü büyük bir mutluluk duyuyorum.

Destekleri ve teşvikleri ile çalışmalarına devam etmemi sağlayan; dünyayı daha iyi bir yer yaptıklarına inandığım, hayatı güzel ve anlamlı kılan çok kıymetli dostlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Bana mesafelerin hiçbir önemi olmadığını ve hayatta çok az şeyin gerçekten değerli olduğunu gösterdiğiniz için sizlere minnettarım. Sevginiz, desteğiniz, şarkılarınız ve anlayışınız için çok teşekkür ederim.

Tezimi, emeklerinin karşılığını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim çok değerli anneme ve babama ve ablaları olmaktan her zaman gurur duyduğum sevgili kardeşlerime ithaf ediyorum. İyi ki varsınız.

## ÖZET

### SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRÜNDE İŞGÜCÜ DEVİR ORANLARININ YÜKSEK OLMASININ NEDENLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: DENİZLİ ÖRNEĞİ

YAVUZ, Hacer Vildan

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Oğuz Karadeniz

Ağustos 2016, 82 Sayfa

İşletmelerde işgücü devri birçok nedenden kaynaklanmakla birlikte ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye, sektörden sektöre farklılıklar göstermektedir. Bu çalışmanın amacı sanayi ve hizmet sektöründeki işgücü devrinin nedenlerini Denizli ili kapsamında incelemektir. Çalışma çerçevesinde iş değiştiren 32 kişi ile ve iş ve meslek danışmanı 18 kişi ile derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre işgücü devrinin yüksek olmasının nedenlerinden biri ücret düzeyinin düşük olmasıdır. Çalışanlar en küçük ücret artışlarına dahi duyarlıdır ve bu sebeple başka işletmelere veya başka işlere geçmektedirler. Ortalama çalışma saatlerinin uzun oluşu işi bırakmada veya işi değiştirmede bir başka etkidir. Günlük çalışma süreleri 10-12 saat; haftalık çalışma süreleri 60-65 saattir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu, çalışma ortamları tozlu, gürültülü, nemli ve tehlikeli olan tekstil ve mermer işletmelerinde çalışmıştır. Hem söz konusu çalışma ortamı hem de yapılan işin yorucu oluşu nedeniyle işlerini bırakmışlardır. Katılımcıların eğitim düzeyi düşüktür; erken yaşta çalışma hayatına başlamış ve farklı alanlardan birçok iş yapmışlardır. Bu sebeple birçoğunun belirli bir mesleği yoktur. 30 yaş ve üzeri olanlar fazla sayıda iş değiştirmiştir. Vasıflı olan katılımcılar daha yüksek ücretler teklif eden işletmelere geçmek için bir önceki işlerini bırakmışlardır.

**Anahtar Kelimeler:** İşgücü Devir Oranı, İşgücü Devri, Sanayi Sektörü, Hizmet Sektörü, Denizli

## ABSTRACT

### REASONS OF HIGH LABOUR TURNOVER IN INDUSTRY AND SERVICE SECTORS, AND SOLUTION OFFERS: THE CASE OF DENIZLI

YAVUZ, Hacer Vildan

Master Thesis

Labour Economics and Industrial Relations Department

Adviser of Thesis: Prof. Dr. Oğuz Karadeniz

August 2016, 82 Pages

**In enterprises, labour turnover differentiates from country to country, region to region, and sector to sector in addition to originating from many reasons. In this study, the reasons of high labour turnover in industry and service sectors are investigated within the scope of Denizli. In this framework, in-depth interviews were carried out with 32 people who changed their job and 18 people who work as job and career consultant. Results suggest that one of the reasons of high labour turnover is the low salary. Employees are susceptible to even the smallest salary increase and hence they change their job or their workplace. High average work hour is another factor that affects employees decision for job and workplaces. Daily works hour is 10 to 12 hours; weekly works hour is 60 to 65 hours. Most of the employees work in textile and marble industry which have dusty, noisy, humid, and dangerous work environment. Employees quit their job due to both in questioning work environment and grinding work in their work places. Participants have low education level; have started working in early ages and have worked in different jobs. Therefore, many of them do not have a specific profession. For those who are 30 years old or elder have worked in many different jobs. Qualified employees have quitted their jobs when they were offered a higher salary in a different workplace.**

**Keywords:** Turnover, Labour Turnover, Industry Sector, Service Sector, Denizli

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vii
TABLolar DİZİNİ .....	viii
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ .....	ix
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞGÜCÜ DEVRİ KAVRAMI VE İŞGÜCÜ DEVRİNİN NEDENLERİ

1.1. İşgücü ve İşgücü Piyasası Kavramları .....	3
1.2. İşgücü Çerçevesi .....	4
1.3. İşgücü Devrinin Çerçevesi ve Kapsamı .....	5
1.4. İşgücü Devrinin Nedenleri .....	6
1.4.1. Bireysel Nedenler .....	6
1.4.1.1. Yaş .....	6
1.4.1.2. Cinsiyet .....	8
1.4.1.3. Medeni Durum .....	8
1.4.1.4. Eğitim Düzeyi .....	9
1.4.2. Çalışma Koşulları .....	9
1.4.2.1. Ücret.....	10
1.4.2.2. Terfi ve Kariyer İmkânları .....	10
1.4.2.3. Arkadaşlık İlişkileri .....	11
1.4.2.4. İş Tatmini .....	11
1.4.3. İşletmeden Kaynaklanan Nedenler .....	12
1.5. İşgücü Devrinin Hesaplanması ve Maliyeti .....	13

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ YAPISI VE İŞGÜCÜ DEVİR ORANI

2.1. İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri.....	15
2.1.1. İşgücüne Katılma Oranının Düşük Olması .....	15
2.1.2. İşgücünün Eğitim Düzeyinin Düşük Olması .....	17
2.1.3. Tarım Sektörünün Çözülmesi ve Hizmetler Sektörünün Genişlemesi.....	18
2.1.4. İstihdam Oranının ve Kadın İstihdam Oranının Düşük Olması .....	19
2.1.5. Yapısal İşsizlik (Sürekli Açık İşsizlik).....	20
2.1.6. Genç İşsizlik Oranının Yüksek Olması .....	22
2.2. İşgücü Piyasasının Temel Sorun Alanları .....	24
2.2.1. İşgücü Maliyetlerinin Yüksek Olması.....	24
2.2.2. Çalışma Sürelerinin Uzun Olması .....	24
2.2.3. Kayıt Dışı İstihdamın Yüksek Olması.....	25
2.2.4. Ücret Oranlarının Düşük Olması.....	25
2.2.5. İşgücünün Nitelik Düzeyinin Düşük Olması.....	26
2.2.6. Devir Oranı ve Kıdemin Çeşitlilik Gösteren Yapısı .....	26
2.2.7. Esnek Çalışma ve Güvencesizliğin Yaygınlaşması.....	31
2.2.8. İş Kazası Oranlarının Yüksekliği .....	32
2.3. TÜİK Hanehalkı Verilerine Göre Son İşten Ayrılma Nedenleri .....	32

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### DENİZLİ İLİNDE SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRÜNDE İŞGÜCÜ DEVRİNİN NEDENLERİ: İŞKUR'DA BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. TR32 Bölgesinde ve Denizli İlinde İşgücü Piyasasının Genel Görünümü .....	34
3.2. TR32 Bölgesinde Sektörlere ve İşletme Büyüklüğüne Göre Kıdem .....	36
3.3. TR32 Bölgesine Göre Son İşten Ayrılma Nedenleri.....	38
3.4. Araştırmanın Amacı ve Alanı .....	39
3.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları .....	39
3.6. Araştırmanın Yöntemi ve Verilerin Analizi.....	40
3.7. Araştırma Bulguları.....	41
3.7.1. İşsizlere Yönelik Bulgular .....	41
3.7.1.1. Demografik Özellikler .....	41
3.7.1.2. Çalışma Saatleri .....	42
3.7.1.3. Ücret Düzeyi .....	44



3.7.1.4. İş Değiştirme Nedenleri .....	45
3.7.1.5. İş Değiştirme Sıklıkları .....	49
3.7.2. İş ve Meslek Danışmanlarına Yönelik Bulgular .....	50
3.7.2.1. Denizli İşgücü Piyasasının Çalışma Koşullarına İlişkin Görüşleri.....	50
3.7.2.2. Denizli İlinde İş Değiştirme Nedenleri ve Sıklığına İlişkin Görüşleri .....	52
SONUÇ VE ÖNERİLER .....	59
KAYNAKLAR .....	65
EKLER.....	72
EK 1: İŞSİZLER İÇİN GÖRÜŞME FORMU .....	73
EK 2: İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARI İÇİN GÖRÜŞME FORMU .....	79
EK 3: İŞ DEĒİŐTİREN KATILIMCILARIN TABLOSU.....	81
ÖZGEÇMİŞ .....	82

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Sivil Nüfusun Dağılımı.....	5
Şekil 2: Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranları (%), 2000-2015.....	16
Şekil 3: Eğitim Düzeyine Göre İşgücü Durumu, 15+ yaş, (bin kişi).....	18
Şekil 4: İstihdamın Sektörel Dağılımı (%).....	19
Şekil 5: Türkiye’de İstihdam Oranları (%), 2004-2015.....	20
Şekil 6: İşsizlik Oranları, Türkiye (%), 2004-2015.....	21
Şekil 7: Genç İşsizlik Oranları, Türkiye (%), 2004-2015.....	23
Şekil 8: İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	34
Şekil 9: İhracat Yapan İşletmelerin Sektörel ve Çalışan Olarak Dağılımı.....	35

## TABLULAR DİZİNİ

Tablo 1: Türkiye’de Mevcut Kıdem (Yıl).....	27
Tablo 2: Yaş Gruplarına Göre Mevcut Kıdem (Yıl), Türkiye .....	27
Tablo 3: Bitirilen Eğitim Düzeyine Göre Mevcut Kıdem (Yıl), Türkiye .....	28
Tablo 4: Medeni Duruma Göre Mevcut Kıdem (Yıl), Türkiye .....	28
Tablo 5: İşletme Büyüklüğüne Göre Mevcut Kıdem (Yıl), Türkiye .....	29
Tablo 6: Sektörlere Göre Mevcut Kıdem (Yıl), Türkiye .....	30
Tablo 7: Son İşten Ayrılma Nedenleri, Türkiye.....	33
Tablo 8: TR32 Bölgesinde Sektörlere Göre Mevcut Kıdem (Yıl).....	37
Tablo 9: İşletme Büyüklüğüne Göre Mevcut Kıdem (Yıl) .....	37
Tablo 10: TR32 Bölgesinde Son İşten Ayrılma Sebepleri (%).....	38
Tablo 11: Katılımcıların Eğitim Düzeyi .....	42
Tablo 12: Katılımcıların Değiştirdiği İş Sayısı .....	49
Tablo 13: Katılımcıların Son İşlerinde Çalışma Süreleri .....	49
Tablo 14: İş Değiştiren Katılımcıların Demografik Bilgileri ve Çalışma Süreleri .....	81

## SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EUROSTAT	Statistical Office of The European Union – Avrupa Birliği İstatistik Ofisi
İMD	İş ve Meslek Danışmanı
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KPSS	Kamu Personeli Seçme Sınavı
NACE	Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne - Statistical Classification of Economic Activities in The European Community – Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development – Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

## GİRİŞ

İşgücü devri 20. yüzyılın başlarında fark edilmiş ve ilerleyen zaman içinde araştırmacılar tarafından tanımlanmaya başlanmış bir kavramdır. İşgücü devri ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmış ve işgücü devrinin hem işletmeler hem de bireyler açısından etkileri belirlenmeye, nedenleri irdelenmeye çalışılmıştır. Gönüllü olarak işini bırakan bireylerin gerekçeleri tespit edilmeye ve anlaşılmaya çalışılırken, bir yandan da işgücü devrinin, işletmelere olan maliyetleri hesaplanmaya başlamıştır. Yıllar içerisinde; yapılan araştırmalarla işgücü devrinin nedenlerine ilişkin bazı ortak bulgular elde edilse de, işgücü devrinin nedenini/nedenlerini standardize etmek mümkün olamamıştır. Sektörler, ülkeler, bölgeler olarak farklı sonuçlar sergilediği; demografik unsurlardan, işgücü piyasasının yapısından bağımsız olarak ele alınamayacağı anlaşılmıştır.

İşgücü devrinin bağımlı değişken olduğu birçok çalışma; konaklama işletmelerinde çalışanlar, hemşireler, perakende işçileri ve tekstil işçileri ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmalardan elde edilen bulgular işletmelerde işgücü devrinin birçok nedenden kaynaklanabildiğini ortaya koymuştur. Düşük ücret düzeyi, olumsuz çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, evlenme, eğitim düzeyi, yaş, çocuk sahibi olma, yer değiştirme, sigorta priminin ödenmemesi, sağlık sorunları, mobbing (yıldıрма), taciz, iş arkadaşlarıyla veya işverenle anlaşamama, kariyer yapma veya terfi imkânının bulunmaması, iş yerine ulaşmada yaşanan güçlükler, kadın işçilerin çocuklarının veya ebeveynlerinin bakım sorumluluğunu üstlenmeleri, işten duyulan tatminsizlik, başka iş fırsatlarının varlığı, işten çıkarılma, vardiyalı çalışma, çalışma ortamından duyulan rahatsızlık, iş yükünün fazla olması, askerlik, işin ağır ve tehlikeli olması elde edilen bulgulardan bazılarıdır.

Türkiye işgücü piyasası kendine özgü bir takım özellikleri ile diğer ülkelerin işgücü piyasalarından ayrılmaktadır. Örneğin; nüfus yapısı, eğitim düzeyi, istihdamın sektörel dağılımı, istihdam oranı, işgücüne katılma oranı üyesi olduğu OECD ülkelerine göre oldukça farklıdır. Ayrıca işgücü piyasasına girme ve işgücü piyasasında kalma, piyasa koşulları kadar toplumsal normlara; geleneklere, aile yapısına ve toplumsal cinsiyete yüklenen rollere bağlıdır. Dolayısıyla bireylerin istihdamda kalma kararı pek çok değişkenden etkilenmektedir.

Türkiye işgücü piyasasında istihdamda tarım sektörünün göreceli ağırlığı halen devam etmektedir. Avrupa Birliği ülkeleri ve Amerika Birleşik Devletleri'ne göre oldukça yüksektir. Kırdan kente göç her yıl artmaktadır ve bunun bir sonucu olarak

kırdan gelen işgücü kentte hizmetler ve sanayi sektörüne kaymaktadır. Niteliği olmayan emeğin sektörel olarak kayması bir yandan kayıt dışılığı artırmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranları ve istihdam oranları oldukça düşüktür. Kadınların büyük bir kısmı ücretsiz aile işçisidir ve evlilik, doğum, çocuk bakım sorumluluğu, ev işleri gibi nedenlerle işgücü piyasasından uzak kalmaktadırlar.

İşgücünün eğitim düzeyi düşüktür ve nitelik gerektirmeyen işlerde düşük ücretle çalışmaktadırlar. Çalışma saatlerinin uzun; fazla mesainin yaygın olduğu işgücü piyasasında, bireyler sık olarak iş değiştirmektedirler. Eğitimli olmak işgücüne katılma oranlarını artırmakla birlikte, eğitimli genç işsizliği yüksektir.

Tez üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; işgücü, işgücü piyasası ve işgücü çerçevesi kavramları ile başlamaktadır ve devamında işgücü devir oranı kavramı, işgücü devrinin nedenleri, hesaplanması ve maliyeti anlatılmaktadır. İşgücü devrinin nedenleri, bireysel nedenler, çalışma koşulları ve işletme ile ilgili nedenler olarak ayrı ayrı ele alınmıştır.

İkinci bölümde Türkiye işgücü piyasasının yapısı işgücü devir oranı ile birlikte ele alınmıştır. İşgücü piyasasının yapısal özellikleri ile başlayan bölümde işgücü piyasasına ilişkin göstergeler üzerinde durulmuştur. Ardından işgücü piyasasının temel sorun alanları aktarılmış bununla birlikte devir oranını açıklamak için mevcut kıdemden yararlanılmıştır. Son olarak TÜİK verilerinden yola çıkarak son işten ayrılma nedenleri ele alınmıştır.

Tezin üçüncü ve son bölümü, alan araştırması bulgularının analiz edildiği bölümdür. Bölümde önce Denizli işgücü piyasası ile ilgili göstergeler üzerinde durulmuş ardından alan araştırması bulguları analiz edilmiştir. İşsizlere ilişkin olarak demografik özelliklere, çalışma saatleri, ücret düzeyi, iş değiştirme nedenleri ve sıklıkları incelenmiştir. İş ve meslek danışmanlarına yönelik ise Denizli işgücü piyasasının çalışma koşulları ile iş değiştirme nedenleri ve sıklığına ilişkin görüşleri aktarılmıştır. Bölüm, katılımcı gruplarının ifadelerine yönelik olarak yapılan değerlendirme ile bitirilmiştir.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **İŞGÜCÜ DEVRİ KAVRAMI VE İŞGÜCÜ DEVRİNİN NEDENLERİ**

İşgücü devir oranı kavramını ele almadan önce işgücü ve işgücü piyasası kavramları ile işgücü çerçevesi konusuna yer vermek gerekmektedir. Bu bağlamda söz konusu kavramlar açıklandıktan sonra işgücü devir oranının kapsamı, nedenleri, hesaplanması ve maliyeti üzerinde durulacaktır.

#### **1.1. İşgücü ve İşgücü Piyasası Kavramları**

İşgücünü istihdam edilenler ile işsizlerin toplamı oluşturmaktadır (Özkaplan, 1999: 65). Bir başka tanıma göre işgücü, bir ülkedeki toplam emek arzını ifade etmektedir (Işığışok, 2014: 2). İşgücü, 15 yaş ve üzeri nüfus içerisinde; istihdam edilenler veya iş arayanlar ya da işe çağrılmayı bekleyen işsizlerden meydana gelmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 41).

İşgücü piyasasının temelini, üretim faktörlerinden biri olan emek oluşturmaktadır (Işığışok, 2014: 1). Ehrenberg ve Smith'e göre işgücü piyasası işlere işçilerin tahsis edildiği ve istihdam kararlarına ilişkin düzenlemelerin yapıldığı piyasadır (2012: 26). İşgücü piyasasının taraflarını emeğini arz eden bireyler ile emek talebinde bulunan işletmeler oluşturmaktadır. Ayrıca ücreti yani emeğin fiyatını belirleyen arz ve taleptir (Biçerli, 2011: 3).

Kapar (2005: 23) iktisadi olarak piyasalara ilişkin yaklaşımların farklı biçimlerde ifade edilebileceğini belirtmiştir. Buna göre işgücü piyasası ile ilgili yaklaşımlar üç kategori ile sınıflandırılabilir. İlk kategori işgücü piyasasını mal piyasası kabul eden yaklaşımdır. İkinci kategori, *“işgücünün farklı özellikler taşıyan bir meta ve işgücü piyasasının da kendine özgü işleyişe sahip bir meta ya da üretim faktörü piyasası olduğunu”* ve üçüncü kategori, *“işgücü piyasasının bir meta piyasası olmadığı ve diğer piyasalardan yapısal özellikleri bakımından ayrıldığı”* fikrini kabul eden yaklaşımdır. Söz konusu farklılıklar sanayi devriminden günümüze kadar gelen farklılıklardır (Kapar, 2005: 24).

1980'lerden itibaren yaşanan değişim süreci değerlendirildiğinde, toplumların ekonomik ve sosyal sorunlarına çözüm üretmede zorluklar yaşadığı görülmektedir.

1945 sonrası dönemde yaşanan ve işgücü piyasasına ilişkin düzenlemelerinin özünü oluşturan tam istihdam, ekonomik büyüme, siyasi istikrar 1970 sonrasında köklü değişimler geçirmiştir (Selamoğlu, 2002: 34). Küreselleşme ve teknolojiye yaşanan gelişmeler yüksek nitelikli ve düşük nitelikli işgücü açısından farklı sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Düşük nitelikli işgücü yetersiz istihdam olanakları, düşük ücret ve sosyal dışlanma ile karşı karşıya kalırken, yüksek nitelikli işgücünün istihdam olanakları artmıştır. Birçok ülkede *düşük nitelikli işgücünün işsizlik oranı, nitelikli işgücünün işsizlik oranının en az iki katıdır*. Bunun yanı sıra, *düşük nitelikli işgücünün işsizlik oranları daha hızlı artış göstermekte ve işsiz kalma süreleri daha uzun olmaktadır* (Selamoğlu, 2002: 35).

Yaşanan değişimin ardından işgücü piyasaları birçok ülkede benzer özellikler sergilemeye başlamıştır. İşsizlik oranlarının artması; işgücü piyasasının kuralılaşdırılması, üretim yapısındaki değişim, işgücündeki yapısal değişim olarak ortaya çıkmaktadır. Söz konusu gelişmeler dünya genelinde istihdamı olumsuz etkilemiş ve işsizlik kronikleşmiştir. Gelişmiş ülkelerde de işgücü katılma oranlarının giderek düştüğü gözlenmiştir (Uyanık, 2008: 214). İşgücü piyasasının yapısal özellikleri ve temel sorun alanları ikinci bölümde ele alınacak ve üzerinde daha detaylı durulacaktır.

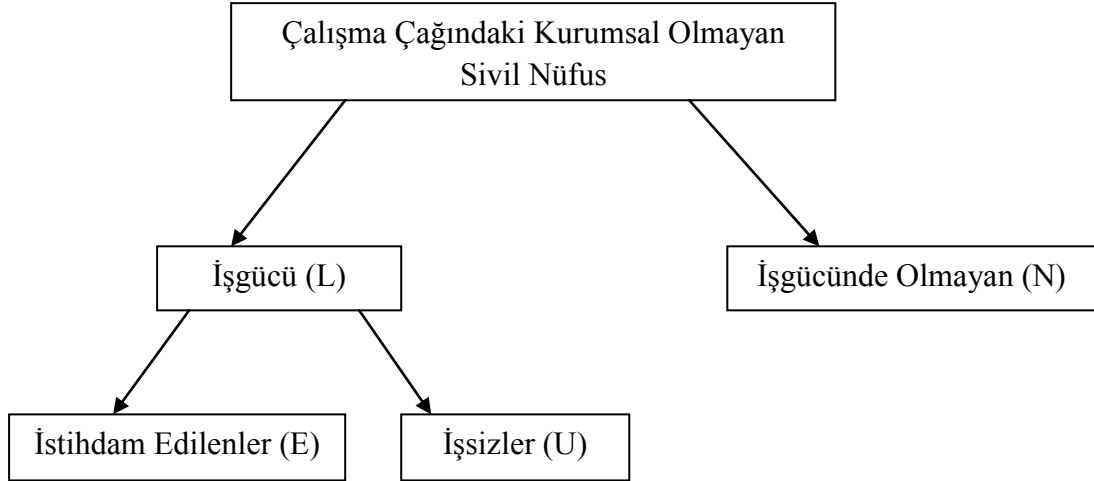
## 1.2. İşgücü Çerçevesi

İşgücü çerçevesi, “*veri bir zaman diliminde, belirli bir dizine bağlı olarak minimum yaşın üzerindeki nüfusu*” aktif nüfus olarak tanımlar (Özkaplan, 1999: 65). Aktif nüfus; 15 ve üzeri yaş grupları içinde yer alan, kurumsal olmayan çalışma çağındaki sivil nüfus olarak ifade edilmektedir. Kurumsal olmayan sivil nüfus, huzurevi, hastane, hapisane, okul, yurt, otel, çocuk yuvası, kışla ya da orduvinde ikamet edenler ile yabancı uyruklular dışında kalan nüfusu ifade etmektedir (Biçerli, 2011: 54).

Aktif nüfus; istihdam edilenler, işsizler ve işgücüne dahil olmayanlardan meydana gelmektedir (Özkaplan: 1999:65). Şekil 1’de görüldüğü gibi işsizler ile istihdam edilenlerin toplamı işgücünü; işgücü ve işgücüne dahil olmayanların toplamı ise çalışma çağındaki kurumsal olmayan sivil nüfusu (aktif nüfus) oluşturmaktadır.



### Şekil 1: Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Sivil Nüfusun Dağılımı



**Kaynak:** (Ehrenberg ve Smith, 2012: 27; Biçerli, 2011: 54)

### 1.3. İşgücü Devrinin Çerçevesi ve Kapsamı

İşletmeler açısından önemli bir gösterge olan işgücü devir oranı, uzun bir süredir dikkatleri üzerinde toplamış bir olgudur (Bartunek vd., 2008: 5). İşgücü devri üzerine yapılan çok fazla araştırma bulunmakla birlikte çalışanların neden işlerini bıraktıklarına ilişkin genel bir neden bulunmamaktadır. Devir (turnover) kavramı 1977’de Price tarafından “belirli bir dönemde örgütten (organizasyon, işletme) ayrılan üye (çalışan) sayısının aynı dönemde organizasyonda bulunan ortalama üye sayısına bölümünün oranı” olarak tanımlanmıştır (Ongori, 2007: 49). İşgücü devri veya işçi devir oranı olarak dilimize geçen “labour turnover” kavramı “belirli bir dönemde yıpranma, işten çıkarma ya da istifa etme gibi nedenlerle işletmeden ayrılan çalışan sayısının aynı dönemdeki maaşlı çalışan sayısına oranı” olarak tanımlanmıştır (<http://www.businessdictionary.com/definition/labor-turnover.html> , 12.05.2016).

İşgücü devri ile ilgili yaygın olarak kullanılan kavramlardan biri de işgücü hareketliliği kavramıdır. İşçilerin bir coğrafi alandan başka bir coğrafi alana; bir meslekten başka bir mesleğe ve bir endüstri kolundan başka bir endüstri koluna geçmeleri işgücü hareketliliği olarak ifade edilmektedir. İşgücü devri daha geniş bir tanımla ele alındığında belirli bir süre zarfında mevcut işgücünden ayrılanların toplam sayısı olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte işten ayrılmaları her zaman işgücü devri olarak ifade etmek yanıltıcı olabilir; eğer ayrılan işgücünün ya da işçilerin yerine yeni işçiler alınması söz konusu ise işgücü devrinden söz edilebilir. Amerikan Çalışma

Bakanlığı'na göre işgücü devri işten ayrılan işçiler nedeniyle oluşan boşluklara mecburi olarak yeni işgücünün yerleştirilmesi olarak ifade edilmektedir (Kılıç, 2004: 66).

İşletmelerdeki personel hareketliliğini gösteren işgücü devir oranının iş tatmini/tatminsizliği, ücret, motivasyon, örgüt iklimi, stres gibi birçok unsuru bulunduğundan kapsamı oldukça geniştir. Bu sebeple tüm unsurları içeren bir tanım yapmak oldukça güçtür. Genel olarak; belirli bir zaman aralığında işletmede çalışanların herhangi bir sebeple işten çıkarılmaları, işi bırakmaları neticesinde yerlerine yeni çalışanlar alınması sonucu oluşan işgücü hareketliliğini ifade etmektedir (Türker, 1995: 11).

İşgücü devri gönüllü ve gönülsüz işten ayrılmalar olarak iki farklı biçimde ele alınmıştır. Gönüllü işgücü devri çalışanların istihdam ilişkisini sonlandırma kararı olarak ifade edilirken; gönülsüz işgücü devri, işverenin istihdam ilişkisini sonlandırma kararı olarak ifade edilmektedir (Dess ve Shaw, 2001: 446). Gönüllü işgücü devri, bir işletmedeki çalışan devrinin nedenlerine; bireylerin işlerini bırakmasına yol açan etken/etkenlerin neler olduğuna açıklık getirebilme yönüyle araştırmacıların daha çok ilgisini çekmiştir (Musah ve Nkuah, 2013, 116).

#### **1.4.İşgücü Devrinin Nedenleri**

İşletmelerde işgücü devri birçok nedenden kaynaklanabilmektedir. Düşük ücret düzeyi, olumsuz çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, evlenme, eğitim düzeyi, yaş, çocuk sahibi olma, yer değiştirme, sigorta priminin ödenmemesi, sağlık sorunları, mobbing (yıldıрма), taciz, iş arkadaşlarıyla veya işverenle anlaşamama, kariyer yapma veya terfi imkânının bulunmaması, iş yerine ulaşmada yaşanan güçlükler, kadın işçilerin çocuklarının veya ebeveynlerinin bakım sorumluluğunu üstlenmeleri, işten duyulan tatminsizlik, başka iş fırsatlarının varlığı, işten çıkarılma, vardiyalı çalışma, çalışma ortamından duyulan rahatsızlık, iş yükünün fazla olması, askerlik, işin ağır ve tehlikeli olması söz konusu nedenlerden sadece bazılarıdır (Atay, 2009: 52; Kazak, 2012: 43).

##### **1.4.1. Bireysel Nedenler**

###### **1.4.1.1. Yaş**

Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de nüfus artış hızı düşmekte ve nüfus giderek yaşlanmaktadır. Bu durum nüfusun yapısında değişiklikler meydana

getirmektedir. Türkiye İş Kurumu (TÜİK) verilerine göre 2007 yılında 28,3 olan ortanca (medyan) yaş; 2010 yılında 29,2'ye; 2015 yılında ise 31'e yükselmiştir. 15-64 yaş grubunda yer alan çalışma çağındaki nüfusun, toplam nüfus içindeki oranı 2007 yılında %66,5 iken; 2010 yılında %67,2'ye; 2015 yılında ise 67,8'e yükselmiştir (TÜİK, 2008: TÜİK, 2011: TÜİK, 2016a).

Değişen nüfus yapısıyla birlikte çalışma hayatına dair bir takım yasal düzenlemeler yapılmıştır. Söz konusu düzenlemelerden biri de 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur. Daha önce 4447 Sayılı Kanunla kadınlarda 58'e erkeklerde 60'a yükseltilecek emeklilik yaşı 5510 Sayılı Kanunla 65'e yükseltilmiştir. Yükselen emeklilik yaşı, bireylerin işgücü piyasasında daha uzun süre kalacağını ifade etmektedir. Ayrıca demografik veriler ve nüfus araştırmaları 40 yaş üzeri nüfusun işgücü içerisindeki oranının yükseleceğini göstermektedir (Öğütoğulları ve Kılıç, 2016: 86).

Literatür incelemesi sırasında karşılaşılan çalışmalardan hareketle özellikle 40 yaşın çalışma veya işgücü piyasasına giriş yaşı olarak bir nevi eşik olduğu görülmüştür. İnceleme sırasında dikkat çeken bir başka nokta ise yıllar içinde yapılan çalışmalarda 40 yaş civarı işgücü ile ilgili olarak elde edilen bulgulardaki değişimlerdir. Örneğin; Ekin (1957)'e göre hem erkek hem de kadın işçiler için istikrarlı bir çalışma yaşamı 40 yaşından sonra başlamaktadır ( Ekin, 1957: 90'dan aktaran Kılıç, 2004: 91). Benzer şekilde Goodman (1974) yaşı ilerlemiş tecrübeli ve aile sorumluluğu bulunan çalışanlara sahip işletmelerin daha kalıcı kadrolara sahip olduğunu ve işçilerin yaşı ilerledikçe işletmeden ayrılmalarının güçleştiğini bu nedenle gençler arasındaki işgücü devrinin yaşlı olanlara göre daha yüksek olacağını dile getirmiştir (Goodman, 1974: 425'ten aktaran Kılıç, 2004: 90). Türkiye'de 2000'li yıllara gelindiğinde 40 yaşın üzerindeki kadınlarda ve erkeklerde işsizlik oranlarında artışlar görülmeye başlanmıştır. *“OECD ülke ortalamasına göre kıyaslandığında 40-44 ve 45-49 yaş grubu kadın ve erkeklerde en düşük işsizlik oranı 2000 yılında Türkiye'de iken, 2014 yılında bu durum tersine dönerek söz konusu yaş gruplarında en yüksek işsizlik oranı Türkiye'de gerçekleşmiştir.”* (Öğütoğulları ve Kılıç, 2016: 93).

Yapılan araştırmalardan elde edilen bulgular işten ayrılma niyeti ile ilgili olarak en önemli ve belirleyici demografik unsurun yaş olduğunu ortaya koymuştur. Söz konusu durum çalışanların yaşları genç iken daha çok ve iyi fırsatlar yakalayacaklarına inanmaları ayrıca işgücü piyasasında yaşları kendilerinden büyük diğer çalışanlara göre daha avantajlı olduklarını düşünmeleri ile yakından ilgilidir (Kazak, 2012: 37).

### **1.4.1.2. Cinsiyet**

İşgücü devrinin kadınlarda mı yoksa erkeklerde mi daha yüksek olduğu konusunda yapılan araştırmalardan elde edilen bulgular ortak bir kanaatin olmadığını ortaya koymuştur. Erkek işgücünde hareketliliğin daha fazla olduğunu öne süren çalışmalar, erkeklerin teklif edilen herhangi bir işi kabul etmede zorluk yaşamadıkları ve iş bulabilme kolaylıkları sebebiyle devir oranının daha yüksek olduğunu ifade etmektedirler (Kılıç, 2004: 91).

Kadın çalışanlarda işgücü devrinin daha yüksek olduğunu ortaya koyan çalışmalar; bu durumun kadınların ev içi işleri, aile yükümlülükleri, çocuk bakımı sorumluluğu gibi nedenlerden kaynaklandığını göstermektedir (Kazak, 2012: 36). Araştırmalar Türkiye’de de kadınların evlenip çocuk sahibi olduktan sonra işten ayrılma eğiliminin fazla olduğunu ortaya koymaktadır (Tambay, 2006: 53).

### **1.4.1.3. Medeni Durum**

İşgücü devrine neden olan bireysel nedenlerden biri de çalışanların medeni durumlarıdır. Yapılan araştırmalar bekâr çalışanların işgücü devrinin evli çalışanlardan daha yüksek olduğunu göstermektedir. İşgücü devri ile medeni durum arasındaki ilişki iki unsura dayanmaktadır. Bu unsurlar aile büyüklüğü ve aile sorumluluklarıdır. Büyük aileye sahip ve ailevi yükümlülükleri fazla olan çalışanlar ile ilgili genel kanı söz konusu bireylerin daha az iş değiştirdiği yönündedir. Bununla birlikte ailevi sorunların iş değiştirme nedenlerinden biri olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır (Al-A’raj, 1989: 58-59). Birey sayısının çok olduğu aileler ve ailevi yükümlülükler nedeniyle kadın çalışanlarda işten ayrılma artarken, erkeklerde bunun tersi söz konusudur. Kadınların sorumlulukları aileler büyüdükçe artmaktadır (Tambay, 2006: 54).

Evli kadınlarda çocuk sahibi olduktan sonra işten ayrılma eğilimi artarken, evli erkeklerde iş değiştirme eğilimi azalmaktadır. Bekâr işgücünün sorumlulukları daha az olduğu için seçim yapabilme imkânlarının daha rahat olduğu söylenebilir. Çocuk sayısına yönelik olarak yapılan araştırmalar, çocuğu olmayanların daha fazla iş değiştirdiğini ortaya koymaktadır ( Kılıç, 2004: 93-94).

#### **1.4.1.4. Eğitim Düzeyi**

Eğitim düzeyi ile işgücü devri ilişkisinin ele alındığı birçok araştırmada, iki değişken arasında güçlü bir ilişki bulunamamıştır. Hatta güçlü bir ilişki bulunamamasının yanı sıra tutarlı bir ilişki olduğuna dair literatürde bir kanıt da bulunamamıştır. Mobley (1982) işgücü devri ile eğitim düzeyi arasında güçlü bir ilişki bulunamamasının nedenini, araştırmalara katılanların benzer eğitim düzeyine sahip olmaları ile açıklamıştır (Al-A'raj, 1989: 60-61).

Eğitim düzeyi ile işgücü devri ilişkisini ele alan araştırmalar; eğitim düzeyi ile iş tatmini ve işe bağlılık ilişkilerinin incelendiği araştırmalara göre daha az sayıdadır. Eğitim düzeyi yüksek olan işgücünün iş tatmininin eğitim düzeyi düşük işgücüne göre daha iyi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların işe olan bağlılıklarının işletmeye olan bağlılıklarından daha fazla olduğu öne sürülmüştür (Kılıç, 2004: 92-93).

Kirschenbaum ve Weisberg'ün yapmış olduğu araştırma ise eğitim düzeyi daha düşük işgücünün mevcut işlerinde çalışmaya devam etmeyi tercih ettiğini; eğitim düzeyi yüksek işgücünün kariyer ve farklı fırsatlar sebebiyle başka bir işletmeye geçme eğiliminde olduğunu göstermektedir (Kirschenbaum ve Weisberg, 2001: 119'dan aktaran Kazak, 2012: 38).

#### **1.4.2. Çalışma Koşulları**

Çalışma koşulları da işgücü devrine neden olabilecek değişkenlerden biri olarak kabul edilmektedir. İşletme yönetiminin işyerinin çalışma koşullarını; çalışma koşullarının genel olarak kabul edilebilir düzeyde olup olmadığını, çalışılan yerin temiz ve düzenli olma durumunu, çalışma saatlerinin ve çalışılan günlerin uygunluk durumunu kontrol etmesi gerekmektedir (Al-A'raj, 1989: 155).

İşyerinde uygun olmayan çalışma koşulları iş sağlığı ve güvenliğini etkilediği gibi işgücü verimliliğini ve iş tatminini de etkilemektedir. Sıcak, soğuk, tehlikeli, gürültülü, nemli çalışma ortamı işyerine ilişkin olumsuz algılar oluşturabilmektedir (Kahya, 2007: 520). Tehlikeli çalışma ortamları iş kazalarına sebep olabileceği gibi olumsuz çalışma koşulları işe devamsızlıklara, stres kaynaklı rahatsızlıklara, işgücünün verimliliğinin düşmesine ve işletmeye olan bağlılığın azalmasına neden olabilmektedir.

Çalışma koşulları ile ifade edilmek istenen sadece çalışılan ortam değil; iş saatleri, fiziksel koşullar, yasal haklar, iş yükü, eğitim ve aynı zamanda çalışanların işletme ile etkileşimde olduğu fiziksel ve psikolojik çalışma koşullarıdır (Ali vd., 2013: 69-70).

#### **1.4.2.1. Ücret**

Ücret, işletmelerin bireylere çalışmaları karşılığında verdiği finansal değer olarak tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalar işgücü devir oranı ile ücret düzeyi arasında güçlü bir ilişki olduğu ortaya koymaktadır. Ücret, işi bırakmada en önemli unsur olduğu için işletmeler ücretlendirme miktarını değiştirerek işgücü devir oranını azaltabilirler (Al-A'jar, 1989: 64).

Çalışma yaşamının kalitesini etkileyen önemli bir unsur olan ücret, işgörenlerin tatmininin veya tatminsizliğinin en önemli belirleyicilerindedir. Ücretlendirmenin doğru bir şekilde yapılması işletmeler açısından kritik öneme sahiptir. Adil bir ücret sistemi tasarlamak işletme yönetimlerinin en önemli işlevlerinden biridir. Çalışanları aldıkları ücret kadar bu ücreti alma sebepleri, ücret artışının ne zaman olacağı, artışı nelerin etkilediği, performansın ücrete yansımaları gibi konular ilgilendirdiğinden, ay sonunda alacakları ücret ve ek kazanç öncelikli motivasyon kaynağıdır (Tambay, 2006: 19).

Ücret, çalışanların kendilerini başkaları ile kıyasladıkları bir göstergedir. Dolayısıyla hak ettiklerinden daha düşük ücreti almak bireylerde iş tatminsizliğine ve motivasyon kaybına neden olmaktadır. Ücret farklılıkları işgücü devrini etkileyen unsurlardan biridir. Emeğinin karşılığını alamadığını düşünen bireyler ücret düzeyi daha yüksek iş aramaya yönelecektir (Kılıç, 2004: 102; Kazak, 2012: 65).

#### **1.4.2.2. Terfi ve Kariyer İmkânları**

Terfiler işletmelerde tanınmanın yapısal göstergesi olarak kabul edilmektedir. Çalışanlar için terfi, başarılarına karşılık bir ödüdür. Eşitlik ilkesine uygun olarak yapılan bir terfi, yeni iş fırsatları, gelişme olanağının sağlanması çalışanların işletmede kalma sürelerini etkileyecektir (Baysal, 1984: 87'den aktaran Tambay, 2006: 61). Ayrıca terfi konusu birey-iş uyumunun sağlanmasında önemli bir işlev görmektedir. Bunun yanı sıra terfi ile bireylerin saygınlık, güvenlik, kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçlarının temini mümkün olabilmektedir (Kılıç, 2004: 104).

Kariyerlerinin gelişiminden memnun olan çalışanlar işletme ile uzun bir geleceklere olduğuna inandıkları için işletmede kalmaya eğilimlidirler. Eğer kariyerlerinin ilerleyişi ile ilgili tereddütleri varsa işletmeden ayrılma ihtimalleri oldukça yüksektir. Çalışanlar kendilerine kariyer fırsatları sunduğuna inandıkları işletmelerden ayrılmaya daha az eğilimlidir (Atay, 2009: 53).

### **1.4.2.3. Arkadaşlık İlişkileri**

İşletmelerde işgücü devrine neden olduğu düşünülen faktörlerden biri de işyerindeki arkadaşlık ilişkileridir. Araştırmalara göre işyerinde arkadaşlara sahip olmak veya çalışma ortamının arkadaş edinmeye uygun olması örgütsel bağlılığı artırmakta ve çalışanlara olumlu işyeri ortamının bir parçası olma sorumluluğu yüklemektedir. Olumsuz arkadaşlık ilişkilerinin varlığı veya arkadaşlık kurulmasının önünde engellerin bulunması bireyleri işten ayrılmaya zorlamaktadır. Arkadaşlık ilişkilerinin hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılıkla ilişkisi bulunmaktadır ve söz konusu ilişki işgücü devrinin yaşanmasında sık rastlanan sebepler arasındadır (Morrison, 2004: 117).

Çalışanlar arasında genellikle karşılıklı hizmete, dayanışma ve yardıma dayalı işlevsel bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların bir araya gelmeleri, sosyalleşmeleri, birlikte çeşitli etkinliklerde bulunmaları bir yandan iş tatminini ve motivasyonlarını artırırken diğer yandan da işgücü devrini azaltmaktadır (Kılıç, 2004: 105).

### **1.4.2.4. İş Tatmini**

Ülkeler ve kültürler açısından farklılıklar sergilese de işgücü devri ile iş tatmini arasında negatif bir ilişkinin var olduğunu öne süren çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Araştırmacılara göre işgücü devrinde bir “ara değişken” olan iş tatmini, sahip olunan işin bireye hissettirdikleridir (Tian-Foreman, 2009: 357).

İşe devamsızlıkların düşük olması yüksek düzeyde iş tatmini ile ilişkili iken yüksek işgücü devri ve devamsızlık işten duyulan tatminsizlikle açıklanmaktadır. İş tatmini işgücü devrini; ücretten duyulan memnuniyet, çalışma ortamından duyulan memnuniyet ve işin denetiminden duyulan memnuniyet yönleri ile etkilemektedir. Bununla birlikte; başarı, tanınma (saygınlık), ilerleme, özerklik, kişisel gelişim iş tatminini sağlayan diğer faktörlerdir (Mbah ve Ikemefuna, 2012: 278).

Uygun çalışma ortamının oluşturulması, çalışanların tümüne eşit imkânların sağlanması, düzenli yıllık izinler işten duyulan tatmini artırırken işgücü devrini de azaltacaktır. Ayrıca yüksek iş tatminin olduğu işletmelerde yaşanabilecek birçok olumsuzluğun kendiliğinden ortadan kalkacağı öne sürülmektedir (Tambay, 2006, 18).

### **1.4.3. İşletmeden Kaynaklanan Nedenler**

İşgücü devrinin nedenleri arasında işletmeden kaynaklanan çeşitli sebepler gösterilebilir. Bunlardan ilki işletmenin büyüklüğüdür. İşletmelerin çalışan sayılarının artması, işletmenin yönetim birimlerinin özelliklerinde ve çalışanlar arasındaki ilişkilerde çeşitli değişikliklere yol açmaktadır. Yaşanan değişimler işten ayrılma davranışına yön veren unsurlardır (Kılıç, 2004: 100). Büyük ölçekli işletmeler daha fazla finansal kaynaklara ve işgücü piyasasında daha güçlü bir konuma sahiptir. Ayrıca büyük işletmeler kariyer gelişimi ve ücret konularında çalışanlarına daha iyi imkanlar sağlamaktadır (Atay, 2009: 53). Bu bağlamda büyük ölçekli işletmelerin çalışanlarına sağladığı sosyal olanaklar da dikkate alındığında işgücü devrinin söz konusu işletmelerde daha düşük olabileceğini ifade etmek mümkündür.

Tütüncü ve Demir'e göre işyerinden alınan ücret ve yan gelirlerdeki yetersizlik işten ayrılma nedenlerinin başında gelmektedir (2003: 149). Ücretlendirmenin adil bir şekilde yapılmaması çalışanların işten ayrılma niyetlerini artıracak gibi işletmeye duyulan bağlılığın azalmasına, çalışma arkadaşları ile ilişkilerinin olumsuz etkilenmesine ve bireylerde strese sebep olacaktır (Demir ve Acar, 2014: 102). İşgücü piyasasının ücret düzeyine uygun olarak ve işletmede uygulanacak ücretlendirme işten ayrılmaların azalmasını sağlayabilecektir.

İşletmenin faaliyet gösterdiği sektör ve üretim biçimi de işgücü devrine etki eden bir başka unsurdur. Emek yoğun çalışılan; ağır ve tehlikeli işler, genel olarak işgücü devrinin daha fazla olduğu işlerdir. Örneğin; Güner ve Ünal'a göre, el emeğine dayalı konfeksiyon işletmelerinde yapılan işin kalitesi ve miktarı işletmelerin performans kriterini etkilediği için söz konusu durum işgücü devrinin bir unsurudur (2007: 142). Ayrıca işyeri uzaklığının da işgücü devrine neden olan unsurlardan biri olduğu ifade edilebilir.



## 1.5. İşgücü Devrinin Hesaplanması ve Maliyeti

İşgücü devrinin hesaplanması ile ilgili farklı yaklaşımlar bulunmakla birlikte hesaplamalarda genel olarak aşağıdaki formül kullanılmaktadır. İşgücü devrinin tanımından yola çıkılarak elde edilen formülde dikkat edilmesi gereken belirli bir zaman aralığı kullanılarak hesaplamaların yapılmasıdır. İşgücü devir oranı (İDO):

$$\text{İDO} = \text{Dönem İçinde Ayrılan İşçi Sayısı} / \text{Dönem İçindeki İşçi Sayısı}$$

formülüyle hesaplanmaktadır (Atay, 2009: 51). Bazı hesaplamalarda formülün payda kısmında dönem içindeki ortalama işçi sayısı yer almaktadır. Ortalama işçi sayısı hesaplanırken de dönem başındaki işçi sayısı ile dönem sonundaki işçi sayısı toplanıp 2'ye bölünmektedir (Taştan, 2002). Ortalama işçi sayısının formülü aşağıdaki gibidir.

$$\text{Ortalama İşçi Sayısı} = (\text{Dönem Başındaki İşçi Sayısı} + \text{Dönem Sonundaki İşçi Sayısı}) / 2$$

Ortalama işçi sayısı işgücü devir oranı formülünde paydaya yazıldığında;

$$\text{İDO} = \text{Dönem İçinde Ayrılan İşçi Sayısı} / \text{Ortalama İşçi Sayısı}$$

elde edilir. Yukarıdaki formüllerden hareketle işgücü devir oranı örnek bir hesaplama ile açıklanabilir. Bunun için herhangi bir A işletmesinin;

Dönem başındaki işçi sayısı: 317

Dönem sonundaki işçi sayısı: 323

Dönem içinde ayrılan işçi sayısı: 64

olsun. Verilen değerler formüllerde yerine yazılırsa;

$$\text{Ortalama İşçi Sayısı} = (317 + 323) / 2 = 320$$

$$\text{İDO} = 64 / 320 = 0,2$$

elde edilir. A işletmesinin işgücü devir oranı %20'dir.

İşgücü piyasasında işgücü devrinin olması kaçınılmaz bir durumdur. İşletmeler için işten ayrılanların, işe yeni alınan çalışanların eğitimlerinin ve alışma sürecinde yaşanan iş kayıplarının her biri maliyet unsurudur. Çalışanların işten ayrılmaya karar vermesi ile başlayan süreçte verimliliğin ve kalitenin düşmesinin yanı sıra nitelikli

çalışanların ayrılışının da işletmeye maliyet olarak dönmesi kaçınılmazdır (Kazak, 2012: 41-42).

İşgücü devir oranının yüksek olması işletmelere doğrudan ve dolaylı maliyetler yüklemektedir. Zaman kaybının söz konusu olmasının yanı sıra yeni iş ilanı verilmesi, işe alımlar, eğitimler doğrudan maliyetler arasında gösterilmektedir. Dolaylı maliyetler ise yer değiştirme, işe yeni alımlar ya da işe alışma dönemlerinden önce mal ve hizmet üretiminde yaşanan kayıplardır. İşgücü devrinin işletmelere yüklediği maliyet ile ilgili olarak Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) yapılan bir araştırmaya göre, yeni bir işe başlayan kişinin işe giriş maliyetinin yaklaşık 3224 Dolar olduğu belirlenmiştir. Yönetici veya uzman konumunda olan çalışanlar için maliyetlerin daha da yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tuna, 2007: 46).

Tziner ve Birati (1996: 114) işgücü devrinin işletmeye olan maliyetlerini üçe ayırmıştır. Buna göre söz konusu maliyetler; işten ayrılmanın maliyetleri, yeni işe alımların maliyetleri ve eğitim maliyetleridir. İşten ayrılmanın maliyetleri; işten çıkış görüşmesi yapılırken tarafların kaybettiği zamanın finansal değeri, ayrılan çalışanın bordrosunun kapatılması, sigortasının sonlandırılması ve üzerine kayıtlı işletme eşyalarının teslim edilmesini gerektiren idari maliyetler ile işten ayrılan çalışana ödenecek olan tazminatlardır. İşe alım maliyetleri ise boş kalan pozisyonlar için iş ilanlarının verilmesi, adaylarla görüşülmesi, referansların gözden geçirilmesi, karar aşamasında toplantılar düzenlenmesi, sağlık kontrollerinden geçilmesi ve oryantasyon etkinliklerini kapsamaktadır. Eğitim maliyetleri de işletme kültürü ile ilgili bilgilerin aktarılmasını, işletmenin norm ve kurallarının, işletmenin çekirdek (öz) değerlerinin benimsenmesini formel ve iş başı eğitimi içermektedir (Tziner ve Birati, 1996: 114).

İşgücü devri sadece işletmeler için değil işten çıkan bireyler için de maliyet unsurudur. Gelir kaybı yaşanmasının yanında sosyal güvenlik imkânlarının kaybı, sigorta primlerinin yatırılmaması, kıdem artışının durması ve bireylerde işsizliğin neden olduğu moral bozukluğu gibi birçok olumsuz sonuç doğurmaktadır (Tambay, 2006: 9).

İşletme faaliyetleri işgücü devrinden önemli ölçüde etkilenmektedir. Ayrıca verimlilik, işgücünün etkin kullanımı, yüksek kalite, ekonomik karlılık gibi unsurları ile ülke ekonomisi için de çözümler üretilmesi gereken bir sorun alanıdır (Tütüncü ve Demir, 2003: 147-148).

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ YAPISI VE İŞGÜCÜ DEVİR ORANI

Türkiye işgücü piyasası kendine özgü bir takım özellikleri ile diğer ülkelerin işgücü piyasalarından ayrılmaktadır. Türkiye'nin nüfus yapısı, eğitim düzeyi, istihdamın sektörel dağılımı, istihdam oranı, işgücüne katılma oranı üyesi olduğu OECD ülkelerine göre oldukça farklıdır. Ayrıca işgücü piyasasına girme ve işgücü piyasasında kalma, piyasa koşulları kadar toplumsal normlara; geleneklere, aile yapısına ve toplumsal cinsiyete yüklenen rollere bağlıdır. Dolayısıyla bireylerin istihdamda kalma kararı pek çok değişkenden etkilenmektedir.

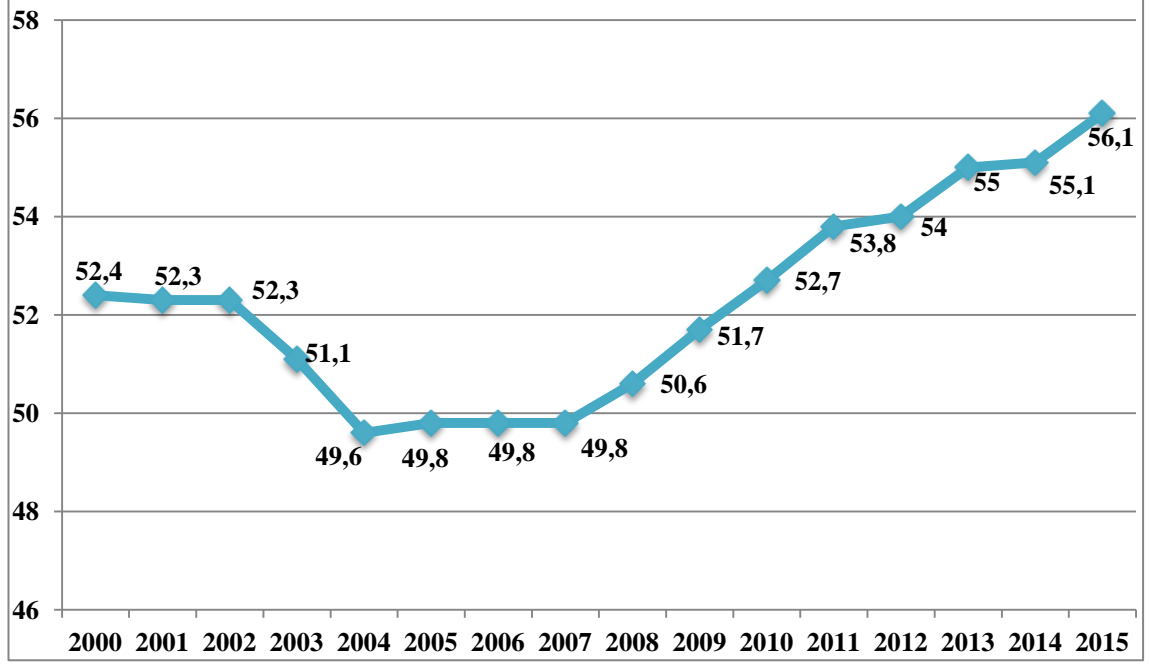
Bu bölümde ilk olarak Türkiye işgücü piyasasının yapısal özellikleri üzerinde durulacak ve istihdam, işgücüne katılma, işsizlik ile ilgili veriler ele alınacaktır. İşgücü piyasasının temel sorunlarına değinildikten sonra işgücü devri, mevcut kıdem verileri göz önünde bulundurularak incelenecektir.

#### 2.1. İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri

##### 2.1.1. İşgücüne Katılma Oranının Düşük Olması

İşgücüne katılma oranı; *işgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır* (TÜİK, 2016b). Çalışma çağındaki nüfus yaşları 15-64 arasında olan bireylerden oluşmaktadır (OECD, 2016a). Türkiye'de işgücüne katılma oranları düşüktür. OECD ülkeleri içinde işgücüne katılma oranının en düşük olduğu ülke Türkiye'dir. OECD'nin 2013 yılı verilerine göre Türkiye'de işgücüne katılma oranı %55'tir. Aynı yıl söz konusu oran İtalya için %64,3; Romanya için %64,9; Yunanistan için %67,5 ve İspanya için %75,3'tür (OECD, 2013). 2015 yılına gelindiğinde ise Türkiye sıralamada yine en sonda yer almış fakat bu kez oran %56,1 olarak gerçekleşmiştir. 2015 yılı için işgücüne katılma oranı İtalya'da %65; Romanya'da %66,1; Yunanistan'da %67,8 ve İspanya'da %75,5'dir (OECD, 2015).

**Şekil 2: Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranları (%), 2000-2015**



**Kaynak:** (OECD, 2016a), *Labour Force Participation Rate* verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm> (07.07.2016).

Şekil 2’de Türkiye’de işgücüne katılma oranının 2000-2015 yılları arasındaki değişimi görülmektedir. 2000-2015 yılları boyunca Türkiye, OECD ülkeleri içerisinde işgücüne katılma oranı en düşük ülke olmaya devam etmiştir. Aynı dönemde OECD ortalaması %70’ler düzeyindedir. İşgücüne katılma oranının düşük olmasının nedeni, Türkiye’de kadınların işgücüne katılmamasından veya katılamamasından kaynaklanmaktadır. TÜİK verilerine göre Mart 2016 tarihi itibarıyla 15-64 yaş arası nüfus yaklaşık olarak 52 milyondur. Bu sayının yaklaşık olarak 26 milyonu erkek; 26 milyonu ise kadındır. 15-64 yaş arası 26 milyon erkekten yaklaşık 20 milyonu işgücünü oluştururken; 26 milyon kadından yaklaşık 9 milyonu işgücünü oluşturmaktadır. Aynı verilere göre erkeklerin işgücüne katılma oranı %77 iken söz konusu oran kadınlarda %35,3’tür (TÜİK, 2016c).

Kadınların işgücüne katılmasının önünde çeşitli engeller bulunmaktadır. Ataerkil aile yapısı, değerler, toplumsal yapı gibi unsurların yanı sıra küçük çocukların bakımı, ev işlerine ayrılan sürenin fazla olması, düşük eğitim düzeyi, piyasa koşulları söz konusu engeller arasında gösterilebilir (Kızılgöl, 2012: 91). Öte yandan kırdan kente göç, kırsalda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadını ücretli ve yevmiyeli işlerin daha fazla olduğu kentlerde işgücü piyasasının dışına itmektir (Bozkaya, 2013: 77).

Cinsiyetin ve bölgesel özelliklerin de işgücüne katılımın düşük olması noktasında etkili olduğu söylenebilir Ayrıca eğitim düzeyi düşük bireylerin genel olarak düşük ücretli, uzun çalışma saatleri ve zorlu çalışma koşulları olan işlerde kayıt dışı olarak çalışıyor olmaları da işgücüne katılımı etkileyen bir başka unsurdur (T.C Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2011: 6).

### **2.1.2. İşgücünün Eğitim Düzeyinin Düşük Olması**

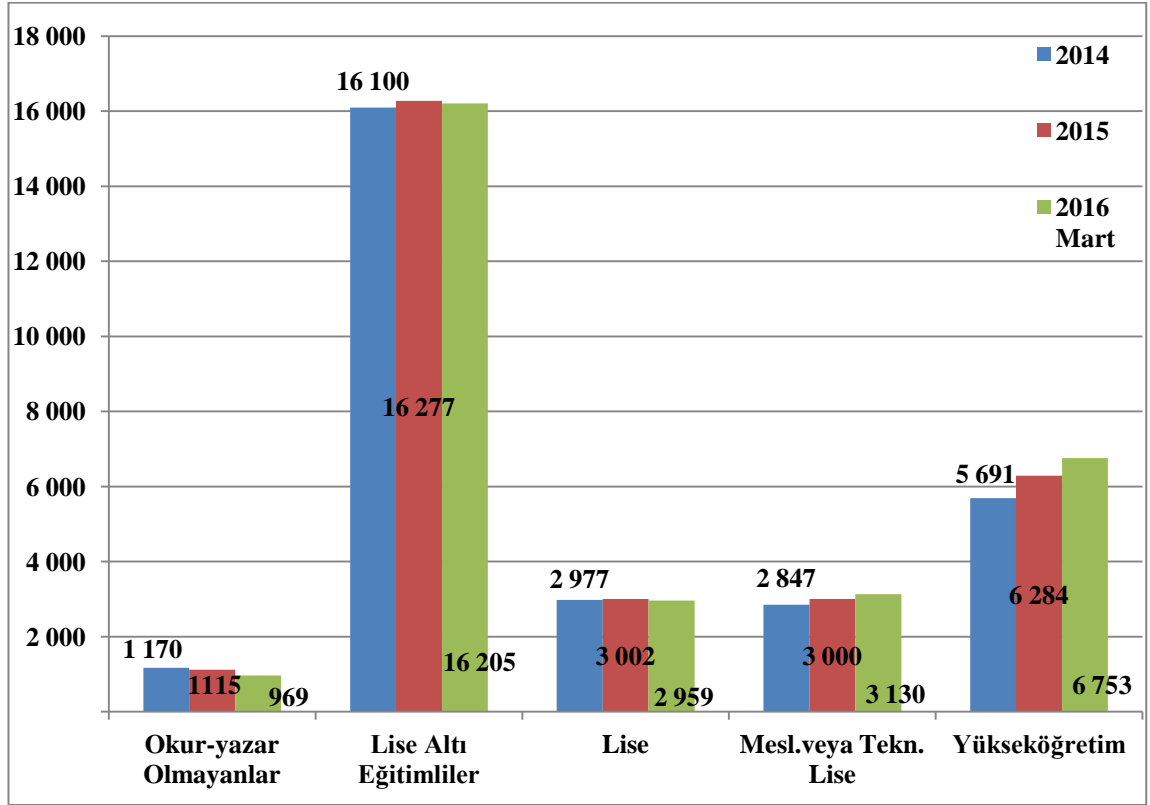
Eğitim, Türkiye'nin en önemli sorun alanlarından biridir. Genç nüfus yapısına rağmen Türkiye'de eğitim düzeyi düşüktür. Yetişkinlerin ortalama eğitim süresi 6,5 yıldır (Türkiye Sınai Kalkınma Bankası, 2014: 3) ve Türkiye, ortalama eğitim düzeyine göre yapılan sıralamada Gana (7 yıl), Kenya (7 yıl), Vanuatu (6,7 yıl), Zambiya (6,7 yıl) ve Tayland'ın (6,6 yıl) ardından dünyada 123. sırada yer almaktadır (Türkiye Sınai Kalkınma Bankası, 2014: 19). Ortalama eğitim düzeyinin bu durumu Türkiye'nin işgücü piyasasına da yansımıştır (Şekil 3).

TÜİK verilerine göre Türkiye'de işgücünün yarıdan fazlasını lise düzeyinin altında eğitime sahip kişiler oluşturmaktadır (TÜİK, 2016d). Dolayısıyla okuma yazma bilmeyenler de düşünüldüğünde, nitelik düzeyi düşük bireylerin işgücü içerisinde oldukça yüksek bir orana sahip olduğunu söylemek mümkündür. Aynı verilere göre işgücü içerisinde yer alan okuma yazma bilmeyen kadınlar, erkeklerin yaklaşık olarak iki katıdır. Lise altı eğitim düzeyine sahip erkekler de aynı eğitim düzeyine sahip kadınların yaklaşık üç katıdır (TÜİK, 2016d).

Maliye Bakanlığı'nın hazırladığı bir rapora göre 2002-2014 döneminde işgücünün eğitim düzeyinde artışlar olduğu görülmüştür. Söz konusu dönemde yükseköğretim mezunlarının işgücü içerisindeki toplam payı %10,1'den %19,8'e yükselirken; lise altı eğitim düzeyine sahip kişilerin payı %64'ten %55,9'a düşmüştür ve bu düşüş Haziran 2015 itibariyle de devam etmiştir (Maliye Bakanlığı, 2015: 32).

İşsizlerin eğitim düzeylerine göre dağılımları incelendiğinde büyük bir kısmının lise altı eğitim düzeyine sahip bireylerden oluştuğu görülmektedir. 2015 yılının Haziran ayı verilerine göre, toplam işsizlerin %54,4'ü okuma yazma bilmeyenlerde dâhil olmak üzere lise altı eğitim düzeyinde; %23,1'i lise ve dengi okul mezunu; %22,5'i ise yükseköğretim mezunu kişilerdir. En düşük işsizlik oranı %3,9 ile okuma yazma bilmeyenlerde gerçekleşmiştir. Bu durum ücret düzeyi düşük, güvencesiz işlerde çalıştıklarını düşündürmektedir (Maliye Bakanlığı, 2015: 33).

**Şekil 3: Eğitim Düzeyine Göre İşgücü Durumu, 15+ yaş, (bin kişi)**

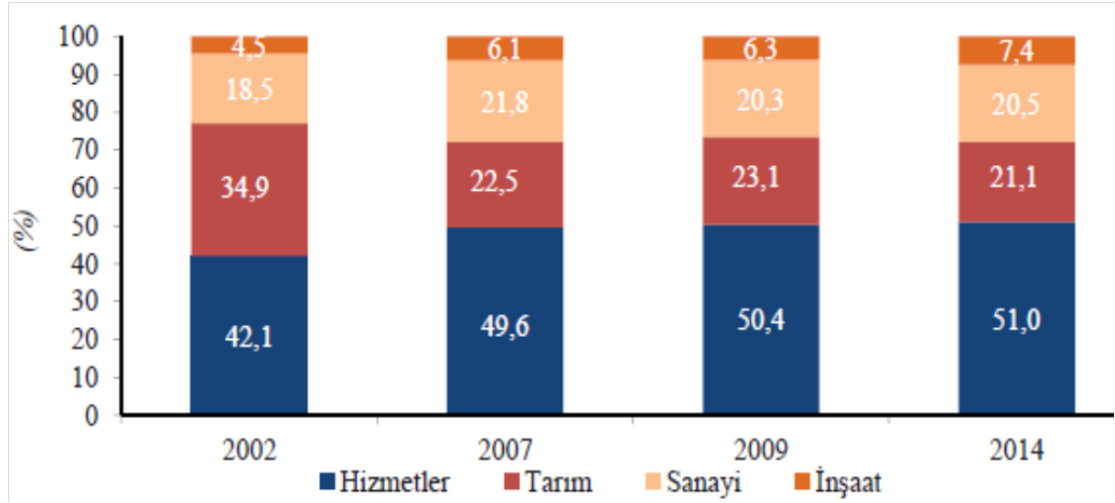


**Kaynak:** (TÜİK, 2016d), *İşgücü İstatistikleri, Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu* verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (08.07.2016).

### 2.1.3. Tarım Sektörünün Çözülmesi ve Hizmetler Sektörünün Genişlemesi

Ekonomi literatüründe üç temel sektör tanımlanmıştır. Birincil sektör tarım; ikincil sektör sanayi ve üçüncül sektör de hizmettir (Toprak ve Çatalbaş, 2013: 98). Türkiye’de 2000’li yıllardan itibaren istihdamda tarım sektörünün payı, yıllar içinde azalmıştır. 2008-2011 döneminde, gıda fiyatlarındaki artış ve tarım dışı fırsatların azalması nedeniyle kısmi bir artış göstermiş olsa da 2012’den itibaren azalma sürecine girmiştir. Avrupa Birliği’nde (AB) ve ABD’de %3-4’ler seviyesinde olan tarımın istihdamdaki payı Türkiye’de halen %20 seviyelerindedir. Tarım sektörünün istihdam içindeki payının azalmasıyla birlikte sanayi ve hizmetler sektörünün istihdam içindeki payları artmaya başlamıştır. Hizmetler sektörünün toplam istihdam içindeki payı 2002 yılında %42,1 olurken; 2014’te %51’e yükselmiştir (Maliye Bakanlığı, 2015: 31).

**Şekil 4: İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)**



**Kaynak:** (Maliye Bakanlığı, 2015: 31) *Yıllık Ekonomik Rapor 2015* yayınından alınmıştır.

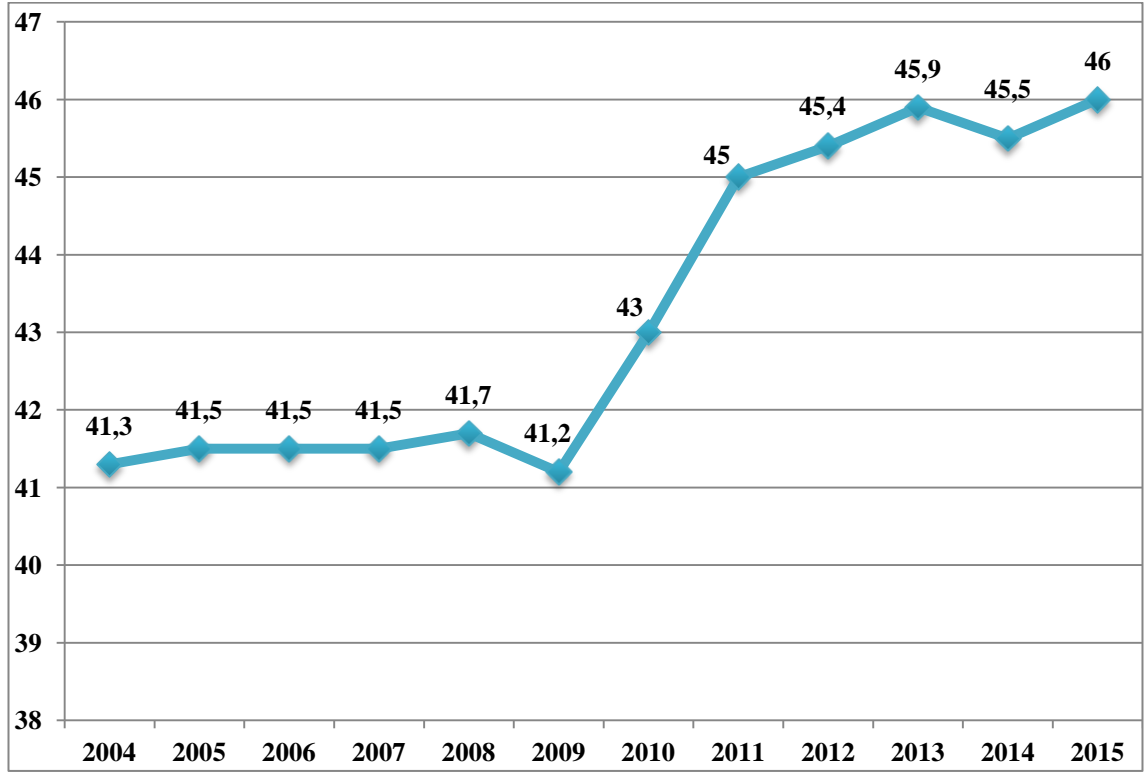
İstihdamın yıllara göre sektörel yapısı incelendiğinde, istihdam artışlarının her bir sektöre farklı şekilde yansıdığı görülmektedir. Kriz nedeniyle sanayi sektöründe düşüş yaşanmış ve kaybedilen işgücü tarım ve hizmetler sektörüne kaymıştır. Şekil 4'te de görüldüğü gibi hizmetler sektöründeki artış kriz döneminde bile devam etmiş ve 2009 yılında toplam istihdam içindeki payı %50'yi geçmiştir (TÜİK, 2014: 9).

Son bir yıl içerisinde istihdamda oluşan artışın neredeyse tamamı hizmetler sektöründe gerçekleşmiştir ve istihdam edilenler ağırlıklı olarak kadınlardır. Sanayi sektöründe istihdamda yaşanan kayıplar devam etmektedir. Son bir yıl içerisinde sanayide 50 bin kişi işini kaybetmiştir. Ayrıca Suriyeli mültecilerin işgücü piyasasını nasıl ve ne kadar etkilediği bilinmemektedir (TİSK, 2016: 2). Mart 2016 verilerine göre; *istihdam edilenlerin %18,9'unun tarım, %19,6'sının sanayi, %7,1'inin inşaat, %54,4'ünün ise hizmetler sektöründe* (TÜİK, 2016c) olduğu görülmüştür.

#### **2.1.4. İstihdam Oranının ve Kadın İstihdam Oranının Düşük Olması**

İstihdam oranı, mevcut iş kaynaklarının ne derece ulaşılabilir olduğunun ölçümü olarak tanımlanır. İstihdam edilenlerin, çalışma yaşındaki nüfusa oranı ile hesaplanır. Ekonomide yaşanan değişimlere duyarlıdır ve uzun dönemde hükümetlerin, kadınların ve dezavantajlı grupların istihdamını artırmak için uyguladıkları yükseköğrenim ve gelir desteği politikalarından önemli ölçüde etkilenirler (OECD, 2016b).

**Şekil 5: Türkiye’de İstihdam Oranları (%), 2004-2015**



**Kaynak:** (TÜİK, 2014: 8; TÜİK, 2016f) TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=21571> (09.07.2016).

Türkiye işgücü piyasasında istihdam oranları düşüktür. Oran son 5 yıldır %45 civarında seyretmektedir ve OECD ortalamasının (%66,2 – 2015 yılı) yaklaşık 20 puan altındadır (OECD, 2016b). Son yıllarda yaşanan artış 2016 yılının ilk çeyreğinde de devam etmiştir. Mart ayı verilerine göre istihdam oranı %46,1 olarak gerçekleşmiştir. Kadın ve erkek istihdam oranı karşılaştırıldığında; erkeklerin istihdam oranının (%64,8) kadınların istihdam oranının (%27,9) iki katından fazla olduğu görülmektedir (TÜİK, 2016f). Kadınların istihdam oranları yıldan yıla artmakla birlikte halen erkek istihdam oranının çok gerisindedir.

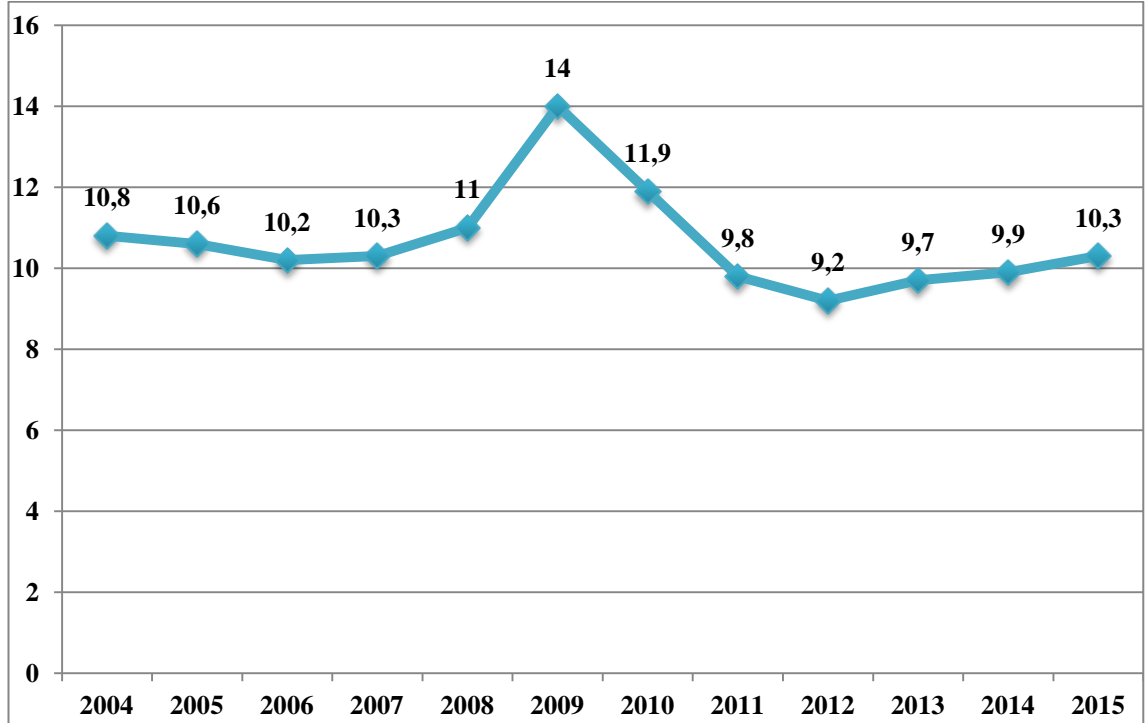
### **2.1.5. Yapısal İşsizlik (Sürekli Açık İşsizlik)**

İşgücü piyasası ile ilgili temel göstergelerden biri olan işsizlik; ekonomik, sosyal ve psikolojik boyutları olan bir kavramdır. Bireyleri, toplumları ve ülke ekonomilerini etkilemektedir. Özellikle işsizlik oranlarının yüksek olduğu dönemlerde intihar eğilimlerinin (Yüksel, 2005: 261) ve suç oranlarının arttığı (Ata, 2011: 115) bilinmektedir. Suç oranlarındaki artış, toplumsal yapıda çözülme, göçün dengesiz



yönelimleri ve intihar vakaları işsizliğin sosyal maliyetleri arasındadır (Topbaş, 2007: 162).

**Şekil 6: İşsizlik Oranları, Türkiye (%), 2004-2015**



**Kaynak:** (TÜİK, 2014: 8; TÜİK, 2016f) TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=21571> (09.07.2016).

TÜİK (2016b) “referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı olmayan) kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki fertleri” işsiz olarak tanımlamıştır. Türkiye’de işsizlik oranları 2008 krizine kadar azalma göstermiş (Şekil 6) ancak 2009’da %14’e ulaşmıştır. 2012’de %9,2 seviyesine inen işsizlik oranları tekrar tırmanışa geçmiştir. 2016 yılının Mart ayı istatistiklerine göre işsizlik oranı %10,1’dir. Kadın işsizlik oranı (%11,8), erkek işsizlik oranından (%9,3) yüksektir (TÜİK, 2016f).

Türkiye’nin işsizlik oranı, 2015 yılının verilerine göre OECD (%6,8) ve AB-28 (%9,4) ortalamalarından yüksek; Fransa (%10,4), İtalya (%11,9), Portekiz (%12,4), İspanya (%22,1) ve Yunanistan’dan (%24,9) daha düşüktür (OECD, 2016c).

Güney (2009: 137) işsizliği; “çalışma gücü ve arzusu olduğu halde cari ücret seviyesinde iş arayıp da bulamayanların toplamı olarak ve buradan hareketle işsizi; çalışma istek ve gücünde olup, piyasadaki cari ücret haddinde çalışmak isteyen, fakat

*makul ve uygun bir iş bulamayan kimse olarak*” tanımlamıştır. Bu bağlamda bireyin çalışma isteğinin ve gücünün olması önemlidir ve ayrıca fiilen de iş araması gerekmektedir.

Bireylerin çalışmak isteyip ancak iş bulamamasının bir takım nedenleri olabilir. Söz konusu nedenler birey kadar ekonomiye de bağlıdır ve ülkelerin gelişmişlik düzeyine veya dönemlere göre değişiklik göstermektedir (Işığışok, 2014: 83). İşsizlik genel olarak gizli ve açık işsizlik olarak sınıflandırılmaktadır. Açık işsizlik bireylerin çalışma isteği ve gücüne sahip olması rağmen iş bulamama durumudur (Güney, 2009: 137). Bu bölümde açık işsizlik türlerinden biri olan yapısal işsizlik üzerinde durulacaktır.

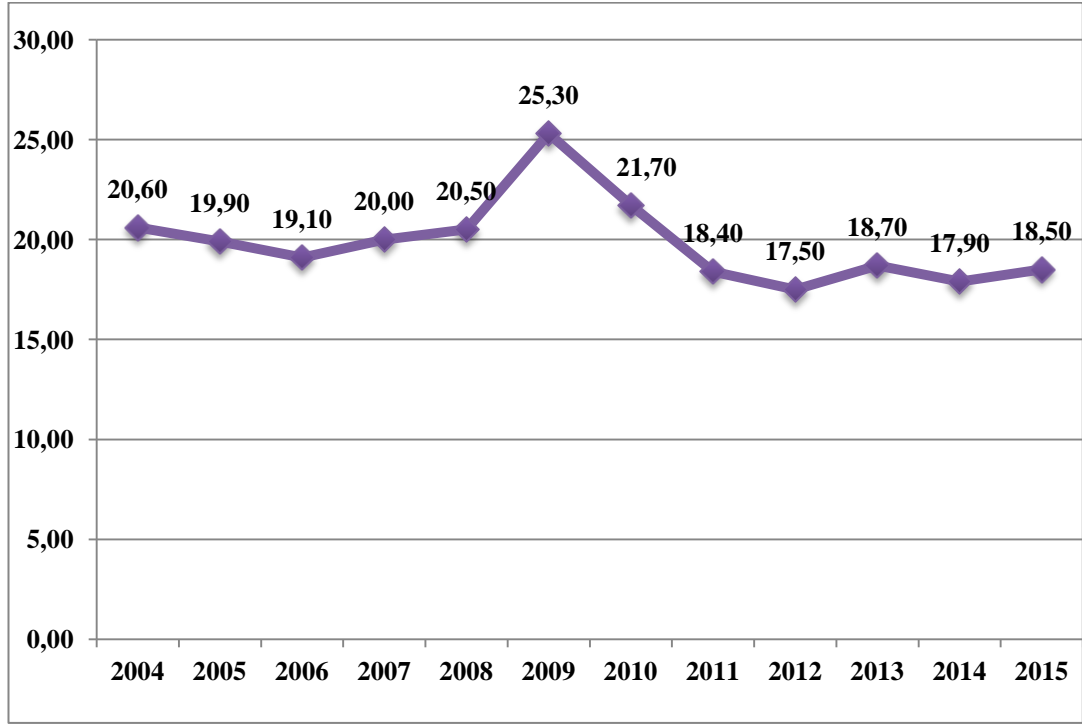
Yapısal işsizlik; ekonomik, sosyal veya kültürel olarak toplumun yapısında meydana gelen değişimlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır ve işsizlik türleri içerisinde en kritik ve çözümü de en zor olan işsizlik türüdür (Işığışok, 2014: 91). Yapısal işsizlik, teknolojideki değişimlerden ve işletmelerin ülkenin bir coğrafi bölgesinden başka bir coğrafi bölgesine taşınmasından kaynaklanan uyumsuzluklar nedeni ile ortaya çıkabilmektedir (Biçerli, 2011: 452).

Türkiye’de ise istihdamda tarımın ağırlığının -azalan bir seyir izlemesine rağmen- halen sürmesi, genç nüfus için istihdam olanaklarının yeterli olmayışı işsizliğin yapısal bir özellik sergilemesi sonucunu doğurmaktadır. Özellikle sanayi sektöründe yatırım miktarlarında sürekliliğin ve tarımdaki çözümlen kaynaklanan işgücüne tarım dışı sektörlerde yeterli istihdamın sağlanmaması ile sonuçlanmaktadır (Aydemir, 2013: 116).

#### **2.1.6. Genç İşsizlik Oranının Yüksek Olması**

İşsizlik küresel bir sorun olarak görülmektedir ve sonuçlarından da daha çok genç nüfus etkilenmektedir. Yeni iş alanlarının oluşturulamaması, iş deneyiminin yetersiz oluşu, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun niteliklerin sağlanamaması genç işsizliğin nedenleri arasında kabul edilmektedir (Erdayı, 2009: 134). Genç işsizliği hemen hemen tüm dünyada yetişkin işsizlik oranlarına göre daha yüksektir (OECD, 2016c; OECD, 2016e).

**Şekil 7: Genç İşsizlik Oranları, Türkiye (%), 2004-2015**



**Kaynak:** (TÜİK, 2016i), *İşgücü İstatistikleri, 15-24 Yaş Grubundaki Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu* verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), (12.08.2016).

Genç işsizlik oranı, 15-24 yaş grubunda yer alan işsizlerin aynı yaş grubundaki genç işgücü içerisindeki yüzdesi olarak tanımlanmaktadır (OECD, 2016e). Türkiye’de genç işsizlik oranı genel olarak yüksek seyretmektedir ve 2015 yılı itibarıyla %18,5’tir (TÜİK, 2016i). Söz konusu oran OECD ortalamasının (%13,9) üzerindedir. Avrupa Birliği ortalaması ise %20,4’tür. 2015 yılı verilerine göre Yunanistan’da genç işsizlik oranı %49,8; İspanya’da %48,4’tür (OECD, 2016e). Yunanistan ve İspanya örneklerinin aksine genç işsizlik oranı %10’un altında olan Almanya, İsviçre, İzlanda (OECD, 2016e) gibi ülkeler de bulunmaktadır. Bu bağlamda ekonomik olarak daha güçlü ve belirli bir refah seviyesine erişmiş ülkelerde genç işsizliğin daha düşük düzeyde olduğunu söyleyebilmek mümkündür.

Türkiye’de genç işsizliği 2007’ye kadar azalma eğilimi göstermiş ancak ekonomik krizin belirtileri ile birlikte yükselişe geçmiş ve 2009 yılında %25,30’a ulaşmıştır (Şekil 7). Genç nüfusun artması beraberinde çalışma çağındaki nüfusun artışı da getirmektedir. Bu bağlamda genç nüfusu işgücü piyasasına hazırlamak ve gençlere yönelik politikalar geliştirmek önem taşımaktadır. Genç nüfus ülkelerin sahip

olduğu potansiyel bir güç olarak görölmektedir. Dolayısıyla sahip olunan genç nüfus potansiyelini avantaja çevirebilmek için yeni politikaların ortaya koyulması gerekmektedir (Erdayı, 2009: 139).

## **2.2. İşgücü Piyasasının Temel Sorun Alanları**

### **2.2.1. İşgücü Maliyetlerinin Yüksek Olması**

İşgücü maliyetlerini oluşturan unsurlar, kazanç ve kazanç dışı ödemelerdir. Kazanç dışı ödemeler, işverenin yaptığı sosyal güvenlik, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ödemeleridir (TÜİK, 2014a). Dört yılda bir yapılan İşgücü Maliyeti Araştırmasına göre “2004 yılında 1388 TL ve 2008 yılında 1833 TL olan aylık ortalama işgücü maliyeti, 2012 yılında 2680 TL olarak gerçekleşmiştir” (TÜİK, 2014b). 2012 yılında işgücü maliyetleri içindeki en yüksek paya %76,6 ile ücret ödemeleri sahiptir. Sosyal güvenlik ödemelerinin payı %15,7’dir. İşgücü maliyetlerinin en yüksek olduğu sektör, aylık ortalama 6418 TL ile finans ve sigorta faaliyetleri; en düşük olduğu sektör, aylık ortalama 1716 TL ile idari ve destek hizmet faaliyetleri sektörü olmuştur (TÜİK, 2014b).

TİSK’in (2014) 13 işkolundan 408 işletmeyle gerçekleştirdiği araştırmadan elde edilen bulgular, 2014 yılında işgücü maliyetlerinin %8,6 oranında arttığını göstermektedir. Türk Lirası’nın değerinin düştüğü ve döviz kurlarının hızla yükseldiği 2014 yılında, Türkiye ekonomisinin uluslararası rekabet gücü azalmıştır. Söz konusu durumun sebebi, sanayide üretimin ithalata bağlı oluşu ve döviz kurlarındaki artış nedeniyle üretim maliyetlerinin yükselmesidir.

### **2.2.2. Çalışma Sürelerinin Uzun Olması**

Çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak (4857 Sayılı Kanun, 2003) belirlenmiş olmasına karşın, uygulamada çalışma süreleri çok daha uzundur. OECD’nin 2014 yılı verilerine göre Türkiye, haftalık ortalama çalışma saatleri en uzun olan OECD ülkesidir. 2006 yılında 52,6 saat olan haftalık çalışma süresi; 2014 yılına gelindiğinde 49,1 saate düşmüştür ancak bu süre diğer üye ülkelere göre halen yüksek düzeydedir. 2014 yılı için haftalık ortalama çalışma süresi; Fransa’da 36,1, Almanya’da

34,5, Yunanistan'da 38,8, İtalya'da 35,4, İsrail'de 40,4, İspanya'da 36,5, İsviçre'de 34,4 ve Hollanda'da 28,9 saattir (OECD, 2016d).

Türkiye'de konaklama işletmelerinde hizmette sürekliliğin sağlanabilmesi gerekçesi nedeniyle günlük çalışma saatleri 16 saati aşmıştır. Metal işkolunda işletmelerin büyük çoğunluğunda haftalık çalışma saatlerinin üzerinde çalışıldığı; özellikle yan sanayide gündüz 11 saati gece ise 7 buçuk saati aşan sürelerle çalışıldığı görülmüştür. Tekstil sektöründe de durum diğerlerinden farksız değildir. Fason ve parça başına üretim yapan işyerlerinde günlük 12 saatin aşıldığı çalışma süreleri yaygındır (ÇSGB, 2011'den aktaran Sezgin, 2013: 140).

### **2.2.3. Kayıt Dışı İstihdamın Yüksek Olması**

Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik kurumlarından herhangi birine bağlı olmaksızın çalışma veya çalıştırma olarak tanımlanmaktadır. Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) sonuçlarına göre 2004 yılında %50,1 olan kayıt dışı istihdam oranı, yıllar itibarıyla düşüş sergilemiş ve 2014 yılında %35 seviyesinde gerçekleşmiştir (TÜİK, 2015a). HİA 2015 yılı sonuçlarına göre kayıt dışı istihdamın oranı %33,6'dır. Tarım sektörü, %81,2 ile kayıt dışı istihdamın en yüksek olduğu; sanayi sektörü ise %19,1 ile kayıt dışı istihdamın en düşük olduğu sektördür. Kayıt dışı istihdam oranı, hizmet sektöründe %20,1; inşaat sektöründe %35,6 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2016g).

Kayıt dışı istihdamın en yüksek oranlara sahip olduğu yaş grubu, 55 yaş üzeri (%68,6) ile 15-19 yaş (%66,8) grubunda olanlardır. En düşük kayıt dışı istihdamın gerçekleştiği yaş grubu ise 25-34 yaş (%20,6) aralığında yer alanlardır. Bununla birlikte küçük işletmelerde kayıt dışılık daha yüksektir. 10 ve daha az işçinin çalıştığı işletmelerde kayıt dışı istihdam %54,5 oranındadır. 50 ve üzeri işçi çalıştıran işletmelerde kayıt dışı istihdam oranı %2,8'e düşmektedir. Öte yandan kayıt dışı istihdam oranı, eğitim düzeyi ile de yakından ilgilidir. Okuma yazma bilmeyenlerin kayıt dışı istihdam oranı %88,9; yükseköğretim mezunlarının %5,7'dir (TÜİK, 2016g).

### **2.2.4. Ücret Oranlarının Düşük Olması**

Türkiye işgücü piyasasında, gelir düzeyi benzer olan ülkelere göre istihdamda tarım sektörünün ağırlığı, işgücü arzının fazla buna karşın emek talebinin yetersiz oluşu, işgücünün büyük bir kısmının genç ve vasıfsız oluşu gibi birçok sorunla

karşılaşılmaktadır (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 82). Bunun yanı sıra işsizliğin yüksek olmasından kaynaklanan rekabet, işgücünün pazarlık gücünü zayıflatmakta ve ücret düzeyinin düşmesine neden olmaktadır (Sapançalı, 2007/2008: 21). Türkiye’de ücretler genel düzeyi düşüktür. Asgari ücretle çalışan işçi sayısı Avrupa Birliği ülkeleri ve Birleşik Devletler ile kıyaslanınca oldukça yüksektir. İşsizliğin yüksek olması nedeniyle vasıflı çalışanlar dahi asgari ücret ile çalışmaktadır (Eser ve Terzi, 2008: 133).

### **2.2.5. İşgücünün Nitelik Düzeyinin Düşük Olması**

Türkiye işgücü piyasasının temel sorun alanlarından biri işgücünün eğitim düzeyinin düşük olmasıdır. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan söz konusu bireylerin ortalama eğitim düzeyi 7 yılın altındadır (Türkiye Sınai Kalkınma Bankası, 2014: 3). 2014 yılı verilerine göre, yüksekokul veya fakülte mezunlarının istihdam oranları %70,7 iken; meslek lisesi mezunlarında %58,1; genel lise mezunlarında %47,1; ilköğretim ve dengi okullardan mezun kişilerde %42,6; ilkokul mezunlarında %46,1; okuma yazma bilmeyenlerde %17,9 olarak gözlenmiştir (TÜİK, 2015b).

Eğitim düzeyi düşük, niteliksiz işgücü kayıt dışı istihdama kaymaktadır. Bunun sonucu olarak söz konusu kişiler düşük ücretlerle ve düşük verimlikle çalışmaktadır (Aydın, 2013: 789). Ayrıca Fidan ve Genç’in (2013: 146) bulgularına göre, lise altı eğitim düzeyine sahip olanlar riskli gruplardır ve daha yüksek eğitim düzeyine sahip gruplara göre kayır dışı çalışma olasılıkları yaklaşık iki kat daha fazladır.

### **2.2.6. Devir Oranı ve Kıdemın Çeşitlilik Gösteren Yapısı**

Türkiye’de işgücü devir oranı ile ilgili olarak resmi bir veri bulunmadığından işgücü devir oranını belirtmek mümkün değildir. Bu nedenle bireylerin işte kalma sürelerini ve iş değiştirme nedenlerini belirleyebilmek amacıyla en kapsamlı verilerin yer aldığı TÜİK mikro veri setlerinden yararlanılmıştır. İşgücü devrinin tam karşılığı olmasa da bireylerin mevcut kıdemlerinde yaşanan değişimlerin işgücü devrini ifade edebilme noktasında yol gösterici olduğu düşünülmüştür. Söz konusu durumdan hareketle 2009-2014 yıllarının mikro veri setleri kullanılarak mevcut kıdem ile ilgili hesaplamalar yapılmıştır. Mevcut kıdemler hesaplanırken özel sektörde; sürekli bir işte ücretli ve kayıtlı olarak çalışanlar üzerinden hesaplamalar yapılmıştır.

**Tablo 1: Türkiye’de Mevcut Kıdem (Yıl)**

Yıllar	Türkiye	Kadın	Erkek
2009	3	2	3
2010	3	2	3
2011	3	2	3
2012	3	2	3
2013	3	2	3
2014	3	2	3

**Kaynak:** 2009-2014 yıllarına ait TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

TÜİK verilerine göre Türkiye’de 2009-2014 aralığında mevcut kıdem 3 yıldır. Söz konusu zaman aralığı kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı ele alındığında kadınlarda mevcut kıdem 2 yıl olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kadınların işte kalma sürelerinin erkeklere göre daha az olduğunu ifade etmek mümkündür.

Yaşa göre mevcut kıdem ele alındığında ise yaş ilerledikçe kıdem sürelerinin uzadığı görülmektedir. 15-19 ve 20-24 yaş gruplarında 1 yıl olan mevcut kıdem; 35 yaş üzeri bireyler için 5-6 yıla çıkmaktadır. Bu bağlamda yaş arttıkça işte kalma sürelerinin arttığı ifade edilebilir.

**Tablo 2: Yaş Gruplarına Göre Mevcut Kıdem (Yıl), Türkiye**

Yaş Grubu	2009	2010	2011	2012	2013	2014
15-19	1	1	1	1	1	1
20-24	1	1	1	1	1	1
25-29	3	3	2	2	2	6
30-34	4	4	3	4	3	2
35-39	5	5	5	4	4	3
40-44	6	5	5	5	5	4
45-49	6	6	5	5	5	4
50-54	5	5	5	5	4	5
55-59	5	5	5	5	4	4
60-64	6	5	5	5	6	4
65+	9	10	11	6	4	3

**Kaynak:** 2009-2014 yıllarına ait TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Eğitim düzeyine göre mevcut kıdeme bakıldığında ise en yüksek kıdem ilköğretim (5 yıl) mezunlarına ait olduğu görülmektedir. Lise ve yükseköğretim mezunlarının kıdem yılının, ilköğretim mezunlarına göre görece düşük olması Türkiye

işgücü piyasasının yapısı hakkında yukarıda ifade edilen eğitim-istihdam ilişkisi ile benzerlik göstermektedir.

**Tablo 3: Bitirilen Eğitim Düzeyine Göre Mevcut Kıdem (Yıl), Türkiye**

Bitirilen Eğitim Düzeyi	2009	2010	2011	2012	2013
Okul Bitirmeyen	3	3	3	2	2
İlkokul (5Yıl)	4	4	4	3	3
Ortaokul- İlköğretim (8Yıl)	3	3	2	2	2
Genel Lise	3	3	3	3	3
Mesleki- Teknik Lise	3	3	3	3	3
YO- Fakülte ve Üzeri	3	3	3	2	3

**Kaynak:** 2009-2013 yıllarına ait TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Medeni duruma göre kıdem değerlendirildiğinde ise hiç evlenmemiş olanların kıdemlerinin en düşük olduğu ve 2012-2014 aralığında 1 yıla düştüğü sonucu elde edilmektedir. Mevcut kıdem evli bireylerde daha yüksektir. Eşi ölmüş bireylerin mevcut kıdemlerinin, 2012-2014 aralığında daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

**Tablo 4: Medeni Duruma Göre Mevcut Kıdem (Yıl), Türkiye**

Medeni Durum	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Hiç Evlenmedi	2	2	2	1	1	1
Evli	4	4	4	4	4	4
Boşandı	3	3	3	3	2	2
Eşi Öldü	3	4	3	5	4	4

**Kaynak:** 2009-2014 yıllarına ait TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşletme büyüklüğüne göre mevcut kıdem değerlendirildiğinde büyük ölçekli işletmelerde kıdem daha yüksek olduğu görülmektedir. 250-499 arası çalışanı olan işletmeler ilk dört kategorideki işletmeler ile benzerlik gösterirken; 500 ve üzeri çalışana sahip işletmelerin 5 yıl olan mevcut kıdemlerini yıllar boyu koruduğu görülmektedir.



**Tablo 5: İşletme Büyüklüğüne Göre Mevcut Kıdem (Yıl), Türkiye**

Çalışan Sayısı	2009	2010	2011	2012	2013
10'dan az kişi	3	3	3	3	3
10-24 kişi	3	3	3	2	2
25-49 kişi	3	3	3	2	2
50-249 kişi	3	3	3	3	3
250-499 kişi	4	4	4	3	3
500 ve daha fazla	5	5	5	5	5

**Kaynak:** 2009-2013 yıllarına ait TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Sektörlere göre mevcut kıdeme değinmeden önce uluslararası standartlara göre sektörlerin sınıflandırılmasından bahsetmek yerinde olacaktır. Ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılmasında kullanılan NACE (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne - *Statistical Classification of Economic Activities in the European Community*) Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması anlamına gelmektedir. NACE, AB'de 1970 yılından bu yana Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT) tarafından geliştirilmektedir (TÜİK, 2015: 5; TÜİK, 2016e). Ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılmasında 2009 yılına kadar NACE Rev.1 kullanılmış, 2010 yılında NACE Rev.2'ye geçilmiştir. NACE Rev.2'ye göre ekonomik faaliyetlerin sınıflaması aşağıdaki gibidir (EUROSTAT, 2008: TÜİK, 2016b).

- A Tarım, ormancılık, ve balıkçılık
- B Madencilik ve taş ocakçılığı
- C İmalat
- D-E Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon
- F İnşaat
- G Toptan ve perakende ticaret
- H Ulaştırma ve depolama
- I Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri
- J Bilgi ve iletişim
- K Finans ve sigorta faaliyetleri
- L Gayrimenkul faaliyetleri
- M Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler
- N İdari ve destek hizmet faaliyetleri
- O Kamu yönetimi ve savunma

P Eğitim

Q İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri

R Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor

S-U Diğer toplumsal hizmetler

Bu sınıflama, kurum ve kuruluşların ihtiyaçlarına cevap verebilmek ve özel sınıflama sistemleri yerine ortak olarak kullanılabilir bir sınıflama amacıyla geliştirilmiştir. Sınıflama düzenli olarak her yıl revize edilmektedir. Her bir faaliyet sınıfı ayrıntılı olarak tanımlanmaktadır (TÜİK, 2016e).

**Tablo 6: Sektörlere Göre Mevcut Kıdem (Yıl), Türkiye**

Sektörler	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Tarım, ormancılık, ve balıkçılık	4	3	3	3	3	2
Madencilik ve taş ocakçılığı	3	3	3	3	2	3
İmalat	4	4	3	3	3	2
Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon	4	4	3	3	3	3
İnşaat	2	4	2	2	2	2
Toptan ve perakende ticaret	3	3	3	3	3	3
Ulaştırma ve depolama	3	3	3	3	3	2
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	3	2	2	2	2	2
Bilgi ve iletişim	3	4	3	3	3	3
Finans ve sigorta faaliyetleri	3	3	4	5	4	4
Gayrimenkul faaliyetleri	3	3	5	5	5	5
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	3	3	2	2	3	3
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	3	3	3	2	3	3
Kamu yönetimi ve savunma	VERİ YOK	11	VERİ YOK	VERİ YOK	VERİ YOK	VERİ YOK
Eğitim	2	3	3	2	2	3
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	2	3	3	2	2	2
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	3	2	3	3	2	2
Diğer toplumsal hizmetler	5	4	3	2	3	3

**Kaynak:** 2009-2014 yıllarına ait TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Sektörlere göre mevcut kıdem incelendiğinde en düşük kıdem yılının 2; en yüksek kıdem yılının ise 11 olduğu görülmektedir. Kamu yönetimi ve savunma sektöründe mevcut kıdem 2010 yılında 11 olarak hesaplanmıştır. Ancak söz konusu sektör için diğer yılların verileri bulunmadığından, başka bir yorum yapabilmek zordur. Genel olarak bakıldığında finans ve sigorta faaliyetleri sektörü ile gayrimenkul

faaliyetleri sektörünün görece daha yüksek kıdem düzeyine sahip olduğunu ifade etmek mümkündür. Diğer sektörlerde dağılım Türkiye ortalaması ile benzerlik göstermektedir.

### **2.2.7. Esnek Çalışma ve Güvencesizliğin Yaygınlaşması**

Küreselleşmeyle birlikte ortadan kalkan sınırlar; mal ve hizmetlerin dolaşımını serbest hale getirmiş ve artan rekabet işgücü piyasalarını önemli ölçüde etkilemiştir. Yaşanan değişimlerin bir sonucu olarak esnek çalışma biçimleri yaygınlaşmaya başlamıştır. Esneklikle amaçlanan, işgücünün işletmede farklı işleri yapabilmesi ve bir takım görevler üstlenebilmesidir. Farklı eğitim yaklaşımları ve değişen teknoloji ile üretim sürecinde nitelik ve yetenek uyumunun sağlanması amaçlanmaktadır (Çelik, 2007: 3).

İşgücü piyasalarında esnekleşmenin beraberinde çalışanlar için güvencesizlik sorununu getirmesi, başta AB ülkeleri olmak üzere birçok ülkede “güvenceli esneklik” yaklaşımının benimsenmesine yol açmıştır. Danimarka ve Hollanda’da görülen başarılı uygulama örnekleri ile güvenceli esneklik, AB için 2000 yılında öncelikli politika haline gelmiştir. Ancak, esneklik ve güvence göstergeleri yönünden Türkiye ile AB ülkeleri kıyaslandığında; Türkiye, işsizliğin ve kayıt dışı istihdamın yüksek; aktif istihdam politikalarının ise kısmen yetersiz olduğu bir ülkedir. Güvenceli fakat esnek olmayan kayıtlı çalışanlar ile esnek olan fakat güvencesi olmayan kayıt dışı işgücü arasındaki belirgin farklılıklar nedeniyle bölünmüş bir işgücü piyasası mevcuttur. Dolayısıyla Türkiye’de esneklik ve güvence dengesinin halen sağlanamamış olduğunu ifade etmek mümkündür (ÇSGB, 2014: 26-27).

Değişimlerin hızlı olduğu piyasa ortamında esneklik, üretim ve istihdama ilişkin sınırlayıcı engellerin ve yasal düzenlemelerin gevşetilmesi olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla esneklik; kuralsızlaştırma, daha az düzenleme, iş güvencesizliği, düşük ücretler ve kötü çalışma şartları anlamına gelmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011: 3). Türkiye’de işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile ilgili tartışmaların diğer boyutu, yüksek kayıt dışılık oranına sahip Türkiye işgücü piyasasının zaten aşırı esnek olduğu yönündedir. Sapancalı’ya göre (2007/2008: 20) kayıt dışı işler düşünüldüğünde esneklikten öte kuralsızlığın olduğu bir piyasa mevcuttur ve esneklik arayışının temelinde yatan işverenlerin kar oranlarını artırıp; işgücü maliyetlerini düşürme çabalarıdır. Türkiye’de, AB’den farklı olarak varlığını yıllardır sürdüren atipik çalışma ile *eğreti* bir istihdam alanı oluştuğunu ifade eden Karadeniz’e göre (2011: 119)

esnekleşme ile piyasa koşullarının daha da olumsuz bir hal alması bununla birlikte ücretlerin düşmesi, sosyal korumaya erişimin zorlaşması, yoksulluğun derinleşmesi ve gelir dağılımındaki adaletsizliğin artışı kaçınılmazdır. Eğreti istihdamda bireyler, iş güvencesizliğinin yüksek; ücret düzeyinin düşük ve çalışma koşullarının kötü olduğu bir işgücü piyasası ile karşı karşıyadır (Temiz, 2004: 58). Bu bağlamda esnekleşen bir işgücü piyasası beraberinde getireceği kuralsızlaşma ile birlikte işgücü devir oranında da artışa neden olabilecektir.

### **2.2.8. İş Kazası Oranlarının Yüksekliği**

İş kazaları Türkiye’de her yıl ölümlere, ağır yaralanmalara veya kalıcı sakatlıklara yol açmaktadır. Çalışma koşulları ağır sektörlerde, uzun çalışma saatleri ile birlikte yorgunluk ve zamanla azalan dikkat iş kazalarına neden olmaktadır. TÜİK’in 2013 yılında iş kazaları ile ilgili olarak yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre son 12 ay içerisinde istihdam edilenlerin %2,3’ü (yaklaşık 706 bin kişi) iş kazası geçirmiştir (TÜİK, 2014e: 5). Madencilik ve taş ocakçılığı, inşaat, elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon iş kazalarının yoğun olarak yaşandığı sektörlerdir (TÜİK, 2014e: 14).

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)’nun 2014 yılı yıllık istatistiklerinden elde edilen veriler iş göremezlik sürelerine göre iş kazası geçiren sigortalı sayısının 221 366 kişi olduğunu göstermektedir. Aynı yıl iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı 1 626 kişidir. Ayrıca meydana gelen 221 366 kazadan 108 813’ü yani yaklaşık %50’si çalışma ortamının sanayi kabul edildiği çevrede meydana gelmiştir. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan 116 777 kişi iş kazası geçirmiştir (SGK, 2014). *“Türkiye ölümlü kaza sıklığı açısından AB15 ortalamasının 7 katından daha fazla kaza sıklığına sahiptir” (Ceylan, 2011: 24).*

### **2.3. TÜİK Hanehalkı Verilerine Göre Son İşten Ayrılma Nedenleri**

İşten ayrılma nedenlerinin belirlenmesinde, TÜİK’in daha önce çalışmış ancak referans haftasında istihdamda olmayan bireylere yönelttiği “en son çalıştığınız işinizden ayrılmanızdaki esas neden nedir?” sorusuna verilen cevaplardan yararlanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre öne çıkan ilk 5 neden işin geçici bir iş oluşu, işin mevsimlik oluşu, işten çıkarılma/işyerinin kapanması/iflası, işten duyulan

memnuniyetsizlik ve hastalanma veya sakatlanmadır. İşten ayrılma nedeninin geçici bir iş olması 2009 yılında %19,7 iken; 2014 yılında %30,2 olmuştur. İşten duyulan memnuniyetsizlik nedeniyle işinden ayrılanların oranı 2009’da %9.8; 2014 yılında ise %12,2 olmuştur.

**Tablo 7: Son İşten Ayrılma Nedenleri, Türkiye**

<b>İşten ayrılma sebepleri</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Geçici bir işti, bitti	19,7	22,6	23,3	25,7	24	30,2
Mevsimlik çalışıyordu	11,5	10,5	10,4	9,3	10,4	9,7
İşten çıkartıldı/işyeri kapandı/iflas etti	19,1	14,8	12,3	10,7	11,3	10,1
İşinden memnun değildi	9,8	10,5	10,9	11,4	10,9	12,2
Kendisinin hastalanması veya sakatlanması	9,7	10,3	10,7	10,7	10,6	10,1
Ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için	2,9	3,4	3,9	4,1	4,1	4,3
Eşinin isteği üzerine/evlilik nedeniyle	5,6	6,3	6,9	6,5	6,8	5,6
Eğitim / öğretim	4	4,3	4,5	5,4	4,8	6,5
Emeklilik (Erken emeklilik dahil)	13	13	12,8	11,9	12,8	9,6
Askere gitti	1,3	1,1	0,9	0,7	0,8	0,7
Diğer	3,4	3,1	3,5	3,5	3,4	1

**Kaynak:** 2009-2014 yıllarına ait TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### DENİZLİ İLİNDE SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRÜNDE İŞGÜCÜ DEVRİNİN NEDENLERİ: İŞKUR'DA BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde ilk olarak Denizli'nin ve Denizli'nin de içinde bulunduğu TR32 bölgesinin işgücü piyasası üzerinde durulacaktır. TR32 bölgesi Aydın, Denizli ve Muğla illerinin oluşturduğu Güney Ege bölgesidir.

#### 3.1. TR32 Bölgesinde ve Denizli İlinde İşgücü Piyasasının Genel Görünümü

Denizli, coğrafi olarak Türkiye'nin güneybatısında Ege Bölgesi'nde yer almaktadır. Aralık 2015 sonu itibarıyla toplam nüfusunun 993 bin 442 kişi olduğu belirtilmiştir. Nüfusun %50,2'sini kadınlar oluşturmaktadır (TÜİK, 2016h). Tekstil sektöründe Türkiye'nin önde gelen illerinden biri olan Denizli, birçok medeniyetin bıraktığı kültür mirasıyla da yerli ve yabancı turistleri kendine çekmektedir.

Denizli'nin istihdam göstergeleri Türkiye geneline göre görece daha iyi düzeydedir. 2013 yılı verilerine göre işgücüne katılma oranı %57,7; istihdam oranı ise %54'tür. İşsizlik oranı ise %6,5'tir (TÜİK, 2013a). Aynı yıl için Türkiye geneli işgücüne katılma oranı %50,8; istihdam oranı %45,9; işsizlik oranı ise %9,7'dir (TÜİK, 2014c).

#### Şekil 8: İstihdamın Sektörel Dağılımı

	(NACE Rev. 2)						
	Toplam	Tarım	Sanayi <sup>(1)</sup>	Hizmet	Tarım	Sanayi <sup>(1)</sup>	Hizmet
	(Bin)				(%)		
<b>TR Türkiye</b>							
2011	24 110	6 143	6 380	11 587	25,5	26,5	48,1
2012	24 821	6 097	6 460	12 264	24,6	26,0	49,4
2013	25 524	6 015	6 737	12 771	23,6	26,4	50,0
<b>TR32 Aydın, Denizli, Muğla</b>							
2011	1 088	400	214	474	36,8	19,7	43,5
2012	1 187	479	205	503	40,3	17,3	42,4
2013	1 201	478	230	493	39,8	19,1	41,1

**Kaynak:** (TÜİK, 2013: 137) *Seçilmiş Göstergelerle Denizli 2013* yayınından alınmıştır. (1) İnşaat sektörü sanayi sektörü içinde değerlendirilmiştir.

TR32 bölgesinde istihdamın sektörel dağılımı Türkiye genelinden farklılık göstermektedir. Türkiye genelinde hizmetler sektörünün toplam istihdam içindeki payı yıllara göre artış gösterirken TR32 bölgesinde bunun tam tersi bir durum gözlenmiştir. Mart 2016'da hizmetler sektörünün toplam istihdam içindeki payı Türkiye genelinde %54,4 (TÜİK, 2016c) olarak gerçekleşmiştir. Tarım sektörünün toplam istihdam içindeki payı (%39,8), Türkiye geneline (%23,6) göre yüksektir.

2013 yılı verilerine göre Denizli'de 15 yaş ve üzeri yaştaki nüfusun okuma yazma bilenlerinin oranı %97,8'dir ve %95,3 olan Türkiye genelinden yüksektir. Ancak 15 yaş ve üzeri nüfusun yaklaşık %67,2'si ilköğretim ve altı düzeyde eğitime sahiptir (TÜİK, 2013a: 89). Bu noktadan hareketle işgücünün eğitim düzeyinin düşük olduğu söylenebilir. Haziran 2015 itibarıyla Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne kayıtlı 37 bin 548 işsiz, 4 bin 943'ü beden işçisi; 1351'i temizlik görevlisi; 924'ü şoför-yük taşıma; 744'ü çaycı olarak meslek beyanında bulunmuşlardır (Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2015: 19).

#### Şekil 9: İhracat Yapan İşletmelerin Sektörel ve Çalışan Olarak Dağılımı

SEKTÖRLER	İHRACAT YAPAN İŞYERLERİNİN DAĞILIMI	SEKTÖREL ORAN	Kadın Çalışan Sayısı	Erkek Çalışan Sayısı	Toplam Çalışan Sayısı
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	2,8%	31,1%	149	800	949
İmalat	76,2%	36,6%	14.276	20.679	34.955
İnşaat	1,1%	1,5%	11	77	89
Toptan ve Perakende Ticaret	18,0%	14,5%	870	1.695	2.564
Ulaştırma ve Depolama	1,1%	4,8%	32	114	146
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	0,2%	0,9%	3	12	15
Bilgi ve İletişim	0,2%	10,0%	24	4	29
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	0,2%	1,9%	0	12	12
Diğer Hizmet Faaliyetleri	0,2%	1,4%	100	162	262
<b>TOPLAM</b>	<b>100,0%</b>	<b>18,5%</b>	<b>15.465</b>	<b>23.556</b>	<b>39.021</b>

**Kaynak:** (Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2015: 37). *İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2015* yayınından alınmıştır.

Denizli'de ihracat yapan işletmelerin %76,2'lik payla imalat sektöründeki işletmeler olduğu görülmektedir. İmalat sektörünü, %18'lik payla toptan ve perakende ticaret sektörü takip ederken; üçüncü sırada %2,8'le madencilik ve taş ocakçılığı yer almaktadır. Söz konusu sektörlerde faaliyet gösteren toplam çalışan sayısı da aynı sıralamayı izlemektedir. İhracat yapan işletmelerde cinsiyete göre kadınlarda ilk üç

meslek makineci (dikiş) (%15,4), konfeksiyon işçisi (%14,2) ve dokumacı (%8,3) olurken; erkeklerde dokumacı (%7), mermer işçisi (%5,2) ve kablo imal makinesi operatörü (%3,1) olmuştur (Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2015: 38).

Denizli çevre illerden göç alan bir il olmakla birlikte, son yıllarda özellikle savaş ve çatışma olan ülkelerinden kaçan mültecilerin de geldiği şehirlerden biridir. Denizli’de en kalabalık mülteci nüfusu Suriyelilere aittir. Suriyeliler dışında Irak, İran, Afganistan’dan gelen mülteciler de bulunmaktadır. Denizli’de Suriyeli mülteciler ile yaptığı çalışmada Yavuz (2016) Suriyeli mültecilerin işgücü piyasasına katıldığı ve Suriye’de çalıştıkları sektörlerde Denizli’de çalışmaya devam ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Katılımcıların ücretlerinin asgari düzeyinde olduğu ve vasıf gerektiren işlerde çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda Denizli işgücü piyasasında hem ücretlerin hem de işten çıkarılmaların mültecilerin gelişinden etkilendiğini söylemek mümkündür. Ayrıca Denizli daha çok aile işletmelerinin yer aldığı, kurumsallaşmamış ve insan kaynakları genel olarak profesyonel kişilerden oluşmayan işletmelerin bulunduğu bir şehirdir. Tekstil ve mermer gibi emek yoğun sektörlerin oluşu, düşük nitelikli işlerde ve kötü çalışma koşullarında çalışılması işgücü devrine neden olmaktadır.

### **3.2. TR32 Bölgesinde Sektörlere ve İşletme Büyüklüğüne Göre Kıdem**

TÜİK’in 2009-2014 yıllarına ait hanehalkı işgücü istatistikleri mikro veri setleri kullanılarak elde edilen mevcut kıdem verilerine göre<sup>1</sup>, TR32 bölgesinde sektörlerde en düşük kıdem yılı 1; en yüksek kıdem yılı ise 11’dir. TR32 bölgesinde kamu yönetimi ve savunma sektörü ile ilgili olarak söz konusu zaman aralığında veri bulunmamaktadır. Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri ve inşaat sektörleri mevcut kıdem en düşük olduğu sektörlerdir. Finans ve sigorta faaliyetleri, gayrimenkul faaliyetleri, bilgi ve iletişim mevcut kıdem en yüksek olduğu sektörler olmuştur.

---

<sup>1</sup> Mevcut kıdemler hesaplanırken özel sektörde; sürekli bir işte ücretli ve kayıtlı olarak çalışanlar üzerinden hesaplamalar yapılmıştır.



**Tablo 8: TR32 Bölgesinde Sektörlere Göre Mevcut Kıdem (Yıl)**

Sektörler	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Tarım, ormancılık, ve balıkçılık	4	2	1	2	3	3
Madencilik ve taş ocakçılığı	3	2	4	1	2	3
İmalat	4	4	5	3	3	2
Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon	5	2	5	2	4	2
İnşaat	2	1	1	2	2	1
Toptan ve perakende ticaret	3	3	3	2	2	2
Ulaştırma ve depolama	4	3	3	3	2	2
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	2	2	3	1	1	1
Bilgi ve iletişim	10	2	2	3	3	4
Finans ve sigorta faaliyetleri	3	4	3	4	4	9
Gayrimenkul faaliyetleri	2	2	3	5	11	5
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	2	3	2	1	2	3
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	2	2	1	3	3	3
Kamu yönetimi ve savunma	VERİ YOK	VERİ YOK	VERİ YOK	VERİ YOK	VERİ YOK	VERİ YOK
Eğitim	1	2	2	2	3	4
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	2	2	2	3	2	2
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	2	2	3	4	0	5
Diğer toplumsal hizmetler	3	4	3	2	3	3

**Kaynak:** 2009-2014 yıllarına ait TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşletme büyüklüğüne göre mevcut kıdem incelendiğinde TR32 bölgesinin Türkiye ile benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür. İşletmenin ölçeği büyüdükçe kıdem arttığı görülmektedir. Özellikle 500 ve üzeri çalışanı olan işletmelerin mevcut kıdemlerinin diğer işletmelere göre daha yüksek ve yıllar itibarıyla daha istikrarlı oluşu da işletme ölçeği ile kıdem arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır.

**Tablo 9: İşletme Büyüklüğüne Göre Mevcut Kıdem (Yıl)**

Çalışan Sayısı	2009	2010	2011	2012	2013
10'dan az kişi	3	3	3	2	2
10-24 kişi	2	3	2	2	2
25-49 kişi	3	2	2	2	2
50-249 kişi	4	3	3	2	3
250- 499 kişi	4	3	4	3	2
500 ve daha fazla	6	5	5	5	6

**Kaynak:** 2009-2013 yıllarına ait TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

### 3.3. TR32 Bölgesine Göre Son İşten Ayrılma Nedenleri

TR32 bölgesinde son işten ayrılma sebepleri daha önce çalışmış ancak referans haftasında istihdamda olmayan bireylere yöneltilen “en son çalıştığınız işinizden ayrılmanızdaki esas neden nedir?” sorusuna verilen cevaplardan elde edilmiştir. TR32 bölgesinde öne çıkan sebepler Türkiye geneli ile aynıdır: Geçici işler ve mevsimlik işler, işten çıkarılma/iş yerinin kapanması/iflası, işten duyulan memnuniyetsizlik ve hastalık veya sakatlanma. Türkiye geneli ile kıyaslandığında, TR32 bölgesinde işten ayrılma sebebi olarak işin mevsimlik oluşu oldukça yüksektir. Oran 2012’de 22,3’e yükselmiştir. Aynı yıl söz konusu oran Türkiye için %9,3’tür.

Geçici ve mevsimlik çalışılan işlerden ayrılanların oranı yaklaşık olarak %35 ile %41 arasında değişmektedir. Bu bağlamda bireylerin istihdamda oldukları dönem düşünüldüğünde, Denizli işgücü piyasasında bireylerin geçici ve mevsimlik işlerde istihdam edildiğini söylemek mümkündür. Ayrıca sektörlere göre mevcut kıdem Türkiye genelinden daha düşük olduğu da göz önüne alındığında geçici veya mevsimlik işlerin Denizli’de daha fazla olduğunu ya da daha fazla tercih edildiği ifade edilebilir.

**Tablo 10: TR32 Bölgesinde Son İşten Ayrılma Sebepleri (%)**

İşten ayrılma sebepleri	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Geçici bir işti, bitti	20,7	21,7	21,1	18,8	18,8	23,2
Mevsimlik çalışıyordu	13,9	16,4	20,3	22,3	18,2	17,1
İşten çıkartıldı/işyeri kapandı/iflas etti	13,8	12,5	11,2	9,7	7,9	8,9
İşinden memnun değildi	9,1	9,4	8,5	8,1	9,3	9,4
Kendisinin hastalanması veya sakatlanması	12,5	12,9	13,1	14,3	15,1	13,0
Ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için	4,5	3,5	2,2	2,3	2,8	4,0
Eşinin isteği üzerine/evlilik nedeniyle	6,0	5,0	4,6	3,8	6,1	4,0
Eğitim / öğretim	6,2	5,6	5,3	6,7	6,4	6,0
Emeklilik (Erken emeklilik dahil)	8,2	10,0	10,5	9,7	10,8	11,5
Askere gitti	0,7	0,8	0,5	0,3	0,9	0,9
Diğer	4,4	2,2	2,7	3,9	3,7	2,0

**Kaynak:** 2009-2014 yıllarına ait TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

### **3.4. Araştırmanın Amacı ve Alanı**

Yukarıda da ifade edildiği gibi kişilerin iş değiştirmesi hem işverenler ve ülke ekonomisi için bir maliyet unsuru hem de iş değiştirenler için sosyal, ekonomik ve psikolojik boyutları olan bir eylemdir. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı; bireylerin sık iş değiştirme nedenlerini belirleyebilmektedir. Söz konusu amaçtan hareketle işgücü devrinin literatürde nasıl ele alındığı incelenmiştir. İşgücü devri üzerine yapılan çalışmaların daha çok insan kaynakları yönetimi bakış açısıyla ele alındığı görülmüştür ve genellikle konaklama sektörü ile sağlık sektörü çalışanları (hemşireler) üzerine araştırmalar gerçekleştirildiği belirlenmiştir. Literatür taraması sonucu karşılaşılan bu çalışmaların hemen hepsinde anket tekniğinin kullanıldığı görülmüştür. Edinilen izlenim anketlerin var olan veya var olduğu bilinen bulguları ortaya koyduğu yönünde olmuştur. Bu izlenimden yola çıkarak daha detaylı sonuçlar elde edebilmek için Denizli ilinde sanayi ve hizmet sektöründe çalışan bireylerin sık iş değiştirme nedenlerini irdeleyebilmek amacıyla bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir.

Araştırma ile amaçlanan, iş değiştirme nedenlerinin yanı sıra hangi sektörde/alt sektörde daha sık iş değiştirildiği; kadınların mı yoksa erkeklerin mi daha sık iş değiştirdiği; ücretler genel düzeyinin sık iş değiştirmede bir etken olup olmadığı; uzun çalışma saatlerinin işi bırakma kararına etkisi; işgücü devrinin yüksek olmasının nedenlerinin belirlenebilmesidir. Bununla birlikte yaş, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi demografik unsurların iş değiştirme sıklığına bir etkisinin olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın alanını Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne iş aramak veya işsizlik ödeneğine başvurmak için gelen işsizler ile Kurumda çalışmakta olan iş ve meslek danışmanları (İMD) oluşturmuştur.

### **3.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları**

Araştırma kapsamında Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nde çalışmakta olan 18 iş ve meslek danışmanı ve 38 işsiz ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. İş değiştiren katılımcılardan 32'si araştırmaya dâhil edilmiş diğer 6 kişi kapsam dışı bırakılmıştır. Söz konusu 6 kişinin araştırmaya dâhil edilmeme sebebi bıraktıkları son işin çalışma süresinin 3 yıldan uzun olması ya da bıraktıkları işin ilk

işleri olmasıdır. 2009-2014 yıllarının mevcut kıdem süresi göz önünde bulundurularak 3 yıldan uzun süre çalışanlar araştırmaya dahil edilmemiştir.

Araştırmanın ilk ve en önemli sınırlılığı araştırmaya başlarken planlanan insan kaynakları yöneticileri ile görüşmelerin gerçekleştirilememesidir. Kendilerine ulaşabilmek için farklı yollar denenmiş ancak yeterli bir sonuç elde edilememiştir. Diğer sınırlılık görüşme gerçekleştirilen katılımcıların yeterli zamanlarının olmamasıdır. Ayrıca iş ve meslek danışmanları ile odak grup görüşmesi yapılması planlanmıştır ancak 5-6 danışmanın aynı anda Kurumda kullanılmakta olan sistemden çıkarılması mevcut işleyişte sorunlara veya aksamalara neden olacağından odak grup görüşmesi yerine iş değiştirenlerde olduğu gibi derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir.

### **3.6. Araştırmanın Yöntemi ve Verilerin Analizi**

Çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırmalar; araştırma konuları, katılımcıları, bulguları ve analiz yöntemleri ile farklılıklar sergilemektedirler. Araştırmanın gerçekleştiği ortamı bir başka araştırma kapsamında aynen elde etmek ya da oluşturmak imkânsız olduğu için, bir nitel araştırmanın aynısını tekrar etmek mümkün değildir. Dolayısıyla her nitel araştırma kendisine has özellikler taşımaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 49). Bununla birlikte nitel araştırma da asıl amaç genelleme olmadığından “*araştırmacılar evrenin bütünü ile (bir kabile, bir köy, bir gençlik örgütü, vb.) çalışabilme imkânına sahiptirler* (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 130).

Araştırmada derinlemesine görüşme tekniğinin tercih edilmesinin nedeni; konuyu tüm boyutları ile kapsayan açık uçlu soruların daha fazla sorulabildiği ve detaylı cevap alabilmenin mümkün olduğu veri toplama tekniği oluşudur. Bununla birlikte söz konusu teknik ile katılımcılara kendilerini ifade etme fırsatı sunulurken, araştırmayı gerçekleştiren kişilere de katılımcıların bakış açılarını, duygularını, düşüncelerini ve deneyimlerini anlama imkânı sağlanmaktadır (Tekin, 2006: 101-102).

Görüşmelerde yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmasının nedeni bu formların daha ayrıntılı bilgi toplanmasına yardımcı olmasıdır. Bunun yanı sıra söz konusu görüşme formları bir konuyu tüm boyutları ile anlamak ve derinlemesine incelemek amacıyla kullanılmaktadır (Harrell ve Bradley, 2009: 27 ).

Görüşmeler 4-26 Nisan 2016 tarihleri arasında Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nde gerçekleştirilmiştir. Hem İMD'ler hem de iş değiştirenler için yarı yapılandırılmış soru formu kullanılmıştır. Katılımcıların vermiş oldukları cevaplar görüşme formuna not edilerek kayıt altına alınmıştır. İş değiştiren katılımcılara demografik bilgileri sorulmuş ancak İMD'lere sadece araştırma konusu ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Hem iş değiştirenlere hem de İMD'lere isim sorulmamıştır. Araştırma bulguları anlatılırken kullanılmak üzere isimlendirmeler yapılmıştır. İş değiştirenler için yapılan isimlendirme K1, K2, ..., K32 olarak; iş ve meslek danışmaları için yapılan isimlendirme İMD1, İMD2, ..., İMD18 olarak tercih edilmiştir.

Araştırma bulguları analiz edilirken katılımcıların sorulara vermiş oldukları cevaplardan yola çıkılmıştır. Katılımcıların ifadeleri analiz edilerek bulgulara ulaşılmıştır. Bununla birlikte araştırmacının yaklaşık üç haftalık süreçte elde ettiği gözlemler de aktarılmıştır.

### **3.7. Araştırma Bulguları**

Araştırma bulguları işsizlere ve iş ve meslek danışmanlarına yönelik olarak ayrı başlıklar altında ele alınmıştır. İşsizlere yönelik bulgular demografik özellikler, çalışma saatleri, ücret düzeyi, iş değiştirme nedenleri ve iş değiştirme sıklıkları olarak incelenmiştir. İş ve meslek danışmanlarının ise Denizli işgücü piyasasının çalışma koşullarına, iş değiştirme nedenlerine ve sıklıklarına ilişkin görüşleri analiz edilmiştir. Araştırma ile doğrudan bağlantısı olmadığı için iş ve meslek danışmanlarına demografik bilgileri sorulmamıştır.

#### **3.7.1. İşsizlere Yönelik Bulgular**

##### **3.7.1.1. Demografik Özellikler**

Görüşme gerçekleştirilen 32 katılımcının 19'u erkek 13'ü ise kadındır. Kadın katılımcıların yaş aralığı 21-44; erkek katılımcıların yaş aralığı ise 20-41'dir. Kadın katılımcılardan 7'si evli; 5'i bekâr; 1'i ise boşanmıştır. Erkek katılımcıların 12'si evli; 7'si ise bekârdır.

**Tablo 11: Katılımcıların Eğitim Düzeyi**

Eğitim Düzeyi	Kadın Katılımcılar	Erkek Katılımcılar
İlkokul terk	-	1
İlkokul	5	5
İlköğretim terk	-	1
İlköğretim	1	8
Lise	3	1
Ön lisans terk	1	-
Ön lisans	1	1
Ön lisans okuyor	-	1
Lisans	2	1

Katılımcıların ortalama eğitim düzeyi düşüktür (Tablo 11). İlköğretim ve altı eğitim düzeyinde olan katılımcı sayısı 21; ortaöğretim (lise) eğitim düzeyinde olan katılımcı sayısı 4; ön lisans eğitimini bırakmış, tamamlamış ya da halen söz konusu eğitimi almakta olan katılımcı sayısı 4; lisans düzeyinde eğitime sahip katılımcı sayısı ise 3'tür. İlköğretim ve altı eğitim düzeyine sahip katılımcıların 6'sı kadın 15'i ise erkektir. Lisans düzeyinde eğitime sahip 3 katılımcıdan 2'si kadındır.

### 3.7.1.2. Çalışma Saatleri

Katılımcılara günlük ve haftalık çalışma saatleri, fazla mesailer ve hafta tatili ile ilgili olarak çeşitli sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların çalışma saatleri 8 saat ile 16 saat arasında değişmektedir. Tüm katılımcıların günlük çalışma süreleri göz önüne alındığında ayrıldıkları işlerinde günlük ortalama çalışma süreleri 10 saattir. Katılımcıların çoğunluğu haftada 1 gün, bir kısmı da iki haftada bir 1 gün izin kullanmıştır. Diğerleri pazar günleri de mesaiye kaldıklarını dile getirmişlerdir. Söz konusu durumdan hareketle haftada yaklaşık olarak 60-65 saat çalıştıkları anlaşılmaktadır.

*“ 10 saat haftada 55 saati rahat buluyodu. Fazla mesai en fazla 4-5 saat oluyodu. 15 saat çalıştığım günler oldu.”* (K17, erkek, 36)

*“ 12 saatti. Son 1 – 1,5 ayda yani şubattan beri 14- 14,5 saate çıktı. Fazla mesai yoktu. Ek ödeme de yapılmıyodu. 23 ay içinde 13 kişi girdi çıktı benim*

*çalıştığım bölümde. Çok giriş çıkış olunca hafta tatilini kullanamadık. 6 aydır 2 kişiyiz. İzin kullanamadık 5 ay boyunca.” (K12, erkek, 40)*

*“12-14 saat arası. 14 saat olduğunda fazla mesai yoktu. Bütün şirketlerde böyleymiş. Pazarları çalışanlar da alamıyordu. Ayda 2 gün tatil vardı. İdari personel hiç bi şekilde fazla mesai almıyordu. Patronumuz insan olarak görmüyodu çalışanlarını. İşçi habersiz mesaiye bırakılıyordu. Yemek verilmiyordu. Açız diyordu adamlar orda.” (K25, kadın, 25)*

*“En son iki işim 8 saatti ilki 10 saat. İlk iş yerinde fazla mesai vardı, 5 saat. Fazla mesaiyle birlikte 15 saat. İlk zamanlar haftanın 3 günüydü.” (K18, erkek, 20)*

*“Kağıt üzerinde 8 saatti ama 15-16 saatti. Ekstra 7-8 saat fazla mesai olarak görünüyordu. Fazla mesai ödeniyordu ama yemek yoktu o zamanda. Öğlen yemek yediniz o kadar, acıkıyoduk yani.” (K31, erkek, 32)*

Yukarıdaki katılımcıların hepsi kayıtlı çalışanlardır ve çalışma saatleri en fazla 16 saattir. Kayıtlı çalışanların çalışma saatleri bu kadar yüksekken kayıt dışı olarak çalışanların çalışma saatlerinin süresi endişe uyandırmaktadır. Katılımcılardan K2 “*hep fason olarak, kayıt dışı*” çalışmıştır. Çalışma koşullarını ve denetim olduğu zamanlarda yaşadıklarını şöyle ifade etmiştir:

*“Fasondayken sabah 8’den gece 2’ye kadar çalıştım. O yüzden tekstillerden nefret ediyorum. Girişi belli oluyo çıkışı belli olmuyo, cezaevi gibi. Tekstillerde (...) bu büyük fabrikalarda çalıştık. Denetim olduğunda depolarda çok saklandık, bodrumlarda. O denetimin acısını bizden çıkarırlardı. Sabahlara kadar çalıştık. ...’da denetime gelecek diye 2,5 saat için bi dağa gittik. Sevmiyorum tekstili. Gece 4’e 5’e kadar çalıştığımız oldu. O yüzden tekstili sevmiyorum hem ödemediler. 5 ay çalıştıysak 3 ay parasını ödediler. Fasondayken alamadığımız paralar oldu. 2-3 milyar para kaldı.” (K2, kadın, 44)*

K2, zaman zaman gözleri dolarak anlattığı ve görüşme süresince sık sık “*sevmiyorum*” dediği tekstil sektöründe yaklaşık 18 yıl fason olarak çalışmıştır. Ayrıca 3 veya 4 aylık sürelerle ve hep kayıt dışı olarak çalışmıştır. Normal günlerde 18 saat olan çalışma süresi denetimlerin olduğu günlerde 20-21 saate çıkmıştır. Haftalık 65

saati bulan ve bazı katılımcılar için 65 saati aşan çalışma süreleri neredeyse birçok OECD ülkesinin iki katıdır (OECD, 2016d). Araştırmada, uzun çalışma saatlerinin işgücünü devrini artıran önemli bir unsur olduğu tespit edilmiştir.

### 3.7.1.3. Ücret Düzeyi

Katılımcıların almış oldukları ücretler genel olarak asgari ücret düzeyindedir. Katılımcılardan 20 tanesi asgari ücretle çalışmıştır, 9 katılımcı ücretlerinin “asgari ücretin biraz üzerinde” olduğunu ifade etmiştir. Daha yüksek ücret düzeyine sahip katılımcılar (K24, K30) bulunmakla birlikte, bu katılımcıların bankaya yatırılan ücretleri ve sigorta primleri asgari ücret düzeyinden gösterilmiştir. Anlaştıkları ücretin geri kalan kısmının elden ödendiğini belirten katılımcılar, söz konusu durumun Denizli işgücü piyasasında oldukça yaygın olduğunu dile getirmişlerdir.

*“Asgari ücret görünüyodu ama fazlasını elden alıyoduk. Tekstil hep böyle zaten.” (K32, erkek, 29)*

*“Asgari ücretin üzerinde maaş alıyodum ama sigortam asgari ücret üzerinden gösteriliyodu.” (K17, erkek, 36)*

*“Hepsinde asgari ücret almıyoduk ama asgari ücretten yatıyodu. 2700 TL ile çalışıyordum. Asgari ücret bankaya geri kalanı elden. Bir ben değilim ki böyle gelmiş böyle gidiyor düzen, herkes aynı. Şikâyet edildi ama çalışanlarla kimse görüşmedi.” (K24, erkek, 30)*

*“2000 TL alıyorum, piyasaya göre iyi aslında. Asgari ücretten yatıyor sigorta ama asgari ücretin üzerinde maaş alıyoduk. Denetime gelenler bizle konuşmadı bile.” (K30, erkek, 33)*

Başka bir katılımcıda ise durum bunun tam tersidir. Asgari ücret üzerinden yatırılan maaşının 500 lirası geri alınmaktadır. Benzer durumların varlığı katılımcılarla beraber Kuruma gelen arkadaşları veya aile bireyleri tarafından da dile getirilmiştir. Bazı işletmelerde işçinin hesabına ait banka kartının işverenlerde olduğu ücretler yatırıldıktan sonra belirli bir kısmının işverenler tarafından geri çekildiği ve bu durumun da oldukça yaygın olduğu öne sürülmüştür.



*“ Asgari ücretle çalıştım. İnsanlar 1300 lira verip 500 lirasını geri alıyorlar.” (K23, erkek, 37)*

Birden fazla dile getirilen bir başka sorun ise ücret düzeyinde yıllar içerisinde kayda değer bir artışın olmayışıdır. Katılımcılar tecrübe ve nitelik kazandıktan veya terfi ettikten sonra bile hemen hemen aynı ücretle çalışmaya devam etmektedirler.

*“...Daha önce çalıştığım işte (en son işi) 17 ay çalıştım. 17 ay içerisinde ileriye dönük bi verim alamayacağımı düşündüğüm için bıraktım. 10 yıl çalışan elemanda aynı diün giren elemanda aynı. Yeni giren elemanı önceki elemandan üstün tutuyorlar. Başımızdaki amirler 1500 lira alıyor, biz 1300-1400 lira, bi fark yok yani.” (K3, erkek, 28).*

Katılımcılar için ücret, iş değiştirme nedenlerinin başında gelmektedir. İşçi bir işe yeni girmiş olsa bile başka bir işletme 50 TL daha fazla ücret ödüyorsa, o işletmeye geçmektedir. Ayrıca tekstil ve imalat işletmelerinde vasıflı eleman ihtiyacı süreklilik gösterdiğinden dokuma ustası veya makine ustası olarak çalışanlar hem asgari ücretin üzerinde bir maaşla çalışmakta hem de iş bulmaları kolay olduğu için daha sık iş değiştirmektedirler. Ücretin işgücü devrini artırmada önemli bir unsur olduğu sonuçları Türker (1995: 112) ve Kılıç'ın (2004: 129) bulguları ile benzerlik göstermektedir.

#### **3.7.1.4. İş Değiştirme Nedenleri**

İş değiştirme (işten çıkma veya çıkarılma) nedenleri ile ilgili bulgular değiştirilen son iş ve değiştirilen daha önceki işler için farklılık göstermektedir. Bu farklılığı belirgin biçimde ortaya çıkaran Ocak 2016 itibarıyla asgari ücrette yaşanan artıştır. Katılımcılar çalıştıkları işletmelerin battığını, kapandığını, iş alamadığını veya küçülmeye gittiğini dile getirmişlerdir.

Yukarıda ifade edilen farklılık nedeniyle önce son işin değiştirilme nedenleri ele alınmıştır. Son işin değiştirilme sebebine katılımcılardan 9'u işletme tarafından çıkarıldığı cevabını vermiştir. Mermer işletmelerinde çalışmış olan K7, K10 ve K27 iş değiştirme nedenlerini şöyle açıklamışlardır:

*“Firma kriz nedeniyle işten çıkardı bizi. Bayağı bi toplu. 3, 4 sene 5 senedir çalışanlar falan hep çıkardılar. 30'u bulmuştur çıkarılanların sayısı da fazlasını bilmiyorum.” (K7, kadın, 40)*

*“Ocak’tan beri bizi ücretsiz izne çıkarıyorlardı. İş olmadığından ücretsiz 1 ayda 10-12 gün. İş olmuyordu.”* (K10, erkek, 30)

*“Tamamen patronumun maddi sıkıntısından dolayı. Yılbaşından sonra mermer bayağı bi sıkıntı yaşadı. Asgari ücretten kaynaklı biraz. Vergiler de yükseldi. Şirket battı, patron maaşları ödeyemediği için çıkardı zaten. Tüm çalışanları çıkardı. Bi anda olmadı parça parça çıkardı.”* (K27, kadın, 29)

Asgari ücretin artışı işverenler için maliyetleri de beraberinde getirmiştir. İşverenlerden bazıları vardiya sistemine dönerken bazıları da işçi çıkarma yoluna gitmiştir. Vardiya sistemine dönen işletmelerde çalışanların ücretleri aşağı çekilmiştir. Normal çalışma düzeninde 2000 TL olan aylık ücretler vardiya sistemine dönülmesiyle 1300 TL’ye düşürülmüştür. Gelir kaybı nedeniyle işten çıkışlar yaşanmıştır. Mermer işletmelerinde durgunluk yaşandığı katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Firmaların iş almada zorlandığı belirtilmiştir. İşten çıkarılanlar sadece mermer işletmelerinde çalışanlar değildir. Tekstil işletmelerinde çalışanların (K11, K21, K32) yanı sıra güvenlik görevlisi olarak çalışan K28, LPG işletmesinde muhasebede çalışan K5 ve aşçı olarak çalışan K8 işten çıkarılmıştır.

*“İşten çıkarıldım. İşletmeye küçülmeye gidiyor. Benden başka çıkan yok şu an belki benden sonra olur.”* (K5, kadın, 31)

*“İşlerin çok kötü gidişinden dolayı firma işçi çıkardı.”* (K8, erkek, 39)

*“Onlar çıkardılar, performans düşüklüğü dediler. Tekstilde dokuma bölümündeydim.”* (K32, erkek, 29)

Katılımcılar son işlerinden çıkmalarının bir diğer gerekçesi olarak uzun çalışma saatlerini ve fazla mesaiye bırakılmalarını dile getirmişlerdir. Günlük 12-14 saati bulabilen çalışma saatleri ve yapılan işin yorucu olması nedeniyle işlerini bırakmışlardır. Yemek yemek, dinlenmek veya sosyalleşmek için yeterli zamanlarının olmayışı ya da bunları yapamayacak kadar yorgun olmaları katılımcılar tarafından ifade edilen diğer hususlardır.

*“Bi önceki işten çıktığımda psikolojim bozuktu. Burda da çok fazla çalışıyoduk, ayda 2 gün pazarları tatil. Sabah 7 buçuktan akşam 9-10'lara*

*kadar çalışıyoduk. Uzun vadede yapamayacaktım. Hasta oldum, çok yoruluyodum.” (K25, kadın, 25).*

*“Ücretleri iyi ama çalışma saatleri uzundu. Bayram yok bi şey yok. Rezillik yani. Çocukta olduğu için.” (K26, kadın, 23)*

*“Çalışma saatleri yüzünden, mesaiye kalıyodum. Tekstilde 1650 liraya çalışıyodum şimdi gireceğim yerle 1800’e anlaştım. Orası da tekstil, dokuma. Dokuma ustasıyım ben.”(K31, erkek, 32)*

*“12 saat üzerinden çalışıyoduk, 2 vardiya vardı. Sabah 8 akşam 8. Fazla çalışıyoduk. Gece vardiyasında servis ücretini de karşılamıyolardı. Servis ücretini biz veriyoduk belli miktarını... 2 yıldır yıllık izin kullanamadım. İzin kullanmak istediğimde de insan kaynaklarındakiler bana hakaret etti... Kolumdan tutup itekledi bi de bağırp çağırarak. Rapor aldığımda da aradım, küfürlü hakaret etti, bende ayrıldım.” (K12, erkek, 40)*

İşverenle anlaşma özellikle çalışma şartlarından kaynaklanmaktadır. Kararlaştırılan çalışma sürelerinin aşılması, önceden haber verilmeden mesaiye bırakılması, mesai saatlerinin üzerinde anlaşılan süreden fazla uygulanması ve ek işler verilmesi tartışmalara yol açmakta ve işten ayrılmalara sebep olmaktadır.

Daha önceki işlerin değiştirilme nedenleri arasından en çok öne çıkan ücrettir. Katılımcılardan yarısı daha önceki işlerinden en az birini değiştirme sebebinin ücret olduğunu ifade etmiştir. Ücretin yetersiz oluşu, zamanında ödenmemesi veya daha iyi ücret teklif eden işyerine geçilmesi işten ayrılma sebepleridir.

*“4-5 iş değiştirdim. Genelde maddi yönden dolayı. Maaş yetersiz oluyo. Bizde başka bi yere geçtin mi maaşın artıyo.” (K17, erkek, 36)*

*“İlk çıktığım yerde ücrette aksamalar oluyodu. Asgari ücretle çalıştım. Az maaş veriyodu ondan bıraktım.” (K10, erkek, 30)*

*“10-15 tane olmuştur (değiştirilen iş sayısı) Şehir değişikliği oldu, sektör değişikliği oldu. Ücretten dolayı oluyo en büyük etken o.” (K19, erkek, 31)*

Çalışma saatlerinin uzunluğu, çalışma koşulları, ağır iş yükü, işverenle anlaşamama, ulaşım ve servis sorunu sıralanan diğer nedenler arasında yer almaktadır. Özellikle mermerdeki ağır çalışma koşulları iş değiştirmede büyük rol oynamaktadır.

Hem yapılan işin ağır olması – taş taşıma gibi – hem de kullanılan kimyasallar ve tozlu çalışma ortamı zorlayıcı olmuştur.

*“40 falandır yani (mermer işletmesindeki çalışan sayısı). Bi ayda 300-400 defa işçi giriş çıkışı yapmış İK'ya bakan kız. O da İK, muhasebe, çay her işe bakıyordu. Yani az eleman çok iş.”* (K25, kadın, 25).

*“9 saat diye girdim işe 14 saat oldu.”* (K26, kadın, 23)

*“10'dan fazla iş değiştirdim. Usta ile şefle anlaşmazlık oldu. Ücret konusunda sıkıntılar oldu. Ücreti daha yüksek yerlere geçtim.”* (K31, erkek, 32)

*“ Evlendiğim zaman servis olmadı ondan çıktım. Servis ters oluyodu. Ulaşım sorun olduğu için yani.”* (K9, kadın, 40)

*“5 iş değiştirdim. İlk olan istifaydı. Çalışma ortamından dolayı. Yani iş saatlerinin uygun olmaması. İkincisinde iş değişikliğinin nedeni evleniyor olmam. Üçüncüsünde istifa ettim. O da çalışma saatlerinden dolayı evli olunca zor oluyor. Dördüncüsünde de istifa ettim onda da bi süre çalışmak istemiyodum ondan.”* (K5, kadın, 31)

İş değiştirme nedenlerine ilişkin bulgular, İskoçya'nın Livingston kentinde perakende sektöründe çalışma saati haftalık 24 saati geçmeyen; yarı zamanlı çalışan 335 katılımcı ile gerçekleştirilen anket çalışmasının bulguları ile benzerlik göstermektedir. Araştırmada işgücü devrinin başlıca nedenleri; ücret düzeyi, kariyerde ilerleme fırsatının olmaması, çalışma saatleri, eğitim, çalışanlara saygı duyulmaması olarak tespit edilmiştir (Hendrie, 2004: 434). Tambay'ın (2006: 89) Kahramanmaraş'ta tekstil sektöründe hem işverenler hem de işçiler ile anket uygulayarak yapmış olduğu çalışmada işi bırakmada birinci etken ücret olarak tespit edilmiştir. Diğer etken ise yükselme imkanlarının olmayışıdır. Ayrıca düşük ücretle çalışan vasıfsız işçilerin gelirlerini yükseltebilmek için sürekli iş değiştirdiği belirlenmiştir. Aynı araştırmadaki işverenlere göre ise işçilerin iş değiştirmesinin *en önemli sebebi “başka bir iş bulma”*larıdır. Sıralanan nedenlerin yanı sıra katılımcılar işletme iflası, askerlik, taşınma, sağlık sorunu, üniversite eğitimi, iş arkadaşları ile kavga etme, sınavlara hazırlık, işin bitmesi, işin sezonluk olması gibi nedenlerle iş değiştirmişlerdir.

### 3.7.1.5. İş Değiştirme Sıklıkları

Katılımcıların yarısından fazlası ilköğretim düzeyinde eğitime sahiptir. Bu sebeple birçoğu erken yaşta işgücü piyasasına girmiştir. 5 ve üzeri sayıda iş değiştirmiş olan katılımcılardan 10'unun eğitim durumu ilköğretim veya ilkokul düzeyindedir. Bunun yanı sıra 5 ve üzeri sayıda iş değiştirmiş olan katılımcılardan 4'ü kadın 10'u ise erkektir. Ayrıca katılımcılardan 10 iş, 10'dan fazla iş ve 15 iş değiştirenlerin tamamı (5 katılımcı) erkektir.

**Tablo 12: Katılımcıların Değiştirdiği İş Sayısı**

Değiştirilen İş Sayısı	Kadın	Erkek
2,3 veya 4 iş	9	9
5 veya 6 iş	3	4
8 iş	1	1
10 iş	-	2
10'dan fazla iş	-	2
15 iş	-	1

Katılımcılara son işlerinde çalışma süreleri de sorulmuştur. Çalışma süreleri 1 hafta ile 3 yıl arasında değişmektedir. Katılımcıların cevaplarından hareketle Tablo 13 oluşturulmuştur. Tablo oluşturulurken iş değiştirme süreleri 6 aylık zaman dilimlerine ayrılmıştır. Buna göre 1 yıl içerisinde 7 kadın, 7 erkek toplam 14 katılımcı; 1,5 yıl içerisinde ise 10 kadın, 14 erkek toplam 24 katılımcı işinden ayrılmıştır.

**Tablo 13: Katılımcıların Son İşlerinde Çalışma Süreleri**

Katılımcı	0-6 ay	7-12 ay	13-18 ay	19-24 ay	25-30 ay	31-36 ay
Kadın	5	2	3	1	-	2
Erkek	3	4	7	2	2	1

Araştırma kapsamındaki iş değiştiren katılımcılardan 30 yaş ve üzeri olanların daha fazla iş değiştirdiği gözlemlenmiştir. Katılımcılardan, 10 ve üzeri sayıda iş değiştiren 4'ünün yaşları 30 ile 39 arasındadır. Araştırma yapılırken gözlemlenen ise Kuruma gelen vatandaşların çoğunlukla 35-45 yaş aralığında olduğudur.

Çalışma süreleri ve değiştirilen iş sayısı ile ilgili olarak Denizli'ye özgü bir takım etkenler bulunmaktadır. Denizli tekstil ve mermer işletmelerinin çok fazla olduğu bir kenttir. Hem tekstil hem de mermer uzun çalışma saatlerinin olduğu emek yoğun sektörlerdir. Ayrıca çalışma koşulları ağır ve bir o kadar da tehlikelidir. Nemli, gürültülü, tozlu ve tehlikeli kimyasalların olduğu çalışma ortamları işçiler açısından caydırıcı olmaktadır. Katılımcılar için genel bir değerlendirme yapıldığında erkeklerin kadınlardan daha çok iş değiştirdiğini ifade etmek mümkündür. Tekstil ve mermer en sık iş değiştirmenin yaşandığı dolayısıyla işgücü devrinin de yüksek olduğu sektörlerdir.

### **3.7.2. İş ve Meslek Danışmanlarına Yönelik Bulgular**

#### **3.7.2.1. Denizli İşgücü Piyasasının Çalışma Koşullarına İlişkin Görüşleri**

İş ve meslek danışmanlarına Denizli işgücü piyasasının çalışma koşullarına ilişkin doğrudan soru yöneltilmemiştir. Gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen bulgular üzerinden analizler yapılmaya çalışılmıştır. Tekstil ve mermer işletmelerinin ağırlıklı olduğu Denizli işgücü piyasasında işgücünün niteliği düşük, ücretler yetersiz, çalışma saatleri uzun ve yapılan işler ağır ve tehlikelidir. Ücret düzeyinin düşük olması nedeniyle işçiler ücret artışlarına duyarlıdır. Sıralanan sebepler işgücü devrini artıran nedenlerin başında gelmektedir.

*“Denizli'de en çok mermerde sirkülasyon var. Maaşının işe göre daha az olmasından. Kimi düşünüyor ki ben tekstilde pakette de çalışsam 1300 TL alıcam mermerde taş taşısam da yine 1300 TL alıcam. İş bırakıyorlar haklı olarak tabi... Tekstilde adam oturduğu yerde paket yapıyor ama mermerde taş taşıyor. İkisi de beden işçisi olarak geçiyor ama adam kolunu gözünü kaybediyor işten çıkarıyorlar, gözünün yaşına bakmıyorlar maalesef” İMD9*

*“Ücretlerin az olması, çalışma saatlerinin uzun olması. Kaynakçılar bile asgari ücretle başlıyor... Çalışma saatleri kısaltılmalı; çalışma saatleri uzun 3-4 saat fazla mesai yapan var..” İMD15*

*“Burda tekstil ağır, işler de biraz fazla. Tekstilin şartları ağır belki ama mesaiye kaldıkları kadar paralarını da verseler o kadar sorun olmayacak.”İMD7*

*“...Mermerde çalışanlar mesela onların aldığı her lira helal. Suyun içinde, tozun içinde çalışıyorlar, şartları ağır yani .” İMD5*

İş ve meslek danışmanlarının dile getirdiği çalışma şartları iş arayanları yormayan daha kolay ve rahat yapabilecekleri iş arayışına itmiştir. Masa başı iş, çaycılık, bekçilik, hastanelerin hasta kabul bölümleri en çok talep edilen işler arasındadır.

*“...Vatandaşa iki gözde meslek var: Erkeklerde bekçilik, kadınlarda da hasta kayıt kabulü. Ben insanların vizyonunun bu olmasına şaşıyorum yani. Daha kolay olsun, mesai vardiya olmasın. Çok maaşla rahat iş istiyorlar. Bayanlar hastane istiyor erkekler bekçi. 35-40 yaşında bi adamın bekçilik istemesi bana tuhaf geliyor. Rahat ve kolayına gelsin yani. Kamu ilk tercih. İşverenlerde de asgari ücretle çalıştırsın ki bazıları vermiyo da belli bi kısmını SSK'sız çalıştırıyo. Asgari ücretle çalışsın mesaiye kalsın. Az maaş, çok iş. İşverenin bakış açısında bu, o kadar zıt ki. İşveren çaycı ilan veriyor alınacak kişi çay servisi yapacak, telefonlara bakacak 12 kişilik yemek çıkaracak 3 kişilik iş. Vatandaş açısından, bir de insanlar o kadar çok rahata alıştı ki. Şu bakım maaşları insanları tembelliğe alıştırıyor. Yok dul aylığı yok bilmem ne. Dul da kör değil sonuçta, çalışabilir yani.” İMD8*

*“Bizdeki iş arayan profili genelde masa başı iş istiyorlar. İlkokul mezunu insanlar masa başı iş istiyorlar. Kimse imalat sanayisine girip çalışayım demiyor. Reyon görevlilerinin çalışma saati 16 saati bulmuş. İşveren de fazla çalıştırmak istiyor. Hasta kabul istiyor gelen genç bayanlar ama bir hastanede 4-5 tane kabul çalışanı var onu da düşünmek gerekiyor yani. İşverenlerde insana değer vererek çalıştırsa çünkü çalışma şartları çok ağır.” İMD5*

*“Türkiye'nin genel anlamda ekonomik olarak sıkıntıda olduğunu düşünüyorum. Eskiye oranla 2 kişinin yaptığı işi 1 kişiye yaptırma var. Bi tarafta da insanların rahata alışmışlığı var. İnsanların yaşam tarzıyla işverenlerin beklentisi birbirine zıt gidiyor. İnsanlar severek değil mecburiyetten çalışıyor. Emeğinin karşılığını alamadığını düşünüyorum” İMD16*

İşverenlerin maliyetleri düşürmek için istihdam ettikleri kişileri birden fazla işte çalıştırmak istemeleri de değişen iş ve meslek danışmanları iş arayanların talepleri ile işverenlerin talep ettiklerinin birbirinden çok farklı olduğunu ifade etmişlerdir. İşe yerleşen bireyler verilen ek iş sayısı artmaya başladığında işi bırakmaktadır.

*“...İşverenlere ve iş arayanlara yaptırım getirilmeli. 20 iş ilanı alıp gidip 1 hafta sonra geri gelen iş arayanlarımız var. İş yükümüz arttığı için ilgilenemiyoruz....” İMD7*

Denizli işgücü piyasasında karşılaşılan bir başka sorun ise açık iş ilanlarına yapılan başvuruların sonuçsuz kalmasıdır. İş arayan bireyler iş ve meslek danışmanlarının açık iş ilanlarına yönlendirmesinden kısa bir süre tekrar iş aramaya başlamasıdır. 2014 yılı verilerine göre Denizli’de işverenlerin İŞKUR’dan talep ettiği açık iş sayısı 28 851 kişidir ve bu sayı her yıl artmaktadır (Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2015: 19). Söz konusu durum göz önüne alındığında işe yönlendirilen bireylerin işe yerleşmeme nedenlerini belirleyebilmek amacıyla Sert (2014: 355) Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’ne kayıtlı işsizlerle anket çalışması gerçekleştirmiştir. Elde edilen bulgular iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersiz oluşunun bireylerin işi kabul etmesini engellendiğini ortaya koymuştur. Ayrıca asgari ücret veya asgari ücret düzeyinin altında bir ücret karşılığı olan işlere bireylerin başvuru yapmadığı, işyerine ulaşımın bir sorun teşkil ettiği ve işverenlerin talep ettiği nitelikler ile iş arayanların niteliğinin uyuşmadığı belirlenmiştir.

### **3.7.2.2. Denizli İlinde İş Değiştirme Nedenleri ve Sıklığına İlişkin Görüşleri**

İş ve meslek danışmanları da son dönemde yaşanan işten ayrılmaların asgari ücretin kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Asgari ücretin artışının neden olduğu işgücü hareketliliği ile ilgili iş ve meslek danışmanlarının gözlemleri şöyledir:

*“... Şu son 3 ayda asgari ücret nedeniyle işten çıkanlar var. Kendi çıktıysa ya kavga ediyor ya da amiriyle arası bozuk.” İMD9*

*“En çok olan asgari ücret yüksekliği nedeniyle işten çıkarılmalar. Asgari ücretin altında ücret verilmesi, hakkını tam olarak alamaması. İşsizlik*



*maaşına başvurmak için geliyorlar. Asgari ücret artışı nedeniyle iş çıkışı veriliyor.” İMD12*

*“Son dönemde mermerde başladı. Son dönemde gıda ne yazık ki. Tekstil sektöründe eleman bulunamıyor. Makineci ve vasıflı eleman kıtlığı var.”İMD4*

*“...Asgari ücret artışı nedeniyle işten çıkanlar geldi. İş beğenmeme gibi nedenlerle. İşin yanında verilen ek işler. İşverenin belirttiği şartlarla iş arayanın koşullarının uyuşmaması” İMD1*

İş ve meslek danışmanlarına iş aramak için gelenlerin iş bırakma sebepleri ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Çalışma saatlerinin uzunluğu, düşük ücret, fazla mesai, işyerinde hem işveren hem de diğer işçilerle yaşanan anlaşmazlıklar iş değiştirme sebebi olarak öne çıkmaktadır.

*“Genelde mesai saatlerinin fazla olduğunu, sigorta yapılmadığını, sosyal hakların yetersiz olduğunu söylüyorlar. İşverenle anlaşamıyor bazıları. Kişisel oluyor yani. Özellikle ön muhasebe, sekreterlik gibi işlerde 3 kişinin yaptığı işi yaptırmak istiyorlar.” İMD3*

*“...Ücretlerin düşüklüğü, mesai fazlalığı, çalışma arkadaşları ile anlaşmazlıklar, verilen sözlerin tutulmaması yani işverenle girerken anlaşılan şartlar. Çalışma saatleri, ücret konusunda. Sıkıldığı için de bırakabiliyorlar. Vardiya nedeniyle bırakılabiliyo. Daha düzenli bir iş için” İMD17*

*“Genelde maddi olarak yani ücret konusunda anlaşamadıklarını beyan ediyorlar. Çalışma saatlerinin uzunluğundan uzun oluşundan şikâyet ediyorlar.” İMD14*

*“Genelde işverenle anlaşamama oluyor. Maaşlarla ilgili, genelde maaş zamanında ödenmiyor. Sebepsiz yere işten çıkarılan oluyor. Kişi rapor alıyor geliyor işten çıkarılmış oluyor. Ya da çalışma saatleri oluyor, çok yoğun çalışıyorlar.” İMD2*

*“Genelde kavga ediyorlar ya da amirleriyle anlaşamıyorlar...” İMD9*

*“Maaş, sigorta olarak söylüyorlar. Yaptıkları işin ağır olduğunu söylüyorlar. Birazda rahat iş çok para istiyorlar. Bizim işimizi de yapmak istiyorlar. İlkokul mezunu masa başı iş istiyor ben sizin yaptığınız işi yaparım diyorlar. Yapmak istediği işle işin gerektirdiği şartları bilmiyorlar. Ne iş yapabilirsin diye soruyoruz. Her işi yaparım diyorlar. Bunu diyen bir iş yapamıyordur. İşverenlerin en sevmediği cümle her işi yaparım. Tekstilde çalışmak istiyorlar genelde.” İMD7*

*“Daha iyi şartlarda iş istiyorlar. İşveren vadediyor ama işçi diyor ki daha iyi iş. Parası yeterli gelmiyor. Vatandaş diyor ki ben A işi için girdim ama bana hem B hem C işi de yaptırıyorlar. 3 kişilik iş yapıyorum diyor. İş tanımıyla ilgili sebepler oluyor. Maaş zamanında yatmıyor. Sigorta girişi yapılmıyor. Denedim gördüm bana uygun değilmiş diyorlar. Genel olarak iş memnuniyetsizliği, iş tatminsizliği.” İMD10*

*“İstifa ya da firma çıkarıyor. Maaş az oluyor ya da uzun çalışma saatleri, çalışma ortamının beğenilmemesi; tekstil özellikle gürültü nedeniyle. Mermerde öyle sürekli iş değiştiriyorlar. Herkes masa başı iş istiyor. Hep böyle. İlkokul mezunları hep çaycılık istiyö mesela.” İMD15*

*“Çok mesaiye kaldıklarını söylüyorlar bazen. Servisi çok sıkıntı yapıyorlar. Evinin önünden alınmasını istiyorlar. Bunları bahane ediyorlar ya da işte ücret alamadık diyorlar.” İMD13*

*“Fazla mesai, iş yerindeki baskı yani tekstil sektöründe bir günde şu kadar paket mesela. İşverenin ezici yöndeki hitap tarzı. Bunlar en genel olanlar. Şehir değişikliği, evlilik nedeniyle çıkanlar var.” İMD16*

*“Açık iş talebinin fazla olması. İş beğenmeme iş seçme durumu var. İş ilanı sayısı fazla. Mermer sektöründekiler çalıştıracak eleman bulamıyor. 1 gün çalışıp ertesi gün bırakan oluyor. İş ağır olduğu için. Firma 1300 TL veriyorsa diğer firma 1350 TL önerdiğinde hemen geçiyor.” İMD1*

*“En önemli nedeni az ücret artışına dahi razı olunması. Çalıştığı sektördeki işveren sayısının fazla olması. Vasfı arttıkça kendini vazgeçilmez görmesi. Vasıfsız kişilerin kendilerine uygun işi beğenmemesi. Gelenlerin %98'i bel ağırları (!) ile geliyor. "Benim bel ağrım var" diyor.” İMD4*

İş ve meslek danışmanlarına göre işverenle anlaşama çalışma koşullarından kaynaklanmaktadır. Çalışma saatlerinin fazla uzun olması, önceden haber verilmeden mesaiye bırakılması, mesai saatlerinin anlaşılan süreden fazla olması ve birkaç işçinin yapabileceği işin bir tek işçiye verilmesi işverenlerle tartışmalara yol açmaktadır.

*“Çalışma ortamındaki huzursuzluklar. Çalışanların kendi arasında ya da patron çalışan ilişkilerinden dolayı. Beklentiyi bulamama, zamanla koşulların kötüleşmesi olabilir. Adam mesela 8-5 iş arıyor sonra 8-8 e çıkıyor veya parası ödenmiyor, geciktiriliyor veya anlaşılan iş dışında iş veriliyo kişiye. Kişinin beklentileri karşılanmıyo ya da işveren çıkartıyo.”*  
İMD11

*“İşsizlik ödeneği, ödeneğin cazip olması ve işsizlik ödeği alırken İşbaşı Eğitim Programı'na katılarak iki farklı yerden daha fazla gelir elde etme niyeti. İşsizlik ödeneği alırken sigortasız çalışmanın yeterince denetlenememesi.”* İMD14

*“Türkiye genelinde sağlam bi sektör tekstil, her yerde yok. Bir insan bir mesleği öğreniyorsa onun yanında başka işleri de öğrenebiliyor. Katlama öğreniyorsa onun yanında makine de öğreniyo gibi. O yüzden ordan çıkıp diğerine giriyo.”* İMD10

*“İş bulma olasılığının yüksek olması. Sektör çeşitliliği, kulaktan dolma daha fazla maaş beklentileri, daha rahat iş arayışları. Sosyal yardımların küçük bi oranla da olsa etkisi. Yardım alanlar işe girmiyorlar.”* İMD17

*“Büyük ölçüde sosyal haklar olduğunu düşünüyorum. Tatminkar olmayan koşullar kişileri alternatiflere yönlendiriyor. Bu durum işverenin iş arayana karşı kişisel sosyal tutumunu etkiliyor bu da kişiyi farklı arayışlara sevk ediyor diye düşünüyorum.”* İMD18

İş ve meslek danışmanlarına göre çalışanların iş değiştirme süreleri ile ilgili kesin bir kanıya varılamamakla birlikte, söz konusu sürelerin 2-3 ay ile 1 yıl arasında değiştiği ifade edilmektedir. Çalışma süresini hem çalışılan sektör hem de bireyin kişisel özellikleri belirlemektedir.

*“Çok sürmüyor 2-3 ay sonra çıkıyorlar en fazla o kadar.”* İMD2

*“Çok dönüş olmuyor ama kişinin niteliğine göre değişiyor. Gençler 1 yıl devam edebiliyorlar ama orta yaşın üzerindeki 2-3 ay sonra gelebiliyorlar. Rahat bi iş olsa bile çaycılık, bekçilik gibi. Rahat iş o, onlara göre” İMD5*

*“Uzun süre çalışan da var kısa süre çalışan da. Kim daha fazla verirse oraya geçme eğilimi var. 1300 TL yerine 1350 TL veriliyorsa ya da servis yakınlığı ya da arkadaşım orda çalışıyor beraber gidip geliriz diyorlar ki bana sağlıklı gelmiyor. Bi standardı yok iş yükü yoğunluğundan da takip edemeyebiliyoruz.” İMD8*

*“Denizli'de sirkülasyon fazla, tekstilden dolayı. Bazıları vardiyaya kaldığında sorun oluyor. Erkekler daha istikrarlı bana göre. Fabrika çok olunca birinden çıkıp diğerine girmek kolay oluyor. Uzun süre çalışan da var. Severek yapanlar 8 sene 10 sene çalışabiliyorlar. Sevmediklerinde giriş çıkış çok oluyor.” İMD7*

İş ve meslek danışmanlarına iş değiştirenlerin veya işi bırakanların hangi cinsiyet grubunda daha fazla olduğu sorusu yöneltilmiştir. Söz konusu durumu sayısal olarak açıklayabilecek bir veri tabanı olmadığı için kişisel gözlemlerinden yola çıkarak soruyu cevaplamaları istenmiştir. İş ve meslek danışmanlarından 10'u iş bırakmaların erkeklerde; 5'i kadınlarda daha yüksek olduğunu; 3'ü ise net bir ayırım yapamayacaklarını ifade etmişlerdir.

*“Bence erkeklerde. Kadınlar daha dirayetli; erkeklerin ücret beklentisi aile geçindirme sorumluluğu olduğundan belki. Bayanların zaten önceliği çalışmak değil; ev,iş, çocuk. İş ikinci planda ama erkekte iş ilk planda. O yüzden ücret beklentisi daha yüksek” İMD16*

*“Kadınlarda olabilir çünkü onların daha çok ailevi sorunları oluyo. Böyle yük daha çok bayanlarda olduğu için.” İMD13*

*“40 yaşından sonraki kişilerde, vasıfsız, mesleği olmayan kişilere bulmak zor. İşveren almıyor. Gençler interneti kullanıyor.” İMD1*

İş değiştirme veya işi bırakma yaş gruplarına göre ele alındığında gençlerin ve orta yaş grubunun öne çıktığı görölmektedir. Özellikle vasıfsız bireylerin sık iş değiştirdiği dile getirilmiştir.

*“Gençler daha sık iş değiştiriyor. Bi de makineciler ve dokumacılar. Sebebi şu 50 TL 100 TL fazla veriliyor o yüzden tereddüt etmeden bırakıyorlar. Nasıl olsa kolay iş buluyorlar.” İMD3*

*“Genç işsiz çok fazla ama özellikle vasıfsız elemanlarda, hasta bakıcılık gibi işlerde. 35'inden sonrakilerde daha fazla oluyor. Aynı maaşı alacaklarından mı biliyorum. Gençler bi şekilde iş buluyor. 35'inden 40'ından sonra gelen daha fazla.” İMD8*

*“Bayanlarda 35 yaş üstü tekstil ve mermer nedeniyle bırakıyo. Erkeklerde çok değişken. Çok rahat bi şekilde anlaşamadım deyip bıraktıkları için.” İMD17*

*“Orta yaş ve gençler. İş beğenmeme yani. İnsanlar hep aynı işe yöneliyo. Masa başı iş istiyorlar. İş bırakmada maaş ve uzun süre çalışmada çalışma saatlerinin uzun olması çok önemli etken” İMD15*

İş ve meslek danışmanlarının tamamı iş bırakanların tekstil veya mermer işletmelerinde çalışanlar olduğunu dile getirmişlerdir. Emek yoğun çalışılan sektörlerde uzun çalışma saatleri, ağır ve tehlikeli işler ve düşük ücret düzeyi işgücü devrini artıran nedenlerdir. Ücretler genel düzeyinin düşük, iş arayanların vasıfsız, çalışma saatlerinin uzun olması iş ve meslek danışmanlarının en çok ifade ettiği sebepler olmuştur. Danışmanlar, iş arayan birçok kişinin “ne iş olsa yaparım” dediğini dolayısıyla herhangi bir alanda vasıf kazanamadıklarını ifade etmişlerdir. İş arayanların taleplerinin birbirine benzediğini söylemek mümkündür. Daha önceki işlerinin ağır çalışma koşulları iş arayanları daha rahat yapabilecekleri, yormayan iş arayışına itmiştir. İlkokul mezunlarının daha yüksek eğitim düzeyi gerektiren işleri talep ettiklerini dile getiren iş ve meslek danışmanları, söz konusu danışmanların kendi işlerine de talip olduklarını ifade etmişlerdir.

Sonuç olarak işsizler ve iş ve meslek danışmanlarının ifadeleri birbirini desteklemektedir. Her iki katılımcı grubu da düşük ücretin, uzun çalışma saatlerinin, ağır çalışma koşullarının, fazla mesailerin, iş yerinde diğer işçilerle ya da işverenle

yaşanan tartışmaların işten çıkma nedeni olduğunu ifade etmiştir. İşsizlerin nitelik düzeyinin yetersiz oluşu iş ve meslek danışmanlarının danışanlara yönelik gözlemleri ile paralellik göstermektedir. İşgücü devri erkeklerde daha yüksektir. Tekstil ve mermer işgücü devrinin en yüksek olduğu sektörlerdir. Katılımcılardan özellikle fazla sayıda iş değiştirenler birçok alanda çalışmışlardır. Bazıları değiştirdikleri tüm işleri hatırlamadıklarını ifade etmişlerdir. K12 tekstil işletmelerinde, otellerde, ecza depolarında, kargo firmalarında, özel güvenlik şirketlerinde, pizzacıda çalıştığını sıralarken diğerlerini hatırlayamadığını belirtmiştir. Dolayısıyla farklı alanlardan birçok işte çalışmak uzmanlaşmanın önüne geçmiştir.

Hem iş değiştirenler hem de iş ve meslek danışmanları tarafından dile getirilen bir diğer husus işverenin çalışana saygı duymaması veya aşağılamasıdır. Hakaret ve küfür nedeniyle işlerini bıraktıklarını belirten katılımcılar olmuştur.

İş ve meslek danışmanları iş arayan bireylerin vasıfsız olup; herhangi bir iş tecrübesi ya da mesleğe sahip olmadıkları halde kendilerine uygun işleri beğenmemelerini ve rahat iş aramalarını eleştirmişlerdir. Özellikle genç bireylerin bir iş ya da bir meslek öğrenmek yerine hiçbir nitelik gerektirmeyen işler arıyor olmalarına dikkat çekmişlerdir. İşsizlerin, kendi niteliklerine uygun olan açık işleri kabul etmediklerini ifade etmişlerdir.

Araştırma sırasında mevsimlik ya da geçici işlere olan talebin fazla olduğu görülmüştür. Kurum tarafından fidan dikimi ve çapalanması işi için başvuru alınacağı duyurulduktan sonra başvuru için gelenlerin çoğunluğunun 40 yaş civarındaki kadınlar olduğu gözlemlenmiştir. Bunun nedenin bahar-yaz döneminde yapılacak geçici bir iş olmasından ve çalışma saatlerinin ve çalışma koşullarının tekstil ve mermere göre daha iyi olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu işte çalışmış olan kadın katılımcı K2 hem açık havada çalıştıklarını hem de mola verebilme imkanlarının olduğunu belirtmiştir. Sürekli olarak çalışmak istemeyenlerin genellikle 6-9 ay süreli geçici işleri tercih ettiği söylenebilir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

İşgücü devri ve nedenleri yaklaşık 100 yıldır üzerinde çalışılan bir konudur. Yukarıda da ifade edildiği gibi işgücü devrinin standart bir nedeni bulunmamakta ve ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye, sektörden sektöre farklılıklar göstermektedir. Denizli, tekstil ve mermer işletmelerinin yoğun olarak bulunduğu ve işgücünün çoğunlukla bu işletmelerde istihdam edildiği bir kenttir. Dolayısıyla hem çalışma saatleri uzundur hem de işler ağır ve tehlikelidir. İşgücü devrinin yüksek olma nedenlerinin araştırıldığı bu çalışmada çeşitli bulgular elde edilmiştir. Öne çıkan ilk neden ücrettir. Ardından uzun çalışma saatleri, fazla mesailer, çalışma koşullarının zorluğu gelmektedir. Daha az karşılaşılan iş bırakma sebepleri ise işletme iflası, askerlik, taşınma, sağlık sorunu, üniversite eğitimi, iş arkadaşları ile kavga etme, sınavlara hazırlık, işin bitmesi, işin sezonluk olması gibi gerekçelerdir.

İş değiştirenler ve iş ve meslek danışmanları tarafından dile getirilen en önemli iş bırakma nedeni ücretlerin düşük olmasıdır. İş değiştirenlerin büyük bir kısmı, asgari ücretle veya biraz üzerinde bir ücretle çalışmıştır. Katılımcılar düşük düzeydeki ücret artışlarına duyarlıdırlar bu sebeple başka işletmelere veya başka işlere geçmektedirler. İşe başlarken anlaşılan ücretten daha az ücretin verilmesi veya asgari ücretten yatırılan ücretlerin bir kısmının geri alınması işverenlerle tartışmalar yaşanmasına sonucunda da işten ayrılmalara yol açmaktadır. “Daha çok işi daha az işçi ile yapmak” için bir işçi aynı anda birkaç işi yapmaya zorlanmaktadır. Örneğin; 40-50 kişinin çalıştığı işletmelerde insan kaynakları personeli olarak işe başlayan kişiler aynı zamanda hem muhasebe bölümünün işlerini hem de çay servisini yapmaktadır. Benzer şekilde işe çaycı olarak alınan kişiler sekreter olarak da kullanılırken bu kişilerden ayrıca yemek yapmaları da beklenmektedir. “Bir kişinin maaşının verilip 3 kişinin işinin yaptırılması” iş bırakmaların bir başka sebebidir.

Asgari ücrette meydana gelen artış birçok katılımcının son işinden çıkarılma sebebidir. Katılımcılar çalıştıkları işletmelerin; battığını, kapandığını, iş alamadığını veya küçülmeye gittiğini dile getirmişlerdir. İşletmenin batması veya kriz nedeniyle işten çıkarılmaların daha çok mermer işletmelerinde yaşandığı gözlemlenmiştir. Ayrıca bazı işletmelerde vardiya sistemine geri dönülmüştür. Bunun sonucu olarak ücret düzeyleri düşmüş ve yaşanan gelir kaybı nedeniyle işten ayrılmalar gerçekleşmiştir.

Yapılan işlerin ağır ve yorucu oluşu buna karşılık düşük ücret düzeyi işgücü giriş çıkışının çok fazla olmasına neden olmaktadır. Özellikle mermer işletmelerinde

çok fazla kişinin 1 gün çalışıp çıktığı her iki katılımcı grubu tarafından ifade edilmiştir. Ücret düzeyi aynı olduğu için bireyler yorulmadan yapabilecekleri iş arayışlarına girmektedir. Mermerde uzun süreli çalışmanın mümkün olmadığı gözlemlenmiştir.

Ortalama çalışma saatlerinin uzun oluşu işi bırakmada veya işi değiştirmede bir başka etkidir. Günlük çalışma süreleri 10-12 saat; haftalık çalışma süreleri 60-65 saattir. Fazla mesai olduğu zamanlarda günlük çalışma süresi 16 saati bulabilmektedir. Fasonda kayıt dışı çalışanlar için günlük çalışma süresi ortalama 18 saati bulabilmektedir. 3 veya 4 ay gibi kısa sürelerle çalışılan fason işletmelerde işgücü devri yüksektir. Denizli'deki büyük tekstil işletmelerinde uzun yıllar fason işlerde kayıt dışı olarak çalışmış bir katılımcı, denetim olduğu zaman depolarda, bodrumlarda saklandıklarını veya fabrikanın yakınındaki dağa gittiklerini ifade etmiştir. Denetim bittikten sonra kaybedilen zamanı telafi için sabah 4'e, 5'e kadar çalıştıklarını, "denetimin acısının" kendilerinden çıkarıldığını dile getirmiştir. Bu durumun fason olarak çalışan pek çok kişinin başına geldiği düşünülmektedir. Özellikle işletmelerin belli dönemlerde artan sipariş yetiştirme mecburiyeti uzun süren çalışma saatlerine neden olmaktadır.

Uzun çalışma saatlerinin ardından habersiz olarak fazla mesaiye bırakmalar yaşanmıştır. 7-8 saat süren fazla mesailerde işçilere akşam yemeği veya ilerleyen saatlerde yemek verilmemektedir. İşçiler sadece yedikleri öğle yemeği ile çalıştırılmaya devam etmektedirler. Ayrıca pazar günleri de fazla mesai yapanların bir bölümü bunun karşılığı olan ücreti alamamaktadır. Katılımcıların neredeyse tamamı girecekleri yeni işin, fazla mesaisi olmayan bir iş olmasını istemektedir.

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu, çalışma ortamları tozlu, gürültülü, nemli ve tehlikeli olan tekstil ve mermer işletmelerinde çalışmıştır. Birçoğunda işitme kaybı, bacak ağrıları, romatizma başlangıcı, akciğer rahatsızlıkları oluşmuştur. Birçok katılımcı yemek yiyecek bir yerlerinin bile olmadığını, 5-10 dakika alelacele ne yiyebilirse onunla idare ettiklerini belirtmiştir. Yer olmadığı için tuvaletin önünde yemek yemek zorunda kaldıklarını ifade eden bir katılımcı olmuştur.

Katılımcıların eğitim düzeyi düşüktür; erken yaşta çalışma hayatına başlamış ve farklı alanlardan birçok iş yapmışlardır. Bu sebeple birçoğunun belirli bir mesleği yoktur. Çalışma koşullarının ağırlığı sebebiyle uzun dönemde çeşitli rahatsızlıklar yaşamışlardır. Bu sebeple günlük 8 saati geçmeyen, daha rahat hatta mümkünse oturarak yapabilecekleri işler aramaktadırlar. Söz konusu işler çaycılık, okulların temizlik işleri gibi nitelik gerektirmeyen işlerdir. Ayrıca hafta sonu çalışmayacakları,



mesaiye kalmayacakları, “ücretin zamanında ödenip; asgari ücretin altında olmadığı, sigortalarının yatırıldığı” işler aramaktadırlar. Mermer sektöründe çalışmış olanlar, tekstil sektörü görece daha rahat olduğu için tekstil sektöründe iş aramaktadırlar. Ağır mermer bloklarının kaldırılıp taşınması nedeniyle omurilik zedelemesi yaşamış olanlar şoför olarak veya oturarak çalışabilecekleri biçimde iş aramaktadırlar.

Lisans düzeyinde eğitime sahip katılımcılar daha çok geçici veya sezonluk işler aramaktadırlar. Satış danışmanlığı, ön muhasebe benzeri işlerde asgari ücretin üzerinde bir maaşla çalışmışlardır. Belirli bir süre çalışıp aldıkları ücreti Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) hazırlık dershanelerinin masrafları için kullanmaktadırlar. Çalışma koşulları ve uzun çalışma saatleri nedeniyle psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar yaşayanlar olmuştur. Kamu kurumlarında çalışmak istemektedirler. KPSS'nin yanı sıra bankacılık sınavlarına hazırlanmaktadırlar.

Katılımcılardan 20'si 30 yaş ve üzeri kişilerdir ve fazla sayıda iş değiştirmişlerdir. İlköğretim ve altı düzeyde eğitime sahip; 30 yaş ve üzeri 14 katılımcının, değiştirdikleri iş sayısı 4 ile 15 arasındadır. Yeterli donanımına sahip olmayan katılımcılar tekstil işçiliği, aşçılık, bulaşıkçılık, çaycılık, kuryelik gibi birçok iş yapmışlardır. Farklı alanlardaki geçici işler tecrübe ve vasıf kazanılmasına engel olmuştur. Söz konusu katılımcıların bir sonraki işlerinin yine yukarıdaki işlere benzer olacağını söylemek mümkündür. Vasıflı olan katılımcılar için de aslında durum çok farklı değildir. Onların sık iş değiştirme nedeni kendilerinin niteliklerine sahip işgücünün sayısının azlığıdır. İş bulmaları daha kolaydır ve nedenle daha yüksek ücretler teklif eden işletmelere geçmek için bir önceki işlerini bırakmışlardır. Ayrıca fazla mesaiye kalmayacakları konusunda anlaşabildikleri işletmeleri tercih etmektedirler.

Mevsimlik ya da geçici işlere olan talebin fazla olduğu görülmüştür. Geçici veya mevsimlik işlerin “biraz da yoruldu onun için bıraktım” diyen katılımcılar tarafından bir süre dinlendikten sonra çalışılabilecek işler olarak algılandığı düşünülmektedir. Ortalama 6 ay süreli geçici işlerin özellikle kadınlara daha cazip geldiği söylemek mümkündür. 35-40 yaş aralığında ve daha önce mermer ya da tekstil sektöründe çalışmış kadınlar rahat ve geçici işler aramaktadırlar.

Sigortasız ve asgari ücretin altında bir ücretle çalıştırılma durumunun sık görüldüğünü söylemek mümkündür. Deneme süresi gerekçe olarak gösterildiği gibi, gerekçe olmadan da ortalama 2 ay süre ile sigorta girişi yapılmadığı görülmüştür. Bazı katılımcılar sağlık problemi yaşayıp hastaneye gittiklerinde sigortalarının

yatırılmadığını öğrenmişlerdir. İşverenle yüzleşince de işten çıkarılmışlardır. Sigortasız çalıştırılmak oldukça yaygındır, “işe girmek mesele değil, girişinizi yaptırmak mesele” ifadesi durumu özetlemektedir.

Elde edilen bulgular bir takım düzenlemeler yapılması gerektiği kanısını uyandırmaktadır. Ancak daha önce de belirtildiği gibi düşük ücret düzeyi, uzun çalışma saatleri, fazla mesailer ve düşük nitelikli işgücü, Türkiye işgücü piyasasının temel sorunlarının başında gelmektedir. Dolayısıyla yerel veya bölgesel çözümler değil ulusal düzeyde çözümler gerektirmektedir. Çözümler, yapılacak yasal düzenlemelerle olduğu kadar, düzenli ve sürekli denetimler ile sağlanabilecektir.

Katılımcıların çoğu, çalışmak istedikleri işi anlatırken “işverenler kanunlarda söyleneni yapsa bize yeter” düşüncesi etrafında birleşmişlerdir. Çünkü sigorta yapılmamakta ve verilen ücretin bir kısmı geri alınmaktadır. İlgili kurumlara yapılan şikayetler “ dedim, dediler ki günün eksik bi şey yapamayız” “ SGK’ya şikayet ettim dediler ki ihbar etseydin, fotoğraf çekseydin” cevaplarıyla sonuçsuz kalmıştır. Bununla birlikte yapılan denetimlerin “haberli” ve “geldiler, yiyip, içip gittiler” biçiminde olması kurumlara duyulan güveni sarsmıştır. Bu sebeple yapılacak düzenlemelerin veya getirilecek uygulamaların düzenli olarak denetiminin sağlanması gerekmektedir.

Düşük ücret düzeyi, uzun çalışma saatleri ve fazla mesaisi olan işlerin; beden işçiliğine dayalı, nitelik gerektirmeyen işler olduğu düşünüldüğünde aslında temel sorunun eğitim ile ilgili olduğu ortaya çıkmaktadır. Bir meslek, bir uzmanlık alanı veya beceriye sahip olmayan işgücü “ ne iş olsa” yapacağı için bir işten çıkıp diğerine girmektedir. Dolayısıyla daha donanımlı, yüksek nitelikli işgücü için eğitim politikalarının tekrar gözden geçirilmesi gerekmektedir. Yetişmekte olan nesil için meslek liseleri ve yükseköğretim kurumları ile ilgili düzenleme ve uygulamaların yapılması son derece önemlidir. Mevcut işgücü için ise buldukları bölgeler, sektörler göz önüne alınarak, ihtiyaç duyulan niteliği sağlayabilecek kurslar, işbaşı eğitimler sağlanmalıdır.

Meslek liselerinin ve teknik okulların eğitim müfredatları uygulamaya dayalı olacak şekilde düzenlenmeli ve öğrencilerini işgücü piyasasına hazırlayacak düzeyde eğitim sağlamalıdır. Öğrenci merkezli, çözüm üreten, yeniliklere açık, eleştirel bakabilen ve uygulama ağırlıklı eğitimle daha nitelikli bireyler işgücü piyasasına kazandırılabilir.

Katılımcıların çalışma koşulları daha iyi ve çalışma saatleri 8 saat olan işlere veya işletmelere geçmek istemeleri araştırmada öne çıkmıştır. İşletmelerin çalışma koşullarını yani çalışma ortamını, molaları iyileştirmeleri ve çalışma sürelerini düşürmeleri işgücü verimliliğini artıracığı gibi işgücü devir oranını da azaltacaktır. Ayrıca işgücünün verimliliğini artırmak işletmelere rekabet üstünlüğü sağlayacağı gibi çalışanlarda da işe bağlılığı artıracaktır. İşletmelerde üretimin düştüğü aylarda çalışanların daha uzun süre izin kullanmalarını sağlamak ve bu dönemlerde çalışma saatlerini aşağıya çekmek hem maliyetleri hem de işgücü devrini azaltacak önlemler olarak görülebilir. İşletmelerin çalışanların evlerine yakın olması da işgücü devrini azaltabilecek bir başka etkidir. Günlük ortalama 1 saat süren işe gidiş gelişin ortaya çıkardığı zaman kaybı çalışanlar açısından giderildiği gibi, işletmeler açısından da servis maliyeti sorunu ortadan kalkacaktır. İş sağlığı güvenliği önlemlerinin alınması ve bu konuda eğitimler verilip düzenli uygulamalar yapılması çalışanların duydukları kaygıyı ve yaşadıkları stres düzeyini azaltabilecek ve bu da işgücü verimliliğini artıracaktır.

İşletmelerde insan kaynakları yönetim birimlerinin kurumsallaştırılması ve uzman kadrolardan oluşması oldukça önemlidir. İnsan kaynakları birimlerinde çalışma psikologlarının istihdam edilmesi; çalışanların psikolojilerinin, yaşadıkları stresin anlaşılması ve söz konusu durumun iyileştirilebilmesi için çeşitli önlemlerin alınması noktasında olumlu katkılar sağlayabilecektir.

Vasıfsız işgücüne meslek kazandırılması oldukça büyük bir öneme sahiptir. Çünkü işgücünün büyük bir kısmını vasıfsız işçiler oluşturmaktadır. İŞKUR'un bu konuda kurslar ve işbaşı eğitim programları düzenleyerek istihdam edilen işgücünün kalitesinin artırılmasına katkı sağlaması gerekmektedir. Ayrıca daha uzun süre çalışan işçiler için SGK prim indirimlerinin daha fazla olması işten çıkarılmaların önüne geçebilecektir. Üniversiteler ile işletmelerin, işgücünün verimliliğini artırmak için ortak çalışmalar yapması; çeşitli eğitimler ve seminerler düzenlemesi ile işçiler ve işletmeler için olumlu sonuçlar elde edilecektir.

İşgücü devrini azaltma noktasında işçilerin sendikalaşma veya dernek kurma faaliyetlerinin de etkisi olacağı düşünülmektedir. Örgütlenme sağlandığı takdirde çalışma saatlerinin daha aşağıya çekilmesi, ücret seviyesinin artırılmasının sağlanması mümkün olabilecektir.

Son olarak işgücü devri ile ilgili çalışmalar yapacak araştırmacıların konunun ilgili tüm taraflarına ulaşabilmeleri işgücü devrinin nedenlerinin analiz edilebilmesinde

ve anlaşılabilmesinde faydalı olacaktır. Bu çalışmada insan kaynakları yöneticileri ile görüşmeler gerçekleştirilemediği için konunun işverenler açısından anlamının ve kapsamının ne olduğunu ortaya koymak mümkün olamamıştır. Araştırmacıların insan kaynakları yöneticilerinden veya işverenlerden elde edeceği bulgular daha doğru analizler yapılmasını sağlayabilecektir. Daha doğru ve uygulanabilir çözümlerin sağlanması için hem sendikalar hem de Çalışma Bakanlığı ile de görüşmeler yapılması işgücü devrinin azaltılması noktasında yol gösterici olabilecektir.

## KAYNAKLAR

- Al-A'raj, A.H.A. (1989) *Labour Turnover in The West Bank: An Analysis of Causes of Turnover in The Industrial Sector* (Unpublished Doctoral Thesis), University of Glasgow, Glasgow, Scotland, United Kingdom.
- Ali, A. Y., Ali, A. A., Adan, A. A. (2013). Working Conditions and Employees' Productivity in Manufacturing Companies in Sub-Saharan African Context: Case of Somalia, *Educational Research International* , Cilt: 2 Sayı: 2, 67-78.
- Ata, A. Y. (2011). Ücretler, İşsizlik Ve Suç Arasındaki İlişki: Yatay-Kesit Analizi, *Çalışma ve Toplum* , Cilt:31 Sayı: 4, 113-134.
- Atay, M.Ş. (2009) *The Contribution of Training and Development to Turnover*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydemir, C. (2013). Türkiye’de İşgücü Yapısı, İşsizlik ve Kırsal Alan, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , Cilt: 27, Sayı:1, 115-138.
- Aydın, E. G. (2013). Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Konusu Üzerine Teorik ve Ampirik Bir Çalışma, *The International Conference on Eurasian Economies 2013* (s. 783-790), St. Petersburg, Beykent University.
- Biçerli, M. K. (2011). *Çalışma Ekonomisi*, 6. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz, *Sosyal Bilimler Dergisi* , Cilt:3, Sayı: 5, 69-89.
- Ceylan, H. (2011). Türkiye’deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, *International Journal of Engineering Research and Development*, Cilt:3, Sayı:2, 18-24.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014). Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) Eylem Planları (2014-2016), Ankara.
- Çelik, S. (2007). *Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Çondur, F., Bölükbaş, M. (2014). Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme, *Amme İdaresi Dergisi* , 47 (2), 77-93.
- Demir, R., Acar, A. C. (2014). İş Ahlakı Açısından Ücret Yönetimi Sistemi, *İş Ahlakı Dergisi* , Cilt: 7 Sayı: 1, 95-148.
- Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü. (2015). *İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2015*, Ankara, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

- Dess, G. G., Shaw, J. D. (2001). Voluntary Turnover, Social Capital, and Organizational Performance, *Academy of Management Review*, Cilt: 28, Sayı:3, 446-456.
- Ehrenberg, R. G., Smith, R. S. (2012). *Modern Labor Economics Theory and Public Policy*, 11th Edition, Boston, MA, Pearson Education Inc.
- Erdayı, A. U. (2009). Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye, *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 22, Sayı:3, 133-162.
- Eser, B. Y., Terzi, H. (2008). Türkiye’de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 22, Sayı:1, 129-143.
- Güner, M., Ünal, C. (2007). Konfeksiyon İşletmelerinde İş Gücü Sirkülasyonu, *Tekstil ve Konfeksiyon* Sayı:2, 140-144.
- Güney, A. (2009). İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri, *Kamu-İş*, Cilt:10, Sayı: 4, 135-159.
- Harrell, M. C., Bradley, M. A. (2009). *Data Collection Methods: Semi-Structured Interviews and Focus Groups*. California: Rand Corporation.
- Hendrie, J. (2004). A Review of A Multiple Retailer’s Labour Turnover, *International Journal of Retail & Distribution Management*, Cilt: 32, Sayı: 9, 434-441.
- Işığışok, Ö. (2014). *İstihdam ve İşsizlik*, 2. Basım, Bursa, Dora Yayınevi.
- Kahya, E. (2007). The Effects Of Job Characteristics And Working Conditions On Job Performance, *International Journal of Industrial Ergonomics*, Sayı:37, 515-523.
- Kapar, R. (2005). *Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi*, İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Karadeniz, O. (2011). Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik, *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 29, Sayı:2, 83-127.
- Kazak, P. (2012) *İşletmelerde Personel Devrinin Nedenleri ve İşgörenlerin Eğitim Düzeyi İle İlişkisi - Denizli’deki Bir İşletmede Ampirik Bir Araştırma*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kılıç, A. (2004) *Örgüt İçi stres Faktörlerinin Çalışanların “Çatışma ve İşten Ayrılma Eğilimleri” Üzerindeki Etkisi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kızılgöl, Ö. A. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı:1, 88-101.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. (2007). *Çalışma İktisadı*, Düzeltilmiş Üçüncü Baskı, İstanbul, Der Yayınları.
- M.Bartunek, J., Huang, Z., Walsh, I. J. (2008). The Development of A Process Model of Collective Turnover, *Human Relations*, 5-38.
- Maliye Bakanlığı (2015). *Yıllık Ekonomik Rapor 2015*, Ankara.

- Mbah, S. E., Ikemefuna, C. O. (2012). Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in Total Nigeria plc. in Lagos State, *International Journal of Humanities and Social Science*, Cilt: 2, Sayı: 14, 275-287.
- Morrison, R. (2004). Informal Relationships in the Workplace: Associations with Job Satisfaction, Organisational Commitment and Turnover Intentions, *New Zealand Journal of Psychology*, Cilt: 33, Sayı: 3, 114-128.
- Musah, A. A., & Nkuah, J. K. (2013). Reducing Employee Turnover in Tertiary Institutions in Ghana: The Role of Motivation, *Journal of Education and Practice*, Cilt: 4, Sayı: 18, 115-134.
- Ongori, H. (2007). A Review of The Literature On Employee Turnover, *African Journal of Business Management*, Cilt: 1, Sayı: 2, 49-54.
- Online Business Dictionary (2016). *What is Labor Turnover? Definitions and Meaning*, Virginia. <http://www.businessdictionary.com/definition/labor-turnover.html> (22.06.2016).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2016a). *Labour Force Participation Rate*, 2016, Paris. <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm> (29.06.2016).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2016b). *Employment Rate*, 2016, Paris. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (09.07.2016).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2016c). *Unemployment Rate*, 2016, Paris. <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> (09.07.2016).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2016d). *Average Usual Weekly Hours Worked On The Main Job*, 2016, Paris. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS> (10.07.2016).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2016e). *Youth unemployment rate*, 2016, Paris. <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm> (12.08.2016).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2013). *Labour Force Participation Rate, 15-64 Year-Olds, % in Same Age Group, 2013*, Paris. [http://www.oecd-ilibrary.org/employment/labour-force-participation-rate/indicator/english\\_8a801325-en?isPartOf=/content/indicatorgroup/a452d2eb-en](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/labour-force-participation-rate/indicator/english_8a801325-en?isPartOf=/content/indicatorgroup/a452d2eb-en) (29.06.2016).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2015). *Labour Force Participation Rate, 15-64 year-olds, % in same age group, 2015*, Paris. <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm> (29.06.2016).
- Öğütoğulları, E., Kılıç, C. (2016). Türkiye İşgücü Piyasasında Yeni Bir Problem Alanı: 40 Yaş ve Üstü İşsizler, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, 85-97.
- Özkaplan, N. (1999). İşgücü Piyasasına Ait Kavramların Sorgulanması, *Ekonomik Yaklaşım*, Cilt: 10, Sayı: 32, 61-85.

- Parlak, Z., Özdemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik, *Sosyal Siyaset Konferansları*, Sayı: 60, 1-60.
- Sapancalı, F. (2007/2008). Türkiye'de İşgücü piyasası, Sorunlar ve Politikalar, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 2-3, 8-30.
- Selamoğlu, A. (2002). Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:4, Sayı:2, 33-63.
- Sert, R. (2014). *İşe Yönlendirilen Kişilerin İşe Yerleşememe Nedenlerinin Belirlenmesi Çalışması (Poster Bildiri)*, II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, 355-355, Antalya, Türkiye İş Kurumu.
- Sezgin, T. (2013). Çalışma Süresi Modellerindeki Değişim ve Çalışan Sağlığı Üzerine Etkileri, *Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, 137-143.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2014). *SGK İstatistik Yıllıkları 2014*, Ankara, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari) (13.08.2016).
- Statistical Office of the European Union (2008). *Statistical Classification of Economic Activities in the European Community, Rev. 2 (2008)*, Luxembourg. [http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST\\_NOM\\_DTL&StrNom=NACE\\_REV2&StrLanguageCode=EN&IntPcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC](http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=NACE_REV2&StrLanguageCode=EN&IntPcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC) (08.07.2016).
- Temiz, H. E. (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması, *Çalışma ve Toplum*, Cilt:2, Sayı: 2, 55-80.
- Türkiye Cumhuriyeti Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı (2011). *Türkiye'de İşgücü Piyasası Sorunları ve Çözüm Önerileri*, Ankara.
- Türkiye Cumhuriyeti Resmi Gazete (2003). İş Kanunu, 10.06.2003, Sayı: 25134. <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm> (10.07.2016).
- Tambay, A. (2006). *İşgören Devrinin Yönetimine İlişkin Tekstil Sektöründe Yapılan Bir Araştırma*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Taştan, S. (2002). İnsan Kaynakları Performans Kriterleri, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2. <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=52&cilt=4&sayi=2&yil=2002> (06.07.2016).
- Tekin, H. H. (2006). Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme, *Sosyoloji Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 13, 101-116.
- Tian-Foreman, W. (2009). Job Satisfaction and Turnover in The Chinese Retail Industry, *Chinese Management Studies*, Cilt: 3, Sayı: 4, 356-378.



- Topbaş, F. (2007). İşsizlik ve İntihar İlişkisi: 1975 -2005 VAR Analizi, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* (Aralık 2007 Sayısı), 161-172.
- Toprak, M., Çatalbaş, N. (2013). *Türkiye Ekonomisi*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi.
- Tuna, M. (2007). Personel Devir Oranı Analizi: Ankarada Yer Alan Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 1, 45-52.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2009). *Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti 2009*, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2010). *Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti 2010*, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2011). *Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti 2011*, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2012). *Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti 2012*, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2013a). *Seçilmiş Göstergelerle Denizli 2013*, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2013b). *Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti 2013*, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2014). *Hanehalkı İşgücü Araştırması Bölgesel Sonuçlar 2004-2013*. Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2015). *NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması, 2015*. Ankara.
- Türker, N. (1995) *Konaklama İşletmelerinde İşgücü Devri*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2008). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi 2007 Nüfus Sayımı Sonuçları*, Ankara. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=3894> (25.06.2016).
- Türkiye İstatistik Kurumu (2011). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi 2010 Yılı Sonuçları*, Ankara. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=8428> (25.06.2016).
- Türkiye İstatistik Kurumu (2013). *İşgücü İstatistikleri, İl Bazında Temel İşgücü Göstergeleri, 2013*, Ankara. [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (10.07.2016).
- Türkiye İstatistik Kurumu (2014a). *Basın Odası Haberleri, İşgücü Maliyetleri Yükseliyor*, 2014, Ankara. [http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2014\\_13\\_20140311.pdf](http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2014_13_20140311.pdf) (10.07.2016).
- Türkiye İstatistik Kurumu (2014b). *Basın Odası Haberleri, Aylık Ortalama İşgücü Maliyeti* 2680 TL, 2014, Ankara.

[http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2014\\_32\\_20140527.pdf](http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2014_32_20140527.pdf)  
(10.07.2016).

Türkiye İstatistik Kurumu (2014c). *İşgücü İstatistikleri, 2005-2013 Yıllarına İlişkin Sonuçlar, Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu*, Ankara. [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (10.07.2016).

Türkiye İstatistik Kurumu (2014d). *Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti 2014*, Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu (2014e). *İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları 2013*, Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu (2015a). *Basın Odası Haberleri, Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Azalıyor*, 2015, Ankara. [http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2015\\_43\\_20150709.pdf](http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2015_43_20150709.pdf)  
(10.07.2016).

Türkiye İstatistik Kurumu (2015b). *Basın Odası Haberleri, İşsizlik Genel Lise Mezunlarını Daha Çok Vuruyor*, 2015, Ankara. [http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2015\\_13\\_20150319.pdf](http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2015_13_20150319.pdf) (10.07.2016).

Türkiye İstatistik Kurumu (2016a). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2015*, Ankara. <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=21507> (25.06.2016).

Türkiye İstatistik Kurumu (2016b). *İşgücü İstatistikleri, Metaveri, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar, 2016*, Ankara. [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (03.07.2016).

Türkiye İstatistik Kurumu (2016c). *İşgücü İstatistikleri, Mart 2016*, Ankara. <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=21571> (07.07.2016).

Türkiye İstatistik Kurumu (2016d). *İşgücü İstatistikleri, Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu*, 2016, Ankara. [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007)  
(08.07.2016).

Türkiye İstatistik Kurumu (2016e). *Kitap Detayı, Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması, Çeviri*, 2016, Ankara. [http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT\\_ID=18&KITAP\\_ID=222](http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=18&KITAP_ID=222) (08.07.2016).

Türkiye İstatistik Kurumu (2016f). *İşgücü İstatistikleri, İşgücü İstatistikleri Dönemsel Sonuçları, 2014 ve Sonrasına İlişkin Sonuçlar, 15+ Yaştaki Nüfusun İşgücü Durumu* 2016, Ankara. [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007)  
(09.07.2016).

Türkiye İstatistik Kurumu (2016g). *Basın Odası Haberleri, Kayıt Dışı İstihdamın En Yüksek Olduğu Sektör Tarım*, 2016, Ankara. [http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2016\\_79\\_20160630.pdf](http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2016_79_20160630.pdf)  
(10.07.2016).

Türkiye İstatistik Kurumu (2016i). *İşgücü İstatistikleri, 15-24 Yaş Grubundaki Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu*, 2016, Ankara. [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (12.08.2016).

- Türkiye İstatistik Kurumu (2016h). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt İstatistikleri, İl, Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Nüfus*, 2016, Ankara. [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1059](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059) (10.07.2016).
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (2014). “2014 Yılı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti”nin TİSK Araştırma Servisince Değerlendirilmesi, 2014, Ankara. <http://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/02/%C3%87%C4%B0%C4%B0M-2014-Eki.pdf> (10.07.2014).
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. (2016, Nisan 17). Ocak 2016 TÜİK HİA Verilerinin Değerlendirilmesi, *TİSK İşgücü Piyasası Bülteni*, s. 1-21.
- Türkiye Sınai Kalkınma Bankası. (2004). *Eğitim Sektörü Raporu*, İstanbul, Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A.Ş.
- Tütüncü, Ö., Demir, M. (2003). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 5 (2), 146-169.
- Tziner, A., Birati, A. (1996). Assessing Employee Turnover Costs: A Revised Approach, *Human Resource Management Review*, Cilt: 6, Sayı: 12, 113-122.
- Uyanık, Y. (2008). Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , Cilt: 10, Sayı: 2, 209-224.
- Yavuz, H.V. (2016). “Syrian Refugees in Denizli (Turkey)”, X. European Conference on Social and Behavioral Sciences, Sarajevo, Bosnia and Herzegovina, May 19-22, 2006, International Association of Social Science Research Abstract Book, Abstract No: 5074.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 9.Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Yüksel, İ. (2005). İşsizlik Olgusunun Psikolojik Boyutu: Görgül Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 60, Sayı: 3, 255-274.

# **EKLER**

## **EK 1: İŞSİZLER İÇİN GÖRÜŞME FORMU**

### **SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRÜNDE İŞGÜCÜ DEVİR ORANLARININ YÜKSEK OLMASININ NEDENLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

#### **İŞSİZLER İÇİN GÖRÜŞME FORMU**

Görüşmeyi Yapan Kişi:

Tarih:

#### **BÖLÜM 1**

**1-** İşinizi nasıl ya da kimler aracılığı ile buldunuz?

**2-** En son işinizde ne kadar süre çalıştınız? Ne kadarı sigortalıydı?

**3-** Toplamda ne kadar süre çalıştınız? Ne kadarı sigortalıydı?

**4-** Toplamda kaç iş değiştirdiniz? Hangi sebeplerden iş değiştirdiniz?

**5-** En son işinizden ayrılma sebepleriniz nelerdir?

**6-** Hangi sektörde/sektörlerde çalıştınız?

**7-** Nasıl bir işte çalışmak için bir önceki işinizi bıraktınız?

**8-** Ne tür (belirli süreli, belirsiz süreli) bir iş sözleşmesi ile çalıştınız?

**9-** Genel olarak çalışma saatleriniz, iş dışındaki aile ve sosyal hayatınızla uyuyor muydu?

**10-**Yaptığımız işten dolayı sağlığınızın ya da, emniyetinizin risk altında olduğunu düşündünüz mü?

**11 -** İşiniz sağlığınızı olumsuz etkiledi mi?

**12 -** İş kazası yaşadınız mı?

**13 -** İşyerinizde/işyerlerinizde herhangi bir şiddete maruz kaldınız mı?

**14 -** Günlük alışma süreniz, günlük ve haftalık fazla mesai süreniz ne kadardı?

**15-** İşyerinize servisle mi gidiyordunuz? Ulaşma süresi ne kadardı?

**16-** İş yerinizdeki mola süreniz ne kadardı? Yeterli oluyor muydu? İstediginiz zaman mola verebiliyor muydunuz?

**17-** İşyerinizde stlerinizle/amirlerinizle sözlü tartışma veya bir sorun yaşadınız mı?

**18 -** cretiniz zamanında ve eksiksiz olarak ödendi mi?



**19 -** Fazla mesai ücretiniz zamanında ve eksiksiz olarak ödendi mi?

**20-** Fazla mesai yaptığınız zaman servisle ilgili bir sorun yaşadınız mı?

**21-** En son hangi sektörde çalışıyordunuz? İşyerinizde kaç kişi çalışıyordu?

**22-** Daha önce çalıştığınız işyerleri hangi sektörde faaliyet gösteriyordu? Kaç kişi çalışıyordu?

**23-** Kıdem / ihbar tazminatınızı aldınız mı?

24- Hakkınız yendi mi? Hakkınızı aradınız mı?

25- Hafta tatiliniz var mı? Resmi tatil günlerinde tatil yaptınız mı? Ücretinizi alabildiniz mi?

26- İş yerinizde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınıyor ve denetimler yapılıyor mu?

## **BÖLÜM 2**

1- Yaşınız .....

2- Cinsiyetiniz .....

3- Eğitim durumunuz .....

4- Medeni durumunuz .....

5- Hanenizde çalışan başka bir birey var mı? (Evet ise) Hangi sektörde ne kadar ücretle çalışıyor?

6- Bakmakla yükümlü olduğunuz birey/bireyler var mı? Bu bireyi/bireyleri kim bakıyor?

## **EK 2: İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARI İÇİN GÖRÜŞME FORMU**

### **SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRÜNDE İŞGÜCÜ DEVİR ORANLARININ YÜKSEK OLMASININ NEDENLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: DENİZLİ ÖRNEĞİ**

#### **İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARI İÇİN GÖRÜŞME FORMU**

Görüşmeyi Yapan Kişi:

Tarih:

**1-Danışanlarınızı işe yerleőtirmede nasıl bir süreç izliyorsunuz?**

**2-İŞini bırakanlar size hangi sebeplerle geliyor?**

**3-İŞe yerleőtirdiĐiniz biri ne kadar süre sonra işini bırakıyor?**

- 4- İş bırakmalar hangi sektörlerde daha çok oluyor?
- 5- Gözlemlerinizden yola çıkarak iş bırakmaların hangi yaş grubunda daha fazla olduğunu söyleyebilir misiniz?
- 6- İş bırakmalar kadınlarda mı yoksa erkeklerde mi daha yüksek?
- 7- Sizce işgücü devir oranının yüksek olmasının nedenleri neler? Ne gibi çözüm önerilerinde bulunabilirsiniz?

### EK 3: İŞ DEĞİŞTİREN KATILIMCILARIN TABLOSU

**Tablo 14: İş Değiştiren Katılımcıların Demografik Bilgileri ve Çalışma Süreleri**

KATILIMCI	CİNSİYET	YAŞ	EĞİTİM DÜZEYİ	MEDENİ DURUM	DEĞ. İŞ SAYISI	SON İŞTE ÇALIŞMA SÜRESİ	TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ <sup>2</sup>
K1	ERKEK	41	İLKOKUL	EVLİ	5	1 YIL	18 YIL
K2	KADIN	44	İLKOKUL	EVLİ	8	9 AY	19 YIL PARÇ.
K3	ERKEK	28	İLKÖĞRETİM	BEKAR	2	17 AY	21 YIL 5 AY
K4	KADIN	21	İLKÖĞRETİM	BEKAR	2	8 AY	2 YIL
K5	KADIN	31	LİSE	EVLİ	5	5 AY	14 YIL PARÇ.
K6	KADIN	26	LİSANS	BEKAR	3	5 AY	1 YIL
K7	KADIN	40	İLKOKUL	EVLİ	4	3 YIL	4 YIL 5 AY
K8	ERKEK	39	İLKOKUL TERK	EVLİ	5	4 AY	15 YIL
K9	KADIN	40	İLKOKUL	EVLİ	6	18 AY	24 YIL PARÇ.
K10	ERKEK	30	İLKÖĞRETİM	EVLİ	3	18 AY	10 YIL
K11	ERKEK	25	İLKÖĞRETİM	EVLİ	3	22 AY	8 YIL
K12	ERKEK	40	İLKOKUL	EVLİ	8	23 AY	21 YIL PARÇ.
K13	KADIN	40	İLKOKUL	EVLİ	4	3 YIL	5 YIL
K14	ERKEK	28	İLKÖĞRETİM	BEKAR	4	2,5 YIL	10 YIL
K15	KADIN	30	LİSE	EVLİ	3	1 YIL 3 AY	10 YIL
K16	KADIN	23	ÖNLİSANS TERK	BEKAR	5	1,5 AY	1 YIL
K17	ERKEK	36	ÖNLİSANS	EVLİ	5	2 YIL 5 AY	18 YIL
K18	ERKEK	20	İLKÖĞRETİM	BEKAR	3	1,5 AY	2 YIL
K19	ERKEK	31	LİSE	BEKAR	10+	1 YIL 2 AY	11 YIL PARÇ.
K20	ERKEK	38	İLKOKUL	EVLİ	4	1,5 YIL	21 YIL
K21	KADIN	40	İLKOKUL	EVLİ	4	5 AY	5 YIL PARÇ.
K22	ERKEK	30	LİSE - ÖNL. OKUYOR	EVLİ	4	6 AY	9 YIL
K23	ERKEK	37	İLKÖĞRETİM 7 TERK	EVLİ	15	8 AY	16 YIL
K24	ERKEK	30	İLKÖĞRETİM	EVLİ	4	1 YIL 2 AY	14 YIL PARÇ.
K25	KADIN	25	LİSANS	BEKAR	2	1 HAFTA	6 AY 1 HAFTA
K26	KADIN	23	LİSE	BOŞANMIŞ	4	1,5 YIL	3 YIL
K27	KADIN	29	ÖNLİSANS	BEKAR	2	1 YIL 8 AY	2 YIL 2 AY
K28	ERKEK	30	İLKÖĞRETİM	BEKAR	10	1,5 YIL	9 YIL PARÇ.
K29	ERKEK	26	LİSANS	BEKAR	4	3 YIL	6,5 YIL
K30	ERKEK	33	İLKOKUL	EVLİ	6	17 AY	15 YIL PARÇ.
K31	ERKEK	32	İLKOKUL	EVLİ	10+	1 YIL	17 YIL PARÇ.
K32	ERKEK	29	İLKÖĞRETİM	BEKAR	10	8 AY 25 GÜN	13 YIL PARÇ.

<sup>2</sup> “Parç.” kısaltması “parça parça çalışma /parçalı çalışma” karşılığında kullanılmıştır. Örneğin; “ 19 yıldan beri çalışıyorum ama hep parça parçaydım; 3 ay, 4 ay” biçiminde kullanılmıştır.

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

**Adı-Soyadı** : Hacer Vildan YAVUZ

**E-posta Adresi** : hvildany@pau.edu.tr

### Öğrenim Durumu

Yüksek Lisans (2013-...) Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Lisans (2012) Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

### Çalıştığı Kurumlar

2012- Halen, Pamukkale Üniversitesi, Araştırma Görevlisi

### Yayımlar

YAVUZ, Hacer Vildan (2016), “*Syrian Refugees in Denizli (Turkey)*”, X. European Conference on Social and Behavioral Sciences, Sarajevo, Bosnia and Herzegovina, May 19-22, 2006, International Association of Social Science Research Abstract Book, Abstract No: 5074.

KARAKAŞ, Zinnet, YAVUZ, Hacer Vildan (2016), “*The Effect of Syrian Refugees on Activity of Humanitarian Relief Foundations: Denizli Case*”, European Conference on Social and Behavioral Sciences, Sarajevo, Bosnia and Herzegovina, May 19-22, 2006 International Association of Social Science Research Abstract Book, Abstract No: 5097.

### Projelerde Yaptığı Görevler

ILO (2015). More and Better Jobs for Women, Proje Asistanı