



ORTA YAŞ VE ÜZERİ
BİREYLERİN
**İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ
DURUMLARININ
ARZ VE TALEP YÖNLÜ
İNCELENMESİ**



İŞKUR

2023



TÜRKİYE
YÜZYILI



TÜRKİYE CUMHURİYETİ'NİN YÜZÜNCÜ YILI

EK BİLGİLER

Yazarlar

Adem AKDEMİR, İstihdam Uzmanı

Aslı AYAR, İstihdam Uzman Yrd.

Gözde ÖDEMiŞ, İstihdam Uzman Yrd.

İbrahim KAVAK, İstihdam Uzman Yrd.

Mehmet BAYHAN, İstihdam Uzmanı

Mert ÖCAL, İstihdam Uzmanı

Muhammet KAYA, İstihdam Uzmanı

Sonay SAKAL, İstihdam Uzmanı

Yasemin Özüm ERCAN, Daire Başkanı

Araştırmanın Saha Çalışmasını Gerçekleştirenler

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde Görevli İş ve Meslek Danışmanları

Soru Formuna Destek Olan Kurumlar

Cumhurbaşkanlığı Strateji Bütçe Başkanlığı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Hazine ve Maliye Bakanlığı

Memur Sendikaları Konfederasyonu

Sosyal Güvenlik Kurumu

Türkiye İstatistik Kurumu

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

Türkiye Ziraat Odaları Birliği

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
TABLolar LİSTESİ	ii
ŞEKİLLER LİSTESİ	iii
KISALTMALAR	iv
ARAŞTIRMA KÜNYESİ	v
YÖNETİCİ ÖZETİ	v
GİRİŞ	1
AMAÇ VE YÖNTEM	4
İŞ ARAYAN ARAŞTIRMASI SONUÇLARI	5
Demografik Bilgiler	5
Çalışma Hayatı	11
İş Arama	14
İŞVEREN ARAŞTIRMASI SONUÇLARI	23
Genel Görünüm	23
İstihdam	24
İşe Alım Tercihleri	26
Esnek Çalışma	33
SONUÇ	36
EKLER:	39

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: 2022 Yılı İŞKUR Verileri.....	3
Tablo 2: İş Arayanların Eğitim Düzeylerine ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	7
Tablo 3: İş Arayan ve İş Aranılan İlk 20 Meslek	12
Tablo 4: Mesleğe İlişkin Belge Durumu.....	12
Tablo 5: Yaş Gruplarına Göre İş Arama Süreleri	15
Tablo 6: İş Arayanların Tecrübe Sürelerine Göre İş Bulamama Sebepleri	22
Tablo 7: Sektörlere Göre Araştırmaya Katılan İşyeri Sayısı.....	23
Tablo 8: Sektörlere Göre 45-64 Yaş Arası Birey İstihdamı.....	24
Tablo 9: İşyerlerinin Orta Yaş ve Üzeri Bireylerin İstihdamına Yönelik Sektördeki Engel Durumu Algısı	25
Tablo 10: İstihdam Sürecinde Orta Yaş ve Üzeri Bireylerin İstihdamının Olumlu/Olumsuz Değerlendirildiği Meslekler	27
Tablo 11: Sektörlere Göre Orta Yaş ve Üzeri Bireylerin Tercih Edilmeme Sebepleri.....	32

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: 45-64 Yaş Arası İşgücü Durumu (Bin)	1
Şekil 2: 45-64 Yaş Arası İşgücü Durumu (%)	2
Şekil 3: Cinsiyete Göre İş Arayan Dağılımı	5
Şekil 4: Yaş Grubuna Göre İş Arayan Dağılımı	5
Şekil 5: Cinsiyete ve Yaş Grubuna Göre İş Arayan Dağılımı	6
Şekil 6: Eğitim Durumuna Göre İş Arayan Dağılımı	6
Şekil 7: Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre İş Arayan Dağılımı	7
Şekil 8: Medeni Hale Göre İş Arayan Dağılımı	8
Şekil 9: Bakmakla Yükümlü Olunan Kişi Durumu Dağılımı	8
Şekil 10: Yaş Grubuna Göre Bakmakla Yükümlü Olma Durumu	9
Şekil 11: Eğitim Durumuna Göre Bakmakla Yükümlü Olma Durumu	9
Şekil 12: İş Arayanın Gelir Durumu	10
Şekil 13: Hanenin Gelir Durumu	10
Şekil 14: Hanenin Ortalama Gelir Durumu	11
Şekil 15: İş Arayanların Çalışma Hayatına Dâhil Olma Nedenleri	11
Şekil 16: İş Arayanların Mesleklerindeki Tecrübe Süresi	13
Şekil 17: En Son Çalışılan İşyerinde Çalışma Süreleri	13
Şekil 18: Son Çalışılan İşten Ayrılma Sebepleri	14
Şekil 19: Orta Yaş ve Üzeri İş Arayanların İş Arama Süreleri	15
Şekil 20: İş Arama Sürelerine Göre Kısmi Zamanlı Çalışma Tercihi	16
Şekil 21: İş Arayanların Kısmi Zamanlı Çalışmayı Tercih Etme Durumlarının Karar Ağacı Modelleri İle Analizi	17
Şekil 22: Karar Ağacı Modeli Analizindeki Değişkenler	18
Şekil 23: Eğitim Düzeyine Göre Yaş Sebebiyle İşe Kabul Edilmeme Durumu	18
Şekil 24: Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Yaş Sebebiyle İşe Kabul Edilmeme Durumu	19
Şekil 25: İş Arayanların İş Bulamama Sebepleri	20
Şekil 26: Yükseköğretim Düzeyindeki Kadın ve Erkeklerin İş Bulamama Sebepleri	21
Şekil 27: Faaliyet Gösterilen Sektörde En Verimli Yaş Aralığı	26
Şekil 28: İstihdam Sürecinde Kişinin Orta Yaş ve Üzerinde Olmasının İşe Alıma Etkisi	27
Şekil 29: Gelecek Dönem İşe Alımlarında Orta Yaş ve Üzeri Bireyleri Tercih Etme Durumu	28
Şekil 30: Orta Yaş ve Üzeri Bireyleri Tercih Etme Sebebi	29
Şekil 31: İşe Alımlarda Orta Yaş ve Üzeri İşsizlerin Tercih Edilme Durumları	30
Şekil 32: Orta Yaş ve Üzeri Bireyleri Tercih Etmeme Sebebi	31
Şekil 33: Orta Yaş ve Üzeri Bireyleri İstihdam Etmede Görülen Dezavantajlar	33
Şekil 34: Esnek Çalışmanın Yaygınlaşmasının Orta Yaş ve Üzeri Kişilerin İstihdamına Etkisi	33
Şekil 35: Sektörlere Göre Esnek Çalışmanın Orta Yaş ve Üzeri Kişilerin İstihdamı Üzerinde Olumlu Etkisi Olacağını Düşünen İşyeri Oranları	34
Şekil 36: Esnek Çalışmanın Orta Yaş ve Üzeri Kişilerin İstihdamı Üzerinde Olumlu Etkisi Olacağını Düşünen İşyerlerinin Sektörel Dağılımı	35

KISALTMALAR

İKO:	İşgücüne Katılma Oranı
İPA:	İşgücü Piyasası Araştırması
İŞKUR:	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
Kurum:	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
TÜİK:	Türkiye İstatistik Kurumu

ARAŞTIRMA KÜNYESİ

Araştırma Uygulayıcısı	Türkiye İş Kurumu
Araştırma Evreni	İş Arayan Araştırması için İŞKUR'a kayıtlı 45-64 yaş arası iş arayanlar; İşveren Araştırması için Türkiye genelinde 10 ve üzeri istihdama sahip işletmeler
Araştırma Örnekleme	3.110 İş Arayan, 5.840 işletme
Örnekleme Yöntemi	İşveren Araştırması; Tabakalı Tesadüfi Örnekleme yöntemi İş Arayan Araştırması; referans döneminde Kuruma başvuran kişiler
Veri Toplama Dönemi	İş Arayan araştırması için; 21 Kasım-2 Aralık 2022 İşveren araştırması için; 12-23 Aralık 2022
Veri Toplama Yöntemi	Yüz yüze ve çevrimiçi Görüşme
Analiz Yöntemleri	Karar Ağaçları ve Birliklilik Analizi

YÖNETİCİ ÖZETİ

20. yüzyılda uzun süren savaşların sona ermesi ve teknoloji ile tıp alanındaki gelişmeler, insan ömrünün uzamasını ve ölüm oranlarının düşmesini sağlarken; sanayileşme, geleneksel aile yapısının çözülmesi, kadınların iş hayatında daha çok yer almaları doğum oranlarının azalmasına neden olmuştur. Bu değişimler demografik dönüşümün temel belirleyicileri olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşanan dönüşüm gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkeleri etkilemektedir. Gelişmiş ülkeler uzun yıllardır yaşlanan nüfusun ortaya çıkardığı sorunlarla mücadele ederken Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler de bu sorunlarla ilerleyen yıllarda karşılaşabilecektir. Bu nedenle ortaya çıkabilecek olası sorunlara hazırlıksız yakalanmamak adına orta yaş ve üzeri bireyler konusunda yapılacak farkındalık çalışmaları önem arz etmektedir.

Tematik bir araştırma olarak "Orta Yaş ve Üzeri Bireylerin İşgücü Piyasasındaki Durumlarının Arz ve Talep Yönlü İncelenmesi" araştırması Türkiye'de hem arz hem de talep yönüyle hizmet veren Türkiye İş Kurumu tarafından 2022 yılında gerçekleştirilmiştir. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre 45-64 yaş arası dönem orta yaş kabul edilmektedir. Bu sebeple araştırma 45-64 yaş arası bireyler için uygulanmıştır. Araştırma kapsamında 81 ilde iş arayan ve işverenlere nicel araştırma formu uygulanmış, yapılan istatistiksel analizler sonucunda seçilen örneklem Türkiye genelini kapsayacak şekilde oluşturulmuştur.

İş Arayan Araştırması sonuçlarına göre;

- Görüşme yapılan iş arayanların yüzde 53,5'i erkek, yüzde 46,5'i ise kadındır. Tüm yaş gruplarında erkek iş arayan sayısı kadın iş arayan sayısından fazladır.
- Araştırma kapsamında görüşme yapılan iş arayanların yüzde 51,1'i ilkokul mezunu iken, yüzde 19,3'ü ortaokul/ilköğretim, yüzde 16,9'u lise ve dengi, yüzde 6,2'si ise ön lisans ve üzeri mezuniyet durumuna sahiptir. İş arayanların geneline bakıldığında erkeklerin sayısının kadınlardan daha fazla olduğu ancak Okuryazar ve Okuryazar Olmayan eğitim düzeylerinde kadın iş arayanların oranının daha fazla olduğu görülmektedir.
- Görüşme yapılan iş arayanların yüzde 76,7'sinin bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmakta ve yüzde 65'inin ise herhangi bir geliri bulunmamaktadır.
- İş arayanlar öncelikli olarak gelirlerini artırma isteğiyle ve emekli olabilmek için prim tamamlama amacıyla çalışmak istemektedir.
- Araştırma kapsamında 582 farklı meslekte toplam 3 bin 110 iş arayan bulunmaktadır. En fazla Temizlik Görevlisi, Aşçı ve Şoför-Yük Taşıma mesleklerinde iş arayan bulunmaktadır.
- Her üç iş arayandan birinin mesleğine ait bir belgesi olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça mesleğe ilişkin belge sahibi olma oranı yükselmektedir.
- İş arayanların yüzde 45,1'i 10 yıldan fazla iş tecrübesine sahipken yüzde 8,7'si hiç iş tecrübesi olmadığını, yüzde 6,9'u ise 1 yıldan az iş tecrübesine sahip olduğunu belirtmiştir.
- İş arayanların son çalıştıkları işten ayrılma sebepleri arasında geçici bir iş olması, işten çıkarılma durumu ve işten memnun olmama sebepleri öne çıkmaktadır.
- İş arayanların yüzde 57,9'u 0-6 aydır, yüzde 14,2'si 6 ay-1 yıldır ve 13,8'i 1-3 yıldır iş aradıklarını belirtmişlerdir.
- İş arayanların yüzde 45,7'si kısmi zamanlı çalışmayı tercih edebileceklerini belirtmişlerdir. İş arama süresi arttıkça kısmi çalışma isteği artmaktadır. Karar ağaçları analizine göre, iş arama süresi 1 yıl ve üzerinde olan işsizlerin yüzde 60'ından fazlası kısmi zamanlı çalışmayı tercih etmektedir.

- Araştırma kapsamındaki iş arayanların yarısından fazlasının eğitim düzeyi ilköğretim düzeyindedir. Bu eğitim düzeyine sahip olan erkeklerin yüzde 55,2'si, kadınların ise yüzde 51,9'u yaş sebebiyle işe kabul edilmediğini belirtmişlerdir.
- Ücret anlaşmazlığı yüzde 32,6 ile iş arayan tarafından iş bulamama sebepleri arasında ilk sırada yerini almıştır. İkinci sırada yüzde 31,3 ile çalışma koşulları anlaşmazlığı ve üçüncü sırada ise yüzde 27 ile fiziksel ve bedensel yetersizlik gelmektedir.
- İş bulamama sebepleri birliktelik analizi ile incelenmiş olup, "Yeni Teknolojiye Ayak Uyduramama" nedeniyle iş bulamadığını belirten kişilerin yüzde 44'ü aynı zamanda "Eğitim Düzeyi Yetersizliği" seçeneğini de işaretlemiştir. Çalışma koşulları anlaşmazlığı nedeniyle iş bulamadığını belirtenlerin ise yüzde 42'si aynı zamanda ücret anlaşmazlığı nedenini de belirtmiştir.

İşveren Araştırması sonuçlarına göre;

- 81 ilde toplam 5 bin 840 işveren ile görüşme gerçekleştirilmiş olup bu işyerlerinde toplam 848 bin 687 çalışan bulunmaktadır.
- İşverenlerin yüzde 83,3'ü 45-64 yaş arası birey istihdam ettiklerini belirtmişlerdir. 45-64 yaş arası bireylerin istihdam edildiği işyerlerinin en fazla olduğu sektör yüzde 87,5 ile Eğitim sektörü olurken; en az işyerinin bulunduğu sektör ise yüzde 73,9 ile fiziksel yeterlilik durumunun ön plana çıktığı İnşaat sektörü olmuştur.
- İşverenlerin yüzde 10,4'ü sektörlerinin 45 yaş ve üzeri bireyleri istihdam etmeye uygun olmadığını belirtmişlerdir. İş arayanın 45 yaş ve üzeri olmasının işe alım kararını olumlu etkileyebileceği mesleklerde Şoför-Yük Taşıma, Aşçı ve Şoför (Yolcu Taşıma) meslekleri ilk sıralarda yer almaktadır.
- İşverenler, iş arayanın 45 yaş ve üzeri olmasının işe alım kararını olumsuz etkileyebileceği mesleklerin Garson (Servis Elemanı), Temizlik Görevlisi ve İnşaat İşçisi olduğunu belirtmiştir.
- Her üç işverenden ikisi gelecek dönem işe alımlarında 45 yaş ve üzeri bireyleri istihdam etmeye olumlu yaklaşmaktadır. İşverenlerin orta yaş ve üzeri kişileri tercih etme durumları karar ağaçları yöntemi ile analiz edilmiştir. Sektörlerinde orta yaş ve üzeri bireylerin istihdamını kısıtlayan bir durum olmadığını ve hali

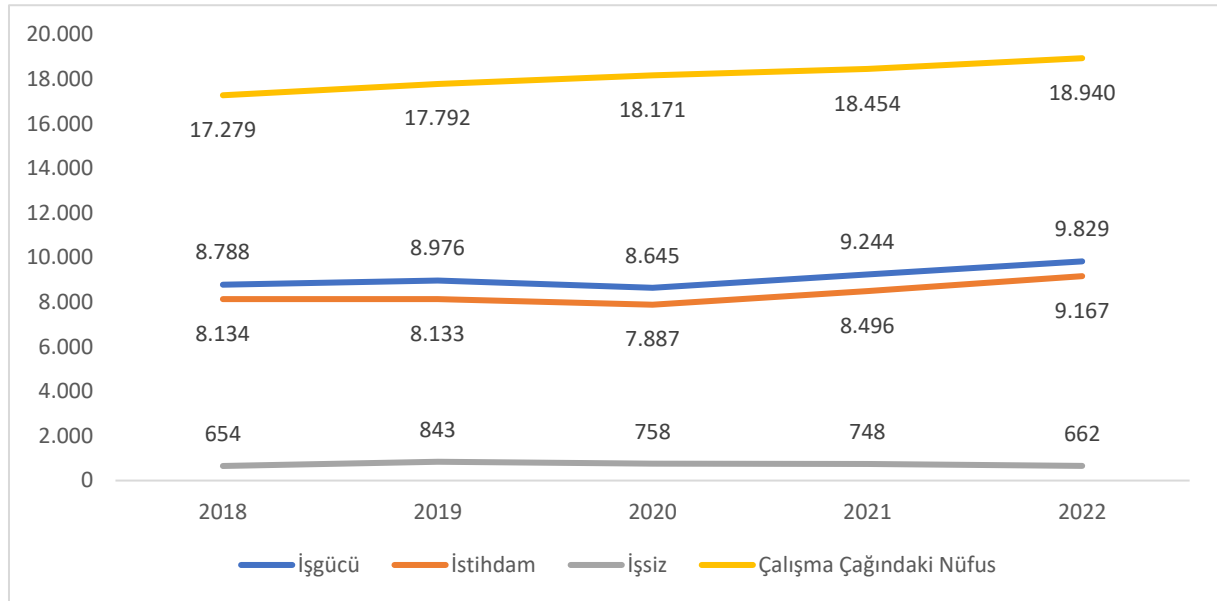
hazırda orta yaş ve üzeri bireyleri istihdam eden işverenlerin ise yüzde 73'ü yeni işe alımlarında orta yaş üzeri kişileri tercih edebileceklerini belirtmiştir.

- İşverenlerin 45 yaş ve üzeri bireyleri tercih etme nedeni olarak tecrübe faktörü; tercih etmeme nedeninde ise fiziksel ve bedensel yetersizlik faktörü öne çıkmaktadır. İşverenler yeni teknolojilere uyum sağlayamama ve ücret beklentisinin yüksek oluşunu bu kişilerin istihdamında dezavantaj olarak görmektedir.
- Birliktelik analizi ile tercih etmeme sebepleri incelenmiş olup, tercih etmeme sebebi olarak “Öğrenmeye Kapalı Olması” nedenini belirten işverenlerin yüzde 67’si aynı zamanda “Yeni Teknolojiye Ayak Uyduramaması” seçeneğini de işaretlemiştir.
- Her üç işverenden biri esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasının işyerinde 45 yaş ve üzeri kişilerin istihdamını artıracaklarını düşünmektedir. Bu yaş grubunda esnek çalışmanın istihdamı artıracakları düşünülen sektörler öncelikli olarak Diğer Hizmet Faaliyetleri sektörü, Finans ve Sigorta Faaliyetleri ve Eğitim sektörüdür.

GİRİŞ

İşsizliğin ciddi bir sorun olduğu günümüzde, orta yaş ve üzeri bireylerin işsizliği ile mücadele daha da önem kazanmaktadır. Sanayi 4.0, yapay zekâ gibi teknolojik gelişmelerin birçok kişiyi işsiz bırakmasının beklendiği bir dünyada, belirli bir yaşa gelmiş kişilerin işgücü piyasasının dışında kalmaları muhtemeldir. Dolayısıyla yaşanacak teknolojik gelişmeler kişilerin becerilerinin eskimesine sebep olacak ve kişilerin işgücü piyasalarının dışında kalmalarına sebep olabilecektir. Bu kapsamda işgücü piyasasında önemli roller üstlenen Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), çalışmalarında orta yaş ve üzeri bireylerin istihdamına yönelik konuları da önceliklendirmiştir. Kurumsal politika geliştirilmesi, bu yaş grubuna ilişkin proje ve politikaların üretilmesi amacıyla yapılan araştırma sonuçları bu raporda değerlendirilecektir.

Şekil 1: 45-64 Yaş Arası İşgücü Durumu (Bin)

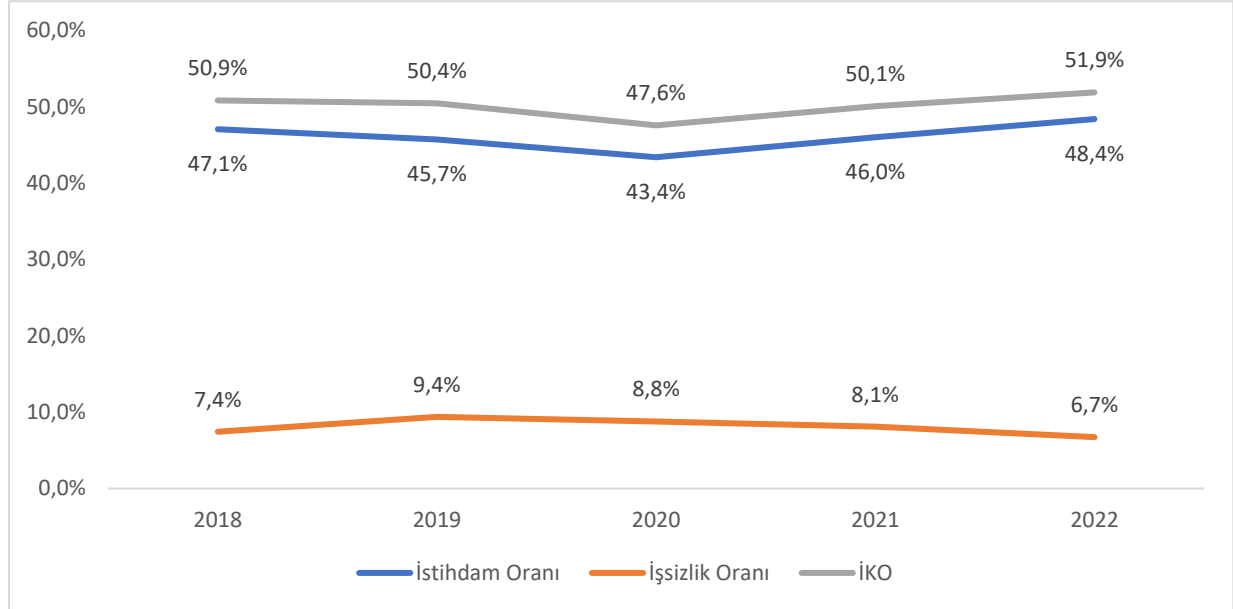


Kaynak: TÜİK

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Araştırması ile işgücü arzının istihdamı ve işsizliği konularında önemli veriler ortaya koymaktadır. Araştırmanın konusu gereği 45-64 yaş gurubundaki işgücünün verileri incelendiğinde; son 5 yılda çalışma çağındaki nüfus 1,5 milyondan fazla artış göstermiş olup, 15-64 yaş gurubundaki işgücü sayısı 2020 yılında pandeminin etkisiyle azalışa geçse de 2022 yılında artış eğilimi devam etmiştir. 2020 yılında bu yaş grubunda istihdam ve işsizliğin azalışta olmasının nedeni, işgücü dışına çıkan kişilerdir. Pandeminin etkisiyle bu yaş grubunda hem istihdam sayısının hem işsiz sayısının

azalması pandemi koşullarına bağlanabilir. Aşağıdaki grafikte ise bu yaş grubuna ait işgücüne katılma oranı (İKO), istihdam oranı ve işsizlik oranları görülmektedir.

Şekil 2: 45-64 Yaş Arası İşgücü Durumu (%)



Kaynak: TÜİK

45-64 yaş grubundaki kişilerin işgücüne katılma oranı yüzde 51,9 olup, 5 yıl öncesine göre 1 puan artış gerçekleşmiştir. Bu oran, 45-64 yaş grubundaki kişilerin yaklaşık yarısının işgücünde olduğunu göstermektedir. Diğer yarısı ise muhtelif sebeplerle işgücüne dâhil olmayanlar arasında bulunmaktadır.

Bu yaş grubunda 2022 yılındaki istihdam oranı yüzde 48,4'tür. 2020 yılında pandeminin etkisiyle düşüşe geçen oranın, 2022 yılına gelindiğinde 2018 yılındaki orandan daha yüksek gerçekleştiği göze çarpmaktadır. Pandemide yaklaşık 4 puanlık düşüşten sonra, pandemi etkisi geçtikten itibaren 5 puanlık yükseliş görülmesi, bu yaş grubunun yüksek istihdam potansiyelini göstermektedir. Ayrıca 2022 yılında 15 yaş ve üzeri nüfusun istihdam oranının yüzde 47,5 olarak gerçekleştiği göz önüne alınırsa bu yaş grubunun istihdam oranının genel nüfusa göre daha yüksek gerçekleşmesi de istihdam potansiyelini göstermesi bakımından önemlidir.

Tablo 1: 2022 Yılı İŞKUR Verileri

Yaş Grubu	Kayıtlı İşsiz			İşe Yerleştirme		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Genel	1.521.199	1.532.251	3.053.450	875.341	520.318	1.395.659
45-49	109.000	111.075	220.075	50.928	30.670	81.598
50-54	75.653	57.898	133.551	32.102	14.140	46.242
55-59	29.374	23.922	53.296	16.634	5.598	22.232
60-64	11.492	7.316	18.808	5.675	1.455	7.130

Kaynak: İŞKUR

Türkiye İş Kurumu idari kayıtlarına göre 2022 yılında Kuruma kayıtlı işsizlerin yüzde 14,2'sini 45 yaş ve üzeri bireyler oluşturmaktadır. Erkeklerde kayıtlı işsizlerin yüzde 15,1'ini, kadınlarda ise yüzde 13,3'ünü 45 yaş ve üzeri bireyler oluşturmaktadır. İŞKUR verilerine göre 2022 yılında toplam işe yerleştirmenin yüzde 11,4'ünü 45 yaş ve üzeri bireyler oluşturmaktadır. Erkeklerde bu oran yüzde 12,2 olarak gerçekleşirken, kadınlarda yüzde 10 olarak gerçekleşmiştir.

ORTA YAŞ VE ÜZERİ BİREYLERİN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ DURUMLARININ ARZ VE TALEP YÖNLÜ İNCELENMESİ ARAŞTIRMASI

AMAÇ VE YÖNTEM

“Orta Yaş ve Üzeri Bireylerin İşgücü Piyasasındaki Durumlarının Arz ve Talep Yönlü İncelenmesi” konulu tematik araştırma, Türkiye’de hem arz hem de talep yönüyle hizmet veren Türkiye İş Kurumu tarafından gerçekleştirilmiştir. Dünya Sağlık Örgütü’ne göre 45-64 yaş arası dönem orta yaş kabul edilmektedir. Bu sebeple araştırma 45-64 yaş arası bireyler için uygulanmıştır. Araştırma kapsamında 81 ilde iş arayan ve işverenlere nicel araştırma formu uygulanmış, yapılan istatistiksel analizler sonucunda seçilen örneklem Türkiye genelini kapsayacak şekilde oluşturulmuştur.

Araştırma iş arayan ve işveren olmak üzere iki ayrı bölümden oluşmaktadır. İş arayanlara yönelik saha çalışması 21 Kasım-2 Aralık 2022 tarihleri arasında; işverenlere yönelik saha çalışması ise 12-23 Aralık 2022 tarihleri arasında İş ve Meslek Danışmanları tarafından, yüz yüze veya çevrimiçi görüşmelerle veri toplanarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın iş arayan bölümü kapsamında 81 ilde 45-64 yaş aralığında, toplam 3 bin 110 iş arayan ile görüşülmüştür.

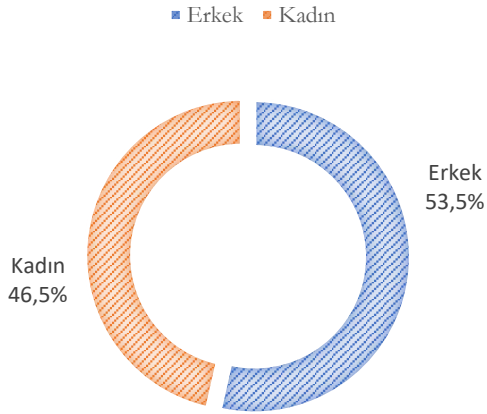
Araştırmanın işveren bölümü kapsamında 81 ilde toplam 5 bin 840 işveren ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında görüşülen işyerleri Nace Rev.2’deki 22 sektörün 17’sini kapsayacak ve Türkiye genelini yansıtacak şekilde belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarının analizinde birliktelik analizi ve karar ağaçları yöntemleri de kullanılmıştır.

İŞ ARAYAN ARAŞTIRMASI SONUÇLARI

Demografik Bilgiler

Araştırmanın iş arayan bölümü 81 ilde, 45-64 yaş aralığında, toplam 3 bin 110 kişi ile görüşme yapılarak gerçekleştirilmiştir. Görüşme yapılan iş arayanların yüzde 53,5'i (1.665 kişi) erkek, yüzde 46,5'i (1.445 kişi) ise kadındır.

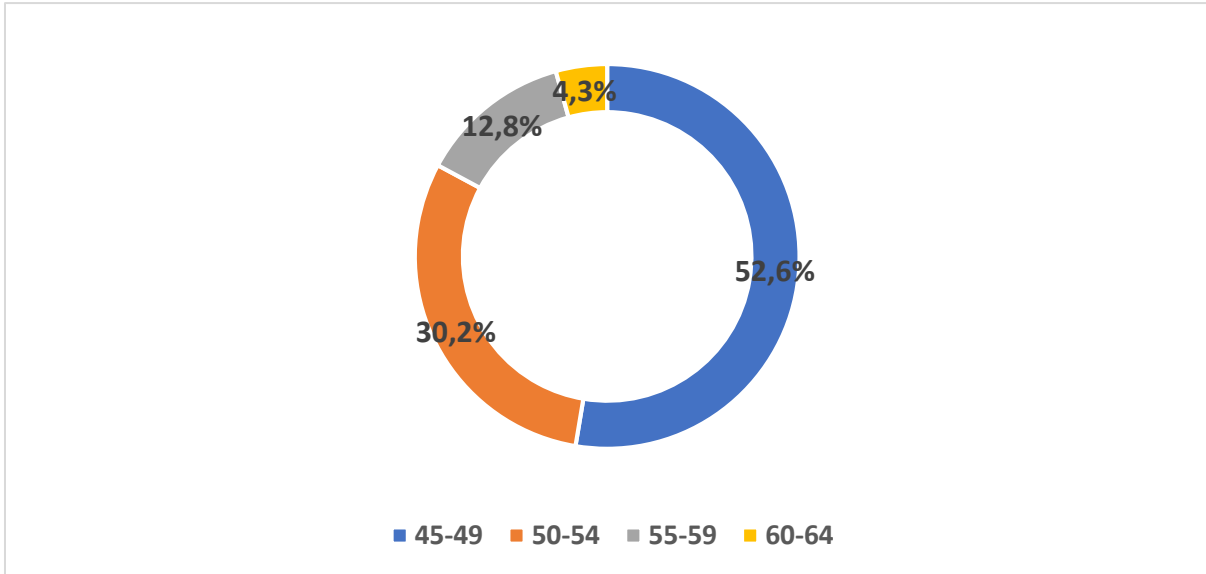
Şekil 3: Cinsiyete Göre İş Arayan Dağılımı



Görüşme yapılan iş arayanların:

- Yüzde 52,6'sı 45-49 yaş aralığında,
- Yüzde 30,2'si 50-54 yaş aralığında,
- Yüzde 12,8'i 55-59 yaş aralığında,
- Yüzde 4,3'ü 60-64 yaş aralığında yer almaktadır.

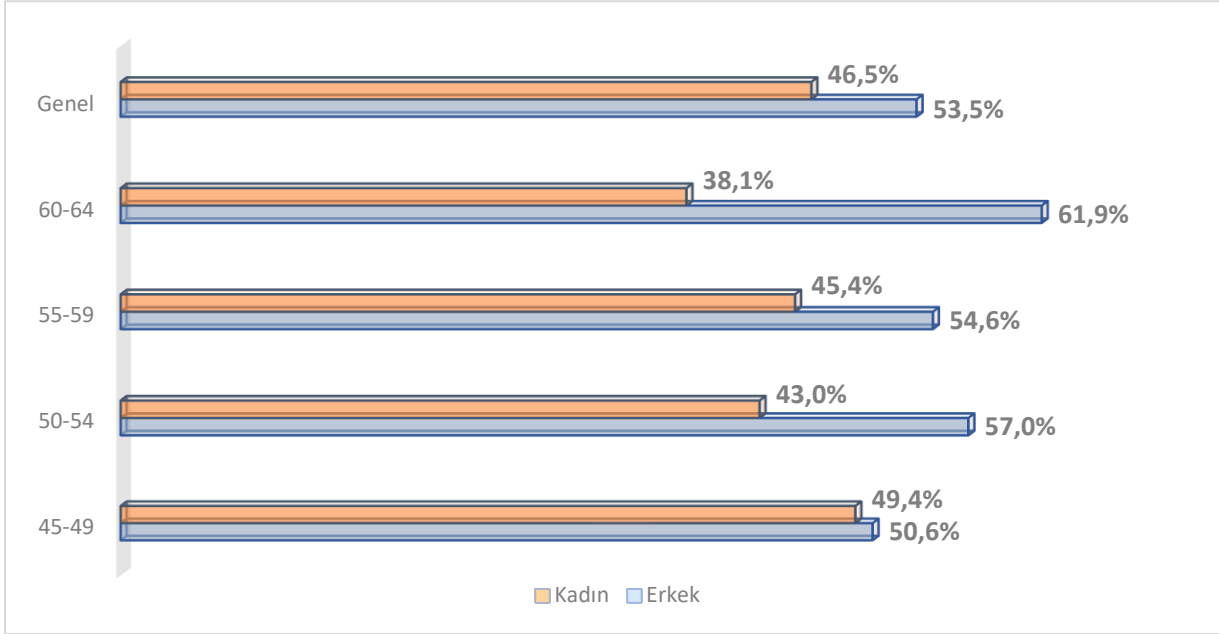
Şekil 4: Yaş Grubuna Göre İş Arayan Dağılımı



Tüm yaş gruplarında erkek iş arayan sayısı kadın iş arayan sayısından fazladır. Kadın iş arayan oranının erkek iş arayan oranına en yakın olduğu 45-49 yaş aralığında kadın iş arayan

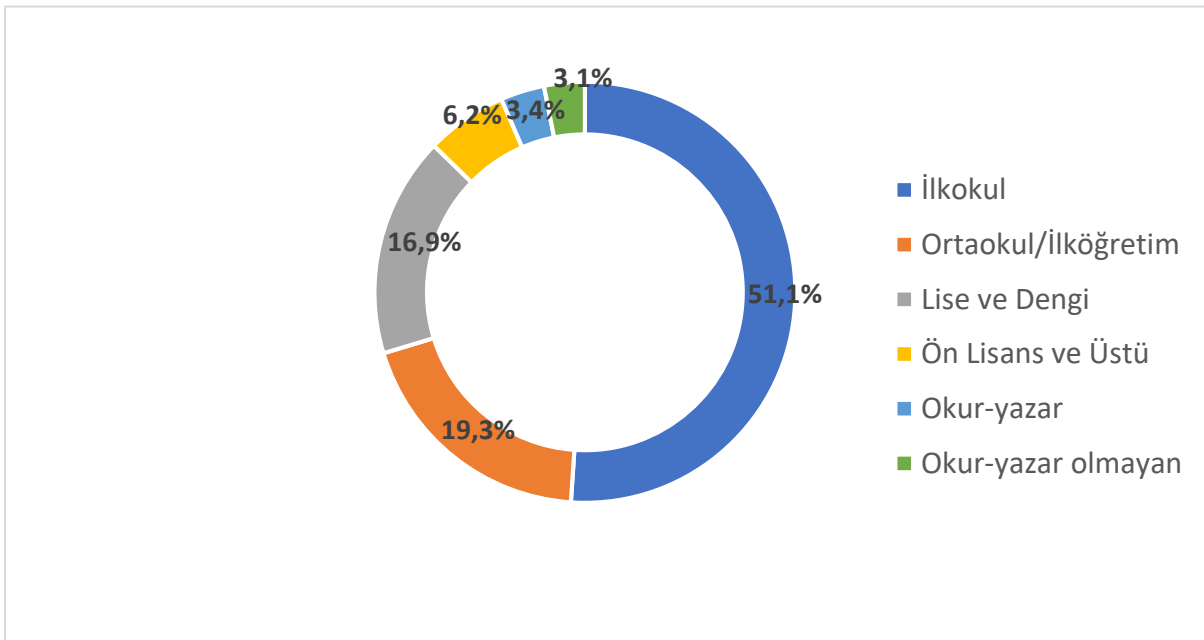
oranı yüzde 49,4 seviyesindedir. Buna karşılık 60-64 yaş aralığında kadın iş arayan oranı yüzde 38,1 ile en düşük seviyesindedir.

Şekil 5: Cinsiyete ve Yaş Grubuna Göre İş Arayan Dağılımı



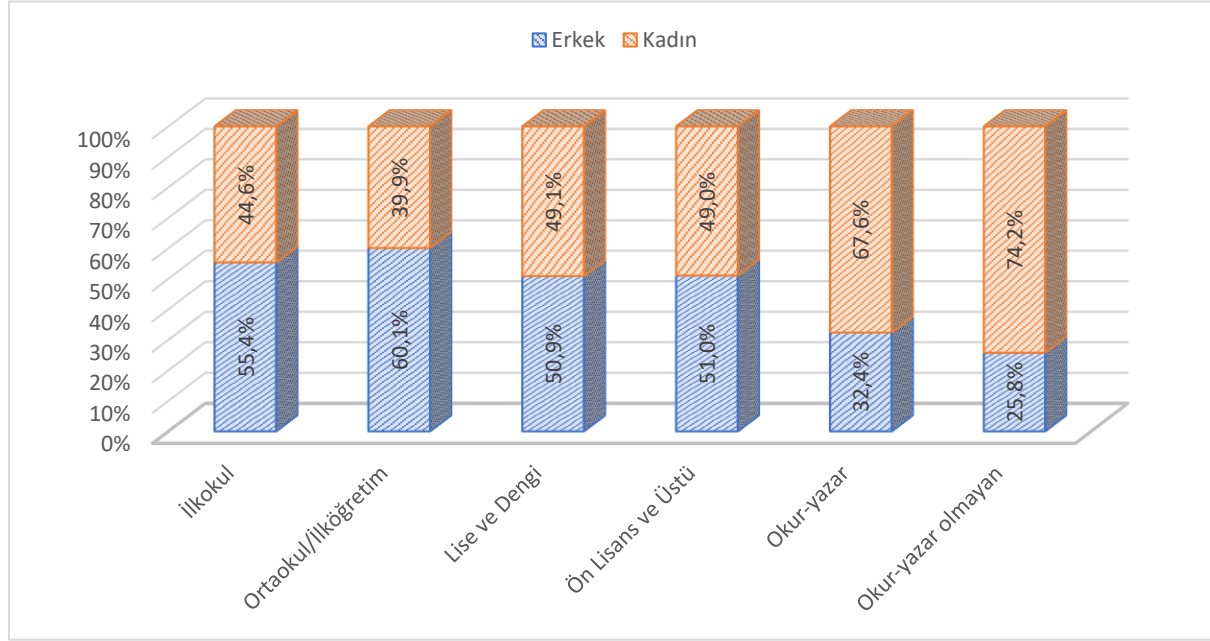
Araştırma kapsamında görüşme yapılan iş arayanların yüzde 51,1'i ilkökul mezunu iken yüzde 19,3'ü ortaokul/ilköğretim, yüzde 16,9'u ise lise ve dengi mezuniyet durumuna sahiptir. Ön Lisans ve üzeri mezuniyet derecesine sahip olanlar ise toplam iş arayanların yüzde 6,2'sini oluşturmaktadır.

Şekil 6: Eğitim Durumuna Göre İş Arayan Dağılımı



İş arayanların geneline bakıldığında erkeklerin sayısının kadınlardan daha fazla olduğu ancak okuryazar ve okuryazar olmayan eğitim düzeylerinde kadın iş arayanların oranının daha fazla olduğu görülmektedir. Lise ve dengi ile ön lisans ve üzeri eğitim düzeylerinde ise cinsiyet dağılımı açısından dengeli bir durum söz konusudur.

Şekil 7: Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre İş Arayan Dağılımı



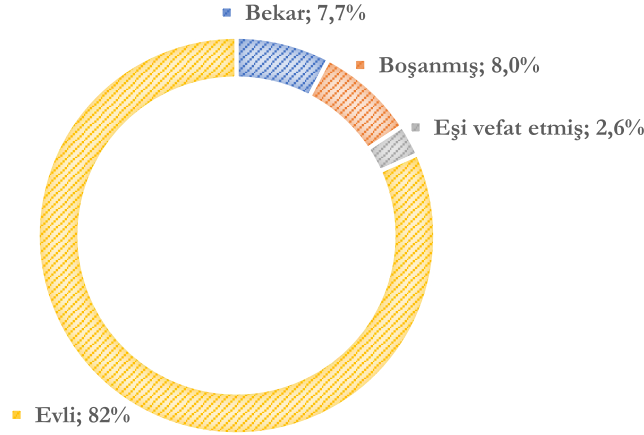
İş arayanların eğitim düzeyi ile yaş gruplarına göre dağılımlarına bakıldığında tüm yaş gruplarında ilk sırada ilköğretim eğitim düzeyinde iş arayanın yer aldığı görülmektedir. 45-49 yaş aralığında ikinci sırada lise ve dengi eğitim düzeyinde iş arayanlar gelmekteyken diğer yaş gruplarında ortaokul/ilköğretim eğitim düzeyi ikinci sırada yer almaktadır.

Tablo 2: İş Arayanların Eğitim Düzeylerine ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi / Yaş Grubu	45-49	50-54	55-59	60-64	45-64 (Genel Oran)
Okuryazar olmayan	1,9%	3,8%	5,3%	6,7%	3,1%
Okuryazar	2,4%	3,7%	4,3%	10,4%	3,4%
İlkokul	47,5%	52,4%	60,9%	55,2%	51,1%
Ortaokul/İlköğretim	19,5%	20,7%	16,8%	12,7%	19,3%
Lise ve Dengi	20,9%	14,1%	9,3%	11,2%	16,9%
Ön Lisans	3,3%	2,0%	1,0%	1,5%	2,5%
Lisans	4,0%	3,1%	2,5%	2,2%	3,5%
Lisansüstü	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%

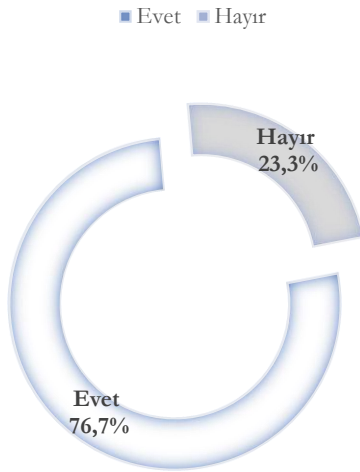
Araştırma kapsamında görüşme yapılan iş arayanların yüzde 81,7'si evli, yüzde 8'i boşanmış, yüzde 7,7'si bekâr ve yüzde 2,6'sının da eşi vefat etmiş durumdadır.

Şekil 8: Medeni Hale Göre İş Arayan Dağılımı



Araştırma kapsamında görüşme yapılan iş arayanların yüzde 76,7'sinin bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmaktadır.

Şekil 9: Bakmakla Yükümlü Olunan Kişi Durumu Dağılımı



Cinsiyete göre bakmakla yükümlü olunan kişi durumu incelendiğinde;

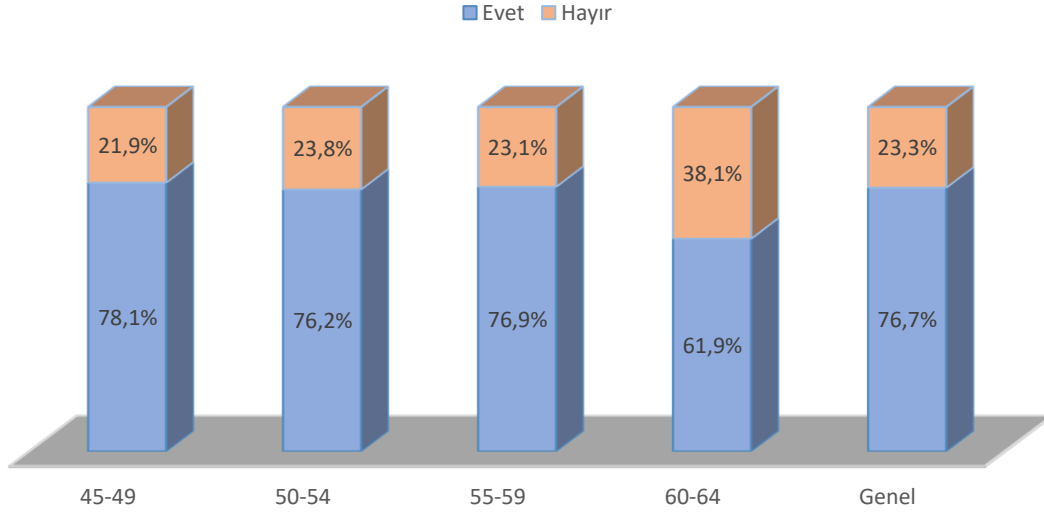
- Erkek iş arayanların yüzde 85,3'ünün,
- Kadın iş arayanların ise yüzde 66,8'inin

bakmakla yükümlü oldukları kişi ya da kişilerin olduğu görülmektedir.

Yaş grubuna göre bakmakla yükümlü olma durumu incelendiğinde; iş arayanların yaş grubu arttıkça bakmakla yükümlü olma durumunda azalma eğilimi görülmektedir. Buna göre 45-49 yaş grubu iş arayanların yüzde 78,1'inin bakmakla yükümlü oldukları kişi bulunmakta

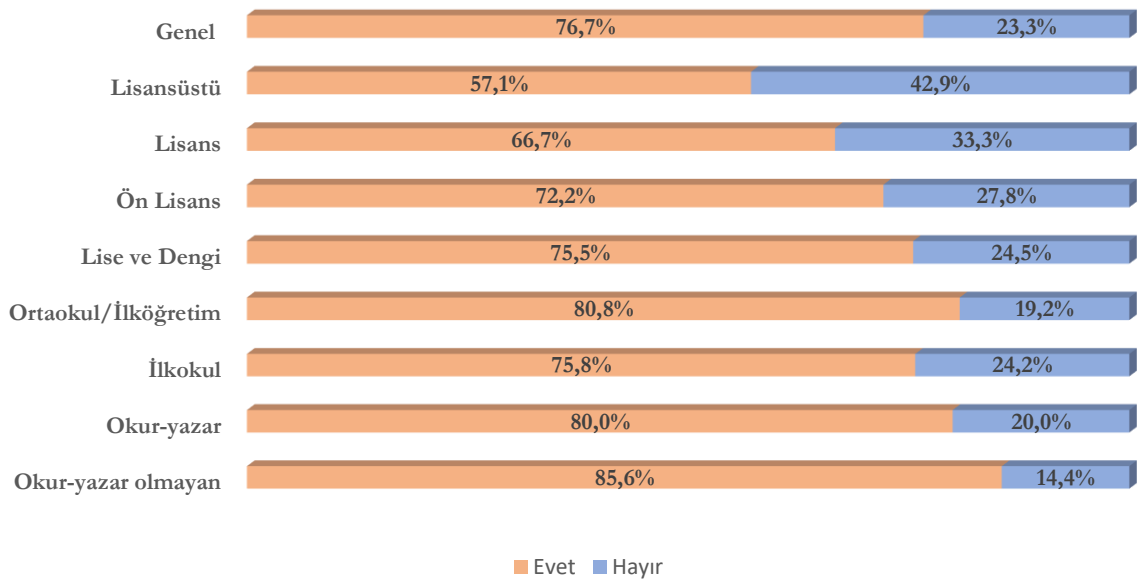
iken 60-64 yaş aralığındaki iş arayanların ise yüzde 61,9'unun bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmaktadır.

Şekil 10: Yaş Grubuna Göre Bakmakla Yükümlü Olma Durumu



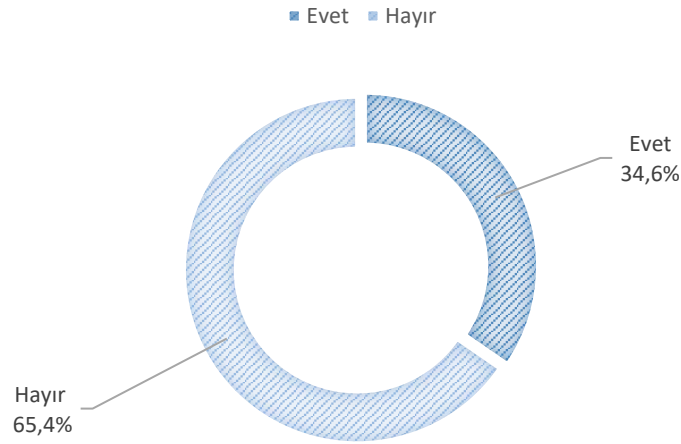
İş arayanların eğitim düzeyi arttıkça ailelerinde bakmakla yükümlü olunan kişilerin bulunma oranında düşme eğilimi görülmektedir. Okuryazar olmayan iş arayanların yüzde 85,6'sının, okuryazar olanların ise yüzde 80'inin bakması gereken kişi varken, lisans mezunu iş arayanların yüzde 66,7'sinin, lisansüstü eğitim düzeyindeki iş arayanların yüzde 57,1'inin bakması gereken kişi bulunmaktadır.

Şekil 11: Eğitim Durumuna Göre Bakmakla Yükümlü Olma Durumu

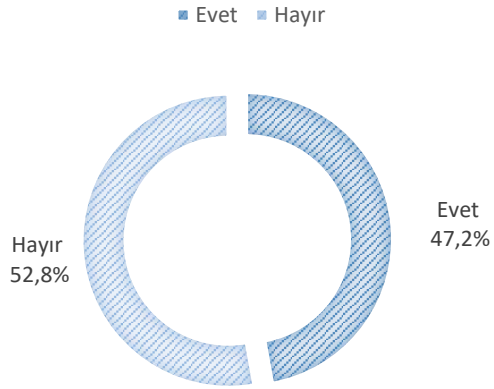


Araştırma kapsamında görüşme yapılan iş arayanların yüzde 34,6'sının herhangi bir geliri bulunmakta iken yüzde 65,4'ünün herhangi bir geliri bulunmamaktadır. Araştırma döneminde *Emeklilikte Yaşa Takılanlara* yönelik çalışmalar devam etmekte olup, konu ile ilgili düzenleme sonrasında bu oranların değişebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Şekil 12: İş Arayanın Gelir Durumu



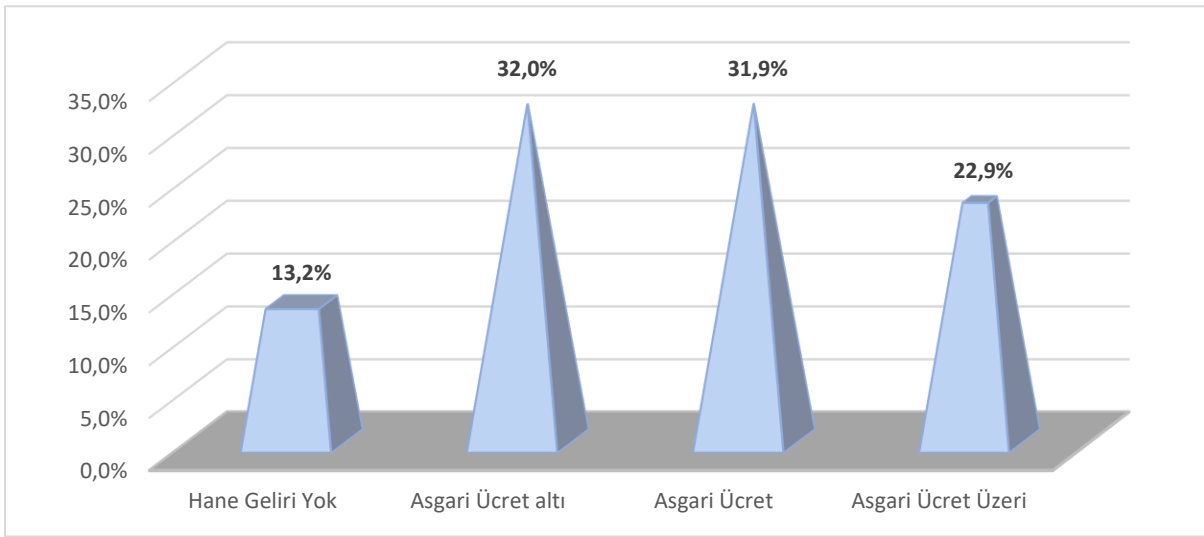
Şekil 13: Hanenin Gelir Durumu



Araştırma kapsamında iş arayanlar;

- Yüzde 47,2'si hanesinde gelir getiren birisinin olduğunu,
- Yüzde 52,8'i ise hanesinde gelir getiren birisinin olmadığını

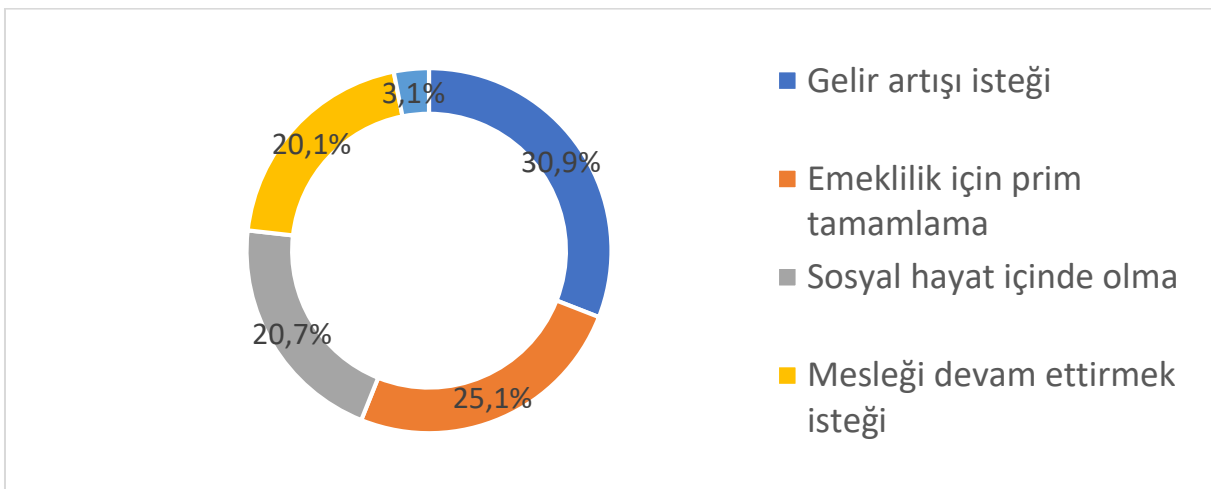
beyan etmiştir.

Şekil 14: Hanenin Ortalama Gelir Durumu

Hanenin toplam geliri sorusuna iş arayanların yüzde 32'si asgari ücret altı, yüzde 31,9'u asgari ücret düzeyinde, yüzde 22,9'u asgari ücretin üzerinde yanıtını verirken yüzde 13,2'si hane gelirinin bulunmadığını belirtmiştir.

Çalışma Hayatı

Araştırma kapsamındaki iş arayanlara çalışma hayatına dâhil olma isteğinin nedenleri sorulmuştur. İş arayanların yüzde 30,9'u gelir artışı, yüzde 25,1'i emeklilik için prim tamamlama nedeniyle çalışma hayatına dâhil olmayı istemektedir.

Şekil 15: İş Arayanların Çalışma Hayatına Dâhil Olma Nedenleri

Araştırma kapsamında iş arayanlara hem mevcut meslekleri hem de iş aradıkları meslekler sorulmuştur.

Tablo 3: İş Arayan ve İş Aranılan İlk 20 Meslek

İş Arayanların Meslekleri	İş Aranılan Meslekler
Temizlik Görevlisi	Temizlik Görevlisi
Aşçı	Aşçı
Şoför-Yük Taşıma	Beden İşçisi (Temizlik)
Beden İşçisi (Temizlik)	Çaycı
Çaycı	Şoför-Yük Taşıma
Aşçı Yardımcısı	İnşaat/İşyeri Bekçisi
Beden İşçisi (İnşaat)	Aşçı Yardımcısı
Makineci (Dikiş)	Şoför (Yolcu Taşıma)
Şoför (Yolcu Taşıma)	Büro Memuru (Genel)
Bulaşıkçı (Stevard)	Paketleme İşçisi
Satış Danışmanı / Uzmanı	Büro İşçisi
İnşaat İşçisi	Makineci (Dikiş)
Konfeksiyon İşçisi	Satış Danışmanı / Uzmanı
İnşaat/İşyeri Bekçisi	Beden İşçisi (İnşaat)
Mutfak Görevlisi	Çocuk Bakıcısı/Çocuk Bakım Elemanı
Garson (Servis Elemanı)	Bulaşıkçı (Stevard)
Büro İşçisi	Mutfak Görevlisi
Ön Muhasebeci	Ön Muhasebeci
Çocuk Bakıcısı/Çocuk Bakım Elemanı	Özel Güvenlik Görevlisi (Silahsız)
Hasta ve Yaşlı Bakım Elemanı	Garson (Servis Elemanı)

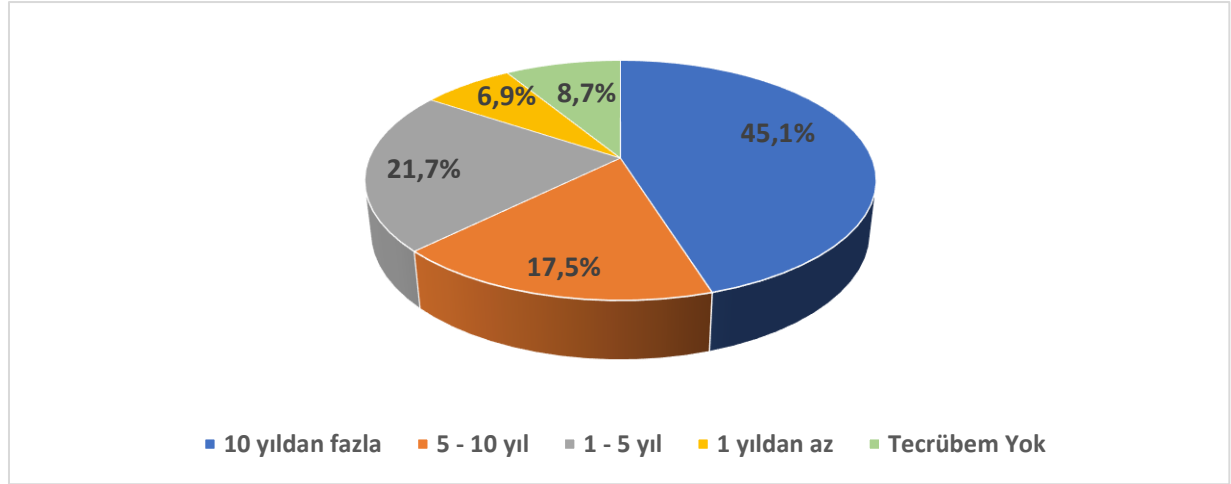
Araştırma kapsamında 582 farklı meslekte toplam 3 bin 110 iş arayan bulunmaktadır. En fazla iş arayan Temizlik Görevlisi, Aşçı ve Şoför-Yük Taşıma mesleklerinde yer almaktadır. İş aranılan mesleklerde Temizlik Görevlisi, Aşçı, Çaycı ön sıralarda yer almaktadır.

Tablo 4: Mesleğe İlişkin Belge Durumu

Eğitim Durumu/Belge Durumu	Belgesi Var	Belgesi Yok	İş Arayan Sayısı
Okuryazar olmayan	3	94	97
Okuryazar	9	96	105
İlkokul	415	1.173	1.588
Ortaokul/İlköğretim	208	391	599
Lise ve Dengi	229	298	527
Ön Lisans ve Üzeri	143	51	194
Genel Toplam	1.007	2.103	3.110

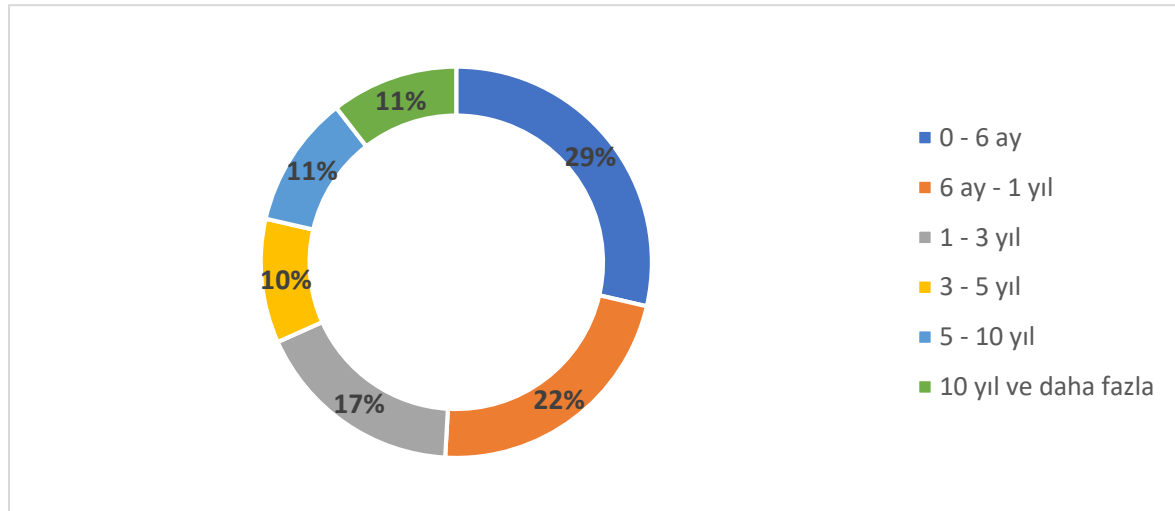
İş arayanların yüzde 32,4'ünün mesleğine ait belgesi olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça mesleğe ilişkin belge sahibi olma oranı yükselmektedir. Ön lisans ve üzeri eğitim düzeyindeki iş arayanların yüzde 73,7'sinin mesleğine ait belgesi bulunmaktadır. Buna karşılık okuryazar olmayan ve okuryazar seviyelerinde mesleğe ilişkin belgeye sahip olma oranı oldukça düşüktür.

Şekil 16: İş Arayanların Mesleklerindeki Tecrübe Süresi



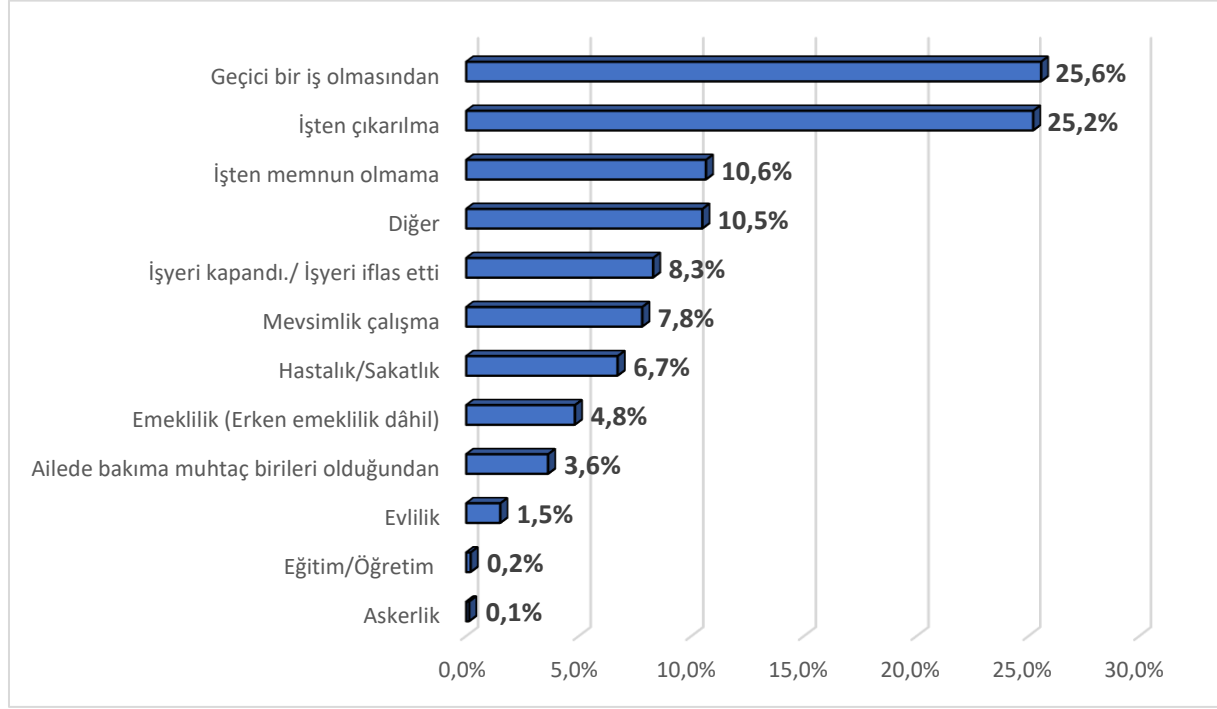
İş arayanların yüzde 6,9'u 1 yıldan az, yüzde 21,7'si 1-5 yıl, yüzde 17,5'i 5-10 yıl ve yüzde 45,1'i 10 yıldan fazla süreyle iş tecrübesine sahiptir. Bununla birlikte iş arayanların yüzde 8,7'sinin herhangi bir iş tecrübesi bulunmamaktadır. Buradan hareketle 45-64 yaş aralığında iş arayanların yüzde 15,6'sının 1 yıldan daha az iş tecrübesinin bulunması bu kişilerin iş bulabilmeleri veya yeni meslek edinebilmeleri açısından ciddi bir sorun olarak değerlendirilebilecektir.

Şekil 17: En Son Çalışılan İşyerinde Çalışma Süreleri



İş arayanların yüzde 91,3'ü daha önce bir işte çalıştıklarını beyan etmişlerdir. Daha önce iş tecrübesi olan iş arayanların yaklaşık yarısının en son çalıştığı işyerinde 1 yıldan az süreyle tecrübesi bulunmaktadır.

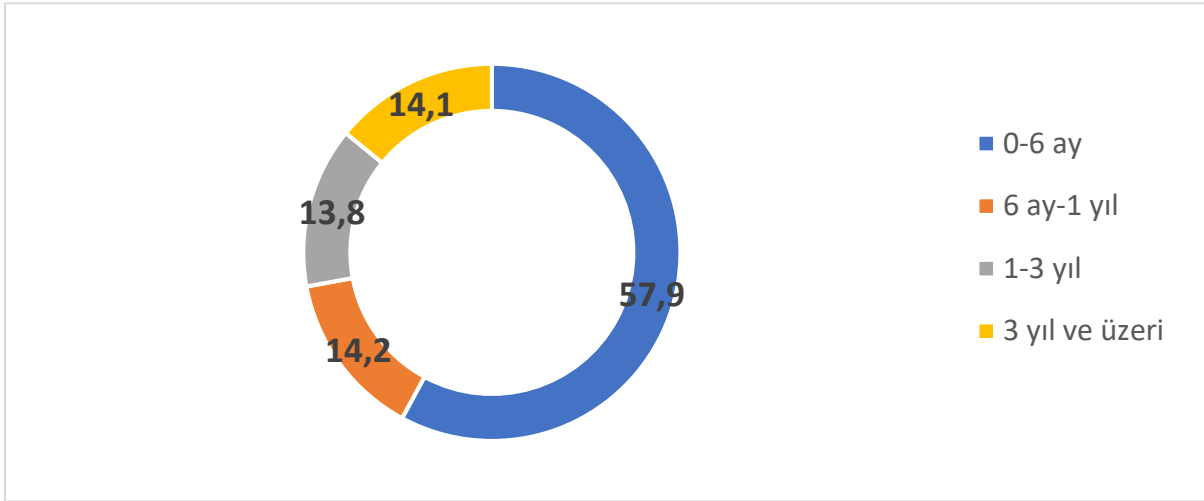
Şekil 18: Son Çalışılan İşten Ayrılma Sebepleri



İş arayanların son çalıştıkları işten ayrılma sebepleri arasında ilk sırada geçici bir iş olması, daha sonra ise işten çıkarılma nedeni yer almaktadır. Diğer seçeneği açık uçlu olup iş arayanlardan hangi nedenden ötürü işten ayrıldıklarını belirtmeleri istenmiştir. İş arayanlar en çok ücretle ilgili problemler, işyerinin küçülmesi/kapanması, işverenle ilgili problemler, maaş, çalışma ortam ve koşulları gibi nedenleri belirtmişlerdir.

İş Arama

İş arama süreleri işsizlerin iş bulma süreçleri hakkında bilgi veren önemli bir değişkendir. İşsizlik süresinin başında iş arama motivasyonu daha yüksekken, bu süre uzadıkça kişilerin iş bulmaya olan inancı azalabilmektedir. Bu sebeple işsizlik süresi uzamadan kişileri uygun işlere yönlendirebilmek önem taşımaktadır.

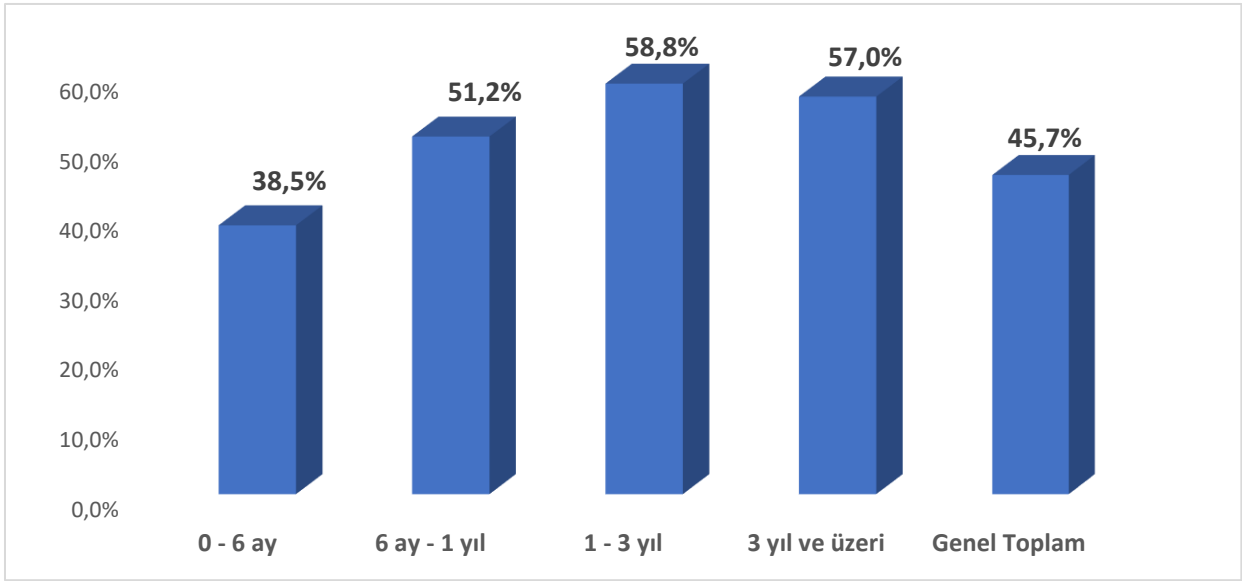
Şekil 19: Orta Yaş ve Üzeri İş Arayanların İş Arama Süreleri

Bu araştırmada iş arayanlara ne kadar süredir iş aradıkları sorusu yöneltilmiştir. İş arayanların yüzde 57,9'u 0-6 aydır, yüzde 14,2'si 6 ay-1 yıldır ve 13,8'i 1-3 yıldır iş aradıklarını belirtmişlerdir. Bir diğer ifadeyle bu araştırmaya katılan yaklaşık her 10 iş arayandan 7'si 1 yıldan kısa süreli işsizlerden oluşmaktadır.

Tablo 5: Yaş Gruplarına Göre İş Arama Süreleri

İş Arama Süresi	45-49	50-54	55-59	60-64
0 - 6 ay	61,3%	56,9%	51,6%	41,0%
6 ay - 1 yıl	13,7%	14,8%	13,8%	17,9%
1 - 3 yıl	12,8%	13,3%	17,3%	20,1%
3 yıl ve üzeri	12,2%	15%	17,3%	21%
Toplam	100 %	100 %	100 %	100 %

İş arayanların yarısından fazlası 0-6 ay arası süreyle iş aradıklarını belirtmiştir. Yaş arttıkça 0-6 ay arası iş arama süresi azalmaktadır. 45-49 yaş aralığındaki iş arayanların yüzde 61,3'ü 0-6 aydır iş ararken, 60-64 yaş aralığındaki iş arayanların yüzde 41'i bu sürede iş aramaktadır. 3 yıl ve daha fazla süredir iş arayanlarda 60-64 yaş grubu ilk sırada gelmektedir. Bu tabloda belirtilen oranlar, özellikle işsizlerin yaşı arttıkça daha uzun süreli işsiz olma ihtimalinin arttığını göstermektedir. Yaş arttıkça işsizlerin yeni bir iş bulma ihtimali, işgücü piyasasına uyum, motivasyon konularında sorunlar yaşayabileceği değerlendirilmektedir.

Şekil 20: İş Arama Sürelerine Göre Kısmi Zamanlı Çalışma Tercihi

İş arayanların yüzde 45,7'si kısmi zamanlı çalışmayı tercih edebileceklerini belirtmiştir. 0-6 ay süre ile iş arayanların yüzde 38,5'i, 6 ay-1 yıl arası iş arayanların yüzde 51,2'si kısmi zamanlı çalışabileceğini belirtmiştir. Kısa dönemli iş arayanlarda kısmi süreli çalışma tercihi daha düşükken; işsizlik süresi arttıkça kısmi zamanlı çalışmayı tercih edebilecek iş arayan oranı da artmaktadır.

Kısmi Zamanlı Çalışmayı Tercih Durumlarının Karar Ağacı Modelleri İle Analizi

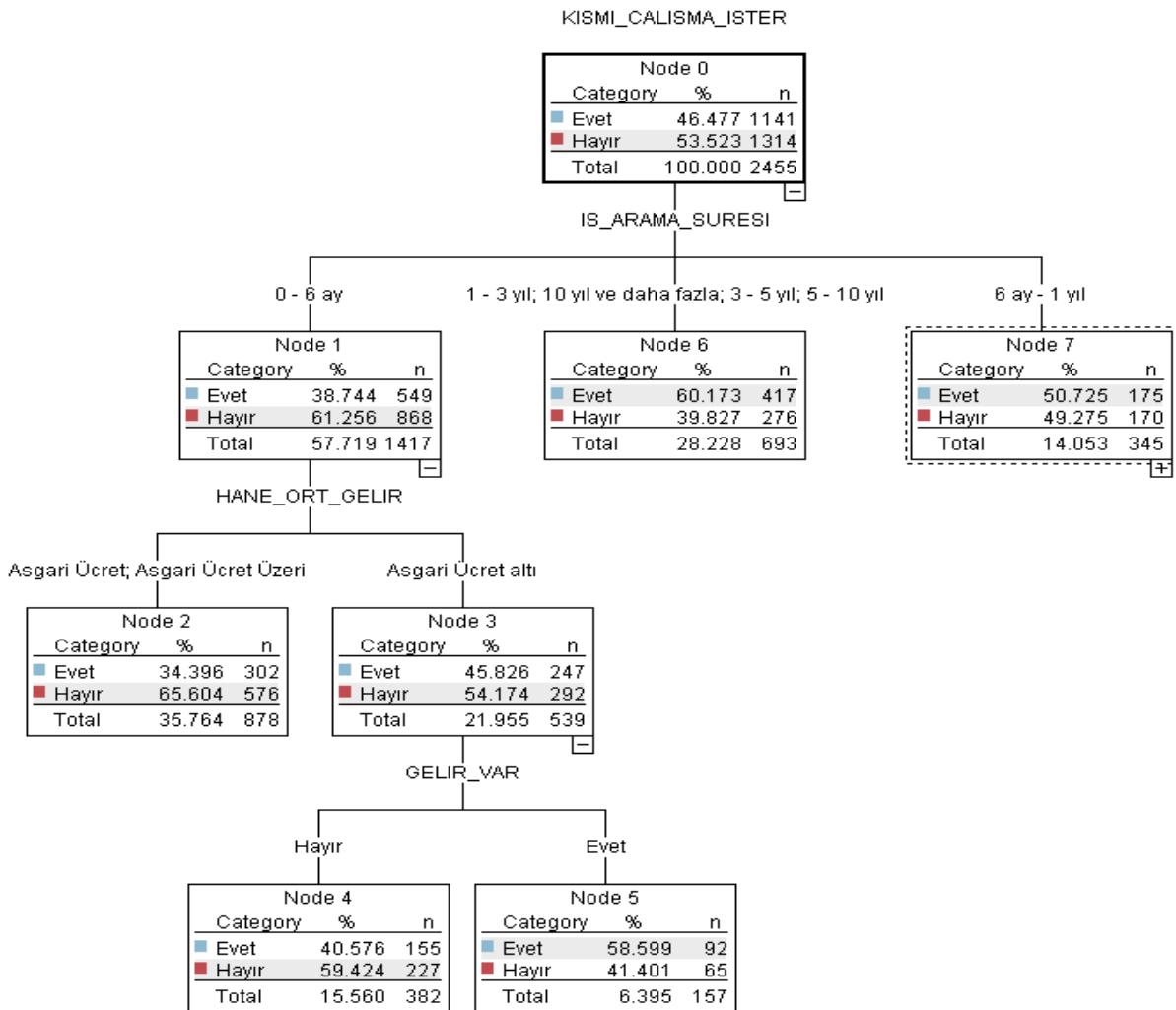
Karar ağaçları, sınıflandırma ve regresyon problemlerinde tercih edilen ağaç tabanlı algoritmalarından biri olup, karmaşık veri setlerinde kullanılabilir. Karar değişkeni Evet/Hayır şeklinde olduğu ve tahmin ediciler arasında çoklu gruplar yer aldığı için oluşturulan modelde C5.0 algoritması tercih edilmiştir.

Kriterler	C5.0	CHAID	QUEST	C&R TREE
Hedef Değişken Sürekli Olabilir mi?	Hayır	Evet	Hayır	Evet
Tahmin Edici Girdi Değişkenleri Sürekli Olabilir mi?	Evet	Hayır	Evet	Evet
Tahmin Edicilerin Tipi	Çoklu Grup	Çoklu Grup	İkili Grup	İkili Grup

Orta yaş ve üzeri iş arayanların kısmi çalışmayı tercih edip etmeme durumları SPSS Modeler 18.2.2 uygulamasında Karar Ağaçları modeli ile incelenirken; mevcut veri setinin rassal olarak seçilen %80'lik kısmı modelin eğitimi ve %20'lik kısmı ise test aşamasında kullanılmıştır.

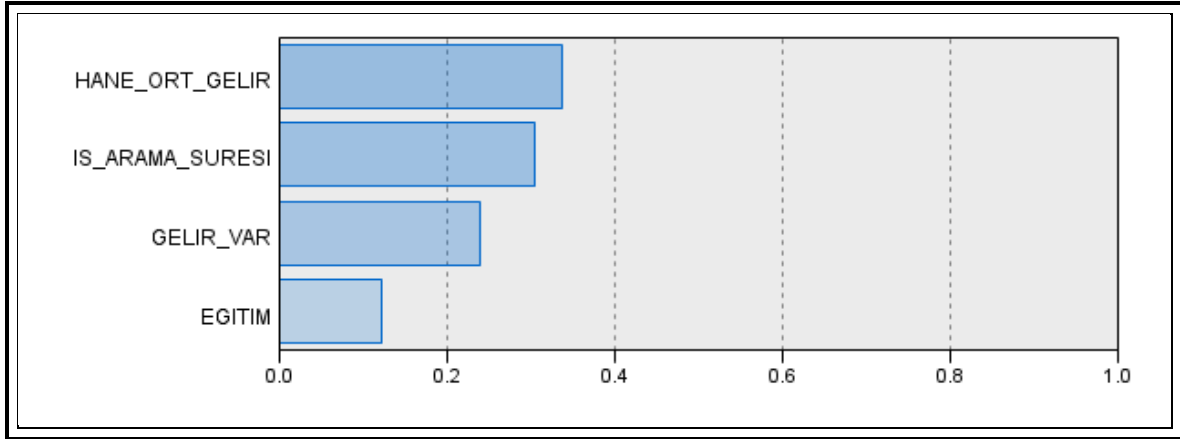
Modelin eğitim setinde (training) yer alan işsizlerin sadece yüzde 46'sının kısmi zamanlı çalışmayı tercih ettiği görülmekte iken, iş arama sürelerine göre tercihlerin değiştiği gözlenmektedir. İş arama süresi uzadıkça kısmi zamanlı çalışma tercihi artmaktadır. İş arama süresi 1 yıl ve üzerinde olan işsizlerin yüzde 60'ından fazlası kısmi zamanlı çalışmayı tercih etmektedir.

Şekil 21: İş Arayanların Kısmi Zamanlı Çalışmayı Tercih Etme Durumlarının Karar Ağacı Modelleri ile Analizi



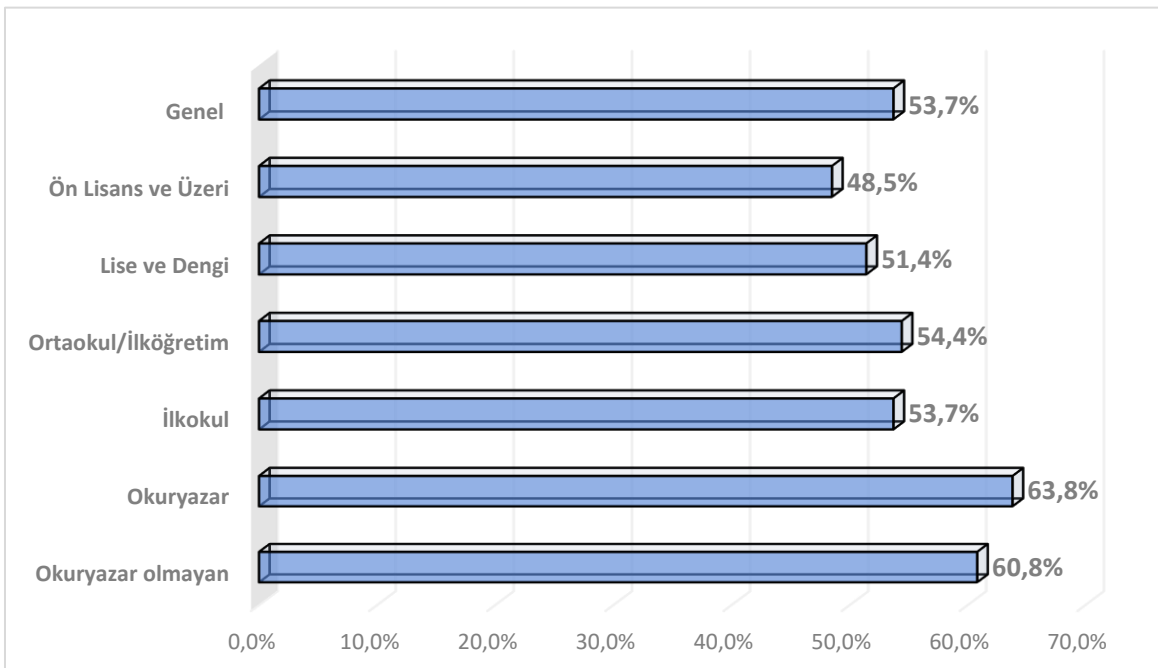
Modelin eğitim setinde iş arama süresi 6 aydan kısa olan işsizlerin kısmi zamanlı çalışmayı tercih etme oranı yüzde 38 düzeyindedir. Ancak iş arama süresi 6 aydan kısa olup aynı zamanda hane geliri asgari ücret altında olan ve kendisine ait geliri olanlarda bu oran yüzde 58'in üzerindedir. İş aramaya yeni başlamış olmasına rağmen asgari ücretin altında bir geliri olan ve hane geliri düşük olan işsizler kısmi çalışmayı daha fazla tercih etmektedir.

Şekil 22: Karar Ağacı Modeli Analizindeki Değişkenler



Oluşturulan modelde en önemli değişkenler hane ortalama geliri ve iş arama süresidir. Kişinin kendi geliri olup olmaması ve eğitim düzeyi de modelde yer almaktadır.

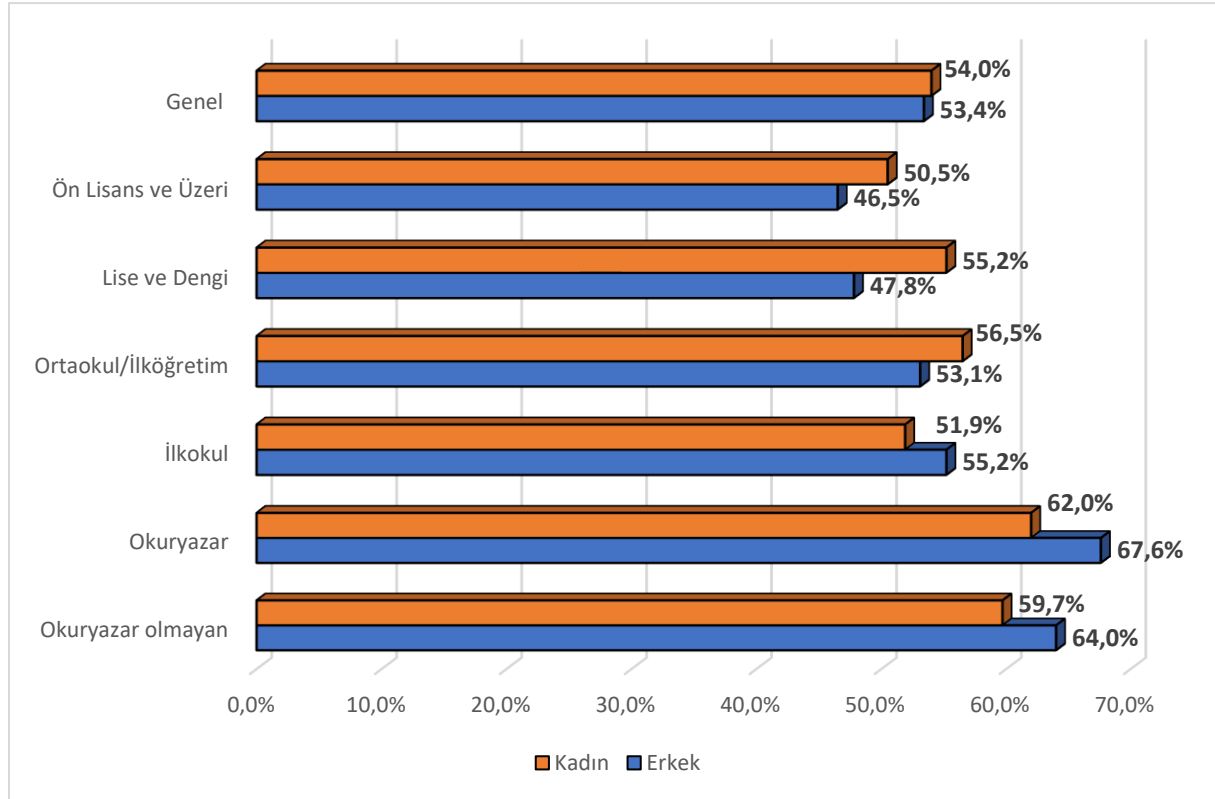
Şekil 23: Eğitim Düzeyine Göre Yaş Sebebiyle İşe Kabul Edilmeme Durumu



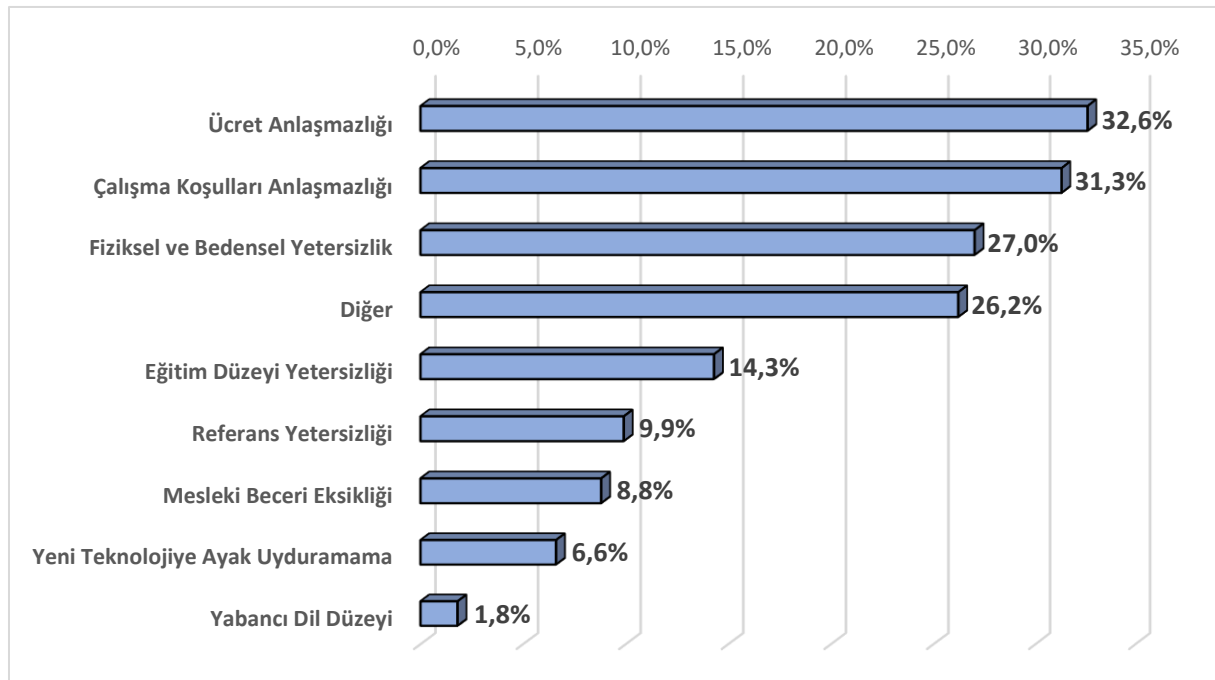
İş arayanların yüzde 53,7'si yaş sebebiyle işe kabul edilmediğini düşünmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça yaş sebebiyle işe kabul edilmediğini düşünenlerin oranı nispeten azalmaktadır.

Ön lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip kişiler arasında yaş sebebiyle işe kabul edilmediğini düşünenlerin oranı yüzde 48,5 ile en düşük seviyededir. Ancak bu oranın yine de oldukça yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

Şekil 24: Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Yaş Sebebiyle İşe Kabul Edilmeme Durumu

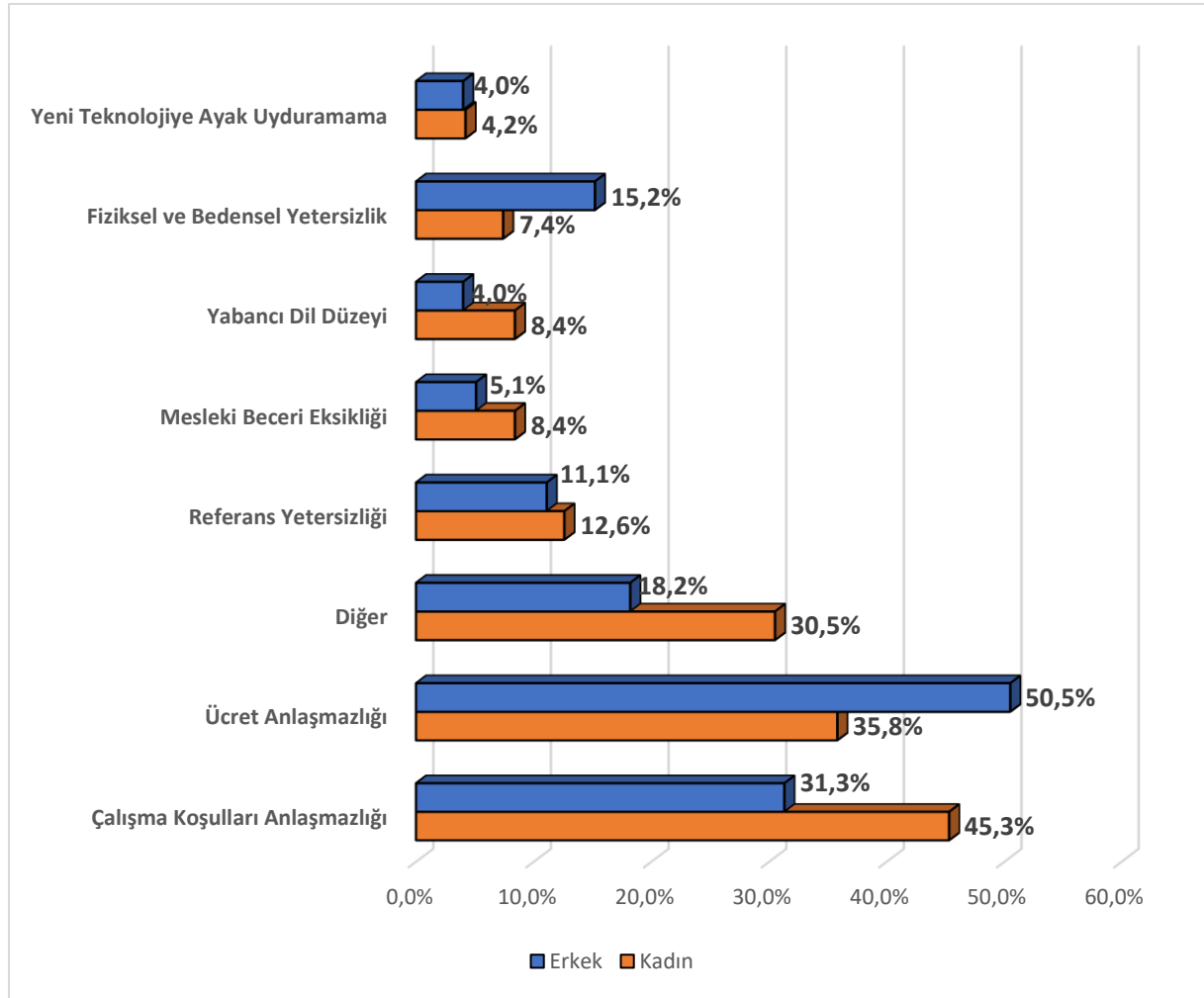


Araştırma kapsamındaki iş arayanların yarısından fazlasının eğitim seviyesi ilköğretim düzeyindedir. Bu eğitim düzeyine sahip olan erkeklerin yüzde 55,2'si, kadınların ise yüzde 51,9'u yaş sebebiyle işe kabul edilmediğini düşünmektedir. Ortaokul/ilköğretim eğitim düzeyine sahip iş arayan erkeklerin yüzde 53,1'i kadınların ise yüzde 56,5'i yaş sebebiyle işe kabul edilmediğini ifade etmişlerdir. Genel olarak eğitim düzeyi arttıkça iş arayanların işe kabul edilmeme nedenleri arasında "orta yaşta olması" sebebiyle daha az karşılaşılmaktadır.

Şekil 25: İş Arayanların İş Bulamama Sebepleri

Ücret anlaşmazlığı yüzde 32,6 ile iş arayan tarafından iş bulamama sebepleri arasında ilk sırada iken; ikinci sırada yüzde 31,3 ile çalışma koşulları anlaşmazlığı ve üçüncü sırada ise yüzde 27 ile fiziksel ve bedensel yetersizlik seçenekleri belirtilmiştir. Diğer seçeneği ise yüzde 26,2 ile dördüncü sırada yer almıştır. Açık uçlu sorulan diğer seçeneği içerisinde ilk sırada yaklaşık yüzde 60 oranında yaş ve yaşa bağlı faktörler iş bulamama nedeni olarak belirtilmiştir. Her 4 iş arayandan 1'i ise diğer seçeneği kapsamında işgücü piyasasında yeterli iş olmaması faktörünü iş bulamama nedeni olarak belirtmiştir.

Bu soruya verilen yanıtlar birliktelik analizi ile incelendiğinde “Yeni Teknolojiye Ayak Uyduramama” nedeniyle iş bulamadığını belirten kişilerin yüzde 44’ü aynı zamanda “Eğitim Düzeyi Yetersizliği” seçeneğini de işaretlemiştir. Çalışma koşulları anlaşmazlığı nedeniyle iş bulamadığını belirtenlerin ise yüzde 42’si aynı zamanda ücret anlaşmazlığı nedenini de belirtmiştir.

Şekil 26: Yükseköğretim Düzeyindeki Kadın ve Erkeklerin İş Bulamama Sebepleri

Yükseköğretim seviyesinde bulunan kadın ve erkek işsizlerin iş bulamama sebepleri ayrı ayrı değerlendirildiğinde ilk iki sıradaki sebeplerin kadın ve erkek iş arayanlar için farklı olduğu görülmektedir. Yükseköğretim düzeyindeki kadın işsizler çoğunlukla çalışma koşulları sebebiyle iş bulamadığını belirtirken, erkekler ise ücret anlaşmazlığı sebebiyle iş bulamadıklarını ifade etmiştir.

Tablo 6: İş Arayanların Tecrübe Sürelerine Göre İş Bulamama Sebepleri

İş Bulamama Sebepleri/Tecrübe Süresi	Tecrübem Yok	1 yıldan az	1 - 5 yıl	5 - 10 yıl	10 yıldan fazla	Genel Toplam
Çalışma Koşulları Anlaşmazlığı	22,4%	27,9%	32,7%	29,4%	33,5%	31,3%
Eğitim Düzeyi Yetersizliği	24,6%	19,5%	19,1%	15,1%	9,0%	14,3%
Fiziksel ve Bedensel Yetersizlik	37,5%	29,3%	29,8%	24,4%	24,4%	27,0%
Mesleki Beceri Eksikliği	19,9%	15,3%	10,7%	8,1%	5,1%	8,8%
Referans Yetersizliği	12,9%	13,0%	12,0%	11,2%	7,4%	9,9%
Ücret Anlaşmazlığı	21,7%	25,1%	31,3%	34,0%	35,9%	32,6%
Yabancı Dil Düzeyi	1,5%	0,5%	2,2%	1,7%	1,9%	1,8%
Yeni Teknolojiye Ayak Uyduramama	4,8%	8,4%	8,4%	6,4%	5,9%	6,6%
Genel Toplam	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

İş arayanların iş bulamama sebepleri, tecrübe sürelerine göre incelenmiştir. Özellikle iş arayanların tecrübe süreleri arttıkça çalışma koşulları anlaşmazlığı sebebiyle iş bulamama durumu artmaktadır. Eğitim düzeyi yetersizliğinden dolayı iş bulamama durumu da tecrübe süresi arttıkça azalmaktadır. Tecrübe süresi arttıkça iş arayanların ücret beklentileri de arttığından ücret anlaşmazlığı sebebiyle iş bulamama oranı da artmaktadır. Tecrübe süresi arttıkça mesleki becerilerin de geliştiği değerlendirildiğinde, tecrübe sahibi kişilerde mesleki beceri eksikliğinden ötürü iş bulamama durumu nispeten daha azdır.

İŞVEREN ARAŞTIRMASI SONUÇLARI

Genel Görünüm

Orta yaş ve üzeri bireylerin işgücü piyasasındaki durumlarının arz ve talep yönlü incelenmesi araştırması kapsamında 81 ilde toplam 5 bin 840 işveren ile görüşme gerçekleştirilmiş olup bu işyerlerinde toplam 848 bin 687 çalışan bulunmaktadır.

Tablo 7: Sektörlere Göre Araştırmaya Katılan İşyeri Sayısı

Sektörler	İşyeri Sayısı	Toplam Çalışan Sayısı
İmalat	382	38.383
Toptan ve Perakende Ticaret	367	31.788
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	359	41.292
Ulaştırma ve Depolama	352	44.218
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	349	48.690
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	348	38.149
Eğitim	344	38.460
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	341	148.672
İnşaat	341	24.116
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	340	79.948
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	339	81.032
Diğer Hizmet Faaliyetleri	337	35.901
Gayrimenkul Faaliyetleri	333	32.231
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	331	27.049
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	330	49.437
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	328	34.236
Bilgi ve İletişim	319	55.085
Genel Toplam	5.840	848.687

Araştırma kapsamında görüşülen işyerleri Nace Rev.2'deki 22 sektörün 17'sini kapsayacak şekilde belirlenmiştir. Araştırma kapsamında işverenler hem 81 ili kapsayacak hem de her sektöre dengeli bir dağılım olacak şekilde seçilmiştir.

İstihdam

Araştırma kapsamında işverenlere orta yaş ve üzeri bireyleri istihdam edip etmedikleri sorulmuştur. İşverenlerin yüzde 83,3'ü (4 bin 867 işyeri) orta yaş ve üzeri kişileri istihdam ettiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 8: Sektörlere Göre 45-64 Yaş Arası Birey İstihdamı

Sektörler	Orta Yaş ve Üzeri Birey İstihdam Eden İşyeri Oranı
Eğitim	87,5%
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	87,4%
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	87,1%
Ulaştırma ve Depolama	86,9%
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	86,7%
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	85,7%
İmalat	85,6%
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	84,4%
Gayrimenkul Faaliyetleri	83,8%
Toptan ve Perakende Ticaret	82,8%
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	81,6%
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	81,3%
Bilgi ve İletişim	81,2%
Diğer Hizmet Faaliyetleri	81,0%
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	79,9%
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	79,6%
İnşaat	73,9%
Genel Toplam	83,3%

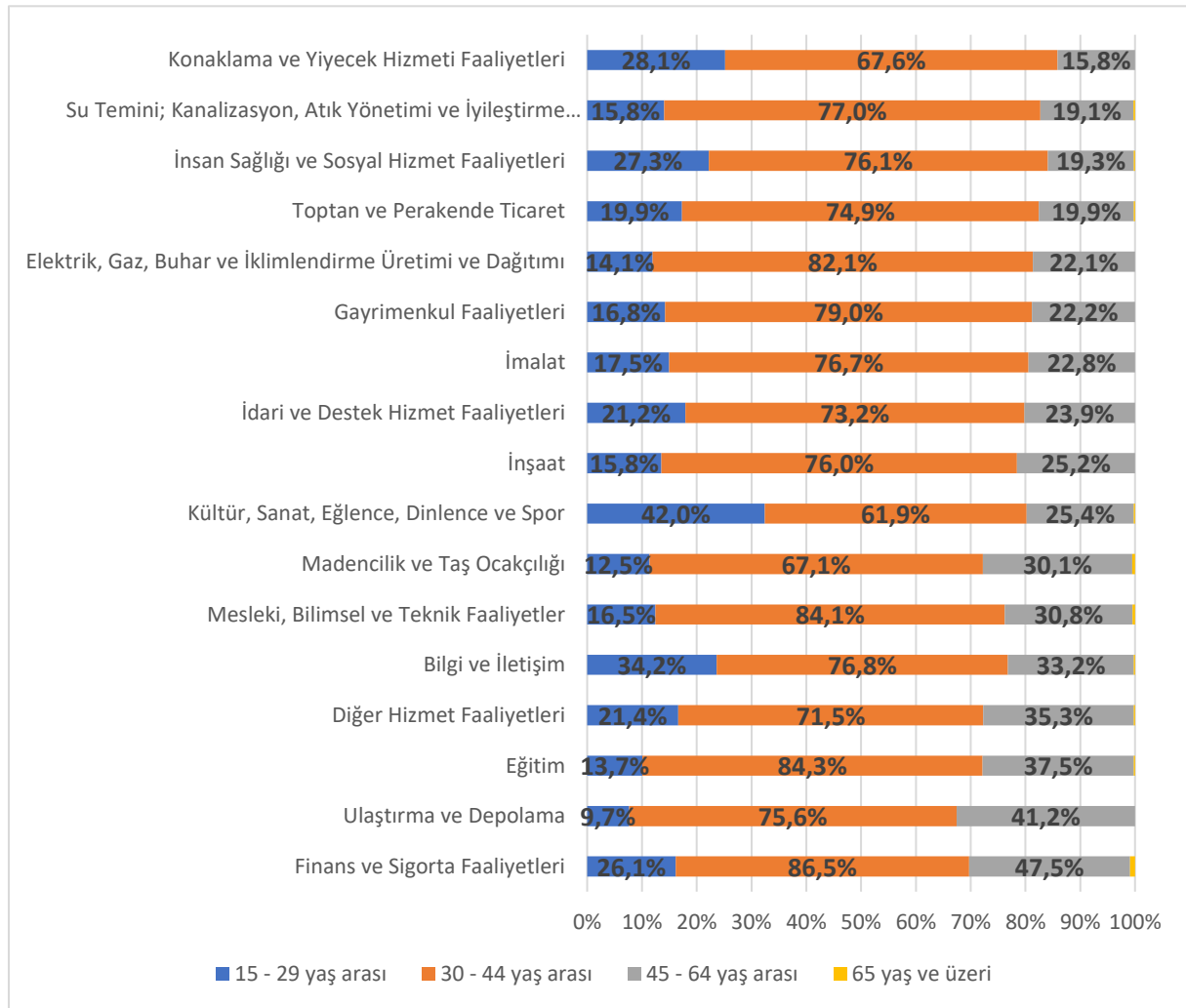
Orta yaş ve üzerindeki bireylerin istihdam edildiği işyerlerinin en fazla olduğu sektör yüzde 87,5 ile Eğitim sektörü olurken; en az bulunduğu sektör ise yüzde 73,9 ile fiziksel yeterlilik durumunun ön plana çıktığı İnşaat sektörü olmuştur.

Tablo 9: İşyerlerinin Orta Yaş ve Üzeri Bireylerin İstihdamına Yönelik Sektördeki Engel Durumu Algısı

Sektörler	Sektörde Orta Yaş İstihdamına Yönelik Engel Var
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	14,3%
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	13,6%
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	13,3%
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	13,0%
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	13,0%
Toptan ve Perakende Ticaret	12,8%
İnşaat	12,3%
İmalat	12,3%
Diğer Hizmet Faaliyetleri	11,0%
Bilgi ve İletişim	11,0%
Gayrimenkul Faaliyetleri	9,3%
Ulaştırma ve Depolama	8,2%
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	8,2%
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	7,2%
Eğitim	6,4%
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	5,8%
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	5,0%
Genel Toplam	10,4%

İşverenlerin yüzde 10,4'ü sektörlerinde orta yaş ve üzeri bireyleri istihdam etme noktasında engeller bulunduğunu düşünmektedir. Sektörel açıdan incelendiğinde; Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri yüzde 14,3 ile bu alanda ilk sırada gelirken, bu sektörü yüzde 13,6 ile Madencilik ve Taş Ocakçılığı ve yüzde 13,3 ile Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri takip etmektedir.

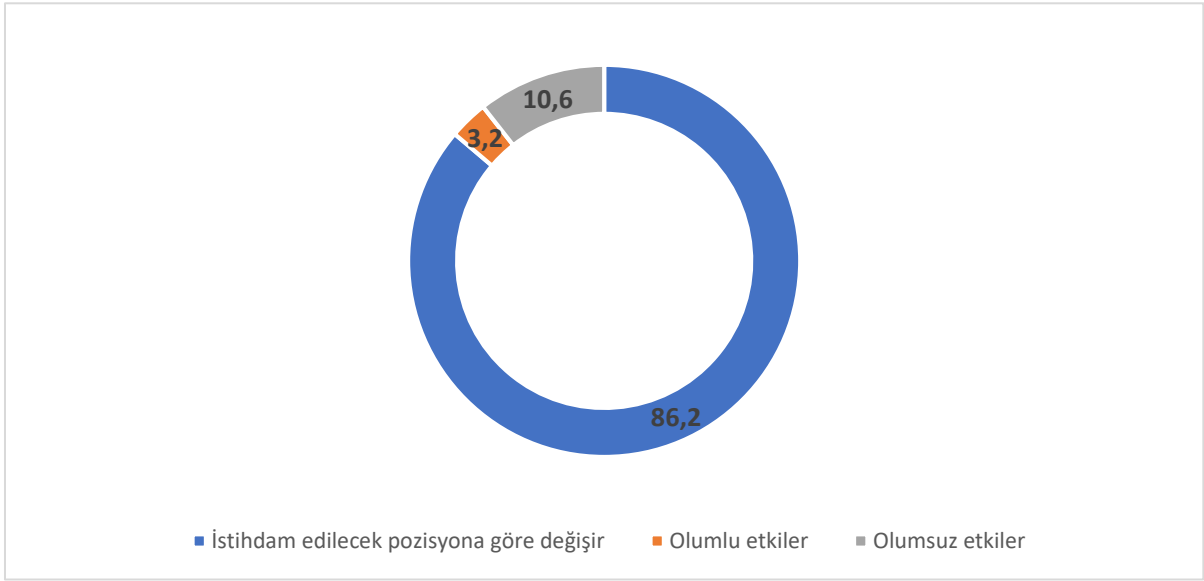
İşverenlere orta yaş ve üzeri bireylerin işyerinde istihdamına engel teşkil eden hususlar açık uçlu olarak sorulmuştur. En fazla sektörden kaynaklanan zorluklar, işin beden gücü gerektirmesi, ağır ve tehlikeli bir iş olması gibi gerekçeler öne çıkmıştır. Ayrıca teknolojik gelişmeler, yaştan getirdiği fiziksel ve eğitim kaynaklı eksiklikler, performans düşüklüğü, yoğun çalışmakta zorlanma ile inşaat işi olması gibi gerekçeler ifade edilmiştir.

Şekil 27: Faaliyet Gösterilen Sektörde En Verimli Yaş Aralığı

İşverenlere hangi yaş aralığının yaptıkları işte çalışmak için en uygun olduğu sorulmuştur. Bu soruyu sektörlere göre ayrı ayrı değerlendirmek daha uygun olacaktır. Finans ve Sigorta Faaliyetleri sektöründe işverenlerin yüzde 47,5'i 45-64 yaş aralığının en verimli olduğunu belirtmiştir. Finans ve Sigorta Faaliyetleri sektörü, orta yaş ve üzeri çalışanların en verimli bulunduğu sektördür. Bu sektörde işverenlerin yüzde 86,5'inin 30-44 yaş aralığını en verimli bulduğu sonucuna da varılmaktadır.

İşe Alım Tercihleri

İşverenlere, kişilerin orta yaş ve üzerinde olmasının işe alım tercihlerini nasıl etkileyeceği sorulmuştur.

Şekil 28: İstihdam Sürecinde Kişinin Orta Yaş ve Üzerinde Olmasının İşe Alıma Etkisi

İşverenlerin yüzde 10,6'sı olumsuz yönde, yüzde 3,2'si ise olumlu yönde tercihlerinin etkileneceğini belirtmişlerdir. İşverenlerin yüzde 86,2'si istihdam kararının tercih edilecek pozisyona göre değişeceğini değerlendirmektedir.

Tablo 10: İstihdam Sürecinde Orta Yaş ve Üzeri Bireylerin İstihdamının Olumlu/Olumsuz Değerlendirildiği Meslekler

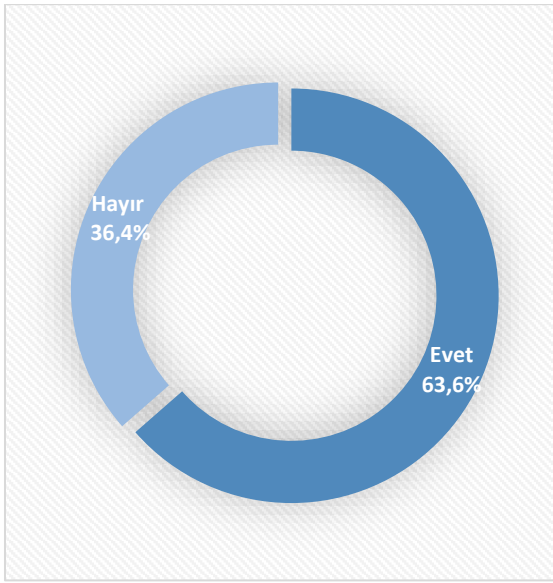
Olumlu Değerlendirildiği Meslekler	Olumsuz Değerlendirildiği Meslekler
Şoför-Yük Taşıma	Garson (Servis Elemanı)
Aşçı	Temizlik Görevlisi
Şoför (Yolcu Taşıma)	İnşaat İşçisi
Kamyon Şoförü	Satış Danışmanı / Uzmanı
Otobüs Kaptanı (Şoförü)	Kurye
Tır-Çekici Şoförü	Mermer İşçisi
Bahçe Bakım Elemanı(Park Bahçe ve Koruların Bakımı)	Büro Memuru (Genel)
Diğer Sınıf Öğretmenleri	Madenci (Genel)
Sigorta Acentesi Teknik Personeli	Beden İşçisi (Taşıma, Yükleme-Boşaltma)
Elektrikçi (Genel)	Kasiyer

İşverenlere kişinin 45 yaş ve üzeri olması işe alım kararını olumlu etkileyebilecek meslekler sorulmuştur. Bu kapsamda işverenler tarafından en fazla Şoför-Yük Taşıma, Aşçı ve Şoför (Yolcu Taşıma) meslekleri bu kapsamda değerlendirilmiştir.

İşverenlere kişinin 45 yaş ve üzeri olması işe alım kararını olumsuz etkileyebilecek meslekler sorulmuştur. İşverenler tarafından en fazla Garson (Servis Elemanı), Temizlik Görevlisi ve İnşaat İşçisi meslekleri bu kapsamda değerlendirilmiştir.

Belirtilen mesleklere bakıldığında özellikle fiziksel yeterlik durumunun ön plana çıktığı mesleklerde işverenin işe alım kararlarının olumsuz etkilendiği görülmektedir.

Şekil 29: Gelecek Dönem İşe Alımlarında Orta Yaş ve Üzeri Bireyleri Tercih Etme Durumu

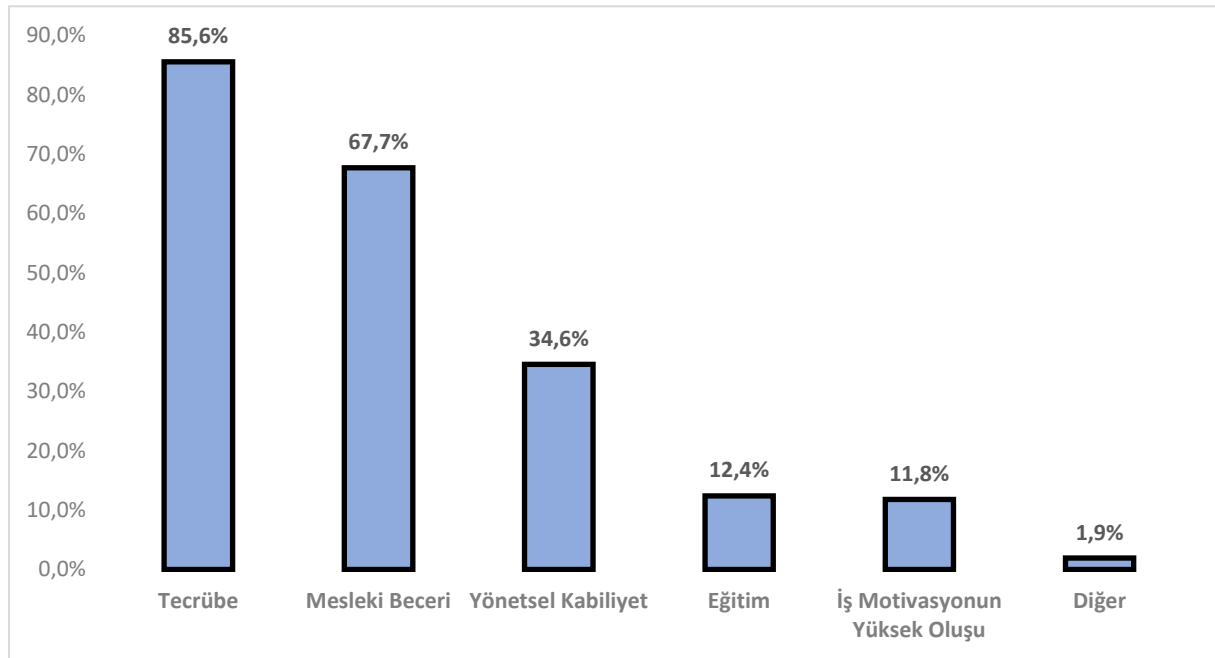


İşverenlerin;

- Yüzde 63,6'sı gelecek dönemde işe alımlarda 45 yaş üzeri bireylerin tercihlerini etkileyeceğini,
- Yüzde 36,4'ü gelecek dönemde işe alımlarda 45 yaş üzeri bireylerin tercihlerini etkilemeyeceğini

belirtmişlerdir.

İşverenlere gelecek dönem işe alımlarında 45 yaş ve üzeri bireyleri tercih edip etmeyecekleri sorulmuş ve yaklaşık olarak her üç işverenden ikisi orta yaş ve üzeri bireyleri istihdam etmeye sıcak baktıklarını belirtmiştir.

Şekil 30: Orta Yaş ve Üzeri Bireyleri Tercih Etme Sebebi

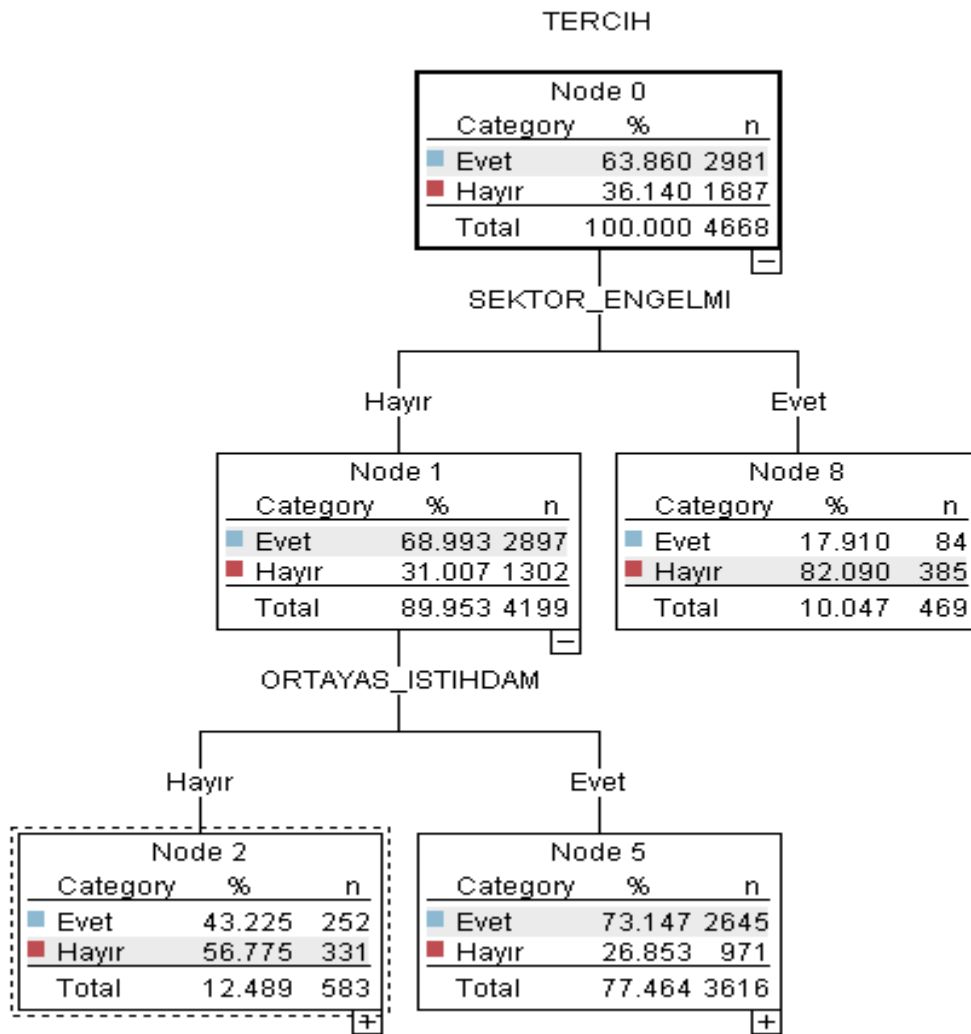
İşverenlerin yüzde 85,6'sı en fazla tecrübe faktörünü orta yaş ve üzeri bireyleri tercih etme nedeni olarak öne çıkarmışlardır. Bu seçeneği yüzde 67,7 ile mesleki beceri ve 34,6 ile yönetsel kabiliyet seçenekleri takip etmiştir. İşverenler tarafından yüzde 1,9 ile en az tercih edilen diğer seçenekte ise iş ahlakı, bağlılık gibi nedenler öne çıkmıştır.

İşverenlerin işe alımlarında orta yaş ve üzeri işsizleri tercih edip etmeme durumları SPSS Modeler 18.2.2 uygulamasında karar ağaçları c5.0 modeli ile incelenmiştir. İşverenlere sorulan ve sektörlerinde orta yaş ve üzeri bireylerin istihdamına engel bir durum olup olmaması yanıtı modelde önemli bir değişken olarak yer almıştır. Ayrıca mevcut çalışanları arasında orta yaş ve üzeri kişilerin yer alıp almamasının işverenlerin yeni kişileri istihdam ederken orta yaş tercih etme durumlarını etkilediği görülmüştür.

Mevcut veri setinin rassal olarak seçilen yüzde 80'lik kısmı modelin eğitimi ve yüzde 20'lik kısmı ise test aşamasında kullanılmıştır.

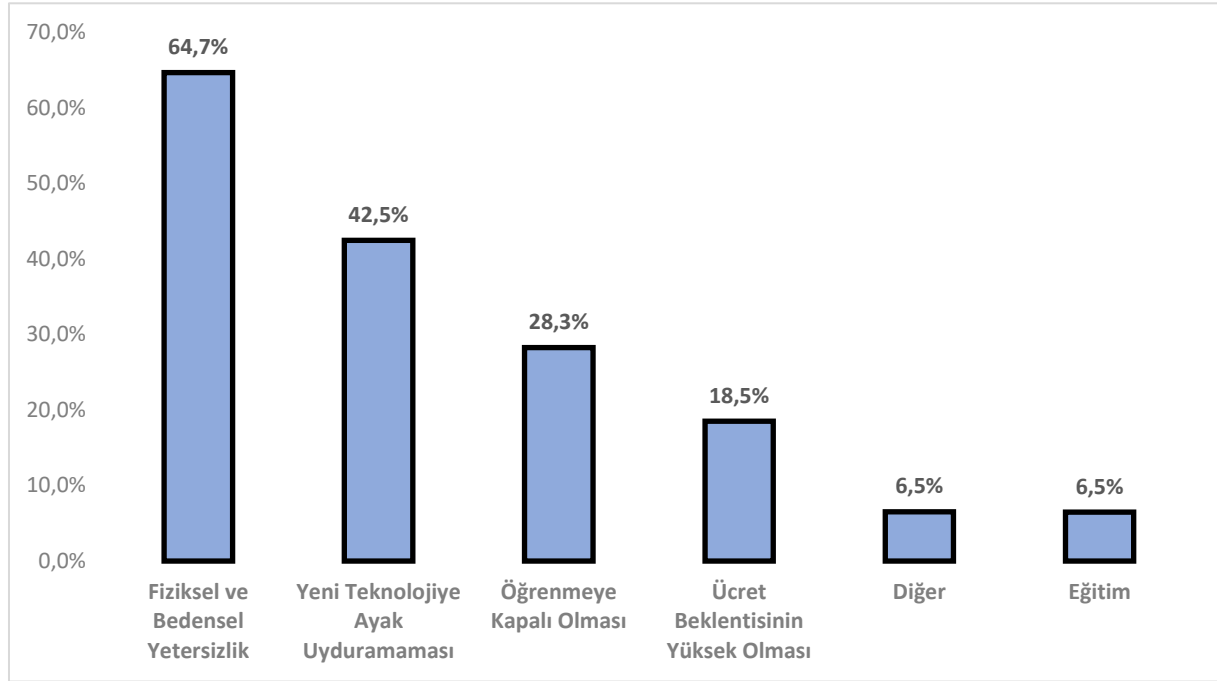
Modelin eğitim veri seti (training) incelendiğinde işverenlerin yüzde 63'ünün işe alımlarında orta yaş ve üzeri bireyleri tercih edebilecekleri görülmektedir. Sektörlerinde orta yaş ve üzeri bireylerin istihdamını kısıtlayan bir durum olmadığını ve hali hazırda orta yaş üzeri bireyleri istihdam eden işverenlerin ise yüzde 73'ü yeni işe alımlarında orta yaş ve üzeri kişileri tercih edebileceklerini belirtmiştir.

Şekil 31: İşe Alımlarda Orta Yaş ve Üzeri İşsizlerin Tercih Edilme Durumları



Karar ağaçları ile oluşturulan modelin başarı oranı yüzde 75 seviyesindedir.

'Partition'	1_Training		2_Testing	
Correct	3,467	74.27%	876	74.74%
Wrong	1,201	25.73%	296	25.26%
Total	4,668		1,172	

Şekil 32: Orta Yaş ve Üzeri Bireyleri Tercih Etmeme Sebebi

İşverenlerin yüzde 64,7'si orta yaş ve üzeri bireyleri tercih etmeme sebebi olarak fiziksel ve bedensel yetersizlik faktörünü belirtmiştir. Bu gerekçeyi yüzde 42,5 ile yeni teknolojiye ayak uyduramaması ve yüzde 28,3 ile öğrenmeye kapalı olması takip etmektedir. Diğer seçeneği altında işverenler en fazla çalışma şartları, orta yaş üstünün uzun vadeli yatırım için uygun olmaması, gençlerin işe daha uygun ve enerjik olması, sektörel kısıtlar gibi gerekçeleri belirtmiştir. Bu sonuçlar göstermektedir ki, orta yaş ve üzeri bireyler işsiz kaldıklarında tekrar işgücü piyasalarına dönüşlerinde gençlerle rekabet etmek zorunda kalmaktadır. Gençlerin daha enerjik ve değişim ve dönüşüme yatkın olmaları işverenler nezdinde orta yaş ve üzeri bireyleri işe alma konusunda geri durmalarına yol açmaktadır.

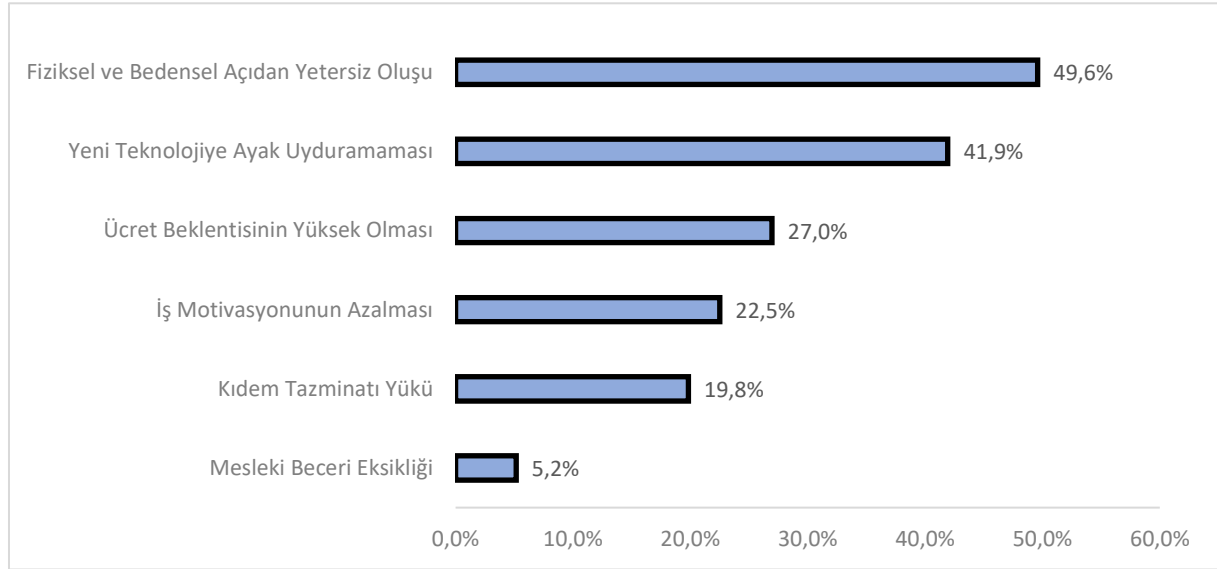
Birliktelik analizi ile bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; Tercih etmeme sebebi olarak “Öğrenmeye Kapalı Olması” nedenini belirten işverenlerin yüzde 67'si aynı zamanda “Yeni Teknolojiye Ayak Uyduramaması” seçeneğini de işaretlemiştir.

Tablo 11: Sektörlere Göre Orta Yaş ve Üzeri Bireylerin Tercih Edilmeme Sebepleri

Sektörlere Göre 45 yaşı tercih etmeme sebepleri	Fiziksel ve Bedensel Yetersizlik	Yeni Teknolojiye Ayak Uyduramaması	Öğrenmeye Kapalı Olması	Ücret Beklentisinin Yüksek Olması	Eğitim
Bilgi ve İletişim	3	1	2	4	5
Diğer Hizmet Faaliyetleri	1	2	3	4	5
Eğitim	1	2	3	4	5
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	1	2	3	4	5
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	4	1	2	3	5
Gayrimenkul Faaliyetleri	1	2	3	4	5
İdari Ve Destek Hizmet Faaliyetleri	1	2	3	4	5
İmalat	1	3	2	4	5
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	1	2	3	4	5
İnşaat	1	2	4	3	5
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	1	3	2	4	5
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	1	2	3	4	5
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	1	2	3	4	5
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	1	2	3	4	5
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	1	2	3	4	5
Toptan ve Perakende Ticaret	1	2	3	4	5
Ulaştırma ve Depolama	1	2	3	4	5
Genel Toplam	1	2	3	4	5

Yukarıdaki tabloda sektörlere göre işverenlerin orta yaş ve üzeri bireyleri tercih etmeme sebepleri sıralanmıştır. Vurgulanmış sektörler ise genel ortalamadan farklı sıralamaya sahip sektörlerdir. İşverenler genelde ilk sırada fiziksel ve bedensel yetersizlik, daha sonra yeni teknolojiye ayak uyduramaması ve öğrenmeye kapalı olması sebeplerinden ötürü orta yaş ve üzeri bireyleri tercih etmediklerini belirtmiştir. Bilgi ve İletişim sektöründe ise ilk sırada yeni teknolojiye ayak uyduramaması, daha sonra öğrenmeye kapalı olması ve üçüncü sırada fiziksel ve bedensel yetersizlik sebepleri olduğu görülmektedir.

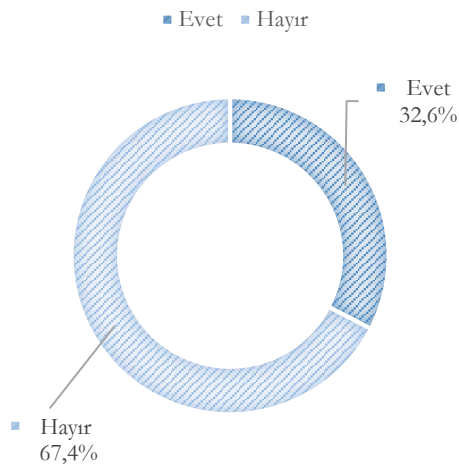
Şekil 33: Orta Yaş ve Üzeri Bireyleri İstihdam Etmede Görülen Dezavantajlar



İşverenlere 45 yaş ve üzeri kişilerin istihdamının devam etmesinde ne gibi dezavantajlar gördükleri sorulmuştur. İşverenlerin yüzde 49,6'sı kişilerin fiziksel ve bedensel açıdan yetersiz oluşunu, yüzde 41,9'u yeni teknolojiye ayak uyduramamasını ve yüzde 27'si ücret beklentisinin yüksek olmasını dezavantaj nedeni olarak görmüşlerdir. Bu bağlamda orta yaş ve üzeri bireylerin işe girememelerinin en önemli nedenlerinden birisi olarak işverenlerin bu bireylere karşı olumsuz algılarının olması gösterilebilir.

Esnek Çalışma

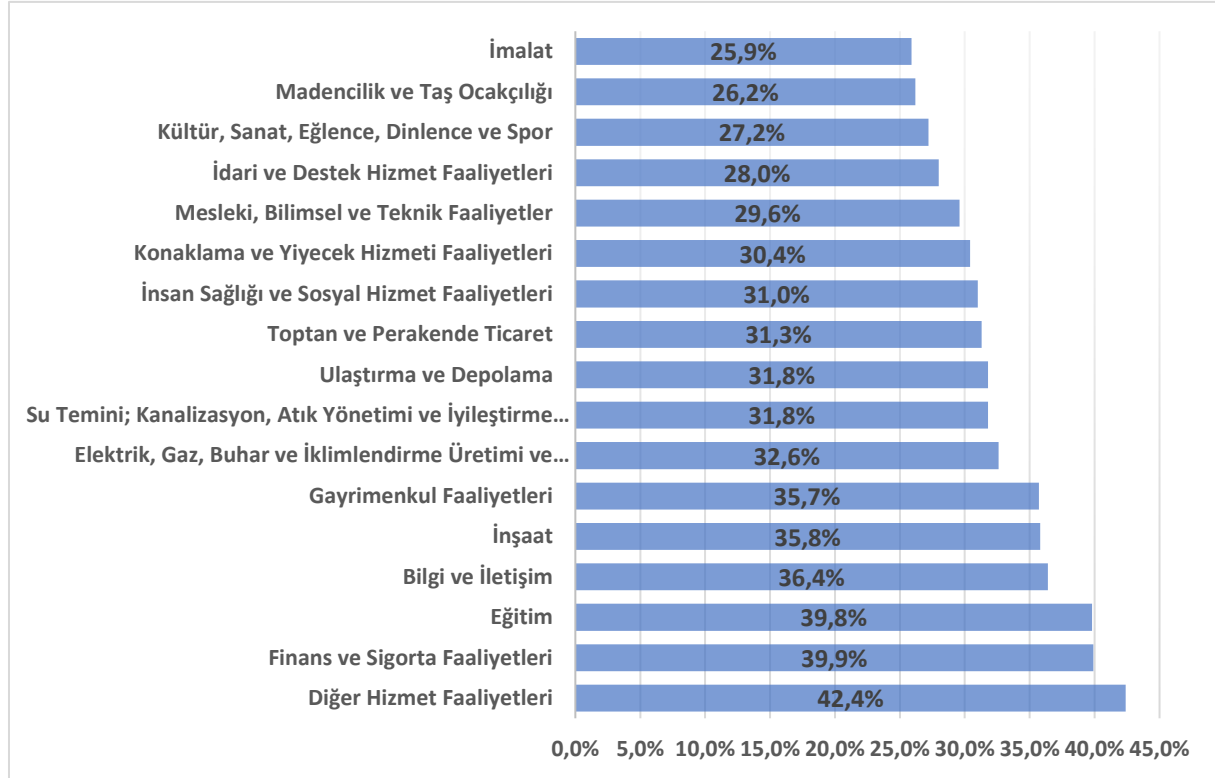
Şekil 34: Esnek Çalışmanın Yaygınlaşmasının Orta Yaş ve Üzeri Kişilerin İstihdamına Etkisi



İşverenlerin;

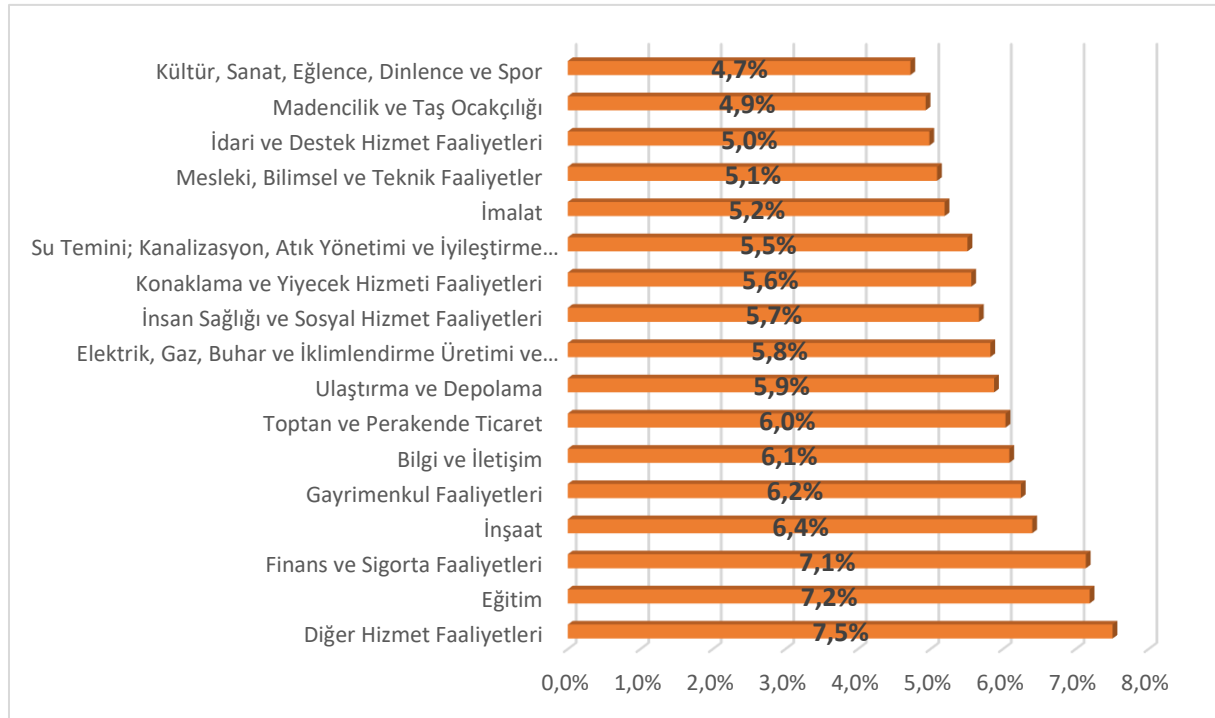
- Yüzde 32,6'sı esnek çalışma modellerinin (kısmi çalışma, uzaktan çalışma vb.) yaygınlaşmasının işyerinde orta yaş ve üzeri kişilerin istihdamını arttıracaklarını,
- Yüzde 67,4'ü esnek çalışma modellerinin (kısmi çalışma, uzaktan çalışma vb.) yaygınlaşmasının işyerinde orta yaş ve üzeri kişilerin istihdamını arttırmayacağını belirtmiştir.

Şekil 35: Sektörlere Göre Esnek Çalışmanın Orta Yaş ve Üzeri Kişilerin İstihdamı Üzerinde Olumlu Etkisi Olacağını Düşünen İşyeri Oranları



Esnek çalışma modellerinin (kısmi çalışma, uzaktan çalışma vb.) yaygınlaşmasının ilgili sektör içinde istihdamı artıracığını düşünenlerin oranının en yüksek olduğu sektör 42,4 ile Diğer Hizmet Faaliyetleridir. İmalat sektöründe ise her 4 işverenden 1'i esnek çalışmanın orta yaş ve üzeri bireylerin istihdamını artıracığını değerlendirmektedir.

Şekil 36: Esnek Çalışmanın Orta Yaş ve Üzeri Kişilerin İstihdamı Üzerinde Olumlu Etkisi Olacağını Düşünen İşyerlerinin Sektörel Dağılımı



Yukarıdaki grafik ise; esnek çalışmanın orta yaş ve üzeri kişilerin istihdamını arttıracaklarını düşünen işverenlerin hangi sektörlerde olduğunu göstermektedir. Esnek çalışmanın orta yaş ve üzeri bireylerin istihdamına olumlu dönüşü olabileceğini düşünen işverenlerin sektörleri incelendiğinde, farklı bir şekilde ortaya çıkan sektör olmamakla birlikte ilk üç sırada Diğer Hizmet Faaliyetleri, Eğitim ve Finans ve Sigorta Faaliyetleri sektörleri bulunmaktadır. En az oranda ise Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor sektöründe işverenlerin olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle esnek çalışmanın arttırılması yoluyla orta yaş ve üzeri bireylerin istihdamını arttırma hedefi için Diğer Hizmet Faaliyetleri, Eğitim ve Finans ve Sigorta Faaliyetleri sektörlerine destek verilebileceği değerlendirilmektedir.

SONUÇ

İşsizlik insan hayatının mutlaka bir döneminde karşılaştığı zorlu bir süreçtir. Bu süreci bazı kişiler çalışma hayatının başında, bazıları ise orta yaş döneminde yaşayabilmektedir. Orta yaş döneminde işsizlikle mücadele eden kişiler bu süreçte; muhtelif zorluklarla başa çıkmaktadır. Özellikle genç işsizlerin iş araması ile belli bir yaşa gelmiş kişilerin iş aramaları arasında farklı zorluklar meydana gelebilmektedir.

Orta Yaş ve Üzeri Bireylerin İşgücü Piyasasındaki Durumlarının Arz ve Talep Yönlü İncelenmesi konulu tematik araştırma, iş arayan ve işveren olmak üzere iki ayrı bölümden oluşmaktadır.

Araştırma kapsamındaki orta yaş ve üzerindeki iş arayanların yaklaşık yüzde 90'ının daha önce iş tecrübesi vardır. Bu kişilerin de yaklaşık yarısının en son çalıştığı işyerinde 1 yıldan az süreyle tecrübesi bulunmaktadır. Bu veriler göstermektedir ki çalışanların genç iken başladığı işyerinde çalışma hayatını tamamlaması gibi bir durumla az karşılaşılmaktadır.

İş arayanların son çalıştıkları işten ayrılma sebepleri arasında ilk sırada geçici bir iş olması, daha sonra ise işten çıkarılma nedeni yer almaktadır. Bunun dışında ücretle ilgili problemler, işyerinin küçülmesi/kapanması, işverenle ilgili problemler, maaş, çalışma ortam ve koşulları gibi nedenler işten ayrılma nedenleri olarak sıralanmıştır.

Orta yaş ve üzeri iş arayanların yaklaşık 10'undan 7'si 1 yıldan kısa süreli işsizlerden oluşmaktadır. Özellikle işsizlerin yaşı arttıkça daha uzun süreli işsiz olma ihtimalinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaş arttıkça işsizlerin yeni bir iş bulma ihtimali, işgücü piyasasına uyum ve motivasyon konularında sorunlar yaşayabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca kısa dönemli iş arayanlarda kısmi süreli çalışma tercihi daha düşükken; işsizlik süresi arttıkça kısmi zamanlı çalışmayı tercih edebilecek iş arayan oranı da artmaktadır.

Orta yaş ve üzeri iş arayanların yaklaşık yarısı yaş sebebiyle işe kabul edilmediğini düşünmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça yaş sebebiyle işe kabul edilmediğini düşünenlerin oranı nispeten azalmaktadır.

Orta yaş ve üzeri iş arayanların iş bulamama sebepleri arasında en fazla ücret anlaşmazlığı daha sonra çalışma koşulları anlaşmazlığı bulunmaktadır. Yükseköğretim

düzeyindeki kadın işsizlerde ise çoğunlukla çalışma koşulları sebebiyle iş bulamadığı belirtilirken, erkeklerde ise ücret anlaşmazlığı sebebi daha fazla görülmektedir.

Yeni teknolojiye ayak uyduramama nedeniyle iş bulamadığını belirten kişilerin yüzde 44'ü aynı zamanda eğitim düzeyi yetersizliğinden dolayı da iş bulamadığını düşünmektedir. Çalışma koşulları anlaşmazlığı nedeniyle iş bulamadığını belirtenlerin ise yüzde 42'si aynı zamanda ücret anlaşmazlığı nedenini de belirtmiştir. Çalışma koşulları ve ücret anlaşmazlıkları orta yaş ve üzeri bireylerin iş bulamama hali için en önemli nedenler arasında olduğu görülmektedir.

Özellikle iş arayanların tecrübe süreleri arttıkça çalışma koşulları anlaşmazlığı sebebiyle iş bulamama durumu artmaktadır. Eğitim düzeyi yetersizliğinden dolayı iş bulamama durumu da tecrübe süresi arttıkça azalmaktadır. Tecrübe süresi arttıkça iş arayanların ücret beklentileri de arttığından ücret anlaşmazlığı sebebiyle iş bulamama oranı da artmaktadır. Tecrübe süresi arttıkça mesleki becerilerin de geliştiği değerlendirildiğinde, tecrübe sahibi kişilerde mesleki beceri eksikliğinden ötürü iş bulamama durumu nispeten daha azdır.

Orta yaş döneminde işsizlikle mücadele eden kişiler bu süreçte; işverenlerin olumsuz algılarından, mevcut becerilerinin işgücü piyasasında yeterli bulunmamasından, yeni teknolojilere ayak uyduramayışı ya da yüksek ücret beklentileri gibi muhtelif sebeplerden dolayı zorluklarla karşılaşabilmektedir. İşverenlerin 10'da 1'i sektörlerinde orta yaş ve üzeri bireyleri istihdam etme noktasında engeller bulunduğunu düşünmektedir.

Yaklaşık olarak her 3 işverenden 2'si gelecek dönem işe alımlarında orta yaş ve üzeri bireyleri istihdam etmeye sıcak baktıklarını belirtmiştir. Orta yaş ve üzeri bireyleri tercih edebileceğini belirten işverenler, tercih nedeni olarak daha çok tecrübe faktörünü öne çıkarmışlardır. Daha sonra ise mesleki beceri ve yönetsel kabiliyet seçenekleri tercih nedeni olarak gösterilmiştir.

Gelecek dönem işe alımlarında orta yaş ve üzeri bireyleri istihdam etmek istemeyen işverenler ise tercih etmeme sebebi olarak fiziksel ve bedensel yetersizlik faktörünü belirtmiştir. Bu gerekçeyi yeni teknolojiye ayak uyduramama ve öğrenmeye kapalı olmaları takip etmektedir. Bu sebeplerin yanında çalışma şartları, orta yaş üstünün uzun vadeli yatırım için uygun olmaması, gençlerin işe daha uygun ve enerjik olması, sektörel kısıtlar gibi hususlar da belirtilmiştir. Bu sonuçlar göstermektedir ki, orta yaş ve üzeri bireyler işsiz kaldıklarında

tekrar işgücü piyasalarına dönüşlerinde gençlerle rekabet etmek zorunda kalmaktadır. Gençlerin daha enerjik ve değişim ve dönüşüme yatkın olmaları işverenler nezdinde orta yaş ve üzeri bireyleri işe alma konusunda geri durmalarına yol açmaktadır.

İşverenler, orta yaş ve üzeri bireylerin işyerinde istihdamına engel teşkil eden hususlar olarak; sektörden kaynaklanan zorluklar, işin beden gücü gerektirmesi, ağır ve tehlikeli bir iş olması gibi gerekçeleri göstermişlerdir. Ayrıca teknolojik gelişmeler, yaşın getirdiği fiziksel ve eğitim kaynaklı eksiklikler, performans düşüklüğü, yoğun çalışmakta zorlanma ile inşaat işi olması gibi gerekçeler ifade edilmiştir.

İşverenlere orta yaş ve üzeri kişilerin istihdamının devam etmesinde gördüğü dezavantajlar arasında; fiziksel ve bedensel açıdan yetersizlik, yeni teknolojiye ayak uyduramama ve ücret beklentisinin yüksek olması gibi hususlar bulunmaktadır. Bu bağlamda orta yaş ve üzeri bireylerin işe girememelerinin en önemli nedenlerinden birisi olarak işverenlerin bu bireylere karşı olumsuz algılarının olması gösterilebilir.

Araştırma sonuçları göstermektedir ki; orta yaş ve üzerindeki iş arayanlar işverenlerle daha çok ücret ve çalışma koşullarında anlaşmazlığa düştüklerini düşünmektedir. İşverenler ise orta yaş ve üzerindeki kişilerin yeni becerilere, teknolojilere uyum sağlayamayacağını düşünmektedir. İş arayanların, kısmi süreli çalışmalar gibi alternatif çalışma şekillerine işsizlik sürelerinin başında sıcak bakmaması, işsizlik süreleri uzadıkça kısmi süreli çalışmaya eğilimi olması da özellikle istihdam politikalarının oluşturulmasında dikkate alınması gerekmektedir. İşverenlerin orta yaş ve üzerindeki kişilerin uygun olmayacağını düşündüğü meslek ve alanlarda bu yaş grubundaki iş arayanlara özel danışmanlık hizmetinin yanında mesleki eğitimler yoluyla desteklenerek işverenlere yönlendirilmesi önem arz etmektedir. İlk adımda kısmi süreli çalışmaların da özendirilerek tam süreli işlere basamak olarak kullanılması, bu ilk geçiş aşamasında ise orta yaş ve üzerinin bu alanlarda oryantasyonunun sağlanması, kalıcı istihdamı için önemli görülmektedir. Her 3 işverenden 1'inin ise esnek çalışma modellerinin (kısmi çalışma, uzaktan çalışma vb.) yaygınlaşmasının işyerinde orta yaş ve üzeri kişilerin istihdamını arttıracaklarını düşündüğü de göz önüne alınırsa esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılarak bu işyerlerinin desteklenmesi orta yaş ve üzeri istihdamı arttırabileceği değerlendirilmektedir.

EKLER:**EK-1: İş Arayan Görüşme Formu****ORTA YAŞ VE ÜZERİ BİREYLERİN İŞSİZLİĞİNİN ARZ VE TALEP YÖNÜYLE
İNCELENMESİ (İŞSİZ)**

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)'ne göre; 45-64 yaş dönemi, orta yaş kabul edildiğinden araştırmamız 45-64 yaş arası bireyleri kapsamaktadır.

Soru 1: Cinsiyetiniz nedir?

☐ Kadın

☐ Erkek

Soru 2: Yaş grubunuzu seçiniz.

☐ 45-49

☐ 50-54

☐ 55-59

☐ 60-64

Soru 3: Eğitim durumunuz nedir?

☐ Okuryazar olmayan

☐ Okuryazar

☐ İlkokul

☐ Ortaokul/İlköğretim

☐ Lise ve Dengi

☐ Ön Lisans

☐ Lisans

☐ Lisans üzeri

Soru 4: Medeni haliniz nedir?

- ☐ Evli
- ☐ Bekâr
- ☐ Boşanmış
- ☐ Eşi vefat etmiş

Soru 5: Ailenizde bakmakla yükümlü olduğunuz (*anne-baba, eşiniz ve çocuğunuz/çocuklarınız, engelli veya yaşlı aile bireyi dâhil*) birisi var mı?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

Soru 6: Herhangi bir geliriniz var mı? (Kira, sosyal yardım, dul yetim aylığı, emeklilik, ücret geliri vb.)

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

Soru 7: Hanenizde sizin dışınızda gelir getirici herhangi bir işte çalışan var mı?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

Soru 8: Hanenizin ortalama geliri ne kadardır? (6. ve 7. sorunun her ikisine de “Hayır” cevabı veren kişiler bu soruyu cevaplamayacaklardır. 9. sorudan devam edeceklerdir.)

- ☐ Asgari Ücret Altı
- ☐ Asgari Ücret
- ☐ Asgari Ücret Üzeri (9. Soruya geçebilirsiniz)

Soru 9: Çalışma hayatına dâhil olma isteğinizin temel belirleyicilerini önem sırasına göre sıralayınız. (1 en önemli)

- ☐ Gelirimi artırmak istiyorum.
- ☐ Sosyal hayatımdan kopmamak ve sosyal çevremi geliştirmek istiyorum.
- ☐ Mesleğimi devam ettirmek istiyorum.

() Diğer (.....) (açık uçlu veri girilecek)

Soru 10: Mesleğinizi belirtiniz.

(.....) (Türk Meslekler Sözlüğü'nden otomatik seçilsin)

Soru 11: Mesleğinize ilişkin herhangi bir belgeniz var mı? (diploma, kurs bitirme belgesi, sertifika, ustalık/kalfalık belgesi, MYK belgesi vb.)

() Evet

() Hayır

Soru 12: Mesleğinizdeki tecrübenizin süresini belirtiniz.

() Tecrübem yok

() 1 yıldan az

() 1 – 5 yıl

() 5 – 10 yıl

() 10 yıldan fazla

Soru 13: İş aradığınız mesleği belirtiniz.

(.....) (Türk Meslekler Sözlüğü'nden otomatik seçilsin)

Soru 14: Daha önce herhangi bir işte çalıştınız mı?

() Evet **(15. soruya geçebilirsiniz.)**

() Hayır **(17. soruya geçebilirsiniz.)**

Soru 15: Son çalıştığınız işten ayrılma sebebiniz/sebepleriniz nelerdir? **(Birden fazla seçenek işaretlenebilir.)**

() Geçici bir işti, bitti.

() Mevsimlik çalışıyordum.

() İşten çıkarıldım.

() İşyeri kapandı./ İşyeri iflas etti.

- ☐ İşimden memnun değildim.
- ☐ Hastalandım./Sakatlandım.
- ☐ Ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç yetişkinlere baktığım için.
- ☐ Eşimin isteği üzerine/evlilik nedeniyle.
- ☐ Eğitim/Öğretim nedeniyle.
- ☐ Emeklilik (Erken emeklilik dâhil).
- ☐ Askere gitti/gidecek.
- ☐ Diğer (.....) (Açık uçlu veri girilecek).

Soru 16: En son çalıştığınız iş yerindeki çalışma süreniz ne kadardır?

- ☐ 0-6 ay
- ☐ 6 ay-1 yıl
- ☐ 1-3 yıl
- ☐ 3-5 yıl
- ☐ 5-10 yıl
- ☐ 10 yıl ve daha fazla

Soru 17: Ne kadar süredir iş arıyorsunuz?

- ☐ 0-6 ay
- ☐ 6 ay-1 yıl
- ☐ 1-3 yıl
- ☐ 3-5 yıl
- ☐ 5-10 yıl
- ☐ 10 yıl ve daha fazla

Soru 18: Kısmi zamanlı çalışmayı* tercih eder misiniz? (*:İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumu)

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

Soru 19: Daha önce yaşınız sebebiyle kabul edilmediğinizi düşündüğünüz herhangi bir iş oldu mu?

☐ Evet

☐ Hayır

Soru 20: Sizce iş bulamama sebebiniz/sebepleriniz nelerdir? *(Birden fazla seçenek işaretlenebilir.)*

☐ Fiziksel ve Bedensel Yetersizlik

☐ Yeni Teknolojiye Ayak Uyduramama

☐ Ücret Anlaşmazlığı

☐ Eğitim Düzeyi Yetersizliği

☐ Mesleki Beceri Eksikliği

☐ Yabancı Dil Düzeyi

☐ Çalışma Koşulları Anlaşmazlığı

☐ Referans Yetersizliği

☐ Diğer (.....)

EK-2: İşveren Görüşme Formu



ORTA YAŞ VE ÜZERİ BİREYLERİN İŞSİZLİĞİNİN ARZ VE TALEP YÖNÜYLE İNCELENMESİ (İŞVEREN)

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)'ne göre; 45-64 yaş dönemi, orta yaş kabul edildiğinden araştırmamız 45-64 yaş arası bireyleri kapsamaktadır.

Soru 1: İşyerinizde mevcutta kaç kişi istihdam edilmektedir?

(.....) **(sadece numara girilecek 1-100.000)**

Soru 2: İşyerinizde 45-64 yaş arası bireyleri istihdam ediyor musunuz?

☐ Evet **(Bu cevabı verenler 3. soruya yönlendirilecektir.)**

☐ Hayır

Soru 3: İşyerinizde 45-64 yaş arası bireyleri hangi mesleklerde istihdam ediyorsunuz?

(.....) **(Türk Meslekler Sözlüğü'nden otomatik seçilsin)**

Soru 4: Sizce sektörünüz 45 yaş ve üzeri bireyleri istihdam etmeniz için engel teşkil ediyor mu?

☐ Evet **(5. soruya geçebilirsiniz.)**

☐ Hayır **(6. soruya geçebilirsiniz.)**

Soru 5: Sektörünüzün 45 yaş ve üzeri bireyleri istihdam etmeniz için engel teşkil etme sebebini belirtiniz.

(.....) **(açık uçlu veri girilecek)**

Soru 6: Faaliyet gösterdiğiniz sektörde hangi yaş aralığının daha verimli olduğunu düşünüyorsunuz?

☐ 15 - 29 yaş arası.

☐ 30 - 44 yaş arası.

☐ 45 - 49 yaş arası.

☐ 50 - 54 yaş arası.

☐ 55 – 59 yaş arası.

☐ 60 – 64 yaş arası.

☐ 65 yaş ve üzeri.

Soru 7: İstihdam sürecinde başvuruları değerlendirirken, kişinin 45 yaş ve üzerinde olması istihdam kararınızı nasıl etkiler?

☐ Olumlu etkiler. *(Bu cevabı işaretleyenler 8. soruya yönlendirileceklerdir.)*

☐ Olumsuz etkiler. *(Bu cevabı işaretleyenler 9. soruya yönlendirileceklerdir.)*

☐ İstihdam edilecek pozisyona göre değişmektedir. *(Bu cevabı işaretleyenler 8. ve 9. soruya yönlendirileceklerdir.)*

Soru 8: İstihdam sürecinde başvuruları değerlendirirken, kişinin 45 yaş ve üzerinde olması hangi meslekler için kararınızı olumlu etkilemektedir?

(.....) **(Türk Meslekler Sözlüğü’nden otomatik seçilsin) (birden fazla seçim mümkün olmalı)**

Soru 9: İstihdam sürecinde başvuruları değerlendirirken, kişinin 45 yaş ve üzerinde olması hangi meslekler için kararınızı **olumsuz** etkilemektedir?

(.....) **Türk Meslekler Sözlüğü’nden otomatik seçilsin) (birden fazla seçim mümkün olmalı)**

Soru 10: Gelecek dönemde, işe alımlarınızda 45 yaş ve üzeri bireyleri tercih etmeyi düşünüyor musunuz?

☐ Evet *(11. soruya geçebilirsiniz.)*

☐ Hayır *(12. soruya geçebilirsiniz.)*

Soru 11: 45 yaş ve üzeri bireyleri tercih etme sebebiniz/sebepleriniz nedir? *(Birden fazla seçenek işaretlenebilir.)*

☐ Tecrübe

☐ Mesleki Beceri

☐ Yönetmel Kabiliyet

☐ Eğitim

☐ İş Motivasyonun Yüksek Oluşu

☐ Diğer (.....)(açık uçlu veri girilecek)

Soru 12: 45 yaş ve üzeri bireyleri tercih etmeme sebebiniz/sebepleriniz nedir? *(Birden fazla seçenek işaretlenebilir.)*

- ☐ Fiziksel ve Bedensel Yetersizlik
- ☐ Öğrenmeye Kapalı Olması
- ☐ Yeni Teknolojiye Ayak Uyduramaması
- ☐ Ücret Beklentisinin Yüksek Olması
- ☐ Eğitim
- ☐ Diğer (.....) **(açık uçlu veri girilecek)**

Soru 13: 45 yaş ve üzeri kişilerin istihdamının devam etmesinde ne gibi dezavantajlar görüyorsunuz? *(Birden fazla seçenek işaretlenebilir.)*

- ☐ Kıdem Tazminatı Yükü
- ☐ Yeni Teknolojiye Ayak Uyduramaması
- ☐ Fiziksel ve Bedensel Açıdan Yetersiz Oluşu
- ☐ Ücret Beklentisinin Yüksek Olması
- ☐ İş Motivasyonunun Azalması
- ☐ Mesleki Beceri Eksikliği
- ☐ Diğer (.....) **(açık uçlu veri girilecek)**

Soru 14: Esnek çalışma modellerinin (kısmi çalışma, uzaktan çalışma vb.) yaygınlaşması halinde işyerinizde 45 yaş ve üzeri kişilerin istihdamının artacağını düşünüyor musunuz?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır



Daima yanınızda...