

40 Yaş ve Üstü İşsizlerin İstihdam ve Sosyal Güvenlik Algısı ve Beklentilerine İlişkin Bir Alan Araştırması

A Field Survey on Employment and Social Security Perception and Expectations of Unemployed 40 Aged and Over

Eren ÖĞÜTOĞULLARI
Cem KILIÇ

Dr., Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Bakanlık Müşaviri
Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Ekim 2016, Cilt 6, Sayı 2, Sayfa 139-166
October 2016, Volume 6, Number 2, Page 139-166

P-ISSN: 2146 - 4839

E-ISSN: 2148-483X

2016/2

www.sgd.sgk.gov.tr

e-posta: sgd@sgk.gov.tr

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

Cilt:6 - Sayı: 2 - Yıl: 2016 / Volume: 6 - Number: 2 - Year: 2016

Sahibi / Owner of the Journal

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / On behalf of the Social Security Institution
Dr. Mehmet Selim BAĞLI (Kurum Başkanı / President of the Institution)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager

Uğur KORKMAZ

Yayın Kurulu / Editorial Board

Dr. Mustafa KURUCA
Eyüp Sabri DEMİRCİ
Recep GÜRBÜZ
Erdoğan ÜVEDİ
Fazıl KARA

Editörler / Editors

Doç. Dr. Erdem CAM
Selda DEMİR
Asuman KAÇAR

Yayın Türü: Uluslararası Süreli Yayın / *Type of Publication: Periodical*

Yayın Aralığı: 6 aylık / *Frequency of Publication: Twice a Year*

Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** Turkish and English

Basım Tarihi / Press Date: 31.10.2016

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),

TUBİTAK ULAKBİM - TR

ASOS INDEX - TR

SOBIAD - TR

EBSCO HOST - US

INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL tarafından indekslenmektedir.

Journal of Social Security (SGD), has been indexed by

TUBİTAK ULAKBİM - TR

ASOS INDEX - TR

SOBIAD - TR

EBSCO HOST - US

INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL

SGD Sosyal Güvenlik Dergisi

Tüm hakları saklıdır. Dergi'de yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere, eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir.

Tasarım / Design: 360 Sosyal Medya Reklam Tic. Ltd. Şti. • www.sosyalmedya360.com

Basım Yeri / Printed by: 7 Punto Tasarım - Matbaacılık Ltd. Şti. • www.yedipunto.com

İletişim Bilgileri / Contact Information

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TURKEY

Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 • Faks / Fax: +90 207 78 19

Erişim: www.sgd.sgk.gov.tr • e-posta / e-mail: sgd@sgk.gov.tr

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / *INTERNATIONAL ADVISORY BOARD*

Professor Yener ALTUNBAŞ
Bangor University - UK

Professor Özey MEHMET
University of Carleton - CA

Asst. Prof. Sara HSU
State University of New York-USA

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton - CA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM
University of Utah - USA

Professor Jacqueline S. ISMAEL
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia - CA

ULUSAL DANIŞMA KURULU / *NATIONAL ADVISORY BOARD*

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
TÜBA

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Örsan AKBULUT
TODAİE

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR
İzmir Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. E. Murat ENGİN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
Bahçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Uludağ Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Süleyman BAŞTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI
Gazi Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
TODAİE

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Namık Kemal Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Hayriye ATİK
Erciyes Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Türksel KAYABENGŞİR
TODAİE

Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR
Gazi Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Aşkın KESER
Uludağ Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Cem KILIÇ
Gazi Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Remzi AYGÜN
Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
İstanbul Sabahattin Zaim
Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Türker TOPALHAN
Gazi Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB Ekonomi ve Teknoloji
Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Serpil AYTAC
Uludağ Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Ankara Sosyal Bilimler
Üniversitesi SBF

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

40 Yaş ve Üstü İşsizlerin İstihdam ve Sosyal Güvenlik Algısı ve Beklentilerine İlişkin Bir Alan Araştırması¹

A Field Survey on Employment and Social Security Perception and Expectations of Unemployed 40 Aged and Over

Eren ÖĞÜTOĞULLARI*

Cem KILIÇ**

ÖZ

4447 ve 5510 sayılı Sosyal Güvenlik Reform Kanunlarıyla yapılan düzenlemeler sonucu emeklilik yaşı yükseltilmiştir. Bu durum ileri yaşlardaki işgücünün en azından emekli olana kadar istihdam edilmelerinin ve işsizliğin olumsuz sonuçlarından korunmalarının önemini artırmıştır. Türkiye İşgücü Piyasası Hane Halkı Anket sonuçlarına göre ileri yaşlarda işgücüne katılım ve istihdam oranları göreceli olarak düşüktür. Diğer yandan 40 yaş ve üzeri işgücünün istihdam edilebilirliğinin zor olduğu bilinmektedir. Bu noktadan hareketle literatürde nicel araştırma tekniklerinden biri olan alan araştırması ile 40 yaş ve üzerindeki işsizlerin istihdam ve sosyal güvenlik durumları ve bunlara ilişkin beklenti ve algıları araştırılmıştır. Türkiye İş Kurumuna kayıtlı 40 yaş ve üzerindeki işsizlere elektronik ortamda gönderilen soru formuna gelen cevaplardan 599 tanesi kullanılarak yapılan araştırma sonuçlarına göre; 40 yaş ve üzerindeki işsizler için işe alınmaları, istihdamda tutulmaları ve işten çıkarılmalarında en önemli neden yaş faktörüdür. Daha yüksek bir ücret beklentisi işten çıkarılmalarına, kendi istekleriyle işten ayrılmalarına ve iş bulamamalarına neden olmaktadır. Bu yaş grubu için daha düşük bir ücrete razı olmaları durumunda iş bulma olasılıkları yükselmektedir. Bu çalışma sonuçları aynı zamanda sosyal güvenliğin özellikle emekli aylığının bireyler için ne kadar büyük bir öneme sahip olduğunu da göstermiştir.

Anahtar Sözcükler: İşsizlik, ileri yaş işsizliği, yaşlı çalışanlar, sosyal güvenlik

ABSTRACT

As a result of social security reforms which are regulated by laws number 4447 and 5510, retirement age has been raised. This situation has increased the importance of protection from adverse consequences on employment of older people. According to the results of Turkey Labor Force Household Survey, participation into labor force and employment rates of old age people are relatively low. On the other hand, it is known that employment of the group aged 40 and over is highly problematic. Turkish Statistical Institute data shows that the participation into labor force and employment for the age group of 40 and over is lower. By using field research which is one of the quantitative research techniques in literature, the employment and social security situation for the unemployed aged 40 and over and the related expectation and perceptions have been researched. As the methodology of this research, question forms sent to unemployed aged 40 and over registered to Turkish Labor Institution and 599 of responses were used for the research. Survey results showed that for the unemployed from the age of 40, "age factor" is the most important issue in being employed, being kept in employment and in their dismissal. Research results shows that while expectation for a better wage causes their dismissal or their voluntary redundancy, the proposed wage which is insufficient for their living causes inability to find job and their settlement for a low wage is the most important reason increasing the possibility of finding a job. At the same time, the results of this study showed how important is social security system especially pension salary for the person.

Keyword: Unemployment, old-age unemployment, older worker, social security

* Dr., Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Bakanlık Müşaviri,
eogutogullari@yahoo.com

** Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,
cemkili@hazi.edu.tr

¹ Bu çalışma Prof.Dr.Cem Kılıç'ın danışmanlığında Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda yürütülen Eren Öğütöğulları'nın "Sosyal Güvenlik Reformuyla Getirilen Emeklilik Düzenlemeleri ile Uzayan Çalışma Hayatında Yeni Bir Problem Alanı: 40 Yaş ve Üstü İşsizler" isimli doktora tez çalışmasından (2014) yararlanılarak hazırlanmıştır.

GİRİŞ

2000’li yılların başından itibaren sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi oluşturabilmek amacıyla 4447 ve 5510 sayılı Yasalarla bu alanda önemli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler esas itibariyle emekliliğe hak kazanma yaşı, aylık bağlama oranları ve prim ödeme gün sayısı gibi parametrelerde değişiklikler içermiştir. Sosyal güvenlik reformu yasalarıyla yapılan bu düzenlemelerinin ve özellikle asgari emekli olabilme yaşının bireylerin işgücü piyasasında kalma ve çıkma kararlarında etkisi büyüktür (OECD, 2004 :1,2; UK Department for Work and Pension, 2003: 1-5, 2005: 41,45; Berry, 2010 :14). Bu etkiyi önemli hale getiren unsur asgari emekli olabilme yaşına ulaşan bireylerin sigortalılık süresi ve prim ödeme süresi koşullarını da taşıdıkları takdirde yaşlılık aylığına hak kazanmalarındır. Sigortalıya çalışmadan yaşamını sürdürme ve dinlenme olanağı sağlayan yaşlılık aylığından yararlanmak için gerekli olan asgari emeklilik yaşı 4447 ve 5510 sayılı sosyal güvenlik reformu yasalarıyla kademeli olarak ilk önce kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaşına, daha sonra her ikisi içinde 65 yaşına yükseltilmiştir.

Emeklilik yaşının yükseltilmesine bağlı olarak 40-65 yaş arasındaki nüfusun toplam işgücü içerisindeki oranı yükselecektir. Emeklilik yaşı arttırılırken ortaya çıkan temel sorun daha ileri yaşlarda emekli olma hakkını kazanabilecek bu işgücünün en azından emekli olabilecekleri yaşa kadar istihdam edilebilmesidir. Türkiye’de emeklilik yaşının, işgücüne katılım ve istihdam oranlarının göreceli olarak düşük olduğu yaşlara yükseltilmesi ciddi bir sorun olarak görülmektedir (Topalhan ve Öğütoğulları, 2015: 67). Yapılan araştırmalar 40 yaşından itibaren yaş ilerledikçe işten çıkarılma ve yeniden iş bulamama riskinin yükseldiğini, yeniden iş bulabilenlerin daha az ücretli iş bulabildiklerini, geçici işlerde çalışmak zorunda kaldıklarını ve uzun süreli işsizlik probleminin genç işçilere göre daha büyük problem olduğunu göstermektedir (OECD, 2011: 75; Baybora, 2007: 36; Lee ve Kim, 2003: 49-54, Bernard, 2012: 4).

2000 ve 2013 yıllarına ait TÜİK Hane Halkı İşgücü Anket sonuçları; kademeli emeklilik yaşının uygulamaya girdiği 2000 yılından itibaren işgücüne katılım ve istihdamın 40 yaşından itibaren arttığını ancak işsizlik oranlarının da ortalama işsizlik oranından daha fazla yükseldiğini göstermektedir (Topalhan ve Öğütoğulları, 2015: 67).

Bu veriler sosyal güvenlik reformlarıyla yapılan düzenlemeler sonucu emekli olmaları ertelenen 40 yaş ve üzeri işgücünün istihdamında önemli güçlükler bulunduğunu göstermektedir.

İşsizlik bireyleri ekonomik, sosyal ve psikolojik açılardan olumsuz etkilemektedir. Öte yandan yaş açısından bakıldığında işsizlik farklı sorunlar yaratmaktadır. Genç yaş gruplarındaki işsizlerin aile destekleri ile yaşamlarını sürdürebilme ihtimalleri varken ailelerinin geçiminden başlıca sorumlu olması kuvvetle muhtemel olan 40 yaş ve üzeri bireyler için işsizlik çok daha derin toplumsal sorunlara yol açabilmektedir (Çağlar, Acar vd., 2007: 4). İleri yaşlardaki işsizlerle birlikte aileleri de yalnızca finansal zorluklar ve sosyal dışlanma ile değil aynı zamanda depresyon başta olmak üzere ciddi psikolojik ve fiziksel sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir (Briar, Fiedler vd., 2014: 912; Mission Australia, 2004: 1). Dolayısıyla bu yaş grubunun işsizlik oranının yüksek olması veya yükselme eğiliminde olması dikkate alınması gereken bir durumdur.

Bu araştırma ile emeklilik yaşı ile işgücüne katılma arasındaki pozitif ilişki çerçevesinde, istihdamda zorluk yaşayacağı düşünülen 40 yaşın üzerindeki işsizlerin, istihdam ve sosyal güvenliğe ilişkin beklenti ve algılarının ölçülmesi ve bu konuda gelecekte yapılabilecek politikalar için yol gösterici olması hedeflenmiştir.

I- ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

A- Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bu araştırmanın kapsamı, araştırmanın gerçekleştirildiği zaman dilimi içerisinde İŞKUR'a kayıtlı 40 yaş ve üzerindeki işsizler ile sınırlandırılmıştır. Bu alt yaş sınırının tercih edilmesinin nedeni gerek TÜİK tarafından yapılan işgücü anketlerinde gerekse bu konuda yapılan diğer ampirik çalışmalarda yaş gruplandırılmasının 5'li yaş aralıklarıyla belirlenmesi nedeniyle 40-44 yaş grubunun sosyal güvenlik reformundan önce emeklilik hakkını elde eden ancak reform kapsamında yapılan düzenlemelerle bu hakları ertelen bireylerin oluşturduğu en alt yaş grubu olmasından kaynaklanmaktadır.

Bu araştırmadaki ikinci sınırlılık sadece elektronik posta adresi olan işsizlerin araştırmaya dahil edilmesidir. Bu durum örneklem grubunun bilgi teknolojilerine erişen ve kullananlardan oluşması anlamına gelmektedir. Bilgi teknolojilerinin de yaş olarak daha genç, eğitim düzeyi daha yüksek kişilerde ve sosyo-kültürel bakımdan daha gelişmiş illerde yaygın kullanımı dikkate alındığında örneklem grubunun 40 yaşına daha yakın, yüksek eğitilmiş ve gelişmişlik düzeyi daha yüksek illerden oluşması araştırmanın diğer sınırlılığıdır.

B- Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bu araştırmanın evreni 2013 Kasım ayı sonu itibariyle İŞKUR'a kayıtlı işsizlerdir. Araştırmanın, genel evrenin tamamını kapsamaması pratikte mümkün olmadığından yapılan bu çalışmada genel evrenden seçilen ve genel evreni temsil yeterliliği olan çalışma evreni tercih edilerek araştırma yapılmıştır (Büyüköztürk, Kılıç vd., 2011:78). Evren içerisinde tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen çalışma grubu yapılan hesaplamalar sonucunda en az 385 kişi olarak hesaplanmıştır. Elektronik ortamda uygulanacak şekilde geliştirilen soru formunun gönderildiği işsizlerden gelen cevaplardan mükerrer, eksik veya hatalı olanlar ayıklandıktan sonra 49 ilde ikamet eden 599 kişiden gelen cevap formları kullanılarak verilerin analizi gerçekleştirilmiştir.

C- Araştırma Verilerinin Toplanması ve Araştırmada Kullanılan Veri Toplama (Ölçme) Araçları/Geliştirilmesi

Araştırmanın amacını gerçekleştirmek için gereksinim duyulan verilerin elde edilmesinde hazırlanan anket kullanılmıştır. Sosyal güvenlik ile ilişkilendirilerek 40 yaş ve üzeri işsizlerin istihdam zorluklarını ölçen Türkiye'ye özgü özellikler içeren hazırlanmış tek bir anketten yararlanmak mümkün olmadığından ilk kez oluşturulan yeni bir soru formu geliştirilmiştir. Bu soru formu hazırlanırken birden çok yerli ve yabancı anketten yararlanılmış, araştırmanın amacı doğrultusunda ve veri toplama aracının güvenilirliğini sağlamak amacıyla sorular alanında uzman akademisyenlerin görüş, eleştiri ve önerileri doğrultusunda gözden geçirilerek oluşturulmuştur. Anket soruları önce belirli bir gruba uygulanmış, grup tarafından anlaşılmayan sorular yeniden düzenlenmiştir. Bu sayede anket sorularının geçerliliği uygulama öncesinde test edilmiştir.

Araştırmada tercih edilen veri toplama aracı kapalı uçlu ve kısmen açık sorularla tam yapılandırılmış soru formu/ankettir (Neuman, 2007: 412). Anket elektronik posta yoluyla doğrudan bireye uygulanmıştır. Uyguladığımız ankette sorular; yanıtlayanların sabit bir cevaplar kümesi içinden seçim yapmak zorunda olduğu kapalı uçlu sorular ve yanıtlayanlara aralarından seçim yapmaları için bir dizi yanıtın verildiği ama buna ek olarak farklı bir yanıtı belirtebilecekleri bir “diğer” kategorisinin sunulduğu kısmen açık sorulardan oluşmaktadır (Neuman, 2007: 418).

D- Kullanılan İstatiksel Teknik

Araştırmada kullanılan teknik, literatürde nicel araştırma tekniklerinden olan alan araştırmasıdır. Bu yöntemle bireylerin davranış, tutum, görüş ve beklentileri hakkında bilgi almak ve değerlendirmek mümkündür (Neuman, 2007: 396).

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin istatistiksel analizi için SPSS 20.0 (Statistical Packages for Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Araştırmada iki sınıflamalı değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek için “ki-kare testi” kullanılmıştır. İki değişken arasında ilişkinin olması, bir değişkenin düzeylerindeki cevapların, diğer değişkenin düzeylerinde farklılaştığını göstermektedir (Büyüköztürk, 2010: 148). Veri toplama tekniği olarak anketin kullanıldığı çalışmaların pek çoğunda ankette yer alan soruların her birinin ayrı bir durumu betimlemeye çalıştığı ve genellikle de sorulara verilecek cevapların sınıflama ölçeğinde oldukları görülmektedir. Bu durumda çeşitli sorulara verilen cevaplar arasında ya da herhangi bir soruya ait cevaplarla (davranış, görüş vb.) soruyu cevaplayanların kişisel özellikleri (demografik özellikleri) arasında bir ilişki olup olmadığı test edilmek istendiğinde ki-kare testi kullanılabilir (Büyüköztürk, 2010: 149). Yapılan ki-kare testi sonucunda, anlamlılık düzeyi (p), Çizelge değeri (α): 0,05’den küçük ise değişkenler arasında yüzde 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel bir ilişkinin olduğu kabul edilmiştir.

Anket uygulaması neticesinde, sorular için elde edilen sonuçlar, frekans (sıklık) değerleri ve yüzde payları itibarıyla “Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirme” bölümünde tablo ve grafikler halinde sunulmakta ve analiz edilmektedir.

II- ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

A- Araştırma Kapsamındaki İşsizlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamındaki işsizlerin yaş gruplarına göre dağılımı Tablo 1’de gösterilmektedir. Toplam işsizler içinde en yüksek oranı yüzde 48,9 ile 40-44 yaş grubu oluşturmaktadır. Yüzde 34,9’u ise 45-49 yaş grubunda yer almaktadır. İşsizlerin yüzde 11,4’ü 50-54 yaş grubunda, yüzde 4,8’i ise 55 yaş ve üstünde yer almaktadır.

Tablo 1. Anketin Uygulandığı İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grupları	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
40-44	293	48,9	48,9
45-49	209	34,9	83,8
50-54	68	11,4	95,2
55+	29	4,8	100,0
Toplam	599	100	

Araştırma kapsamındaki işsizlerin cinsiyete göre dağılımı Tablo 2’de gösterilmektedir. Bu verilere göre işsizlerin yüzde 78,6’sı erkek, yüzde 21,4’ü ise kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo 2. Anketin Uygulandığı İşsizlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Erkek	471	78,6	78,6
Kadın	128	21,4	100,0
Toplam	599	100	

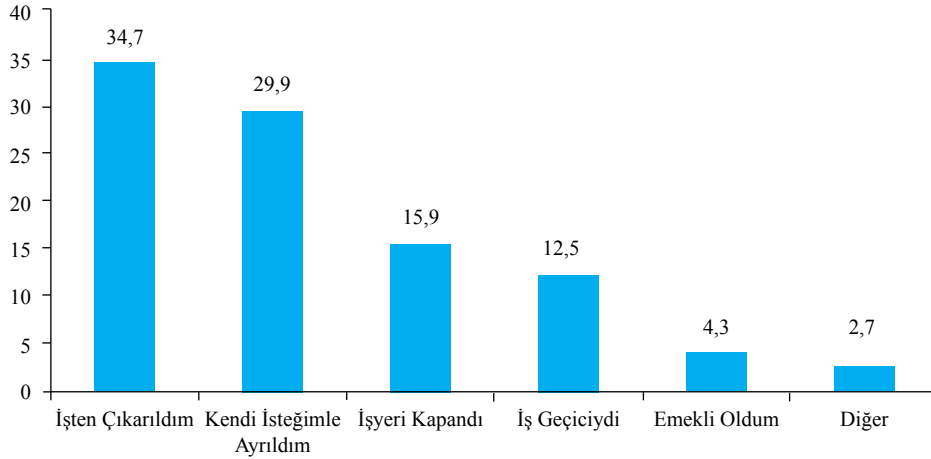
İşsizlerin eğitim durumuna göre dağılımı Tablo 3’de gösterilmiştir. Araştırmaya katılanların içinde yüzde 48,9 ile yükseköğretim mezunları en yüksek payı oluşturmaktadır. Meslek yüksekokulu, lisans, yüksek lisans ve doktora mezunlarından oluşan yükseköğretim mezunlarını yüzde 36,9 ile lise ve dengi meslek mezunları, yüzde 14,2 ile lise altı eğitimliler takip etmektedir (Tablo 3).

Tablo 3. İşsizlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

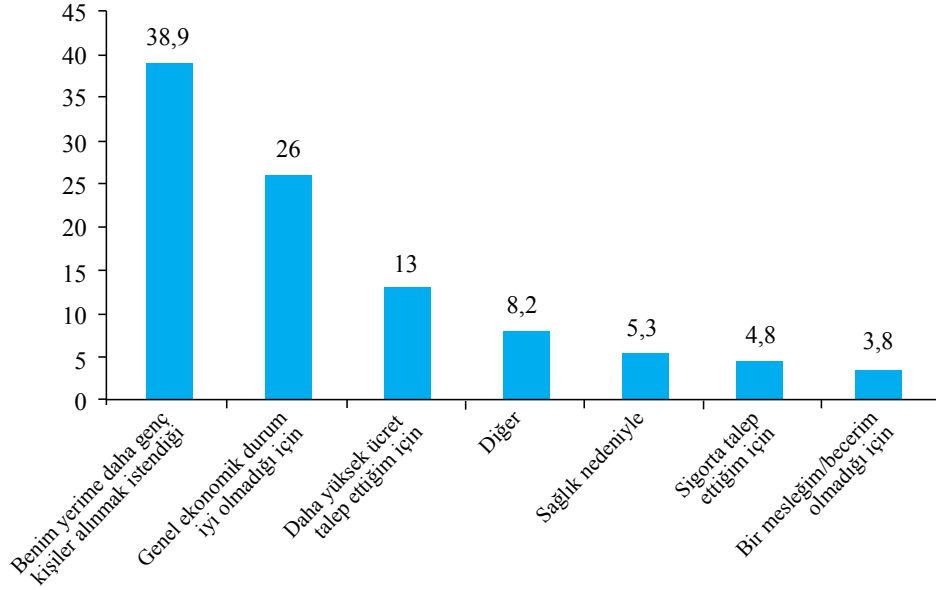
Eğitim Durumu	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Lisans	34,1	34,1
Lise	23,4	57,4
Lise Altı Eğitimliler	14,2	71,6
Mesleki veya Teknik Lise	13,5	85,1
Meslek Yüksekokulu	11,0	96,1
Yüksek Lisans	3,2	99,3
Doktora	0,7	100,0
Toplam	100,0	

B- İstihdama İlişkin Bulgular ve Değerlendirme

İşsizlerin en son çalıştığı işten ayrılma nedenleri Grafik 1’de gösterilmiştir. Araştırmaya katılan işsizlerin içinde en yüksek oranı yüzde 34,7 ile işten çıkarılanlar oluşturmaktadır. İşten çıkarılanlardan sonraki en yüksek grup yüzde 29,9 ile kendi isteği ile ayrılanlardır. İşyeri kapandığı için işsiz kalanların oranı yüzde 15,9’dur (Grafik 1). 40 yaş ve üzerindeki işsizlerin işsiz kalmalarındaki önemli nedenlerden birisi de geçici bir işte çalışmalarıdır. İşin geçici olması nedeniyle işsiz kalanların oranı ise yüzde 12,5’dir (Grafik 1). Ancak kendi isteği ile işten ayrılanların işten ayrılma nedenleri arasında işin geçici bir iş olma nedeni de dikkate alındığında bu oranın daha yüksek olduğunu belirtebiliriz. Yapılan başka araştırmalarda da ileri yaşlarda bulunan işlerin çoğunlukla geçici işler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Lee ve Kim, 2003: 49-54).

Grafik 1. İşsizlerin En Son Çalıştığı İşten Ayrılma Nedenleri (%)

İşten çıkarılanların işten çıkarılma nedenleri Grafik 2’de yer almaktadır. 40 yaş ve üzeri işsizlerin işten çıkarılmalarına neden olan en önemli faktörlerin başında yüzde 38,9 oranıyla daha genç bireylerin işe alınmak istenmesi gelmektedir. Bu nedeni ikinci sırada yüzde 26,6 ile genel ekonomik durum iyi olmadığı için işsiz kalma nedeni takip etmektedir (Grafik 2). Bu araştırma sonuçlarına göre daha yüksek bir ücret beklentisi işten çıkarılmalarına neden olmaktadır. Bu nedenleri sağlık nedeni (yüzde 5,3) ve sigorta talep edildiği için (yüzde 4,8) işten çıkarılma nedenleri takip etmektedir. İşten çıkarılma nedenleri içinde bir mesleği/becerisi olmadığı için işten çıkarılma yüzde 3,8’dir. Diğer nedenler ise yüzde 8,2’dir (Grafik 2). Diğer nedenler içinde ekonomik kriz, iflas, işverenin tutumu, şirketin küçülmesi, keyfilik, toplu işten çıkarılma ve sendikalı olma gibi nedenler dikkat çekmektedir.

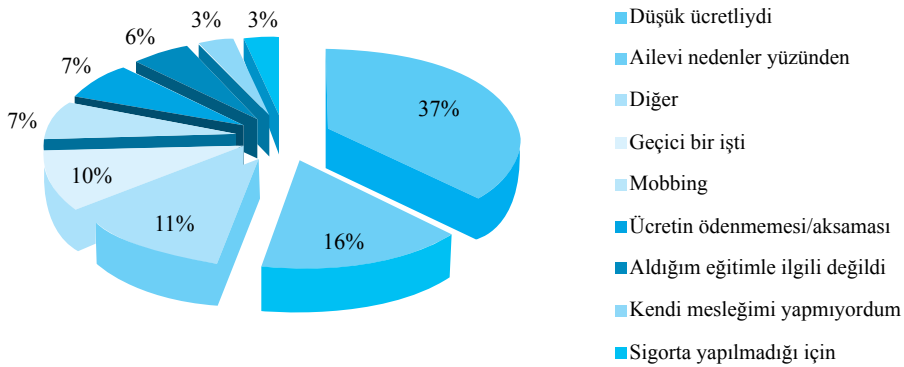
Grafik 2. İşsizlerin İşten Çıkarılma Nedenleri (%)

Bu sonuçlar 40 yaş ve üzeri işsizlerin işsiz kalma nedenleri arasında genel ekonomik durumun etkisinin önemi olmakla birlikte esas sorunun işgücünün arzından kaynaklandığını, özellikle yaşa bağlı nedenin çok önemli olduğunu belirtmek mümkündür. Bu bulgular literatürde yer alan işverenlerin iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde nispeten daha yaşlı olanlara öncelik verdiği görüşünü desteklemektedir (Arıcı, 2005: 931-952).

İşinden kendi isteği ile ayrılanların işten ayrılma nedenleri Grafik 3’de gösterilmiştir. İşinden kendi isteği ile ayrılanların işten ayrılma nedenleri arasında en büyük neden yüzde 37 ile düşük ücrettir (Grafik 3). İşten çıkarılma nedenleri arasında üçüncü sırada yer alan ücret düzeyi kendi isteği ile işten ayrılmada en önemli neden olarak gözükmektedir. Düşük ücret işgücü verimliliğini ve motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir. Yapılan başka araştırmalarda da ileri yaşlarda yeniden iş bulabilenlerin daha düşük ücretle çalışmak zorunda kaldıkları belirlenmiştir (Baybora, 2007: 36; Lee ve Kim, 2003: 49-54).

Düşük ücreti ailevi nedenler, geçici bir iş olması, mobbing, ücretin ödenmemesi/aksaması, işin alınan eğitimle ilgili olmaması takip etmektedir. Sigorta yapılmadığı için işten ayrılma oranı yüzde 3,4'dür (Grafik 3). Diğer nedenler içinde işverenin tutumu, çalışma koşulları, ulaşım gibi nedenler dikkat çekmektedir.

Grafik 3. İşsizlerin Kendi İsteğiyle İşten Ayrılma Nedenleri (%)



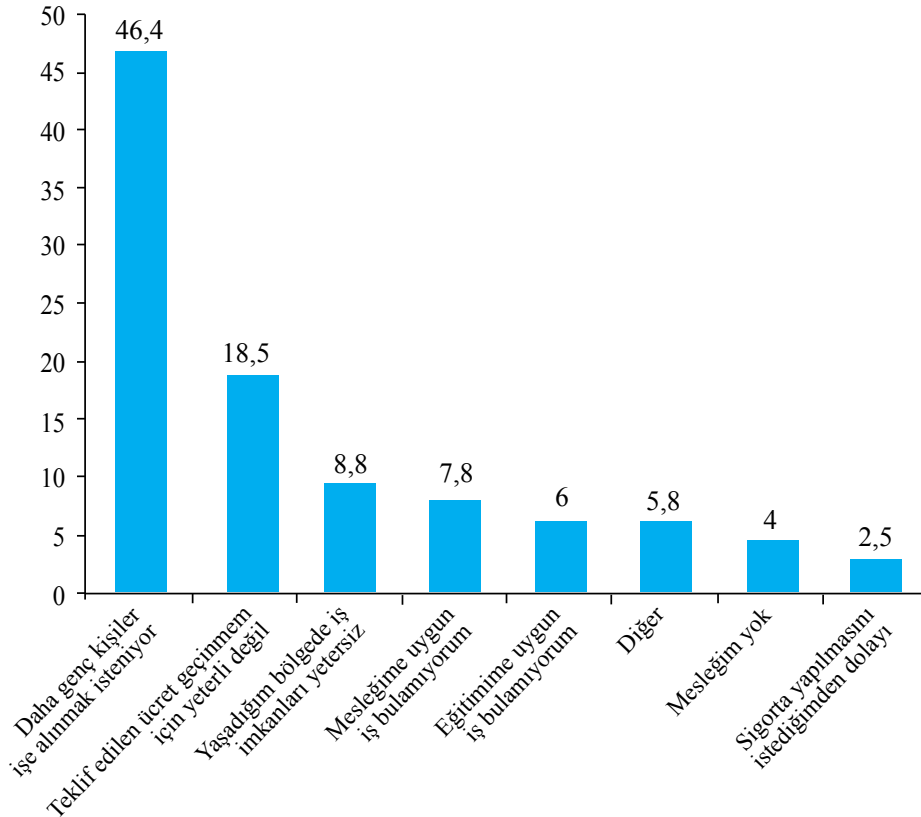
İşsizlerin iş bulamama nedenlerine göre dağılımı Grafik 4'de gösterilmektedir. İşten çıkarılmalarında olduğu gibi iş bulamamalarına neden olan en önemli faktörlerin başında işe daha genç bireylerin alınmak istenmesi gelmektedir. Emeklilik yaşı yükseltilen bu grup için, ileri yaşta olmaları istihdam edilmelerinin önündeki en büyük engel olarak görülmektedir. Bu bulgu literatürde belirtilen işverenlerin aradığı niteliklere sahip işgücü içerisinde her zaman daha genç olanı tercih etmektedir görüşünü desteklemektedir (Arıcı, 2005: 931-952).

İşsizlere göre iş bulamamalarındaki ikinci en önemli neden yüzde 18,5 oranı ile teklif edilen ücretin geçinmeleri için yeterli olmamasından kaynaklanmaktadır (Grafik 4). Bu bulgu işten ayrılma nedenlerinde önemli yer tutan düşük ücret düzeyi ve bu konuda yapılan başka araştırmalar ile paralellik göstermektedir (Baybora, 2007: 36; Lee ve Kim, 2003: 49-54; İŞKUR, 2005: 34).

Bu araştırmanın sonuçlarından, işgücü piyasasının yapısal bir sorunu olan meslek ve eğitim konusunun da 40 yaş üzeri işsizlerin iş bulamamalarında önemli bir sorun olma özelliğini koruduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle iş bulamayanların oranı yüzde 13,8'dir (Grafik 4). Bu sorunun sadece ileri yaş grupları için değil genel bir sorun olduğunu TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi verilerinden de söylemek mümkündür.

İş bulamama nedeni olarak “yaşanılan bölgede iş imkanlarının yetersiz” olduğunu düşünenlerin oranı yüzde 8,8'dir (Grafik 4). Yaşadığı bölgede iş imkanları yetersiz olduğu için iş bulamadığını belirtenler en çok sırasıyla Diyarbakır, Trabzon, Tokat, Balıkesir, İzmir, Antalya, Van ve Erzurum illerinden araştırmaya katılan işsizlerdir. Türkiye’de bölgeler arası gelir farkları birçok OECD ülkesine göre yüksek düzeydedir. Bu durum bölgesel eşitsizliklere yönelik politikaların önemini koruduğu göstermektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 2).

Grafik 4. İşsizlerin İş Bulamama Nedenlerine Göre Dağılımı (%)



Cinsiyete göre iş bulamama nedenleri Tablo 4’de verilmiştir. Yaşından dolayı iş bulamama nedeni kadınlarda erkeklere göre daha yüksektir. Kadınların yüzde 58,6’sı daha genç kişilerin işe alınmak istenmesinden dolayı iş bulamadığını ifade ederken bu oran erkeklerde yüzde 43,1’dir (Tablo 4). İş bulamama nedenleri arasında eğitime/mesleğine uygun iş bulamama ve düşük ücret erkeklerde kadınlara göre daha yüksek bir oranda ifade edilmektedir. Meslek ve eğitim nedeni ile iş bulamadığını düşünen erkeklerin oranı yüzde 19,1 iken, kadınlarda bu oran yüzde 13,3’tür. Yine teklif edilen ücretin düşük olması nedeniyle iş bulamadığını düşünen erkeklerin oranı yüzde 20,2 iken, kadınlarda bu oran yüzde 12,5’tür (Tablo 4). Yaşadığı bölgede iş imkanlarının yetersiz olması yüzünden iş bulamadığını düşünenler her iki cinsiyet grubu içinde yakın değerdedir. Cinsiyete göre iş bulamama nedenlerine verilen cevaplar birbirinden anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Yapılan ki-kare testi analizleri de cinsiyete göre kişilerin iş bulamama nedenleri arasındaki farklılığın anlamlı olduğunu göstermektedir ($P=0.032 < \alpha=0.05$; değişkenler arasında yüzde 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel bir ilişki vardır).

Tablo 4. Cinsiyete Göre İş Bulamama Nedeni

Cinsiyet	İş Bulamama Nedeni					Total
	Eğitime/ mesleğine uygun iş bulamıyorum, mesleğim yok	Daha genç kişiler işe alınmak istiyor	Teklif edilen ücret geçinmem için yeterli değil	Yaşadığım bölgede iş imkanları yetersiz	Diğer	
Kadın	13,3%	58,6%	12,5%	7,8%	7,8%	100,0%
Erkek	19,1%	43,1%	20,2%	9,1%	8,5%	100,0%
Toplam	17,9%	46,4%	18,5%	8,8%	8,3%	100,0%

P=0.032 < $\alpha=0.05$

İşsizlerin öğrenim durumlarına göre iş bulamama nedenlerine verdikleri cevapların sonuçları Tablo 5’de gösterilmiştir. Türkiye’de eğitim ve istihdam arasındaki ilişki değerlendirildiğinde nitelikli ve kolay iş bulabilmek amacıyla tercih edilen yükseköğretim ve işgücü talebi arasında ciddi bir uyumsuzluk olduğu göze çarpmaktadır. Eğitim seviyesinin yüksekliği ile istihdam edilebilirlik arasında ters bir ilişki bulunmaktadır (Buluttekin, 2008:42). Bu araştırma sonuçlarına göre eğitime/mesleğine

uygun iş bulmadığını düşünenlerin içinde en yüksek oran yükseköğretim mezunlarına aittir (Tablo 5). Benzer bir şekilde teklif edilen ücretin geçinmeleri için yeterli olmadığını düşünenler içinde en yüksek oran yükseköğretim mezunları arasındadır. Bu durum işgücü arzının nitelik düzeyinin işgücü talebine uygun olmadığını ve yetersiz olduğunu göstermesi bakımından da önemlidir.

Tablo 5. Eğitim Durumuna Göre İş Bulamama Nedeni

Eğitim Durumu	İş Bulamama Nedeni					Total
	Eğitime/ mesleğime uygun iş bulamıyorum, mesleğim yok,	Daha genç kişiler işe alınmak istiyor	Teklif edilen ücret geçinmem için yeterli değil	Yaşadığım bölgede iş imkanları yetersiz	Diğer	
Yükseköğretim	53,3%	50,4%	44,1%	45,3%	46,0%	48,9%
Lise ve Dengi Meslek	31,8%	38,8%	37,8%	41,5%	30,0%	36,9%
Lise Altı Eğitimliler	15,0%	10,8%	18,0%	13,2%	24,0%	14,2%
Toplam	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

İşsizlerin iş bulma seçenekleri Grafik 5’de gösterilmiştir. İşsizlere göre iş bulmalarını artıracak olan faktörlerin başında yüzde 36,2 oranla önceki işlerine kıyasla “daha düşük bir ücrete razı olmaları” gelmektedir (Grafik 5). İleri yaşlardaki bireyler önceki işlerinden daha düşük ücretli bir işte çalışma durumuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Kanada’da 2006-2010 yılları arasında yapılan istihdam anketleri sonucuna göre önceki işlerinden daha düşük bir ücretle çalışma teklifini kabul edebilirim şeklinde cevap verenlerin oranı 55-64 yaş arasındaki işsizlerde yüzde 81 iken, bu oran 20-34 yaş arasındaki işsizlerde yüzde 69’dur (Bernard, 2012: 3).

İş bulmalarını arttıracak seçeneklerin ikinci sırasında “ilave bir beceri kazanma ve yeni bir meslek edinme” gelmektedir. Bu seçeneği

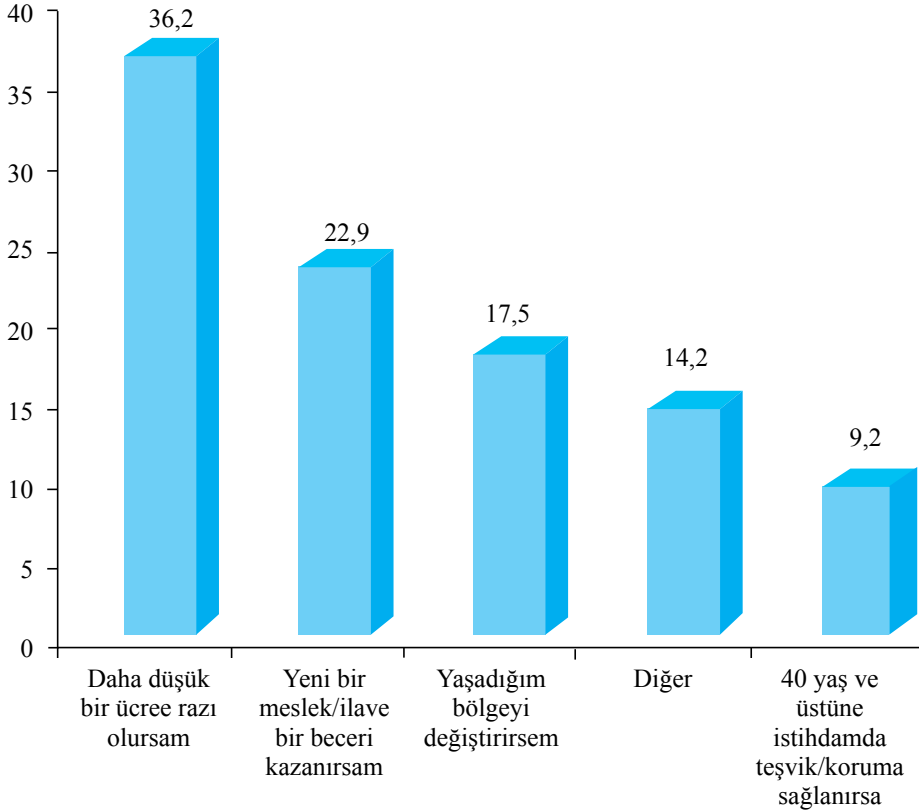
belirtenlerin oranı yüzde 22,9'dur (Grafik 5). Bu sonuç aynı zamanda yaşın ilerlemesine rağmen işsizlerin beceri ve yeni meslek edinme düşüncesine açık olduklarını, eğitim alma konusunda istekli olduklarını göstermektedir.

Türkiye'de bölgesel işgücü durumunda önemli farklılaşmaların olduğu bilinmektedir (TÜSİAD, 2008: 37). Bu araştırmada da iş bulmada bölgesel farklılıkların yansımaları görülmektedir. Araştırma, bölgesel gelişmişlik farklarının iş bulma seçeneklerinde önemli etken olduğunu ortaya koymaktadır. Yaşanılan bölgenin değiştirilmesi halinde iş bulma olanağının artabileceğini düşünenlerin oranı yüzde 17,5'dir (Grafik 5). Bu yönde fikir bildirenler oran sırasına göre Ankara, Tokat, İzmir, Diyarbakır, Trabzon, Balıkesir, Kocaeli, Antalya ve Malatya illerinde yaşayan işsizlerdir.

Söz konusu araştırmada dikkati çeken diğer bir sonuç da özellikle 40 ve üzeri yaş grubunun istihdamında teşvik/koruma sağlanmasının iş bulma olasılığını arttıracakı düşüncesidir. Bu yönde fikir bildirenlerin oranı yüzde 9,2'dir (Grafik 5). Son yıllarda yapılan prim ve vergi indirimleriyle daha ziyade gençler ve kadınların istihdamı teşvik edilmektedir. Ancak söz konusu teşviklerin sübvansiyon kapsamında olmayan grupların aleyhine sonuçlar ortaya çıkardığı dikkate alındığında özellikle 40 yaşın üstündeki erkek bireylerin bu uygulamalardan olumsuz etkilendiğini söylemek mümkündür.

Diğer seçeneği içinde ise ekonominin iyileşmesi, yatırımların artması, referans/torpil bulmak gibi olasılıkların gerçekleşmesi halinde iş bulunacağı düşünülmektedir (Grafik 5).

Daha genç yaş gruplarına yönelik Konya-Karaman genelinde yapılan bir araştırmada iş bulma seçeneklerinde yaşanılan bölgenin değiştirilmesi, yeni bir meslek edinilmesi, ilave bir beceri kazanılması ve daha düşük ücrete razı olunması bulgularına ulaşıldığı gözönüne alındığında 40 ve üstü yaş grubunun iş bulma seçeneklerinin daha genç yaş gruplarının iş bulma seçenekleriyle benzeştiğini söylemek mümkündür (İŞKUR, 2005: 37).

Grafik 5. İşsizlere Göre İş Bulma Seçenekleri (%)

İş bulma seçeneklerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik sonuçlar Tablo 6’da gösterilmiştir. İş bulma konusunda hem erkeklerde hem de kadınlarda “daha düşük bir ücretle razı olma” seçeneği başta gelmektedir (Tablo 6). İş bulma seçenekleri içinde “yeni bir meslek/ilave bir beceri kazanılması” ve “yaşadığı bölgenin değiştirilmesi” seçeneği kadınlarda ve erkeklerde hemen hemen aynı düzeydedir. Cinsiyete göre en önemli farklılaşma “40 yaş ve üzeri işgücüne istihdamda teşvik/koruma sağlanma” seçeneğinde olmaktadır. Bu fikir özellikle kadınlar tarafından erkeklere göre çok daha ağırlıklı olarak dile getirilmektedir. Kadınların yüzde 17,2’si istihdamda teşvik/koruma sağlanması tarafında görüş bildirirken, erkeklerin ise yüzde 7’si bu yönde görüş bildirmiştir (Tablo 6). Yapılan ki-kare testi cinsiyete göre kişilerin iş bulma seçenekleri arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir ($P=0.010 < \alpha=0.05$; değişkenler arasında yüzde 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel bir ilişki vardır).

Tablo 6. Cinsiyete Göre İş Bulma Seçenekleri

Cinsiyet	İş Bulamama Nedeni					Total
	Yeni bir meslek/ ilave bir beceri kazanırsam	Yaşadığım bölgeyi değiştirirsem	Daha düşük bir ücrete razı olursam	40 yaş ve üstüne istihdamda teşvik/ koruma sağlanırsa	Diğer	
Kadın	21,1%	16,4%	30,5%	17,2%	14,8%	100,0%
Erkek	23,4%	17,8%	37,8%	7,0%	14,0%	100,0%
Toplam	22,9%	17,5%	36,2%	9,2%	14,2%	100,0%
P=0.010 < α=0.05						

İş bulma seçeneklerinin eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir. İş bulma seçenekleri içinde yeni bir meslek/ilave bir beceri kazanma gerektiğini belirtenler arasında en yüksek oranda yükseköğretim mezunları, en düşük oranda ise lise altı eğitimliler yer almaktadır (Tablo 7). Eğitim düzeyi yükseldikçe yeni bir meslek/ilave bir beceri kazanma eğilimi daha ağır basmaktadır.

İş bulmada önemli bir seçenek olarak görülen önceki işe göre “daha düşük bir ücrete razı olma” seçeneğini belirtenler yükseköğretim mezunları ve lise ve dengi meslek mezunları en yüksek oranda iken, bu yönde fikir bildirenler içinde lise altı eğitimlilerin oranı oldukça düşüktür (Tablo 7). Eğitim düzeyi yükseldikçe daha yüksek ücret beklentisi ortaya çıkmaktadır.

40 yaş ve üstüne istihdamda teşvik/koruma sağlanması durumunda iş bulabileceklerini düşünenler içinde en yüksek oranda yükseköğretim mezunları yer almaktadır (Tablo 7).

Tablo 7. Eğitim Durumuna Göre İş Bulma Seçenekleri

Eğitim Durumu	İş Bulamama Nedeni					Total
	Yeni bir meslek/ ilave bir beceri kazanırsam	Yaşadığım bölgeyi değiştirirsem	Daha düşük bir ücrete razı olursam	40 yaş ve üstüne istihdamda teşvik/ koruma sağlanırsa	Diğer	
Yükseköğretim	49,6%	49,5%	44,7%	61,8%	49,4%	48,9%
Lise ve Dengi Meslek	35,0%	33,3%	41,9%	30,9%	35,3%	36,9%
Lise Altı Eğitimliler/ Okuryazar değil	15,3%	17,1%	13,4%	7,3%	15,3%	14,2%
Toplam	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

İşsizlerin iş bulma umutlarını araştırmak amacıyla hazırlanan “önümüzdeki 1 yıl içinde iş bulabileceğinizi umuyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo 8’de gösterilmiştir. “Önümüzdeki 1 yıl içinde iş bulabileceğinizi umuyor musunuz?” şeklindeki soruya işsizlerin yüzde 28,5’i evet, yüzde 31,6’sı hayır ve yüzde 39,9’u ise fikrim yok şeklinde cevap vermiştir (Tablo 8). İş bulma umudu olmayanlarla fikri olmayanların toplam oranının yüzde 71,5’e ulaşması işsiz kesimin gelecek 1 yılda iş bulabilme umudunun oldukça kötümser olduğunu göstermektedir. Kanada’da işsizlerin gelecek 3 ay içinde iş bulabilme ümidi taşıyıp taşımadığını araştıran bir çalışmada 55-64 yaş arası işsizlerin yüzde 58’i gelecek 3 ay içinde iş bulabilme ümidi taşımadıklarını belirtirken, 20-34 yaş grubunda bu oran yüzde 30’lara kadar düşmüştür. 55-64 yaş arasındaki işsizlerin kötümser olmalarının nedeni daha sağlıklı ve genç olanların iş bulma konusunda kendilerinden daha avantajlı olmalarından kaynaklanmaktadır (Bernard, 2012: 3).

Tablo 8. İşsizlerin “Önümüzdeki 1 Yıl İçinde İş Bulabileceğinizi Umuyor musunuz?” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

Cevaplar	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Fikrim yok	239	39,9	39,9
Hayır	189	31,6	71,5
Evet	171	28,5	100,0
Toplam	599	100,0	

Araştırma sonuçları gelecek 1 yılda iş bulma ümidi ile meslek sahibi olma arasında anlamlı ve doğru bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır (Tablo 9). Bir meslek sahibi olanların yüzde 31,9’u gelecek 1 yıl içinde iş bulabileceklerini, yüzde 30’u ise iş bulamayacaklarını ifade etmiştir. Buna karşılık herhangi bir mesleği olmayanlarda iş bulabilme ümidi ise yüzde 13,5’dir (Tablo 9). İş bulabilme ümidi bir meslek sahibi olanlarda daha yüksektir. Bu durum aktif işgücü politikaları kapsamında uygulanacak beceri ve meslek edindirmeye/geliştirmeye yönelik kursların önemini göstermektedir İş bulabilme ümidi konusunda fikri olmayanların oranının da yüksek olması işsizlerin geleceği daha net görememelerinden kaynaklanmaktadır. Yapılan ki-kare testi meslek sahibi olup olmama durumuna göre iş bulma ümidi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu göstermektedir ($P=0.001 < \alpha=0.05$; değişkenler arasında yüzde 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel bir ilişki vardır).

Tablo 9. Meslek Durumuna Göre “Önümüzdeki 1 Yıl İçinde İş Bulabileceğinizi Umuyor musunuz?” Sorusuna Verilen Cevaplar

		Önümüzdeki 1 yıl içinde iş bulabileceğinizi umuyor musunuz?			Toplam
		Evet	Hayır	Fikrim yok	
Herhangi bir mesleğiniz var mı?	Hayır	13,5%	39,6%	46,8%	100,0%
	Evet	31,9%	30,0%	38,2%	100,0%
Toplam		28,4%	31,8%	39,8%	100,0%
P=0,001 $\alpha=0.05$					

Bu çalışmada araştırılan bir başka husus ise işten ayrılma nedenleri ile iş bulabilme umudu arasındaki ilişkidir. “Önümüzdeki 1 yıl içinde iş bulabileceğinizi umuyor musunuz?” sorusuna verilen cevapların işten ayrılma nedenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin sonuçlar Tablo 10’da verilmiştir. İşten ayrılma nedenine göre önümüzdeki 1 yıl içinde iş bulabilme ümidi en yüksek oranda kendi isteğiyle işten ayrılan işsizlerdedir. İş bulma ümidi en düşük grup ise işten çıkarılanlardır (Tablo 10). Yapılan ki-kare testinde ulaşılan analiz sonuçlarına göre işten ayrılma nedenleri ile iş bulma ümidi arasında anlamlı bir ilişki vardır ($P=0.001 < \alpha=0.05$; değişkenler arasında yüzde 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel bir ilişki vardır).

Tablo 10. İşten Ayrılma Nedenine Göre “Önümüzdeki 1 Yıl İçinde İş Bulabileceğinizi Umuyor Musunuz?” Sorusuna Verilen Cevaplar

Önümüzdeki 1 Yıl İçinde İş Bulabileceğinizi Düşünüyor Musunuz?	En son çalıştığınız işten ayrılma nedeniniz nedir?						Total
	İşten Çıkarıldım	Kendi İsteğimle Ayrıldım	İşyeri Kapandı	İş Geçiciydi	Emekli Oldum	Diğer	
Fikrim yok	31,0%	28,9%	16,3%	13,8%	7,1%	2,9%	100,0%
Hayır	45,0%	27,5%	11,6%	9,5%	3,2%	3,2%	100,0%
Evet	28,7%	33,9%	19,9%	14,0%	1,8%	1,8%	100,0%
Toplam	34,7%	29,9%	15,9%	12,5%	4,3%	2,7%	100,0%
P=0,008 $\alpha=0.05$							

C- Sosyal Güvenliğe İlişkin Bulgular ve Değerlendirme

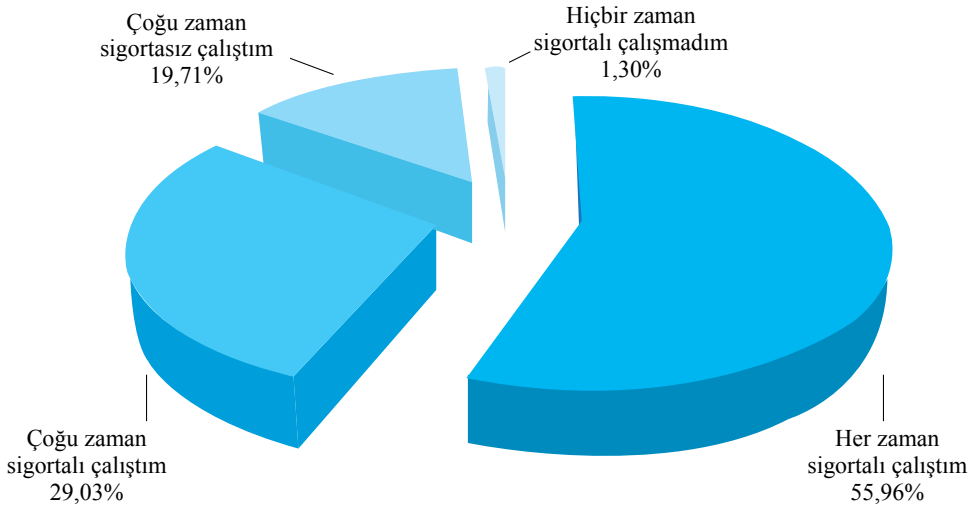
Çalışanların emeklilik kararında 3 temel parametre etkilidir. Bunlar emekli aylığını hak etme yaşı, aylıkların düzeyi ve beklenen kazançtır (OECD, 2004; Duval, 2003). Bu faktörler içinde en belirleyici olan emekliliği hak etme yaşıdır. Yapılan araştırmalar çalışanların çoğunun asgari emeklilik yaşına ulaşıldığında emekli olmayı tercih ederek işgücü piyasasından ayrıldığını göstermektedir (Dominitz, Hung vd., 2007: 1-5; Liebman ve Luttmner, 2008: 4,5,37; UK Department for Work and Pension, 2003: 2,3). Ancak emeklilik yaşına gelen çalışanlar eğer yeterince tatmin edici bir emekli aylığı alacak olmadıkları takdirde istihdamda kalmayı tercih etmektedirler.

İstihdam çalışırken günlük yaşam için bir gelir elde etmenin yanı sıra sosyal güvenlik primi ödemek içinde gerekli bir gelir kaynağıdır. Özellikle ilerleyen yaşlarla birlikte bir sosyal güvenceye kavuşmak bireyler için büyük bir öneme sahiptir.

40 yaş ve üstü işsizlerin emekliliği hak etme durumları, emekli aylıklarının düzeyi ve emeklilik sonrası çalışma eğilimleri gelecekte işgücü piyasasına girme ve çıkma kararlarını etkileyecektir.

Araştırma kapsamındaki işsizlerin sigortalı çalışma durumları Grafik 6'da gösterilmiştir. Her zaman sigortalı çalışanların oranı yüzde 55,9, çoğu zaman sigortalı çalışanların oranı yüzde 29,0, çoğu zaman sigortasız çalışanların oranı yüzde 13,7, hiçbir zaman sigortalı olmayanların oranı ise yüzde 1,3'dür (Grafik 6). Emekli olmayı hak etmede yaş şartının yanında belirli bir sigortalılık süresi ve prim ödeme süresi şartı arandığından sigortasız çalışma veya kayıt dışı çalışma geç emekli olma, emekli olamama ve daha düşük emekli aylığı bağlanması gibi sonuçları da beraberinde getirmektedir. Bu veriler kayıt dışı istihdamın ileri yaşlarda da ciddi bir sorun olduğunu göstermesi bakımından önemlidir.

Grafik 6. Araştırma Kapsamındaki İşsizlerin Sigortalı Çalışma Durumları



Araştırma kapsamındaki işsizlerin emeklilik durumları Tablo 11’de gösterilmiştir. Bu işsizlerin yüzde 41,6’sı “emekli olmadığını ancak gelecekte emekli olmayı düşündüğünü”, yüzde 34,7’si sigortalılık süresi ve prim ödeme süresini doldurup emeklilik yaşını beklediğini”, yüzde 13,5’i ise sigortalılık süresini/prim ödeme süresini dolduramayacağı için gelecekte emekli olamayacağını düşündüğünü, yüzde 10,2’si ise hali hazırda emekli olduğunu belirtmiştir (Tablo 11). 4447 sayılı Kanunla kademeli olarak emeklilik yaşının yükseltilmesi araştırmaya katılan 40 yaş ve üzeri işsizlerin yaklaşık üçte birinin daha geç emekli olmasına ve işgücü piyasasında işsiz olarak yer almasına neden olmuştur denilebilir. Sigortalılık süresini/prim ödeme süresini dolduramayacağı için gelecekte emekli olamayacağını düşünenlerin oranının göreceli olarak yüksek olmasının kayıt dışı istihdamın yüksek olmasından kaynaklandığını söylemek mümkündür. Bu grubun diğerlerinden farklı olarak emeklilik yaşına gelince işgücü piyasasından ayrılması zordur. Dolayısıyla bu gruba daha uzun süre istihdam sağlama zorunluluğu vardır. Bu grubun ayrıca işgücü piyasasından çıktıktan sonra da sosyal yardımlara ihtiyaç duymaları yüksek ihtimal dahilindedir.

Türkiye’de 2016 yılında efektif emeklilik yaşının kadınlarda 46-47, erkeklerde ise 49-50 yaşları gibi göreceli olarak erken olması ve emekli aylığının yaşam standartlarını karşılamada tek başına yeterli görülmemesi emekli olanların bir kısmının yeniden işgücü piyasasında yer almasına neden olmaktadır.

Tablo 11. Araştırma Kapsamındaki İşsizlerin Emeklilik Durumları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Emekli değilim ancak gelecekte emekli olacağımı düşünüyorum	249	41,6	41,6
Emeklilik şartlarımı doldurdum yaşımı bekliyorum	208	34,7	76,3
Sigortalılık süremi/prim ödeme süremi dolduramayacağımdan dolayı gelecekte emekli olabileceğimi düşünmüyorum	81	13,5	89,8
Emekliyim	61	10,2	100,0
Toplam	599	100,0	

İşsizlerin “emeklilikte en önemli gelir kaynağınız hangisidir/hangisi olacak?” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo 12’de gösterilmiştir. Araştırmaya katılan işsizlere göre emeklilikte en önemli gelir kaynağı olarak emekli maaşı (yüzde 93,6) görülmektedir. Emeklilikte gelir kaynakları içinde yatırım ve tasarruflar, ev kirası, bireysel emeklilik geliri, hayat sigortaları ve faiz gelirlerinin oranı oldukça düşüktür (Tablo 12). Bu durum çalışanların tasarruf ve yatırım düzeylerinin düşük olduğunun bir göstergesidir. Çalışırken tasarruf düzeyinin düşük olması bireylerin emekli olma kararını ertelemelerine ve daha geç yaşlarda işgücü piyasasından ayrılmalarına neden olacağı gibi emeklilik sonrasında da işgücü piyasalarında kalmalarına neden olacaktır. ABD’de düzenli aralıklarla yapılan bir araştırma sonucuna göre emekliler için en önemli gelir kaynağı emekli aylığı (yüzde 29) olarak görülmesine rağmen yatırım ve tasarruflarda (yüzde 20) gelir kaynakları arasında önemli yer tutmaktadır (AARP, 2010:25). Türkiye’de emekliler arasında yapılan bir araştırmada da aylık gelirin en önemli kısmını emekli aylıklarının oluşturduğu tespit edilmiştir (Yapı Kredi Emeklilik, 2011:71).

Tablo 12. İşsizlerin “Emeklilikte En Önemli Gelir Kaynağınız Hangisidir/Hangisi Olacak?” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

Cevaplar	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Emekli Maaşı	93,6	93,6
Diğer	2,9	96,5
Yatırım ve Tasarruflar	1,2	97,7
Ev Kirası	1,2	98,8
Bireysel Emeklilik Geliri	0,8	99,6
Hayat Sigortaları	0,2	99,8
Faiz Geliri	0,2	100,0
Toplam	100,0	

Araştırma bulguları emekli olduktan sonra çalışmayı düşünenlerin oranının çalışmayı düşünmeyenlerin oranından oldukça yüksek olduğunu göstermektedir (Tablo 13). İşsizlerin üçte ikisi emekli olduktan sonra da

çalışmayı düşünmektedir. Bu eğilimde emeklilik yaşının kademeli geçiş nedeniyle halen göreceli olarak düşük olmasının ve emekli aylığı düzeyi ile tasarruf düzeyinin yetersiz olmasının etkisi olduğu düşünülmektedir. Emekli olduktan sonra da çalışmada emekli aylığının düzeyinin yanı sıra tasarruf düzeyi ve alternatif gelir kaynaklarının etkisi bilinmektedir (OECD, 2004: 1,2; Başterzi, 2006: 32). Bu veriler aynı zamanda efektif asgari yasal emeklilik yaşının erken bir yaş olarak görüldüğü şeklinde de yorumlanabilir. Bu sonuçlar aynı zamanda sadece emekliliğe kadar değil emeklilikten sonra da bu yaş gruplarına istihdam sağlanması gerektiğini göstermektedir. Burada üzerinde durulması gereken önemli bir hususta işgücü piyasasının ileri yaşlardaki bireyler için uygun olmasının bu işgücünün işgücü piyasasına katılmalarını ve burada tutulmalarını olumlu etkileyecek olmasıdır. Emeklilik yaşı gelmiş, güç ve kötü çalışma koşullarına sahip çalışanların işgücü piyasasından daha erken ayrıldıkları bilinmektedir (Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, 2006).

Emeklilik sonrasında da çalışmaya devam etme eğilimi erkeklerde kadınlara göre daha yüksektir. Erkeklerin yüzde 71,7'si emekli olduktan sonra çalışmayı düşünürken, kadınlarda bu oran yüzde 54,8'dir (Tablo 13). Yapılan başka bir araştırmada da benzer şekilde kadınların emekli olduktan sonra çalışma hayatını bırakma eğiliminin erkeklere göre daha fazla olduğu bulgusuna ulaşılmış, aynı çalışmada emeklilik sonrasında ortalama çalışma süresi 6 yıl olarak bulunmuştur (Yapı Kredi Emeklilik, 2011: 34). Ülkemizde geleneksel aile ilişkileri nedeniyle evin geçiminden erkeklerin sorumlu olması ve işgücü piyasasında kadınların daha düşük katılımı dikkate alındığında emeklilikten sonra erkeklerde çalışmanın daha ağır basması normal görülmektedir. Cinsiyete göre kişilerin emekli olduktan sonra çalışma istekleri arasındaki bu farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($P=0.002 < \alpha=0.05$; değişkenler arasında yüzde 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel bir ilişki vardır).

Tablo 13. Cinsiyete Göre “Emekli Olduktan Sonra Çalışmayı Düşünüyor Musunuz?” Sorusuna verilen Cevaplar

Cinsiyet	Emekli Olduktan Sonra Çalışmayı Düşünüyor Musunuz?			Total
	Evet	Hayır	Kararsızım	
Kadın	54,8%	44,2%	1,0%	100,0%
Erkek	71,7%	26,3%	1,9%	100,0%
Toplam	68,3%	29,9%	1,7%	100,0%
P=0.002 < α=0.05				

Araştırma sonuçları emeklilik yaşının kaç olması gerektiği konusundaki genel eğilimi de ortaya koymaktadır (Tablo 14). Bu sonuçlara göre emeklilik yaşının kaç olması gerektiği konusunda kadınlarda 45-49 yaş aralığı ağırlık kazanırken, erkeklerde ise 45-49 ve 50-54 yaş aralıkları hemen hemen aynı ağırlıkta yer almaktadır. Emeklilik yaşının 60-65 yaş olması yönünde fikir bildiren erkeklerin ve kadınların oranı oldukça düşüktür (Tablo 14). Emeklilik yaşının kaç olması gerektiğine kadınların yüzde 53,1’i 45-49 yaş aralığını, yüzde 22,7’si 50-54 yaş aralığını, yüzde 17,2’si 45 yaş altını, yüzde 4,7’si 55-59 yaşını ve yüzde 1,6 gibi küçük bir oranı ise gelecek yıllarda uygulanacak olan emeklilik yaşı olan 60-65 yaş aralığını belirtmiştir (Tablo 14). Kadınlara kıyasla emeklilik yaşının daha yüksek olması gerektiği eğiliminin ağır bastığı erkeklerin yüzde 38’i 45-49 yaş aralığını, yüzde 35,2’si 50-54 yaş aralığını, yüzde 14,9’u 55-59 yaş aralığını, yüzde 5,7’si 45 yaş altını ve 2008 yılından sonra sigortalı erkeklerde uygulanacak olan 60-65 yaş aralığını ise yüzde 4’ü belirtmiştir (Tablo 14). Yasal olarak belirlenen emekli yaşının kültürel olarak çalışmayı bırakma beklentisi içine soktuğu göz önüne alındığında 40 yaş ve üstü işsizler için 50’li yaşlar çalışmayı bırakmayı düşündükleri yaşlar olarak ifade edilebilir.

Türkiye’de yapılan bir araştırmada yasal emeklilik yaşının kaç olması gerektiğine ilişkin bir soruya verilen cevaplar arasında 55 yaş ve altı seçeneği yüzde 49’luk bir oranla ilk sırada tercih edilmiştir. Bu oran erkeklerde yüzde 44, kadınlarda yüzde 62’dir (İTO, 2006: 241).

Tablo 14. Cinsiyete Göre “Sizce Emeklilik Yaşı Sizinle Aynı Cinsiyette Olanlar İçin Kaç Yaş Olmalıdır?” Sorusuna Verilen Cevaplar

Cinsiyet	Sizce emeklilik yaşı sizinle aynı cinsiyette olanlar için kaç yaş olmalıdır?						Toplam
	60-65	55-59	50-54	45-49	45 yaş altı	Fikrim yok	
Kadın	1,6%	4,7%	22,7%	53,1%	17,2%	0,8%	100,0%
Erkek	4,0%	14,9%	35,2%	38,0%	5,7%	2,1%	100,0%
Toplam	3,5%	12,7%	32,6%	41,2%	8,2%	1,8%	100,0%

SONUÇ

Sosyal güvenlik reformu kapsamında emeklilik yaşının kademeli olarak 65 yaşına yükseltilmesi 40-65 yaş arasındaki işgücünün istihdam edilmesinin önemini arttırmıştır. 40 yaş ve üzeri işsizlerin istihdam ve sosyal güvenlik durumları ve bunlara ilişkin beklenti ve algılarını ölçen alan araştırması ile elde edilen bulgular bu işgücünün istihdamında diğer yaş gruplarına göre farklı boyut ve çeşitlilikte güçlükler olduğunu göstermektedir.

40 yaşından itibaren “yaş faktörünün” bireylerin işe alınmaları, işte tutulmaları ve işten çıkarılmalarında en önemli nedenlerin başında gelmesi öncelikle yaş ayrımcılığı ve yaşa bağlı olumsuz önyargılarla mücadele edilmesini gerektirmektedir. Bu konuda eğitim politikalarının, çalışma hayatını düzenleyen kuralların gözden geçirilmesine ihtiyaç vardır. Bu işgücünün mesleki yeterliliklerinin geliştirilmesi ve yeni beceriler kazandırılmasına imkan tanınması uzayan çalışma hayatında daha aktif olmalarına yardımcı olacaktır. Bu noktada aktif işgücü programlarının etkinliğinin artırılması, yaşam boyu eğitim programlarının geliştirilmesi ve bu programlara erişimin kolaylaştırılması ileri yaşlarda da bireylerin iş fırsatlarını arttıracaktır. Yarı zamanlı işler ve esnek çalışma saatleri ileri yaşlardaki işgücünün gerek aktif çalışma hayatından kademeli olarak çekilmelerinde gerekse emekli olduktan sonra da çalışma yaşamında yer almalarında yararlı olacaktır. İleri yaşlardaki işgücüne yönelik istihdam teşvikleri de bu yaş grubunun istihdam edilebilirliğini arttıracaktır.

40 yaş ve üzeri işsizlerin karşı karşıya kaldıkları problemlerin başında artan işsizlik riski ve uzun süreli işsizlik gelmektedir. Bu yaş grubu bireylerin genellikle bakım yükümlülüklerinin olması işsiz oldukları dönemdeki gelir kayıplarına karşı korunmalarını gerektirmektedir. İleri yaşlardaki işgücüne yönelik olarak işsizlik sigortasından yararlanma koşullarında ve sağlanan haklarda kolaylaştırmalar yapılması, işsizlik yardımı gibi yeni programların uygulanması, kısmi emeklilik uygulamalarının gözden geçirilmesi gerekli görülmektedir.

Kaynakça

- AARP (American Association of Retired Persons) (2010), Social Security 75th Anniversary Survey Report: Public Opinion Trends, [http://www.aarp.org/work/social-security/info-08-2010/social_security_75th.html], (03.03.2013).
- Arıcı, Kadir (2005), *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Yeni Bir Sorun: Yaşlı İşçiler*, A. Can Tuncay'a Armağan, (İstanbul: Legal Yayıncılık (931-952).
- Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (2006), "Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Anketi", [http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/78/tr/1/ef0678tr.pdf], (11.9.2012).
- Başterzi, Fatma (2006), *Yaşlılık Sigortası*, (Ankara: TİSK Yayını, Yayın No:275).
- Baybora, Dilek (2007), *Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı*, (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, Yayın No:1788).
- Bernard, Andre (2012), "The Job Search of The Older Unemployment", [http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2012003/article/11698-eng.pdf], (05.10.2013).
- Berry, Craig (2010), "Future of Retirement", [http://www.ilcuk.org.uk/files/pdf_pdf_134.pdf], (26.7.2012).
- Briar, K.Hooper; Fiedler, Decky, Carol Sheean ve Patricia Kamps (2014), "The Impact of Unemployment on Young, Middle Aged and Aged Workers", [http://scholarworks.wmich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1489&context=jssw], (22.06.2016).
- Buluttekin, M. Burak (2008), "Türkiye'de Genç İşsizliği Sorununun Ekonomik Etkileri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Çerçevesinde Çözüm Stratejilerinin Belirlenmesi", 2. Çalışma Yaşamı Kongresi, (Ankara: İş Müfettişleri Derneği, 33-70).
- Büyüköztürk, Şener (2010), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, (Ankara: Pegem Akademi).
- Büyüköztürk, Şener; Çakmak, E. Kılıç, Ö. Erkan Akgün, Şirin Karadeniz ve Funda Demirel (2011), *Bilimsel Araştırma Yöntemler*, (Ankara: Pegem Akademi).
- Çağlar, Esen; Acar, Ozan ve Haki Pamuk (2007), "Türkiye'de İşsizler Artık Daha Yaşlı", [http://www.tepav.org.tr/upload/files/1271250070r3784.Turkiye___de_Issizler_Artik_Daha_Yasli.pdf], (22.06.2016).
- Dominitz, Jeff; Hung, Angela ve Arthur Soest (2007), "Future Beneficiary Expectations of the Returns to Delayed Social Security Benefit Claiming and Chose Behavior", [http://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/57577/wp164.pdf?sequence=1], (15.04.2013).
- Duval, Romain (2003), "The Retirement Effects of Old Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries", [http://www.oecd-ilibrary.org/economics/the-retirement-effects-of-old-age-pension-and-early-retirement-schemes-in-oecd-countries_308728704511], (04.10.2012).
- İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) (2005), "Bölgesel Düzeyde İnsan Kaynaklarının Gelişimi Proje Raporu", Konya-Karaman, Ankara.

- İTO (İstanbul Ticaret Odası) (2006), *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik Sistemi*, (İstanbul: İTO Yayını, Yayın No: 2006-21).
- Lee, Kwan S. ve Kim, Jae H. (2003). "Employment of the Elderly in Korea", *Aging and Work*, (Ed: M.Kumashiro), New York: Taylor & Francis Group, 49-54.
- Liebman, Jeffrey ve Erzo Luttmer (2008), "The Perception of Social Security Incentives for Labor Supply and Retirement: The Median Voter Know More Than You Think", [<http://www.nber.org/programs/ag/rrc/08-01%20Liebman,%20Luttmer%20FINAL.pdf>], (14.3.2013).
- Mission Australia (2004), "Unemployment Among Older Workers", [www.sapo.org.au/binary/binary183/Unemployment.pdf], (22.06.2016).
- Neuman, W. Lawrence (2007), *Toplumsal Araştırma Yöntemleri*, (Çev. Sedef Özge), (İstanbul: Yayın Odası)
- OECD (The Organisation for Economic Co-operation and Development) (2004), "The Labour Force Participation of Older Workers", [<http://www.oecd.org/social/labour/3174387.pdf>], (04.09.2012).
- OECD (The Organisation for Economic Co-operation and Development) (2011), "Pension at a Glance: Retirement-Income Systems in OECD and G20 Countries", [<http://www.oecd.org/els/public-pensions/pensionsataglance2011retirement-incomesystemsinoecdandg20countries.htm>], (03.03.2013).
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2013), *Bölgesel Gelişme Ulusal Stratejisi, 2014-2023*, Ankara.
- Topalhan, Türker ve Eren Öğütoğulları (2015), "İleri Yaştaki İşsizler İçin İşgücü Politikaları Uygulamaları", *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 2, 65-82.
- TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği) (2008), "Türkiye'de Hane Halkı: İşgücü, Gelir, Harcama ve Yoksulluk Açısından Analizi", (İstanbul: TÜSİAD Yayını), Yayın No: 455.
- UK Department For Work And Pension (2003), "Factors Affecting the Labour Market Participation of Older", [<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2003-2004/rrep200.pdf>], (05.06.2012).
- UK Department for Work and Pension (2005), "Factors Affecting the Labour Market Participation of Older: Qualitative Research", [http://www.dwp.gov.uk/asd/.../rr.../rra_281.asp], (05.06.2012).
- Yapı Kredi Emeklilik (2011), "Yaşlılık Geçim Endeksi Araştırması 2011", [http://yaslilikrehberi.org/media/9083/yaslilik_gecim_endeksi_2011.pdf], (11.09.2012).
- The World Bank (2009), "Personal Opinions about the Social Security System and Informal Employment: Evidence from Bulgaria", [<http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0915.pdf>], (24.08.2012).