



İSTANBUL İŞGÜCÜ PİYASASI:

Yapısal Özellikler ve Sorunlar



İSPER

**Bölgesel
İstihdam Ofisi**



**İstanbul
Metropoliten
Belediyesi**

BETAM



Yayın Yönetimi ve İdari Koordinasyon

Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi (BETAM),
İBB Bölgesel İstihdam Ofisleri (BİO), İstanbul Personel Yönetim A.Ş. (İSPER),
İstanbul Planlama Ajansı (İPA)

Hazırlayan

BETAM

İçerik Sorumluları

Prof. Dr. Seyfettin Gürsel

Prof. Dr. Ozan Bakış

Dr. Necdet Kenar

Araştırma Ekibi

Anıl Gencelli, Aysel Öztürk, Ayşe Ece Durmaz, Dr. Gökhan Güneş, Elif Yıldız,
Erdal Bülbün, Hamza Mutluay, Mehmet Cem Şahin, Merve Akgül,
Şehide Zehra Keleş Yüksel, Şeyda Nur Yıldırım, Uğurcan Acar

Tasarım Konsepti ve Yayın Kimliği

İstanbul Personel Yönetim A.Ş.

Basım Yeri ve Tarihi

İstanbul, Mart 2022

İÇİNDEKİLER

YÖNETİCİ ÖZETİ

GİRİŞ

Bölüm 1: İstanbul işgücü piyasası: 2014-2020

A- İstanbul ve Türkiye işgücü piyasalarının karşılaştırmalı seyri

A1- 2014-2018: İstihdamda güçlü artışa rağmen artan işsizlik

A2- 2019-2020: İnşaat krizi ve pandemi şoku sonucu işgücünde büyük kayıplar

B- İstanbul'da istihdamın yapısal özellikleri

B1- İstanbul istihdamının sektörlere dağılımı

B2- İstihdamın sektörler düzeyinde işteki durum itibariyle dağılımı

B3- İstanbul işgücü piyasasında kayıt dışılık

B4- İstanbul istihdamın eğitim düzeyleri itibariyle bileşimi

C- İstanbul işgücü piyasasında işsizlerin yapısal özellikleri

C1- Uzun süreli işsizlikte belirgin artış

C2- İşsizlerin eğitim durumları: Yüksek eğitilmiş kadınlarda endişe verici işsizlik

C3- Gençlerde işsizlik

D- İstanbul işgücü piyasasında potansiyel işgücü

D1- Potansiyel işgücünün seyri: Azalışın ardından gelen şiddetli artış

D2- İstanbul'da geniş tanımlı işsizlik

D3- Potansiyel işgücünün eğitim düzeyleri itibariyle analizi

E- Firma verisiyle Türkiye ve İstanbul'da istihdamın seyri: 2014-2020

E1- Veri kaynağı: GBS

E2- GBS verileri HİA verileri ile ne kadar uyumlu?

E3- Sektörel istihdam dinamikleri

E4- Sektör ve büyüklük grubu ayrımında istihdam dinamikleri

Bölüm 2: İstanbul işgücü piyasasının güncel görünümü

A- İPA anketinin İstanbul İşgücü Piyasasını temsil durumu

A1- Cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyleri

A2- İstihdam ve işsizlik oranları

A3- İstihdamın işteki durum ve sektörler itibariyle dağılımı

A4- İstihdamın kayıtlılık, özel/kamu ve firma ölçeği itibariyle dağılımı

06

12

14

15

15

19

21

21

22

23

26

28

28

29

29

31

31

33

34

34

34

34

35

38

44

45

46

46

49

50

B- İstanbul işgücü piyasasının başlıca özellikleri

B1- Çalışma yaşındaki (15+) nüfusun genel görünümü

B2- İstihdam ve işsizliğin genel görünümü

B3- İstihdamdakilerin başlıca özellikleri

C- Firmalar yönünden işgücü piyasası: Pandemi etkileri ve güncel sorunlar

C1- Pandemi etkisi

C2- İşçi arama ve bulma: Hangi kanallar kullanılıyor, zorluklar nelerdir?

C3- Pandemi sonrası istihdamın seyri ve gelecek istihdam planları

C4- Uzaktan çalışma ve E-ticaret

Bölüm 3: İstanbul işgücü piyasasının sorunları

A- İşten memnuniyetsizliğin nedenleri ve iş değiştirme eğilimi

A1- Yaklaşık her altı çalışandan biri işinden memnun değil

A2- Memnuniyetsizliğin nedenleri

A3- İşinden memnun olmayanların yarıya yakını iş aramıyor

B- Pandeminin İstanbul işgücü piyasası üzerinde devam eden etkileri

B1- Uzun süreli işsizlikte endişe verici artış

B2- Konaklama ve lokanta kesiminde pandemi tahribatı henüz atlatılabilmiş değil

B3- Ücretli, mavi yakalı ve kayıt dışı kesimde işsizlik şoku tam atlatılamadı

B4- İşsizlerin işsizlik sigortasından yararlanma durumları

C-İşgücü arz ve talebinde uyumsuzluk

C1- İşgücü arzı: İş arayanların öne sürdükleri koşullar

C2- İş arayanların talep ettikleri asgari ücretler (rezervasyon ücretleri)

C3- İşgücü talebi: İşverenlerin teklifleri/işe alma koşulları

D-Potansiyel işgücü: İş aramama nedenleri ve iş aramaya başlamanın koşulları

D1- Potansiyel işgücünde kadınların ağırlığı

D2- İş aramamanın başlıca nedenleri ve iş aramak için öne sürülen koşullar

D3- İş aramaya başlandığında işi kabul etmek için öne sürülen koşullar

TEMEL BULGULAR VE ÖNE ÇIKAN SORUNLAR

EK TABLOLAR

EK KONULAR

Konu 1: İstanbul işgücü piyasasında inaktivite

Konu 2: ENSTİTÜ İSTANBUL İSMEK tarafından organize edilen mesleki eğitim kursları

50

50

51

56

57

57

58

61

62

64

65

65

66

68

69

69

73

74

75

76

76

78

81

82

82

82

83

86

92

96

97

99

YÖNETİCİ ÖZETİ

Bu araştırma raporunda İstanbul işgücü piyasasında 2014-2021 döneminde meydana gelen gelişmeler ve sorunlar Türkiye işgücü piyasası ile karşılaştırılmalı olarak incelenmektedir. 2014-2020 dönemi için TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) bölgesel verileri ile Sanayi Bakanlığı Girişimci Bilgi sistemi (GBS) verileri, İstanbul işgücü piyasasının güncel analizi için ise Eylül-Ekim 2021'de İPA ve Betam iş birliği ile gerçekleştirilen kapsamlı bir saha çalışmasından elde edilen veriler kullanılmıştır. Saha çalışması, İstanbul çalışabilir nüfusunu temsil eden bir örneklem ile (10.083 fert) yapılan anket ve 51 firma yöneticisi ile yapılan derinlemesine görüşmelerden oluşmaktadır.

Raporda dört bölüm mevcuttur. İlk bölümde (Bölüm 1) İstanbul işgücü piyasasının 2014-2020 döneminde Türkiye işgücü piyasası ile ne ölçüde birlikte hareket ettiği, ne tür ayrışmaların ortaya çıktığı ele alınmakta ve İstanbul işgücü piyasasının özgünlüğünü oluşturan başlıca özelliklere dikkat çekilmektedir. İkinci aşamada (Bölüm 2), saha çalışmasından elde edilen bilgilerle, İstanbul işgücü piyasasının 2021 yılında nasıl bir görünüm kazandığı farklı yönleriyle analiz edilmekte, takip eden bölümde (Bölüm 3) bu analizin ortaya çıkardığı sorunların kaynakları ve derinlikleri ele alınarak tartışılmaktadır. "Başlıca bulgular ve öne çıkan sorunlar" başlığını taşıyan son bölümde ise, İstanbul işgücü piyasasının temel yapısal özellikleri ve sorunları belirlenen dokuz tema altında özetlenerek tartışılmaktadır.

İstanbul işgücü piyasasında temel eğilimler: 2014-2020

İstanbul işgücü piyasasındaki temel eğilimler, genel seyirleri itibarıyla iki alt dönemde incelenmektedir. Birinci dönem, istihdamın ve işgücünün istikrarlı bir şekilde arttığı 2014-2018 dönemini, ikinci dönem ise istihdam kayıplarının ortaya çıktığı ve işgücünden çıkışların belirginleştiği 2019 ile pandemi şokunun yaşandığı 2020 yıllarını kapsamaktadır.

2014-2018 arası genel durum, yüksek ekonomik büyümenin sonucu güçlü istihdam artışlarının yaşanması ve güçlü istihdam artışlarının sürüklediği işgücüne katılım oranının yükselmesiyle özetlenebilir. Bu dönemde İstanbul'daki toplam istihdam 802 bin (yüzde 15,7) artmıştır. Bu artışa erkek istihdamının katkısı 371 bin (yüzde 10,2), kadın istihdamının katkısı ise 431 bin (yüzde 29,6) olmuştur. Bu artış oranları Türkiye genelindeki artış oranlarına kıyasla biraz daha yüksektir.

2014-2018 arasında istihdam oranları artarken işgücüne katılım oranlarının da yükseldiği görülmektedir. Bu oran, 2018 yılında Türkiye genelinde erkeklerde yüzde 72,2'ye kadınlarda yüzde 34,2'ye yükselirken, İstanbul'da erkeklerde yüzde 77,1'e kadınlarda yüzde 37,9'a ulaşmıştır. Ancak işgücüne katılım oranındaki artışın iş arayanlar sayısındaki artış nedeniyle istihdam oranındaki artıştan yüksek olması, işsizlik oranlarının da artmasına yol açmıştır. Nitekim İstanbul'da işsizlik oranı

dört yılda yüzde 11,9'dan 12,5'e, Türkiye'de ise yüzde 12,0'dan 12,9'a yükselmiştir. Bu artışların büyük ölçüde erkek işsizlik oranlarındaki artıştan kaynaklandığı görülmektedir.

İnşaat sektöründe başlayıp ekonominin geneline yayılan ekonomik kriz sonucunda 2019 yılında, ekonomik büyüme büyük ölçüde düşmüş ve gerek istihdamı gerek işgücüne katılımı olumsuz etkilemiştir. **Önceki yıla kıyasla, 2019'da İstanbul'daki erkek istihdamı 25 bin (yüzde 0,6), kadın istihdamı 96 bin (yüzde 5,1), toplam istihdam ise 121 bin (yüzde 2) azalmıştır.** Bu istihdam kayıpları işsizlik oranlarını artırmıştır. Erkek işsiz sayısı 101 bin artarken, erkeklerdeki işsizlik oranı 2,1 yüzde puan yükselerek yüzde 13 olmuştur. Kadın işsiz sayısı 70 bin artarken kadın işsizlik oranı 3,4 yüzde puan artarak yüzde 18,9'a ulaşmıştır.

2020 yılının ilk çeyreğinde ortaya çıkan Covid-19 salgını, ikinci çeyrekte işgücü piyasasını adeta alt üst etmiştir. 2019'dan 2020'ye Türkiye'de tarım dışı istihdam 886 bin (yüzde 3,9), İstanbul'da 416 bin (yüzde 7,2) azalmıştır. Cinsiyet ayrımında bakıldığında, tarım dışı erkek istihdamının ülke genelinde 618 bin (yüzde 3,8), İstanbul'da 317 bin (yüzde 7,9) azaldığı görülmektedir. Kadınlarda ise istihdam kaybı, ülke genelinde 268 bin (yüzde 4) olurken İstanbul'da 99 bindir (yüzde 5,5). Pandemi şokunun İstanbul işgücü piyasası üzerindeki etkisinin çok daha şiddetli olduğu açıktır.

2020 yılında istihdam kayıpları yaşanırken işsiz sayısının azalması oldukça şaşırtıcı ve beklenmedik bir gelişme olmuştur. İstanbul'da erkek işsiz sayısı 10 bin azalmıştır. Bunun sonucunda işsizlik oranı erkeklerde 0,7 yüzde puan artarak yüzde 13,7 olmuştur. İşsiz sayısı azalırken işsizlik oranındaki artış, ancak işgücünün azalması ile mümkündür. Olan da budur; erkek işgücünde ciddi bir azalma yaşanmıştır. Kadınlarda ise işsiz sayısının işgücü piyasasından çıkışlar sonucu çok sert bir şekilde 74 bin azalması istihdam kayıplarına rağmen işsizlik oranının 2,1 yüzde puan azalarak yüzde 16,8'e gerilemesine yol açmıştır.

İstanbul'da istihdamın yapısal özellikleri

İstanbul işgücü piyasasında 2014-2020 döneminde istihdamın sektörlere dağılımı, işteki durum, eğitim düzeyleri ve kayıtlılık boyutlarına ilişkin yapısal özelliklerinde değişiklikler gerçekleşmiştir. Bu dönemde sanayi istihdamının payı 3,5 yüzde puan azalarak yüzde 26,1'e gerilerken, hizmet istihdamının payı 3,8 yüzde puan artarak yüzde 66,6'ya yükselmiştir. İnşaat istihdamının payı ise 2 yüzde puan azalarak yüzde 5,1 olmuştur. Bunun yanında hem cinsiyet hem de sektör ayrımlarında, kadınların görece olarak hizmetlerde yoğunlaştığı, sanayinin payının ise hem erkeklerde hem de kadınlarda düştüğü görülmektedir. Buna karşılık hizmetlerin payı kadınlarda yüzde 75,8'e, erkeklerde yüzde 64,3'e yükselmiştir.

Ücretlilerin toplam istihdam içindeki payı genelde artıştı. İstanbul'da ücretlilerin payı Türkiye tarım dışı kesime kıyasla sanayi ve hizmetlerde birkaç puan daha yüksektir. Buna karşılık, inşaatta ücretli olmayanların payının baştan itibaren İstanbul'da daha yüksek olması dikkat çekmektedir. Dikkat çeken bir diğer gelişme de, konut piyasasında büyük bir canlılığın yaşandığı 2014-2017 döneminde, inşaat istihdamında ücretli olmayanların payında ülke genelinde hızlı bir yükselişin olmasıdır. Dolayısıyla da inşaat istihdamında ücretlilerin payı azalmıştır. İstanbul'da ücretli olmayanların payında artışın ülke geneline kıyasla çok daha güçlü olduğu görülmektedir. 2014'te yüzde 22,2 olan bu pay 2017'de yüzde 31'e kadar yükselmiştir; Türkiye'de bu pay 2017'de yüzde 21,5'ti. Konut sektöründe ortaya çıkan kriz ile birlikte istihdamda büyük kayıplar yaşanırken, ücretli olmayan kesimde bu kayıplar İstanbul'da çok daha şiddetli olmuştur. Nitekim ücretli olmayanların payı 2019'da yüzde 27,5'e gerilemiş, pandemi yılında düşüş hızlanmış ve pay yüzde 23,7'ye inmiştir. Türkiye genelinde inşaat istihdamında ücretli olmayanların payında bu ölçüde bir azalış görülmemektedir.

Kayıt dışılığın yaygınlığı bakımından Türkiye ve İstanbul işgücü piyasaları karşılaştırıldığında ilk göze çarpan özellik, kayıt dışılık oranlarının 2014-2019 döneminde ülke genelinde ve İstanbul'da, hem ücretli hem de ücretli olmayan kesimde ılımlı bir artış eğiliminde olmasıdır.

Buna karşılık pandeminin işgücü piyasalarını altüst ettiği 2020 yılında, kayıt dışılık oranlarında düşüşlerin ortaya çıkması ile çarpıcı bir gelişme yaşanmıştır. Nitekim İstanbul'da ücretli kesimde, 2019'da yüzde 15,8 olan kayıt dışılık oranı 2020'de yüzde 12,3'e, Türkiye'de ise yüzde 16,3'den 12,8'e gerilemiştir. İlk bakışta şaşırtıcı gelen ücretli kayıt dışılıktaki bu ani ve sert düşüş, aslında pandemi sırasında kayıtlı ücretli istihdamın korunmasına yönelik çeşitli önlemler alınırken, tamamen korumasız kalan kayıt dışı çalışanların büyük çapta işten çıkarılmalarının sonucudur. Kayıt dışı çalışanların payında kayıtlı kesime kıyasla çok daha büyük çapta azalma olduğundan, diğer ifadeyle kayıtlı-kayıtsız bileşimi ilkinin lehine değiştiğinden kayıt dışılık oranı azalmıştır. Ücretli olmayan kesimde de kayıt dışılıkta daha ılımlı bir azalış gözlemlenmektedir. İstanbul'da kayıt dışılık bu kesimde yüzde 2019'dan 2020'ye yüzde 49,3'den 48,8'e, Türkiye'de yüzde 51,8'den 48,9'a gerilemiştir.

Yüksek istihdam artışlarının yaşandığı 2014-2018 dönemi ile istihdamda azalmaların ortaya çıktığı 2018-2020 döneminde eğitim düzeyleri itibarıyla farklı gelişmeler dikkat çekmektedir. 2014'ten 2018'e toplam istihdam, İstanbul'da yaklaşık 800 bin artmıştır. Bu artışın yarından fazlası (466 bin) yükseköğretim diplomalı çalışanlardan oluşmaktadır. Lise diplomalı çalışan sayısı ise 174 bin artmıştır. Bu gelişmeler sonucunda İstanbul istihdamında yüksek eğitimlilerin payı yüzde 29,5'e yükselmiş, lise diplomalıların oranı ise yüzde 22'de sabit kalmıştır. 2018-2020 döneminde toplam istihdam 536 bin azalmıştır. Bu dönemdeki istihdam azalışını eğitim

düzeylerine göre incelediğimizde, lise altı kesimde 440 bin, lise mezunlarında ise 130 bin azalış olduğu görülmektedir. Yükseköğrenim diplomalı kesimdeki istihdam ise 35 bin artmıştır. Bu asimetri inşaattaki kitlesel istihdam kayıpları ile pandemide kayıt dışı çalışanların maruz kaldığı iş kayıplarının sonucudur.

İstanbul işgücü piyasasında işsizlerin yapısal özellikleri

2014-2020 yılları arasında işsizlerin yapısal özellikleri olan işsizlik süresi, eğitim durumları ve genç işsizlik boyutlarında da ilginç değişimler görülmektedir. İstanbul'da uzun süreli işsizlik kadınlarda erkeklerle kıyasla daha yüksektir. Uzun süreli işsizlerin payı erkeklerde 2020'ye kadar yüzde 17 civarında nispeten yatay bir seyir izledikten sonra, 2020 yılında yüzde 19,2'ye yükselmiştir. Pandemi yılının işgücü piyasası koşulları düşünüldüğünde bu olağan bir gelişmedir. Öte yandan kadın işsizlerde uzun süreli işsizlik 2018'e kadar yüzde 22 civarında seyrettikten sonra, 2019'da yüzde 24'e 2020'de ise büyük bir sıçrama yaparak yüzde 29,4'e tırmanmıştır.

İstanbul'da işsizlerin eğitim düzeyleri itibariyle bileşiminde meydana gelen değişimler, özellikle eğitimli kadın işsizlerde oldukça endişe vericidir. 2014 yılında kadın işsizler arasında yükseköğrenim diplomalı işsizlerin payı yüzde 32,3'tü. İşsiz sayısı artarken bu pay 2020'de yüzde 42,8'e yükselmiştir. Farklı söylersek eğitimli kadın işsiz sayısı, toplam işsiz sayısındaki artıştan çok daha hızlı artmıştır. Erkek işsizler arasında da yükseköğrenim diplomalı işsizlerin payı, aynı dönemde yüzde 15,3'den yüzde 20,7'ye yükselmiştir. Bu noktada vurgulanması gereken, yüksek eğitimli kadınlarda işsizliğin erkeklerle kıyasla çok daha yüksek olmasıdır.

İstanbul'da genç işsizlik oranı da yükselmiştir. 2014 yılında genç işsizlik oranı, erkeklerde yüzde 17,3, kadınlarda ise yüzde 21,8 seviyesindeydi. Bu oranlar 2019 yılında erkeklerde yüzde 22,1'e, kadınlarda ise yüzde 29,2'ye yükselmiştir. 2020 yılında genç işsizlik oranlarındaki artış devam etmiş ve bu oran erkeklerde yüzde 22,8'e, kadınlarda ise yüzde 29,9'a ulaşmıştır.

İstanbul işgücü piyasasında potansiyel işgücü

Çalışmaya hazır olduğu halde iş aramayan fertlerden oluşan potansiyel işgücünde de incelenen dönemde gerek İstanbul-Türkiye, gerek cinsiyet ayrımlarında dikkat çekici farklılıklar mevcuttur. Gözlemlenen ilk farklılık, İstanbul'da potansiyel işgücünün Türkiye geneline kıyasla belirgin ölçüde daha düşük olmasıdır. Pandemi arifesinde 2019'da İstanbul'da potansiyel işgücü oranı (potansiyel işgücü/15+ nüfus), erkeklerde yüzde 1,3, kadınlarda yüzde 2,0, Türkiye'de ise yüzde 2,9 ve 4,5 düzeyindeydi. Pandemi şokuyla birlikte potansiyel işgücü büyük ölçüde genişlemiştir. İstanbul'da potansiyel işgücü oranı, erkeklerde yüzde 2,1'e, kadınlarda yüzde 2,4'e yükselirken, Türkiye'de büyük bir sıçrama yaparak

yüzde 6,0 ve yüzde 7,5'e ulaşmıştır. Bu gelişmelerin sonucunda "geniş tanımlı" işsizlik oranında büyük artışlar kaydedilmiştir.

Firma verisiyle Türkiye ve İstanbul'da istihdamın seyri

2014-2020 arasında HİA verileriyle hesaplanan işgücü göstergeleri, aynı dönemde yaklaşık olarak 1 milyon 500 bin firmanın Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'na bağlı GBS verileriyle karşılaştırılmıştır. GBS verileri idari kayıt oldukları için sadece kayıtlı istihdama ilişkin bilgileri içermekte olup, kayıt dışı istihdama ilişkin eğilimler HİA verilerinden izlenebilmektedir. Kayıt dışı istihdamı kapsaması bakımından HİA verileri üstün olsa da neticede yaklaşık olarak yılda 60 bin hane ile yapılan bir örneklemde elde edilmektedir; bu nedenle temsil gücü açısından çok geniş idari kayıtlara dayanan GBS verileri daha üstündür. Bu sebeple raporda her iki veri seti karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir.

Öne çıkan ilk bulgu, inşaat sektörü istihdamında gözlemlenen azalmadır. 2018 yılından itibaren istihdamın hem HİA'da hem de GBS'de azalarak 2014 seviyesinin altına düştüğü görülmektedir. Diğer bir önemli bulgu, pandemi döneminde HİA'ya göre İstanbul'da tüm sektörlerdeki istihdam düşerken, GBS'de sadece konaklama ve yiyecek hizmetleri sektöründeki istihdam azalmıştır. Kayıt dışı çalışanlar işten çıkarma yasağından yararlanamadıkları için pandemi etkisini çok daha derinden hissederken, kayıtlı çalışanlar alınan idari tedbirler sayesinde işlerini çoğunlukla korumuşlardır. Konaklama ve yiyecek hizmetleri sektöründe toplam istihdamın işten çıkarma yasağına rağmen azalması muhtemelen faaliyet kısıtlamaları sonucu kapanan firmalardan kaynaklanmaktadır. HİA-GBS kıyasından elde ettiğimiz üçüncü bulgu, konaklama ve yiyecek hizmetleri sektöründe hem kayıt dışı hem de kayıtlı istihdamın benzer şekilde azaldığıdır. Bu sebeple HİA da gözlemlenen azalma GBS'ye kıyasla daha yüksektir.

İstanbul işgücü piyasasının güncel görünümü

İstanbul'daki işgücü piyasasının 2021 yılındaki genel görünümüne dair veri elde etme amacıyla yapılan anket, yaklaşık 12 milyon 200 bin olan çalışabilir nüfusun yaklaşık 5 milyon 930 bininin lise altı, 3 milyon 150 bininin lise ve 3 milyon 120 bininin de yükseköğretim düzeyinde olduğunu tahmin etmektedir. Ayrıca, İstanbul'da ortalama eğitim süresi yaklaşık 11 yıla ulaşmış olup, 15-29 yaş kuşağında yüksek eğitimlilerin payı kadınlarda yüzde 46,3, erkeklerde yüzde 36,5'dir. Genç kadınlar erkeklerle kıyasla daha eğitimidirler ama aynı zamanda, yukarıda gösterildiği gibi, işsiz olma ihtimalleri daha yüksektir. İstihdam oranı yüzde 48,4, lise altı eğitimlilerin istihdam oranı yüzde 40, lise üstü eğitimlilerin istihdam oranı ise yaklaşık yüzde 63'tür. Yüksek eğitimli kesimde kadınların işgücüne katılım oranları erkeklerle oldukça yakın iken, lise altı düzeyde çok daha düşüktür. İstanbul işsizlik oranı yüzde 18,1 olarak tahmin edilmiştir. Bu oldukça yüksek bir orandır ve 2021 yılında Türkiye

genelinde işsizlik oranındaki düşüş ve İstanbul 2020 işsizlik oranı dikkate alındığında olduğundan fazla tahmin edildiği görülmektedir. İşsizlik rakamları ayrıntılı incelendiğinde, bu yüksek tahminin kadın işsizlik oranının özellikle de lise altı kadın işsizlik oranının olduğundan yüksek tahmin edilmesinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Nitekim işsizlik oranı erkeklerde yüzde 14,0 iken kadınlarda yüzde 26,9'dur; lise altı işsizlik oranı ise erkeklerde yüzde 17,7, kadınlarda yüzde 32,2'dir.

Lise altı eğitim düzeyindeki kadın kesiminde işsizliğin yüksek tahmin edilmesi bir yana bırakıldığında, anketin istihdam artışı, diğer işsizlik oranları, ücretli ve ücretli olmayanların bileşimi, kayıt dışılık, istihdamın firma ölçeklerine göre dağılımı gibi pek çok boyutta İstanbul işgücü piyasasını son derece gerçekçi bir şekilde temsil ettiği görülmektedir.

Firmalar yönünden işgücü piyasası: Pandemi etkileri ve güncel sorunlar

Firma yöneticileri ile yapılan derinlemesine görüşmeler, pandemi döneminde firmaların büyük çoğunluğunun istihdamlarının değişmediğini ya da arttığını göstermektedir. Kayıtlı eleman çalıştırdıklarından, bu firmaların neredeyse tamamı pandemi dönemindeki desteklerden yararlandıklarını belirtmişlerdir.

Konaklama ve yiyecek, sağlık, eğitim gibi bulaş riskinin yüksek olduğu faaliyet kolları pandemiden yoğun şekilde etkillenmiştir. Tam kapanma günlerinde eve servis yapabilen firmalar zararı en aza indirirken, bunu gerçekleştiremeyen firmalar büyük ekonomik kayıplara maruz kalmıştır. İmalat sektöründe faaliyet gösteren firmaların pandemiyi hafif hasarlarla atlattığını, hatta istihdam artışı olduğunu söylemek mümkündür. E-ticaret'e elverişli sektörlerde faaliyet gösteren firmalar için pandeminin olumlu etkisinden bahsedilebilir.

Derinlemesine görüşme yapılan firmalardan 41'i İBB İstihdam Ofisini, 38'i sosyal medya ve kariyer portallarını, 31'i ise İŞKUR'u kullandığını belirtmiştir. Bu rakamlar, firmaların açık iş pozisyonlarını doldurmak için ciddi çaba sarf ettiklerini göstermektedir. Nitekim firmaların üçte biri üç kanalı, yaklaşık dörtte biri ise dört kanalı kullanmaktadır.

Yapılan görüşmelerde firmaların karşılaştıkları en önemli sorun, eleman temininde yaşanan güçlüktür. Çalışan sayılarını artırmak isteyen firmaların çoğunda yöneticiler, aradıkları elemanları bulamamaktan şikâyet etmektedirler. Bu sorunun kaynağında, işgücü arz ve talebi arasında çok boyutlu ve yaygın bir uyumsuzluğun olduğu anlaşılmaktadır. Bir yandan rekabet altına faaliyet gösteren firmalar, açık pozisyonlarını doldurmak için mevcut ücret seviyelerini korumak isterken, diğer yandan işsizlerin de büyük bir kısmı, İstanbul yaşam koşullarında bu ücret seviyelerini kısmen de iş koşullarını yetersiz bularak teklif edilen işleri kabul etmemektedir. Önemi dikkate alınarak bu sorun daha ayrıntılı bir analize tabi tutulmuştur. Analizin sonuçları aşağıda paylaşılmaktadır.

İstanbul işgücü piyasasının sorunları

İstanbul işgücü piyasasının sorunları dört başlıkta özetlenebilir: işten memnuniyetsizlik, pandemi şokunun çok boyutlu etkileri, işgücü arzı ve talebi arasındaki uyumsuzluk ve potansiyel işgücünün işgücü piyasasına bakışı.

Ankette sorulan "Çalıştığınız işten memnun musunuz?" sorusuna çalışanların yüzde 17,8'i memnun olmadıklarını belirtmiştir. İşten memnuniyetsizlik erkeklerde (yüzde 19,1) kadınlardan (yüzde 14,5) daha yaygındır. İşten memnuniyetsizliğin en yaygın nedeni (yüzde 63,4) gelir yetersizliğidir. Çalışanların büyük çoğunluğu (yüzde 89,5) gelirin 5.000 TL'nin altında olduğunu (Eylül 2021) beyan etmiştir. İşten memnuniyetsizliğin ikinci önemli nedeni (yüzde 20,4) ise işin "ağır/sağlığa zararlı iş" olmasıdır. Bu nedenlerin yanı sıra çalışma saatlerinin uygunsuzluğunun da (yüzde 16,9) önemli bir memnuniyetsizlik nedeni olduğu görülmektedir. İş-meslek uyumsuzluğu, iş yerinde huzurlu olmamak, iş yerinin eve uzak olması, çalıştırılmaktan memnun olmamak gibi diğer memnuniyetsizlik nedenleri oldukça düşük oranlara sahiptir.

Pandeminin İstanbul işgücü piyasası üzerinde devam eden etkileri

Pandemi İstanbul işgücü piyasasında yeni sorunlara yol açmıştır. Bu sorunlardan birincisi işsizlik süresinin uzamasıdır. Uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içindeki payı önce 2020'de yüzde 29' yükselmiş, ardından da 2021'de büyük bir sıçrama yaparak yüzde 43'e yükselmiştir. Yaş boyutunda uzun süreli işsizlik paylarının 15-29 yaş grubunda yüzde 24,9, 30-49 grubunda yüzde 44,6, 50+ yaş grubunda ise yüzde 66,4 olduğu görülmektedir.

Bu önemli sorunun nedenleri hakkında daha nesnel bilgiler edinmek amacıyla, doğrusal olasılık modeli aracılığı ile anket verileri kullanılarak bir regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları, uzun süreli işsiz olma olasılığının kadınlarda erkeklerle kıyasla yüzde 8, 30-49 ve 50 üzeri yaş gruplarında ise 15-29 yaş grubuna kıyasla sırasıyla yüzde 20 ve yüzde 40 daha yüksek olduğunu göstermektedir. Analiz sonucunda ayrıca uzun süreli işsiz olma ihtimalinin, kayıt dışı çalışanlarda kayıtlılara göre yaklaşık yüzde 13, kendi hesabına/aile içinde çalışanlarda ise ücretli/maaşlı/yevmiyeli çalışanlara göre yüzde 16 yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Son olarak regresyon analizinin, uzun süreli işsiz olma olasılığının, kendi isteğiyle işten ayrılanlara kıyasla, geçici bir işte çalışanlarda yaklaşık yüzde 13, işten çıkarılanlarda yüzde 12, emeklilerde yüzde 21 ve işyerini kapatan/iflas edenlerde ise yüzde 16 daha yüksek olduğunu ortaya koyduğu not edilmelidir.

Pandemi işsizlik süresinin uzamasının yanında bazı faaliyet kollarındaki işsiz sayısının da artmasına sebep olmuştur. Pandemi şokunu takip eden dönemde, istihdam seviyesi dalgalı bir seyir izlese de ana sektörler

düzeyinde bu şokun etkilerinin 2021’de ortadan kalktığı görülmektedir. Ancak, hizmet sektörünün alt kolu olan konaklama ve lokanta faaliyetlerinde meydana gelen kayıplar henüz telafi edilememiştir. Konaklama ve lokanta faaliyetlerinde işsizlik oranı yüzde 21,7 olarak tahmin edilmektedir. Bu oran İPA’da tahmin edilen genel işsizlik oranının 3,6 yüzde puan üzerindedir. Kayıt dışı çalışmış olanların işsizler içindeki payının da, yüzde 27,2 ile çok yüksek bir düzeye ulaştığı görülmektedir. 2020’de istihdam koruma kalkanı dışında kaldıklarından kitlesel işten çıkarmalara maruz kalan bu kesimde işsizlik halen çok yüksek düzeydedir.

İşsizlik sigortasından faydalanma koşullarının son derece seçici olması, pandemi döneminde işsiz kalan bir kesim üzerinde yoksullaştırıcı etki yaptığı açıkça görülmektedir. Ankete göre, gerekli koşulları sağlayamadığı için İŞKUR’a başvurmadığını belirten işsizlerin oranı yüzde 57,8’dir. Bunlara, İŞKUR’a başvuran ancak koşulları yerine getirmedeği için başvurusu kabul edilmeyen yüzde 10,2’lik kesim eklendiğinde işini kaybedenlerin yüzde 68’inin işsizlik ödeneğinden mahrum kaldıkları görülmektedir. Öte yandan, işsizlerin yüzde 11,9’u işsizlik ödeneği almaya hak kazanmış ancak 6-10 aylık süre içinde iş bulamadıkları için işsizlik ödemeleri son bulmuştur. Eylül 2021 itibariyle işsiz kitlenin sadece yüzde 6,5’i, işsizlik ödeneği almaktaydı.

İşgücü arz ve talebinde uyumsuzluk

İstanbul işgücü piyasasının önemli bir sorununun işgücü arz ve talebindeki uyumsuzluk olduğunu belirtmiştik. Raporda ilk olarak iş arayanların iş kabul etmek için öne sürdükleri koşullar incelenmiştir. "Bir işi kabul etmek için olmazsa olmaz dediğiniz koşullar var mıdır?" sorusuna katılımcıların sadece yüzde 28,5’i hiçbir koşulu olmadığını belirtmiştir. Koşulsuz iş kabul etmeye razı birey kümesinde erkeklerin payı yüzde 70, kadınların payı yüzde 30’dur. Koşulsuz iş kabul etmenin eğitim düzeyindeki dağılımına göre lise altı gruptakilerin payı yüzde 62, lise grubundakilerin payı yüzde 22,3, lise üstü grubun payı ise yüzde 15,7’dir.

Öte yandan bir işi kabul etmek için koşul öne sürenlerde (yüzde 71,5) en sık rastlanan koşul (yüzde 55,2) sigortalı olmaktır. Sırasıyla eve yakın olma (yüzde 41,3), tam zamanlı iş (yüzde 30,5), yol/yemek gibi haklar (yüzde 30,2) ve eğitimi alınan mesleğe uygun bir iş olması (yüzde 15,2) koşulları gelmektedir. Bu koşullar arasından eve yakın olmayı kadınlar (yüzde 45,9), erkeklere kıyasla (yüzde 34,9) daha çok dile getirmişlerdir.

İstanbul’daki işgücü arzı ve talebi arasındaki uyumsuzluğun en önemli kaynağı, iş arayanların rezervasyon ücretleri ile teklif edilen ücretler arasındaki mesafedir. Firmalar yeni işe alımlarda çoğunlukla asgari ücret (Eylül 2021’de net 2.825 TL) teklif ederken, iş arayanların en düşük eğitim seviyesinde bile ortalamada asgari ücretin oldukça üzerinde bir ücret talep ettikleri görül-

mektedir. Ankete göre kadınların ortalama rezervasyon ücretleri 3.372 TL, erkeklerinki 4.039 TL’dir.

İşgücü temin etmekte güçlük çektiklerini söyleyen firmaların yöneticilerine neden daha yüksek ücret teklif etmedikleri sorulduğunda ilginç cevaplar alınmıştır. Yeni işe girenlere aynı iş için mevcut çalışanlardan daha yüksek bir ücret veremeyeceklerini belirtmektedirler. Bu bağlamda firma yöneticileri, İstanbul gibi yaşamın pahalı olduğu bölgelerde daha yüksek asgari ücret uygulamasının bu sorunun çözümü için gerekli olduğunu savunmaktadır. Bunların yanında çalışanlarına rakiplerine kıyasla daha yüksek bir ücret ödemek istemeyen firmaların ciro ile orantılı prim sistemini tercih ettiği, yüksek ücret maliyetini karşılayabilen firmaların ise ücretleri artırarak işçi buldukları belirtilmektedir.

Potansiyel işgücünde iş aramama nedenleri ve iş aramaya başlamanın koşulları

İstanbul işgücü piyasasındaki güncel sorunların sonucunu potansiyel işgücüyle ilgilidir. Pandemi döneminde işini kaybedenlerin önemli bir bölümü, iş bulamayacağını ya da kısa sürede kaybettiği işine geri döneceğini düşündüğü için iş aramaya koyulmamış, bunların yanında eğitimini tamamlayan ya da çeşitli nedenlerle çalışmaya karar veren bireylerin bir kısmı da iş arama eylemini ertelemişlerdir. Dolayısıyla bu dönemde potansiyel işgücünde hızlı bir artış görülmüştür. Pandeminin ilk şoku atlatılınca, istihdam artmaya başlamış ve potansiyel işgücü azalmıştır. Anket sonuçları, Eylül 2021 itibariyle İstanbul’da potansiyel işgücünün 700 bin civarında olduğunu göstermektedir. Potansiyel işgücünde kadınlar yüzde 63,9’luk payla çoğunluktadır.

Potansiyel işgücündekilerin neden iş aramadıkları ve iş aramak için öne sürdükleri koşullar da araştırılmıştır. Katılımcıların büyük bölümü (yüzde 37,3) neden iş aramadıklarıyla ilgili soruya "ailesel nedenlerle" cevabını vermiştir. Bu yanıtı verenler çoğunlukla kadınlardır. Potansiyel işgücündekilerin, iş aramamalarındaki ikinci önemli neden (yüzde 21,7) "mevcut koşullarda iş bulma ümidinin olmamasıdır". Bu gruba "eğitimini tamamladığı ama mevcut koşullarda iş bulma ümidinin olmadığını" belirtenleri (yüzde 13,3) eklediğimizde, iş bulma ümidi olmadığı için iş aramayanların oranı yüzde 35 olmaktadır. Sonuçta İstanbul’da potansiyel işgücünden yaklaşık 250 bin kişinin iş bulma ümidi arttığında, işgücü piyasasına geçiş yapacakları tahmin edilebilir. Nitekim iş bulma ümidi olmadığından iş aramayanların yüzde 55’i, "iş olanakları çoğalıp iş bulmak nispeten kolaylaştığında", yüzde 28,3’ü ise eğitimine/iş tecrübesine göre tatmin edici bir ücret önerildiğinde iş aramaya başlayacaklarını beyan etmişlerdir.

Potansiyel işgücündekiler iş aramaya karar verdikleri takdirde teklif edilen işi kabul etmek için öne sürdükleri koşullar sorgulandığında, işsizlerde olduğu gibi, yaklaşık yüzde 28’i "hiçbir koşulu olmadığını" beyan et-

miştir. Ancak cinsiyet ayrımında önemli bir fark olduğu görülmektedir. Koşulsuz olarak işi kabul etmeye hazır olduğunu söyleyen potansiyel işgücü kümesinde kadın ve erkekler hemen hemen eşit sayıda iken, koşullar öne süren kümede kadınlar yüzde 70’lik bir paya sahip olup erkeklerin payı yüzde 30’dur.

GİRİŞ

2018-2020 dönemi Türkiye Cumhuriyeti iktisat tarihinde büyük olasılıkla "uzun süren bir duraklama dönemi" olarak adlandırılacaktır. Bu yıllarda önceki krizlerde olduğu gibi sert bir ekonomik daralma yaşanmasa da ekonomik büyüme, ortalamada yüzde 2 gibi oldukça düşük bir düzeyde kalmıştır. Çalışabilir nüfusu halen genişlemekte olan, genç kuşaklarda ve özellikle genç kadınlarda eğitim seviyesinin sürekli yükseldiği, dolaşısıyla işgücüne katılımın artışta olduğu bir ülkede, bu büyüme oranının yetersizliğini, uzun uzun anlatmaya sanırız gerek yoktur. Gelişmekte olan bir ülke için bu zayıf büyüme performansı, artmakta olan işgücünü karşılayacak ilave istihdam sağlayamadığından zaten bir dizi yapısal nedenle yüksek olan işsizliği de artışa geçirmiş ve 2017 yılında yüzde 10,9 olan genel işsizlik oranı, 2019'da yüzde 13,7'ye yükselmiştir.

2020 yılında COVID-19 pandemisinin ekonomik faaliyetlerde neden olduğu kısıtlamalar ve talep üzerinde yarattığı olumsuz etkiler, hatalı iktisat politikaları ile birleşince finansal piyasaların ve enflasyonun yanı sıra işgücü piyasası da büyük dalgalanmalara maruz kalmıştır. Bir yandan büyük çapta istihdam kayıpları gerçekleşirken diğer yandan işgücünden büyük çıkışlar yaşanmış ve sonuçta işsizlik oranı, suni bir şekilde 2020'de yüzde 13,2'ye gerilemiştir.

2021 yılı ise iktisat tarihimize herhalde "ekonomide pusulanın kaybedildiği yıl" olarak geçecektir. Bir yandan ekonomik faaliyetler üzerindeki kısıtlamaların kalkması sonucu istihdamın artışı geçmesi, diğer yandan Türk Lirasında yaşanan büyük değer kaybının sonucunda ithalat gerilerken ihracatta güçlü bir artışın ortaya çıkması ekonomik büyümeyi, 2021'de muhtemelen yüzde 10 civarına taşıyacaktır. Ama aynı zamanda 2021 yılı enflasyonun adeta patlama yaptığı yıldır. 2021'i TÜFE yüzde 36, ÜFE ise yüzde 80 yıllık artış ile kapatmıştır. Enflasyonun ve ekonomik büyümenin geleceğine dair de halen büyük bir belirsizlik hâkimdir.

"İSTANBUL İŞGÜCÜ PİYASASI: Yapısal özellikler ve sorunlar" başlığını taşıyan bu araştırma raporunda Türkiye'nin en büyük bölgesel işgücü piyasası olan İstanbul işgücü piyasasının bu sancılı yıllarda nasıl bir seyir izlediği, hangi sorunlarla yüz yüze geldiği ve bu sorunların kaynaklarının incelenmesi amaçlanmaktadır. Gözlemlenen sorunlara doğru teşhisler konulabildiği ölçüde hiç şüphesiz çözümlere dair yararlı ipuçları elde edilebilecektir.

İstanbul ekonomisi Türkiye ekonomisinden bağımsız hareket eden bir ekonomi olmadığından son yıllarda Türkiye işgücü piyasasında yaşananlar büyük ölçüde İstanbul işgücü piyasasında da benzer şekilde yaşanmıştır. 2017'de yüzde 13,9 olan işsizlik oranı 2019'da yüzde 14,9'a yükselmiş; 2020 yılında ise yukarıda belirtildiği

gibi işgücünden güçlü çıkışlar nedeniyle yüzde 14,7'ye gerilemiştir. Bu araştırmanın veri havuzunu oluşturmak amacıyla yapılan kapsamlı saha araştırmasından elde edilen bilgiler de istihdamın 2021 yılında artmakta olduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte İstanbul işgücü piyasasını Türkiye işgücü piyasasından farklılaştıran bir dizi özellik de mevcuttur. İstanbul'u Türkiye genelinden ayıran en önemli yapısal özellik, tarım sektörünün ihmal edilebilecek kadar düşük bir paya sahip olmasıdır. Nitekim HİA bölgesel istatistiklerine göre İstanbul'da tarım istihdamı, 2020 yılında 48 bin olup (Türkiye'de 4 milyon 716 bin) İstanbul'un toplam istihdamı (5 milyon 363 bin) içindeki payı yüzde 0,9'dan ibaretti. Bu nedenle elinizdeki araştırmada İstanbul işgücü piyasasının Türkiye geneline kıyasla özgünlükleri vurgulanmak istendiğinde Türkiye işgücü piyasasının tarım dışı göstergeleri esas alınmıştır. Araştırmanın ilk bölümünde bu karşılaştırma olabildiğince kapsamlı bir şekilde yapılacaktır. Bununla birlikte okura karşılaştırmalı işsizlik ile ilgili çok genel bir fikir vermek için TÜİK HİA verilerine göre 2020 yılında Türkiye genel işsizlik oranının yüzde 13,7, buna karşılık tarım dışı işsizlik oranının yüzde 16,0, İstanbul işsizlik oranının ise yüzde 14,7 olarak tahmin edildiğini hatırlatalım.

Bu yapısal farklılığın yanı sıra İstanbul'un, Türkiye bölgeleri içinde en yüksek kişi başı ortalama gelire, ülke ortalamasının oldukça üzerinde eğitim düzeyine sahip bir işgücüne ve ortalama firma ölçeğinin bir hayli büyük olduğu nispeten kalkınmış bir ekonomiye sahip olduğunu vurgulamak isteriz. Ancak bu önemli özellikler bu araştırma raporunda gösterildiği gibi kimi yapısal sorunları, örneğin kayıt dışılık gibi, İstanbul'da nispeten hafifletirken kimi sorunları da ağırlaştırmaktadır: Örneğin özellikle yüksek eğitimli kadınlarda olağanüstü yüksek işsizlik ve uzun süreli işsizliğin ürkütücü boyutları gibi.

Ayrıca İstanbul'da kişi başı ortalama gelirin yüksekliği, asgari geçim çıtasını da bir hayli yükselttiğinden işgücü arzı ile işgücü talebi arasında büyük bir uyumsuzluk sorununu da gündeme getirdiği görülmektedir. Aşağıda daha kapsamlı değineceğimiz bu sorunun, araştırma raporunun en çarpıcı bulgularından birini oluşturduğunu vurgulamak isteriz.

Rapor üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ilk olarak İstanbul işgücü piyasasında 2014-2020 döneminde başlıca göstergelerde gözlemlenen gelişmeler, Türkiye geneli ile karşılaştırmalı olarak ele alınmaktadır. Ardından aynı dönemde İstanbul'da istihdam ve işsizlik dinamikleri, cinsiyet ayrımında, sektörler, işteki durum, kayıt dışılık, eğitim düzeyleri gibi başlıca yapısal özellikler itibariyle incelenmektedir.

İstihdam analizini işsizlerin (iş arayanlar) daha önce çalıştıkları sektörler, eğitim düzeyleri, iş arama süreleri gibi temel karakteristikleri itibariyle ve yine cinsiyet ayrımında analizi takip etmektedir. Aynı anlayışla pan-

demî şoku altında önce büyük bir artış kaydeden daha sonra da istihdam artışıyla birlikte gerilemeye başlayan ve "potansiyel işgücü" olarak adlandırılan, çalışmayı arzulayan ama iş aramayan İstanbullu bireyler grubu, farklı ayrımlarda irdelenmektedir. Bu bağlamda İstanbul'da "geniş tanımlı" olarak da adlandırılan alternatif işsizlik oranlarının yine Türkiye ile karşılaştırmalı olarak nasıl bir seyir izlediği özellikle ele alınmaktadır. Bu bölümde yer alan tablo ve şekillerin aynı zamanda yapılan analizlerin veri kaynağının TÜİK Hanehalkı İşgücü anketlerinin (HİA) bölgesel istatistikleri olduğunu belirtmek isteriz.

Birinci bölümde son olarak 2014-2020 döneminde firma cephesinden bakılarak kayıtlı istihdam ile toplam istihdamdaki gelişmeler; sektörler, başlıca hizmet faaliyet kolları ve farklı firma ölçekleri boyutunda karşılaştırmalı olarak ele alınmaktadır. Bu kısımda yer alan şekil ve analizlerde Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'na bağlı Girişimci Bilgi Sistemi (GBS) tarafından uyumlaştırılmış idari verilerin kullanıldığını not edelim.

Araştırma raporunun ikinci bölümünde bölüm başlığının da belirttiği gibi İstanbul işgücü piyasasının güncel görünümüne odaklanılmaktadır. 2021 yılının bölgesel işgücü istatistikleri ancak Mart 2022'de açıklanacağından İstanbul işgücü piyasasının güncel durumu hakkında bilgi toplamak amacıyla 2021 Eylül ayında geniş kapsamlı bir anket gerçekleştirilmiştir. Anketin soru kâğıdı Betam tarafından hazırlanmış ve sorular İstanbul Planlama Ajansı (İPA) tarafından çalışma yaşındaki (15+) 10.083 İstanbulluya telefonla yapılan görüşmelerde yöneltilmiştir. Elde edilen veriler bu raporun ikinci ve üçüncü bölümlerinde ele alınan konuların başlıca bilgi kaynağını teşkil etmektedir. Anketin örnekleminin İstanbul ilçelerine dağılımı Ek Tablo 1'de gösterilmektedir.

Ayrıca firma tarafında güncel gelişmeler hakkında bilgi toplamak için 51 firmanın yöneticileri ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerin kılavuzu Betam tarafından tasarlanmış ve İPA bu görüşmeleri 2021 Ekim ayında gerçekleştirmiştir.

İkinci bölümde ilk olarak İPA anketinin İstanbul işgücü piyasasını temsil gücü HİA'da yer alan çeşitli yapısal özellikler açısından sorgulanmaktadır. Memnuniyetle ifade etmek isteriz ki anket verileri İstanbul istihdamının bileşim özellikleri ile büyük ölçüde örtüşmektedir. Bununla birlikte sanayi istihdam payının olduğundan düşük, inşaat istihdam payının da olduğundan yüksek tahmin edildiğini belirtmek isteriz. Ayrıca Eylül 2021 itibarıyla İstanbul işsizlik oranının da yüksek tahmin edildiği görülmektedir. Anket verisinin ayrıntılı bir analizi bu yüksek tahminin kadın işsizliği ile lise altı eğitim düzeyi işsizliğine ilişkin yüksek tahminden kaynaklandığına işaret etmektedir. Bu birkaç sapmanın gerektiğinde analizlerde ve yorumlarda dikkate alındığını özellikle belirtmek isteriz.

Temsil tartışmasının ardından ikinci bölümde İstanbul işgücü piyasasının çalışabilir nüfusun, istihdamın ve işsizlerin birinci bölümde dikkate alınan tüm ayrımlar ışığında başlıca özellikleri belirlenmekte ve tartışılmaktadır. İkinci bölümün son kısmında derinlemesine görüşmelerden hareketle firma bakışı ile pandemi sonunun özellikle istihdam ve çalışma usulleri üzerindeki etkileri, 2021 yılında istihdam gelişmeleri ve elaman bulmakta yaşanan güçlükler gibi konular irdelenmektedir.

"İstanbul işgücü piyasasının sorunları" başlığını taşıyan üçüncü bölümün bu araştırmanın en dikkat çekici, aynı zamanda da en öğretici bölümünün oluşturduğuna dair kanaatimizi ifade etmek isteriz. Bu bölümünde ilk olarak HİA'da yeterince yer verilmeyen işten memnuniyetsizliğin kapsamlı bir analizi yapmakta ve sonuçları tartışılmaktadır. Ardından pandeminin İstanbul işgücü piyasasına yaptığı olumsuz etkilerin ne ölçüde devam ettiği ya da sona erdiği ele alınmaktadır. İPA anketi İstanbul'da uzun süreli işsizlikte büyük bir artış olduğunu göstermiştir. Bu hiç kuşkusuz vahim bir gelişmedir. Bu bakımdan anket veri havuzu kullanılarak sorunun etmenleri ekonometri yöntemiyle belirlenmeye çalışılmış ve bu vahim sorunun muhtemel etmenleri hakkında yararlı bulgular elde edilmiştir.

Genelde Türkiye'nin nispeten hızlı sanayileşen kentlerinde ama özellikle İstanbul'da işverenlerin bazı münhal işlere elaman bulmakta güçlük çektikleri yaygın bir kanaattir. Bu yaygın kanaatin geçerliliğini sorgulamak amacıyla HİA'da yer almayan, "teklif edilen bir işi kabul etmek için olmazsa olmaz koşullarınız var mıdır?", "teklif edilen bir işi kabul etmek için kabul edebileceğiniz en düşük ücret nedir?" gibi sorulara yer verilmiştir. Aynı zamanda firma görüşmelerinde de yöneticilere elaman bulmakta güçlük çekip çekmedikleri, eğer güçlük çekiliyorsa nedenleri sorulmuştur.

Alınan yanıtlar İstanbul'da "işgücü arz ve talebinde uyumsuzluk" olarak adlandırdığımız sorunun bazı ağır ve özel vasıf gerektiren işlerle sınırlı olmadığını, görüldüğünden çok daha yaygın ve derinlikli olduğunu göstermiştir. Bu sorun üçüncü bölümde hem ayrıntılı tablolar hem de ekonometri yöntemiyle analiz edilmiş ve ilginç bulgular elde edilmiştir. Son olarak da İstanbul'da işgücü piyasasının sınırlarında yer alan potansiyel işgücünü oluşturan fertlerin iş aramama nedenleri; cinsiyet, eğitim düzeyi gibi çeşitli ayrımlarda sorgulanmış ve yakın gelecekte koşullara bağlı olarak ne kadarının işgücü piyasasına geçiş yapabileceği kestirilmeye çalışılmıştır.

Raporun sonunda "başlıca bulgular ve öne çıkan sorunlar" başlığı altında araştırmanın tematik bir özeti dokuz başlık altında yer almaktadır.

BÖLÜM 1:

İstanbul işgücü piyasası: 2014-2020

Araştırmamızın bu ilk bölümünde İstanbul işgücü piyasasının yakın geçmişinde ortaya çıkan yapısal özellikler ve başlıca eğilimler, İstanbul'un özgünlüğünün daha iyi kavranması için Türkiye işgücü piyasası ile karşılaştırmalı olarak ele alınmaktadır. Bu bölümde Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayınlanan Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) verileri ile Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'na bağlı Girişimci Bilgi Sistemi (GBS) tarafından uyumlulaştırılmış idari veriler kullanılmıştır. TÜİK bölgesel istatistikler için İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması'nı (İBBS) kullanmaktadır. Türkiye'de 12 adet İBBS DÜZEY 1 bölgesi bulunmaktadır. İstanbul bölgesi büyüklüğü nedeniyle tek başına bir DÜZEY 1 bölgesidir.¹ HİA verilerinde bazı tanım değişiklikleri nedeniyle 2014 yılında bir revizyona gidilmiştir. Dolayısıyla İstanbul işgücü piyasasının yakın geçmişinin analizi 2014-2020 dönemi olarak belirlenmiştir.

Bu bölümde ilk olarak HİA verileri kullanılarak İstanbul işgücü piyasasının 2014 – 2020 yıllarında istihdam, işsizlik ve işgücünün genel seyri gözden geçirilecek ardından sırasıyla istihdam, işsizlik ve potansiyel işgücünün yapısal özellikleri ele alınacaktır. Son olarak aynı döneme ait GBS firma verileri kullanılarak İstanbul'da faaliyet gösteren firmaların istihdam eğilimleri, sektör ve firma büyüklüğü kırılımında incelenecektir.

A- İstanbul ve Türkiye işgücü piyasalarının karşılaştırmalı seyri

İlk olarak istihdamdaki ve işsizlikteki gelişmeleri temel eğilimleriyle ele almak, İstanbul işgücü piyasasının Türkiye ile karşılaştırmalı olarak genel bir görünümü sunmak bakımından yararlı olacaktır. 2014-2020 dönemini genel seyir itibarıyla iki alt dönemde incelemek gerekiyor: İstihdamın ve işgücünün istikrarlı bir şekilde arttığı

2014-2018 dönemi ile istihdam kayıplarının ortaya çıktığı aynı zamanda işgücünden çıkışların da kendini göstermeye başladığı 2019 ve pandemi şokunun yaşandığı 2020 yılları. Ardından verinin izin verdiği ölçüde istihdamın, işsizliğin ve potansiyel işgücünün analizi; sektör, eğitim durumu, işteki durum, kayıtlılık, genç kuşak gibi alt kırılımlar düzeyinde derinleştirilecektir.

İstihdam ve işsizlik oranlarını İstanbul ve Türkiye'de karşılaştırmadan evvel önemli bir uyarı yapmamız gerekiyor. İstanbul'da tarım istihdamı ihmal edilebilecek kadar az olduğundan İstanbul-Türkiye karşılaştırmasının anlamlı olabilmesi için bu alt bölümde kullanılan şekil ve tablolarda İstanbul'da toplam istihdam Türkiye genelinde ise tarım dışı istihdam göstergeleri dikkate alınmıştır.

A1- 2014-2018: İstihdamda güçlü artışa rağmen artan işsizlik

Tablo 1.1'de 2014-2020 döneminde İstanbul ve Türkiye'de tarım dışı istihdam sayıları ile istihdam oranları (İstihdam/Çalışabilir Nüfus (15+)) kadın-erkek ayrımında sunulmaktadır. Şekil 1.1'de ise kadın ve erkekler için istihdam oranlarının seyri gösterilmektedir. Tablo 1.1'e göre 2014-2018 döneminde Türkiye genelinde tarım dışı istihdam 2 milyon 978 bin (yüzde 14,6) artarken İstanbul'da toplam istihdam 802 bin (yüzde 15,7) artmıştır. Bu artışlar erkeklerde sırasıyla 1 milyon 469 bin (yüzde 9,6) ve 371 bin (yüzde 10,2) olarak görülmektedir. İstanbul'da erkek istihdam artışı ülke genelinden biraz daha yüksektir. Kadın istihdamında ise artışlar erkeklere kıyasla gerek ülke genelinde gerek İstanbul'da çok daha güçlüdür. Ülke genelinde tarım dışı kadın istihdam artışı, dört yılda 1 milyon 509 bin olurken (yüzde 29,3) İstanbul'da 431 bindir (yüzde 29,6).

Tablo 1.1 : İstihdam oranı ve seviyeleri, İstanbul-Türkiye

	İSTANBUL					TÜRKİYE (Tarım dışı)				
	Seviye (bin kişi)			İstihdam Oranı(%)		Seviye (bin kişi)			İstihdam Oranı(%)	
	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2014	5097	3643	1454	66,4	26,5	20463	15307	5156	54,4	17,9
2015	5306	3748	1558	67,1	27,7	21137	15606	5531	54,6	18,9
2016	5558	3875	1683	68,3	29,3	21901	15973	5928	55,0	20,0
2017	5664	3888	1776	68,4	30,8	22725	16467	6258	55,5	20,7
2018	5899	4014	1885	68,6	32,0	23441	16776	6665	55,9	21,7
2019	5778	3989	1789	67,1	30,5	22982	16299	6683	53,7	21,5
2020	5362	3672	1690	62,1	28,0	22096	15681	6415	50,7	20,3

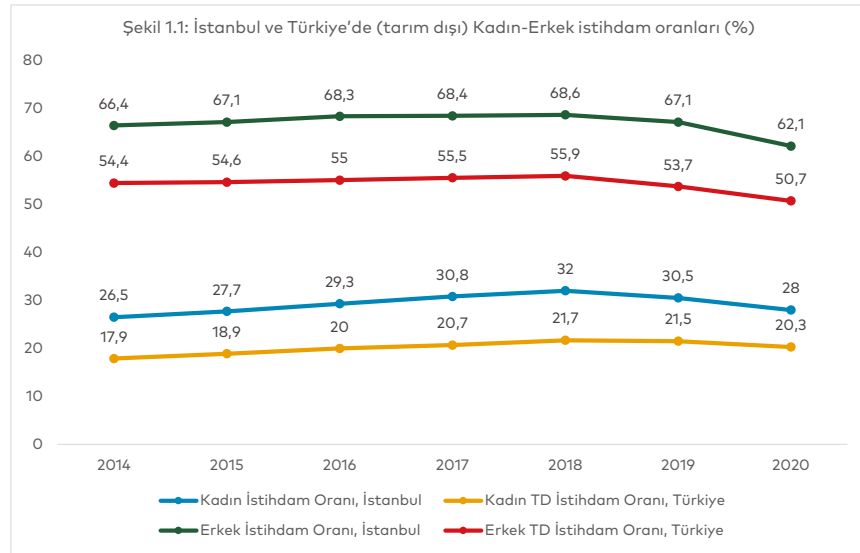
Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması.

Not: İstihdam oranları (İstihdam/Çalışabilir Nüfus (15+)) formülü kullanılarak hesaplanmıştır.

¹İBBS hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. https://tr.wikipedia.org/wiki/Türkiye%27nin_İBBS%27si

Bu dört yıllık dönemde istihdam oranlarındaki gelişmeler, Türkiye-İstanbul ve Kadın-Erkek düzeyinde gözlemlenen farklılıkları belirginleştirmektedir (Şekil 1.1). Erkeklerde tarım dışı istihdam oranı Türkiye genelinde yüzde 54,4'ten 55,9'a sınırlı bir artış sergilerken (1,5 yüzde puan) İstanbul'da yüzde 66,4'ten 68,6'ya (2,2 yüzde puan) yükselmiştir. Kadınlarda ise istihdam oranının çok daha güçlü bir artışla Türkiye genelinde yüzde 17,9'dan 21,7'ye (3,8 yüzde puan), İstanbul'da ise yüzde 26,5'ten 32'ye (5,5 yüzde puan) yükseldiği görülmektedir.

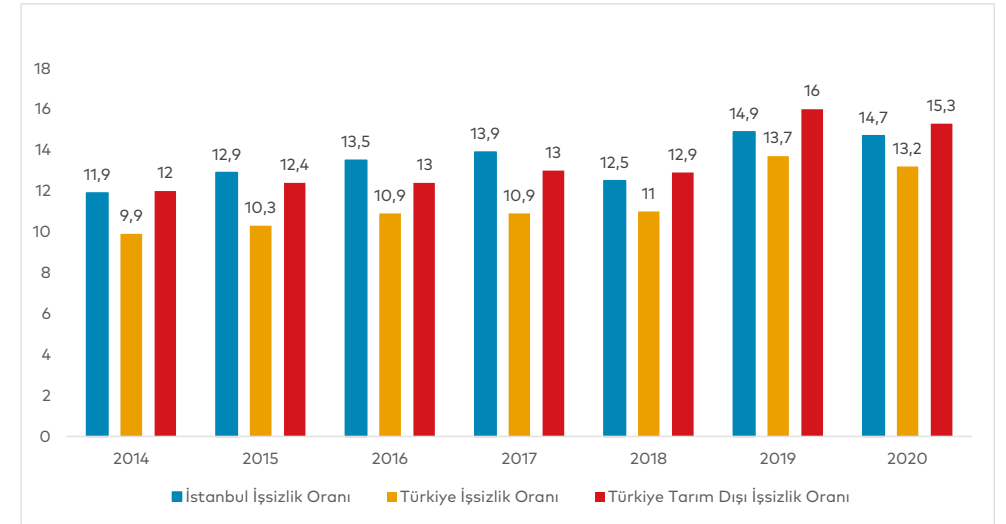
Kadın istihdamında görülen bu çarpıcı artışın ardında başlıca üç faktör olduğunu başka araştırmalardan biliyoruz.² İlk ve en güçlü faktör kadınlarda eğitim seviyesinin hızla yükseliyor olmasıdır. Diğer iki etken ise büyük kentlerde eğitim düzeyi düşük kadınların geçmişe kıyasla daha büyük oranda çalışma hayatına katılmaları ve emekliliğin ileri yaşlara ötelenmesidir. İstanbul'da kadın istihdam oranındaki yüksek artış, bu üç faktörün İstanbul'da çok daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu açıkça göstermektedir.



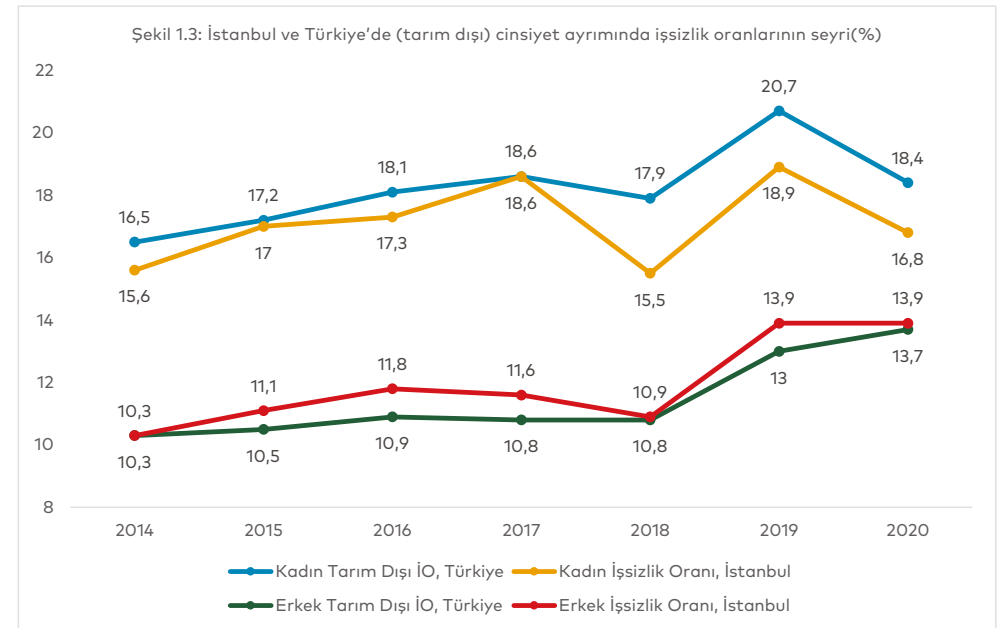
Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

2014-2018 döneminde istihdam artarken işsizliğin de artmış olması ilk bakışta şaşırtıcıdır. Tarım dışı işsizlik oranı incelenen dört yılda ülke genelinde yüzde 12'den 12,9'a yükselirken İstanbul'da da yüzde 11,9'dan 12,5'e yükselmiştir (Şekil 1.2). İşsizliğin seyri cinsiyet ayrımında incelendiğinde erkek işsizlik oranının Türkiye ve İstanbul'da çok benzer olduğu görülmektedir. Erkekler için tarım dışı işsizlik oranı, Tür-

kiye'de yüzde 10,3'ten 10,8'e yükselirken İstanbul'da yüzde 10,3'ten 10,9'a yükselmiştir (Şekil 1.3). Kadınlarda ise ülke genelinde yüzde 16,5'ten 17,9'a yükselirken İstanbul'da hemen hemen sabit kalmıştır: yüzde 15,6 ve 15,5 (Tablo 1.2 ve Şekil 1.3). Salt işsizlik oranları itibarıyla kadınlarda İstanbul işgücü piyasasının nispeten başarılı bir sınav verdiği söylenebilir.



Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması



Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

*Tarım dışı işsizlik oranı: Tarım dışı işsiz nüfusun (tarım dışında bir iş arayan), tarım dışı işgücü (tarım dışı istihdam + tarım dışı işsiz) içindeki oranıdır. TÜİK, tarım dışı işsizlik oranı ve tarım dışı istihdam seviyesini işgücü istatistiklerinin yer aldığı haber bültenlerinde yayınlamaktadır. Bu iki veri kullanılarak tarım dışı işsiz sayısını hesaplamak mümkündür.

² Uysal, Gökçe ve diğerleri, "Turkish Economy At The Crossroads" içinde Chapter 6: Turkish Labor Market. WSP, 2020

2014-2018 döneminde istihdamda görülen güçlü artışa rağmen işsizlik oranlarında artışların ortaya çıkmasının nedeni, işsiz (iş arayan) sayılarında da yüksek artışların gerçekleşmiş olmasıdır. İstanbul'da erkek işsiz sayısı önce 419 binden 2016'da 517 bine kadar yükselmiş ardından sınırlı bir düşüşle 2018'de 493 bin olmuştur (Tablo 1.2). Bu durum istihdam artışlarının işgücüne girişleri de hızlandırmasının tipik bir örneğidir. Nitekim

erkek işgücüne katılma oranı bu sürede İstanbul'da yüzde 74'ten 77,1'e yükselmiştir (Tablo 1.3). Bu olgunun kadınlarda çok daha güçlü yaşandığı görülmektedir. İstanbul'da kadın işsiz sayısı önce 270 binden 2017'de 406 bine sıçramış, ardından 2018'de 346 bine gerilemiştir. İşgücüne katılım oranında da yüzde 31,4'ten 37,9'a muazzam bir artış ortaya çıkmıştır (Tablo 1.3).

Tablo 1.2 : İşsizlik oranı ve seviyeleri, İstanbul-Türkiye, 2014-2020

	İSTANBUL				TÜRKİYE (Tarım dışı)			
	Seviye (bin kişi)		İşsizlik Oranı (%)		Seviye (bin kişi)		İşsizlik Oranı (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2014	419	270	10,3	15,6	1758	1019	10,3	16,5
2015	466	320	11,1	17,0	1831	1149	10,5	17,2
2016	517	352	11,8	17,3	1954	1310	10,9	18,1
2017	508	406	11,6	18,6	1994	1430	10,8	18,6
2018	493	346	10,9	15,5	2031	1453	10,8	17,9
2019	594	416	13,0	18,9	2631	1744	13,9	20,7
2020	584	342	13,7	16,8	2532	1447	13,9	18,4

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

Tablo 1.3: İşgücüne katılım oranları, İstanbul-Türkiye 2014-2020

	İSTANBUL		TÜRKİYE	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2014	74,0	31,4	71,3	30,3
2015	75,4	33,4	71,6	31,5
2016	77,4	35,5	72,0	32,5
2017	77,4	37,8	72,5	33,6
2018	77,1	37,9	72,7	34,2
2019	77,1	37,6	72,0	34,4
2020	71,9	33,6	68,2	30,9

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

İşgücü piyasasının adeta alt üst olduğu son iki yıla geçmeden önce İstanbul işgücü piyasasında 2014-2018 döneminde gözlemlenen başlıca eğilimleri not etmek isteriz. İşgücü piyasası normale döndükçe bu eğilimlerin yeniden kendini göstermesi beklenir. Dolayısıyla önümüzdeki dönemde istihdam ve işsizliğin muhtemel seyrinin kestiriminde bu gözlemler önemlidir.

İstanbul işgücü piyasası düşük büyüme (2019) ve pandemi şokları (2020) öncesinde başlıca iki temel dina-

mik tarafından şekillendirilmekteydi:

- 1) Yüksek ekonomik büyümenin sonucu güçlü istihdam artışları;
- 2) İşgücü piyasasına “güçlü istihdam artışlarının neden olduğu” özellikle kadınlarda yüksek katılım.

İşgücü artışları istihdam artışları tarafından yeterince karşılanamadığından işsiz sayılarında artışların ortaya çıkması şaşırtıcı değildir. Öte yandan işsizlikte ortaya

çıkan nispeten sınırlı artışların, istihdamdaki durgunluktan değil işgücündeki güçlü artıştan kaynaklanıyor olması; bu dinamiğin devam edeceğini varsayarsak, ekonomik kalkınmanın geleceği açısından olumlu bir unsurdur.

A2- 2019-2020: İnşaat krizi ve pandemi şoku sonucu işgücünde büyük kayıplar

Türkiye ve İstanbul işgücü piyasaları bu dönemde ardi ardına gelen iki şok tarafından ciddi tahribata maruz kalmıştır. 2018 yılında inşaat sektöründe başlayan kriz, yılın ikinci yarısında ekonominin genelinde iki çeyrek boyunca daralmaya neden olmuş, sonuçta yıllık ekonomik büyüme 2019'da büyük ölçüde gerileyerek (yüzde 3'ten yüzde 0,9'a) gerek istihdamı gerek işgücüne katılımı olumsuz etkilemiştir. 2020 baharında ise pandemi şoku bahar aylarında büyük istihdam kayıplarına neden olurken aynı zamanda işgücünden büyük çıkışların da yolunu açmıştır. Bu dönemde işsizliği standart tanımı itibariyle takip etmek güçleşmiştir. Bununla birlikte yıllık verilerle de olsa Türkiye ve İstanbul işgücü piyasalarında temel dinamiklerde yaşanan kırılmaları gözlemek mümkündür.

İstihdam kayıplarından başlayalım. 2018'den 2019'a Türkiye genelinde tarım dışı istihdam 459 bin azalmıştır. Bu kaybın erkek istihdamında gerçekleşen düşüşten kaynaklandığı açıkça görülmektedir. Nitekim tarım dışı erkek istihdamı bir yıl içinde 477 bin azalmış buna karşılık kadın istihdamı 18 bin artmıştır. Erkek istihdamındaki büyük kayıp çok büyük ölçüde erkek yoğun bir sektör olan inşaatta yaşanan kriz sonucudur. Türkiye ve İstanbul'da sektörlerdeki istihdam gelişmeleri aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

2019 yılında İstanbul işgücü piyasasının Türkiye işgücü piyasasından belirgin bir şekilde ayrıştığı dikkat çekmektedir. İstanbul'da toplam istihdam 2018'den 2019'a 121 bin azalmıştır. Azalma oranları Türkiye ve İstanbul'da yüzde 2'dir. Ancak erkek istihdamında azalma oranı Türkiye'de yüzde 2,8 iken İstanbul'da erkek istihdamında düşüş 25 bin ile sınırlı kaldığından azalma oranı da yüzde 0,6'dan ibarettir. Dolayısıyla İstanbul'da bu bir yıl içinde ortaya çıkan istihdam kaybı, ağırlıklı olarak kadınlardan kaynaklanmıştır. Kadınlarda kayıp 96 bin olup azalma oranı yüzde 5,1'dir. Türkiye genelinde kadın tarım dışı istihdamında ise az da olsa bir artış (18 binlik) görülmektedir (Tablo 1.1). İstanbul işgücü piyasasının kadın istihdamındaki çarpıcı yükselişin ardından durgunluk sinyalleri vermeye başladığı açıktır.

2019 yılında istihdam kayıpları işsiz sayılarında artışa neden olurken işsizlik oranlarında da adeta sıçramalar gerçekleşmiştir. Türkiye genelinde erkek işsiz sayısı 600 bin, İstanbul'da 101 bin artarken erkek işsizlik oranları da sırasıyla yüzde 10,8'den 13,9'a ve yüzde 10,9'dan 13'e yükselmiştir. Kadınlarda ise işsiz sayıları ülke genelinde 291 bin, İstanbul'da 70 bin artarak tarım dışı işsiz-

lik oranlarını, Türkiye'de yüzde 17,9'dan 20,7'ye, İstanbul'da ise yüzde 15,5'ten 18,9'a taşımıştır (Tablo 1.2).

2020 yılının ilk çeyreğinde ortaya çıkan COVID-19 pandemisi ikinci çeyrekte işgücü piyasasını adeta altüst etmiş; istihdamda asimetrik kayıplar ortaya çıkarken, işsiz sayıları ve işsizlik oranları ile işgücüne katılım oranlarında beklenmedik gelişmeler görülmüştür. Tabiri caizse standart işsizlik oranları (dar tanımlı) işsizliğin gerçek durumunu ifade edemez hale gelmiştir. Bu çarpıcı gelişmelere ve nedenlerine yakından bakalım.

2019'dan 2020'ye tarım dışı istihdam Türkiye'de 886 bin (yüzde 3,9), İstanbul'da 416 bin (yüzde 7,2) azalmıştır (Tablo 1.1). Pandemi şokunun İstanbul işgücü piyasası üzerindeki etkisinin çok daha şiddetli olduğu açıktır. Bu farklılığın nedenleri takip eden bölümde sektör gelişmeleri bağlamında ele alınacaktır.

Cinsiyet ayrımında bakıldığında tarım dışı erkek istihdamının, ülke genelinde 618 bin (yüzde 3,8), İstanbul'da 317 bin (yüzde 7,9) azaldığı görülmektedir. Kadınlarda ise istihdam kaybı ülke genelinde 268 bin (yüzde 4) olurken İstanbul'da 99 bindir (yüzde 5,5). İstanbul işgücü piyasasında kadın istihdam kaybı erkeklere kıyasla daha düşüktür. Takip eden bölümde ve raporun diğer bölümlerinde yeri geldikçe belirtileceği gibi bu fark büyük ölçüde Nisan 2020'de uygulamaya konulan işten çıkarma yasalarının tanım icabı kayıt dışı çalışanları kapsamaması, işten çıkarmaların da çoğunlukla bu kesimi etkilemesinden kaynaklanmıştır. Tarım dışı erkek istihdamında kayıt dışılık kadınlara kıyasla daha yaygındır. Tarım dışı kesimlerde çalışan kadınların önemli bir bölümü yükseköğrenim mezunudur ve kayıt dışılık bu kesimde oldukça düşüktür.

Normal zamanlarda işini kaybedenlerin iş araması sebebiyle istihdam kayıplarının olduğu dönemlerde işsizlik oranları da artmaktadır. 2020'de istihdamda yaşanan kayıplara rağmen işsiz sayılarında düşüşlerin gerçekleşmesi şaşırtıcı ve sıra dışıdır. Türkiye genelinde erkek işsiz sayısı 99 bin kadın işsiz sayısı 297 bin azalmıştır. Erkek işsizlik oranı yüzde 13,9'da sabit kalırken kadın işsizlik oranı yüzde 20,7'den 18,4'e gerilemiştir. Bu gelişmeler Türkiye genelinde işini kaybeden kadınların erkeklere kıyasla çok daha yoğun bir şekilde işgücü piyasasını terk ettiklerini, diğer ifadeyle iş aramaktan vazgeçtiklerini göstermektedir. Ayrıca işgücü piyasasına girerek iş aramayı planlayan kadınların da bu girişten caydıkları ya da iş piyasasına girmeyi ötededikleri anlaşılmaktadır.

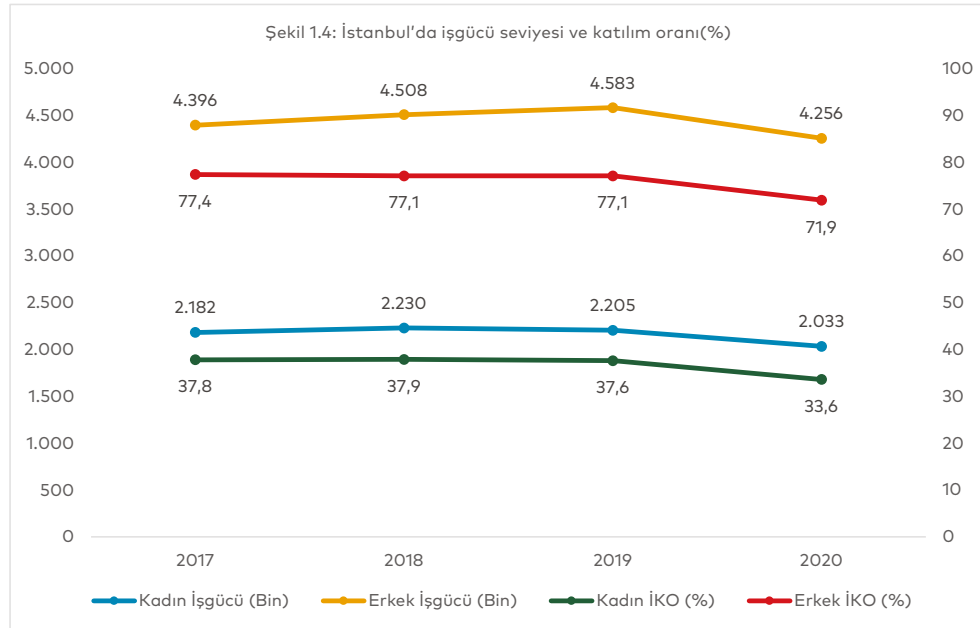
2020 yılında İstanbul işgücü piyasasında yaşanan gelişmeler daha da şaşırtıcıdır. İstanbul'da erkek işsiz sayısı sadece 10 bin azalırken kadın işsiz sayısı 74 bin azalmıştır. Sonuçta İstanbul erkek işsizlik oranı yüzde 13'ten 13,7'ye yükselirken kadın işsizlik oranı yüzde 18,9'dan 16,8'e gerilemiştir (Tablo 1.2). İşsiz sayısı azalırken işsizlik oranının artışı ancak işgücünün azalması ile mümkündür. İstanbul'da 2020 yılında işgücüne katılım oranları erkekler için yüzde 5,2, kadınlar için

ise yüzde 4 oranında düşüş göstermiştir. İşgücünün azalmasının sebebi ise daha önce değindiğimiz güçlü istihdam kayıplarıdır (erkeklerde 317 bin, yüzde 7,9; kadınlarda 99 bin, yüzde 5,5). Türkiye geneli için kadınlara ilişkin yaptığımız yorumu İstanbul için erkekler özelinde tekrarlayabiliriz: 2019'dan 2020'ye erkek istihdamı 317 bin azalırken iş arayan erkek sayısı 10 bin azalmıştır. İşgücü piyasasından çıkış İstanbul özelinde erkekler için daha güçlüdür.

İşgücünden çıkışların sonucunda işgücü seviyelerinde ve işgücüne katılma oranlarında büyük düşüşler meydana gelmiştir (Şekil 1.4). 2018 yılında İstanbul'da 2 milyon 230 bine kadar yükselen kadın işgücü, önce 2 milyon 205 bine, ardından da 2 milyon 33 bine gerilemiştir. Kadın işgücü kaybı yaklaşık 200 bindir. Kadınlarda işgücü kayıplarının pandemi öncesinde başladığı

ayrıca not edilmelidir. İşgücünde yaşanan kayıplar sonucunda kadın işgücüne katılma oranı da iki yıl içinde tarihi zirve olan yüzde 37,9'dan yüzde 33,6'ya, neredeyse 2015 yılının seviyesine (yüzde 33,4; Tablo 1.3) inmiştir. Kısacası İstanbullu kadınların çalışma hayatına katılımları bakımından 5 yıl geriye gidilmiştir.

İstanbul'da erkeklerin işgücüne katılımlarında da kayıplar söz konusudur. 2018'de 4 milyon 508 bine ulaşan işgücü, 2019'da az da olsa (75 bin) artmış, 2020'de ise 4 milyon 256 bine gerilemiştir. İstanbul'da iki yıllık erkek işgücü kaybı yaklaşık 250 bindir. İşgücüne katılım oranı da iki yıl içinde yüzde 77,1'den 71,9'a gerilemiştir.³ Erkek işgücünün kayıplarını kadınlara kıyasla daha yüksek olmakla birlikte nispeten daha kısa bir sürede telafi edeceği tahmin edilebilir.



Kaynak: TÜİK, Betam hesaplaması

³Yaklaşık 2 milyon civarındaki kadın işgücü yaklaşık 200 bin azalırken 4 milyon civarındaki erkek işgücü 250 bin yani görece olarak daha az azalmıştır. Oysa erkek işgücüne katılım oranındaki azalış (5,2 yüzde puan) kadınlardaki azalışa kıyasla (4,3 yüzde puan) daha yüksektir. İşgücüne katılım oranı tanım icabı işgücü / 15+ ÇN olduğuna göre erkek katılım oranında daha büyük çaplı bir azalma olması için erkek çalışabilir nüfusun kadınlara kıyasla daha az artmış olması gerekir. Nitekim TÜİK İstanbul bölgesi çalışabilir nüfus rakamları bu tahmini doğrulamaktadır. Erkek 15+ ÇN 2018'den 2020'ye 5 milyon 849 binden 5 milyon 917 bine yüzde 1,2 artarken kadın nüfus 5 milyon 892 binden 6 milyon 47 bine yüzde 2,6 artmıştır. Bu ciddi fark inşaatlarda çalışmak için Anadolu'dan İstanbul'a gelen erkeklerin işlerini kaybedince memleketlerine döndüklerinin zımnı bir göstergesidir.

B- İstanbul'da istihdamın yapısal özellikleri

İstanbul işgücü piyasasının 2014-2020 döneminde istihdam, işsizlik ve işgücüne katılım bakımından, cinsiyet ayrımında ve ülke geneli ile karşılaştırmalı olarak nasıl bir seyir izlediğini ortaya koyduktan sonra İstanbul'da istihdamın bu dönemde sektör dağılımı, işteki durum, eğitim düzeyleri ve kayıtlılık boyutlarında öne çıkan özelliklerine ve bu özelliklerin zaman içinde sergiledikleri eğilimlere odaklanabiliriz.

B1- İstanbul'da istihdamın sektörlere dağılımı

Tablo 1.4'te 2014-2020 döneminde İstanbul ve Türkiye'de istihdam dağılımı gösterilmektedir. Bir kez daha tarımın İstanbul ekonomisinde son derece düşük bir paya sahip olduğunu, bu nedenle tarım istihdamının özellikleri üzerinde durulmayacağını hatırlatalım.

İstanbul istihdamının sektörel dağılımı Türkiye istihdamının tarım dışı sektörlerle dağılımı ile karşılaştırıldığında, İstanbul'un sanayinin daha ağırlıkta olduğu bir ekonomiye sahip olduğu görülmektedir. 2020'de sanayi istihdamının payı İstanbul'da yüzde 26,1, tarım dışı Türkiye istihdamında yüzde 24,9'dur. Fark (yüzde

1,2 puan) oldukça sınırlıdır. Bununla birlikte 2014 yılında farkın daha büyük olduğu (3,6 yüzde puan) dikkat çekmektedir. Nitekim 2014'te sanayi istihdamının payı İstanbul'da yüzde 29,6, tarım dışı Türkiye istihdamında ise yüzde 26 seviyesindeydi. Sanayi istihdamında farkın azalmasının nedeni İstanbul'da hizmetler istihdamının payının Türkiye'ye kıyasla daha hızlı artmış olmasıdır: hizmetlerin payı 2014'ten 2018'e İstanbul'da yüzde 62,8'den yüzde 66,6'ya, Türkiye'de ise yüzde 64,5'den yüzde 68,2'e yükselmiştir.

İnşaatın ağırlığının İstanbul işgücü piyasasında tarım dışı Türkiye'ye kıyasla daha az olduğu dikkat çekmektedir. 2014 yılında İstanbul ve Türkiye'de inşaat istihdam payları sırasıyla yüzde 7,1 ve 9,3, 2020 yılında yüzde 5,1 ve 7'dir. Bu rakamlar iki ilginç olguyu da gözler önüne sermektedir. İlki bilinen bir olgudur: 2018'den itibaren inşaat kesiminde büyük bir çöküş yaşanmıştır. Daha az bilinen ikinci olgu ise bu çöküşün İstanbul'da biraz daha şiddetli yaşanmış olmasıdır. Nitekim inşaat istihdamı zirve yaptığı 2017 yılında Türkiye'de 2 milyon 95 bin seviyesinden 2020 de 1 milyon 538 bine düşerek çalışan sayısının yüzde 26,6'sını kaybetmiştir. Öte yandan, İstanbul'da aynı dönemde 386 binden 272 bine gerileyen inşaat istihdamı sonucunda çalışan sayısı kaybı yüzde 29,6'ya ulaşmıştır (Tablo 1.4).

Tablo 1.4: Sektör istihdam dağılımı, İstanbul-Türkiye (bin kişi)

	İSTANBUL					TÜRKİYE				
	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat*	Hizmetler	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2014	5096	28	1510	360	3198	25933	5470	5316	1912	13235
2015	5306	37	1541	382	3347	26621	5483	5332	1914	13891
2016	5558	51	1437	385	3685	27205	5305	5296	1987	14617
2017	5664	66	1413	386	3799	28189	5464	5383	2095	15246
2018	5899	70	1526	374	3929	28738	5297	5674	1992	15774
2019	5778	69	1536	303	3869	28080	5097	5561	1550	15872
2020	5363	48	1400	272	3643	26812	4716	5497	1538	15060

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

*TÜİK HİA bölgesel istatistiklerde inşaat istihdamı sanayinin içinde gösterilmektedir. Bu tabloda yer alan inşaat istihdamı Betam tarafından mikro veriden hesaplanmıştır.

Tablo 1.5: İstihdamın cinsiyet ayrımında sektör dağılımı, İstanbul (%)

	KADIN			ERKEK		
	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2014	27,8	1,9	69,8	30,4	9,1	60,0
2015	26,7	1,5	70,8	30,0	9,6	59,9
2016	23,4	1,8	73,7	26,9	9,2	63,1
2017	21,4	1,6	75,7	26,6	9,2	63,1
2018	22,8	1,5	74,5	27,3	8,6	62,9
2019	23,3	1,3	74,2	28,1	7,0	63,7
2020	22,0	1,1	75,8	28,0	6,9	64,3

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

**TÜİK HİA bölgesel istatistiklerde inşaat istihdamı sanayinin içinde gösterilmektedir. Bu tabloda yer alan inşaat istihdamı Betam tarafından mikro veriden hesaplanmıştır.*

İstanbul işgücü piyasası istihdamın sektör dağılımı açısından cinsiyet ayrımında incelendiğinde birkaç yapısal özelliğin öne çıktığı görülmektedir (Tablo 1.5). Birincisi kadınların görelî olarak hizmetlerde yoğunlaşmış olmasıdır. Bunun nedeni inşaatta çalışan kadın sayısının çok düşük olmasıdır. Ayrıca bu yoğunluğun giderek artmakta olduğu görülmektedir. Nitekim kadın istihdamında hizmetlerin payı 2014'den 2020'ye yüzde 69,8'den yüzde 75,8'e yükselirken bu pay erkeklerde yüzde 60'dan yüzde 64,3'e yükselmiştir. Diğer ilginç bir gelişme de kadın istihdamında sanayinin payının erkeklerle kıyasla çok daha hızlı bir şekilde azalıyor olmasıdır: 2014'te yüzde 27,8 olan bu pay, 2020'de yüzde 22'ye 5,8 yüzde puan gerilemiştir. Erkeklerde bu gerileme 2,4 yüzde puandır: yüzde 30,4'ten 28'e.

B2- İstihdamın sektörler düzeyinde işteki durum itibariyle dağılımı

Tablo 1.6'da Türkiye ve İstanbul'da çalışanların işteki durumları "ücretli" ve "ücretli olmayan" kategorilerinde toplanmıştır olarak sanayi, inşaat ve hizmet sektörleri için gösterilmektedir. "Ücretliler" ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanları, "ücretli olmayanlar" ise kendi hesabına, işveren ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanları kapsamaktadır.

Sanayi ve hizmetlerde ücretli çalışanlar, Türkiye geneline kıyasla az da olsa İstanbul'da daha yoğundur. Sanayide ücretlilerin payları, 2020'de Türkiye ve İstanbul'da sırasıyla yüzde 86,4 ve 87,1'e, hizmetlerde ise yüzde 80,8 ve 82,4'dir. 2014-2020 döneminde, (2018 yılında sanayi hariç), bu durumda değişiklik olmadığını belirtelim. Bir diğer gözlem de bu dönem boyunca ücretli olmayan kesimin payında, gerek ülke genelinde gerek İstanbul'da çok sınırlı bir azalma olduğudur.

İnşaat sektöründe ise durum bu kadar yalın değildir. İnşaat sektörünün hızla genişlediği 2014-2017 döneminde ücretli kesimin payında belirgin bir düşüş dolayısıyla ücretli olmayan kesimin payında da aynı ölçüde yükseliş gözlemlenmektedir. İnşaatta Türkiye genelinde ücretli olmayan kesimin payı yüzde 17,2'den 20,4'e, İstanbul'da yüzde 22,2'den 31'e ulaşmıştır. Nedeni de ücretli kesim dışındaki istihdamda ortaya çıkan çok güçlü artışlardır. Nitekim istihdam rakamlarına daha ayrıntılı bakıldığında İstanbul'da toplamda kendi hesabına çalışanların sayısının 45 binden 75 bine (yüzde 66,7) sıçradığı görülmektedir. Bu artışın büyük bölümü inşaat sektöründeki artıştan kaynaklanmıştır.

2018'den itibaren bu güçlü istihdam artışı yerini daha da güçlü bir azalışa bırakmıştır. İstanbul'da kendi hesabına çalışan sayısı inşaat krizi ve ekonomik durgunluğun etkisiyle 2019'da 75 binden 52 bine, 2020 yılında da pandemi şokunun ardından 42 bine gerileyerek 2015 seviyesinin de altına inmiştir. İşveren sayısında da benzer bir düşüş söz konusudur. 2017'de 40 bine kadar yükselmiş olan işveren sayısı 2020'de 21 binden ibarettir. Özetlersek İstanbul'da ücretli olmayan kesimin istihdamında muazzam bir kayıp söz konusudur. Son üç yılda bu kesimin inşaat istihdamında payı yüzde 31'den 23,7'ye, sanayide yüzde 14,4'den 12,9'a, hizmetlerde yüzde 19,1'den 17,6'ya inmiştir. Hizmetlerde kaybın tümünün 2020'de yaşandığı dikkat çekmektedir.

Türkiye'de 2018-2020 döneminde ortalamada yüzde 2 gibi oldukça düşük bir ekonomik büyüme ile yetinilmek zorunda kalınması, ülke genelinde ama özellikle de İstanbul'da esnaf ve zanaatkar ile küçük girişimci kesimde büyük tahribat yaptığı açıkça görülmektedir. Bildiğimiz kadarıyla bu ilginç bulgu ilk kez gün ışığına çıkmaktadır.

Tablo 1.6: İstihdamın sektörler ve işteki durum itibariyle dağılımı, İstanbul-Türkiye (%)

	TÜRKİYE						İSTANBUL					
	Sanayi		İnşaat		Hizmetler		Sanayi		İnşaat		Hizmetler	
	Ücretli	Ücretli olmayan	Ücretli	Ücretli olmayan	Ücretli	Ücretli olmayan	Ücretli	Ücretli olmayan	Ücretli	Ücretli olmayan	Ücretli	Ücretli olmayan
2014	85,4	14,6	82,8	17,2	79,0	21,1	87,4	12,6	77,8	22,2	81,2	18,8
2015	85,8	14,2	82,7	17,3	79,7	20,3	87,0	13,0	79,2	20,8	81,8	18,2
2016	85,7	14,3	80,8	19,2	79,9	20,1	86,3	13,7	74,2	25,8	82,1	17,9
2017	85,5	14,5	79,6	20,4	79,5	20,5	85,7	14,4	69,1	31,0	81,0	19,1
2018	86,0	14,0	79,6	20,4	79,4	20,6	85,9	14,2	74,1	26,0	80,7	19,3
2019	86,1	13,9	78,2	21,8	79,8	20,2	86,7	13,3	72,5	27,5	80,7	19,3
2020	86,4	13,6	78,5	21,5	80,8	19,2	87,1	12,9	76,3	23,7	82,4	17,6

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

B3- İstanbul işgücü piyasasında kayıt dışılık

Türkiye ekonomisinin başlıca yapısal sorunlarından biri kayıt dışı istihdamın yaygınlığıdır. Çok büyük ölçüde kendi hesabına çalışanlardan (çoğunlukla erkekler) ve ücretsiz aile işçilerinden (çoğunlukla kadınlar) oluşan aile işletmelerinin egemenliğindeki tarımda kayıtdışılık oranın yüzde 80'nin üzerinde olması bir bakıma şaşırtıcı değildir. Ancak tarım dışında özellikle kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçisi kesiminde de kayıt dışılık oldukça yaygındır. Bu oran ücretli kesimde ise küçümsememeyecek düzeydedir.

Bu önemli sorunun İstanbul özelindeki durumunu ayrıntılı olarak ele almadan önce genel hatlarıyla Türkiye ile karşılaştırmak istiyoruz. Tablo 1.7a ve Tablo1.7b'de kayıt dışılık oranları sırası ile İstanbul ve tarım dışı Türkiye ücretli ve ücretli olmayan ayrımında gösterilmektedir. Dikkat çeken ilk özellik kayıt dışılığın İstanbul'da

her iki kesimde özellikle de ücretli kesimde daha düşük olmasıdır. Yüksek büyüme ve güçlü istihdam artışının son yılı olan 2017'de ücretli kesimde kayıt dışılık oranı İstanbul'da yüzde 14,7, tarım dışı Türkiye'de yüzde 16,4'tü. Ücretli olmayan kesimde ise bu oranlar yüzde 45,3 ve 46,3'tü. 2018'de başlayan düşük büyüme döneminde (2018 yüzde 3; 2019 yüzde 0,9) kayıt dışılığın İstanbul'da artışa geçtiği görülmektedir (Tablo 1.7a).

2019'da İstanbul'da ücretli kayıt dışılık oranı yüzde 15,8'e yükselirken Türkiye'de pek değişmemiştir: yüzde 16,3. Ücretli sayılarına yakından bakıldığında bu aykırı gelişmenin sebebi İstanbul'da kayıt dışı istihdam artışının kayıtlı istihdam artışının çok üzerinde olmasıdır. 2017-2019 döneminde kayıtlı ücretli artışı yüzde 1,4'te kalırken kayıt dışı ücretli sayısı yüzde 10,4 artmıştır (Tablo 1.7b). Ücretli olmayan kesimde kayıt dışılık oranı İstanbul'da yüzde 45,3'den 49,3'e, Türkiye'de yüzde 46,3'ten 51,8'e yükselmiştir.

Tablo 1.7a: İşteki durum itibariyle İstanbul ve Türkiye'de kayıt dışılık (bin, %)

	İSTANBUL							
	Ücretli				Ücretli olmayan			
	Toplam	Kayıtlı	Kayıt dışı	Kayıt dışılık oranı (%)	Toplam	Kayıtlı	Kayıt dışı	Kayıt dışılık oranı (%)
2014	4201	3589	612	14.6	895	548	347	38.8
2015	4384	3766	618	14.1	922	566	356	38.6
2016	4551	3922	629	13.8	1007	572	435	43.2
2017	4556	3884	672	14.7	1109	607	502	45.3
2018	4765	4048	717	15.0	1133	616	517	45.6
2019	4682	3940	742	15.8	1094	555	539	49.3
2020	4434	3889	545	12.3	929	476	453	48.8

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

Tablo 1.7b: İsteki durum itibariyle İstanbul ve Türkiye’de kayıt dışılık (bin, %)

	TÜRKİYE (Tarım dışı)							
	Ücretli				Ücretli olmayan			
	Toplam	Kayıtlı	Kayıt dışı	Kayıt dışılık oranı (%)	Toplam	Kayıtlı	Kayıt dışı	Kayıt dışılık oranı (%)
2014	16579	13680	2899	17,5	3883	2214	1670	43,0
2015	17228	14402	2826	16,4	3909	2248	1660	42,5
2016	17830	14910	2920	16,4	4071	2235	1836	45,1
2017	18391	15377	3013	16,4	4334	2326	2008	46,3
2018	18991	15893	3098	16,3	4449	2326	2124	47,7
2019	18664	15624	3040	16,3	4319	2081	2238	51,8
2020	18125	15802	2323	12,8	3971	2029	1942	48,9

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

Düşük büyüme nedeniyle istihdam artışları durgunlaşırken işsizliğin artışa geçtiği koşullarda kayıt dışılığın yaygınlaştığı açıkça gözlemlenmektedir. Kayıt dışılıkta artış tüm tarım dışı sektörlerde ve çok büyük ölçüde erkek kesimde yaşanmıştır. İstanbul’da erkek istihdamında sanayide kayıt dışılık oranı, 2017-2019 döneminde yüzde 20,6’dan 23,3’e, hizmetlerde yüzde 16,6’dan 19,6’ya, inşaatta yüzde 32,6’dan 36’ya yükselmiştir (Tablo 1.8). Kadınlarda kayıt dışılık oranı sanayide yüzde 36,1’den yüzde 29’a gerilirken hizmetlerde yüzde 17,9’dan yüzde 18,4’e ılımlı bir artış söz konusudur (Tablo 1.9).

Pandemi şokunun yaşandığı 2020’de işgücü piyasasında şaşırtıcı gelişmelerin ortaya çıktığını daha önce vurgulamıştık. Hatırlatmak gerekirse istihdam hızla düşerken işsizlik beklendiği gibi artmamış aksine azalmıştı. Bir diğer çarpıcı gelişme de kayıt dışılıkta karşımıza çıkıyor. 2020’de Türkiye genelinde olduğu gibi İstanbul’da da kayıt dışılık oranlarında büyük çapta düşüşler gerçekleşmiştir. Erkeklerde kayıt dışılık oranları sanayide yüzde

23,3’den 18,9’a, hizmetlerde yüzde 19,6’dan 17,9’a, inşaatta yüzde 36’0’dan 28,6’ya düştü (Tablo 1.8). Kayıt dışılık kadınlarda sanayide yüzde 29’dan 21,2’ye, hizmetlerde yüzde 18,4’den 14,9’a geriledi (Tablo 1.9).

İlk bakışta şaşırtıcı görünen bu gelişme pandemi döneminde uygulamaya konulan kısa çalışma ödeneği ve işten çıkarma yasakları bağlamında beklenen bir sonuçtur. Bu uygulamalar doğal olarak ücretli kayıtlı kesimi koruma altına almaya yönelikti. Faaliyet kısıtlamaları nedeniyle işlemler kayıt dışı çalışanlarını maliyetsiz bir şekilde işten çıkardılar. Bu davranışın sonuçlarını bariz bir şekilde kayıt dışı çalışanların azalan sayılarında görebiliyoruz. İstisnasız tüm sektörlerde, aynı zamanda kadın ve erkeklerde, kayıt dışı çalışan sayısında 2019’dan 2020’ye çarpıcı bir azalma ortaya çıkmıştır. Sektörler ve cinsiyet ayrımında sayılar Tablo 1.8 ve 1.9’da izlenebilir. Topluca belirtmek gerekirse 2019’da İstanbul’da tarım dışı kayıt dışı çalışan erkek sayısı bir yıl içinde 860 binden 688 bine (yüzde 8,4), kadın sayısı da 366 binden 270 bine (yüzde 26,2) düşmüştür.

Tablo 1.8: İstanbul’da sektör ve cinsiyet ayrımında erkeklerde kayıt dışılık (bin kişi,%)

	ERKEK											
	Sanayi				İnşaat				Hizmetler			
	Toplam	Kayıtlı	Kayıt dışı	Kayıt dışılık oranı (%)	Toplam	Kayıtlı	Kayıt dışı	Kayıt dışılık oranı (%)	Toplam	Kayıtlı	Kayıt dışı	Kayıt dışılık oranı (%)
2014	1107	874	233	21,0	333	245	88	26,4	2185	1854	331	15,1
2015	1125	916	209	18,6	359	258	101	28,1	2243	1910	333	14,8
2016	1044	839	205	19,7	356	247	109	30,6	2445	2059	386	15,8
2017	1034	821	213	20,6	358	241	117	32,6	2455	2048	407	16,6
2018	1097	854	243	22,1	345	245	100	28,9	2526	2091	435	17,2
2019	1119	859	260	23,3	281	180	101	36,0	2543	2044	499	19,6
2020	1028	834	194	18,9	253	181	72	28,6	2360	1938	422	17,9

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

Tablo 1.9: İstanbul’da sektör ve cinsiyet ayrımında kadınlarda kayıt dışılık (bin kişi,%)

	KADIN											
	Sanayi				İnşaat				Hizmetler			
	Toplam	Kayıtlı	Kayıt dışı	Kayıt dışılık oranı (%)	Toplam	Kayıtlı	Kayıt dışı	Kayıt dışılık oranı (%)	Toplam	Kayıtlı	Kayıt dışı	Kayıt dışılık oranı (%)
2014	403	285	118	29,3	28	26	2	6,4	1014	845	168	16,6
2015	416	294	122	29,3	23	23	1	3,8	1103	924	179	16,3
2016	393	257	136	34,6	30	29	1	2,9	1241	1055	185	14,9
2017	379	243	137	36,1	28	26	3	10,1	1344	1103	240	17,9
2018	429	286	143	33,3	29	27	2	5,7	1403	1151	252	18,0
2019	417	296	121	29,0	22	21	1	6,6	1327	1083	244	18,4
2020	373	293	79	21,2	19	19	0	2,1	1282	1091	191	14,9

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

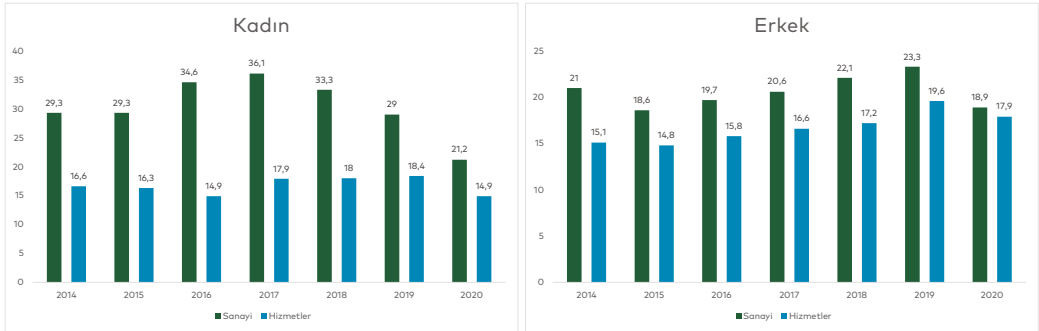
İstanbul işgücü piyasasında kayıt dışılık sorunu birkaç noktada özetlenebilir:

- İstanbul’da tarım dışı kayıt dışılık Türkiye geneline kıyasla daha az yaygındır. Bu olgunun nedeni İstanbul’da toplam istihdamda ücretli çalışanların daha yoğun ve ortalama eğitim düzeyinin daha yüksek olmasıdır. Bir diğer etken de ortalama firma ölçeğinin daha büyük olmasıdır. Firma ölçeği arttıkça kayıt dışı istihdam oranı da hızla azalmaktadır. (Bkz Bölüm 3, Tablo 3.4)
- Genelde kayıt dışılık 2018 öncesi kadın erkek ayrımı gözetilmeksizin sanayide hizmetlere kıyasla oldukça yüksektir (Şekil 1.5). Ancak sanayide kadın erkek kayıt dışılık farkı, hizmetlerdeki farka kıyasla çok daha yüksektir. 2017 yılında sanayide kadın kayıt dışılık oranı yüzde 36,1, erkek kayıt dışılık oranı

yüzde 20,6’dır. Oysa hizmetlerde kadın kayıt dışılık oranı yüzde 17,9, erkek kayıt dışılık oranı ise yüzde 16,6’dır (Şekil 1.5). Bu büyük farklılığın muhtemel nedenlerinden biri kayıt dışılığın nispeten yaygın olduğu hazır giyim sanayisinin kadın yoğunluklu olmasıdır. Diğer nedenler ayrıca araştırılmalıdır.

- İstihdamda durgunluk ve pandeminin sıra dışı etkileri sonucu kayıt dışılık tüm sektörlerde ve kadın erkek düzeyinde azalmıştır. Bu sıra dışı etkilerin kayıt dışı kadınlar üzerinde daha yoğun olması ve işgücü piyasası dışına çıkışlara neden olması sonucu 2020’de kadın kayıt dışılık oranı, sanayide erkeklerin kayıt dışılık oranına yaklaşırken hizmetlerde erkek kayıt dışılık oranının altına inmiştir:Sanayide yüzde 21,2’ye yüzde 18,9, hizmetlerde yüzde 14,9’a yüzde 17,9 (Şekil 1.5).

Şekil 1.5: İstanbul’da cinsiyet ayrımında kayıt dışılık(%)



Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

B4- İstanbul'da istihdamın eğitim düzeyleri itibariyle bileşimi

Araştırmamızın bu bölümüne kadar işgücü piyasasının temel yapı taşlarını oluşturan çalışabilir nüfusu, işgücünü ve istihdamı türdeş fertlerden oluşan büyükler olarak inceledik. Başarılı bir ekonomik kalkınma açısından çalışabilir nüfusun ne kadarının işgücünü oluşturduğu, işgücünün ne kadarının istihdamda ne kadarının iş aramakta olduğu, istihdamın sektörlere göre dağılımı, işgücünde ücretlilerin ağırlığı, çalışanların ne kadarının SGK'ya kayıtlı olduğu ve son tahlilde tüm bu göstergelerin zaman içinde olumlu yönde evrilip evrilmediği çok önemlidir. Ama ekonomik büyüme kuramının ve başarılı ekonomik kalkınma örneklerinin gösterdiği gibi beşeri sermayenin yani istihdamın eğitim düzeyleri açısından bileşimi daha da önemlidir. Bu bağlamda İstanbul'da istihdamın eğitim düzeyleri itibariyle yapısını ve bu yapının 2014-2020 döneminde nasıl evrildiğini irdelemek istiyoruz.

Tablo 1.10: İstanbul'da istihdamın eğitim dağılımı (Bin kişi)

	TOPLAM				KADIN				ERKEK			
	Toplam	Lise altı	Lise	Lise üstü	Toplam	Lise altı	Lise	Lise üstü	Toplam	Lise altı	Lise	Lise üstü
2014	5096	2666	1131	1299	1454	616	310	528	3642	2050	821	771
2015	5307	2713	1148	1446	1558	651	320	587	3749	2062	828	859
2016	5558	2761	1212	1585	1683	682	344	657	3875	2079	868	928
2017	5665	2772	1245	1648	1777	714	356	707	3888	2058	889	941
2018	5899	2829	1305	1765	1885	746	371	768	4014	2083	934	997
2019	5778	2752	1272	1754	1789	682	354	753	3989	2070	918	1001
2020	5363	2387	1176	1800	1691	594	326	771	3672	1793	850	1029

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

Daha önce defalarca vurgulandığı gibi 2018-2020 dönemi, istihdamın düşüşe geçtiği yılları kapsamaktadır. Bu dönemde İstanbul'da kadın istihdamı 194 bin, erkek istihdamı 342 bin, toplam istihdam 536 bin azalmıştır. İstihdam kayıpları çoğunlukla kayıt dışı çalışan kesimde yaşandığından ve kayıt dışılık düşük eğitimli kesimde yaygın olduğundan lise altı kesimde istihdamda düşüş yaklaşık 440 bin, lise mezunu kesimde 130 bindir. Yükseköğrenim diplomalı kesimde ise 35 binlik sınırlı bir artış vardır. Sonuçta 2020'de lise üstü eğitim seviyesine sahip çalışanların toplam istihdam içindeki payı toplamda yüzde 30,4'ten yüzde 33,6'ya, kadınlarda yüzde 40,7'den yüzde 45,6'ya, erkeklerde yüzde 24,8'den yüzde 28'e yükselmiştir. Kağıt üstünde bu sonuç olumlu gibi görünse de, çok sayıda düşük eğitimli çalışan işlerini kaybetmiştir. Bu durum yoksullukta ciddi bir artışa neden olduğundan olumlu karşılanamaz.

Tablo 1.11'de sektörel istihdamın eğitim düzeyleri itiba-

rlık olarak İstanbul istihdamının eğitim bileşimini kadın erkek ayrımında lise altı, lise ve lise üstü (yüksek öğretim) düzeyleri itibariyle ele almak istiyoruz. Ardından istihdamın eğitim bileşimi sektörler ve işteki durum ayrımında incelenecektir.

İstanbul'da istihdamın eğitim dağılımı Tablo 1.10'da gösterilmektedir. 2014'ten 2018'e istihdam yaklaşık 800 bin artmıştır. Bu artışın yaridan fazlası, 466 bini, yükseköğretim diplomalı çalışanların sayısındaki artıştan oluşmaktadır. Lise diplomalı çalışan sayısındaki artış 174 bindir. Bu olumlu gelişmeler sonucunda İstanbul istihdamında yüksek öğrenimli oranı, yüzde 25,5'ten 29,5'e yükselmiştir. Lise mezunlarının oranı ise yüzde 22 civarında sabit kalmıştır. Eğitim düzeyinin yükselmesine kadınların dikkate değer katkı yaptıkları görülmektedir. Lise üstü eğitimli istihdamında gerçekleşen 466 binlik artışın 240 bini yani yaridan biraz fazlası kadınlardan oluşmaktadır. Sonuçta toplam kadın istihdamı içinde yükseköğrenimlilerin payı dört yıl içinde yüzde 36,3'den 40,7'ye yükselmiştir.

Tablo 1.11: Eğitim düzeyleri itibariyle istihdamın sektörlere dağılımı (%)

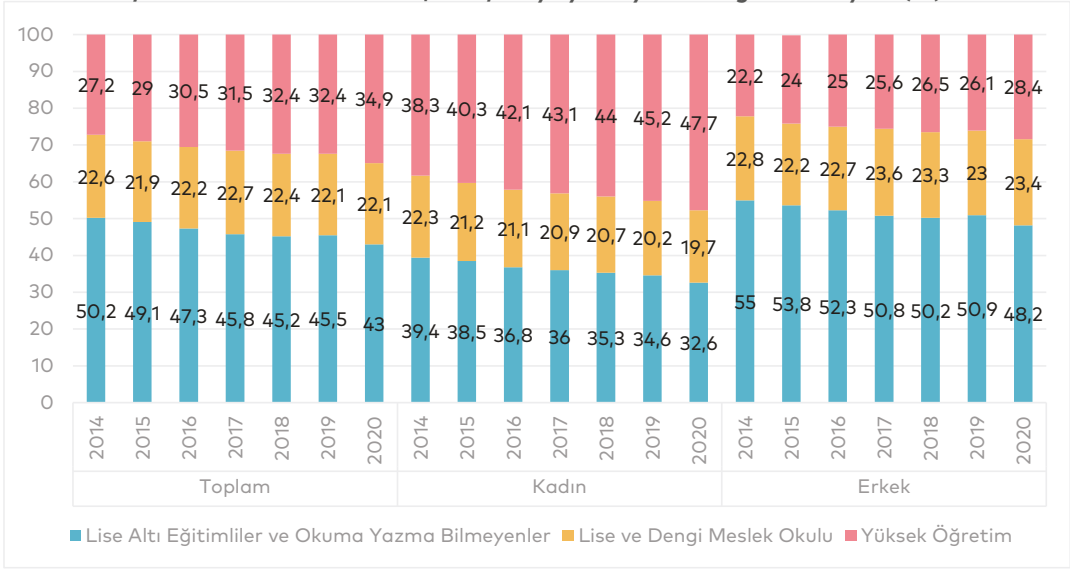
	Sanayi			İnşaat			Hizmetler		
	Lise altı	Lise	Lise üstü	Lise altı	Lise	Lise üstü	Lise altı	Lise	Lise üstü
2014	71,2	17,3	11,5	66,0	17,0	16,9	41,6	25,2	33,3
2015	69,8	17,2	13,1	67,5	15,7	16,9	40,3	24,5	35,2
2016	69,6	17,9	12,6	63,5	18,1	18,4	39,9	23,9	36,1
2017	68,0	19,6	12,4	66,2	17,4	16,4	39,4	23,5	37,1
2018	66,2	19,0	14,8	63,4	20,0	16,6	38,7	23,8	37,6
2019	65,9	19,6	14,4	64,5	16,1	19,4	38,4	23,7	38,0
2020	63,6	20,2	16,2	60,1	16,1	23,9	35,6	23,1	41,3

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

Proje törleri sektörlerden işteki durumlara çevirdiğimizde en dikkat çekici yapısal özellik, en eğitimli kesimin işverenler olduğudur. Bu kesimde lise üstü payı 2020 itibariyle yüzde 35,7'dir. Bu pay ücretli kesimde yüzde 34,8, kendi hesabına çalışan kesimde yüzde 21,7'dir. Lise altı kesimin payları da sırasıyla yüzde 40,

43 ve 59,7'dir (Şekil 1.6 ve Şekil 1.7). Dikkat çeken bir diğer özellik ise kadın ücretlilerde lise üstü payının yüksekliğidir. Bu payın artış hızı da etkileyicidir. Altı yılda yüzde 38,3'ten yüzde 47,7'ye ulaşmıştır. Aynı sürede erkek ücretlilerde lise üstü payı yüzde 22,2'den yüzde 28,4'e yükselmiştir.

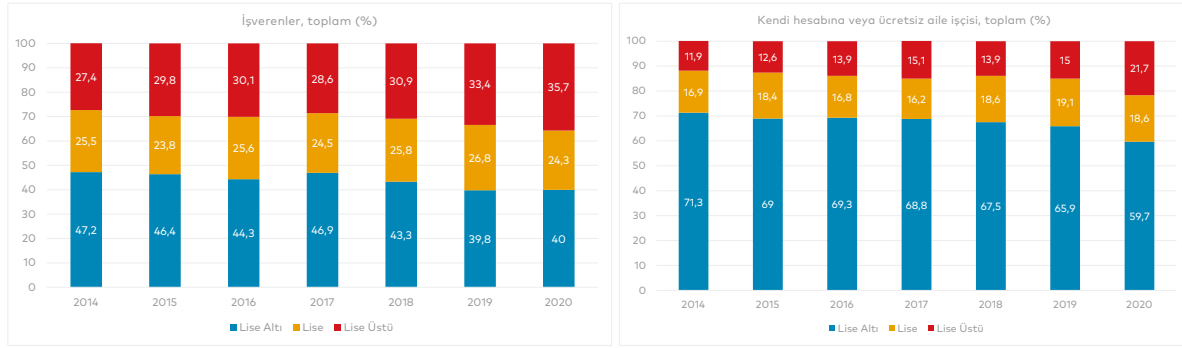
Şekil 1.6: İstanbul'da ücretli, maaşlı veya yevmiyelilerin eğitim düzeyleri (%)



Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

Bir diğer ilginç gelişme de lise üstü payında en hızlı artışın kendi hesabına çalışan (ücretsiz aile işçileri dahil) kesimde ortaya çıkmış olmasıdır. Bu kesimde yüksek öğrenim diplomalıların payı altı yıl içinde yüzde 11,9'dan yüzde 21,7'ye ulaşmış, lise altı eğitim düzeyine sahip çalışanların payı daha da hızlı azalarak yüzde 71,3'ten 59,7'ye gerilemiştir. Bu olumlu gelişmenin hangi etkenlerden kaynaklandığını ne yazık ki verilerdeki yetersizlik nedeniyle bilemiyoruz. Kendi hesabına çalışanlar oldukça heterojen bir gruptur. Küçük esnaf-zanaatkar

ve tamirciden avukatlara kadar uzanan çok renkli bir meslekler yelpazesi söz konusudur. Düşük eğitimli grubun payının azalması bir yandan küçük esnaf ve zanaatkar kesiminin zaman içinde küçülüyor olmasından diğer yandan da yüksek öğrenimli serbest meslek grubunun genişlemesinden kaynaklanabileceği gibi hemen her meslek grubunda eğitim seviyesinin yükselmesinden de kaynaklanıyor olabilir. Her iki etkenin de devrede olması yüksek bir olasılıktır.

Şekil 1.7: İşverenlerin ve Kendi Hesabına veya Ücretsiz Aile İşçilerinin Eğitim Düzeyleri (%), Toplam

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

C- İstanbul işgücü piyasasında işsizlerin yapısal özellikleri

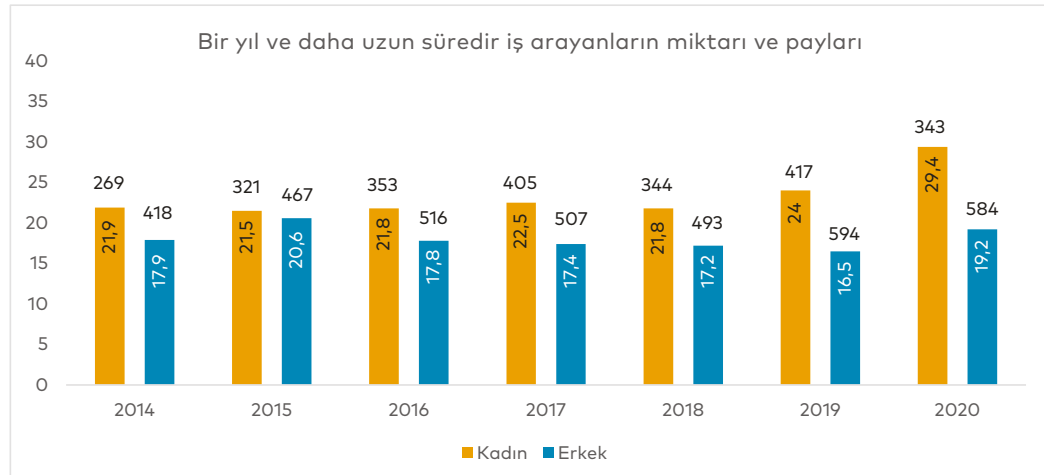
İstihdamın bileşim özelliklerini çeşitli boyutlarıyla inceledikten sonra işsizlerin (iş arayanlar) bileşim özellikleri, 2014-2020 döneminde iş arama süresi ve eğitim düzeyi boyutlarıyla ele alınacak, ardından da İstanbullu genç kuşakta işsizlik farklı boyutlarıyla incelenecektir.

C1- Uzun süreli işsizlikte belirgin artış

İşsizlik süresi ekonomi yazınında önemsenen konular arasındadır. İş arama süresi uzadıkça iş bulma olasılığının da giderek azaldığı bilimsel araştırmalar tarafından kanıtlanmıştır. Nitekim işsizlik süresi uzadıkça işsizlerin sahip oldukları vasıfların piyasa tarafından talep edilmeme riski artmakta, diğer yandan çalışan eleman arayan işverenler tarafından uzun süreli işsiz

olan adayların diğer adaylara kıyasla tercih edilme durumu ortaya çıkmaktadır. Sonuçta uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içindeki payı arttıkça işsizliği azaltmak zorlaşmakta, diğer ifadeyle işsizlik katılaşmaktadır.

Şekil 1.8 İstanbul'da Eylül 2021 itibariyle "uzun süreli" işsizlerin (bir yıl ve daha uzun süredir iş arayanlar) 2014-2020 döneminde toplam işsizler içindeki payları, cinsiyet ayrımında gösterilmektedir. 2014-2018 döneminde gerek kadın gerek erkek işsiz sayılarında nispeten ılımlı bir artış mevcuttur. Ancak bu dönemde, hem istihdamda hem de işgücüne katılımda görülen güçlü artışlar sonucu işsizlik oranlarının İstanbul'da yüzde 12-13 seviyesinde kaldığı dikkate alınırsa, işsiz sayısındaki artışın önemli bir sorun oluşturmadığını belirtmek isteriz. Bu dönemde uzun süreli işsizlerin, toplam işsizler içinde yüzde 22 civarında yatay bir seyir izlediği görülmektedir.

Şekil 1.8: İstanbul'da iş arayan kadın ve erkeklerin iş arama sürelerine göre dağılımı, 2014-2020

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

Bu durum 2019'dan itibaren değişmeye başlamıştır. Daha önce de belirttiğimiz gibi, durgunluğun sınırlarına gelen ekonomik büyüme (yüzde 0,9) sonucu kadın ve erkek işsiz sayılarında önemli artışlar gerçekleşirken, kadınlarda uzun süreli işsizliğin payı yüzde 21,8'den 24'e yükselmiştir. Erkeklerde işsiz sayısında 100 binlik bir artış olmasına rağmen uzun süreli işsizliğin fazla değişmeyerek yüzde 17,2'den 16,5 indiği not edilmelidir. Yukarıda açıklandığı gibi işgücünden çıkışlar nedeniyle işsiz sayılarında azalmaların olduğu 2020, uzun süreli işsizliğin adeta patlama yaptığı yıldır. Nitekim kadın işsizlerin arasında bir yıl ve daha uzun süredir iş arayıp da bulamayanların oranı yüzde 24'den 29,4'e, erkeklerde ise aynı oran yüzde 16,5'ten 19,2'ye sıçramıştır. Uzun süreli işsizliğin 2020'de ciddi bir soruna dönüştüğüne şüphe yoktur. Daha vahimi, İPA anketi 2021'de uzun süreli işsizliğin payının ciddi ölçüde artmaya devam ettiğini göstermektedir (Bkz. Bölüm 2).

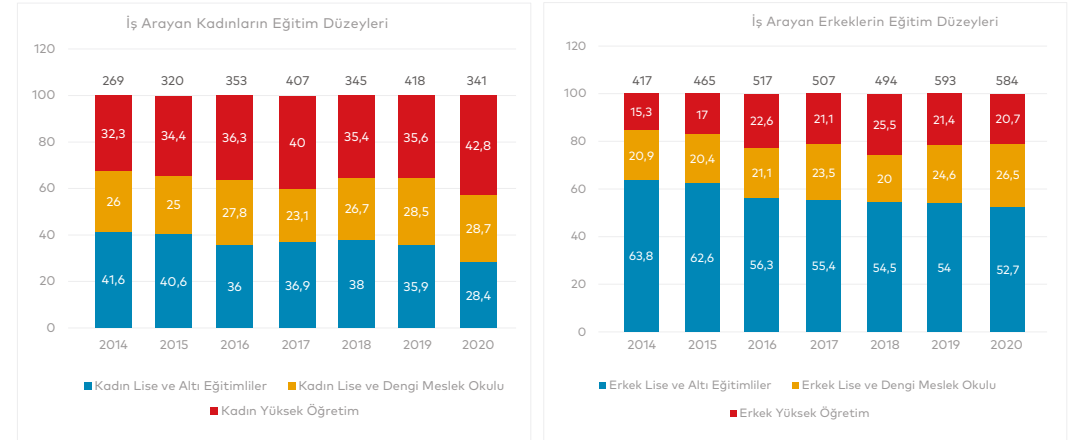
C2- İşsizlerin eğitim durumları: Yüksek eğitilmiş kadınlarda endişe verici işsizlik

İşsizlerin eğitim düzeyleri bakımından bileşimi iki açıdan önemli bilgiler içerir. Birincisi işsizliğin yüksek olduğu bir ekonomide yüksek eğitilmiş işsizlerin ağırlığının görece olarak yüksek olması, eğitime harcanan kamu kaynaklarının etkili bir şekilde kullanılmadığına işaret eder. İkinci olarak da bu bilgiler ekonomik konjunktürden bağımsız olarak işsizliğin yapısal nedenleri hakkın-

da fikir verir ve işsizlikle mücadelede uygulanacak politikalar için yol gösterici olur.

Ne yazık ki Türkiye'de yüksek öğrenimli işsizlerin görece ağırlığı artmaktadır ve İstanbul istisna oluşturmamaktadır. Şekil 1.9'da İstanbul'da 2014-2020 döneminde işsizlerin eğitim bileşimi cinsiyet ayrımında gösterilmektedir. Gözlemlenen ilk olgu özellikle kadın işsizler arasında lise üste eğitime sahip olanların payının olağanüstü yüksekliğidir. İkinci olgu da zaman içinde lise üstü diplomalı işsizlerin payının hem kadınlarda hem de erkeklerde büyük bir hızla yükselmiş olmasıdır. Nitekim yükseköğrenimli işsizlerin, kadın işsizlerin içindeki payı 2014'ten 2020'ye yüzde 32,3'ten 42,8'e ulaşırken erkek işsizler içindeki payı da yüzde 15,3'ten 20,7'ye yükselmiştir. 2020 itibariyle vasıflı kadınların iş arayanlar içindeki payı erkeklerininki iki katından biraz fazladır. İPA anketi de 2021 için bu durumu teyit etmektedir.

Yükseköğrenimli kadınlarda işsizliğin neden bu kadar yüksek olduğu araştırılmayı beklemektedir. Teorik olarak bir yandan eğitilmiş kadınlar teklif edilen bir işi kabul etmek için koşul çitasını erkeklere kıyasla daha yükseğe koyuyor olabilirler. Diğer yandan da işverenler işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığı yapıyor olabilirler. Her iki açıklamanın da geçerli olması olasıdır. İPA anketi verileri kullanılarak Bölüm 3'te işsizlerin teklif edilen işi kabul etmek için cinsiyet ayrımında hangi koşulları talep ettikleri ele alınacak ve tartışılacaktır.

Şekil 1.9: İstanbul'da iş arayanların eğitim düzeyleri, Kadın-Erkek, 2014-2020

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

Öte yandan kadın işsizlerde dikkat çeken bir diğer gelişme de düşük eğitilmiş (lise altı) kadın işsizlerin payı 2019'a kadar yavaş bir tempoyla azalırken pandemi yılı 2020'de ani bir düşüşle yüzde 35,9'dan yüzde 28,4'e gerilemesidir. Düşük eğitilmiş kadın işsizlerin sayısı bir yıl içinde 150 binden 97 bine inmiştir. İlk bakışta merak uyandıran bu gelişmenin nedeni, birçok kez işaret ettiğimiz gibi, eğitimsiz kadınların işlerini kaybettiklerinde önemli ölçüde işgücü piyasası dışına çıkmalarıdır.

C3- Gençlerde işsizlik

İşsizleri analiz ettiğimiz bu bölümde son olarak genç işsizliğini ele almak istiyoruz. Türkiye, Yunanistan, İtalya, İspanya gibi genç işsizliğin çok yüksek olduğu ülkeler arasındadır. 2014 yılında ülke genelinde genç erkek işsizlik oranı yüzde 16,6, genç kadın işsizlik oranı yüzde 20,4 olarak ölçülmüştü. Aynı oranlar İstanbul'da ise

sırasıyla genç erkeklerde yüzde 17,3 ve genç kadınlar-
da 21,8 düzeyindeydi. 2019'da genç erkek işsizlik oranı
düzenli ve güçlü bir artışla Türkiye'de yüzde 22,5'e (7,9
yüzde puan artış) İstanbul'da yüzde 22,1'e (4,8 yüzde
puan artış) yükselmiştir (Tablo 1.12 A). 2019 yılında
Türkiye genç erkek işsizliğinin, İstanbul genç erkek iş-

sizliğinin az da olsa üzerine çıktığı görülmektedir. Genç
kadın işsizliğinde ise benzer ama daha şiddetli bir artış
yaşanmıştır. Genç kadın işsizlik oranı Türkiye'de yüzde
30,6'ya (10,2 yüzde puan artış), İstanbul'da 29,2'ye (8,1
yüzde puan artış) yükselmiştir.

Tablo 1.12 A: Gençlerde (15-24) İstihdam, İstanbul ve Türkiye, 2014-2020

	İstihdam (Bin kişi)				İstihdam Oranı(%)			
	Türkiye		İstanbul		Türkiye		İstanbul	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2014	2639	1291	573	301	45,0	22,0	48,2	26,8
2015	2674	1365	575	338	45,2	23,2	49,4	28,6
2016	2675	1365	539	338	44,9	23,2	48,2	29,1
2017	2731	1347	520	311	45,4	23,0	46,8	28,2
2018	2775	1355	560	330	46,4	23,4	48,8	29,8
2019	2564	1302	571	311	43,4	22,6	48,2	28,6
2020	2316	1102	439	252	38,8	19,2	38,8	23,3

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

Pandemi şokunun etkisiyle işgücü piyasasının alt üst
olduğu 2020 yılında, diğer göstergelerde olduğu gibi
genç işsizlikte de aykırı gelişmeler gözlemlenmektedir.
Türkiye ve İstanbul'da 2020'de önceki yıla kıyasla genç
istihdamında büyük kayıplar ortaya çıkmıştır. İstan-
bul'da özellikle de genç erkeklerde istihdam kaybı ülke
geneline kıyasla çok daha yüksektir. Nitekim Türkiye'de
genç erkek istihdamı bir yıl içinde yüzde 9,7 (- 248 bin)
İstanbul'da yüzde 23,7 (- 132 bin) oranında gerilemiştir
(Tablo 1.12 A). Toplam istihdam kaybının yarından faz-
lası İstanbul'dadır. Genç kadınlarda ise istihdam ülke
genelinde yüzde 15,4 (- 200 bin) İstanbul'da yüzde 19,0
(-59 bin) azalmıştır.

Görüldüğü gibi 2020 yılında hem istihdamın hem de
işsiz sayısının bir arada azalma olgusunun İstanbul'da

oldukça şiddetli yaşandığı gözlemlenmektedir. Bu şid-
det farkı, teknik ifadeyle azalma oranlarındaki farklar
genç işsizlik oranlarındaki değişimlerinde de farklılıklar
yaratmıştır. Türkiye'de genç erkek işsizlik oranı nere-
deyse değişmezken (yüzde 22,5 ve 22,6) İstanbul'da
yüzde 22,1'den 22,8'e yükselmiştir. Genç kadın işsizlik
oranı ise Türkiye genelinde yüzde 30,6'dan 30,3'e ge-
rilerken İstanbul'da yüzde 29,2'den 29,9'a yükselmiştir
(Tablo 1.12 B).

Bu aykırı gelişmeler bir yandan işgücünden çıkışların
diğer yandan işgücüne girişlerin ertelenmesinin genç-
lerde, özellikle de İstanbullu gençlerde çok yoğun bir
şekilde yaşandığını göstermektedir.

Tablo 1.12 B: Gençlerde (15-24) işsizlik, İstanbul ve Türkiye, 2014-2020

	İşsiz sayısı (Bin kişi)				İşsizlik Oranı(%)			
	Türkiye		İstanbul		Türkiye		İstanbul	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2014	527	331	120	84	16,6	20,4	17,3	21,8
2015	529	390	111	112	16,5	22,2	16,2	24,9
2016	562	424	132	117	17,4	23,7	19,7	25,7
2017	593	476	127	124	17,8	26,1	19,7	28,5
2018	593	459	117	106	17,6	25,3	17,3	24,4
2019	743	574	162	128	22,5	30,6	22,1	29,2
2020	677	479	130	107	22,6	30,3	22,8	29,9

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

İstanbullu işsizlerin 2020 itibariyle başlıca özellikleri birkaç noktada özetlenebilir:

1. Uzun süreli işsizlik İstanbul'da, özellikle de kadınlarda
daha yakıcı bir sorun haline gelmiştir;

2. İşsizlik yüksek eğitilmiş kesimde ve bir kez daha
özellikle kadınlarda endişe verici bir düzeydedir;

3. Genç işsizliği son yıllarda hızlı bir artışla ortalama
işsizliğin oldukça üzerine çıkmıştır. Genç kadın
işsizliği İstanbul'da 2020'de yüzde 30 düzeyindedir.

D- İstanbul işgücü piyasasında potansiyel işgücü

TÜİK potansiyel işgücünü, çalışmaya hazır olduğu hal-
de iş aramayan fertler olarak tanımlamaktadır. Bu ka-
tegori TÜİK istatistiklerinde ayrıca iki alt gruba ayrıl-
maktadır: iş bulma ümidi olmadığı için iş aramayanlar
ile ailesel ve diğer nedenlerden ötürü iş aramayanlar.
Bu ikinci grup TÜİK tarafından "Diğer" olarak adlan-
dırılmaktadır ve büyük çoğunluğu kadınlardan oluş-
maktadır. Araştırmanın sorunsalı açısından bu ayrım
önemlidir.

Dikkat çekmek istediğimiz bir diğer husus da son iki yıl-
da büyük yoğunluk kazanan işgücü piyasasından çıkış-
ların ya da piyasaya girmekten vazgeçişlerin mutlaka
potansiyel işgücüne geçiş anlamına gelmediğidir. İşini

kaybeden ya da işgücü piyasasına girişini erteleyen ki-
şilerden HİA anketinde "iş arayıp aramadığı" sorusuna
"hayır" yanıtı verenlerin, "çalışmayı arzulayıp arzula-
madıkları" sorulduğunda tümünün "evet" yanıtını ver-
meleri beklenmemelidir. Sınırlı sayıda da olsa bir kısım-
nın tamamen inaktif duruma geçmeleri mümkündür.

Bu bölümde İstanbul'da potansiyel işgücünün gelişimi-
ni 2014-2020 döneminde Türkiye ile karşılaştırmalı ola-
rak ve cinsiyet ayrımında ele aldıktan sonra iş bulma
ümidi olmayan ve "Diğer" alt gruplarına bakılacaktır.
Ardından TÜİK'in "Bütünleşik işsizlik oranı" olarak ta-
nımladığı ve iş arayanlar (işsizler) ile iş aramadığı halde
çalışmayı arzulayanların (potansiyel işgücü) bir bütün
olarak ele alındığı işsizlik oranlarının seyrine odakla-
nılacaktır. Son olarak da potansiyel işgücünün eğitim
seviyeleri itibariyle bileşimi, yine cinsiyet ayrımında ele
alınacaktır.

D1- Potansiyel işgücünün seyri: Azalışın ardından gelen şiddetli artış

İstanbul'da potansiyel işgücünün seyrini Türkiye ile
karşılaştırmalı olarak yine 2014-2018 ile 2019-2020
dönemlerine ayırarak değerlendirmek doğru olacaktır.
Tablo 1.13'te İstanbul ve Türkiye'de potansiyel işgücü
seviyesi cinsiyet ayrımında gösterilmektedir. Tabloda
ayrıca İstanbul-Türkiye ve Kadın-Erkek karşılaştırmala-
rının yapılabilmesi için potansiyel işgücünün ilgili çalışa-
bilir nüfusa oranları da yer almaktadır.

Tablo 1.13: İstanbul ve Türkiye'de potansiyel işgücü ve 15+ Nüfusa oranı, Kadın-Erkek

	KADIN		ERKEK		KADIN		ERKEK	
	Türkiye		İstanbul		Türkiye		İstanbul	
	Potansiyel İşgücü, İSTANBUL	Potansiyel İşgücü, TÜRKİYE	Potansiyel İşgücü, İSTANBUL	Potansiyel İşgücü, TÜRKİYE	Potansiyel İşgücü / 15+, İSTANBUL	Potansiyel İşgücü / 15+, TÜRKİYE	Potansiyel İşgücü / 15+, İSTANBUL	Potansiyel İşgücü / 15+, TÜRKİYE
2014	195	1.501	114	984	3,5%	5,2%	2,1%	3,5%
2015	161	1.404	93	998	2,9%	4,8%	1,7%	3,5%
2016	139	1.429	75	990	2,4%	4,8%	1,3%	3,4%
2017	139	1.359	72	905	2,4%	4,5%	1,3%	3,1%
2018	137	1.348	70	823	2,3%	4,4%	1,2%	2,7%
2019	119	1.406	75	880	2,0%	4,5%	1,3%	2,9%
2020	143	2.373	126	1.847	2,4%	7,5%	2,1%	6,0%

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

İstihdamda güçlü artışların yaşandığı 2014-2018 dö-
neminde potansiyel işgücü sayılarının Türkiye genelinde
nispeten sınırlı ölçüde, İstanbul'da ise büyük ölçüde
hem kadınlarda hem de erkeklerde azaldığı görülmek-
tedir. Nitekim potansiyel işgücünün çalışabilir nüfus
içindeki payları 2014'ten 2018'e Türkiye'de kadınlarda
yüzde 5,2'den yüzde 4,4'e, erkeklerde yüzde 3,5'ten yüz-
de 2,7'ye gerilirken, bu paylar İstanbul'da kadınlarda

yüzde 3,5'tan yüzde 2,3'e erkeklerde yüzde 2,1'den yüz-
de 1,2'ye gerilemiştir. Potansiyel işgücünün İstanbul'da
ülke geneline kıyasla hem daha düşük bir paya sahip
olması hem de bu payın daha hızlı azalması dikkat
çekicidir. Bu kuşkusuz olumlu bir gelişmedir ve İstan-
bul'da çalışma arzusunun güçlendiğine ve iş bulmanın
kolaylaştığına işaret etmektedir.

Potansiyel işgücünde dikkat çeken yapısal nitelikli bir özellik de kadınların erkeklere kıyasla gerek ülke genelinde gerekse İstanbul'da çok daha yoğun olmalarıdır. 2018 yılında İstanbul'da kadın potansiyel işgücü 137 bin iken bu sayı erkeklerde 70 bindir. Bu fark "Diğer" kategorisinin büyük ölçüde kadınlardan oluşmasının sonucudur. Nitekim 2018 yılı örneğinden hareket edilirse, "Diğer" grubunda 123 bin kadın varken erkek sayısı

55 bindir. Buna karşılık iş bulma ümidi olmadığı için iş aramayan grubunda kadın ve erkek sayısı hemen hemen eşittir: 14 bin ve 15 bin. Yine 2018 yılında kadın potansiyel işgücünün yaklaşık yüzde 90'ı "Diğer" grubundan oluşurken erkeklerde bu grubun payı yaklaşık yüzde 79'dur (Tablo 1.14). "Diğer" grubunun çalışmayı arzulayan ama ailesel nedenlerle iş aramayanlardan oluştuğu düşünüldüğünde bu beklenen bir durumdur.

Tablo 1.14: İstanbul'da potansiyel işgücü bileşenlerinin dağılımı, Kadın-Erkek

	KADIN		ERKEK		KADIN		ERKEK	
	İSTANBUL		İSTANBUL		İSTANBUL		İSTANBUL	
	İş Bulma Ümidi Yok	Diğer	İş Bulma Ümidi Yok	Diğer	İş Bulma Ümidi Yok	Diğer	İş Bulma Ümidi Yok	Diğer
2014	18	177	27	87	9,2%	90,8%	23,7%	76,3%
2015	10	151	16	77	6,2%	93,8%	17,2%	82,8%
2016	10	129	12	63	7,2%	92,8%	16,0%	84,0%
2017	10	129	9	63	7,2%	92,8%	12,5%	87,5%
2018	14	123	15	55	10,2%	89,8%	21,4%	78,6%
2019	11	108	17	58	9,2%	90,8%	22,7%	77,3%
2020	22	121	28	98	15,4%	84,6%	22,2%	77,8%

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

İstihdamda güçlü artışların yaşandığı bu dönemde iş bulma ümidi olmayanların sayısının azalması, yukarıda belirttiğimiz gibi beklenen bir gelişmedir. İstanbul'da iş bulma ümidi olmadığı için iş aramayan kadın sayısı 2014-2018 döneminde 18 binden 14 bine, aynı nedenle iş aramayan erkek sayısı ise 27 binden 15 bine düşmüştür. Bununla birlikte bu dönemde "Diğer" grubunda da ciddi bir düşüş gözlemlenmektedir. Bu grupta kadın sayısı 177 binden 123 bine, erkek sayısı ise 87 binden 55 bine gerilemiştir. İstihdam olanaklarında genişlemenin çalışmayı arzulayan ama ailesel ya da diğer nedenlerle iş aramayan kişileri de işgücü piyasasına girişe teşvik ettiği açıkça görülmektedir.

İstihdamın azalışa geçmesine paralel olarak potansiyel işgücünün artışı geçmesi beklenir. Bilindiği gibi düşük büyüme 2019 yılında tarım dışı istihdamın inişe geçmesine neden olmuş, inşaat sektöründe büyük istihdam kayıpları yaşanmıştı. Beklenebileceği gibi 2019'da Türkiye genelinde gerek erkeklerde gerek kadınlarda potansiyel işgücünde az da olsa artışlar görülmektedir (Tablo 1.13). Potansiyel işgücünün çalışabilir nüfus içindeki payları da 2018'den 2019'a kadınlarda yüzde 4,4'ten yüzde 4,5'e, erkeklerde yüzde 2,7'den yüzde 2,9'a yükselmiştir. İstanbul'da da erkek potansiyel işgücünde az da olsa artış söz konusudur: yüzde 1,2'den yüzde 1,3'e. Buna karşılık kadın potansiyel işgücünün 137 binden 119 bine gerilemesiyle çalışabilir nüfus içindeki payı da yüzde 2,3'ten yüzde 2'ye düşmüştür (Tablo 1.13). Kadın potansiyel işgücünde azalma çok büyük öl-

çüde "Diğer" grubunda yaşanmıştır. Bu kadınların işgücüne değil inaktiviteye geçmeleri yüksek bir olasılıktır.

2020 yılında potansiyel işgücünde muazzam bir artış yaşanmıştır. Nedenlerini burada tekrarlamaya sanırız gerek yok. Bir yıl içinde İstanbul'da kadın potansiyel işgücü 119 binden 143 bine (yüzde 20,2) yükselirken erkek potansiyel işgücü 75 binden 126 bine (yüzde 68) büyük bir sıçrama yapmıştır. Bu artışlar sonucu çalışabilir nüfus içindeki paylar kadınlarda yüzde 2'den yüzde 2,4'e, erkeklerde yüzde 1,2'den yüzde 2,3'e yükselmiştir. Bununla birlikte potansiyel işgücünün Türkiye genelindeki artışı çok daha etkileyicidir: çalışabilir nüfus içindeki paylar kadınlarda yüzde 4,5'ten yüzde 7,5'e, erkeklerde ise yüzde 2,9'dan yüzde 6'ya ulaşmıştır (Tablo 1.13).

Potansiyel işgücü cephesinde pandemi şokunun en ilginç etkilerinden biri de iş bulma ümidi olmayan kadınların sayısındaki artıştır. Bu sayı 11 binden 22 bine iki katına çıkarken, toplam potansiyel işgücü içindeki payı da bir yıl içinde yüzde 9,2'den yüzde 15,4'e sıçramıştır. Sonuçta 2020 yılında İstanbul'da erkek ve kadın toplamda 50 bin kişi çalışmayı arzulamakta (potansiyel işgücünün yüzde 18,6'sı) ancak iş bulma ümidi olmadığından iş aramamaktaydı; bu sayı 2017'de 19 binden (yüzde 9) ibaretti (Tablo 1.14). Bu bağlamda iş bulma ümidi olmadığından iş aramayanların potansiyel işgücü içindeki payını İPA anketinin (Eylül 2021) yüzde 21,7 olarak tahmin ettiğini belirtmek isteriz (Bölüm 3).

D2- İstanbul'da geniş tanımlı işsizlik

Bilindiği gibi 2020'de büyük istihdam kayıplarına rağmen işsizlik oranlarında beklenen artışlar gerçekleşmemiş, hatta düşüşler gözlemlenmiştir. Bu anormalliğe neden olan gelişme, bu raporda da pek çok kez vurgulandığı gibi, işini kaybeden ya da eğitimini tamamlayıp çalışma hayatına atılmaya hazırlanan pek çok kadın ve erkeğin iş aramaktan vazgeçmiş olmasıdır. Oysa yine bilindiği gibi "dar tanımlı" olarak da adlandırılan işsizlik oranı tanımında sadece aktif olarak iş aradığını beyan edenler işsiz olarak kabul edilir. Sonuçta bu kabulü esas alan işsizlik oranları, Türkiye'de 2020 yılında işsizlikteki gerçek durumu ifade etmekte yetersiz kalmıştır.

Bu koşullarda "geniş tanımlı" olarak adlandırılan alternatif işsizlik oranları ilgi odağı haline gelmiştir. TÜİK de bu akıma ayak uydururak alternatif işsizlik oranları hesaplamaya ve açıklamaya başlamıştır. Bu oranların arasında yer alan resmen "İşsizler ile potansiyel işgü-

Tablo 1.15: İşsizlik oranı ve işsizler ile potansiyel işgücünün bütünleşik oranı, İstanbul-Türkiye

	İşsizlik Oranı, İstanbul	İşsizlik Oranı, Türkiye	İşsizlerin Ve Potansiyel İşgücünün Bütünleşik Oranı, İstanbul	İşsizlerin Ve Potansiyel İşgücünün Bütünleşik Oranı, Türkiye
2014	11,9%	9,9%	16,4%	17,1%
2015	12,9%	10,3%	16,4%	17,0%
2016	13,5%	10,9%	16,3%	17,4%
2017	13,9%	10,9%	16,6%	16,9%
2018	12,5%	11,0%	15,1%	16,6%
2019	14,9%	13,7%	17,2%	19,4%
2020	14,7%	13,2%	18,2%	23,6%

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

2019-2020 döneminde durum çok farklıdır. Dar tanımlı işsizlik oranlarında 2019'da sert bir yükseliş gerçekleşmiş, 2020'de ise azalışlar ortaya çıkmıştır. Buna karşılık potansiyel işgücündeki artışlara paralel bir şekilde geniş tanımlı işsizlik oranlarında şiddetli artışlar söz konusudur. İki yılda geniş tanımlı işsizlik oranı Türkiye'de yüzde 16,6'dan yüzde 23,6'ya ulaşırken, İstanbul'da yüzde 15,1'den yüzde 18,2'ye yükselmiştir. Potansiyel işgücünün İstanbul'da göreceli olarak daha dar olması, iniş ve çıkışlardan bağımsız olarak, geniş tanımlı işsizlik oranının İstanbul'da ülke geneline kıyasla biraz daha düşük düzeyde olmasını sağlamaktadır (Tablo 1.15). Son olarak 2020'de kadınlarda geniş tanımlı işsizlik oranının yüzde 22,3, erkeklerde ise yüzde 16,2 olduğunu belirtelim.

cünün bütünleşik oranı" şeklinde adlandırılan geniş tanımlı işsizlik oranı bizi doğrudan ilgilendirmektedir. 2014-2020 döneminde potansiyel işgücündeki gelişmeleri tartıştıktan sonra bu gelişmelerin sonucu olarak "dar tanımlı" ve "geniş tanımlı" işsizlikteki gelişmeleri İstanbul ve Türkiye'de karşılaştırmalı olarak ele alabiliriz. Bu tanımlara ilişkin işsizlik oranları Tablo 1.15'te gösterilmektedir.

2014-2018 döneminde dar tanımlı işsizlik oranlarının gerek Türkiye'de gerek İstanbul'da ılımlı sayılabacak bir tempo ile artış eğiliminde olduklarını görmüştük. Ancak bu ılımlı artış istihdam artışlarından daha güçlü bir şekilde artan işgücünden kaynaklandığından, potansiyel işgücü de yukarıda kapsamlı bir şekilde açıklandığı gibi azalma eğiliminde olmuştur. Dolayısıyla "geniş tanımlı" işsizlik oranları zıt yönde hareket etmişlerdir. Geniş tanımlı işsizlik oranı bu dönemde İstanbul'da yüzde 16,4'ten yüzde 15,1'e Türkiye genelinde ise yüzde 17,1'den 16,6'ya gerilemiştir.

İstanbul potansiyel işgücünde son iki yılda, özellikle de 2020'de yaşanan ve önümüzdeki dönemde İstanbul'da işsizliğin seyrini etkileyecek başlıca gelişmeler iki noktada özetlenebilir:

- 1- İstanbul işgücü piyasasında küçümsenmeyecek sayıda potansiyel işgücü birikimi mevcuttur. Bu birikim, istihdam artışlarının etkisiyle önümüzdeki dönemde işgücü piyasasına girişleri dolayısıyla iş arayan (işsiz) sayısını büyük olasılıkla artıracaktır.
- 2- Potansiyel işsiz birikimi kadınlarda daha yoğundur. İşini kaybeden ve işgücüne girişini erteleyen kadınların bir bölümü potansiyel işgücüne intikal ederken, bir bölümünün de inaktif duruma geldiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla önümüzdeki dönemde kadın işsizliği yakıcı bir sorun olmaya adaydır.

D3- Potansiyel işgücünün eğitim düzeyleri itibariyle analizi

Son olarak İstanbul potansiyel işgücünün eğitim düzeyleri itibariyle bileşiminde 2014-2020 döneminde gerçekleşen gelişmeleri ele almak istiyoruz. Tablo 1.16'da İstanbul potansiyel işgücünün gelişimi cinsiyet ayrımında gösterilmektedir. Erkeklerde gelişmeler ol-

dukça yalındır. 2014-2018 döneminde lise altı ve lise düzeyinde potansiyel işgücü azalmış (77 binden 44 bine ve 27 binden 18 bine), yüksek öğretim düzeyinde ise kabaca 10 bin civarında seyretmiştir. 2018-2020 döneminde her üç eğitim seviyesinde de erkek potansiyel işgücünde ciddi bir artış söz konusudur. Ancak yüksek öğrenim seviyesinde artış çok daha şiddetli olmuştur: 8 binden 24 bine.

Tablo 1.16: Eğitim Seviyesi ve Cinsiyet Ayrımında Potansiyel İşgücü Seviyeleri, bin, İstanbul

	KADIN			ERKEK		
	Lise altı	Lise	Lise üstü	Lise altı	Lise	Lise üstü
2014	132	41	21	77	27	10
2015	110	28	23	64	22	6
2016	85	31	23	44	18	13
2017	76	38	24	44	17	12
2018	79	31	25	44	18	8
2019	69	27	22	45	18	11
2020	71	36	36	69	33	24

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

Kadınlarda eğitim seviyeleri açısından gelişmeler bu kadar basit değildir. 2014-2018 döneminde erkeklerde olduğu gibi lise altı ve lise seviyelerinde kadın potansiyel işgücü, sırasıyla 132 binden 79 bine ve 41 binden 31 bine gerilemiştir. Yüksek öğrenim düzeyinde ise küçümsemeyecek bir artış vardır: 21 binden 25 bine. Son iki yılın gelişmeleri ise oldukça çarpıcıdır. Lise ve yüksek öğrenim seviyelerinde kadın potansiyel işgücü, erkeklerdeki artışlar kadar güçlü olmasa da mevcuttur: sırasıyla 31 binden 36 bine ve 25 binden 36 bine. Oysa lise altı seviyesinde artış değil azalış yaşanmıştır: 79 binden 71 bine. Bu olgu inaktif konuma geçen kadınların çoğunlukla düşük eğitimli kesimden geldiğinin zımni bir göstergesidir.

E- Firma verisiyle Türkiye ve İstanbul'da istihdamın seyri: 2014-2020

Buraya kadar hane anketlerinden (HİA) toplanan verilerden Türkiye ve İstanbul işgücü piyasalarını karşılaştırmalı olarak inceledik. Bu kısımda firma verilerinden 2014-2020 yılları arası istihdamdaki gelişmeleri ele alıyoruz.

E1- Veri kaynağı: GBS

Girişimci Bilgi Sistemi (GBS) farklı kamu kurum ve kuruluşlarının idari kayıtlarında bulunan işletmelere ait ekonomik faaliyetlere ilişkin verileri, ortak standartlar çerçevesinde birbirleri ile entegre ederek bir veri tabanında toplayan, kapsamlı bir verilerin entegrasyonu

projesidir. GBS'de ekonomide ticari kazanç üreten 3 milyonu aşkın girişimin 2006 yılından itibaren verilerine ulaşılabilmele birlikte bazı istatistikler için başlangıç yılı daha geç olabilmektedir. GBS'de yer alan temel bilgiler şöyle özetlenebilir:

- Finansal tablolar (elektronik bilanço ve gelir tabloları, kurumlar ve gelir vergisi beyannameleri)
- TÜBİTAK ve KOSGEB destekleri
- Fikri ve sınai haklar
- Dış ticaret bilgileri
- İstihdam verileri (SGK verileri)

Raporda sunulan firma verileri Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın Ankara yerleşkesinde bulunan GBS'nin Çalışma ve Araştırma Merkezinde, mikro veriler kullanılarak elde edilmiştir. Firma verileri defter tutma esasına göre farklı tasnif edilmiştir. Rapordaki bilgiler "bilanço esasına göre defter tutan" yaklaşık 1 milyon 500 bin firmanın bilgileridir.

E2- GBS verileri HİA verileri ile ne kadar uyumlu?

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'na bağlı Girişimci Bilgi Sistemi (GBS) tarafından uyumlulaştırılmış idari veriler ile HİA verileri kullanılarak kayıtlı istihdam ile toplam istihdamdaki gelişmeleri karşılaştırmak mümkündür. İlk akla gelen soru, GBS verisindeki kayıtlı istihdamın HİA verisindeki istihdamın ne kadarına karşılık geldiğidir. Tablo 1.17'de görüldüğü üzere Türkiye genelinde "bilanço esasına göre defter tutan" yaklaşık 1 milyon 500

bin firmanın toplam istihdamı aynı kapsamdaki HİA istihdamının yüzde 90'ına yaklaşmaktadır. 2019 yılında GBS istihdamının HİA istihdamına oranı, 2018 ve 2020 ile kıyaslandığında, neredeyse 6 yüzde puan kadar daha düşüktür. Bunun esas nedeni 2019 yılında GBS istihdamının yüksek oranda düşmesidir. 2018'den 2019'a

HİA istihdamı yüzde 4,2 azalırken GBS için bu azalış neredeyse yüzde 11'dir. 2019'dan 2020'ye HİA istihdamı yüzde 0,4 artarken GBS istihdamı için artış oranı tam yüzde 7,5'tir. GBS'deki bu yüksek dalgalanma için akla ilk gelen senaryo firmaların 2019 yılında mevcut çalışanlarının bir kısmını kayıt dışı çalıştırdıklarıdır.

Tablo 1.17: HİA ile GBS istihdam verileri, Türkiye

	HİA İstihdam	GBS İstihdam	Oran (%)
2014	14.274.618	12.154.500	85.1
2015	14.981.158	13.205.148	88.1
2016	15.452.593	13.003.189	84.1
2017	16.004.598	14.234.921	88.9
2018	16.175.833	14.232.585	88.0
2019	15.504.496	12.679.522	81.8
2020	15.573.232	13.635.657	87.6

Not: HİA'nın sadece GBS kapsamı ile uyumlu gözlemleri dikkate alınmıştır: sadece SGK'ya kayıtlı olan ve "A- Tarım, Ormançılık ve Balıkçılık", "K-Finans ve Sigorta Faaliyetleri", "O-Kamu Yönetimi ve Savunma", "T-Hanehalklarının işverenler olarak faaliyetleri", ve "U-Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri" sektörleri dışında çalışan kişiler dikkate alınmıştır.

E3- Sektörel istihdam dinamikleri

HİA ve GBS verilerinden elde edilen sektörel istihdam eğilimlerinin karşılaştırılmasının amacı GBS verisinde sadece kayıtlı istihdamın, HİA'da ise hem kayıtlı hem de kayıt dışı istihdamın yer alması hasebiyle, pandemi etkisinin bu istihdam türleri üzerindeki farklı etkisini ortaya koyabilmektir. Sektörel sınıflamaya karar verirken sanayi ve inşaat sektörlerine ek olarak hizmetleri 3 gruba ayırtırmak uygun olacaktır. Pandemiden en çok etkilenen "konaklama ve yiyecek hizmetleri" faaliyet kolu ile "toptan ve perakende ticaret" kolu, diğer hizmet faaliyetlerinden ayırtırılmıştır.

Şekil 1.10 ve Şekil 1.11'de seçilen beş sektör (sanayi; inşaat; toptan ve perakende ticaret; konaklama ve yiyecek hizmetleri; diğer hizmetler) için istihdam eğilimleri, sırası ile HİA ve GBS verileri üzerinden, İstanbul

ve diğer iller (İstanbul hariç Türkiye) için karşılaştırmalı olarak yansıtmaktadır. Kolaylık açısından 2014 yılı istihdam seviyesini 1'e eşitliyoruz. Böylece 2014 sonrası istihdamın 2014'e kıyasla kaç katına çıktığı kolayca tespit edilebilir.

Gelişmeler birkaç noktada özetlenebilir. İlk olarak, inşaat sektörü istihdamı hem HİA hem de GBS verisinde benzer şekilde 2018'den itibaren azalarak 2014 seviyesinin altına düşmektedir. Bu azalış İstanbul ve diğer illerde çok benzer bir seyir göstermektedir. İkinci saptamamız 2020 yılı ile ilgili. HİA verisinde tüm sektörlerin istihdamı İstanbul'da düşerken diğer illerde sanayi istihdamı 2020'de yatay bir seyir göstermektedir. Buna karşılık GBS verisinde sadece konaklama ve yiyecek hizmetlerinde (hem İstanbul hem de diğer iller için) bir istihdam kaybı söz konusudur.

Şekil 1.10: Sektörel istihdam trendleri (HİA)



Kaynak: GBS, Betam hesaplaması

Şekil 1.11: Sektörel istihdam trendleri (GBS)

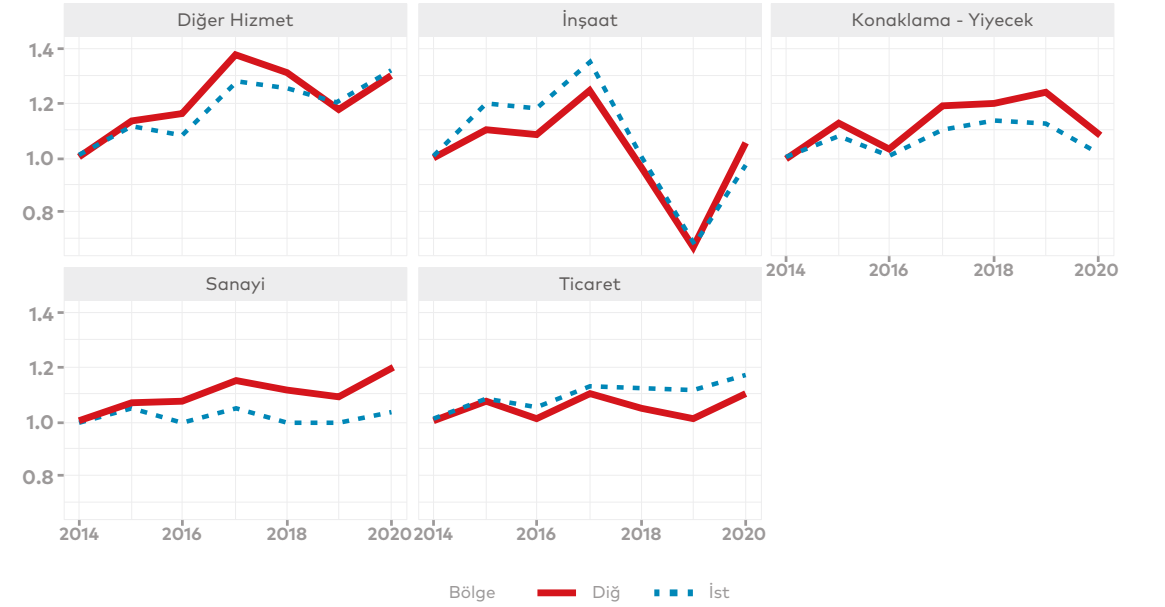


Kaynak: GBS, Betam hesaplaması

Şekil 1.12 ve Şekil 1.13 GBS verilerini kullanarak çeyreklik istihdam seviyelerine odaklanmaktadır. Mevsimsellik sorunundan kaçınmak için kıyaslama her yıl için aynı çeyrekler üzerinden yapılmıştır. Üçüncü ve dördüncü çeyrekler ikinci çeyrek ile çok büyük bir benzerliğe sahip olduğundan sadece birinci ve ikinci çeyrekler dikkate alınmıştır. İki

şekil birbirine çok yakın bir seyir göstermektedir. En büyük farklılık 2020 yılında konaklama ve yiyecek faaliyet kolundadır. İlk çeyrekte hafif bir azalış varken ikinci çeyrekte, yani faaliyet kısıtlama önlemlerinin devreye girdiği dönemde azalışın daha şiddetli olduğu görülmektedir. Diğer illerdeki azalış İstanbul'a kıyasla daha güçlüdür.

Şekil 1.12: Sektörel istihdam trendleri (GBS – 1. Çeyrek)



Şekil 1.13: Sektörel istihdam trendleri (GBS – 2. Çeyrek)



Kaynak: GBS, Betam hesaplaması

E4- Sektör ve büyüklük grubu ayrımında istihdam dinamikleri

Şekil 1.14 ve Şekil 1.15 beş sektör için yıllık istihdam eğilimlerini sırasıyla HİA ve GBS verileri üzerinden, İstanbul ve diğer iller için yansıtmaktadır. Firma ölçeğinin önemini anlamak için her sektör içinde firmalar üç büyüklük grubuna ayrılarak istihdam eğilimleri analiz edilmiştir. GBS için uluslararası yazında kullanılan ayırım (0-9, 10-49 ve 50+) tercih edilirken HİA'da firma büyüklüğü sınıflaması yıldan yıla değişkenlik gösterdiği için aynı ayırımı kullanmak mümkün olmamıştır. HİA'daki veri kısıtları dikkate alınarak firma büyüklüğü için 0-10, 11-49 ve 50+ gruplaması tercih edilmiştir. Grafiklerde 2014 yılı istihdam seviyesi yine 1'e eşitlenmiştir. Dikkat çekmek istediğimiz noktalar şunlardır:

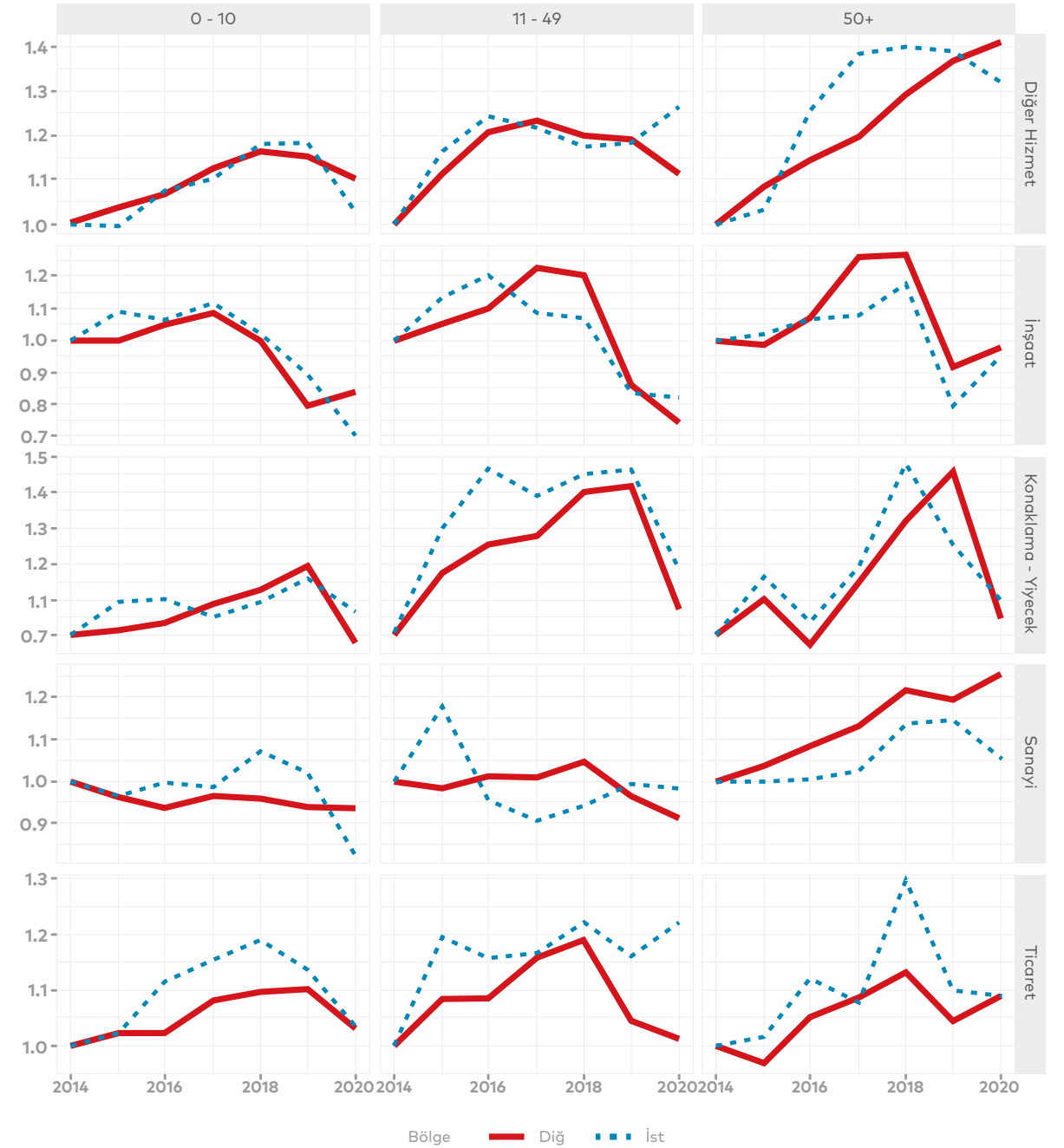
- İnşaat sektöründe 2019 yılında hem HİA hem de GBS verisinde istihdamın azaldığı gözlemlenmektedir. 2020'de ise GBS verisinde istihdam tüm ölçek gruplarında artarken HİA verisinde İstanbul'da küçük ölçekli firmalarda önemli, orta ölçekli firmalarda ise ılımlı bir azalma görülmektedir. Buna karşılık büyük ölçekli (50+) firmalarda artış söz konusudur. Diğer illerde ise orta ölçekli firmalarda istihdam azalırken diğer iki ölçek grubunda artışlar gerçekleşmiştir.
- Toptan ve perakende ticaret sektöründe, GBS verisinden hesaplanan istihdamda, firma büyüklüğüne göre, 0-9 büyüklük grubunda düzenli bir artış (hem İstanbul hem de diğer illerde), 10-49 ve 50+ büyüklük gruplarında ise önce 2019'da istihdamın düştüğü devamında ise 2020'de toparlandığını görülmektedir. HİA verisindeki durum biraz daha karışıktır. Pandeminin olumsuz etkileri 0-10 grubunda (hem İstanbul hem de diğer illerde) görülmektedir. 11-49 ve 50+ gruplarında istihdamda azalma 2020'de değil 2019'da gerçekleşmiştir. Bilindiği gibi 2019 yılı büyümenin yüzde 0,9 ile en düşük seviyeye indiği yıldır. Mikro firmalar hariç (mahalle bakkalları, küçük esnaf vb) diğer firmalarda işten çıkarmaların gerçekleşmiş olması muhtemeldir. 2020'de ise işten çıkarma yasağı-nakit ücret desteği ile kısa çalışma ödeneği desteklerinin kayıtlı istihdamı orta ve büyük ölçekli firmalarda koruduğu düşünülebilir.
- Konaklama ve yiyecek hizmetleri sektöründe 2014-2019 arası hem İstanbul hem de diğer illerde her iki veride de (GBS ve HİA) istihdam artışı olduğu, fakat bu trendin 2020'de pandemi sebebiyle radikal şekilde kırıldığı ve istihdam kayıplarının ortaya çıktığı görülmektedir. İstihdam kaybının büyük firmalar için daha yüksek olduğuna dikkat çekmek

isteriz. Bu yüksek istihdam kaybının muhtemel nedeni 50'den fazla çalışanı olan işletmelerin ağırlıklı olarak lokantalardan değil otellerden oluşmasıdır. Pandemi şokunun 2020'de gerek yerli gerek yabancı turist sayısında büyük bir düşüşe neden olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla bu faaliyet kolunda 50 ve üzeri çalışana sahip işletmelerde büyük istihdam kayıplarının yaşanması şaşırtıcı değildir.

Diğer hizmetlerdeki istihdam GBS verisinde sadece 0-9 büyüklük grubunda düzenli artarken (hem İstanbul hem de diğer illerde) 10-49 ve 50+ büyüklük gruplarında önce 2019'da düşüş, devamında 2020'de bir toparlanma görülmektedir. HİA verisinde, GBS'ye kıyasla, iki farklılık öne çıkmaktadır: ne 2019 yılı istihdamında bir azalma ne de 2020 yılı istihdamında bir toparlanma olduğunu görüyoruz. 50+ grubunda İstanbul dışı illerde istihdam her yıl düzenli artarken İstanbul'da 2020 yılında azalmıştır. Diğer hizmetlerde faaliyet gösteren firmaların yoğun olarak İstanbul'da faaliyet gösterdiğini göz önüne aldığımızda pandemi şokunun özellikle İstanbul'u etkilemesi olağandır.

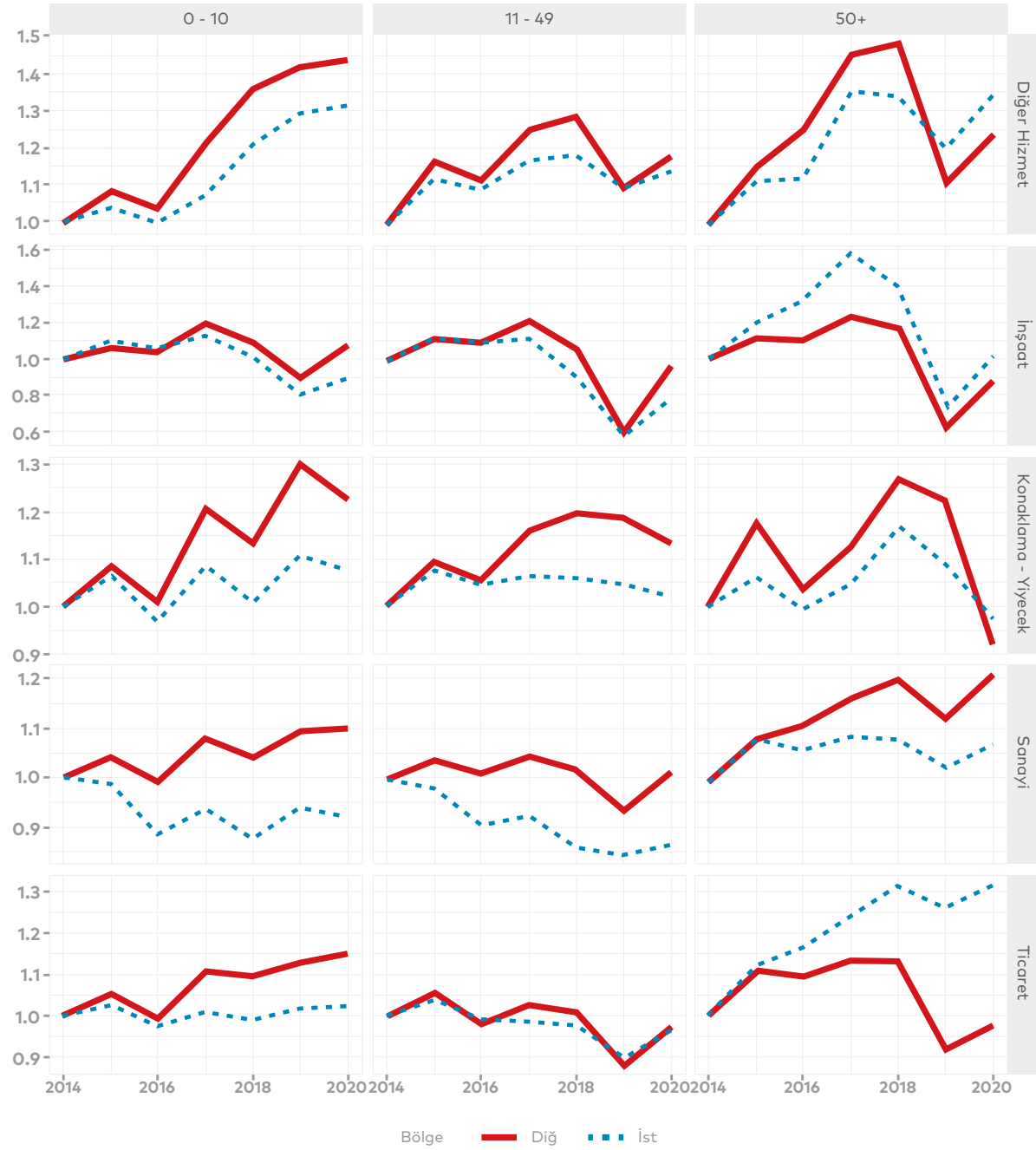
- Sanayi sektöründe ilginç bir istihdam dinamiği dikkat çekmektedir. GBS verisinde İstanbul sanayi istihdamı 2014 sonrası dönemde 0-9 ve 10-49 büyüklük grupları için neredeyse düzenli olarak azalmakta, 50+ grubunda ise yatay seyretmektedir. Diğer iller için aynı dönemde 0-9 ve 10-49 büyüklük grupları için istihdam yatay bir seyir gösterirken 50+ grubunda güçlü bir artış gözlenmektedir. GBS verisine göre sanayi istihdamının 2020'de pandemiden pek de etkilenmediği rahatlıkla söylenebilir. Çok küçük farklarla aynı dinamiklerin HİA verisi için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. GBS ve HİA verileri beraber değerlendirildiğinde sanayi istihdamının İstanbul'dan İstanbul dışına kaymakta olduğu izleniminin edinildiğini belirtmek isteriz. Bununla birlikte 2014-2020 döneminin bu tür yapısal değişimler için yeterince uzun olmadığını da belirtmek gerekir. Daha uzun bir dönemi dikkate alarak böyle bir dinamiğin olup olmadığını araştırmak iktisat politikaları açısından kritik öneme sahiptir.

Şekil 1.14: Sektörel istihdam trendleri: büyüklük grubuna göre (HİA)



Kaynak: GBS, Betam hesaplaması

Şekil 1.15: Sektörel istihdam trendleri: büyüklük grubuna göre (GBS)

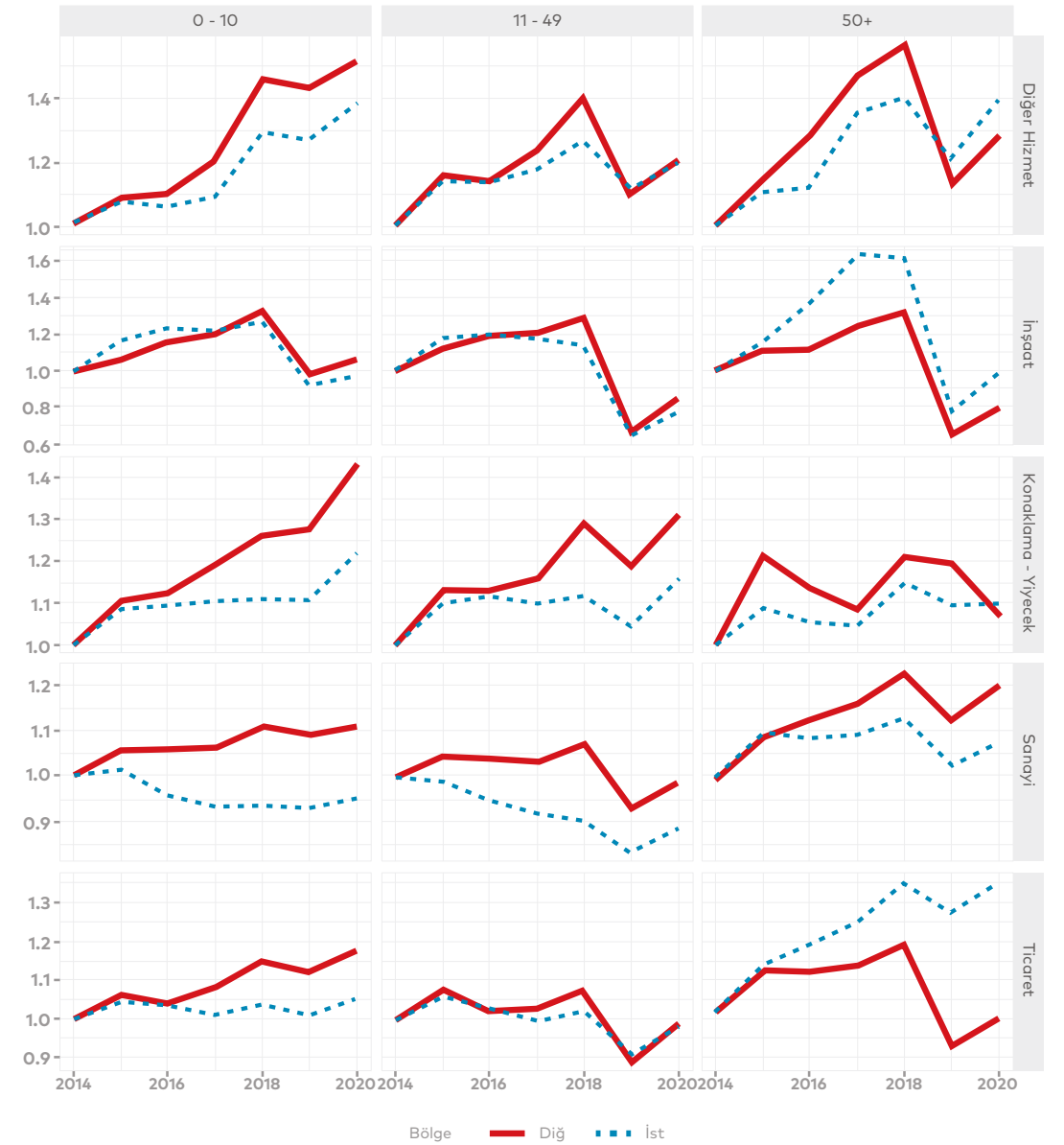


Kaynak: GBS, Betam hesaplaması

Şekil 1.16 ve Şekil 1.17 GBS verilerini kullanarak firma büyüklüğü bazında çeyreklik istihdam seviyelerine odaklanmaktadır. Yine mevsimsellik sorunundan kaçınmak için kıyaslama her yıl için aynı çeyrekler üzerinden yapılmıştır. Ve yine üçüncü ve dördüncü çeyrekler, ikinci çeyrek ile çok büyük bir benzerliğe sahip olduğu için kıyaslama sadece birinci ve ikinci çeyrekler ile sınırlı tutulmuştur. İki şekilde farklılığın esas olarak 2020 yılında "konaklama ve yiyecek hizmetleri"nde olduğu görülmektedir. Konaklama ve

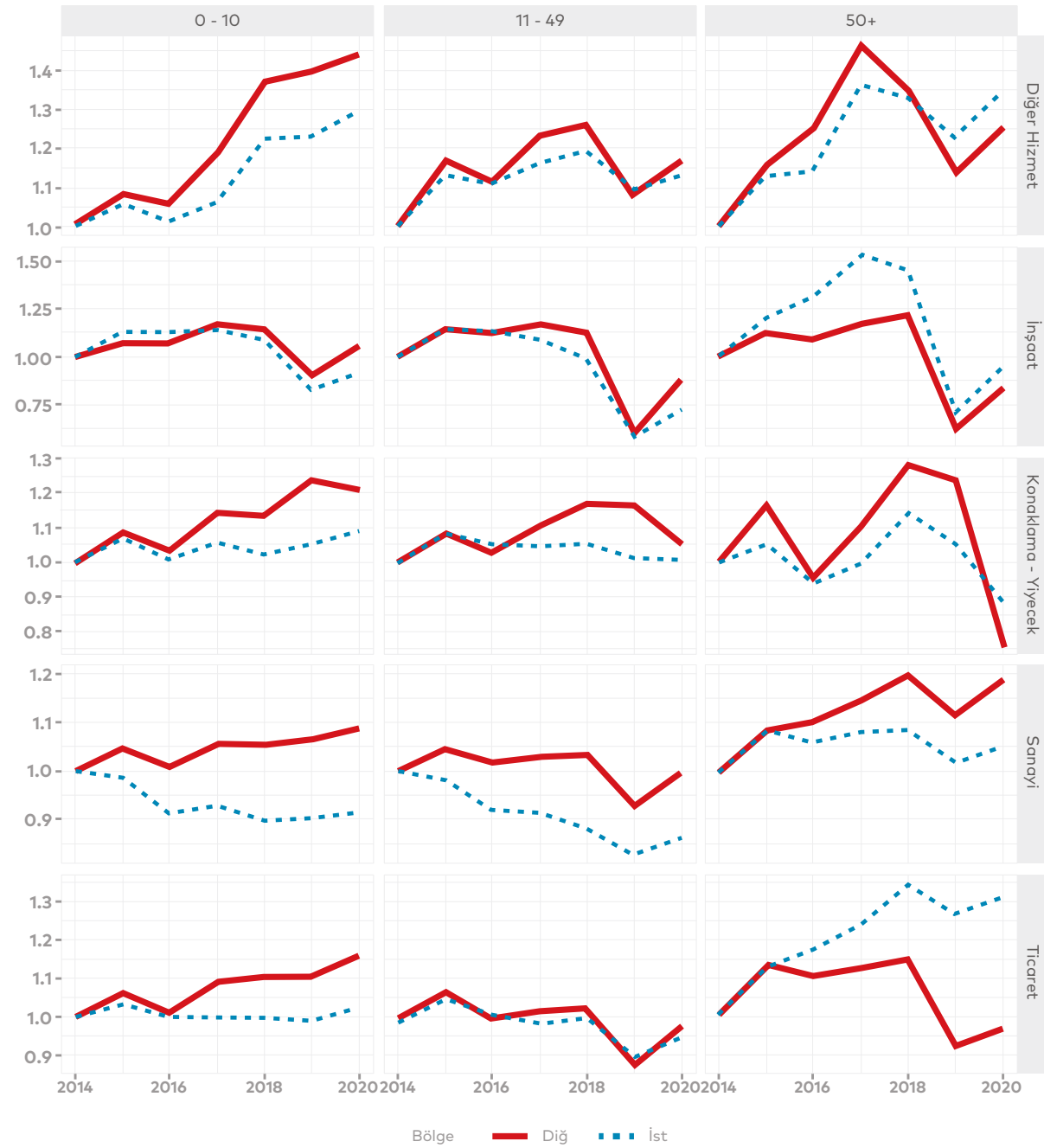
yiyecek hizmetleri sektöründe İstanbul dışındaki illerde 10 kişi altı ve 10-49 arası çalışanı olan firmalar için 2020 yılının ilk çeyreğinde istihdam artmaya devam ederken ikinci çeyrekte bariz bir istihdam kaybı söz konusudur. İstanbul'da ise 2020 yılında 10 kişi altı ve 10-49 kişi çalıştıran firmaların istihdamı ilk çeyrekte artarken ikinci çeyrekte yatay seyretmiştir. 50 ve daha fazla çalışanı olan firmaların istihdamı ise hem İstanbul hem de diğer illerde düşmekle birlikte diğer illerdeki düşüş daha şiddetlidir.

Şekil 1.16: Sektörel istihdam trendleri: büyüklük grubuna göre (GBS - 1. Çeyrek)



Kaynak: GBS, Betam hesaplaması

Şekil 1.17: Sektörel istihdam trendleri: büyüklük grubuna göre (GBS – 1. Çeyrek)



Kaynak: GBS, Betam hesaplaması

BÖLÜM 2:

İstanbul işgücü piyasasının güncel görünümü

Bölüm 1'de İstanbul işgücü piyasasında 2014-2020 döneminde istihdam, işsizlik ve işgücünde gerçekleşen gelişmeler ve sorunlar incelenmiş bulunuyor. Bu bölümde 2021 Eylül döneminde İPA tarafından çalışma yaşındaki (15+) 10.083 İstanbullu ile telefonla yapılan anketten elde edilen veriler kullanılarak İstanbul işgücü piyasasının güncel görünümüne odaklanılacaktır. Örneklemin İstanbul ilçelerine dağılımı yan sayfadaki haritada ve raporun sonunda yer alan Ek Tablo 2'de gösterilmektedir.

İlk olarak istihdamdakilerin, işsizlerin (aktif olarak iş arayanlar) ve potansiyel işgücüne mensup olanların (iş aramayan ama çalışmayı arzulayanlar) başlıca sosyal-ekonomik karakteristikleri ile işgücü piyasasındaki davranış ve tutumlarını belirleme amacıyla gerçekleştirilen kapsamlı anketin İstanbul işgücü piyasasını ne ölçüde temsil ettiğini değerlendirmek istiyoruz.⁴ Ardından 2021 Eylül itibarıyla İstanbul işgücü piyasasının görünümünün ayrıntılı bir tasviri yapılarak temayüz eden sorunlar belirtilecektir.

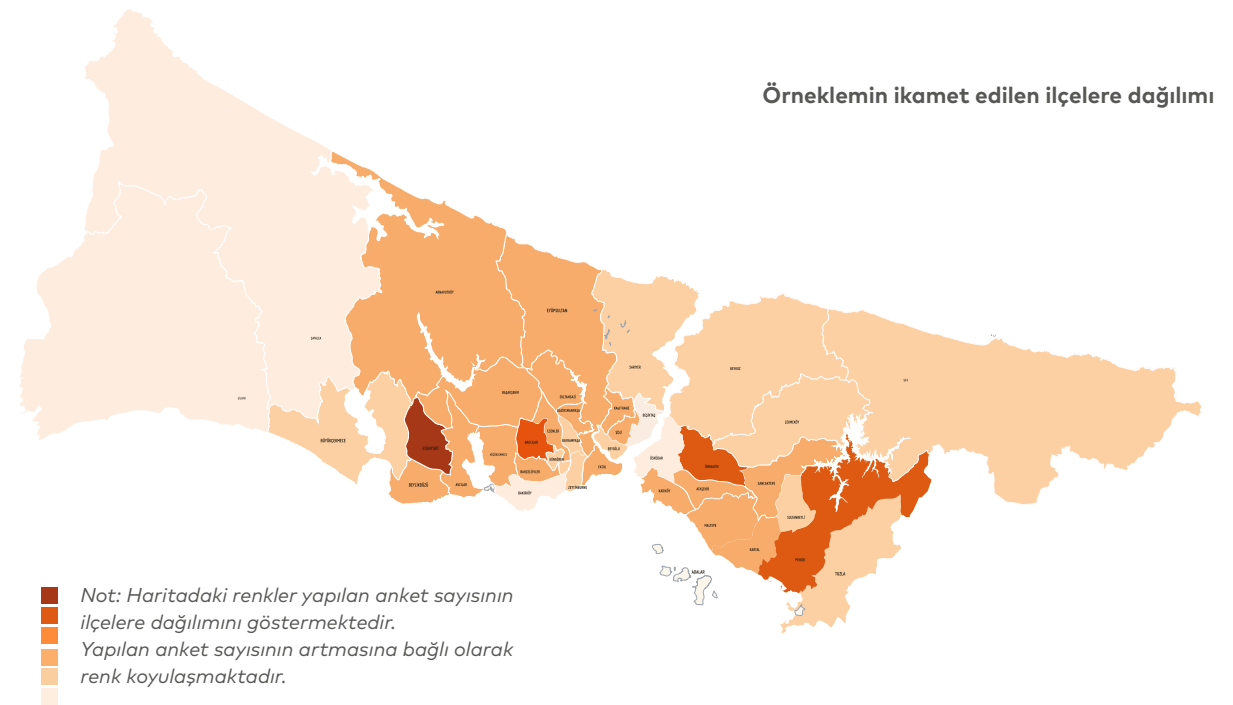
Derinlemesine görüşmelerden hareketle firma bakışı ile pandemi etkileri ve pandemi sonrası dönemde işgücü piyasasına yönelik bazı saptamalar en son alt bölümde ele alınacaktır. İlk olarak pandemi döneminde firmaların istihdam politikaları, kamu desteklerinden ne derece yararlandıkları ele alınacaktır. Daha sonra, firmaların eleman bulmak için kullandıkları kanallar ve

bu kanalları kullanma yoğunluğu incelenecektir. Devamında, pandemi sonrası dönemde istihdamın seyri ve gelecek dönemler için istihdam planları ile işçi temininde yaşanan zorluklar özetlenecektir. Son olarak, firmaların uzaktan çalışma ve e-ticaret alanında nerede oldukları ve geleceğe yönelik beklentileri ele alınacaktır.

A- İPA anketinin İstanbul işgücü Piyasasını temsil durumu

2021 Eylül ayında gerçekleştirilen İPA anketi ile TÜİK'in İstanbul bölge verilerinin çeşitli yönlerden karşılaştırılmasıyla anketin ne ölçüde temsil gücüne sahip olduğu hakkında iyi bir fikir sahibi olunabilir. Bu araştırmanın amacının İstanbul işgücü piyasasında başlıca göstergelerin 2020'den 2021'e nasıl bir seyir izlediğini tahmin etmek olmadığını hatırlatmak isteriz. Araştırmanın nihai amacı, İstanbul işgücü piyasasının güncel bir fotoğrafını çekerek önemli sorunları saptamak ve bu sorunların çözümüne yardımcı olabilecek politikalar hakkında önerilerde bulunmaktır. Bununla birlikte anket çalışmasından elde edilen bilgilerin TÜİK İstanbul HİA'dan elde edilen bilgilerden önemli ölçüde farklı olması, sorunların ne ölçüde doğru saptanabileceğine dair şüpheler yaratabilir. Bu türden şüpheleri bertaraf etmek için İPA anketinin temsil kabiliyetinin sınanması yararlı hatta gereklidir.

Örneklemin ikamet edilen ilçelere dağılımı

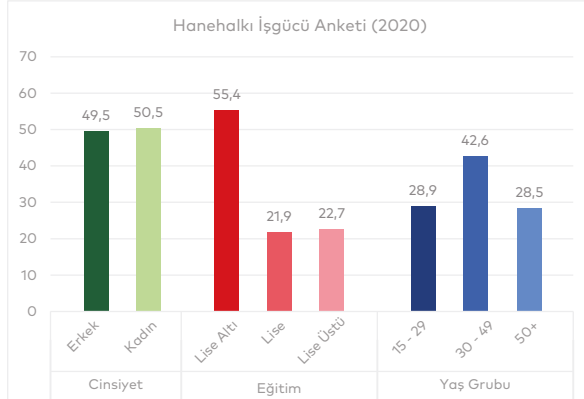


⁴ TÜİK bölgesel işgücü istatistiklerini yılda bir kez Mart ayında yayınlamaktadır. Dolayısıyla 2021 yılının İstanbul işgücü istatistikleri Mart 2022'de açıklanacaktır.

2020 yılının ortalama değerlerini temsil eden İstanbul bölgesi HİA verileri ile 2021 Eylül'de yapılmış olan İPA anketi arasında tüm temel göstergeler açısından çok yakın bir örtüşme elbette beklenmemelidir. Özellikle istihdam, işsiz sayısı gibi konjonktür özellikli göstergelerin yaklaşık bir yıl içinde değişmesi son derece doğaldır. Bununla birlikte bu değişimlerin beklenen yönde olması dikkate alınması gereken bir husustur. "Beklenen yön" ise Türkiye genelindeki işgücü göstergelerindeki gelişmelere bakılarak kestirilebilir.

Daha önemli bir sına, istihdamın yapısal nitelikli cinsiyet, yaş, sektör, kayıtlılık, firma büyüklüğü gibi boyutlarda dağılım oranlarının HİA İstanbul verileri ile İPA anket verileri arasında makul bir örtüşmenin mevcudiyetinin sorgulanması ile yapılabilir. Basit bir nedenle: bu tür yapısal özelliklerin yıldan yıla önemli değişikliklere maruz kalması olağan değildir; tabi pandeminin yarattığı şokun bazı istisnai sonuçları hariç.

Şekil 2.1: 15+ Nüfusta cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi itibariyle paylar (%)



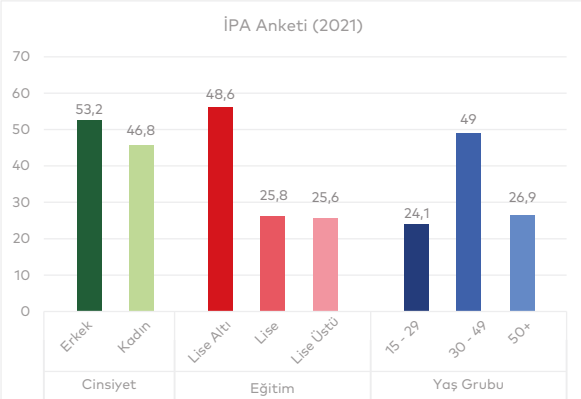
Kaynak: TÜİK (HİA İstanbul), İPA Anketi, Betam hesaplaması

Keza benzer bir durum eğitim seviyelerine göre dağılımda da gözlemlenmektedir. Yüksek eğitimli (Lise +) grup ile Lise grubunun payları İPA'da sırasıyla yaklaşık yüzde 13 (yüzde 22,7'ye 25,6) ve yüzde 18 (yüzde 21,9'a 25,8) yüksek olup düşük eğitimli (Lise -) grubunda yaklaşık yüzde 12 (yüzde 55,4'e 48,6) daha düşüktür. Bu farklılıkların özellikle işsizlik göstergelerinde bir ölçüde yüksek tahminlere neden olduğu görülmektedir. Bu durum aşağıda tartışılacaktır. Bununla birlikte cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi dağılımlarında görülen farklar araştırmanın esas amacı olan sorunların saptanmasını zorlaştıracak düzeyde değildir.

Başlıca işgücü piyasası özellikleri açısından HİA 2020-İPA 2021 karşılaştırması, anket soru kâğıdının sırası izlenerek aşağıdaki tablolarda yapılmaktadır.

A1- Cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyleri

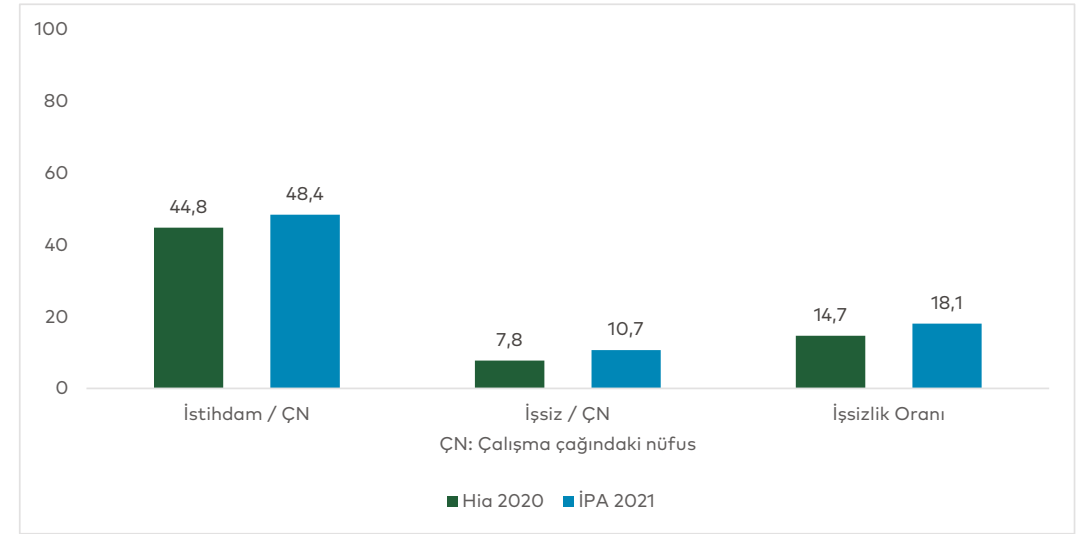
Şekil 2.1'de İstanbul HİA 2020 verileri ile İPA 2021 anket verileri kadın-erkek, üç yaş grubu ve üç eğitim düzeyine ilişkin paylar gösterilmektedir. İPA verisinde erkeklerin görece ağırlığının bir miktar daha yüksek (yüzde 7,5) olduğu görülmektedir. Yaş gruplarının payları ise 50+ grubunda oldukça yakın olup, orta yaş grubunda (30-49) İPA payı bir miktar yüksektir (yüzde 15). Bunun sonucu olarak da genç grubun payı (15-29) bir miktar düşüktür (yüzde 17). Anketin telefonla yapılmasının bu sınırlı sapmayı açıklayabileceği düşünülebilir.



A2- İstihdam ve işsizlik oranları

Önce işgücü piyasasının başlıca iki göstergesi olan istihdam ve işsizliğe ilişkin genel bir durum saptaması yapalım. Tablo 2.1 ve Şekil 2.2'de istihdamın ve işsizlerin çalışabilir nüfusa oranları ile işsizlik oranı yer alıyor. Görüldüğü gibi istihdam oranı, HİA 2020'de yüzde 44,8 olarak tahmin edilirken İPA 2021'de yüzde 48,4 olarak tahmin edilmiş bulunuyor. Bir yıl öncesine göre İstanbul'da istihdamın ve istihdam oranının artması beklenen bir gelişmedir. Nitekim ülke genelinde 2020 3. çeyrekte 2021 3. çeyreğe mevsim etkilerinden arındırılmış istihdamın 26 milyon 745 binden 28 milyon 996 bine, istihdam oranının da yüzde 42,6'dan 45,4'e yükseldiğini biliyoruz. Sonuçta ülke genelinde istihdam oranı son bir yılda yüzde 6,6 artarken İstanbul'da bu artışı İPA anketi yüzde 8,0 olarak tahmin etmiştir: tahmin oldukça gerçekçidir.

Şekil 2.2: İstihdam ve işsizlik oranları (%)



Kaynak: TÜİK (HİA İstanbul), İPA Anketi, Betam hesaplaması

Tablo 2.1: İstihdam ve işsizlik oranları (%)

	İstihdam/ÇN	İşsiz/ÇN	İşsizlik oranı
HİA 2020	44,8	7,8	14,7
İPA 2021	48,4	10,7	18,1

Kaynak: TÜİK (HİA İstanbul), İPA Anketi Betam hesaplaması; ÇN: Çalışabilir nüfus

Buna karşılık işsizlikte İPA oldukça güçlü bir yükseliş tahmin etmiş bulunuyor: işsiz sayısının çalışabilir nüfusa oranı yüzde 7,8'den (HİA) yüzde 10,7'ye (İPA), bunun sonucunda da işsizlik oranı yüzde 14,7'den (HİA) yüzde 18,1'e (İPA) yükselmiş görünüyor. Öte yandan ülke genelinde mevsim etkilerinden arındırılmış işsizlik oranının, 2020 üçüncü çeyrekte 2021 üçüncü çeyreğe yüzde 13,4'den 11,7'ye gerilediğini biliyoruz. Dolayısıyla İstanbul'da işsizliğin yükselmesi beklenmedik bir gelişmedir. Gerçi bölgesel işsizlik oranlarının ülke geneli ile her zaman aynı yönde hareket etmediği bilinen bir olgudur. Ancak istihdam artarken işsizlik oranının artması ancak işgücünün (istihdamdakiler + işsizler) çok daha güçlü bir şekilde artması ile mümkündür. Bu da işgücü piyasasına hacimli bir giriş sonucu iş arayan sayısında ciddi bir artış gerektirir.

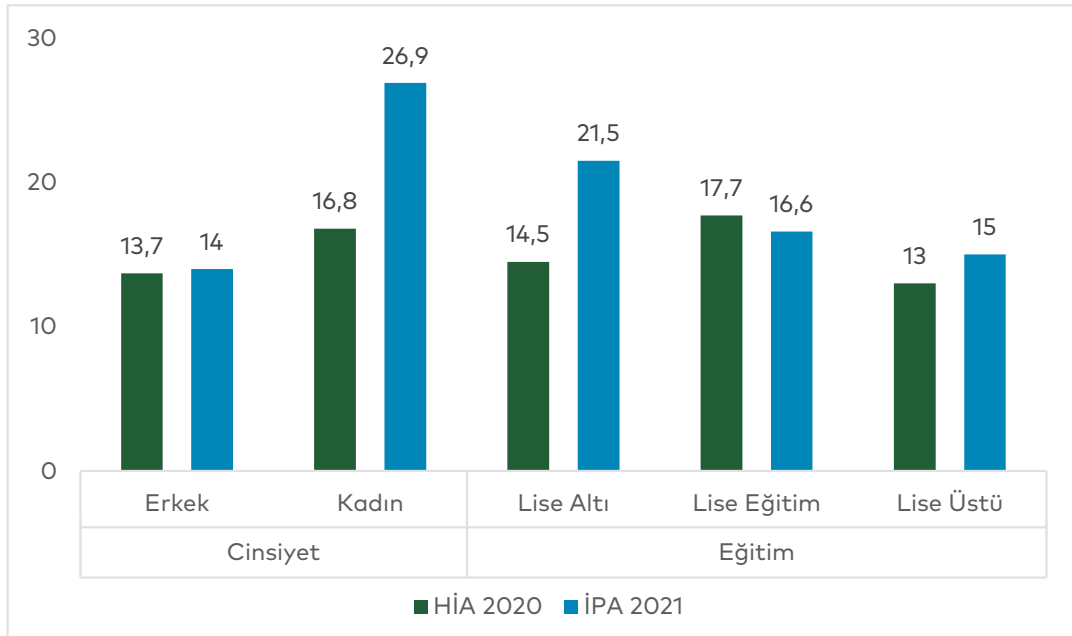
Böyle bir gelişmenin İstanbul'da vuku bulup bulmadığını gösterecek veriye ne yazık ki doğrudan sahip değiliz. Bununla birlikte son üç yılda (2018-2020) HİA verilerinde İstanbul'da işgücüne katılım oranının önce yüzde 57,5 civarında durakladığını, ardından 2020'de pandemi şokunun sonucu büyük bir düşüşle yüzde 52,6'ya gerilediği görülmektedir (Tablo 2.2). İPA Eylül 2021'de bu oranı yüzde 59,2 olarak tahmin etmiştir. İstanbul'da son bir yılda işgücüne girişlerin hızlanmış olması beklenen bir gelişmedir; ancak bu ölçüde değil. Dolayısıyla İPA'nın İstanbul işsizlik oranını (yüzde 18,1) olduğundan yüksek tahmin etmiş olması kuvvetli bir olasılıktır.

Tablo 2.2: İstihdam (İO), İşsizlik (İŞO) ve İşgücüne katılım (İKO) oranları⁵

	İO	İŞO	İKO
HİA 2018	50,2	12,4	57,4
HİA 2019	48,9	14,9	57,5
HİA 2020	44,8	14,7	52,6
İPA 2021	48,4	18,1	59,2

Kaynak: TÜİK (HİA İstanbul), İPA Anketi Betam hesaplaması

Şekil 2.3: Cinsiyet ve eğitim düzeyleri itibariyle işsizlik oranları (%)



Kaynak: TÜİK (HİA İstanbul), İPA Anketi Betam hesaplaması

İstanbul'da işsizliğin olduğundan yüksek tahmin edilmesinin muhtemel nedenlerinden ikisi şöyle özetlenebilir:

1) İPA kadın işsizlik oranını oldukça yüksek tahmin etmektedir. İstanbul'da kadın işsizlik oranı HİA 2020'de yüzde 16,8 olarak tahmin edilirken İPA bu oranı yüzde 26,9 olarak tahmin etmiştir (Şekil 2.3). Anketin telefonlayabilmiş olması, dolayısıyla çalışan kadınlara kıyasla işsiz kadınlara ulaşma olasılığının görece olarak daha yüksek olması bu yüksek tahmine yol açmış olabilir.

2) Lise altı grupta işsizlik oranı da İPA'da olduğundan yüksek tahmin edildiği görülmektedir. Nitekim bu oran 2020 HİA'da yüzde 14,5 olarak tahmin edilirken İPA'da yüzde 21,5 olarak tahmin edilmiştir (Şekil 2.3). İPA Lise altı kadınlarda işsizlik oranı yüzde 32,2 gibi çok yüksek bir düzeyde tahmin etmiştir. Kadın işsizliğindeki yüksek tahminin büyük ölçüde bu olgudan kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

⁴ Hanehalkı işgücü anketi (HİA) mikro verilerde her ferdin ayrı bir ağırlık katsayısı yer almaktadır. Dolayısıyla HİA verileri kullanılarak işgücü değişkenlerine yönelik elde edilen sonuçların kitleyi ifade edebilmesi için analizlerde bu ağırlıklar kullanılmıştır. İPA anket çalışmasında ise fertlere ilişkin ağırlıklar yer almamaktadır.

A3- İstihdamın işteki durum ve sektörler itibariyle dağılımı

Tablo 2.3'de istihdamdakilerin işteki durumları gösterilmektedir. İPA anketinde "çırak/stajyer" durumu da yer aldığından tabloya eklenmiştir. Görüldüğü gibi

"Ücretli/Maaşlı/Yevmiyeli", "İşveren", "Kendi Hesabına" şeklinde tanımlanan işteki durum payları itibariyle HİA ve İPA İstanbul tahminleri çok büyük ölçüde örtüşmektedir. İPA anketinin bu çerçevede İstanbul işgücü piyasasını mükemmel bir şekilde temsil ettiği söylenebilir.

Tablo 2.3: İstihdamın işteki durumunun dağılımı (%)

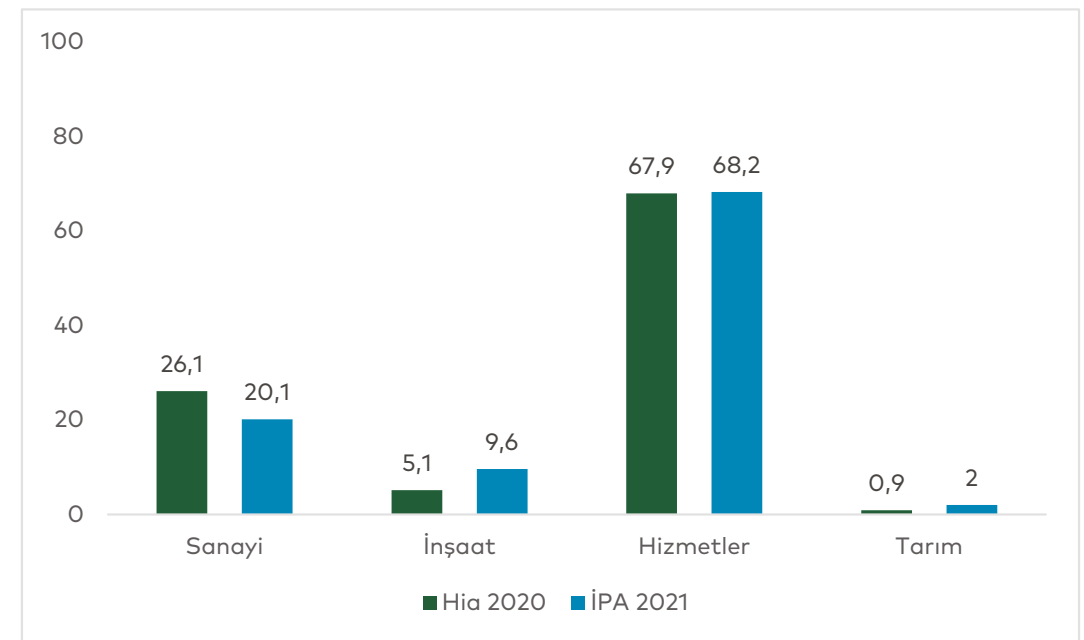
	Ücretli/ Maaşlı/ Yevmiyeli	İşveren	Kendi hesabına*	Çırak ya da stajyer
HİA 2020	82,7	6,9	10,4	-
İPA 2021	80,8	7,9	10,6	0,7

Kaynak: TÜİK (HİA İstanbul), İPA Anketi, Betam hesaplaması* "Kendi hesabına" rakamına "ücretsiz aile işçisi" (HİA'da 1,1) dahildir. İstanbul'da ücretsiz aile işçisi payı oldukça düşüktür. HİA 2020'de bu payı yüzde 1,1 olarak tahmin etmiştir.

İstihdamın sektörler arasındaki dağılımında hizmetlerin payı HİA 2020 ve İPA 2021'de birbirine oldukça yakındır: yüzde 67,9 ve 68,2 (Şekil 2.4). Hizmet kesiminin pandemiden en çok etkilenen konaklama/lokanta, toptan ve perakende ticaret ile eğitim faaliyet kollarının

da da HİA ve İPA payları çok büyük ölçüde örtüşmektedir (Tablo 2.4). Özellikle konaklama/lokanta istihdam payının son bir yılda yüzde 9,1'den 9,6'ya yükselmesi beklenen bir gelişmedir.

Şekil 2.4: İstihdamın sektörlere dağılımı (%)



Kaynak: TÜİK (HİA İstanbul), İPA Anketi Betam hesaplaması

Buna karşılık İPA'da sanayinin payının düşük, inşaatın payının ise yüksek tahmin edildiği görülmektedir (Şekil 2.4). HİA 2020'de İstanbul'da sanayinin payı yüzde 26,1, İPA 2021'de yüzde 20,1 olarak tahmin edilmişken inşaatın payı sırasıyla yüzde 5,1 ve 9,6'dır. Türkiye genelinde 2020 3. çeyrekte 2021 3. çeyreğe HİA mevsim etkilerinden arındırılmış sanayi istihdamında artış ora-

nını yüzde 14,2, inşaatta ise yüzde 10,7 olarak tahmin etmektedir. İstanbul'da inşaat çalışan sayısında Türkiye geneline kıyasla daha yüksek bir artışın gerçekleşmiş olması mümkün olmakla birlikte inşaat payının bu ölçüde yüksek çıkması gerçekçi değildir. İstanbul işgücü piyasasının güncel analizinde bu durum akılda tutulmalıdır.

Tablo 2.4: Hizmet istihdamının faaliyet kolları itibariyle dağılımı (%)

	Konaklama/ Lokanta/ ...	Toptan ve Perakende Tic.	Eğitim	Diğer
HİA 2020	9,1	25,7	8,5	56,7
İPA 2021	9,6	25,6	9,5	55,4

Kaynak: TÜİK (HİA İstanbul), İPA Anketi, Betam hesaplaması

A4- İstihdamın kayıtlılık, özel/kamu ve firma ölçeği itibariyle dağılımı

İPA anketinin TÜİK HİA anketi ile kıyaslandığında İstanbul işgücü piyasasını ne ölçüde temsil ettiği konusunda son olarak istihdamın "Kayıtlı/Kayıtsız", "Özel/Kamu" ve "Firma Büyüklüğü" itibariyle dağılımını ele almak istiyoruz. Tablo 2.5'te yer alan tüm rakamlar bu üç kıstas bakımından HİA ile İPA arasında mükemmele yakın bir

örtüşme olduğunu açıkça gösterdiğinden rakamların burada tekrarlanması füzuli olacaktır.

İPA anketinde firma büyüklüğü HİA'da olduğu gibi 50+ yerine 50-249 ve 250+ şeklinde iki alt gruba ayrılarak sorulduğundan bu veri de Tablo 2.5'de ayrıca gösterilmektedir. İstanbul istihdamında büyük ölçekli firmaların belirgin bir ağırlığa sahip oldukları not edilmelidir.

Tablo 2.5: İstihdamın Kayıtlı/Kayıtsız, Özel/Kamu ve firma büyüklüğü itibariyle dağılımı

	Kayıtlı	Özel	10-*	10-49*	50+	50-249	250+
HİA 2020	81,4	91,0	39,6	28,3	32,1	-	-
İPA 2021	83,9	87,7	40,0	27,5	32,5	15,9	16,6

Kaynak: TÜİK (HİA İstanbul), İPA Anketi, Betam hesaplaması

**HİA'da 10 ve daha az*

Toplu bir değerlendirme yapıldığında İPA anketinin temsil sınavından oldukça başarılı çıktığı görülmektedir. Nitekim HİA 2020 İstanbul verileri ile İPA 2021 verileri, istihdamın "işteki durum" (ücretli, işveren, kendi hesabına), hizmet kesiminin önde gelen faaliyet kolları, özel/kamu, kayıtlılık ve nihayet firma büyüklüklerine göre dağılımı bakımından mükemmele yakın bir şekilde örtüşmektedir.

HİA ile İPA arasında kadın-erkek ayrımında, 15-29 ile 30-49 yaş gruplarında ve eğitim düzeylerinde farklılıklar mevcuttur. Ancak bu göstergelerde sapmalar yüzde 7,5 ile yüzde 18 arasında değişmekte olup analiz açısından kabul edilebilir düzeydedir.

Sadece iki göstergede önemli sayılabacak düzeyde sapma söz konusudur. Bunlardan ilki İstanbul işsizlik oranının 2021 Eylül itibariyle oldukça yüksek (yüzde 18,1) tahmin edilmiş olmasıdır. İkincisi ise istihdamın sek-

törel dağılımında inşaatın payına ilişkin tahminin fazlasıyla yüksek, sanayinin payına ilişkin tahminin ise oldukça düşük olmasıdır. İstanbul işgücü piyasasının Eylül 2021 itibariyle ayrıntılı bir tasviri yapılırken bu iki sapma gerektiğinde dikkate alınacaktır.

B) İstanbul işgücü piyasasının başlıca özellikleri

B1- Çalışma yaşındaki (15+) nüfusun genel görünümü

2020 yılında İstanbul'da çalışabilir nüfus (ÇN) HİA mikro verisinden yaklaşık 12 milyon (tam olarak 11 milyon 964 bin) hesaplanmaktadır. Son üç yılın ortalama ÇN büyüme oranı yüzde 1,6 olduğuna göre 2021 yılı için çalışabilir nüfusu yaklaşık 12 milyon 200 bin olarak kabul

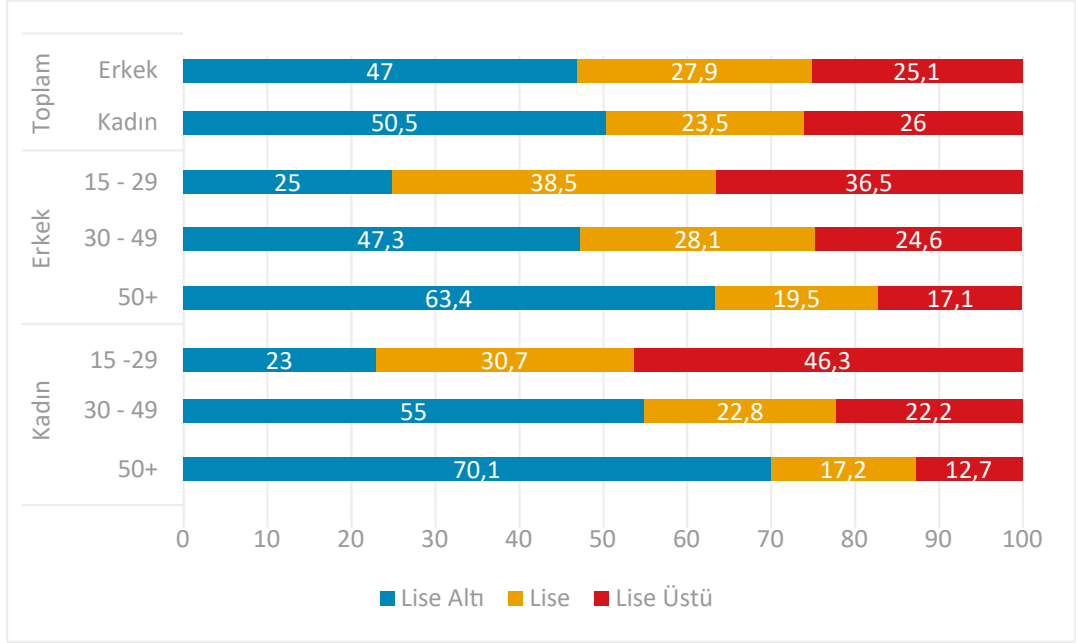
edebiliriz. Bu kabul çerçevesinde ve Şekil 2.1 ile 2.5'te yer alan İPA 2021 verileri dikkate alındığında çalışabilir nüfusun yaklaşık 5 milyon 930 binin lise altı, 3 milyon 150 binin lise ve 3 milyon 120 binin de yükseköğretim eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir.

Eğitim seviyeleri cinsiyet ve yaş grupları itibariyle incelendiğinde gözlemlenen ilk özellik kadınlar ile erkeklerin ortalama eğitim sürelerinin yaklaşık 11 yıl olmasıdır. Vurgulanması gereken bir diğer özellik ise kadınlarda ortalama eğitim seviyesinin erkeklere kıyasla daha hızlı

artıyor olmasıdır. Nitekim genç grupta (15-29) yüksek öğrenim diplomalı kadınların payı yüzde 46,3 olurken erkeklerin payı yüzde 36,5'dir.

Sayılarını 2 milyon 940 bin olarak tahmin ettiğimiz bu genç kuşakta yükseköğrenim diplomasına sahip kadınların sayısı yaklaşık 655 bin iken, erkeklerin sayısı 543 bin kişidir. Bu kuşkusuz olumlu bir gelişmedir. Ancak aşağıdaki bölümde işsizlik cinsiyet ayrımında ele alındığında büyük bir sorunla karşı karşıya olduğu açıkça görülecektir.

Şekil 2.5: Cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyleri itibariyle nüfus dağılımı (%)



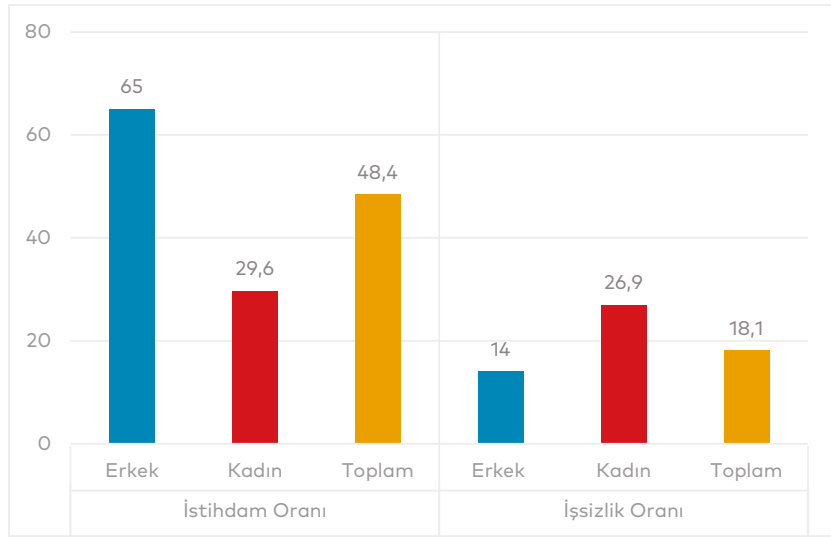
Kaynak: TÜİK (HİA İstanbul), İPA Anketi, Betam hesaplaması

B2- İstihdam ve işsizliğin genel görünümü

İPA anketinde (Eylül 2021) İstanbul istihdam oranı yüzde 48,4 olarak tahmin edilmiştir (Tablo 2.6 ve Şekil 2.6). HİA 2020'de ise istihdam oranı yüzde 44,8'dir. Türkiye genelinde mevsim etkisinden arındırılmış verilere göre istihdamın 2020 3. Çeyreğinden 2021 3. Çeyreğe 2 milyon 250 bin artış kaydettiğini (yüzde 8,4) biliyoruz. İs-

tanbul istihdamında benzer bir artış yaşandığı rahatlıkla kestirilebilir. Daha önce de belirtildiği gibi İPA'nın istihdam oranı tahmini oldukça gerçekçidir. İstanbul çalışabilir nüfusu 2021'de 12 milyon 200 bin olarak tahmin edildiğine göre istihdamdakilerin sayısı yaklaşık 5 milyon 900 bindir. Bu istihdamın çeşitli açılardan dağılımı aşağıda (Bkz "İstihdamın başlıca özellikleri") ele alınacaktır.

Şekil 2.6: Cinsiyet ayrımında istihdam ve işsizlik oranları (%)



Kaynak: İPA Anket (2021), Betam hesaplaması

İşsizliğin genel görünümüne gelince, İPA anketinde (Eylül 2021) İstanbul işsizlik oranının yüzde 18,1 olarak tahmin edildiğini ve beklenen oranın oldukça üzerinde olduğunu belirtmiştik. Hatırlatmak gerekirse, 2020 HİA bölgesel istatistiklerinde İstanbul işsizlik oranı yüzde 14,7 olarak ölçülmüştü. 2021'de faaliyet kısıtlamalarına son verilmesiyle artışa geçen istihdamın Türkiye genelinde işsizlik oranını düşürdüğünü biliyoruz: 2020'nin 3. Çeyreğinde yüzde 13,4 olan mevsim etkilerinden arındırılmış genel işsizlik oranı 2021 3.çeyrekte yüzde 11,7'ye gerilemiştir. Dolayısıyla İstanbul'da da gerilediğini kes-tirebiliriz.

İPA anketinde işsizlik oranının olduğundan oldukça yüksek tahmin edilmesinin büyük ölçüde kadın işsizlik oranının çok yüksek tahmin edilmesinde kaynaklandığını hatırlatmak isteriz. Nitekim Tablo 2.6'da görüldüğü gibi kadın işsizlik oranı (yüzde 26,9) ile erkek işsizlik oranı (yüzde 14,0) arasında muazzam bir fark olduğu dikkat çekmektedir. Oysa 2020 İstanbul HİA'da işsizlik oranı kadınlarda yüzde 16,8 erkeklerde yüzde 13,7 olarak tahmin edilmiştir. Bu rakamları yıllık değişim açısından okursak, kadın işsizlik oranının yüzde 16,8'den 26,9'a, erkek işsizlik oranının ise yüzde 13,7'den 14,0'e yükseldiği görülmektedir. İşsizliğin kadınlarda erkeklere kıyasla çok daha yüksek tahmin edildiği barizdir.

Tablo 2.6: İstihdam ve işsizlik oranları: Cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi (%)

		İstihdam	İşsizlik
Erkek		65,0	14,0
Kadın		29,6	26,9
Toplam		48,4	18,1
Erkek	15-29	61,1	16,6
	30-49	82,6	10,8
	50+	40,5	20,0
	Lise-	59,9	17,7
	Lise	66,8	11,5
Kadın	Lise+	72,6	10,3
	15-29	34,0	31,1
	30-49	33,4	25,5
	50+	16,3	23,1
	Lise-	18,4	32,2
Toplam	Lise	28,9	29,4
	Lise+	51,9	21,4
	15-29	47,9	22,3
	30-49	58,5	15,5
	50+	30,6	20,7
Toplam	Lise-	39,7	21,5
	Lise	50,7	16,6
	Lise+	62,8	15,0

Kaynak: İPA Anketi Betam hesaplaması

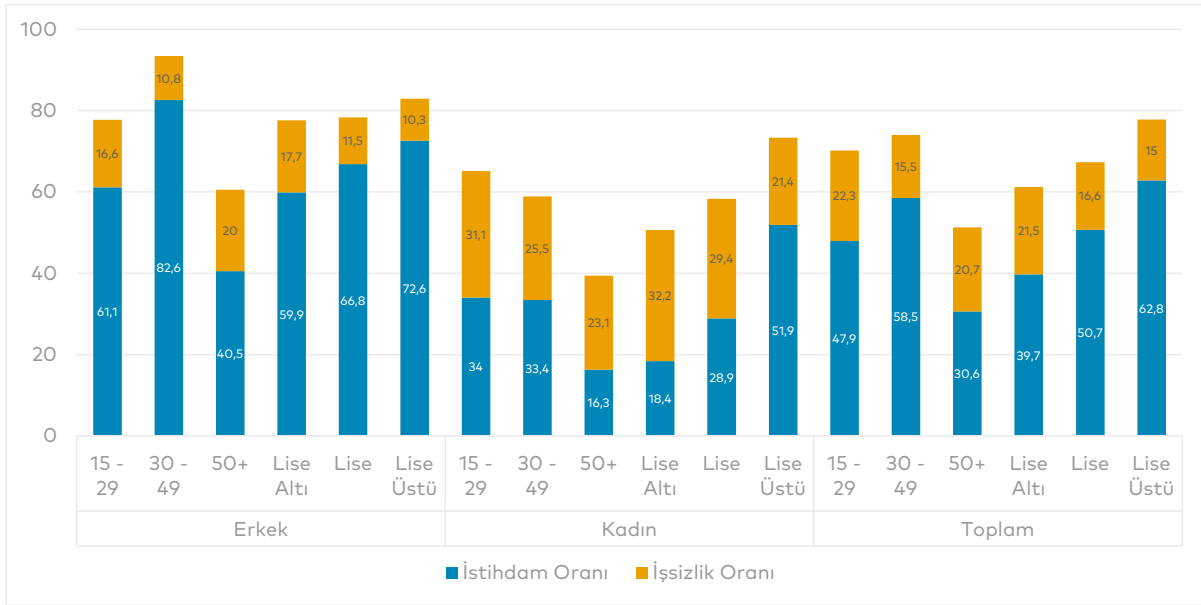
İstanbul işgücü piyasasında hem kadın hem erkek işsizlik oranlarının, Türkiye geneline kıyasla sistematik olarak 1,5 yüzde puan civarında daha yüksek olmasını yapısal bir özellik olarak kabul ederek ve bu yapısal özelliğin 2021'de de korunduğunu varsayarak, İstanbul işsizlik oranlarına dair iyi bir fikir edinebiliriz. 2021 3. Çeyrekte (Temmuz-Ağustos-Eylül) TÜİK (HİA) mevsim etkilerinden arındırılmış işsizlik oranlarını Türkiye genelinde kadınlarda yüzde 14,6 erkeklerde yüzde 10,3 olarak tahmin ediyor. Dolayısıyla bu oranların İstanbul'da yüzde 16,1 (İPA yüzde 26,9) ve 11,8 (İPA yüzde 14,0) civarında olduğu kestirilebilir. İstanbul'da işsizliğin özellikle de kadınlarda yıkıcı bir sorun olmaya devam ettiğine şüphe yoktur.

Bu araştırma İstanbul'da işsizliğin zaman içindeki sey-

rini değil İstanbul işgücü piyasasının yapısal özelliklerini ve sorunlarını saptamayı amaçladığından, istihdam, işsizlik ve işgücüne katılımın seviyeleri yerine her cinsiyet için farklı ayrımlardaki oranların mukayeseli analizine odaklanmamız daha anlamlı olacaktır.

Tablo 2.6 ve Şekil 2.7'de istihdam ve işsizlik, cinsiyet, yaş ve eğitim seviyeleri ayrımlarında gösterilmektedir. Eğitim düzeyinde istihdam toplu olarak ele alındığında beklendiği gibi eğitim düzeyi yükseldikçe istihdam oranı da yükselmektedir. İstihdam oranı lise altı grubunda yaklaşık yüzde 40 iken lise üstü grubunda yaklaşık yüzde 63'tür: 1,5 kat. Erkeklerde istihdam oranları arasındaki fark çok daha dar, kadınlarda ise çok daha geniştir: erkeklerde yaklaşık olarak yüzde 60'a yüzde 73: 1,2 kat; kadınlarda yüzde 18'e yüzde 52: 2,9 kat.

Şekil 2.7: Cinsiyet, yaş ve eğitim ayrımında istihdam ve işsizlik oranları (%)



Kaynak: İPA Anketi (2021) Betam hesaplaması

Düşük eğitimli kadınların istihdama katılımlarının erkeklerle kıyasla oldukça düşük olması, İstanbul'a özgü bir sorun olmayıp Türkiye'nin sorunudur. Egemen toplumsal değerler ailenin geçiminden erkeği sorumlu, ev işlerinden de kadınları sorumlu görür. Ama bu değer yargılarının ötesinde sosyal-ekonomik etkenlerin de payı göz ardı edilemez: düşük eğitim düşük ücret demektir. Düşük ücret çocuk bakımının dışarıdan alınan hizmetle sağlanmasını imkânsız kılar; özellikle de İstanbul koşullarında.

İstihdam oranları yaş grupları düzeyinde irdelendiğinde dikkat çeken olgu istihdam oranı 15-29 yaş grubu erkeklerde yüzde 61 ile zaten yüksek bir düzeydeyken 30-49 yaş grubunda daha da yükselerek yüzde 83'e yaklaşmış olmasıdır. İstihdam oranında üçte birlik bir artış söz konusudur. Oysa kadınlarda bu iki yaş grubunda istihdam oranları hemen hemen eşittir: yüzde 34 ve yüzde 33. Genç kadın kuşağı önceki kuşağa kıyasla daha eğitimli olduğundan istihdam oranının genç kuşakta görece olarak yüksek olduğu düşünülebilir. Ancak eğitim düzeyleri kontrol edildiğinde de istihdam ora-

nında düşüş olgusu değişmemektedir (Bkz. Tablo 2.6). 15-29 yaş kuşağında eğitime devam edenlerin ağırlığı düşünüldüğünde, çalışan genç kadınların evlenip çocuk sahibi olduklarında önemli ölçüde çalışma hayatından çekildikleri anlaşılmaktadır. Bu bilinen bir olgudur. Nedeni de sadece egemen değerlerde değil, yukarıda değinilen sosyal-ekonomik etkenlerde de aranmalıdır.

Yaş gruplarına göre istihdam oranı irdelenirken not edilmesi gereken bir diğer olgu da, 50 ve üzeri yaş grubunda kadın ve erkek istihdam oranlarının yarı yarıya azalmasıdır. Kadınlarda istihdam oranı 30-49 yaş grubunda yüzde 33'ten 50 ve üzeri yaş grubunda yüzde 16'ya, erkeklerde de yüzde 83'ten yüzde 41'e gerilemektedir. 50 yaş ve üzeri erkeklerde istihdam oranları her eğitim düzeyinde birbirine oldukça yakındır ama en yüksek oran (yüzde 46,5) beklenebileceği gibi yükseköğrenim grubundadır. Bu istihdam oranları Türkiye ortalamalarına nispeten de Ankara'ya özgü oranlara çok yakındır. Buna karşılık İzmir'de bu yaş grubunda istihdam oranlarının oldukça düşük olduğu dikkat çekmektedir (Tablo 2.7).

Tablo 2.7: Eğitim ve cinsiyet kırılımında 50 yaş üzeri istihdam oranları (%)

		HİA 2020 Türkiye	HİA 2020 Ankara	HİA 2020 İzmir	İPA 2021 İstanbul
Erkek	Lise altı	38,8	33,8	34,2	38,3
	Lise	41,8	38,0	31,0	42,4
	Lise üstü	48,8	43,6	36,4	46,5
Kadın	Lise altı	13,0	7,3	9,1	12,8
	Lise	13,4	14,4	10,5	19,5
	Lise üstü	31,9	30,5	23,3	31,4

Kaynak: TÜİK, HİA ve İPA Anketi, Betam hesaplaması

Kadınlarda 50 ve üzeri yaş grubunda erken emekliliğin yaygınlığı nedeniyle istihdam oranının düşüklüğü şaşırtıcı değildir. Erkeklerde olduğu gibi kadınlarda da bu yaş grubunda en yüksek istihdam oranı yükseköğrenim grubundadır (yüzde 31,4). Bununla birlikte kadınlarda daha düşük eğitim seviyelerinde istihdam oranının erkeklerin aksine hızla düştüğü gözlemlenmektedir: lise seviyesinde yüzde 19,5, lise altı seviyesinde yüzde 12,8. Bu oranlar erkeklerde olduğu gibi Türkiye ortalamalarına oldukça yakın olup, İzmir oranlarının, özellikle lise ve lise üstü seviyelerinde, bir hayli üzerindedir (Tablo 2.7).

Eğitim düzeylerine özgü işsizlik oranlarında dikkat çeken başlıca olgu, lise mezunu grupta kadın işsizlik oranının görece olarak oldukça yüksek olmasıdır. Nitekim erkeklerde lise işsizlik oranı (yüzde 11,5) ile lise üstü işsizlik oranı (yüzde 10,3) arasında oldukça düşük bir fark mevcutken, kadınlarda oldukça büyük bir fark söz konusudur. Lise kadın işsizlik oranı yüzde 29,4 iken lise üstünde bu oran yüzde 21,4'tür. Lise mezunu kadınlarda olağanüstü yüksek işsizlik, sadece İstanbul'a özgü bir sorun olmayıp Türkiye'nin sorunudur. Nitekim Ankara ve İzmir'de de lise mezunu kadınlarda işsizlik oranları çok yüksektir (Tablo 2.8).

Tablo 2.8: Üç büyük ilde cinsiyet ve eğitim seviyesi itibarıyla işsizlik oranları (%)

		İstanbul (İPA 2021)	Ankara (HİA 2020)	İzmir (HİA 2020)
Erkek	Lise altı	17,7	14,8	17,3
	Lise	11,5	12,6	14,8
	Lise üstü	10,3	10,3	13,3
Kadın	Lise altı	32,2	25,3	25,5
	Lise	29,4	25,6	29,6
	Lise üstü	21,4	16,6	18,8

Kaynak: TÜİK, İPA, Betam hesaplaması

Eğitim düzeylerine özgü İstanbul işsizlik oranlarının Ankara ve İzmir işsizlik oranları ile kıyaslanması, İstanbul işgücü piyasasının bazı özgünlüklerini sorgulamak için faydalıdır. Tablo 2.8'de bu kıyaslamaya ilişkin cinsiyet ve eğitim düzeyleri ayrımında işsizlik oranları yer almaktadır. Bu kıyaslamaların anlamlı olabilmesi için Ankara ve İzmir illeri için tarım dışı işsizlik oranları esas alınmıştır. Her üç ilde erkeklerde işsizlik oranı, eğitim seviyesi azaldıkça artmaktadır. Buna karşılık İstanbul'da lise altı grubunda işsizliğin görece olarak Ankara ve İzmir'den çok daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Lise altı ile lise işsizlik oranları arasında Ankara ve İzmir'de sırasıyla 2,2 ve 2,5 yüzde puan fark varken İstanbul'da bu fark 6,2 yüzde puandır. Keza İstanbul'da lise altı kadın işsizlik oranı Ankara ve İzmir tarım dışı kadın işsizlik oranlarına kıyasla oldukça yüksektir: yüzde 32,2'ye karşılık yüzde 25,3 ve 25,5 (Tablo 2.8). Bu farklılık, yukarıda belirtildiği gibi, büyük olasılıkla İPA anketinde lise altı grupta işsizliğin yüksek tahmin edilmesinden kaynaklanmaktadır.

B3- İstihdamdakilerin başlıca özellikleri

İstihdamın sektörlere dağılımı

Şekil 2.4 ve Tablo 2.4'te İstanbul'da istihdamın dört sektör arasındaki dağılımı ile hizmetlerin başlıca faaliyet kollarına dağılımı gösterilmiştir. İPA anketinin hizmetlerin payını oldukça isabetli bir şekilde yüzde 68,2 olarak tahmin ettiğini biliyoruz. Buna göre 2021 Eylül itibariyle İstanbul hizmet sektöründe çalışan sayısı yaklaşık olarak 4 milyondur. Hizmet sektörünün ağırlığı İstanbul'da Türkiye'ye kıyasla oldukça yüksektir. 2021 3. Çeyrekte mevsim etkisinden arındırılmış hizmet istihdamının payı, Türkiye genelinde yüzde 55,4 olup tarım istihdamı hariç tutulduğunda hizmetlerin payı yüzde 66,8'e yükselmektedir.

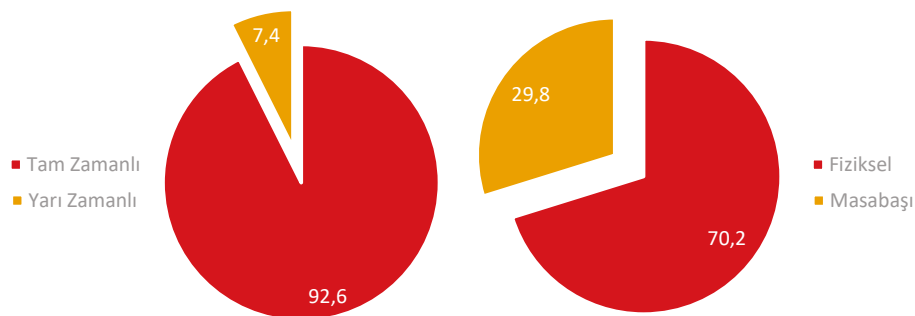
Yine isabetle tahmin edildikleri gözlemlenen ve pandemi şokuna özellikle maruz kalan hizmetler kesiminin alt faaliyet kolları dikkate alındığında (Tablo 2.4), Toptan ve Perakende Ticarete yaklaşık 1 milyon, Konaklama/ Lokanta faaliyet kolunda 390 bin, eğitimde ise 380 bin çalışan olduğu görülmektedir.

İPA anketinde sanayi istihdamının olduğundan düşük, inşaat istihdamının ise olduğundan yüksek tahmin edildiğini daha önce tartışmıştık. Hatırlatmak gerekirse, sanayi istihdamının payını HİA 2020 yüzde 26,1 tahmin ederken İPA 2021 yüzde 20,1 tahmin etmiştir. İnşaat istihdamının payı ise HİA'da yüzde 5,1, İPA'da yüzde 9,6'dır (Şekil 2.4). HİA 2020 paylarının 2021'de fazla değişmediği kabul edilirse, İstanbul'da sanayi kesiminde yaklaşık 1,5 milyon, inşaat kesiminde 300 bin kişinin istihdam edildiği kestirilebilir.

İşteki durum itibariyle İstihdamın dağılımı

İstanbul'da istihdamın ne kadarının ücretli/maaşlı/yevmiyeli (kısaca ücretliler), ne kadarının kendi hesabına çalışanlardan (ücretsiz aile işçileri dâhil) ve işverenlerden oluştuğunu İPA anketinin oldukça isabetli bir şekilde tahmin ettiğini biliyoruz (Bkz. Tablo 2.3). Beklendiği gibi İstanbul'da istihdamın çok büyük kısmı (yüzde 80,8) ücretli çalışanlardan oluşmaktadır. Eylül 2021 itibariyle İstanbul'da ücretli çalışan sayısı yaklaşık 4 milyon 800 bindir. Kendi hesabına çalışan (esnaf, zanaatkâr) sayısı 625 bin, işveren sayısı da 470 bindir. 41 bin kadar da çırak/stajyer mevcuttur.

Şekil 2.8: İstihdamdakilerin çalışma şekilleri (%)



Kaynak: İPA Anketi (2021), Betam hesaplaması

İstihdamda kayıt dışılık

İstanbul'da Eylül 2021 itibariyle SGK'ya kayıtlı olarak çalışan oranı yaklaşık yüzde 84 (4 milyon 956 bin), kayıt dışı çalışan oranı ise yüzde 16 (944 bin) olarak tahmin edilmektedir. Kayıtlılık Türkiye ortalamasının oldukça üzerindedir. Bu sonuç bir yandan istihdamda ücretlilerin payının yüksekliğinden diğer yandan kayıt dışılığın çok yaygın olduğu tarımın payının son derece düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Ücretli çalışanların içinde kayıt dışılığa cinsiyet açısından bir fark olmayıp kayıt dışılık oranı erkeklerde yüzde 12,9, kadınlarda yüzde 13'tür. Türkiye genelinde yüzde 18 (HİA 2018/2019) olan bu oranın İstanbul'da oldukça düşük olduğu görülmektedir. Ekonomik gelişmişlik, eğitilmiş işgücünün ve büyük ölçekli işletmelerin göreceli ağırlığı dikkate alındığında bu sonuç sürpriz değildir. Yine de kayıt dışılığın İstanbul'da küçümsenemeyecek bir sorun oluşturduğu açıktır.

İstihdamdakilerin çalışma şekilleri

Son olarak istihdamdakilerin çalışma şekillerine iki açıdan kısaca değinmek istiyoruz. Şekil 2.8'de istihdamdakilerin ne kadarının tam zamanlı/yarı zamanlı ve ne kadarının masa başında ya da fiziksel olarak çalıştıkları yer almaktadır. Ülke genelinde olduğu gibi İstanbul'da da yarı zamanlı çalışanlar yüzde 7,4 gibi oldukça düşük bir paya sahiptir. Bununla birlikte 5 milyon 900 bin çalışanın içinde 437 bin yarı zamanlı çalışan olduğu not edilmelidir. Yarı zamanlı çalışanların içinde kadınların payı ise yüzde 42'den ibarettir. Aslında kadınların erkeklere kıyasla daha fazla yarı zamanlı işlerde çalışıyor olması beklenirdi. Yine de yarı zamanlı çalışmanın kendi tercihleri olduğunu beyan eden erkeklerin oranı yüzde 33,3 iken kadınlarda bu oranın yüzde 43,4 olduğu not edilmelidir.

Avrupa'da kadın istihdam oranının yüksek olduğu ülkelerde yarı zamanlı çalışan kadınların payının da yüksek olduğu bilenen bir olgudur; örneğin İngiltere. Bu ülkelerde Türkiye'nin aksine kadın işsizliği erkek işsizliğine ya çok yakın ya da daha düşük olabilmektedir. Kadın istihdamının artması, yüksek işsizliğin de azaltılması için yarı zamanlı işlerin çoğaltılması şarttır. Dikkat çeken bir diğer özellik de masa başı çalışanların azınlıkta olmasıdır: yüzde 29,8.

C) Firmalar yönünden işgücü piyasası: Pandemi etkileri ve güncel sorunlar

C1- Pandemi etkisi

Tablo 2.9'da pandeminin firmalara etkisini ve firmaların pandemiyle mücadele için sağlanan imkanlardan yararlanma durumunu özetlemektedir. Tabloda görüldüğü üzere firmaların ezici çoğunluğu pandemi döneminde istihdamlarının değişmediğini ya da arttığını belirtmektedir. Görüşülen firmaların kayıtlı eleman çalıştırdıkları göz önüne alındığında çalışan sayısının azalmaması şaşırtıcı değildir. "Çalışan sayısı azaldı" diyenler inşaat, imalat sanayi ve hizmetlerde faaliyet gösteren firmalardır. Bu firmaların hemen hemen hepsi kısa çalışma ödeneği, nakit ücret desteği ve diğer vergi ko-

laylıklardan faydalandıklarını belirtmektedir. Bu desteklerin kayıtlı istihdamın korunmasında etkili olduğu muhakkaktır.

Firmalara, faaliyet gösterdikleri sektörde kayıt dışı çalışma yaygınlığını ve pandemide bir artış olup olmadığını sorduğumuzda neredeyse eşit şekilde üçe ayrıldıklarını görüyoruz: "bilgi yok", "seyrek" ve "yaygın/yaygın ve arttı". İki noktanın altını çizmek istiyoruz. İlki, arttığını belirtenler sadece dört firmadan (yüzde 7,8) ibarettir. İkinci ise bilmiyorum diyenlerin sayısı (16) görece yüksek sayılır. Bunun da en az iki nedeni olabilir. Kayıt dışılık alenen yapılan bir faaliyet olmadığı için gerçekten diğer firmalar, kayıt dışı işçi çalıştırmada bir artış olup olmadığını hemen anlayamayabilirler. Diğer bir neden, hassas gördükleri bu konuda konuşmak istemeyişleri olabilir.

Tablo 2.9: Firmaların pandemiden etkilenme ve kamu desteklerinden yararlanma durumu

Soru	Cevap	Firma Sayısı	Oran
Şubat 2020'ye kıyasla istihdam seviyesi	Azaldı	8	15,7%
	Arttı	23	45,1%
	Değişmedi	17	33,3%
	Bilgi Yok	3	5,9%
	Toplam	51	100,0%
Soru	Cevap	Firma Sayısı	Oran
Kısa Çalışma Ödeneği'nden	Yararlanılmadı	17	33,3%
	Yararlanıldı	33	64,7%
	Bilgi Yok	1	2,0%
	Toplam	51	100,0%
Soru	Cevap	Firma Sayısı	Oran
Nakit Ücret Desteği'nden	Yararlanılmadı	19	37,3%
	Yararlanıldı	29	56,9%
	Bilgi Yok	3	5,9%
	Toplam	51	100,0%
Soru	Cevap	Firma Sayısı	Oran
Diğer desteklerden	Yararlanılmadı	4	7,8%
	Yararlanıldı	6	11,8%
	Bilgi Yok	41	80,4%
	Toplam	51	100,0%
Soru	Cevap	Firma Sayısı	Oran
Kayıt dışı çalışma yaygınlığı ve değişimi	Seyrek	20	39,2%
	Yaygın	11	21,6%
	Yaygın ve Arttı	4	7,8%
	Bilgi Yok	16	31,4%
	Toplam	51	100,0%

Kaynak: DG tutanakları, Betam

Derinlemesine görüşmelere göre pandemi döneminde bulaş riskinin yüksek olduğu sektörler derinden etkilenmiştir. Bu sektörlerin başında konaklama ve yiyecek, sağlık, eğitim gibi faaliyet kolları gelmektedir. Bulaş riskinin daha yüksek görüldüğü faaliyet kollarında bazı firmalar eve servis yaparak zararı en aza indirirken bazıları bu dönüşümü gerçekleştirememiş ve büyük ekonomik kayıplara maruz kalmışlardır.

"Bizim şirketimizin gelir kaynağı restoranlarımızda. Yaptığımız satışlar ve orada da aslında yani bizim eve servis tarafımız pandemi öncesinde yoğunluk olarak ağırlık olarak çok düşüktü doğal olarak yani misafirlerimizi restoranlarımızda ağırlayarak gelir elde eden bir iş modeline çalışıyorduk. Pandemi koşullarında modeli değiştirdiğimiz ya da farklı çözümler bulduğumuz alanlarda sadece eve servisle beraber belli bir gelir elde ettik." (Konaklama ve Yiyecek Sektörü, Görüşme 36)

"Zaten pandeminin ceremesini ne yazık ki yiyecek içecek sektörü çekti. Bizde çünkü paket servisi yok bizde yerinde kaliteli hizmet." (Konaklama ve Yiyecek Sektörü, Görüşme 34)

Konaklama ve yiyecek sektöründe faaliyet gösterip eve servis hizmetlerini artıran firmalar ise özellikle kurye alımında yaşadıkları sorunları belirtmektedir. Bu sorunun kaynağında esas olarak başka sektörlerde faaliyet gösteren firmaların kurye talebindeki yüksek artış bulunmaktadır.

"Kurye tarafında çalışma koşulları da çok ağır, fazla mesai yapılabiliyor. Bir de bizim artık rakibimiz sadece bizim sektörde olan firmalar değil, aynı zamanda sanal marketler yani eve hizmet sağlayan tüm firmalar aslında çalışan bulma anlamında bizim rakibimiz." (Konaklama ve Yiyecek Sektörü, Görüşme 36). "Vale, şoför alımında zorlanmaya başladık. Motosikletle kuryelik yapan sektör çok ciddi anlamda istihdamı çekiyor şoför kısmında." (Toptan ve Perakende Ticaret Sektörü, Görüşme 28)

Eğitim sektörü de pandemiden ciddi ölçüde etkilenen sektörlerden biridir. Pandemi döneminde öğretim kurumları kapalı olmasına rağmen eğitim sektöründe çalışan bir firma maliyetlerinin pek de azalmadığını belirtmiştir (Eğitim sektörü, Görüşme 35).

Öte yandan imalat sektöründe faaliyet gösteren firmaların pandemiyi hafif hasarlarla atlattığını hatta işe alımlar olduğunu söylemek mümkündür (Görüşme 33, Görüşme 7, Görüşme 3, Görüşme 8). Türkiye'de yeni gelişmekte olan dar bir alanda faaliyet gösteren yeni kurulan bir firma temsilcisi, pandeminin negatif etkilerine rağmen üretimi durdurmadıklarını belirtmektedir (Görüşme 33):

"Açıkçası biz daha önceki tam kapanmada da çalışmaya devam ettik üretim sektöründe bir kapanma söz konusu olmadı." (İmalat sektörü, Görüşme 33)

Hizmet sektöründe faaliyet gösteren bazı firmalarda da pandemi döneminde çalışan sayısının arttığı ifade edilmektedir (Görüşme 10, Görüşme 13). Perakende sektöründe pandemi döneminde iyice yaygınlaşan e-ticaret sebebiyle bu durum kolaylıkla anlaşılabilir. Perakende sektöründe istihdam, mağaza ve operasyon bölümlerinde artarken idari personelde kayda değer bir artış görülmemektedir (Görüşme 10).

Bu alt bölümde öne çıkan bulguları şu şekilde özetleyebiliriz:

- Konaklama ve yiyecek, sağlık, eğitim gibi bulaş riskinin yüksek olduğu faaliyet kolları pandemiden yoğun şekilde etkilenmişlerdir. Tam kapanma günlerinde eve servis yapabilen firmalar zararı en aza indirirken bunu gerçekleştiremeyen firmalar büyük ekonomik kayıplara maruz kalmıştır.
- İmalat sektöründe faaliyet gösteren firmaların pandemiyi hafif hasarlarla atlattığını, hatta işe alımlar olduğunu söylemek mümkündür.
- E-ticarete elverişli sektörlerde faaliyet gösteren firmalar için pandeminin olumlu etkisinden bahsedilebilir.

C2- İşçi arama ve bulma: Hangi kanallar kullanılıyor, zorluklar nelerdir?

Tablo 2.10 ve Tablo 2.11'de sırası ile firmaların eleman aramada kullandıkları kanalları ve bu kanalları kullanma yoğunluğunu göstermektedir. Firmaların büyük çoğunluğu (41) İBB'nin İstihdam Ofislerini kullandığını belirtmekte, sosyal medya ve kariyer portalları ise ikinci sırada gelmektedir (38). İŞKUR'u kullanan firma sayısı ise 31'dir. Kullanım yoğunluğuna bakıldığında firmaların üçte birinin üç kanalı, yaklaşık dörtte birinin dört kanalı aynı anda kullandığı gözlemlenmektedir. Bu da firmaların işçi temin etmek için yeterince çaba gösterdiklerini göstermektedir.

Tablo 2.10: Firmaların işçi arama kanalları

	Firma Sayısı
İŞKUR	31
İBB İstihdam Ofisi	41
Kariyer Portalları, Sosyal Medya	38
Tanıdıklara İlan, Mağaza İçi/Site içi Duyuru	18
Gazeteye / Duvarlara İlan / Radyo	8
Özel İstihdam Büroları / Danışmanlık Firmaları	4
Muhtarlıklar / Belediyeler	10

Kaynak: DG tutanakları, Betam.

Not: Firmalar birden çok kanal kullandıkları için ikinci sütunun toplamı toplam firma sayısını (51) aşmaktadır.

Çalışanlar ile firmalar arasında en büyük uyumsuzluk ücret konusunda yaşanmaktadır. Belki ikinci sıraya firmaların talep ettiği vasıflar ile işgücü arzının barındırdığı vasıflar arasındaki uyumsuzluk yazılabilir. Firmalar çoğunlukla yetiştirmiş, vasıflı eleman eksikliğinden şikâyet etmektedir:

"Kalifiye eleman yok. Özellikle bahçıvan kadrosunda iş bilen arkadaş bulamıyorsunuz." (İnşaat sektörü, Görüşme 30)

"Dış cephe kara sıvada şu an Türkiye'de usta çok az. Niye, usta yetişmiyor usta hiç yetişmiyor. Yetiştirilmek üzere çalıştırılan oluyor ama işi yarıda bırakıp gidiyor, çünkü ağır bir iş, hep kum ve çimento arasında çalışıyorsunuz. Yurtdışına giden de epey usta oluyor." (İnşaat sektörü, Görüşme 32)

"Bize yeterli personel yok. Turizm otelcilik mezunu yeterli insan sayısı yok, oteller alıyor zaten o tip yerleri, çoğunlukla bize gelene kadar oradaki kalifiye veya işi seven ekip ne yazık ki kalmıyor." (Konaklama ve Yiyecek sektörü, Görüşme 34)

Tablo 2.11: Firmaların kullandığı işçi arama kanalı sayısı

Kullanılan kanal sayısı	Firma sayısı	Oran
7	1	2,0%
6	0	0,0%
5	2	3,9%
4	12	23,5%
3	17	33,3%
2	14	27,5%
1	5	9,8%
Toplam	51	100,0%

Kaynak: DG tutanakları, Betam.

Son yıllarda hızla artan üniversite sayısının işgücü piyasasına yansımaları da görülmektedir. Üniversite mezunu olan kişiler kendi vasıflarına daha seçici davranabilmektedir:

"Üniversiteli sayısı arttığı için meslek lisesi zaten bitti. Dolayısı ile o tarz başvurular çok gelmiyor. Üniversite mezunu bir kişi de bu tarz kadrolarda çalışmak istemiyor." (İmalat sektörü, Görüşme 37)

Sayısı hızla artmakla birlikte verdiği eğitimin kalitesi konusunda şüpheler olan yeni üniversite mezunlarının gerçekçi olmayan yüksek beklentilerle fazla talepkâr olduğunu ifade eden görüşmeciler bulunmaktadır:

"Benim gözlemlediğim bir şey daha var. Türkiye'de son 30 yılda diyebilirim. Çok gereksiz bir şekilde vakıf üniversiteleri, üniversite sayıları 200'ü geçti bildiğim kadarıyla. Bir sürü üniversite açıldı ve bu üniversiteleri yeni tutun Türkiye'de 5-6 tane üniversitenin dışındaki üniver-

sitelerin hepsi tabela üniversitesi ve sonuç üretmiyor ... Dolayısıyla mezun olan bütün elemanlar mezuniyetten sonra çıkınca kendilerini üniversite mezunu olarak ad-dedip iş konumlandırmasında farklı bir yere koyuyorlar ve üretimin içinde çalışma arzuları yok ve karşılıkları da yok ... Ben diyor çocuğumu ya da kendisi diyor 'Ben üni-versite okudum, boşuna mı okudum' ... Böyle bir ordu oluşmuş, acayip bir sıkışma var. Çalışma hep biz yıllarca bunu duydum. Masa başı bir iş istiyorum. Ne istediği-ni bilmiyor ama masa başı iş olmasını istiyor ... Çalışan yerlerin şartları, usta-çırak ilişkilerinin giderek kötü hal alması, kötü davranışlar falan gibi birtakım etmenlerde araya girince insanlar çalışmaktan imtina etmiyorlar." (Hizmet sektörü, Görüşme 49)

Bazı firmalar örgün eğitimden geçen kimselerin işin gerektirdiği vasıflara sahip olmadığını ve iş başında eği-timin gereğini ifade etmektedir. Bununla birlikte işbaşı eğitimi alanların kolayca (ve muhtemelen daha yüksek ücretlere) iş bulabildikleri için eğitim aldıkları firmada uzun süre kalmadıkları ileri sürülmektedir. Hatta tam da bu nedenle bazı firmaların yeni işe başlayanlara iş-başı eğitimden imtina ettiği anlaşıyor:

"Elektronik kartın üzerine konacak elemanların dizildiği makinelerin parametrelerini ve programlarını girecek, ayarlayacak nitelikli çalışan bulmakta zorlanıyoruz. Bu-nun ana nedeni, biz elektronik mezunu arkadaşlarımızı daha ziyade yazılımcı veya donanım tasarım tarafın-da kullandığımız için Türkiye'de elektronik komponent yetkinliği çok gelişkin değil. Mezuniyetleri uygun olduğu halde iş kolu olarak buraya yönelmemiş arkadaşları-mız." (İmalat sektörü, Görüşme 39)
"İçeride dikimhane bölümünde sıfırdan bir personel alı-yoruz, eğitiyoruz, yetiştiriyoruz. Makine bilgisine sahip ediyoruz. Ondan sonra firma değiştiriyorlar. Diğer fir-malar genellikle tecrübesiz adaylar almıyorlar.(İmalat Sektörü, Görüşme 38)"

"Yeni mezun olan arkadaşlar falan da geliyor. Tamam, onlara da bir istihdam sağlamak, önünü açmak ve iş öğretmek lazım ama onlar öğrenme aşamasına gelene kadar benim kaybım çok oluyor. Onlar da işi öğrendik-ten sonra başka bir yere geçmeye başlıyorlar." (İnşaat sektörü, Görüşme 30)

Yüksek bulaş riskinin sadece bazı sektörlerdeki talebi değil işgücü arzını da etkilediği anlaşıyor. Örneğin, sağlık sektöründe faaliyet gösteren bir firma yetkilisi bulaş riskine atıfta bulunarak pandemi döneminde iş-ten ayrılanlar olduğunu ve eski çalışanların geri dön-mek istemediğini ifade etmektedir:

"Pandemi dönemini ailesiyle geçirmek isteyen, ailesinde yaşlı birisi olduğu için sağlığını önemseyen kişiler ara-sında işten ayrılanlar oldu. Aynı şekilde, ücretsiz izinlerin bitişi sonrası işe döndüklerinde adaptasyon sağlayama-yıp ayrılmak isteyenler oldu." (Sağlık sektörü, Görüşme 27)

İşgücü arzını etkileyen bir diğer husus, bazı kişilerin pandemi döneminde ve sonrasında sektör değiştir-

meleri olmuştur. Örneğin, pandemi döneminde kurye talebi arttığı için pandemi öncesi dönemde komi, gar-son ve mutfak görevlisi olarak çalışanlar eski işlerin-den ayrılarak kurye olarak çalışmaya başladıkları için bu pozisyonları doldurmak güçleşmiştir (Gıda sektörü, Görüşme 4, Görüşme 6).

Bazı mesleklerde kısıtlı işgücü arzı bir yandan, karşıla-namayacak derecede yüksek işgücü talebi diğer yan-dan işgücü piyasasında uyumsuzluklara yol açabilmek-tedir. Bu uyumsuzluğu bazı firmaların ücret artışlarıyla aşmaya çalıştıkları görülmektedir:

"Teknik personel ilanlarına çok fazla başvuru olmuyor. Bu da tabii ki bir miktar feragat gerektiriyor. Yüksek maaş verdiniz, sektörü çok iyi takip etmeniz gerekiyor gibi. Sektörde yeniden gelen yetişen boya-kaportacı sa-yısı azalıyor." (Perakende sektörü, Görüşme 28)

Özellikle sağlık sektörü ve imalat sanayiinde faaliyet gösteren firmalar yeterli sayıda ve kalitede meslek li-sesi mezunu olmadığını, bu nedenle ihtiyaç duydukları nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılayamadıklarını ifade etmektedir.

"Mesela ebe mezunu vermedikleri için ebe bizim sek-törümüzün kanayan yarası oldu, çünkü ebe okullarını kapattılar. Hemşire bulmakta zorlanıyoruz. Hemşirelik mezunları yine sağlık meslek liseleri kapandığı için hem-şirelik mezunu bulmak zor oluyor bizim için." (Salık sek-törü, Görüşme 43)

"Endüstri meslek lisesi mezunu arkadaşlarımız çok az. Yani bu personel çok az olduğundan dolayı ücretler ta-van yapmış durumda. Çok yüksek beklentiler çok yük-sek. Ücret beklentisi yüksek yani bir kalıpcının. Ya bir kalıpcının istemiş olduğu ücret 7-8000 lira civarında. Yani mühendisin iki katı civarında bira ücret istiyor ar-kadaşlar." (İnşaat ve otomotiv sektörleri, Görüşme 45)

Bu alt bölümde öne çıkan bulguları şu şekilde özetle-yebiliriz:

- En büyük sorunlardan biri lise ya da üniversite mezunu kişilerin aldıkları eğitimin, iş hayatının gerektirdiği vasıfları kazandıramayışıdır. Bazı firmalar bu sorunu aşmak için kendileri eğitim vermeyi tercih etmekle birlikte diğer bazı firmalar, eğitim verdikleri kişilerin kendi firmalarında kalıcı olmayacağı endişesi ile eğitim vermemeyi tercih etmektedirler. Bu durum uzun vadede hem çalışanların hem firmaların zararına olmaktadır. Koordinasyonsuzluk sonucu herkes kendisini istemediği "kötü dengede" bulmakta ve çalışanlara herkesin arzuladığından daha az eğitim verilmesi durumu ortaya çıkmaktadır.

- Diğer bir sorun nitelikli ara eleman yetiştirecek meslek liselerinin ya sayıca yetersiz oluşu ya da sağlık meslek liseleri örneğinde olduğu gibi kapatılmış olmasıdır.

C3- Pandemi sonrası istihdamın seyri ve gelecek istihdam planları

Tablo 2.12'de firmalarda pandemi sonrası dönemde istihda-mın aldığı seyri ve gelecek dönemler için istihdam planları ile işçi temininde yaşanan zorluklar gösterilmektedir. 2021'in Temmuz ayı başında kısa çalışma ödeneği ve işten çıkarma yasağının yürürlükten kalktığını hatırlatalım.

Firma yöneticilerine yönlendirdiğimiz sorulardan biri Temmuz sonrası işten çıkarmaların artıp artmadığı idi. Amacımız firmaların kapanma sürecinde aslında işçi çıkarmak istedikleri halde yasal gerekçelerle bu duru-mu erteleyip ertelemediklerini sorgulamaktı. Sadece bir firmanın pandeminin olumsuz etkileri nedeniyle

maliyetleri azaltmak için işçi çıkardığı görülüyor. Diğer firmalar görece az sayıda işçi çıkardıklarını belirterek bu durumun pandemiden bağımsız olduğunun da al-tını çizmektedirler. Bu durumdaki beş firma için işten çıkarmanın nedeni, hayatın normal akışı içinde de olan uyum sorunu, kurallara uymama ya da performans düşüklüğüdür. Başka bir deyişle pandemi olmasa bile yukarıda bahsedilen nedenlerle rutin işten çıkarmalar olması gerekirken pandemi yasakları nedeni ile bu rutin işten çıkarmaların mecburen Temmuz sonrasına bira-kıldığı anlaşılmaktadır. Birkaç örnekte ise istifa etmek istediği halde pandemi yasakları sebebi ile işten ayrıla-mayanların ya da deneme süresi sonunda memnun ka-lınmayan personelin yasaklar sona erdiğinde iş akdinin sonlandırıldığı görülmektedir.

Tablo 2.12: Pandemi sonrası istihdamın seyri, geleceğe dair istihdam planları ve işçi bulmada yaşanan zorluklar

Soru	Cevap	Firma Sayısı	Oran
Temmuz 2021'den bu yana işten çıkarma ya da işe alma	İşten çıkarma oldu	6	11,8%
	İşe alım oldu	5	9,8%
	Değişmedi	31	60,8%
	Bilgi Yok	9	17,6%
	Toplam	51	100,0%
Soru	Cevap	Firma Sayısı	Oran
Geleceğe yönelik istihdam beklentisi	Azalacak	0	0,0%
	Artacak	43	84,3%
	Değişmeyecek	5	9,8%
	Bilgi Yok	3	5,9%
	Toplam	51	100,0%
Soru	Cevap	Firma Sayısı	Oran
Eleman bulmada zorluk yaşıyor musunuz?	Evet	47	92,2%
	Hayır	4	7,8%
	Bilgi Yok	0	0,0%
	Toplam	51	100,0%
Soru	Cevap	Firma Sayısı	Oran
Aradığınız elemanlar için mesleki eğitim önemli mi? Bu eğitimi sağlıyor musunuz?	Eğitim önemli	9	17,6%
	Eğitim önemli ve sağlıyor / sağlayan kurumlarla iletişim kuruluyor	32	62,7%
	Eğitimin önemi yok, sadece oryantasyon sağlıyor	1	2,0%
	Bilgi Yok	9	17,6%
	Toplam	51	100,0%

Kaynak: DG tutanakları, Betam

Görüşülen 51 firmanın 48'i yakın gelecekte istihdam seviyelerinin artmasını beklemektedir. Bu da bize neredeyse tüm firmaların gelecek dönem için umutlu olduğunu gösteriyor. Bununla birlikte, bu noktada işgücü piyasasının en büyük zorluklarından biri uygun firma ile uygun iş arayarı eşleştirme sorunu olarak kendisini gösteriyor: görüşülen 51 firmanın 47'si eleman bulmakta zorlandığını ifade etmektedir. Bu sorun Bölüm 3'te iki yönlü olarak bir taraftan iş arayanların talep ettikleri ücretler ve koşullar diğer taraftan firmaların önerdikleri ücretler ve koşullar bakımından daha kapsamlı olarak tartışılacaktır.

Son olarak görüşülen firmaların yaklaşık olarak beşte dördü (51 firmanın 41'i) örgün eğitime ilave olarak bir mesleki eğitimin gerekli olduğunu belirtirken neredeyse üçte ikisi bu eğitimi çalışanlara verdiğini beyan etmektedir.

C4- Uzaktan çalışma ve E-ticaret

Tablo 2.13 firmaların uzaktan çalışma ve e-ticaret konusunda nerede olduklarını ve bu konulara bakışlarını özetlemektedir. 51 firmanın sadece 13'ünde mevcut durumda uzaktan çalışma olduğunu görülmektedir. Görüşmelerde uzaktan çalışanların daha çok genel müdürlük ve idari kadrolar olduğu ifade ediliyor. Bu 13 firmadan sadece 6'sı uzaktan çalışmanın kalıcı olacağına inandığını belirtmektedir. Sadece 2 firmada pandemi öncesi uzaktan çalışma olduğu, diğerlerinde pandemi ile başladığı anlaşılmaktadır.

Benzer şekilde 51 firmanın sadece 15'i mevcut durumda e-ticaret yaptığını ifade etmiştir. Fakat bu firmaların tamamı e-ticaretin artarak devam edeceğine ve kalıcı olacağına inandıklarını belirtmektedir.

Tablo 2.13: Uzaktan çalışma ve E-ticaret

Soru	Cevap	Firma Sayısı	Oran
Şu anda uzaktan çalışan çalışanınız var mı?	Var	13	25,5%
	Yok / Geçici Uygulandı	38	74,5%
	Toplam	51	100,0%
Soru	Cevap	Firma Sayısı	Oran
Evet ise, Şubat 2020'den bu yana arttı mı? Kalıcı olur mu?	Arttı / Kalıcı olur	8	15,7%
	Artmadı / Kalıcı değil	43	84,3%
	Toplam	51	100,0%
Soru	Cevap	Firma Sayısı	Oran
Firmadan online / e-ticaret yapılıyor mu?	Yapılıyor	15	29,4%
	Yapılmıyor	33	64,7%
	Bilgi Yok	3	5,9%
	Toplam	51	100,0%
Soru	Cevap	Firma Sayısı	Oran
Evet ise, Şubat 2020'den bu yana arttı mı? Kalıcı olur mu?	Arttı / Kalıcı olur	15	29,4%
	Arttı / Kalıcı değil	0	0,0%
	Artmadı / Kalıcı olur	4	7,8%
	Artmadı / Kalıcı değil	28	54,9%
	Bilgi Yok	4	7,8%
	Toplam	51	100,0%

Kaynak: DG tutanakları, Betam

BÖLÜM 3:

İstanbul işgücü piyasasının sorunları

Bu bölümde İPA anket verileri ile derinlemesine görüşmelerden elde edilen bilgileri önceki bölümlerde öğrendiklerimizle harmanlayarak İstanbul işgücü piyasasında halen çözüm bekleyen sorunları ve bu sorunları yaratan nedenleri analiz etmek ve tartışmak istiyoruz. İstanbul işgücü piyasasında gözlemlediğimiz başlıca sorunları ve nedenlerini dört başlık altında toplanabilir:

- İşten memnuniyetsizlik
- Pandemi şokunun çok boyutlu etkileri
- İşgücü arzı ve talebi arasındaki uyumsuzluk
- Potansiyel işgücünün işgücü piyasasına bakışı

A- İşten memnuniyetsizliğin nedenleri ve iş değiştirme eğilimi

Yüksek işsizlik koşullarında işi olanların sorunlarından söz etmek ilk bakışta tuhaf gelebilir. Oysa aşağıda görüleceği gibi işinden memnun olmayanların sayısı küçümsenemeyecek düzeydedir ve bu memnuniyetsizlerin bir kısmı aktif olarak iş aramaktadır. TÜİK'in HİA anketlerinde böyle bir soru mevcut değildir. İPA anketinde bu soru istihdamdakilere yani işi olanlara yöneltilmiştir. Bu nedenle Bölüm 2'de 2021 itibarıyla İstanbul'da işsizlikle ilgili istatistiklerde ve değerlendirmelerde işinden memnun olmadığı için iş arayanlar kapsamamıştır.

Oysa bu özgün kesimi analiz etmek iki bakımdan önemlidir. Bir, işten memnuniyetsizlik kişisel bir sorun

olmanın yanı sıra toplumu da ilgilendiren bir sorun olduğundan nedenlerinin belirlenmesi ve İBB tarafından bilinmesi yararlıdır. İki, Bölgesel İstihdam Ofislerinin potansiyel iş yükü açısından bu özgün kesimin cesameti ve talepleri hakkında bilgi sahibi olması önemlidir. Araştırmamızın konusu içinde olmasa da işten memnuniyetsizliğin iş verimliliğini olumsuz etkilediği akılda tutulmalıdır.

A1- Yaklaşık her altı çalışandan biri işinden memnun değil

Ankette halen istihdamda olanlara "Çalıştığınız işten genel olarak memnun musunuz?" sorusu yöneltilmiştir. Çalışanların yüzde 17,8'i memnun olmadıklarını belirtmişlerdir (Tablo 3.1). Eylül 2021 itibarıyla İstanbul'da 5 milyon 900 olarak tahmin edilen çalışan sayısının yaklaşık 1 milyonu işinden memnun olmadığını beyan etmektedir. İşten memnuniyetsizliğin erkeklerde kadınlara kıyasla daha yaygın olduğu gözlemlenmektedir: yüzde 19,1'e karşılık yüzde 14,5.

İşten memnuniyetsizliğin araştırmayı ilgilendiren yönü bu 1 milyon çalışanın yaklaşık 600 bininin (yüzde 58,1) iş arıyor olmasıdır (Tablo 3.2). Dolayısıyla İstanbul'da fiilen iş arayan sayısı 1 milyon 300 bin değil 1 milyon 900 bin civarındadır. Bu fiili durum İstihdam Ofislerinin potansiyel başvuru sayısını da yükseltmektedir. İşsizler ile işi olup işinden memnun olmadığı için iş arayanlara yönelik farklı yaklaşımlar gerekebilir.

Tablo 3.1: Çalıştığınız işten genel olarak memnun musunuz?

	Erkek		Kadın		Toplam	
	Kişi sayısı	Oran	Kişi sayısı	Oran	Kişi sayısı	Oran
Evet	2823	80,9	1192	85,5	4015	82,2
Hayır	667	19,1	202	14,5	869	17,8
Toplam	3490	100,0	1394	100,0	4884	100,0

Kaynak: İPA, Betam hesaplaması

Tablo 3.2: Çalıştığınız işten memnun olmadığınız göre başka bir iş arıyor musunuz?

	Erkek		Kadın		Toplam	
	Kişi sayısı	Oran	Kişi sayısı	Oran	Kişi sayısı	Oran
Evet	389	58,3	116	57,4	505	58,1
Hayır	278	41,7	86	42,6	364	41,9
Toplam	667	100,0	202	100,0	869	100,0

Kaynak: İPA, Betam hesaplaması

A2- Memnuniyetsizliğin nedenleri

İşten memnuniyetsizliğin nedenleri Tablo 3.3'de gösterilmektedir. Soruya çoklu yanıt mümkün olduğundan oranların toplamı 100'den fazladır. Bu bakımdan

görelî ağırlıkları dikkate alarak bir değerlendirme yapmak gerekiyor.

Tablo 3.3: Çalışılan işten memnuniyetsizliğin nedenleri (%)

	Erkek	Kadın	Toplam
Aldığım ücret/maaş /yevmiye ya da işten elde ettiğim gelir ile geçinemiyorum	66,3	54,0	63,4
Ağır bir iş yapıyorum, iş sağlığıma zarar veriyor	18,7	25,7	20,4
Çalışma saatlerimden memnun değilim	16,9	16,8	16,9
Diğer (Bilinmiyor)	9,1	10,9	9,5
İşyerinde huzurlu değilim, kötü/uygunsuz davranışlara muhatap oluyorum	6,4	6,9	6,6
Yaptığım iş, eğitimini aldığım mesleğe uygun değil	4,3	10,4	5,7
İşyerim evime uzak, ulaşım çok zaman alıyor	5,1	5,4	5,2
SGK'ya kayıtlı değilim, kayıtlı iş arıyorum	4,0	3,0	2,3
Çalıştığım ofisin fiziksel imkânları yeterli değil	3,1	2,5	3,0
Kişi Sayısı	667	202	869

Kaynak: İPA, Betam hesaplaması

Tahmin edilebileceği gibi açık ara en sık belirtilen neden, elde edilen gelirin (yüzde 63,4) yetersizliğidir. Erkekler arasında gelir yetersizliği nedeniyle geçinemediğini ileri sürenler, kadınlara kıyasla daha yüksektir. Tahmin edilebileceği gibi geçinmekte zorlanan çalışanların kahir ekseriyetinin (yüzde 89,5) aylık gelirin (İPA anketi, Eylül 2021) 5.000 TL'nin altında olduğu not edilmelidir.⁶

İstanbul'un asgari geçim çitasının yüksekliği nedeniyle asgari ücret ile asgari ücretin 1,5 katı arasındaki ücretlerin yetersizliğinin firmalar açısından da kabul gör- düğü, firma yöneticileri ile yapılan görüşmelerden anlaşılmaktadır (2021 yılı net asgari ücreti 2.825 TL idi). Derinlemesine görüşmelerde pek çok yönetici, İstanbul şartlarında düşük ücretle geçinmenin bir yandan zorluğunu teslim ederken diğer yandan bu ücretlerle çalıştıracak eleman bulamamaktan yakınmaktadırlar. Aşağıda derinlemesine görüşmelerden seçilmiş bu konudaki birkaç alıntıyı paylaşmak istiyoruz.

"Alınan asgari ücret ile kirada oturan vatandaş kirasını zar zor ödeyebiliyor, gıdaya bir şey kalmıyor. Faturaya hiçbir şey kalmıyor. Dolayısıyla ülkenin geneli etkisine alan bu enflasyon kriziyle alakalı personeller bu işte çalışmak istemiyor. Örnek veriyorum ne yapıyor günlük yevmiyeli işlere gidiyor... Hal böyle olunca kimse gelip de temizlik sektöründe, güvenlik sektöründe catering sektöründe kesinlikle çalışmak istemiyor. Bu net yani bu açık." (Konaklama ve yiyecek sektörü, Görüşme 25)

Düşük ücretlerin İstanbul'da geçinmeye yetmemesi nedeniyle eleman bulmakta sorun yaşayan firmaların bir bölümü (Görüşme 2, 25, 36, 37, 42, 45, 49), çözümü 2021 Eylül ayında asgari ücretin artışında görmekteydiler.

"Asgari ücret yüksek olsa eleman bulmamız kolaylaşa- bilir. Asgari ücret insanları tatmin etmiyor... Şartlarımızı eleman adına arttırmamıza rağmen başvurularda bir artış olmadı. Çünkü biz bir şekilde bir şeyleri artırırken bir yandan başka şeylerin fiyatları artıyor." (İmalat sektörü, Görüşme 37).

Başka bir firma ise verilen maaşın çalıştıracacağı kişi için kabul edilebilir bir geçinme sağlamaya bile yetmediğini kabul etmekle birlikte döviz kuru kaynaklı maliyet artışlarından dolayı daha fazla ücret de veremeyeceğini belirtmiştir:

"Evet Türkiye'de inşaat teknolojisi gelişmekte ama aldığımız her ürünün yurt dışından geldiğini biliyoruz, mermi dışında. Dolar bazlı olduğu için pandemi döneminde doların artmasıyla birlikte inşaat malzemelerinde ciddi oranda artışlar var... Usta, pandemiden önce 200 liraya çalışıyordu. Pandemiden önce 200 liraya çalışan usta son 6 ay içerisinde '300 liranın altında hiçbir işte çalışmam' diyor. Niye diyor? Birincisi çoğu usta yurtdışında, insanlar usta bulamıyor, ikincisi geçinemiyor orada. Geçinemediği için 300 lirayı talep ediyor. E bu 300 lirayı talep eden ustaya adam da 'ben bu fiyata bu işi yapıyorum, 300 lira sana veremem' diyor." (İnşaat sektörü, Görüşme 32)

İşten memnuniyetsizliğin diğer iki önemli nedeni, "ağır, sağlığa zararlı iş" (yüzde 20,4) ile "çalışma saatlerinin uygunsuzluğu"dur(yüzde 16,9). Ağır iş memnuniyetsizliğine kadınlar arasında beklenebileceği üzere daha sık rastlanmaktadır. Öte yandan yapılan işin alınan meslek eğitimi ile uyumsuzluğu memnuniyetsizlik nedenleri arasında oldukça düşük bir paya sahiptir. Örneğin geçinme zorluğu yüzde 63,4 oranında sıklık payına sahipken, iş-meslek uyumsuzluğunun payı yüzde 5,7'den ibarettir. Bununla birlikte kadınlarda bu memnuniyetsizlik nedeni erkeklere kıyasla çok daha yaygındır; yüzde 4,3'e 10,4 (Tablo 3.3). İş-meslek uyumsuzluğundan şikâyet edenlerin yüzde 70'nin yükseköğrenim diplomasına sahip olmaları ise hiç şaşırtıcı değildir (İPA anketi).

Özellikle sanayi sektöründe çalışanların uygun fırsatı bulduklarında hizmet sektörüne geçtikleri belirtilmektedir. Görüşmeciler bunun nedeni olarak sanayi sektöründe işin daha ağır olmasını, çalışma ortamının hizmet sektörüne göre daha az cazip olmasını göstermektedir:

"Türkiye'deki çalışan profilinin son 5 10 yılda değiştiğini düşünüyorum. AVM'ler, kafeler, restoranlar, daha böyle hizmete yönelik bir çalışma mantalitesi geliştirdi. Eskisi gibi o yağlı tulumlu işçi sanayi, üretim buradan uzaklaştı yeni nesil. Çünkü bende yapacağı ağır çalışacağı ya da üretimde çalışacağı işle aynı parayı kafede (alacak)... Temiz önlüğü ile şık insanlara hizmet ediyor. Ve bu da işe bakış alışkanlıklarını değiştiriyor... Aynı gün iş alanına bakıp giden insanlarla karşılaşıyorum. Daha hiç işe elini sürmemiş, kıyafetlerini vermişim, bölümüne götürmüşüm. Bölüme, üretim alanına bakıyor, çalışmıyorum diyor... öyle dönemler oluyor 50 kişi istihdam ettiğim ay içinde 45'i işi bırakıyor... Bir Starbucks açılırsın, 'personel ilanı var' desin bakın kaç tane geliyor. Ben 8 aydır 4 tane teknik eleman bulamıyorum" (Plastik sektörü, Görüşme 8).

Bununla birlikte hizmet sektöründe işlerin genel olarak cazip bulunduğu da düşünülmemelidir. Büyük perakende mağazalarında kasiyerlik, getir-götür gibi ya da tezgâhtarlık gibi işlerin çalışan tarafından bir meslek

olarak algılanmadığı ve kalıcı bir iş olarak düşünülmediği anlaşılmaktadır. Bu memnuniyetsizlik, ilk uygun fırsatta işin bırakılmasına neden olmaktadır. Bu pozisyonlarda çalışacak personel bulmakta büyük zorluk yaşadığını belirten firmaların varlığı dikkat çekicidir: örneğin büyükçe bir perakende gıda zincirinin personel müdürü bulabilse hemen 150 kişiyi istihdam edeceğini belirtmiştir (Görüşme 6).

Düşük sıklığa sahip diğer memnuniyetsizlik nedenlerinin bazıları oldukça ilginç hatta beklenmedik olduklarından üzerlerinde kısaca durulmaya değer. İş yerinde "huzurlu olmadığını, uygunsuz davranışlara muhatap olduğunu" beyan edenlerin sayısının nispeten düşük olduğu görülmektedir (sıklık oranı yüzde 6,6). İlginç olan bu grupta erkeklerin görelî ağırlığının kadınlarınkinden farklı olmamasıdır. Bir diğer ilginç memnuniyetsizlik nedeni de "iş yerinin eve uzak" olmasıdır (sıklık oranı yüzde 5,2). Bu grupta da erkekler ile kadınlar arasında belirgin bir fark yoktur. Bu memnuniyetsizlik nedeninin oldukça düşük bir sıklık oranına sahip olması, bir yandan İstanbul'da işletmelerin çoğunlukla tatminkâr düzeyde personel servislerine sahip olduklarını diğer yandan da toplu taşımının etkili çalıştığını düşündürmektedir.

Son olarak kayıt dışı çalışmanın neden olduğu memnuniyetsizlik üzerinde durmak istiyoruz. Kayıtsız çalışanların sayısı ankette 785 (yüzde 16,1; Tablo 2.5) olarak görülmektedir. Dolayısıyla İstanbul'da SGK kaydı olmadan çalışanların sayısı 950 bin olarak kestirilebilir. Oysa yine İPA anketine göre kayıtsız çalıştırılmaktan memnun olmayıp kayıtlı bir iş arayanların oranı yüzde 2,3'den ibarettir (Tablo 3.3). Kayıtsız çalışan 950 bin kişinin sadece yaklaşık 22 bini (ankette 20 kişi) kayıtlı bir iş aramaktadır. Bu oldukça düşük bir sayıdır. İlk akla gelen açıklama, büyük çoğunluğun kayıtlı bir iş bulma ümidi olmadığı için iş aramadığıdır. Ancak işinden memnun olmayıp "daha elverişli koşullarda iş bulamayacağını" beyan eden ve bu sebepten dolayı iş arayanların sayısı, ankette 195 olup bunların içinde kayıtsız çalışanların sayısı 51'dir.

Kısacası, kayıtsız çalışanların yaklaşık yüzde 90'nın (örnekleme 707, İstanbul'da tahminen 855 bin kişi) kayıtsız çalışmayı adeta tercih ettikleri ya da buna rıza gösterdikleri anlaşılmaktadır. Bu kişilerin yaklaşık üçte biri, kendi hesabına ve ücretsiz aile işçileri (yüzde 23,6) ile işverenlerden (yüzde 9,8) oluşmaktadır. Türkiye genelinde de bu kesimde kayıt dışılık oranı oldukça yüksektir. Bu kesimde SGK'ya kayıt yaptırmamak kişisel bir karardır ve bu tercih nedenleri ayrıca araştırılmalıdır. Sayıları ihmal edilebilir düzeyde olan stajyerleri bir yana bırakırsak geriye kalan yaklaşık üçte ikilik kesim, (yüzde 65,1) kayıt dışı çalışan ücretlilerden oluşmaktadır.

İstanbul'da kayıt dışı çalışan tahminen 600 bine yakın ücretlinin, kayıt dışı çalışma statüsüne açık bir itirazlarının olmaması ilginç bir bulgudur. Yakın çevremizden aldığımız bilgiler ve duyumlar bu durumun çeşitli nedenleri olduğunu göstermektedir. Bir neden SGK

⁶ Bu bağlamda anketten iki şaşırtıcı vakayı okur ile paylaşmak istiyoruz. Aldığı ücretin geçim için yetersiz kaldığını belirten kişiler içinde aylık gelirin 28.000 TL ve 40.000 TL olarak açıklayan iki kişinin olduğunu görünce bu vatandaşların özelliklerini merak ettik: ayda 28.000 TL geliri olan vatandaş Küçükçekmece'de ikamet eden 48 yaşında ilkokul mezunu bir erkek. Hanesinde kendisiyle birlikte 5 kişi yaşıyor. Geçinme çitasını bir hayli yüksek tutarsanız bu gelir yetersiz kalabilir. Diğer vaka çok daha şaşırtıcı: aylık gelirin 40.000 TL olduğunu beyan eden vatandaş Bayrampaşa'da ikamet ediyor, 43 yaşında lise mezunu bir erkek. Hanesinde kendisiyle birlikte 3 kişi yaşıyor. Yorumu okura bırakıyoruz.

kaydıyla birlikte çeşitli sosyal desteklerin kaybedilme riskidir. Bu desteklerden yararlanan kişilerin eş ya da baba tarafından sağlık sigortasına sahip olduklarında destekleri kaybetmemek için SGK kaydı istemedikleri (örneğin ev temizliğinde çalışan kadınlar) oldukça yaygın bir gözlemdir. Bir diğer neden de özellikle ağır işlerde (konfeksiyon sektöründe sıcak ütücülük gibi) yüksek günlük yevmiye ile çalışmanın, düzenli ve kayıtlı bir işten çok daha yüksek gelir getirmesidir. Ayrıca kayıtlı bir işten ayrılan bir çalışan işsizlik sigortasından yararlanmadığı takdirde tazminatı aldığı sürece günlük ağır ama yüksek yevmiyeli işlerde çalışmayı tercih ettiği iddiası da oldukça yaygındır. Ücretli kesimde kayıt dışılığın nedenleri, başlı başına bir araştırma konusudur. Araştırıldığı takdirde mutlaka başka nedenler de gün ışığına çıkacaktır.

Tablo 3.4: İşletme-Firma büyüklüğüne göre kayıt dışılık

	Kayıtlı Değil	Kayıtlı	Kayıt dışı oranı(%)
10'dan az	569	1383	29,2
10-49 kişi	152	1193	11,3
50-249	42	736	5,4
250'den fazla	22	787	2,7

Kaynak: İPA, Betam hesaplaması

A3-İşinden memnun olmayanların yarıya yakını iş aramıyor

İşinden memnun olmayan çalışanların yarıya yakın bir bölümü (yüzde 41,9) iş aramadığını beyan etmektedir. Bu kesimin iş aramama nedenleri Tablo 3.5'te gösterilmektedir. İşinden memnun olmadığını beyan etmekle birlikte iş aramayan çalışanların yarısından fazlası (yüzde 53,6), daha elverişli koşullarda iş bulamayacağını ileri sürmektedir. İstihdam artışları sayesinde işsizliğin azalmakta olduğu bir dönemde bu oldukça yüksek bir orandır. Nedenini de tahmin etmek güç değildir: işsizlik İstanbul'da halen oldukça yüksek bir seviyededir.

Tablo 3.5: Başka bir iş aranmamasının nedenleri

	Kişi sayısı	Oran
Daha elverişli koşullarda iş bulabileceğimi düşünmüyorum	195	53,6
Alışmış olduğum iş düzenini bırakmaktan çekiniyorum	106	29,1
Birikmiş kıdem tazminatım var, yakmak istemiyorum	37	10,2
İşyerim evime yakın/ daha yakın bir iş bulabileceğimi düşünmüyorum	26	7,1
Toplam	364	100,0

Kaynak: İPA, Betam hesaplaması

Kayıt dışılık sorununa şimdilik bir nokta koymadan önce önemli bir yapısal özelliğe dikkat çekmek isteriz. Kayıt dışılığın yaygınlığı firma ölçeği ile çok yakın bir bağıntıya sahip olduğu iyi bilenen bir durumdur. İPA anketi de İstanbul ölçeğinde bu durumu çok bariz bir şekilde teyit etmektedir. Tablo 3.4'te dört farklı ölçekte kayıt dışı çalışan oranları gösterilmektedir. 10'dan az çalışana sahip işletmelerde neredeyse her üç çalışandan biri (yüzde 29,2) SGK'ya kayıtlı değildir. Bu küçük işletmelerde kendi hesabına ve işveren statüsünde olanların nispeten yoğun olduğunu hatırlatalım. 10-49 çalışana sahip orta boy işletmelerde kayıt dışılık oranı yüzde 11,3'e, 50-249 çalışana sahip büyük işletmelerde ise yüzde 5,4'e gerilemektedir. Az sayıda olan 250'den fazla çalışana sahip en büyük boy işletmelerde ise bu oran yüzde 2,7'den ibarettir. Dolayısıyla kayıt dışılıkla mücadelenin bir yolu da işletmeleri ölçek büyötmeye teşvik etmekten geçmektedir.

Öte yandan, işten memnun olmamasına rağmen yeni bir iş aramayanların nispeten yüksek sayıda olması, İstanbul işgücü piyasasında işsizlik düşük bir düzeye indiği takdirde iş rotasyonunun da hızlanacağı, diğer ifadeyle işletmelerin çalışanlarını tutmakta giderek zorlanacakları tahmin edilebilir. Teknik deyimle işgücü piyasası "sıkılaştığı" ölçüde reel ücretlerin yukarı yönlü hareket etmesi kaçınılmaz olacaktır. Bu durumda iş memnuniyetsizliğine neden olan koşulların da iyileşeceği umulabilir.

B- Pandeminin İstanbul işgücü piyasası üzerinde devam eden etkileri

Bu başlık altında pandemi şokunun istihdam ve işsizlik üzerindeki etkileri, 2020 için HİA verilerinden tahminler yaparak ardından da 2021'de İPA (Eylül 2021) verilerini kullanarak farklı boyutlarıyla incelenmektedir.

İşten çıkarma yasağına ve diğer desteklere rağmen 2020 ikinci çeyrekte (Nisan-Mayıs-Haziran) Türkiye genelinde tarım dışı istihdamın pandemi etkilerinin henüz ortaya çıkmadığı, 2019'un son üç ayına kıyasla 2 milyon azaldığını biliyoruz (TÜİK, HİA). Buna rağmen ülke genelinde 2019 son üç ayda yüzde 13,4 seviyesine çıkmış olan işsizlik oranının, 2020'nin ikinci çeyreğinde yüzde 13,3'e gerilediği görülmektedir. Daha önce birkaç kez vurguladığımız gibi bu beklenmedik gelişmenin, işgücü piyasası dışına çıkışlardan kaynaklandığını ve potansiyel işgücünü (çalışmayı arzulayıp iş aramayanlar) büyük çapta genişlettiğini hatırlatalım.

TÜİK bölgesel işgücü istatistiklerini çeyrekler düzeyinde açıklamadığından, İstanbul'da istihdamın 2019 son çeyrekte 2020 ikinci çeyreğe ne kadar azaldığını bilmiyoruz. Bununla birlikte İstanbul yıllık istihdamının Türkiye tarım dışı istihdamı içinde oldukça istikrarlı olan payını (yüzde 25) kullanarak iyi bir tahmin yap-

abiliriz.⁷ Buna göre İstanbul'da istihdamın 2019 (IV)'de 5 milyon 765 bin, 2020 (II)'de ise 5 milyon 265 bine gerileyerek istihdam kaybının en az 500 bine ulaştığı tahmin edilebilir. İstanbul'da da işsizlik oranında ülke genelinde olduğu gibi, 2020 ikinci çeyrekte benzer bir azalma olduğu kestirilebilir.

Faaliyet kısıtlamalarının kaldırılmasıyla birlikte İstanbul'da istihdamın 2021'de artışa geçtiğini biliyoruz. Ancak bu artışa rağmen pandeminin olumsuz etkilerinin bütünüyle telafi edilemediği de, İPA anketinde (Eylül 2021) açıkça görülmektedir. Anket verileri uzak ara en büyük sorunun uzun süreli işsizlikte ortaya çıkan büyük artış olduğuna işaret ediyor.

B1- Uzun süreli işsizlikte endişe verici artış

Tablo 3.6'da İstanbul'da 2020 ortalaması olarak (HİA) ve Eylül 2021'de (İPA) bir yıl ve daha uzun süredir iş arayanların (Uluslararası Çalışma Örgütü tanımıyla "uzun süreli işsizler") toplam işsizler içindeki payları gösterilmektedir. 2020'de bu pay yüzde 29 iken Eylül 2021'de yaklaşık yüzde 43'tür. İstanbul'da uzun süreli işsizlerin sayısında endişe verici bir artış yaşandığı açıkça belli olmaktadır.

Uzun süreli işsizlik pek çok açıdan ciddiye alınması gereken bir sorundur. İş arama süresi uzadıkça işverenlerin iş arayanlara bakışı da giderek olumsuzlaşır. Uzun süre iş arayıp bulamayan işsizlerde fark edilmeyen bir zafiyet ya da eksiklik olduğundan şüphe edilir. Aynı zamanda çalışılmayan süre uzadıkça işsizlerin sahip oldukları vasıfların erozyona uğrama ihtimali yükselir. Kısacası, işsizlik süresi uzadıkça iş bulma ihtimali de giderek azalır. Dolayısıyla toplam işsizler içinde uzun süreli işsizlerin payı ne kadar büyükse, işsizlik yapısal olarak katılaşıp ve işsizlikle mücadele o ölçüde güçleşir. İstanbul'da işsizliğin pandemi etkisiyle önemli ölçüde katılmış olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.6: İş arama süreleri (%)

	HİA 2020	İPA (2021)
Bir yıldan az süredir	71,0	57,1
Bir yıl ve daha fazla	29,0	42,9

Kaynak: TÜİK, İPA Betam hesaplaması

⁷ 2019 ve 2020'de TÜİK (HİA) verilerine göre İstanbul'da istihdam sırasıyla 5.778 bin ve 5. 363 bin, Türkiye tarım dışı istihdam 22.983 bin ve 22.0 96 bin olarak ölçülmüştü. Bu iki yılda İstanbul istihdamının Türkiye tarım dışı istihdam içindeki payı yüzde 25,1 ve yüzde 24,3 çıkıyor. İstanbul'da payın az da olsa gerilemesinden pandemi şokunda İstanbul istihdamında Türkiye'ye kıyasla biraz daha büyük kayıp olduğu anlaşıyor. İstanbul çeyreklik istihdam rakamlarını tahmin etmek için yüzde 25 oranı güvenli bir şekilde kullanılabilir.

Uzun süreli işsizlikte ortaya çıkan büyük artışın nedenlerini belirlemek için bir ilk adım olarak uzun süreli işsizlerin cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş itibarıyla bileşimini, toplam işsizlerin aynı boyutlardaki bileşimi ile karşılaştırabiliriz. Toplam işsizlerin İPA anketindeki dağılımları Tablo 3.7’de uzun süreli işsizlerin dağılımları da Tablo 3.8’de gösterilmektedir. Ankette 1081 kişi olarak tahmin edilen toplam işsizlerin içinde kadın ve erkeklerin sayıları nispeten birbirine yakındır: kadınların payı yüzde 47,5 erkeklerin payı yüzde 52,5. İşsizlerin yarıya yakını (yüzde 49,2) lise altı eğitim düzeyine sahiptir. Diğer yarısı da kabaca eşit olarak lise (yüzde 24,3) ve lise üstü (yüzde 26,5) arasında paylaşılmıştır. Orta yaş (30-49) grubuna mensup işsizlerin toplam içindeki payı da (yüzde 49,1) yarıya yakındır.

Tablo 3.7: Tüm işsizlerin cinsiyet, eğitim ve yaş grubu dağılımı

	Kadın	Erkek	Lise Altı	Lise	Lise Üstü	15-29	30-49	50+
Kişi Sayısı	514	567	532	263	286	333	531	217
Oran	47,5	52,5	49,2	24,3	26,5	30,8	49,1	20,1

Kaynak: İPA Betam hesaplaması

Tablo 3.8: Uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içindeki payları

	Kadın	Erkek	Lise Altı	Lise	Lise Üstü	15-29	30-49	50+
Kişi Sayısı	201	263	258	88	118	83	237	144
Oran	39,1	46,4	48,5	33,5	41,3	24,9	44,6	66,4

Kaynak: İPA Betam hesaplaması

Eğitim seviyelerinde uzun süreli işsizlerin payları lise altı grupta yüzde 48,5 (258/532), lise grubunda yüzde 33,5 (88/263), lise üstü grupta ise yüzde 41,3’tür (118/286). Lise mezunu işsizlerde uzun süreli işsizlik bariz bir şekilde daha düşüktür. Bu sonuç lise mezunu işsizlerin görel olarak daha kısa sürede iş bulduklarına işaret etmektedir. Lise altı grubunda ise uzun süreli işsizlik sorununun ciddi boyutlara ulaştığı görülmektedir. Düşük eğitilmiş işsizlerin neredeyse yarısı, bir yıl ve daha uzun süredir iş aramakta ancak bulamamaktadır. Yükseköğrenim diplomasına sahip işsizler arasında da uzun süreli işsizlerin payı (yüzde 41,3) çok yüksektir. Tablolarda yer almayan cinsiyet eşitsizliği bakımından son derece çarpıcı bir bulguya dikkat çekmek isteriz: lise üstü eğitim seviyesine sahip işsiz sayısı İPA anketinde 286’dır (Tablo 3.7). Anket verisi bunların 173’ünün kadın, 113’ünün erkek olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla kadın işsizler içinde lise üstü eğitilmiş kadın işsizlerin payı yüzde 33,7 iken bu pay erkekler için yüzde 19,9’dur. Anket verisinde 118 olan lise üstü mezunu uzun süreli işsizlerin ise 75’i kadın 43’ü erkektir. Sonuçta uzun süreli kadın işsizler içinde lise üstü eğitime sahip kadınların payı yüzde 37,3 iken bu pay erkeklerde yüzde 16,3’ten ibarettir.

Bu çerçevede uzun süreli işsizlerin ağırlıklı olarak hangi alt grupta yoğunlaştıklarını belirleyebiliriz (Tablo 3.8). Kadın işsizlerde uzun süreli işsizlerin payı yüzde 39,1 olup (201/514), erkeklerin yüzde 46,4’lük (263/567) payına kıyasla daha düşüktür. Uzun süreli işsizlik her iki cinsiyette de vahim bir sorun haline gelmiştir ama erkeklerde biraz daha vahim olduğu görülmektedir. Bu noktada kadın işsizlik oranı erkeklerle kıyasla çok daha yüksek iken uzun süreli işsizliğin neden nispeten daha düşük olduğu sorgulanabilir. Bu soruyu eğitim düzeyleri bağlamında ele alacağız.

Bu sonuçlar yüksek eğitilmiş işsiz kadınların aynı eğitim seviyesine sahip erkeklerle kıyasla çok daha güçlükle iş bulduklarını açıkça göstermektedir. Bu durum aynı zamanda yukarıda kadın işsizlik oranı erkeklerle kıyasla çok daha yüksek iken uzun süreli işsizliğin kadınlarda neden nispeten daha düşük olduğu (yüzde 39,1’e 46,4) sorusunun yanıtına da ışık tutmaktadır. Düşük eğitilmiş kadınların, yüksek eğitilmiş kadınların aksine, iş bulma süresi uzadıkça iş aramaktan vazgeçerek işgücü piyasası dışına erkeklerle kıyasla çok daha erken çıktıkları anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu davranış, uzun süreli işsizliğin toplam kadın işsizler içindeki payını da düşük tutmaktadır.

Yaş boyutunda uzun süreli işsizlik paylarının 15-29, 30-49 ve 50+ yaş gruplarında sırasıyla yüzde 24,9 (88/333), yüzde 44,6 (237/531) ve yüzde 66,4 (144/217) olduğu görülmektedir. İşsiz ne kadar yaşlıysa iş bulma süresinin de o ölçüde uzadığı açıkça görülmektedir. Bu beklenen bir sonuçtur. Yukarıda dile getirdiğimiz “İş arama süresi uzadıkça işverenlerin iş arayanlara bakışı da giderek olumsuzlaşır” iddiasını desteklemektedir.

Uzun süreli işsizlikte 2021’de ortaya çıkan yüksek artışın nedenlerini belirlemek için ikinci bir adım olarak ekonometriye başvurulduğunda, buraya kadar ortaya konulan nedenler teyit edilirken bazı ilave nedenlerin de ortaya çıktığı görülmektedir. Ankette “Ne kadar zamandır iş arıyorsunuz?” sorusuna verilen “Bir yıldan az süredir” yanıtları 0, “Bir yıl ve daha fazla süredir” yanıtları 1 değerini alan ve açıklanmak istenen olasılık değişkeni olarak belirlenmiştir. Bu olasılığı açıklayabileceği düşünülen değişkenler ise regresyon sonuçlarını içeren Tablo 3.9’daki sıralarıyla yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, hanedeki kişi sayısı, kayıtlılık durumu, çalışma şekli, işin fiziksel/masa başı olması ve iş aramaya başlamadan önceki son durumdan oluşmaktadır.

Açıklamaya çalıştığımız işsizlik süresinin kategorik bir değişken olması sebebiyle analizde doğrusal olasılık modeli (linear probability model) tercih edilmiştir. Bu modelde elde edilen sonuçlar bireylerin diğer demografik özellikleri kontrol edildiğinde, uzun süreli işsiz olma ihtimallerinin ne kadar değiştiğini göstermektedir. Örneğin, yaş değişkenlerine ilişkin elde edilen parametre tahminleri, aynı cinsiyete mensup, aynı eğitim seviyesine sahip, medeni durumu ve hane büyüklüğü aynı kişiler kıyaslandığında 15-29 grubuna (referans grubu) kıyasla 30-49 ve 50+ grubunun uzun süreli işsiz olma olasılığının ne kadar yüksek veya düşük olduğunu göstermektedir. Diğer değişkenlerle ilgili referans grupları şöyledir: eğitim düzeyinde lise altı, medeni durumda evli, SGK kaydında kayıtlılık, işsiz kalmadan önce işteki durum düzeyinde ücretli/maaşlı/yevmiyeliler, fiziksel çalışma, kendi isteğiyle ayrıldı.

Tablo 3.9 işsizlik süresini açıklarken kullandığımız modelin farklı tanımlamalarının (sütun 1,2 ve 3) sonuçlarını göstermektedir. Bu analizde gözlem sayısı, kullandığımız açıklayıcı değişkenlerin gözlem sayılarına bağlı olarak, 976 veya 731 olmaktadır. Kullanılan açıklayıcı değişkenler, işsizlik süresindeki varyasyonun yaklaşık yüzde 9-13’lük bölümünü açıklamaktadır. Sonuçlar yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kayıtlılık durumu ve işsiz

kalmadan önceki çalışma şeklinin, bireylerin işsizlik süreçlerinde değişen düzeylerde etkileri olduğunu; medeni durum, hanede yaşayan kişi sayısı, çalışma şekli ve fiziksel çalışma özelliklerinin ise istatistiki olarak etkili olmadıklarını göstermektedir.

Yaşın işsiz geçirilen sürede önemli bir etkisi olduğunu ve bu etkinin yaş ilerledikçe daha etkili olduğu, her üç modelde de açıkça (yüzde 1 anlamlılık düzeyinde) görülmektedir. 15-29 yaş grubundaki işsizlere kıyasla uzun süreli işsiz olma olasılığı 30-49 yaş grubu için yaklaşık yüzde 18-20 daha yüksektir. 50+ yaş grubu için bu olasılık, yaklaşık yüzde 35-40 düzeyine yükselmektedir.

Cinsiyet ayrımında erkeklerin uzun süreli işsiz olma olasılıkları, kadınlara kıyasla sadece tüm değişkenlerin bir arada analiz edildiği üçüncü modelde (sütun 3) istatistiki olarak (yüzde 5 anlamlılık düzeyinde) anlamlıdır ve bu olasılık yüzde 8 daha düşüktür. Bu sonuca göre toplam işsizlik düzeyinde uzun süreli kadın işsizlerin payı (yüzde 39,1), erkek işsizlerin payı (yüzde 46,4) ile çelişir gibi durmaktadır (bkz. Tablo 3.8). Ancak belirtmek isteriz ki regresyon analizi sonuçları ile Tablo 3.8 sonuçları birebir karşılaştırılabilir değildir. Regresyon analizi modelde kullanılan tüm diğer özellikleri aynı olan sadece cinsiyet bakımından ayrı olan iki kişiyi karşılaştırırken Tablo 3.8 filli durumu yansıtmaktadır. Mesela 30-49 yaş aralığındaki erkeklerin yüzde 47’si lise altı eğitime sahipken kadınlarda bu oran yüzde 55’tir (bkz. Tablo 2.5). Tablo 3.8 bu farkı dikkate almazken regresyon analizi aynı yaş ve aynı eğitim (hatta diğer özellikleri bakımından da aynı olan) erkek ve kadınları kıyasladığımızda, kadınlara kıyasla erkeklerin uzun süreli işsiz kalma ihtimallerinin daha düşük olacağını söylemektedir. Ayrıca hatırlatmak gerekir ki lise üstü işsiz kadınlarda uzun süreli işsizlik, erkeklerle kıyasla çok daha yüksektir: yüzde 37,3’e 16,3. Dolayısıyla regresyon analizinde erkek işsizlerin kadınlara kıyasla uzun süreli işsiz olma olasılığının az da olsa daha düşük çıkması şaşırtıcı değildir.

Tablo 3.9: Uzun Süreli İşsizlik-Doğrusal Olasılık Modeli (Linear Probability Model)

Değişkenler	Uzun Süreli İşsizlik 1	Uzun Süreli İşsizlik 2	Uzun Süreli İşsizlik 3
Yaş grubu (ref:15-29 yaş arası)			
30-49	0.197***	0.199***	0.177***
	(0.0447)	(0.0511)	(0.0518)
50+	0.406***	0.409***	0.351***
	(0.0557)	(0.0630)	(0.0679)
Cinsiyet (ref: Kadın)			
Erkek	0.0103	-0.0459	-0.0802**
	(0.0320)	(0.0370)	(0.0386)
Eğitim durumu (ref: Lise altı)			
Lise	-0.0562	-0.0448	-0.0437
	(0.0399)	(0.0451)	(0.0465)
Lise üstü	0.0933**	0.0786	0.0862
	(0.0439)	(0.0504)	(0.0527)
Medeni durum (ref: Evli)			
Bekar	-0.0305	-0.0461	-0.0504
	(0.0421)	(0.0471)	(0.0474)
Hanede yaşayan kişi sayısı	0.00873	0.0112	0.0112
	(0.00908)	(0.00998)	(0.0101)
Önceki işindeki kayıtlılık durumu (ref: Kayıtlıydı)			
Kayıt dışı çalışıyordu		0.128***	0.125***
		(0.0411)	(0.0438)
Önceki işindeki işteki durumu (ref: Ücretli olarak çalışıyordu)			
Kendi hesabına / aile içinde		0.164**	0.152**
		(0.0722)	(0.0743)
İşveren		0.0957	0.0738
		(0.133)	(0.137)
Çırak / Stajyer		-0.0460	-0.0459
		(0.158)	(0.158)
Önceki işindeki fiziksellik / masabaşılılık durumu (ref: Fiziksel)			
Masa Başı			-0.0184
			(0.0474)
Önceki işinden ayrılma sebebi (ref: Kendi isteğiyle ayrıldı)			
Geçici bir işte çalışıyordu / iş bitti			0.132**
			(0.0591)
İşten çıkarıldı			0.117**
			(0.0515)
Emekli oldu			0.211**
			(0.0835)
İşyerini kapattı / iflas etti			0.163**
			(0.0681)
Diğer			0.0599
			(0.0569)
Ev işleriyle meşguldü			0.112
			(0.129)
Gözlem sayısı	976	731	731
R2	%8,9	%11,3	%12,9

Not: Parantez içinde dirençli standart hatalar gösterilmektedir. Sırasıyla, ***, ** ve * ilgili değişkenin %1, %5, %10 düzeyinde istatistiki olarak anlamlı olduğunu belirtmektedir.

Bunların yanında kayıtlılık durumu ve çalışma şeklinin de uzun süreli işsizlikte önemli etkenler olduğu görülmektedir. Analizimiz uzun süreli işsiz olma ihtimallerinin kayıt dışı çalışanlarda kayıtlılara göre yaklaşık yüzde 13, kendi hesabına/aile içinde çalışanlarda ise ücretli/maaşlı/yevmiyeli çalışanlara göre yüzde 15-16 yüksek olduğunu göstermektedir.

Son olarak bireylerin iş aramaya başlamadan önceki durumlarının da işsiz geçirilen sürede etkili olduğu tespit edilmiştir. Uzun süreli işsiz olma olasılığının, kendi isteğiyle işten ayrılanlara kıyasla, geçici bir işte çalışanlarda yüzde 13,2, işten çıkarılanlarda yüzde 11,7, emeklilerde yüzde 21,1 ve işyerini kapatan/iflas edenlerde ise yüzde 16,3 daha yüksek olduğu hesaplanmıştır.

İşgücü piyasasının en önemli sorunları arasında ilk sıralarda yer alan ve İstanbul'da son bir yıl içinde endişe verici boyutlara ulaştığı gözlemlenen uzun süreli işsizlik sorununun öne çıkan nedenleri iki noktada özetlenebilir. Bu nedenler aynı zamanda sorunun hafifletilmesi için üzerinde düşünülmesi gereken çözüm yollarına da işaret etmektedir:

- İleri yaşlarda işini kaybedenler iş bulmakta ciddi zorluk çekmektedirler. Bu zorlukların nedenleri arasında bu kişilerin sahip oldukları vasıfların ve iş deneyimlerinin zaman içinde işletmeler açısından cazibelerini kaybetmiş olmaları mümkündür. Dolayısıyla işletmelerin talep ettiği vasıfların eğitim yoluyla kazandırılması önemlidir. Bu bağlamda ileri yaşta olup uzun süredir iş arayanların işe alımının teşvik edilmesi de düşünülebilir.
- Yüksek eğitilmiş kadınlarda işsizliğin olağanüstü yüksek düzeye çıkmış olması genel bir sorundur. Yüksek işsizlik beklendiği gibi iş bulma sürelerini de uzatmaktadır. İlk akla gelen çözüm yolu kota/pozitif ayrımcılık olmaktadır. Ancak öncelikle eğitilmiş kadınların erkeklere kıyasla iş bulmakta

neden bu kadar zorluk çektikleri, ayrıntılı bir şekilde araştırılmalıdır. Örneğin, yüksekokul ya da üniversite eğitimi alan kadınların görelî olarak piyasa talebi düşük olan meslekleri tercih etmeleri bu nedenlerden biri olabilir. Bir diğer neden de evlilik, çocuk bakımı gibi durumlarda kadınların çalışmaya ara verme olasılığının ya da doğumun ardından uzun süreli ücretli izne ayrılmaları durumunun işverenleri işe alımlarda erkekleri kadınlara tercih etmeye teşvik etmesi olabilir. Elbette bu sorunu açıklayabilecek başka nedenler de olabilir. Etkili çözümler ancak bu nedenler belirlendiği ölçüde tasarlanabilir.

B2- Konaklama ve lokanta kesiminde pandemi tahribatı henüz atlatılabilmiş değil.

İPA anketine göre 1081 olan İstanbul işsiz sayısının 808'i (yüzde 75), iş aramaya başlamadan önce istihdamda olduklarını beyan etmişlerdir. İşsiz kalmadan önce çalıştıkları sektörlerle nasıl dağıldıkları Tablo 3.10'da gösterilmektedir. Bu dağılımın Eylül 2021 itibarıyla istihdamda olanların sektörlerle dağılımı ile neredeyse mükemmel bir şekilde örtüştüğünü gözlemliyoruz. Hatırlatmak gerekirse bu dağılım tarım yüzde 2,0, sanayi yüzde 20,1, inşaat yüzde 9,6, hizmetler yüzde 68,2 şeklindeydi (Şekil 2.4).

Bu mükemmel örtüşme ilk bakışta pandemi şokunu izleyen dönemde istihdamda inişli çıkışlı da olsa gerçekleşen toparlanmanın şokun asimetrik etkilerinin, en azından ana sektörler düzeyinde, hemen hemen ortadan kalktığına işaret etmektedir. Oysa, hizmet sektöründe çalışmış olan iş arayanlara (543 kişi) hangi faaliyet kolunda çalıştıkları sorulduğunda (Tablo 3.11), asimetrik etkinin toptan ve perakende ticaret ile eğitim faaliyetlerinde ortadan kalktığı doğrulanmakta, ancak konaklama ve lokanta faaliyet kolunda durumun oldukça farklı olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 3.10: İş aramaya başlamadan önce istihdamda olanların çalıştığı sektörler

	Kişi sayısı	Oran
Tarım	16	2,0
Sanayi	159	19,7
İnşaat	90	11,1
Hizmetler	543	67,2
Toplam	808	100,0

Kaynak: İPA, Betam hesaplaması

Nitekim toptan ve perakende ticaret kökenli işsizlerin payı yüzde 27,7 iken bu faaliyet kolunun istihdam içindeki payı yüzde 25,6’dır. Keza eğitim faaliyetinde de oranlar birbirine çok yakındır: yüzde 9,2 ve yüzde 9,5. Buna karşılık, konaklama ve lokanta faaliyet kolunda çalışmış olan işsizlerin daha önce hizmetler sektöründe çalışmış işsizler içindeki payı, İPA anketinde yüzde 16,2

olarak tahmin edilirken bu faaliyetin istihdam içindeki güncel payı sadece yüzde 9,6’dır. Pandemi şokunun yol açtığı faaliyet kısıtlamalarından en çok etkilenen konaklama ve lokanta faaliyet kolunda yaşanan büyük istihdam kaybının, ancak kısmen telafi edilebildiği açıkça görülmektedir.

Tablo 3.11: Daha önce hizmetler istihdamında olanların çalıştıkları faaliyet kolları

	Kişi sayısı	Oran
Konaklama, lokanta, kafe vb.	88	16,2
Toptan/perakende ticaret	150	27,7
Eğitim	50	9,2
Diğer	255	46,9
Toplam	543	100,0

Kaynak: İPA Betam hesaplaması

Bu faaliyet kolunda halen hüküm süren işsizliğin boyutu hakkında bir fikir edinmek için hizmet faaliyet kollarındaki işsizlik oranları, daha önce çalışılan faaliyet kolunda iş arandığı varsayımı altında hesaplan-

bilir (Tablo 3.12). Görüldüğü gibi konaklama ve lokanta faaliyetlerinde işsizlik oranı yüzde 21,7 ile uzak ara en yüksek orandır. İPA’da yüzde 18,1 olarak tahmin edilen işsizlik oranının da 3,6 yüzde puan üzerindedir.

Tablo 3.12: Hizmet faaliyet kollarında işsizlik oranları

	Oran
Konaklama, lokanta, kafe vb.	21,7
Toptan/perakende ticaret	14,9
Eğitim	13,7
Diğer	12,1

Kaynak: İPA Betam hesaplaması

Sonuç olarak İstanbul’da konaklama ve lokanta faaliyet kolunda işsizlik, pandemi şokunun en ağır şekilde yaşandığı döneme kıyasla azalmış olsa da halen çok yüksektir.

B3- Ücretli, mavi yakalı ve kayıt dışı kesimde işsizlik şoku tam atlatılamadı.

İşsiz kalmadan önce istihdamda olan 808 kişinin ne kadarı “ücretli/kendi hesabına/işveren”, ne kadarı “kayıtlı/kayıtsız” ne kadarı “masa başı/fiziksel” bir işte çalışıyordu? Bu soruların yanıtları Tablo 3.13’te toplu olarak gösterilmektedir. İş arayanların neredeyse yüzde

Tablo 3.13: İşsizlerin istihdamdayken durumlarının dağılımı

		İstihdam		İşsiz	
		Kişi Sayısı	Pay %	Kişi Sayısı	Pay %
İşteki Durum	Ücretli/Maaşlı/Yevmiyeli	3944	80,8	725	89,7
	Kendi hesabına	520	10,6	57	7,1
	İşveren	384	7,9	15	1,9
	Çırak/Stajyer	36	0,7	11	1,4
Kayıtlılık	Kayıtlı	4099	83,9	588	72,8
	Kayıt Dışı	785	16,1	220	27,2
Fiziksel / Masa Başı	Fiziksel	3429	70,2	652	80,7
	Masa Başı	1455	29,8	156	19,3

Kaynak: İPA Betam hesaplaması

Kayıtlılık/kayıt dışılık açısından farklar daha barizdir. Güncel istihdamda kayıt dışı çalışanların payı yaklaşık yüzde 16,1 iken işsizler içindeki payı yüz de 27,2’dir. Kayıt dışı çalışanların pandemi döneminde büyük çapta işten çıkarıldıkları önceki bölümlerde vurgulanmıştı. İşsiz kalan kayıt dışı çalışanların önemli bir bölümünün halen iş bulmakta güçlük yaşadığı barizdir.

İşsiz kesimine masa başı çalışma ve fizik gücü ile çalışma açısından bakıldığında benzer bir durum söz konusudur. Fiziksel güçle çalışanların istihdam payı yüzde 70,2 iken işsizler içindeki payı hemen hemen yüzde 80,7’dir. Masa başı çalışanlarda ise bu paylar sırasıyla yüzde 29,8 ve yüzde 19,3’tür. İşsizliğin düşük vasıflı mavi yakalı kesimde, beyaz yakalı kesime kıyasla çok daha yaygın olduğu aşikârdır.

B4- İşsizlerin işsizlik sigortasından yararlanma durumları

Pandeminin İstanbul işgücü piyasası üzerinde devam eden etkileri çerçevesinde üzerinde durmak istediğimiz son konu, işsizlerin ne kadarının işsizlik ödeneğinden yararlanabildiğidir. Türkiye’de işsizlik sigortasının oldukça katı koşullara tabi olduğu ve bu nedenle az sayıda işsizin bu sigortadan yararlanabildiği bilinmektedir. İPA anketi bu durumu İstanbul düzeyinde teyit etmektedir. Tablo 3.14’te daha önce istihdam olup (808 kişi) işsiz kalanların işsizlik ödeneğine ilişkin durumları gösterilmektedir. Gerekli koşuları karşılayamadığı için İŞ-KUR’a başvurmadığını belirtenlerin oranı yüzde 57,8’dir. Bunlara başvuran ama koşulları yerine getirmediği için başvurusu kabul edilmeyen yüzde 10,2 eklendiğinde Eylül 2021 itibarıyla istihdamdayken işini kaybedenlerin yüzde 68’i işsizlik ödeneğinden mahrum kalmıştır.

Tablo 3.14: İşsizlik ödeneğine ilişkin durumunuz aşağıdakilerden hangisine uymaktadır?

	Kişi	Oran
İşsizlik ödeneği için İŞKURA başvurmadım çünkü koşulları karşılayamıyorum	467	57,8
İşsizlik ödeneği için İŞKURA başvurdum ama kabul edilmedim	82	10,2
Halen İŞKURDAN işsizlik ödeneği alıyorum	53	6,5
İŞKURDAN işsizlik ödeneği alıyordum ama sürem doldu	96	11,9
Diğer	110	13,6
Toplam	808	100,0

Kaynak: Betam hesaplaması

Yüzde 11,9'u ise işsizlik ödeneği almayı başarmış ancak 6-10 aylık kısıtlı süre içinde bir iş bulamadığı için ödemeler son bulmuştur. Bu tablonun yoksullaştırıcı etkisini sanırız uzun uzun anlatmaya gerek yoktur. Eylül 2021 itibariyle bu işsiz kitlesinin sadece yüzde 6,5'inin işsizlik ödeneği almakta olduğunu da ekleyelim.

C- İşgücü arz ve talebinde uyumsuzluk

Günümüzde İstanbul'da farklı yaşlarda, farklı eğitim düzeylerine sahip tahminen 1 milyon 300 bin civarında kadın ve erkeğin iş aramakta olduğunu İPA anketinden kestirebiliyoruz. Ama aynı zamanda bu araştırma için 51 firmanın yöneticileri ile yapılan görüşmelerden de öğreniyoruz ki pek çok firma, hemen işe almak için elemanlar arıyor ama bulamıyor.

İşverenlerin aradıkları vasıflara sahip eleman bulmakta güçlük çektikleri demelerde, medya tartışmalarında yıllardır dile getirilen dolayısıyla bilinen bir sorundur. Bu sorun İŞKUR anketlerinde de ortaya çıkmaktadır. Örneğin kaynakçılar, dikiş makinecileri, sıcak ütücüler bulunması güç mesleklerin ilk sıralarında sürekli yer almaktadır. Bununla birlikte firma yöneticileri ile yaptığımız görüşmeler bu sorunun, en azından İstanbul işgücü piyasasında, pek çok açık pozisyonu kapsayan çok daha yaygın ve kronik bir sorun haline geldiğini göstermektedir. Sorun, işgücü ekonomisi kuramında yer alan "vasıf uyumsuzluğu" kavramının içine sığdırılamayacak kadar genişlemiş durumdadır. Bu bakımdan sorunu "işgücü arz ve talebinde uyumsuzluk" olarak tanımlamak daha anlamlı olacaktır.

Bu uyumsuzluk, esasen iş arayanların teklif edilen bir işi kabul etmek için öne sürdükleri koşullarla işletmelerin teklif ettikleri koşulların tam olarak örtüşmemesinden ya da uyuşmamasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla sorunu anlayabilmek ve muhtemel çözümleri tasarlayabilmek için bir yandan işgücü arzı yani iş arayanların tarafına diğer yandan da işgücü talebi yani işveren tarafına bakmak gerekir. Önce işgücü arzı ardından da işgücü talebi tarafını irdelemek istiyoruz.

Tablo 3.15: Bir işi kabul etmek için olmazsa olmaz dediğiniz koşullar var mıdır?

	Kişi Sayısı	Oran (Kişi Sayısı: 960)
Hiçbir koşulum yok	274	28,5
Koşulum var	686	71,5
KOŞULLAR	Kişi Sayısı	Oran (Kişi Sayısı: 686)
Eğitimi aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	104	15,2
Tam zamanlı bir iş olmalı	209	30,5
Evime yakın olmalı	283	41,3
Sigortası olmalı	379	55,2
Yol/ yemek gibi nitelikli hakları olmalı	207	30,2

Kaynak : İPA, BETAM hesaplaması

C1- İşgücü arzı: İş arayanların öne sürdükleri koşullar

İş arayanlar kümesi cinsiyet, yaş, eğitim, meslek, yaşamsal ihtiyaçlar açısından çok farklı özelliklere sahip alt kümelere ayrılmış durumdadır. Aynı zamanda bu alt kümeler birbiriyle kesişmektedir. Dolayısıyla iş arayan bir bireyin bir diğerinden farklı koşullar öne sürmesi çok doğaldır. Bununla birlikte anket verileri kullanılarak bu koşullar hakkında bazı yararlı bilgiler elde etmek mümkündür.

Bu amaçla ankette ücretli iş aradığını beyan eden 960 kişiye (işsizlerin 88,8'i) "bir işi kabul etmek için olmazsa olmaz dediğiniz koşullar var mıdır?" sorusu yöneltilmiştir. Hemen hemen eşit sayıda kadın ve erkekten oluşan (Tablo 3.15) bu 960 kişiden 274'ü (yüzde 28,5) hiçbir koşulu olmadığını beyan etmiştir. Ardından koşulları olduğunu beyan eden 686 kişiye, bir dizi koşul okunarak, bunların arasından önemsedikleri en az bir ya da daha fazla koşulu seçmeleri istenmiştir. Dikkate değer koşullar ve sıklık oranları farklı ayrımlarda Tablo 3.15, 3.16 ve 3.17'de gösterilmektedir.

Koşulsuz olarak iş kabul etmeye hazır olanlar

Bazı sonuçlar kolayca anlaşılabilirken bazıları oldukça çarpıcı hatta beklenmedik niteliktedir. Analize kolay tarafından başlamak için ilk olarak teklif edilen bir işi koşulsuz olarak kabul etmeye hazır olanlardan oluşan kümeye bakabiliriz. Bu kümede kadınların oranı yaklaşık yüzde 30, erkeklerinki ise yüzde 70'tir (Tablo 3.16). İş arayanlar kümesinde (960 birey) kadın ve erkek hemen eşit sayıda olduğuna göre (yüzde 49,4 ve yüzde 50,6) işi koşulsuz kabullenmeye hazır olanların kümesinde kadın ve erkek oranları arasında var olan büyük fark; erkeklerin koşulsuz iş kabul etmeye kadınlara kıyasla çok daha yatkın olduklarını açıkça göstermektedir. Bu bazı açılardan anlaşılır bir bulgudur. Mevcut toplumsal değerlere göre evli çiftlerde haneye gelir kazandırma sorumluluğu erkeklerdedir. Bu nedenle çoğu hanede kadının çalışması tamamlayıcı/destekleyici bir görev olarak görülür. Bu durumda kadınlar "iş beğenmede" erkeklerle kıyasla daha seçici olabilirler.

Öte yandan ücretli iş arayanların yaklaşık yarısı (yüzde 48,6) lise altı eğitim seviyesine sahiptir. Diğer yarısı da hemen hemen eşit olarak lise (yüzde 24,1) ve lise üstü (yüzde 27,3) seviyeleri arasında paylaşılmıştır. Buna karşılık koşulsuz iş kabul etmeye hazır kümesinde lise altı seviyesine sahip işsizlerin oranı yüzde 62,0'dır (Tablo 3.17). Bu bulgudan düşük eğitilmiş işsizlerin koşulsuz iş kabulüne daha yatkın oldukları sonucuna varılabilir. Lise düzeyinde bu iki oran arasında dikkate değer bir fark olmadığından koşulsuz iş kabulüne dair belirgin bir yatkınlık olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 3.16: Cinsiyet ayrımında bir işi kabul etmek için olmazsa olmaz koşullar

	CİNSİYET KATEGORİSİ	
	Kadın	Erkek
Ücretli iş arayanlar	49,4	50,6
Hiçbir koşulum yok	29,2	70,8
Koşulum var	57,4	42,6
	CİNSİYET KATEGORİSİ	
KOŞULLAR	Kadın	Erkek
Eğitimi aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	14,2	16,4
Tam zamanlı bir iş olmalı	30,0	31,2
Evime yakın olmalı	45,9	34,9
Sigortası olmalı	57,1	52,7
Yol/ yemek gibi nitelikli hakları olmalı	27,2	34,3

Kaynak: İPA, BETAM hesaplaması

İş kabul etmek için koşulları olanlar

Teklif edilen bir işi kabul etmek için koşulları olduğunu beyan edenlere (686 kişi) gelince. Bu kişilerin beş koşulu önemsedikleri görülmektedir. Bu koşulları önemsenme derecelerine göre (sıklık oranları) sıralarsak, ilk sırada sigortalı olma (yüzde 55,2), ikinci sırada eve yakın olma (yüzde 41,3), ardından hemen hemen aynı derecede önemsenen tam zamanlı iş (yüzde 30,5) ve yol/yemek gibi haklar (yüzde 30,2) koşulları gelmektedir. Son sırada da eğitimi alınan mesleğe uygun bir iş (yüzde 15,2) olması koşulu yer almaktadır.

Dikkat çekici ilk iki bulgu, sigortalı bir iş olmasının mutlak seviye olarak düşüklüğüdür. Ancak iş arayanların önemli bir kısmının kayıtsız çalıştıkları, bunların da yine hatırı sayılır bir kısmının bunu tercih ettikleri unutulmalıdır (Bölüm 1, B3). Bu koşulda kadın ve erkek iş arayanlar arasında dikkate değer bir fark yoktur (Tablo 3.16).

Lise üstü eğitim düzeyine sahip iş arayanların ise koşulsuz iş kabulüne lise altı düzeyindekilere kıyasla çok daha az yatkın oldukları görülmektedir. Nitekim ücretli iş arayan kümesinde lise üstü düzeyi yüzde 27,3 oranında temsil edilirken (262 kişi) koşulsuz kümesinde lise üstü oranı yüzde 15,7'dir. Yine de ücretli iş aramakta olan 262 yükseköğretim diplomalı bireyin 43'ünün (yüzde 15,7) koşulsuz olarak iş kabul etmeye hazır olması, yüksek işsizlik nedeni ile beklenen bir olgu olabilir ama kabul edilir bir durum olmadığı açıktır.

Tablo 3.17: Eğitim düzeyi ayrımında kabul edilecek işin olmazsa olmaz koşulları

	EĞİTİM SEVİYESİ		
	Lise Altı	Lise	Lise Üstü
Ücretli iş arayanlar	48,6	24,1	27,3
Hiçbir koşulum yok	62,0	22,3	15,7
Koşulum var	43,3	24,8	31,9
	EĞİTİM SEVİYESİ		
KOŞULLAR	Lise Altı	Lise	Lise Üstü
Eğitimini aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	8,4	11,2	27,4
Tam zamanlı bir iş olmalı	27,6	32,4	32,9
Evime yakın olmalı	47,5	41,2	32,9
Sigortası olmalı	54,6	52,9	58,0
Yol/ yemek gibi nitelikli hakları olmalı	33,7	30,0	25,6

Kaynak: İPA, BETAM hesaplaması

Nispeten önemsenen koşullar arasında yer alan iş yerinin eve yakınlığı (sıklık oranı yüzde 41,3), beklenebileceği gibi kadınlar açısından erkeklere kıyasla daha fazla önemsenen bir koşuldur. Bu koşulun sıklık oranı kadınlarda yaklaşık yüzde 46 olarak tahmin edilirken erkeklerde yüzde 35 olarak tahmin edilmiştir (Tablo 3.16).

C2- İş arayanların talep ettikleri asgari ücretler (rezervasyon ücretleri)

Teklif edilen bir işi kabullenmede yukarıdaki koşullardan bağımsız ama bir o kadar önemli bir koşul da, işgücü ekonomisi yazınında “rezervasyon ücreti” olarak adlandırılan koşuldur. Her iş arayanın yapacağı işin niteliğine, sahip olduğunu düşündüğü vasıflara ve gelir ihtiyacının aciliğine bağlı olarak kendine özgü bir asgari ücret beklentisi vardır. Kendisine teklif edilen iş ne kadar ağır/hafif, ne kadar sıkıcı/hoş, aldığı eğitim ile ne kadar uyumlu/uyumsuz, gelir ihtiyacı ne kadar ikincil/acil ise talep ettiği rezervasyon ücreti de o ölçüde yüksek/düşük olacaktır.

Sorun şu ki bazı açık iş pozisyonlarında bu pozisyonlara talip iş arayanların rezervasyon ücretleri, firmalar tarafından bu pozisyonlar için teklif edilen azami ücretlerin üzerinde olabilir. Bu durumda bir yandan firmalar açık iş pozisyonlarını doldurmakta güçlük çeken diğer yanda işsizlerin iş arama süreleri de uzadıkça uzayacaktır. Bu koşullarda iş gücü arzı ile talebi arasında yaşanan uyumsuzluğun yaygınlığı ile rezervasyon ücretleri ile teklif edilen ücretler arasındaki mesafenin genişliğine bağlı olarak işgücü piyasası katılaşacak, işsizliği azaltmak da o ölçüde güçleşecektir.

Türkiye’nin nispeten kalkınmış, yüksek ortalama gelire ama aynı zamanda da asgari geçim çıtasının bir hayli yukarıda olduğu bölgelerde, özellikle de İstanbul’da,

böyle bir sorunun mevcudiyetine dair yaygın bir kanaat olduğundan ankette iş aradığını beyan edenlere “bir işte çalışmaya başlamak için kabul edeceğiniz en düşük aylık ücret nedir?” sorusu yöneltilmiştir. Öte yandan firma yöneticileri ile yapılan görüşmelerde de işletmelerinde izlenen istihdam politikaları gündeme getirildi. Daha ilk görüşmelerde İstanbul’da işgücü arzı ile talebi arasındaki uyumsuzluğun düşündüğümüzden çok daha vahim bir hale geldiği ortaya çıkmıştır. Firma yöneticilerinin bu sorunla ilgili görüşleri Bölüm 2’de ele alınmıştı. Uyumsuzluğun işgücü talebi tarafındaki unsurlarına aşağıda değineceğiz. Önce işgücü arzı tarafında rezervasyon ücretlerine ilişkin durumu regresyon analizi aracılığı ile irdelemek istiyoruz.

İş arayanların beyan ettikleri rezervasyon ücretlerinin azami ve asgari tutarları cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş itibariyle Tablo 3.18’de gösterilmektedir. Ücret verisinin gerek en altında gerek en üstünde yer alan çok az sayıdaki “aykırı gözleme” tabloda yer verilmediğini belirtmek isteriz. Tabloda da görüldüğü gibi aynı eğitim düzeyine sahip iş arayanlar içinde rezervasyon ücretleri çok geniş bir aralığa yayılabilmektedir. Bunun şaşırtıcı bir yanı yoktur. Yukarıda değindiğimiz gibi rezervasyon ücretleri çok farklı faktörlerin bir araya gelmesi ile belirlenirken aynı zamanda sübjektif bir boyuta da sahiptirler.

Tabloda yer alan rakamlar kadınların rezervasyon ücretlerinin erkelere kıyasla daha düşük olduğunu, lise altı ve lise düzeyinde dikkate değer bir fark olmadığını ama lise üstünün beklendiği gibi daha yüksek ücretler talep ettiğini göstermektedir. Ayrıca gençlerin rezervasyon ücretlerinin orta yaşa göre biraz daha düşük olduğu, 50 yaş üstünde ise belirgin bir şekilde yükseldiği görülmektedir.

Tablo 3.18: Cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş ayrımında rezervasyon ücretleri (Min/Max)

		Rezervasyon ücreti (TL)	
		Min	Max
Cinsiyet	Erkek	1.500	22.000
	Kadın	1.000	10.000
Eğitim	Lise altı	1.000	10.000
	Lise	1.500	9.000
	Lise üstü	2.000	22.000
Yaş	15-29	1.000	8.000
	30-49	1.500	10.000
	50 ve üstü	1.000	22.000

Kaynak: İPA, BETAM hesaplaması

Regresyon analizinde rezervasyon ücretlerinin ortalamaları kullanıldığından bu ortalamaların dökümü yine cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş ayrımında Tablo 3.19’da gösterilmektedir. Bu ortalama rezervasyon ücretlerinin yasal net asgari ücretin 2825,90 TL olduğu bir döneme (Eylül 2021) ait olduğunu özellikle hatırlatalım.

Tablo 3.19’da yer alan veriler kadınların ortalama rezer-

Tablo 3.19: Ortalama rezervasyon ücretleri*

		Ort. Rezervasyon ücreti
Cinsiyet	Erkek	4.039
	Kadın	3.372
Eğitim	Lise altı	3.515
	Lise	3.545
	Lise üstü	4.231
Yaş	15-29	3.343
	30-49	3.827
	50 ve üstü	4.028

Kaynak: İPA, BETAM hesaplaması. *2021 yılı net asgari ücret 2825,90 TL

İş arayanların rezervasyon ücretini belirlemede hangi bireysel özelliklerinin anlamlı bir etkiye sahip olduğunu inceleyebilmek uzun süreli işsizliğin analizinde kullanılan doğrusal olasılık modelinden yararlanılmıştır. Biri dar (Model 1) diğeri nispeten geniş (Model 2) veri setine sahip iki model için parametre tahminleri yapılmıştır. Bu tahminlerle ilgili yorumlarda Model 2 sonuçlarını dikkate aldığımızı belirtelim.

Regresyonda kullanılan bağımlı değişken, işsizlerin rezervasyon ücretlerinin doğal logaritmasıdır. Bağımsız değişkenler, kadınlar için bir kukla değişken, ilçeler için kukla değişkenler, yaş ve eğitim kategorileri, hanedeki kişi sayısı ve kişilerin geçmişteki işgücü durumlarıdır (istihdam edilen sektör, SGK’ya kayıtlılık durumu, çalışma

vasyon ücretinin erkeklere kıyasla, lise altı ve lise eğitim düzeylerinde lise üstüne kıyasla daha düşük olduğunu göstermektedir. Diğer yandan yaş yükseldikçe rezervasyon ücreti de yükselmektedir. Bu beklenen bir sonuçtur. Bununla birlikte rezervasyon ücretleri arasında gözlemlenen farkların istatistiksel olarak test edilmesi, bu farkların kayda değer olup olmadığı hakkında bilgi vermesi açısından önemlidir.

şekli, işsizlik ödeneği alma durumu, iş aramaya başlamadan önceki durumu).

Regresyon sonuçları (Tablo 3.20) kadınların rezervasyon ücretlerinin (modelde kullanılan açıklayıcı değişkenler bakımından aynı olan), erkeklere kıyasla ortalama yüzde 16,2 daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu bulgu erkeğin evin geçindirilmesiyle ilgili görevine dair genel toplumsal algıyla açıklanabilir. Evin geçindirilmesinin kendi sorumluluğu olduğunu düşünen erkekler, bir işi kabul etmek için kadınlardan yüksek ücret talep ediyor olabilirler. Bir diğer muhtemel neden de, kadın işsizliğinin erkeklere kıyasla çok daha yüksek olmasının sonucu olabilir. İş bulmakta güçlük çeken kadınlar daha düşük ücretlere razı olabilirler.

Eğitim durumu da rezervasyon ücreti üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Bekleneceği üzere, eğitim durumunun rezervasyon ücreti üzerindeki etkisi, düşük eğitimlilerde daha düşük çıkmaktadır. Lise altı eğitimlilere

kiyasla lise mezunlarının yaklaşık yüzde 7, lise üstü eğitlimlilerin ise yüzde 17 daha yüksek rezervasyon ücretine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 3.20: İşsizlerin rezervasyon ücretlerinin belirleyicileri, Regresyon sonuçları

	Model 1	Model 2
Değişkenler	Rezervasyon Ücreti	Rezervasyon Ücreti
Cinsiyet (ref:erkek)		
Kadın	-0.179***	-0.162***
Yaş grubu (ref:15-29)		
30-49	0.141***	0.125***
50 ve üstü	0.107**	0.089*
Medeni durum (ref: bekar/dul/boşanmış)		
Evli/birlikte yaşıyor	0.060***	0.039
Eğitim durumu (ref:lise altı)		
Lise	0.078***	0.067**
Lise üstü	0.202***	0.169***
Hanehalkı büyüklüğü	0.001	0.005
Önceki işteki sektör (ref:hizmetler)		
Tarım		0.035
Sanayi		0.032
İnşaat		0.037
Önceki işteki çalışma şekli(ref:ücretli)		
Ücretli değil		0.059
Önceki işteki kayıtlılık durumu(kayıtlı)		
Kayıtlı değil		-0.054*
İş aramaya başlamadan önceki işgücü durumu (ref:kendi isteğiyle işten ayrıldı)		
Geçici bir işte çalışıyordu / iş bitti		0.002
İşten çıkartıldı		0.031
Emekli oldu		-0.019
İşyerini kapattı / iflas etti		0.041
Ev işleriyle meşguldü		-0.075
Pandemiden dolayı çalışmıyordu		0.022
Sağlık problemlerinden dolayı çalışmıyordu		0.072
Diğer		-0.006
Önceki işinden dolayı işsizlik ödeneği alma durumu (ref:almıyorum)		
Ödenek alıyorum		-0.008
Gözlem sayısı	916	687
R ²	0.192	0.214

Not: Standart hatalar ilçe düzeyinde kümelenmiştir. ***, **, *, sırasıyla, ilgili değişkenin %1, %5, %10 düzeyinde istatistiki olarak anlamlı olduğunu belirtmektedir.

Bulgulara göre 15-29 yaş grubuna kıyasla 30-49 yaş grubundaki kişilerin rezervasyon ücretleri, yaklaşık yüzde 13 daha fazladır. 50 ve üzeri yaş grubunda ise bu oran yaklaşık yüzde 9’dur. Model 2’nin sonuçlarına göre medeni durum ve hanehalkı büyüklüğünün rezervasyon ücret üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

Kişilerin geçmişteki işgücü durumları ile rezervasyon ücretleri arasındaki ilişki incelendiğinde, kayıtlılık durumu hariç, diğer değişkenler arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Bulgulara göre önceki işinde kayıt dışı çalışan kişilerin talep ettikleri rezervasyon ücretleri kayıtlı çalışanlara kıyasla yaklaşık yüzde 5 daha düşüktür.

Öte yandan ilçelerin sosyoekonomik ve kültürel dinamikleri kişilerin rezervasyon ücretlerini belirlemede önemli bir rol oynayabileceğinden, her bir ilçe için modele bir kukla değişken eklenmiştir. Referans ilçe örneklemede nüfusun en yüksek olduğu Esenyurt ilçesidir. Regresyon sonuçları 13 ilçenin rezervasyon ücreti bakımından Esenyurt’tan anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını ortaya koymaktadır. Diğer ilçelerde rezervasyon ücretleri Esenyurt’a kıyasla anlamlı bir şekilde daha yüksek yada daha düşük olabilmektedir. Rezervasyon ücretinin görelisi olarak yüksek olduğu ilçeler genellikle daha gelişmiş ve daha eğitilmiş nüfusa sahip olanlardır. Tablo 3.20’yi ağırlaştırmamak için ilçeleri de içeren regresyon tablosu raporun sonunda yer almaktadır (Ek Tablo 1).

C3-İşgücü talebi: İşverenlerin teklifleri/işe alma koşulları

Yukarıda bir yandan iş arayanların rezervasyon ücretlerinin kendilerine teklif edilen ücretlerden yüksek olduğundan teklif edilen işleri kabul etmediklerini, diğer yandan da asgari ücretin İstanbul’da geçinmek için yetersiz kaldığı gerçeğinin firma yöneticileri tarafından kabul edildiğini belirtmiştik. Bu koşullarda firmaların açık pozisyonları doldurmakta güçlük çekmesinin normal olduğunu ve İstanbul’da işgücü arzı ile talebi arasında yaşanan bu uyumsuzluk sorununun açık şekilde hissedildiğini vurgulamıştık.

Şaşırtıcı olan bu bilgiler ışığında açık pozisyonu olan ve istihdamını artırmak isteyen firmaların bu gerçekleri göz ardı edercesine yine ısrarla asgari ücretle çalışacak eleman aramalarıdır. Nitekim pek çok firma yetkilisi çalıştıracak eleman bulamamaktan yakınırken bu yöneticilere neden asgari ücretin üstünde bir ücret ödemeyi teklif etmedikleri sorulduğunda yapılan açıklamalar aşağıdadır.

İlk olarak bir işyerinde aynı (ya da çok benzer) işleri yapanlara farklı ücretler ödemek mümkün olmadığını, dolayısı ile ücret artışı olacaksa bunun herkesi kapsaması gerektiği belirtilmektedir. Rekabetin yoğun, kar marjlarının görece düşük olduğu sektörlerde diğer firmaların ücret seviyesi aynı kalırken sadece bir firmanın böyle bir maliyet artışı ile rekabet edemeyeceği savu-

nulmaktadır. Kimi firma yetkilisinin İstanbul gibi hayat pahalılığı yüksek olan bölgelerde daha yüksek bir asgari ücret olmasının kendileri için daha iyi olacağı, çünkü bu sayede asgari ya da ona yakın ücretleri yeterli bulmayan iş arayanları işe alabilecekleri görüşünü dile getirdiğini de belirtelim.

İkinci önemli saptama açık pozisyonu olan fakat rakiplerinden daha yüksek bir ücret ödemek istemeyen firmaların izlediği strateji ile ilgilidir. Bu durumdaki firmaların çoğu ciro ile orantılı olarak artan prim teklif etmektedir. Bu primlerin ücretin yüzde 15-20’sini buldukları beyan edilmiştir. Fakat çalışanlar prime mesafeli yaklaştıkları için genellikle pratikte uygulanmamaktadır.

“...durumu iyi olan şirketler asgari ücreti biraz da primlerle destekler. Biz de pirimle destekliyoruz.... Ama biz anlatamıyoruz kendimizi biz yani biraz daha çalışmayı performansını teşvik etmek için prim sistemimiz var. Fakat pirim sistemimiz iki yıldır adaylara anlatamıyoruz. Ya tutmazsa yani fiks istiyor gelir yani bizdeki 400-300 yüz lira da prim....Adam diyor ki 'beni prim sistemiyle yorma, bana direk asgari ücrete 400 üzerini ver öyle gireyim.' diyor.” (Toptan ve perakende sektörü, Görüşme 2)

Yüksek ücret maliyetini karşılayabilen az sayıda firma, belki de son çare olarak, ücretleri artırarak işçi çektiğini ifade etmektedir:

“Daha yüksek ücretler vererek daha küçük kurumlardan transferler yapıyoruz.” (İnsan sağlığı ve sosyal hizmetler, Görüşme 43)

Üçüncü önemli saptama, iş arayanların ücret kadar sunulan kariyer planı ve işin ne kadar ağır/kirli olduğunu da dikkate alarak karar vermesidir. Eğer önerilen pozisyon çalışanlara yükselebilecekleri bir kariyer vaat etmiyorsa ya da çalışma koşulları ağır, sosyalleşme imkânları kısıtlı ise iş arayanlar bu tarz pozisyonlara ilgi göstermemektedir.

“Aslında çalışan profili de biraz değişti. Yani beklentiler çok değişti. İnsanların beklentileri çok değişti. Pandemi alanında da bana gelen en azından bizim görüşme yaptığınız kişilerin bakış açısı şu: diyorlar ki benim bir hayatım var ve hayatımı biraz daha kendime de zaman ayıracak şekilde odaklamak istiyorum. Bunun için de iyi ücretler iyi çalışma şartlarında çalışmak istiyorum. Mesela bir tanesi diyor ki şurada, sizin yerinizde olmak istiyorum. ...Ancak bunun için önce şu pozisyondan başlamak gerekiyor diye yönlendirdiğimiz de yalnız ben onunla ilgili olarak o pozisyondan başlamak istemiyorum.” (Toptan ve perakende sektörü, Görüşme 2)

İşgücü arzı ile işgücü talebi arasında uyumsuzluğun yarattığı çift taraflı istihdam sorunu yeni bir sorun değildir. Ancak son iki yılda giderek hızlanarak yükselen enflasyonun bu sorunu, özellikle de İstanbul’da yaygınlaştırdığı ve derinleştirdiği anlaşılmaktadır. Gerek

iş arayanların gerek firma yöneticilerinin bu soruna bakışları ile ilgili bilgilerin net asgari ücretin 2.825 TL olduğu 2021 Eylül ve Ekim aylarında devşirildiğini hatırlatmak isteriz. Ocak 2022 itibariyle asgari ücretin yüzde 50 oranında artırılması bu soruna ne ölçüde çare olduğunu ancak bu araştırma gelecek yıl tekrarlandığı takdirde görebileceğiz. Bununla birlikte asgari ücret ve ona yakın ücretlerde gerçekleşen artışın etkilerine dair ilk izlenimleri 2022'in ilk aylarında edinebileceğimizi umuyoruz.

D- Potansiyel işgücü: İş aramama nedenleri ve iş aramaya başlamanın koşulları

Bir kez daha hatırlatmak gerekirse “potansiyel işgücü”, tanımı icabı çalışmayı arzulayan ama çeşitli nedenlerle iş aramayan bireylerden oluşmaktadır. Bu bireyler dar tanımlı işsizlik kümesine, dolayısıyla işgücü piyasasına dâhil olmamakla birlikte bu piyasanın sınırlarında yer almaktadırlar. Birazdan tartışacağımız koşullar gerçekteştikçe iş aramaya başlamaları hatta doğrudan istihdama intikal etmeleri yüksek olasılıktır.

Aslında bu özel topluluk her işgücü piyasasında mevcut olduğu gibi Türkiye işgücü piyasasında da mevcuttur ve TÜİK HİA istatistiklerinde “iş bulma ümidi olmadığından ya da diğer nedenlerle iş aramayanlar” olarak kayıt altına alınmaktadır. Bu konuda dikkat çeken olağanüstü gelişme pandemi şokunun etkisiyle potansiyel işgü-

cünde 2020’de ani ve devasa bir artışın gerçekleşmiş olmasıdır. Türkiye genelinde 3 milyon altında seyre-den bu küme kısa sürede 5 milyona yaklaşmıştır. Daha önce de belirttiğimiz gibi işini kaybedenlerin önemli bir bölümü, iş bulamayacağını ya da kısa sürede kaybet-tiği işine geri döneceğini düşündüğünden, iş aramaya koyulmamış aynı zamanda eğitimini tamamlayan ya da çeşitli nedenlerle çalışmaya karar veren bireylerin bir kısmı da iş arama eylemini ertelemişlerdir.

D1- Potansiyel işgücünde kadınların ağırlığı

Pandeminin ilk şoku geçtikten sonra istihdamın artışa geçmesiyle potansiyel işgücü de azalmaya başlamıştır. Elimizdeki son veri olan HİA 2021 Ekim istatistiklerinde potansiyel işgücü sayısının yaklaşık 3 milyon 100 bine gerilediği görülmektedir. İPA anketine göre İstanbul’da potansiyel işgücü 700 bin civarındadır; 10.083’lük örneklem içinde 571.

Potansiyel işgücünde kadınların ağırlığının (yüzde 63,9) beklendiği gibi oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Aynı zamanda daha önce istihdamda olanlar arasın-da da kadınlar yüksek bir paya (yüzde 58,7), daha önce çalışmamış olanlar arasında ise çok daha yüksek bir paya (yüzde 81,5) sahiptirler (Tablo 3.21). İstanbul’a özgü potansiyel işgücünde kadınların bariz bir ağırlığa sahip olduğu açıktır. Ayrıca daha önce çalışmamış ka-dınların yarından fazlasının (yüzde 55,7) düşük eğitimli (lise altı) olduğu not edilmelidir.

Tablo 3.21: Çalışmak istediğinizi söylediniz. Daha önce bir işte çalıştınız mı?

		Erkek	Kadın	Toplam
Evet	Kişi sayısı	182	259	441
	Oran	41,3	58,7	100,0
Hayır	Kişi sayısı	24	106	130
	Oran	18,5	81,5	100,0
Toplam	Kişi sayısı	206	365	571
	Oran	36,1	63,9	100,0

Kaynak: İPA, BETAM hesaplaması

D2- İş aramamanın başlıca nedenleri ve iş aramak için öne sürülen koşullar

Potansiyel işgücünde yer alan bireylere çalışmayı arz- uladığı halde iş aramamalarının nedeni de sorulmuş- tur. Sonuçlar Tablo 3.22’de gösterilmektedir. En büyük paya sahip neden (yüzde 37,3), geleneksel toplumsal değerlerin etkisiyle ailede kadına atfedilen görevleri “Ailesel nedenlerle...” başlığı altında kapsayan açık- lamadır. İkinci önemli neden de (yüzde 21,7) “mevcut koşullarda iş bulama ümidinin olmamasıdır”. Bu ümit- siz kitlesine “eğitimini tamamladığı ama mevcut ko-

şullarda iş bulma ümidinin olmadığını” belirtenleri de (yüzde 13,3) eklememiz gerekir. Bu durumda iş bulma ümidi olmadığı için iş aramayanların potansiyel işgücü içindeki payı yüzde 35’e yükselmektedir. Sonuçta İs- tanbul’da sayılarını 700 bin civarında tahmin ettiğimiz potansiyel işgücünden yaklaşık 250 bini, iş bulma ümidi arttığında işgücü piyasasına geçiş yapacak demektir.

Nitekim iş bulma ümidi olmadığından iş aramayanla- rın yüzde 55’i, “iş olanakları çoğalıp iş bulmak nispeten kolaylaştığında”, yüzde 28,3’ü ise eğitimine/iş tecrübe- sine göre tatmin edici bir ücret önerildiğinde iş arama- ya başlayacaklarını beyan etmektedirler (Tablo 3.23).

Asgari Ücrete yapılan yüksek zamlarla birlikte diğer ücret- lerde yüksek artışların gerçekleşeceği dikkate alındığın- da, potansiyel işgücünden işgücü piyasasına geçişlerin

hızlanması beklenmelidir. Bu geçişlerin gerçekleşmesi için elbette istihdam artışının da devam etmesi gerek- mektedir.

Tablo 3.22: İş aramamanın başlıca nedenleri

	Kişi sayısı	Oran
Mevcut koşullarda iş bulma ümidim olmadığından	124	21,7
Eğitimimi tamamladım ama mevcut koşullarda iş bulma ümidim olmadığından	76	13,3
Ailesel nedenlerle/ eşim istemiyor/çocuk bakıyorum	213	37,3
Diğer*	159	27,7
Toplam	571	100,0

Kaynak: İPA, BETAM hesaplaması

*Bu başlık altında en fazla belirtilen neden sağlık sorunları ve emekliliktir.

Tablo 3.23: İş bulma ümidi olmayanlar hangi koşullarda iş aramaya başlayacaklar

	Kişi sayısı	Oran
İş olanakları çoğalıp iş bulmak nispeten kolaylaştığında	66	55,0
Eğitimime / iş tecrübeme göre önerilen ücretler çok düşük, çalışmaya değecek düzeye geldiklerinde	34	28,3
Diğer	20	16,7
Toplam	120	100,0

Kaynak: İPA, BETAM hesaplaması

D3- İş aramaya başlandığında işi kabul etmek için öne sürülen koşullar

Ankette iş arayanlara teklif edilen bir işi kabul etmek için talep edilen koşullara dair sorular, potansiyel işgü- cünde olanlara da yöneltilmiştir. Sonuçlar bazı koşulla- rın çok benzer öneme sahip olduklarını, bazılarının ise farklılaştığını göstermektedir. Tablo 3.24 (potansiyel işgücü) Tablo 3.15 (iş arayanlar) ile karşılaştırıldığında “hiçbir koşulum yok” diyenlerin payları hemen hemen aynı düzeydedir: yüzde 27,8 ve 28,5. Ancak cinsiyet ayrımında önemli bir fark olduğu görülmektedir. İş arayanlar kümesinde koşulsuz olarak iş kabul etmeye hazır kadın ve erkek oranları hemen hemen eşit iken

(Tablo 3.16), potansiyel işgücü kümesinde koşulsuz iş kabul etmeye razı erkeklerin oranı yüzde 36’ya gerile- mektedir (Tablo 3.25). Buna karşılık eğitim düzeylerin- de bu iki küme arasında dikkate değer bir fark olmadığı görülmektedir (Tablo 3.17 ve 3.26) . Bunun anlamı po- tansiyel işgücü içinde aynı eğitim düzeyi alt kümelerin- de kadınlar, erkeklere kıyasla koşulsuz iş kabul etmeye çok daha yatkındırlar.

“Sigortası olmalı”, “tam zamanlı bir iş olmalı” ve “yol/ yemek gibi haklar olmalı” koşullarının iş arayanlar ve potansiyel işgücü kümelerinde hemen hemen aynı öl- çüde önemsendiği görülmektedir. Bu koşullarda kadın/ erkek ve eğitim düzeyleri ayrımında iki küme arasında dikkate değer farklar yoktur.

Tablo 3.24: Bir işi kabul etmek için olmazsa olmaz dediğiniz koşullar var mıdır?

	Kişi Sayısı	Oran
Hiçbir koşulum yok	159	27,8
Koşulum var	412	72,2
KOŞULLAR	Kişi Sayısı	Oran
Eğitimini aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	127	30,8
Tam zamanlı bir iş olmalı	103	25,0
Evime yakın olmalı	229	55,6
Sigortası olmalı	241	58,5
Yol/ yemek gibi nitelikli hakları olmalı	118	28,6

Kaynak: İPA, BETAM hesaplaması

Tablo 3.25: Cinsiyet ayrımında kabul edilecek işin olmazsa olmaz koşulları

	CİNSİYET	
	Kadın	Erkek
Potansiyel işgücü	63,9	36,1
Hiçbir koşulum yok	47,8	52,2
Koşulum var	70,1	29,9
	CİNSİYET	
KOŞULLAR	Kadın	Erkek
Eğitimini aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	28,0	37,4
Tam zamanlı bir iş olmalı	22,1	31,7
Evime yakın olmalı	63,3	37,4
Sigortası olmalı	61,6	51,2
Yol/ yemek gibi nitelikli hakları olmalı	26,0	35,0

Kaynak: İPA, BETAM hesaplaması

Buna karşılık “eğitimini aldığım mesleğe uygun iş olmalı” koşulu, iş arayanlarda yüzde 15,2’de kalırken potansiyel işgücünde yüzde 30,8 olarak ölçülmüştür. Potansiyel işgücünde bu koşulun iş arayanlara kıyasla çok daha fazla önemsendiği açıktır. Bu fark kısmen potansiyel işgücünde erkeklerin kadınlara kıyasla bu koşulu daha fazla önemsemelerinden kaynaklanmaktadır: yüzde 37,4’e karşılık yüzde 28,0. Aynı zamanda lise üstü eğitim düzeyinde bu koşul yüzde 50,9 ile oldukça yüksek bir paya sahiptir

(Tablo 3.26). Oysa bu koşulun payı iş arayanlar kümesinde yüzde 27,3 ile sınırlıydı (Tablo 3.17).

Son olarak “evime yakın olmalı” koşulunun da potansiyel işgücüne mensup bireyler nezdinde biraz daha önemli olduğu görülmektedir: yüzde 55,6’ya yüzde 41,3. Tahmin edilebileceği gibi bu koşul, iş arayanlarda olduğu gibi potansiyel işgücünde de kadınlar tarafından daha fazla önemsenmektedir.

Tablo 3.26: Eğitim düzeyi itibarıyla kabul edilecek işin olmazsa olmaz koşulları

	EĞİTİM SEVİYESİ		
	Lise Altı	Lise	Lise Üstü
Potansiyel işgücü	45,9	29,9	24,2
Hiçbir koşulum yok	58,5	23,9	17,6
Koşulum var	41,0	32,3	26,7
	EĞİTİM SEVİYESİ		
KOŞULLAR	Lise Altı	Lise	Lise Üstü
Eğitimini aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	20,7	27,1	50,9
Tam zamanlı bir iş olmalı	24,9	27,8	21,8
Evime yakın olmalı	60,4	54,9	49,1
Sigortası olmalı	61,0	58,7	54,6
Yol/ yemek gibi nitelikli hakları olmalı	29,0	33,8	21,8

Kaynak: İPA, BETAM hesaplaması

TEMEL BULGULAR VE ÖNE ÇIKAN SORUNLAR

Bu araştırmada ilk olarak TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) ile ve Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Girişimci Bilgi Sistemi (GBS) verileri kullanılarak, İstanbul işgücü piyasasının yakın geçmişi (2014-2020), Türkiye işgücü piyasası ile karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. İstanbul işgücü piyasasının güncel durumunun analizi ise İstanbul'un tüm ilçelerini kapsayan ve örneklem boyutu 10.083 bireyden oluşan bir anket (Eylül 2021) ile 52 firmanın yöneticileri ile yapılan derinlemesine görüşmelerden (Ekim 2021) elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın temel bulguları ve İstanbul işgücü piyasasının öne çıkan yakıcı sorunları dokuz başlık/tema altında özetlenebilir:

- İstanbul işgücü piyasasının olumlu ve olumsuz temel özellikleri
- Eğitimli kadınlarda işsizliğin ürkütücü boyutları
- Genç işsizliğin yükselişi
- Uzun süreli işsizlikte endişe verici artış
- İşsizlik sigortasının dışlayıcı boyutları
- İşgücü arz ve talebinde uyumsuzluk
- Çok az konuşulan bir sorun: İşten memnuniyetsizlik
- Kayıt dışı çalışanların SGK kaydına yaklaşımı
- İstanbul'da potansiyel işgücünün gölgesi

İstanbul işgücü piyasasının olumlu ve olumsuz temel özellikleri

İstanbul ekonomisini Türkiye ekonomisinden farklılaştıran en temel yapısal özellik, tarım sektörünün ihmal edilebilecek kadar küçük olmasıdır. Dolayısıyla tarım istihdamı yok denecek kadar azdır ve bu nedenle İstanbul işgücü piyasası, Türkiye işgücü piyasası ile karşılaştırılırken tarım dışı kesimi dikkate almak gerekir. Bu çerçevede en yüksek kişi başı gelirli bölge olan İstanbul'un işgücü piyasası, ülke geneline kıyasla ücretli çalışanların, eğitim düzeyinin ve işgücüne katılımının yüksek, kayıt dışılığın ise görece olarak daha düşük olduğu bir istihdama sahiptir.

İstanbul'da istihdamın 2014-2018 döneminde Türkiye tarım dışı istihdamına kıyasla bir miktar daha güçlü bir artış sergilediği görülmektedir. Bu dört yılda Türkiye'de tarım dışı istihdam artışı yüzde 14,6 olarak gerçekleşirken İstanbul'da artış yüzde 15,7 olmuştur. Bu yüksek artışlarda kadın istihdamının büyük katkısı not edilmektedir: kadın istihdamında ülke çapında yüzde 29,3, İstanbul'da yüzde 29,6 artış gerçekleşmiştir. Bu istihdam artışlarının sonucunda Türkiye ortalamasına kıyasla İstanbul'da zaten yüksek olan kadın istihdamının çalışabilir nüfus (15+) içindeki payı (istihdam oranı) arayı daha da açarak yüzde 32'ye ulaşırken ülke genelinde bu pay yüzde 21,7'ye yükselmiştir.

İstihdamda güçlü artışların yaşandığı bu yıllarda işgücünün de hızla artması iş arayan sayısında önemli artışlara yol açtığından, işsizlik oranlarında azalma olmamış ve İstanbul'da işsizlik oranları Türkiye işsizlik

oranlarının az farkla da olsa üzerinde seyretmiştir. 2018 yılı Türkiye ekonomisinin düşük büyüme patikasına saparak yön değiştirdiği yıldır. Bu olumsuz yön değişikliğinin nedenleri bu araştırmanın kapsamında değildir. Bu yön değişikliğinin araştırmamızı ilgilendiren tarafı, düşük ekonomik büyümenin (2018-2020 ortalama yüzde 2) olumsuz etkisinin 2019'dan itibaren istihdam rakamlarına yansımaya başlaması ve ardından 2020'de COVID-19 pandemisinin patlak vermesiyle büyük istihdam kayıplarının ortaya çıkmış olmasıdır.

Düşük büyüme ve pandemi şokunun İstanbul işgücü piyasası üzerindeki etkisinin Türkiye geneline kıyasla çok daha şiddetli yaşandığını istihdam rakamları bariz bir şekilde göstermektedir. Türkiye'de tarım dışı istihdam yüzde 5,7 azalırken (erkeklerde yüzde 6,5 kadınlarda yüzde 3,8) İstanbul'da yüzde 9,1 (erkeklerde yüzde 8,5 kadınlarda yüzde 10,3) oranında azalmıştır (Tablo 1.1). Büyük sarsıntıların yaşandığı bu iki yılda İstanbul'da kadın istihdamında kayıp, hem erkeklere kıyasla daha fazladır hem Türkiye geneline kıyasla çok daha büyük bir kayıp söz konusudur. Bu kayıplar yüksek kadın işsizliği başta olmak üzere aşağıda ele alacağımız yakıcı sorunların bazılarını daha da ağırlaştırmıştır.

Bu araştırmanın ortaya çıkardığı bir diğer ilginç bulgu da, İstanbul'da 2018-2020 döneminde esnaf/zanaatkar ve küçük işveren istihdamında yaşanan muazzam kayıplardır. Üç yıl içinde kendi hesabına çalışan sayısı 75 binden 42 bine, işveren sayısı da 40 binden 21 bine düşmüştür. İnşaat krizinin ve düşük büyümenin çeşitli koruma kalkınlarından yoksun bu kesimde ücretli kesime kıyasla daha büyük bir tahribata yol açtığı anlaşılmaktadır.

Bu dönemde özellikle de pandemi yılı olan 2020'de dikkat çeken bir diğer olgu da, istihdamda büyük kayıplar yaşanırken standart işsizlik oranlarında görülen düşüştür. İstanbul'da işsizlik oranı 2019'dan 2020'ye yüzde 14,9'dan 14,7'ye sınırlı ölçüde azalırken Türkiye'de yüzde 16,0'dan 15,3'e gerilemiştir. Hatırlatmak gerekirse bu şaşırtıcı olgunun bir nedeni işini kaybedenlerin bir bölümünün iş aramaktan vaz geçmesi diğer nedeni ise işgücü piyasasına girmeye hazırlananların girişlerini ertelemeleridir.

Sonuçta gerek kadın gerek erkek işgücünde önemli azalmalar olmuştur. Nitekim İstanbul'da erkek işgücüne katılım oranı, bir yıl içinde yüzde 77,1'den 71,9'a, kadın işgücüne katılım oranı ise yüzde 37,6'dan 33,6'ya (Tablo 1.14) gerilemiştir. İşgücünden çıkışlar ise potansiyel işgücünde (çalışmayı arzulayan ama iş aramayanlar) ciddi artışlara yol açmıştır.

Eğitimli kadınlarda işsizliğin ürkütücü boyutları

Türkiye'de tarım dışı kadın işsizliği erkek işsizliğinden her zaman daha yüksek olmuştur. İstanbul'da da durum böyledir. Ancak son yıllarda gerek ülke genelinde

gerek İstanbul işgücü piyasasında gözlemlenen en çarpıcı aynı zamanda da endişe verici sorun, yükseköğrenim diplomalı işsizlerin toplam işsizler içindeki payının bilhassa kadınlarda hızla artıyor olmasıdır.

İstanbul'da yüksek eğitime sahip iş arayan erkeklerin toplam işsizler içindeki payı, 2014'te yüzde 15,3'ten 2020'de yüzde 20,7'ye yükselmiştir. Kadınlarda durum çok daha vahimdir. Yükseköğrenim diplomalı kadın işsizlerin toplam işsizler içindeki payı, 2014'te yüzde 32,3 iken yıllar içinde adım adım yükselmiş ve 2020'de yüzde 42,8'e ulaşmıştır (Şekil 1.9). İPA anketinde ise 2021 yılında yüksek eğitilmiş erkek işsizlerin toplam işsizler içindeki payı fazla değişmezken (yüzde 19,9) kadınlarda yüzde 33,7 olarak tahmin edilmiştir.⁸

Bu bağlamda araştırmanın ortaya çıkardığı ilginç bir bulguyu da hatırlatmak isteriz. İşsizlerin ortalama rezervasyon ücretlerinin belirleyicilerini saptamak için yapılan regresyon analizi (Tablo 3.20) kadınların rezervasyon ücretlerinin erkeklerle kıyasla ortalama yüzde 16,2 daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu durum kadın işsizliğinin erkeklerle kıyasla çok daha yüksek olmasından diğer ifadeyle iş bulmakta güçlük çeken kadınların daha düşük ücretlere razı olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

İyi haber genç kuşak kadınlarda eğitim düzeyinin hızla yükseliyor olmasıdır. Nitekim İPA anketi, İstanbul çalışabilir nüfus içinde orta yaş (30-49) yüksek eğitilmiş kadınların payını yüzde 22,2, yüksek eğitilmiş genç kadınların (15-29) payını ise yüzde 46,3 olarak tahmin etmektedir. Bu paylar erkeklerde sırasıyla yüzde 24,6 ve yüzde 36,5'tir (Şekil 2.5). İstanbullu genç kuşakta yüksek eğitilmiş kadınlar, erkeklerin uzak ara önüne geçmişlerdir. Bir yandan bu olumlu gelişme yaşanırken diğer yandan iş arayan yüksek eğitilmiş kadınların iş bulmaları zaman içinde giderek güçleşmektedir. Bu güçlüğün çözümüne öncelik verilmesi gereken yapısal bir soruna dönüştüğü açıktır.

Çözüme yönelik politikalar geliştirebilmek için ise önce soruna neden olan etmenlerin saptanması gerekir. Ne yazık ki bu amaca yönelik araştırmalar henüz mevcut değildir. İlk akla gelen muhtemel açıklamalar/hipotezler şunlar olabilir:

- Genç kuşak kadınlar meslek eğitimlerini seçerken çoğunlukla işsizliğin nispeten yüksek olduğu alanları tercih ediyor olabilirler. Bu durumda kompozisyon etkisi kadın işsizlik oranını yükseltecektir.

- İşverenler işe alımlarda aşağı yukarı aynı vasıflara sahip kadın ve erkek adaylar arasından erkek

adayları daha sıklıkla tercih ediyor olabilir.

Bu olası etmenlerin geçerli olup olmadığı, geçerli iseler ne ölçüde etkili oldukları, başka etmenlerin olup olmadığı ancak yapılacak araştırmalar sayesinde belirlenebilir. Çözüm yolları da ancak bu belirlemeler dikkate alınarak tasarlanabilir.

Genç işsizliğin yükselişi

Türkiye ve İstanbul işgücü piyasalarının bir diğer ortak yapısal sorunu da genç işsizliğin (15-24 yaş grubu) yüksekliğidir. Son yıllarda İstanbul'da genç işsizlik oranı, ülke geneline kıyasla daha yüksek bir düzeyde seyrederken 2019 yılında işsizlikte meydana gelen ani yükseliş ile birlikte genç işsizlik, Türkiye'de hızla yükselecek erkeklerde yüzde 22,5'e kadınlarda (yüzde 30,6'ya) ulaşmıştır. Genç işsizlik İstanbul'da artmış ancak artış temposu daha düşük kaldığından genç işsizlik oranı, erkeklerde yüzde 22,1'e kadınlarda yüzde 29,2'ye yükselerek ülke oranlarının az da olsa altında kalmıştır.

Pandemi şokunun yaşandığı 2020'de ise genç işsizlikte İstanbul, ülke genelinden adeta bir kopuş yaşamıştır. Ortak yön gerek Türkiye gerek İstanbul'da kadın ve erkek genç işsiz sayılarının önceki yıla kıyasla azalmasıdır (Tablo 1.12 B). Bir kez daha hatırlatmak gerekirse bu şaşırtıcı gelişme işgücü piyasasından yoğun çıkışların sonucudur. İşini kaybeden gençlerin bir kısmı iş aramaya girişmezken eğitimlerini tamamlayan gençlerin bir kısmı da iş aramaya koyulmaktan imtina etmişler, sonuçta potansiyel işgücünün genç kesiminde de büyük çapta artışlar olmuştur.

Ancak genç işsizlik oranlarında değişim İstanbul'da çok farklı olmuştur. Türkiye genelinde genç işsizlik oranı, kadınlarda yüzde 30,6'dan 30,3'e gerilerken erkeklerde hemen hiç değişmemiştir: yüzde 22,5 ve 22,6. Buna karşılık İstanbul'da genç kadın işsizlik oranı yüzde 29,2'den 29,9'a, genç erkeklerde yüzde ise 22,1'den 22,8'e yükselmiştir.

İstanbul'da iş arayan (işsiz) sayıları azalırken işsizlik oranlarında artışların gerçekleşmesi, istihdam kayıplarının Türkiye geneline kıyasla çok daha yüksek olmasından kaynaklanmıştır. Nitekim Türkiye genelinde genç erkek istihdamı yüzde 9,7 (- 248 bin), İstanbul'da yüzde 23,7 (- 132 bin) oranında gerilemiştir. Genç erkek istihdamında kaybın yarıdan fazlası İstanbul'dadır. Genç kadınlarda ise istihdam ülke genelinde yüzde 15,4 (- 200 bin) İstanbul'da yüzde 19,0 (-59 bin) azalmıştır (Tablo 1.12 A).

Bu olgular İstanbul'da genç işsizliğinin bazı yapısal etkenlerle hızlı bir artış sürecine girdiğine işaret etmektedir. İPA anketinde de Eylül 2021 itibariyle genç erkek işsizlik oranı yüzde 19,5, genç kadın işsizlik oranı yüzde 40,1 olarak tahmin edilmektedir. Bu son derece olumsuz gelişmenin muhtemel açıklamalarından biri, bu araştırmanın ortaya çıkardığı ve aşağıda değinilecek olan işgücü arzı ve işgücü talebi arasındaki uyumsuzluk sorunununda gizleniyor olabilir.

Uzun süreli işsizlikte endişe verici artış

İstanbul işgücü piyasasında yakıcı bir diğer sorun da, uzun süreli işsizlikte son birkaç yıl içinde ortaya çıkan büyük artıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü bir yıl ve daha uzun süredir iş arayanları "uzun süreli işsizler" olarak adlandırmaktadır. Bu raporda vurgulandığı gibi işsizlik süresi uzadıkça iş bulmak güçleşir. Uzun süreli işsizler çoğaldıkça da işsizlik katılaşır ve işsizlikle mücadele zorlaşır.

Erkek işsizlerde uzun süreli işsizlerin payı, uzun süre yüzde 17 civarında seyrettikten sonra 2020'de yüzde 19,2'ye yükselmiştir. Pandemi etkisiyle ortaya çıkan bu nispeten sınırlı artış beklenen bir gelişmedir. Buna karşılık kadınlarda zaten daha yüksek olan uzun süreli işsizlik payı, uzun süre yüzde 22 civarında seyrettikten sonra 2019'da yani pandemi öncesinde yüzde 24'e yükselmiştir. 2020'de ise büyük bir sıçrama yaparak yüzde 29,4'e ulaşmıştır. İPA anketinde (Eylül 2021) uzun süreli işsizlerin payı, toplamda yüzde 42,9, kadınlarda yüzde 39,1, erkeklerde yüzde 46,4 olarak tahmin edilmektedir (Tablo 3.8). Uzun süreli işsizliğin giderek ağırlaşan bir soruna dönüştüğü aşikârdır.

Raporda uzun süreli işsizliği etkileyebilecek tüm faktörleri dikkate alan bir regresyon analizi yer almaktadır. Analizin sonuçlarına göre (Regresyon tablosu 3.9) kadınların uzun süreli işsiz olma olasılığı, erkeklerle kıyasla yüzde 8 daha yüksektir. Genç işsizlere kıyasla (15-29) orta yaş (30-49) grubuna mensup işsizlerde uzun süreli işsizlik olasılığı yüzde 17,7, 50 yaş ve üzerindeki işsizlerde ise bu olasılık yüzde 35,1 kadar yüksektir. Yaş ilerledikçe iş bulmak güçleşmektedir. Uzun süreli işsiz olma ihtimali, kayıt dışı çalışanlarda kayıtlılara göre yaklaşık yüzde 13, kendi hesabına çalışanlarda ise ücretlilere kıyasla yüzde 15,2 daha yüksektir.

Ayrıca analizde işsizlerin işlerinden ayrılma nedenlerinin uzun süreli işsiz olma olasılığını ne ölçüde etkilediği de incelenmiştir. Sonuçlar uzun süreli işsiz olma olasılığının, kendi isteğiyle işten ayrılanlara kıyasla, geçici bir işte çalışanlarda yüzde 13,2, işten çıkarılanlarda yüzde 11,7, emeklilerde yüzde 21,1 ve işyerini kapatan/iflas edenlerde ise yüzde 16,3 daha yüksek olduğunu göstermektedir.

"İyi haber" olarak değerlendirilebilecek ilginç bir sonuç ise eğitim düzeylerinin uzun süreli işsizlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadıkları şeklidedir. Lise altı eğitim düzeyine sahip işsizlere kıyasla ne lise ne de yük-

seköğrenim mezunu işsizlerin uzun süreli işsiz olmaları daha olası değildir.

Uzun süreli işsizlikle mücadelenin kritik sorunu, işsizliğin genelde azalması ile uzun süreli işsiz sayısının da azalmasının garanti olmamasıdır. Analiz sonuçları, uzun süreli işsizlik sorunun yapısal boyutlarını ortaya çıkarmaktadır. Bu soruna karşı etkili mücadele verebilmek için kavranması gereken en önemli halkanın, işsizlere yeni vasıflar kazandırıcı eğitimler olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim ileri yaşlarda işsiz kalma uzun süre iş bulamama riskini de beraberinde getirmektedir.

İşsizlik sigortasının dışlayıcı boyutları

Türkiye'de işsizlik sigortasının oldukça katı koşullara tabi olduğu ve az sayıda işsizin bu sigortadan yaralanabildiği bilinmektedir. İPA anketinin verileri bu dışlayıcılığı İstanbul düzeyinde teyit etmektedir. Öte yandan işsizlik sigortasından yaralanabilenler için süreler oldukça kısadır (6-10 ay) ve yüksek işsizliğin iş bulmayı güçleştirdiği koşullarda bu süreler çok yetersiz kalmaktadır.

İPA anketi daha önce istihdamda olup işsiz kalanların içinde gerekli koşulları karşılayamadığı için İŞKUR'a başvurmadığını belirtenlerin oranını yüzde 57,8 olarak tahmin etmektedir. Bu kişilere İŞKUR'a başvuran ama koşulları yerine getirmediği için başvurusu kabul edilmeyen yüzde 10,2 eklendiğinde, Eylül 2021 itibariyle İstanbul'da işini kaybedenlerin yüzde 68'inin işsizlik ödeneğinden mahrum kaldığı görülmektedir.

İstanbullu işsizlerin yüzde 11,9'u ise işsizlik ödeneği almış ancak kısıtlı süre içinde bir iş bulamadığından işsizlik ödemeleri son bulmuştur. Eylül 2021 itibariyle işsiz kitlesinin sadece yüzde 6,5'inin işsizlik sigortasından yararlandığı tahmin edilmektedir. Bu rakamların ortaya koyduğu tablo, sanırız İstanbul'da yoksulluk artışına dair iyi bir fikir vermektedir.

İşgücü arz ve talebinde uyumsuzluk

Bu raporun İstanbul işgücü piyasası araştırmalarına yaptığı önemli ve orijinal katkılardan biri de, çok sayıda iş arayan olmasına rağmen firmaların önemli miktarda açık iş pozisyonlarını doldurmakta zorlanmaları olgusunu gündeme taşımış olmasıdır. Bir yandan iş arayanların önemli bir bölümü teklif edilen işleri kabul etmek için ücret tutarı başta olmak üzere bir dizi koşul öne sürerken diğer yandan işverenler açık pozisyonları doldurmak için çeşitli nedenlerle bu koşulları tatmin etmekte zorlanmaktadırlar. Sonuçta "işgücü arz ve talebinde uyumsuzluk" olarak adlandırdığımız yapısal sorun karşımıza çıkmaktadır.

Bu kuşkusuz yeni bir sorun değildir. Bununla birlikte son iki yılda bu sorunun, özellikle de İstanbul'da yaygınlaştığı ve derinleştiği anlaşılmaktadır. İPA anketi, İstanbul'da iş arayanların büyük çoğunluğunun (yüzde

⁸ Bölüm 2'de İPA anketinin kadın işsizliğini lise altı düzeyinde olduğundan daha yüksek tahmin ettiğini belirtmiştik. Ankette yüksek eğitilmiş işsiz kadınların payının nispeten düşük görünmesinin nedeni lise altı kesiminin payının aşırı yüksekliğidir. TÜİK 2021 3. çeyrekte Türkiye genelinde yüksek eğitilmiş erkek işsizlik oranını yüzde 9,8 kadın işsizlik oranını ise yüzde 19,0 yani yaklaşık iki kat olarak tahmin etmektedir. Bu olgudan yola çıkarak İstanbul'da yüksek eğitilmiş işsiz kadınların toplam işsizler içindeki payının yüzde 33,7 değil, erkeklerin payının yaklaşık iki katı yani yüzde 40 civarında olduğu kestirilebilir.

71,5) teklif edilen bir işi kabul etmek için olmazsa olmaz koşullara sahip olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla teklif edilen bir işi koşulsuz kabul etmeye hazır olanların oranı da yüzde 28,5'tir. Tahmin edilebileceği gibi lise üstü eğitime sahip iş arayanlar, koşulsuz iş kabulüne lise altı eğitimi ile işsizlere kıyasla çok daha az yatkındır. Ama yine de iş arayan yüksek eğitimlilerin yüzde 15,7'sinin koşulsuz olarak iş kabul etmeye hazır olması not edilmeye değer.

Anket verileri İstanbul'da iş arayanların iş kabulünde beş koşulu önemsediklerini göstermektedir. Bu koşullar, işaretlenme sıklığı önemsenme derecesinin göstergesi olarak kabul edildiğinde, şöyle sıralanmaktadır: sigortalı olma (yüzde 55,2), eve yakın iş (yüzde 41,3), tam zamanlı iş (yüzde 30,5), yol/yemek gibi haklar (yüzde 30,2) ve eğitimi alınan mesleğe uygun bir iş (yüzde 15,2). Yakından bakıldığında bu koşulların çok da zorlayıcı olmadığı, görüşülen firma yöneticilerinin de, ev yakın ve mesleğe uygun iş haricinde, bu koşulları yerine getirmeye hazır oldukları görülmektedir.

Buna karşılık iş arayanların hangi ücretin altında (rezervasyon ücreti) teklif edilen işi kabule razı olmadıkları sorgulandığında, işgücü arzı ile talebi arasında ciddi bir uyumsuzluğun mevcudiyeti ortaya çıkmaktadır. Rezervasyon ücretleri yaş ve eğitim düzeyleri itibarıyla geniş bir aralığa yayılmış olsa da (Tablo 3.18) ortalamalar itibarıyla genç ve düşük eğitimli işgücünde bile 2.825 lira olan net asgari ücretin (Eylül 2021) belirgin ölçüde üzerinde oldukları görülmektedir. Nitekim 15-29 yaş grubunda ortalama rezervasyon ücreti 3.543, lise altı eğitime sahip grupta ise 3.515 TL'dir (Tablo 3.19).

Buna karşılık derinlemesine görüşmeler, pek çok firma yöneticisinin bir yandan çalıştıracak eleman bulamaktan yakındıklarını ama diğer yandan da iş arayanların talep ettikleri rezervasyon ücretlerini adeta görmezden gelerek ısrarla mevcut asgari ücrete çalışacak eleman aradıklarını göstermektedir. Firma yöneticilerine neden asgari ücretin üstünde bir ücret ödemeyi teklif etmedikleri sorulduğunda verilen yanıt bir işyerinde aynı (ya da çok benzer) işleri yapanlara farklı ücretler ödemenin mümkün olmadığı şeklindedir. Yeni işe alınan bir çalışana mevcut çalışanlara ödenen ücretten daha yüksek ücret ödenemeyeceği açıktır. Dolayısıyla açık pozisyonları doldurmak amacıyla yüksek ücret teklif etmek, sonuçta işletmede ortalama ücretlerin yükseltilmesini gerektirmektedir. Kimi yöneticilerin, bu engelin yapılan iş hacmine bağlı olarak prim teklifi ile aşılmaya çalışıldığını ancak iş arayanlar prim uygulamasına çoğunlukla mesafeli yaklaştıklarından bu yöntemin genelde etkili olmadığını belirttikleri de not edilmelidir.

Bu çerçevede yöneticiler, rekabetin yoğun olduğu sektörlerde diğer firmaların ücret seviyesi aynı kalırken sadece bir firmanın böyle bir maliyet artışı ile rekabet edemeyeceğini savunmaktadır. Bazı firma yetkililerinin İstanbul gibi hayat pahalılığı yüksek olan bölgelerde daha yüksek bir asgari ücret olmasının kendileri için

daha iyi olacağını, çünkü bu sayede asgari ya da ona yakın ücretleri yeterli bulmayan iş arayanları işe alabilecekleri görüşünü dile getirdiğini de belirtmek isteriz.

Sonuçta iş gücü arzı ile talebi arasında var olan uyumsuzluk, bir yandan istihdam artışını frenlerken diğer yandan da işsizliği katılaştırmaktadır. Ocak 2022 itibarıyla asgari ücretin yüzde 50 oranında artırılmasının bu soruna ne ölçüde çare olduğunu ancak bu araştırma gelecek yıl tekrarlandığı takdirde görebileceğiz. Bununla birlikte asgari ücret ve ona yakın ücretlerde gerçekleşen artışların etkilerine dair izlenimlerin önümüzdeki aylarda ortaya çıkması muhtemeldir.

Çok az konuşulan bir sorun: İşten memnuniyetsizlik

Her ülkede ulusal istatistik kurumu işgücü piyasasının güncel istatistiklerini açıkladığında medya ilk olarak istihdam ve işsizlik rakamlarına bakar. İstihdamda artış varsa, bu sayede de işsiz sayısında azalış olmuştusa bu iyi bir haberdir; gerisi teferruattan sayılır. Gerçi işgücü piyasası üzerine çalışan iktisatçılar, istihdam artışları hangi sektörde gerçekleşti, işsizlikte azalma cinsiyet, eğitim ve bölge düzeylerine nispeten eşit bir şekilde yansımış mı, uzun süreli işsizlikte gerileme var mı türünden pek çok soruyu kendilerine sorduklarından bu teferruatla yakından ilgilenirler. Ama işten memnuniyet/ memnuniyetsizlik çoğunlukla gündeme gelmez. Ne de olsa bunca işsiz varken işi olanlar kendilerini şanslı saymalıdır.

Bu araştırmada diğer sorunların yanı sıra işten memnuniyet/memnuniyetsizlik sorununa da özel bir yer ayrılmıştır. Bu amaçla ankette istihdamda olanlara önce "çalıştığınız işten genel olarak memnun musunuz?" sorusu yöneltilmiş, memnun olmadığını beyan edenlere de bu memnuniyetsizliğin nedenlerine dair ilave sorular sorulmuştur.

Anket verileri Eylül 2021 itibarıyla İstanbul'da 5 milyon 900 olarak tahmin edilen çalışandan yaklaşık 1 milyonun (yüzde 17,8) işinden memnun olmadığını göstermektedir. İşten memnuniyetsizlik erkeklerde kadınlara kıyasla biraz daha yüksektir: yüzde 19,1'e yüzde 14,5. İşinden memnun olmayan 1 milyon çalışanın 600 bini (yüzde 58,1) yeni bir iş aramaktadır. Dolayısıyla fiilen iş arayan sayısı 1 milyon 300 bin değil, 1 milyon 900 bindir (tablo 3.1 ve 3.2).

Memnuniyetsizliğin en önemli nedeni (yüzde 63,4) elde edilen gelirin yetersiz olmasıdır. Nitekim geçinmekte zorlandığını beyan eden çalışanların yüzde 89,5'nin aylık geliri 5.000 TL'nin altındadır. Memnuniyetsizliğin nispeten önemli diğer iki nedeni "ağır, sağlığa zararlı iş" (yüzde 20,4) ve "çalışma saatlerinin uygunsuzluğu" (yüzde 16,9) olarak temayüz etmektedir.

"İş yerinde huzursuzluk, uygunsuz davranışlara muhatap olma", "iş yerinin eve uzak olması", "yapılan işin

alınan meslek eğitimi ile uyumsuzluğu" gibi nedenler; nispeten düşük bir sıklıkla (yüzde 5-7 aralığında) beyan edilmiştir. Bununla birlikte yapılan işin alınan meslek eğitimi ile uyumsuzluğundan şikâyet edenlerin yüzde 70'nin yükseköğrenim diplomasına sahip olduğunu ve bu memnuniyetsizliğin kadınlarda erkeklere kıyasla daha yaygın (yüzde 10,4'e yüzde 4,3) olduğunu özellikle vurgulamak isteriz.

İşinden memnun olmayanların neden yarısına yakın (yüzde 42) bir kısmının yeni bir iş aramadığı da sorgulanmaya değer. En fazla ileri sürülen neden (yüzde 53,6), daha elverişli koşullarda iş bulunamayacağını düşünülmesidir. İkinci önemli neden (yüzde 29,1), alışılan iş düzenini bırakmaya yönelik çekincedir. Üçüncü neden ise (yüzde 10,2) kıdem tazminatının yakılmak istenmemesidir (Tablo 3.5).

Kayıt dışı çalışanların SGK kaydına bakışı

Araştırmanın belki de en şaşırtıcı bulgusu, buna en gizemli bulgusu da diyebiliriz, SGK kaydı olmayan bir işte çalışmanın önemli bir memnuniyetsizlik nedeni olmasıdır. Kayıtsız çalışanların sayısı ankette 785 (yüzde 16,1) olarak görülmektedir. Dolayısıyla İstanbul'da SGK kaydı olmadan çalışanların sayısı 950 bin olarak tahmin edilebilir. Anket verilerine göre bunların sadece 22 bini (yüzde 2,3) kayıtlı bir iş aramaktadır.

SGK kaydı olmayan 950 binin yaklaşık üçte biri, işveren/kendi hesabına/ücretsiz aile işçisi statüsündedir ve SGK'ya kayıt yaptırmamaları kendi kararları olduğundan şaşırtıcı sayılamayabilir. Nedenler ayrıca araştırılmalıdır. Ama İstanbul'da kayıt dışı çalışan 600 bin civarındaki ücretlinin kahir ekseriyetinin neden kayıt dışı çalışmaya açık bir itirazlarının olmadığı sorgulanması gereken bir durumdur.

Anket soru kağıdı tasarlanırken böyle bir bulgu ile karşılaşılabilceği hiç akla gelmediğinden araştırmada bu sorgulama yapılmamıştır. Kuşkusuz bu önemli bir eksikliktir ve araştırma tekrarlandığı takdirde bu eksikliğin giderilmesi gerekir. Yine de iş çevreleri kaynaklı bazı duyumlarda dile getirilen birkaç nedenin burada paylaşılmaya faydalı olabilir. Bu nedenlerden biri, SGK'ya kayıt yapıldığı takdirde alınan çeşitli sosyal desteklerin kaybedilme riskidir. Bir diğer neden ise özellikle ağır işlerde yüksek günlük yevmiye ile çalışmanın düzenli ve kayıtlı bir işten daha yüksek gelir getirmesidir. Bu bağlamda kayıtlı işinden ayrılarak işsizlik ödeneği alan çalışanların bu süre zarfında yüksek yevmiyeli kayıt dışı işlerde çalışmayı tercih ettikleri iddiasının da oldukça yaygın olduğunu belirtelim.

İstanbul'da potansiyel işgücünün gölgesi

2020 yılında işini kaybedenlerin önemli bir kısmının "potansiyel işgücü" olarak tanımlanan ve çalışmayı ar-

zuladığı halde iş bulma ümidi olmadığından ya da diğer nedenlerle iş aramayan kitleyi büyük bir hızla genişlettiğini biliyoruz. Kısaca hatırlatmak gerekirse, 2020'de İstanbul'da kadın potansiyel işgücü 119 binden 143 bine (yüzde 20,2) yükselirken erkek potansiyel işgücü 75 binden 126 bine (yüzde 68) büyük bir sıçrama yapmıştır. Pandeminin ilk şoku geçtikten sonra istihdamdaki artışa paralel olarak potansiyel işgücü de azalmaya başlamıştır. Türkiye genelinde pik noktasında 5 milyona kadar yaklaşan potansiyel işgücünün 2021 Ekim istatistiklerinde yaklaşık 3 milyon 100 bine gerilediği görülmektedir. İPA anketinde (Eylül 2021) İstanbul'da potansiyel işgücü 10.083'lük örneklem içinde 571'dir. Bu rakam yaklaşık 12 milyon 200 binlik İstanbul çalışabilir nüfusu dikkate alındığında 690 bine karşılık gelmektedir. Bu rakamlar potansiyel işgücünün kabaca yüzde 20'sinin İstanbul'da bulunduğunu söylemektedir ki bu oldukça gerçekçi bir tahmindir.

Bu potansiyel işgücünde yer alan bireylerin çalışmayı arzuladığı halde iş aramamalarının başlıca nedeni (yüzde 37,3), "ailesel nedenlerle..." başlığı altında ifade edilen nedenlerdir. Bilindiği gibi bu neden çoğunlukla kadınlar tarafından ileri sürülmektedir ve potansiyel işgücünün bu kesimi oldukça statiktir.

İkinci sırada "mevcut koşullarda iş bulma ümidinin olmaması" (yüzde 21,7) gelmektedir. Bu kesime "eğitimini tamamladığı ama mevcut koşullarda iş bulma ümidinin olmadığını" beyan edenler (yüzde 13,3) eklen-diğinde, iş bulma ümidi olmadığı için iş aramayanların potansiyel işgücü içindeki payı yüzde 35'e yükselmektedir. Bu durumda İstanbul'da sayıları 690 bin olarak tahmin edilen potansiyel işgücüne dâhil 240 bin kişinin büyük bölümü, iş bulma ümidi arttığında işgücü piyasasına geçiş yapacak demektir. Nitekim bu kişilerin yüzde 55'i "iş olanakları çoğalıp iş bulmak nispeten kolaylaştığında", yüzde 28,3'ü ise "eğitime/iş tecrübesine göre tatmin edici bir ücret önerildiğinde" iş aramaya başlayacaklarını beyan etmektedir (Tablo 3.22 ve 3.23).

Asgari ücrete yapılan yüksek zamla birlikte diğer ücretlerde yüksek artışların gerçekleşeceği dikkate alındığında, potansiyel işgücünden işgücü piyasasına geçişlerin hızlanması beklenmelidir. Bu geçişler için elbette istihdam artışının devam etmesi, bunun için de ekonomik büyümenin en azından yüzde 4-5 civarında olması gerekmektedir. Ancak bu nispeten iyimser senaryoda bile işsizliğin azalması, işgücü piyasasına girişlerin yoğunluğu nedeniyle oldukça uzun bir süreye yayılacaktır.

EK TABLOLAR

Ek Tablo 1: İşsizlerin rezervasyon ücretlerinin belirleyicileri, Regresyon sonuçları

	Model 1	Model 2
	Model 1	Model 2
Değişkenler	Rezervasyon Ücreti	Rezervasyon Ücreti
Cinsiyet (ref:Erkek)		
Kadın	-0.179***	-0.162***
Yaş grubu (ref:15-29)		
30-49	0.141***	0.125***
50 ve üstü	0.107**	0.089*
Medeni durum (ref: Bekar/dul/boşanmış)		
Evli/birlikte yaşıyor	0.060***	0.039
Eğitim durumu (ref:lise altı)		
Lise	0.078***	0.067**
Lise üstü	0.202***	0.169***
Hanehalkı büyüklüğü	0.001	0.005
İkamet edilen ilçe (ref:Esenyurt)		
Adalar	0.346***	
Arnavutköy	-0.058***	-0.037**
Ataşehir	-0.100***	-0.042***
Avcılar	-0.019*	0.031**
Bağcılar	-0.055***	-0.018
Bahçelievler	0.035**	0.086***
Bakırköy	0.001	0.089***
Başakşehir	-0.003	0.032**
Bayrampaşa	-0.108***	-0.050***
Beşiktaş	0.066***	0.159***
Beykoz	-0.066***	-0.076***
Beylikdüzü	-0.037***	0.001
Beyoğlu	-0.036***	-0.001
Büyükkçekmece	-0.117***	0.010
Çatalca	-0.039**	0.020
Çekmeköy	-0.008	0.028
Esenler	-0.083***	-0.034**
Eyüp	-0.047***	0.012
Fatih	0.099***	0.080***
Gaziosmanpaşa	0.012*	-0.011
Güngören	-0.033**	0.006
Kadıköy	0.147***	0.272***
Kağıthane	0.005	0.071***

Kartal	-0.038**	0.028
Küçükçekmece	-0.043***	-0.028*
Maltepe	-0.086***	-0.046**
Pendik	-0.074***	-0.003
Sancaktepe	-0.103***	-0.075***
Sarıyer	0.013	0.048**
Silivri	0.095***	0.083**
Sultanbeyli	0.039***	0.109***
Sultangazi	0.058***	0.133***
Şile	-0.048***	-0.005
Şişli	0.030**	0.048**
Tuzla	-0.029*	0.087***
Ümraniye	0.007	0.065***
Üsküdar	-0.023	0.014
Zeytinburnu	0.023**	0.091***
Önceki işteki sektör(ref:Hizmetler)		
Tarım		0.035
Sanayi		0.032
İnşaat		0.037
Önceki işteki çalışma şekli(ref:Ücretli)		
Ücretli değil		0.059
Önceki işteki kayıtlılık durumu(kayıtlı)		
Kayıtlı değil		-0.054*
İş aramaya başlamadan önceki işgücü durumu(ref:kendi isteğiyle işten ayrıldı)		
Geçici bir işte çalışıyordu / iş bitti		0.002
İşten çıkartıldı		0.031
Emekli oldu		-0.019
İşyerini kapattı / iflas etti		0.041
Ev işleriyle meşguldü		-0.075
Pandemiden dolayı çalışmıyordu		0.022
Sağlık problemlerinden dolayı çalışmıyordu		0.072
Diğer		-0.006
Önceki işinden dolayı işsizlik ödeneği alma durumu(ref:almıyorum)		
Ödenek alıyorum		-0.008
Gözlem sayısı	916	687
R ²	0.192	0.214

Standart hatalar ilçe düzeyinde kümelenmiştir.
***, **, *, sırasıyla, ilgili değişkenin %1, %5, %10 düzeyinde istatistiki olarak anlamlı olduğunu belirtmektedir

Ek Tablo 2: Örneklemin ikamet edilen ilçelere dağılımı

	Kişi sayısı	Oran
Adalar	13	0,1
Arnavutköy	226	2,2
Ataşehir	277	2,8
Avcılar	307	3,0
Bağcılar	461	4,6
Bahçelievler	360	3,6
Bakırköy	110	1,1
Başakşehir	320	3,2
Bayrampaşa	158	1,6
Beşiktaş	117	1,2
Beykoz	166	1,7
Beylikdüzü	256	2,5
Beyoğlu	157	1,6
Büyükkçekmece	172	1,7
Çatalca	54	0,5
Çekmeköy	218	2,2
Esenler	301	3,0
Esenyurt	648	6,4
Eyüp	263	2,6
Fatih	238	2,4
Gaziosmanpaşa	328	3,3
Güngören	153	1,5
Kadıköy	260	2,6
Kağıthane	288	2,9
Kartal	282	2,8
Küçükçekmece	524	5,2
Maltepe	302	3,0
Pendik	480	4,8
Sancaktepe	333	3,3
Sarıyer	210	2,1
Silivri	47	0,5
Sultanbeyli	198	2,0
Sultangazi	232	2,3
Şile	143	1,4
Şişli	287	2,9
Tuzla	185	1,8
Ümraniye	525	5,2
Üsküdar	284	2,8
Zeytinburnu	200	2,0
Toplam	10083	100,0

EK KONULAR

İş arayanların gerek firma yöneticilerinin bu soruna bakışları ile ilgili bilgilerin net asgari ücretin 2.825 TL olduğu 2021 Eylül ve Ekim aylarında devşirildiğini hatırlatmak isteriz. Ocak 2022 itibarıyla asgari ücretin yüzde 50 oranında artırılması bu soruna ne ölçüde çare olduğunu ancak bu araştırma gelecek yıl tekrarlandığı takdirde görebileceğiz. Bununla birlikte asgari ücret ve ona yakın ücretlerde gerçekleşen artışın etkilerine dair ilk izlenimleri 2022'in ilk aylarında edinebileceğimizi umuyoruz.

Konu 1: İstanbul işgücü piyasasında inaktivite

İşgücü piyasası anketleri doğal olarak çalışabilir nüfusu kapsayacak şekilde tasarlanır. Elde edilmek istenen bilgiler öncelikle istihdamdakilere, iş arayanlara (işsizler) ve potansiyel işgücüne (çalışmayı arzulayan ama iş aramayanlar) yöneliktir. Bununla birlikte anket örneklemini oluşturan hanelerin ya da fertlerin demografik, medeni hal, eğitim düzeyi gibi karakteristiklerine dair bilgi edinmeye yönelik sorulardan sonra ilk sorulan soru, bir işte çalışılıp çalışılmadığıdır. Eğer anket yapı-

lan kişi çalışmıyorsa takip eden soru iş arayıp aramadığıdır. Eğer iş aramıyorsa bu kez çalışmayı arzulayıp arzulamadığı sorulur. Bu soruya "Hayır" yanıtı verenlere "inaktifler" adı verilir. Dolayısıyla işgücü piyasası anketleri sayesinde bu inaktiflerin sayısı ve hangi demografik ve toplumsal karakteristiklere sahip oldukları bilinmektedir.

İPA anketinde de İstanbul düzeyinde Eylül 2021 itibarıyla bu bilgiler mevcuttur. Bu ekte İstanbul'da ne istihdama ne işsizliğe ne de potansiyel işgücüne dâhil olmayan fertlerin kimlerden oluştuğu, diğer ifadeyle cinsiyet, yaş, eğitim düzeyleri ayrımında nasıl bir bileşime sahip oldukları ve işgücü piyasasının dışında olma nedenleri incelenmektedir.

İPA anketinin 10.083 kişilik örneklemini içinde inaktif sayısı 3.547'dir; yüzde 35,2. 2021 yılında 12 milyon 200 bin olarak tahmin ettiğimiz İstanbul çalışabilir nüfusu (15+) içinde inaktif sayısı 4 milyon 320 bin olarak kesitirilebilir. İstanbul'da inaktiflerin Eylül 2021 itibarıyla cinsiyet ve yaş ayrımında dağılımı Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: İnaktiflerin cinsiyet ve yaşa göre dağılımı

		Erkek	Kadın	Toplam
	15-29	30-49	50+	Toplam
Erkek	278	138	689	1.105
Kadın	512	1.126	804	2.442
Toplam	790	1.264	1.493	3.547

Kaynak: İPA, BETAM hesaplaması

İlk göze çarpan bulgu toplam inaktiflerin yaklaşık yüzde 70'inin kadınlardan oluşmasıdır. 30-49 yaş grubunda kadınların payı yüzde 89'a yükselmektedir. Bu beklenen bir bulgudur. Bu yaş grubunda inaktif kadınların sayısı 1.126 iken erkeklerin sayısı 138'den ibarettir. Toplamda 1.105 inaktif erkeğin sadece yüzde 12,5'i orta yaş grubundadır.

Kadınlarda inaktivitenin başlıca nedenleri

İPA anketinde inaktiflere çalışmayı arzulamamalarının nedenini kendilerine sunulan bir dizi farklı neden arasından seçmeleri istenmiştir. İnaktif kadınların yanıtları Tablo 2'de erkeklerin yanıtları da Tablo 3'te gösterilmektedir. Sunulan neden listesi tam olarak şöyledir:

- Hanemiz yeterli gelire sahip, çalışmaya ihtiyacım yok
- Ev işleriyle veya ailede bakım hizmetleriyle meşgulüm, çalışmayı düşünmüyorum
- Sağlığım veya yaşıım müsait değil, çalışmayı düşünmüyorum
- Eğitimime devam ediyorum
- Emekliyim
- Korona salgını yüzünden geçen yıl işimi kaybettim, artık çalışmak istemiyorum
- Türkiye'nin çalışma koşullarını uygun bulmuyorum
- Diğer

Tablolarda bu nedenler kısaltılmış olarak yer almaktadır.

Tablo 2: İnaktif kadınların çalışmayı arzulamamalarının nedenleri

	15-29	30-49	50+	Toplam
Yeterli gelire sahip	21	41	34	96
Ev işleriyle meşgul	208	810	189	1,207
Sağlık ve yaş	9	150	345	504
Eğitimim devam ediyor	207	11	2	220
Emekliyim	1	15	178	194
Korona salgını yüzünden	4	6	1	11
Çalışma koşulları	1	10	6	17
Diğer	61	83	49	193
Toplam	512	1,126	804	2,442

Kaynak: İPA, BETAM hesaplaması

İnaktif kadınların yarısı (yüzde 49,4) çalışmayı arzulamamalarının nedeni olarak “Ev işleriyle veya ailede bakım hizmetleriyle meşgulüm, çalışmayı düşünmüyorum” seçeneğini işaretlemişlerdir. Buna sağlık ve ileri yaş (yüzde 20,6) ile emeklilik (yüzde 7,9) nedenleri eklendiğinde bu genişletilmiş inaktiflerin payı yüzde 78’e ulaşmaktadır. Eğitimi devam ettiği için çalışmayı arzulamadığını beyan eden kadınların ezici çoğunluğu (yüzde 94), beklendiği gibi 15-29 yaş grubundadır. Ama öte yandan toplamda 512 olan inaktif genç kadın içinde eğitiminin devam ettiğini beyan edenlerin sayısı 207 olup toplam içinde payı yüzde 40,4’tür. Bu oldukça düşük bir orandır. Farklı söylersek inaktif genç kadınların yarıdan fazlasının işgücü piyasasının tamamen dışında olmaları, eğitimden farklı nedenlere bağlıdır.

Çalışmayı arzulamama nedeni olarak “Türkiye’de çalışma koşullarını uygun bulmuyorum” görüşü tamamen ihmal edilebilir düzeydedir: yüzde 0,7. “Hanemiz yeterli gelire sahip, çalışmaya ihtiyacım yok” diyenlerin de payı (yüzde 3,9) oldukça düşüktür. Bu iki görüşün çok az sayıda inaktif kadın tarafından çalışmayı arzulamama nedeni olarak ileri sürülmüş olması, kadınların işgücüne katımları açısından, en azından İstanbul düzeyinde, olumlu sayılmalıdır.

Ama öte yandan ev işleri ve ailede bakım hizmetleriyle meşguliyetin kadınlarda inaktivitenin yarısını açıklaması, kadınların işgücüne katılımı açısından olumlu sayılamaz. Bu bakımdan biraz daha ayrıntılı incelenmesi faydalı olabilir. İPA anketinde sayıları 1.207 olarak tahmin edilen (Tablo 2) bu kadınların, 1.123’ü (yüzde 93) evlidir. Bu evli kadınların yüzde 69’u 30-49, yüzde 17’si 15-29 yaş grubunda yer almaktadır.

Ev ya da bakım işleriyle meşgul olduğunu söyleyen genç yaş grubundaki (15-29 yaş) evli kadın sayısı 191’dir. Yani genç yaş grubunda bu nedenle çalışma hayatının dışında kaldığını belirten 208 kadının yüzde 91,8’i evlidir. Ev ya da bakım işleriyle meşgul toplamda 1.207 kadın, eğitim düzeyleri ayrımında incelendiğinde, yüzde 71’nin lise altı, yüzde 9’un ise lise üstü grubunda olduğu görülmektedir. Kısacası, evli ve düşük eğitimli olmanın, kadınların inaktif olmasına etki yapan nedenler arasında öne çıktığı açıkça görülmektedir.

Son olarak “Korona salgını yüzünden geçen yıl işimi kaybettim, artık çalışmak istemiyorum” şeklindeki neden, tamamen ihmal edilebilir (yüzde 0,5) düzeydedir. Bu sonuç pandeminin İstanbul işgücü üzerinde kalıcı bir hasar bırakmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Erkeklerde inaktivitenin başlıca nedenleri

Çalışmayı arzulamayan erkeklerin ileri sürdükleri nedenlerin dağılımı Tablo 3’te gösterilmektedir. Tahmin edilebileceği gibi ev işleri ya da ailede bakım hizmetleriyle meşguliyet oldukça düşüktür: yüzde 3,2. En önemli neden emekliliktir ve neredeyse tümüyle 50 ve üstü yaş grubunda yoğunlaşmıştır. Nitekim ankette 1.105 olarak tahmin edilen inaktif erkeklerin 440’ı (yüzde 39,8), emekli olduğu için çalışmayı arzulamamaktadır. Sağlık ve ileri yaş nedeni de eklendiğinde (230) bu genişletilmiş nedenin payı yüzde 60,6’ya yükselmektedir.

Tablo 3: İnaktif erkeklerin çalışmayı arzulamamalarının nedenleri

	15-29	30-49	50+	Toplam
Yeterli gelire sahip	27	15	27	69
Ev işleriyle meşgul	7	18	10	35
Sağlık ve yaş	7	43	180	230
Eğitimim devam ediyor	201	3	4	208
Emekliyim	1	13	426	440
Korona salgını yüzünden	0	3	5	8
Çalışma koşulları	4	8	6	18
Diğer	31	35	31	97
Toplam	278	138	689	1105

Kaynak: İPA, BETAM hesaplaması

İnaktif genç kadınların aksine genç erkeklerde de eğitimin devam ediyor olması, çok daha önemli bir neden teşkil etmektedir. Nitekim ankette 278 olarak görülen inaktif genç erkeklerin 201’i (yüzde 72,3), eğitim devam ettiği için çalışmayı arzulamadıklarını belirtmişlerdir.

Çalışmayı arzulamama nedeni olarak “Türkiye’de çalışma koşullarını uygun bulmuyorum” görüşü, oldukça düşük bir paya sahiptir: yüzde 1,6. Öte yandan “Hanemiz yeterli gelire sahip, çalışmaya ihtiyacım yok” şeklindeki nedenin inaktif kadınlarda payı yüzde 3,9 iken erkeklerde (69 kişi) bu payın yüzde 6,2 yükseldiği görülmektedir. Kadınlara kıyasla “rantiye” erkeklerin görece olarak daha yüksek sayıda olması en hafif deyimle biraz şaşırtıcıdır. Ama daha da şaşırtıcı olan, bu 69 kişinin 27 sinin genç erkek kuşağında yer alıyor olmasıdır.

“Korona salgını yüzünden geçen yıl işimi kaybettim, artık çalışmak istemiyorum” şeklindeki neden kadınlarda olduğu gibi erkeklerde de tamamen ihmal edilebilir düzeydedir: yüzde 0,7.

Tablo 4: İş arayanlar arasında iş bulma amacıyla mesleki kurslara katılma dağılımı

İş bulmak veya kurmak için mesleki eğitim kurslarına katılmayı düşünür müsünüz?	Kadın	Erkek	Toplam
Hayır	244	386	630
	47.5	68.1	58.3
Evet	270	181	451
	52.5	31.9	41.7
Toplam	514	567	1.081
	100.0	100.0	100.0

Kaynak: İPA Anketi Betam Hesaplaması

Konu 2: Enstitü İstanbul İSMEK tarafından organize edilen mesleki eğitim kursları

İPA anketinde işsizler (iş arayanlar) bölümünde mesleki eğitim kurslarına katılma ve İBB’nin mesleki eğitim kursları veren Enstitü İstanbul-İSMEK’e yönelik sorulara da yer verilmiştir.

İPA anketinde iş aradığını belirten 1.081 kişinin mesleki eğitim kurslarına katılma arzusuna ilişkin yanıtlarının dağılımı Tablo 3’de verilmektedir.

İş arayan 451 kişi (yüzde 41,7), iş bulma ya da kurma amacıyla mesleki eğitim kurslarına katılmak istediklerini belirtmişlerdir. Bunların içinde kadınların yoğunluğu dikkat çekmektedir. İş arayan kadınların yarıdan fazlası (yüzde 52,5), mesleki eğitim kurslarına katılmayı arzulamaktadır. Bu oran erkeklerde yaklaşık yüzde 32’dir.

Kurslara katılmak isteyenlerin eğitim ve yaş grupları ayrımında dağılımları Tablo 4’de verilmektedir. Eğitim durumu ayrımında bakıldığında kurslara katılmayı düşünenlerin çoğunluğunu lise altı mezunların oluşturduğu görülmektedir. Bununla birlikte işsizlerin içinde lise altı mezunlarının yüksek payı düşünüldüğünde lise üstü mezunların görelî olarak kurslara daha fazla katılmak istedikleri gözlemlenmektedir. Nitekim İPA anketine

göre lise altı grubunda işsizlik oranı yüzde 21,5 olarak ölçülürken lise üstü grubunda yüzde 15,0 olarak ölçülmüştür.

Yaş itibarıyla mesleki eğitim kurslarına ilginin en fazla orta yaş grubunda olduğu gözlemlenmektedir. Bununla birlikte gençler arasında da mesleki eğitim kurslarına olan ilgi oldukça yüksektir.

Tablo 5: Eğitim ve yaş ayrımında mesleki eğitim kurslarına katılım hevesinin dağılımı

		Mesleki eğitim kurslarına katılmayı düşünürüm
Eğitim Durumu		
Lise Altı	Kişi Sayısı	186
	Oran	41,2
Lise	Kişi Sayısı	129
	Oran	28,6
Lise üstü	Kişi Sayısı	136
	Oran	30,2
Yaş Grupları (15-29, 30-49, 50+)		
15-29	Kişi Sayısı	151
	Oran	33,5
30-49	Kişi Sayısı	224
	Oran	49,7
50+	Kişi Sayısı	76
	Oran	16,9
Toplam	Kişi Sayısı	451
	Oran	100,0

Kaynak: İPA Anketi Betam Hesaplaması

Tablo 5’te cinsiyet, eğitim ve yaş grupları kırılımında iş arayanların katılmayı hedeflediği kursların dağılımı yer almaktadır. İstanbul’da işsizler arasında en popüler kursların **bilîşim teknolojileri (%15,6) ve gastronomi (%14,8)** olduğu görülmektedir. **Kadın işsizler** arasında en popüler kurslar **çocuk gelişimi (%21,3) ve gastro-nomidir (%18,1)**. **Erkek işsizler** arasında ise en popüler kurslar **bilîşim teknolojileri (%18,4) ve gastronomidir (%12,0)**. **Bilîşim teknolojileri** kurslarının hem kadınlar hem de erkekler arasında popüler olduğunu söyleyebiliriz.

Öte yandan bu kursa katılım arzusunun eğitim seviyesi ile pozitif bağlantıya sahip olduğu görülmektedir. **Lise üstü mezunu iş arayanlarda bilîşim teknolojileri**

(%21,6) kursu en çok tercih edilen kurstur. **Lise mezunu iş arayanlarda bilîşim teknolojileri (%17,7)** en popüler kurs olmakla birlikte **gastronomi kursunun (%12,0)** da rağbette olduğu görülmektedir. **Lise altı mezunu iş arayanlarda ise gastronomi (%23,8)**, açık ara en popüler kurs olarak öne çıkmaktadır.

Bunlara ek olarak, mesleki eğitim kurslarına katılmaya düşünenleri **yaş kırılımında** incelediğimizde **genç (15-29 yaş arası) işsizlerde bilîşim teknolojileri (%21,2) ve çocuk gelişimi (%16,4)** kurslarına talebin yüksekliği dikkat çekmektedir. **Erişkin (30-49 yaş arası)** ve 50 yaş ve üzeri işsizlerde ise gastronomi (%18,3 ve %23,9) kursunun oldukça popüler olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 6: Mesleki eğitim kurslarına katılmayı düşünenlerin katılmayı hedeflediği kurslar

		Bilîşim Tek.	Çocuk Gelişimi	Gastronomi	Güzellik Saç Bakım	Moda Tasarımı	Muhasebe ve Finans	Robotik ve İnovasyon	Teknik Eğitimler	Teknik Eğitimler	Turizm-Otelcilik	Yönetim-Hizmet	Ziraat
Cinsiyet													
Kadın	Kişi Sayısı	52	79	67	21	42	36	31	6	7	10	16	4
	Toplam talep içindeki oranı	14.0	21.3	18.1	5.7	11.3	9.7	8.4	1.6	1.9	2.7	4.3	1.1
Erkek	Kişi Sayısı	40	8	26	14	3	11	19	7	25	21	29	14
	Toplam talep içindeki oranı	18.4	3.7	12.0	6.5	1.4	5.1	8.8	3.2	11.5	9.7	13.4	6.5
Eğitim Durumu													
Lise altı	Kişi Sayısı	18	35	51	6	16	27	7	3	14	13	13	11
	Toplam talep içindeki oranı	8.4	16.4	23.8	2.8	7.5	12.6	3.3	1.4	6.5	6.1	6.1	5.1
Lise	Kişi Sayısı	31	26	21	13	14	9	22	1	9	12	11	6
	Toplam talep içindeki oranı	17.7	14.9	12.0	7.4	8.0	5.1	12.6	0.6	5.1	6.9	6.3	3.4
Lise üstü	Kişi Sayısı	43	26	21	16	15	11	21	9	9	6	21	1
	Toplam talep içindeki oranı	21.6	13.1	10.6	8.0	7.5	5.5	10.6	4.5	4.5	3.0	10.6	0.5
Yaş grupları (15-29, 30-49, 50+)													
15-29	Kişi Sayısı	47	32	21	22	19	13	21	7	12	9	15	4
	Toplam talep içindeki oranı	21.2	14.4	9.5	9.9	8.6	5.9	9.5	3.2	5.4	4.1	6.8	1.8
30-49	Kişi Sayısı	35	41	51	12	23	29	23	5	13	16	20	10
	Toplam talep içindeki oranı	12.6	14.7	18.3	4.3	8.3	10.4	8.3	1.8	4.7	5.8	7.2	3.6
50+	Kişi Sayısı	10	14	21	1	3	5	6	1	7	6	10	4
	Toplam talep içindeki oranı	11.4	15.9	23.9	1.1	3.4	5.7	6.8	1.1	8.0	6.8	11.4	4.5
Toplam	Kişi Sayısı	92	87	93	35	45	47	50	13	32	31	45	18
	Toplam talep içindeki oranı	15.6	14.8	15.8	6.0	7.7	8.0	8.5	2.2	5.4	5.3	7.7	3.1

Kaynak: İPA Anketi Betam Hesaplaması

50 yaş ve üzeri iş arayıp kurslara katılmayı düşünenlerde dikkat çeken husus ise bu kişilerin %71'i 1 yıl ve daha uzun süredir iş arıyor olmasıdır. Bu da bu kişile-

rin istihdama dönüşte zorluk yaşadığını ve bu zorluğu aşmak için mesleki eğitim kurslarını gerekli gördüğünü göstermektedir (Tablo 6).

Tablo 7: 50 yaş ve üzeri mesleki eğitim kurslarına katılmak isteyenlerin iş arama süreleri

Ne kadar süredir iş arıyorsunuz?	Kişi Sayısı	Oran
Bir yıldan az	22	28,9
Bir yıl ve üzeri	54	71,1
Toplam	76	100,0

Kaynak: İPA Anketi Betam Hesaplaması

Kurslara katılmayı düşünen %42'lik kesim içerisinde İSMEK'in tanınırlığı sorulduğunda bu kesimin yaklaşık neredeyse %37'sinin, İSMEK'i daha önce hiç duymadığı gözlemlenmektedir (Tablo 7). Diğer yandan tüm iş

arayanlar dikkate alındığında yaklaşık her dört işsizden birinin (yüzde 26,3) İSMEK'den haberdar olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 8: Eğitim kurslarına katılmayı düşünen kesim içinde İSMEK'i duyanların dağılımı

Mesleki eğitim kursları veren İBB'nin İSMEK adlı kuruluşunu daha önceden duydunuz mu?	Kişi Sayısı	Oran
Evet	285	63,2
Hayır	166	36,8
Toplam	451	100,0

Kaynak: İPA Anketi Betam Hesaplaması

İPA anketinde İSMEK'den haberdar olan 285 kişi arasında İSMEK'ten eğitim alan sayısı 87'dir: yüzde 30,5 (Tablo 6). Sonuç olarak İstanbul'da iş arayanlar arasın-

da İSMEK kurslarına katılım oranının %8,1 (87 / 1.081) olduğu hesaplanmaktadır.

Tablo 9: İSMEK'i duyanlar arasında İSMEK'e katılımın dağılımı

Daha önce İSMEK'ten herhangi bir eğitim aldınız mı?	Kişi Sayısı	Oran
Hayır	198	69,5
Evet	87	30,5
Toplam	285	100,0

Kaynak: İPA Anketi Betam Hesaplaması

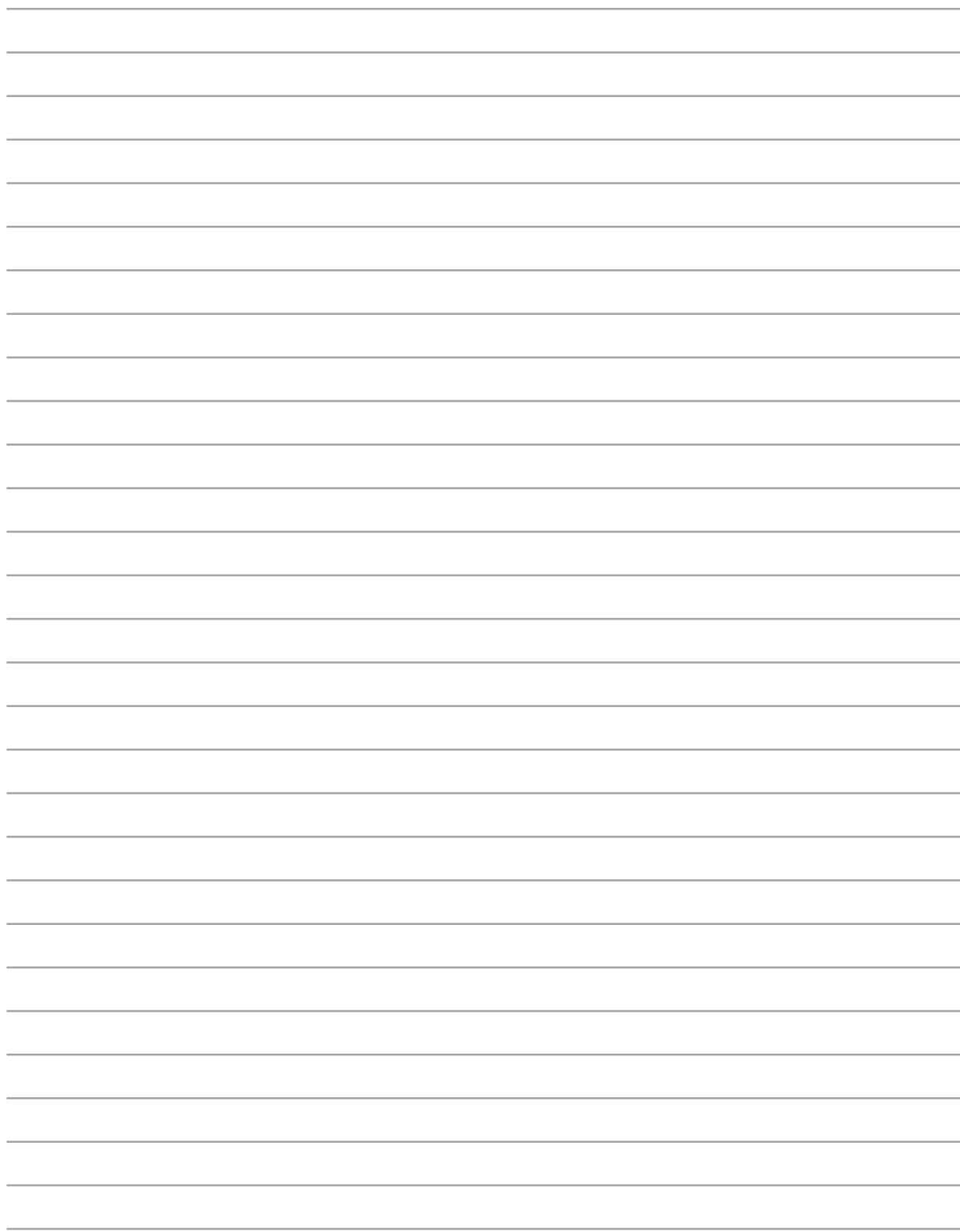
Tablo 10: İSMEK eğitimlerinin beğeni dağılımı

"Aldığınız eğitimin yeterli ve faydalı olduğunu düşünüyorum" ifadesi için aşağıdakilerden hangisini seçersiniz?	Kişi Sayısı	Oran
Katılıyorum	43	49,4
Kesinlikle katılıyorum	16	18,4
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	12	13,8
Katılmıyorum	11	12,6
Kesinlikle katılmıyorum	5	5,7
Toplam	87	100,0

Kaynak: İPA Anketi Betam Hesaplaması

İSMEK kurslarına katılanların yüzde 67,8'i, aldıkları eğitimin yeterli ve faydalı olduğunu düşünmektedir. Yaklaşık yüzde 14'ü ise bu konuda tereddütlüdür. Kurslardan

yararlanmadıklarını beyan edenlerin oranı ise yaklaşık yüzde 18'den ibarettir (Tablo 9).





İSPER

 **Bölgesel
İstihdam Ofisi**

 **İstanbul
Planlama
Ajanı**

Sakarya University
Department of Regional Development and Planning
BETAM 