

# İSTANBUL İŞGÜCÜ PİYASASI

Güncel Görünüm ve Yapısal Özellikler

2022



İSTANBUL  
BÜYÜKŞEHİR  
BELEDİYESİ

İSPER

Bölgesel  
İstihdam Ofisi

İPA  
İstanbul  
Planlama  
Ajansı

BETAM

te.  
mind



## **Yayın Yönetimi ve İdari Koordinasyon**

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

## **Hazırlayan**

BETAM

## **İçerik Sorumluları**

Prof. Dr. Seyfettin Gürsel

Prof. Dr. Ozan Bakış

Dr. Necdet Kenar

## **Araştırma Ekibi**

Merve Akgül, Hamza Mutluay, Mehmet Cem Şahin, Uğurcan Acar

Dr. Gökhan Güneş,

## **Katkı Sunan Kurumlar**

Remind Araştırma Organizasyon ve Danışmanlık Hizmetleri Ltd.Şti.

İBB Bölgesel İstihdam Ofisleri

## **Tasarım Konsepti ve Yayın Kimliği**

İstanbul Personel Yönetim A.Ş.

## **Basım Yeri ve Tarihi**

İstanbul, Ocak 2023

# İÇİNDEKİLER

<b>YÖNETİCİ ÖZETİ</b>	<b>4</b>
<b>GİRİŞ</b>	<b>16</b>
<b>Bölüm 1: İstanbul işgücü piyasası: 2014-2021</b>	<b>20</b>
<b>A-İstanbul ve Türkiye işgücü piyasalarının karşılaştırmalı seyri</b>	<b>21</b>
A1- 2014-2017: İstihdamda güçlü artışa rağmen artan işsizlik	21
A2- 2018-2021: İşgücü piyasasında çalkantılı bir dönem: İnşaat krizi, pandemi ve kısmi toparlanma	24
<b>B- İstanbul'da istihdamın yapısal özellikleri</b>	<b>28</b>
B1- İstanbul'da istihdamın sektörlere dağılımı	28
B2- İşteki durum itibarıyla istihdamın sektörlere dağılımı	29
B3- İstanbul işgücü piyasasında kayıt dışılık	30
B4- İstanbul'da istihdamın eğitim düzeyleri itibarıyla bileşimi	33
<b>C- İstanbul işgücü piyasasında işsizlerin yapısal özellikleri</b>	<b>35</b>
C1- Uzun süreli işsizlikte belirgin artış	35
C2- İşsizlerin eğitim durumları: Yüksek eğitilmiş kadınlarda endişe verici işsizlik	36
C3- Genç işsizlikte yükseliş	37
<b>D- İstanbul işgücü piyasasında potansiyel işgücü</b>	<b>40</b>
D1- Potansiyel işgücünün seyri: Azalışın ardından şiddetli artış	40
D2- Geniş tanımlı işsizlikte İstanbul-Türkiye ayrışması	43
D3- Potansiyel işgücünün eğitim düzeyleri itibarıyla analizi	44
<b>Bölüm 2: İstanbul işgücü piyasasının güncel görünümü</b>	<b>46</b>
<b>A- Remind anketinin İstanbul işgücü piyasasını temsil durumu</b>	<b>47</b>
A1- Cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyleri	48
A2- İstihdam ve işsizlik oranları	49
A3- İstihdamın işteki durum ve sektörler itibarıyla dağılımı	50
A4- İstihdamın kayıtlılık, özel/kamu ve firma ölçeği itibarıyla dağılımı	51
<b>B) İstanbul işgücü piyasasının başlıca özellikleri</b>	<b>51</b>
B1- Çalışma yaşındaki (15+) nüfusun yaş kuşakları itibarıyla eğitim düzeyi	52
B2- İstihdam ve işsizliğin genel görünümü	53
B3- İstihdamdakilerin başlıca özellikleri	54
B4- Uzaktan çalışma ve E-ticaret	58

<b>C- İşsizlik süreleri ve işsizlik sigortası</b>	<b>59</b>
C1- Uzun süreli işsizlik azalıyor	59
C2- Katı koşulları nedeniyle işsizlik ödeneği almak zor	63
<b>D- İşten memnuniyetsizlik</b>	<b>64</b>
D1- Yaklaşık her altı çalışandan biri işinden memnun değil	64
D2- İşten memnuniyetsizliğin nedenleri	65
D3- İş olanaklarının genişlemesiyle iş arayan memnuniyetsizlerde artış	68
D4- İş aramama nedenleri	68
<b>E- Potansiyel işgücü ve iş aramama nedenleri</b>	<b>70</b>
E1- Potansiyel işgücünde kadınların ağırlığı	71
E2- İş aramamanın başlıca nedenleri	72
<b>Bölüm 3: İstanbul işgücü piyasasının sorunları ve çözüm önerileri</b>	<b>74</b>
<b>A-İşgücü arzı ile talebi arasında uyumsuzluk</b>	<b>75</b>
A1- İş arayanların talep ettikleri en düşük ücretler (rezervasyon ücretleri)	75
A2- İş arayanların öne sürdükleri diğer koşullar	80
A3- Potansiyel işgücünün piyasaya giriş koşulları	84
A4- Firmaların istihdam politikaları ve karşılaşılan zorluklar	86
<b>B- İstanbul işgücü piyasasının ücret temelli sorunları</b>	<b>90</b>
B1- Ücret politikaları ve karşılaşılan zorluklar	90
B2- Yükselen yaşam maliyeti ve eleman tedarikinde zorluklar	94
B3- Çalışan sirkülasyonu (Turnover)	96
B4- Maliyet artışlarının fiyatlara, istihdama ve kayıt dışılığa etkileri	98
B5- Kayıt dışı çalışma ve göçmenler	100
<b>C- Firmaların sorunlara yönelik bazı çözümleri ve çözüm önerileri</b>	<b>102</b>
C1- Personel alımında karşılaşılan zorluklara yönelik çözümler	102
C2- Firmaların karşılaştıkları zorluklar konusunda kamu kurumlarından beklentiler	105
C3- Bölgesel ve sektörel asgari ücret konusunda görüşler	108
<b>BAŞLICA BULGULAR VE ÖNE ÇIKAN SORUNLAR</b>	<b>110</b>
<b>Konu 1: İstanbul İşgücü Piyasasında İnaktivite</b>	<b>116</b>
<b>Konu 2: Enstitü İstanbul İSMEK Tarafından Verilen Eğitim Programları</b>	<b>120</b>
<b>Konu 3- İBB Bölgesel İstihdam Ofisleri (BİO): Popülaritesi Artıyor</b>	<b>128</b>

# YÖNETİCİ ÖZETİ

İstanbul işgücü piyasasının özelliklerini ve sorunlarını inceleyen ilk araştırmamızı Mart 2022’de yayınlamıştık. Bu ikinci araştırmamızda, ilkinde olduğu gibi İstanbul işgücü piyasasında 2014-2022 döneminde meydana gelen gelişmeler ve ortaya çıkan sorunlar, Türkiye işgücü piyasası ile karşılaştırmalı olarak incelenmektedir. 2014-2021 dönemi için TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) bölgesel verileri kullanılmıştır. İstanbul işgücü piyasasının güncel görünümü ve sorunlarının analizi için ise Ekim 2022’de Remind ve Betam iş birliği ile gerçekleştirilen kapsamlı bir anket çalışması ile İBB Bölgesel İstihdam Ofisleri ve Betam iş birliğinde 53 firma yöneticisi ile gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerden elde edilen veriler ve bilgiler kullanılmıştır.

Raporda üç bölüm mevcuttur. İlk bölümde İstanbul işgücü piyasasının 2014-2021 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 bölümde saha çalışmasından elde edilen bilgilerle, İstanbul işgücü piyasasının 2022 yılındaki görünümü farklı yönleriyle analiz edilmekte; son bölümde de İstanbul işgücü piyasasının sorunlarının kaynakları ve derinlikleri ele alınarak tartışılmaktadır.

## **İstanbul işgücü piyasası: 2014-2021**

İstanbul işgücü piyasasının yapısal özellikleri ve yakın geçmişinde (2014-2021 dönemi) yaşanan gelişmeler, İstanbul’un özgünlüklerinin daha iyi anlaşılması için Türkiye işgücü piyasası ile karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Bu 8 yılda işgücü piyasası çok farklı hareket etmiş, yaşanan sorunlar da önemli ölçüde farklılaşmıştır. 2014-17 yıllarında istihdam ve işgücü istikrarlı bir şekilde artarken 2018-19 yıllarına hızla düşen ekonomik büyümenin neden olduğu istihdam kayıpları ve artan işsizlik damgasını vurmuştur. Bu yılları

pandemi şokuyla büyük istihdam kayıplarının ve işgücünden kitlesel çıkışların yaşandığı, ardından yüksek büyüme ile kayıpların önemli ölçüde telafi edildiği ve işsizliğin düşüğe geçtiği çalkantılı bir dönem (2020 ve 2021) izlemiştir.

2014-2017 döneminde İstanbul'daki toplam istihdam 567 bin (yüzde 11,1) artmıştır. Bu artışa erkek istihdamının katkısı 245 bin (yüzde 6,7), kadın istihdamının katkısı ise 322 bin (yüzde 22,1) olmuştur. Bu yıllarda Türkiye genelinde erkeklerde tarım dışı istihdam oranı yüzde 54,4'ten 55,5'e sınırlı bir artış sergilerken (1,1 yüzde puan) İstanbul'da yüzde 66,4'ten 68,4'e (2 yüzde puan) yükselmiştir. Kadınlarda ise tarım dışı istihdam oranının çok daha güçlü bir artışla Türkiye genelinde yüzde 17,9'dan yüzde 20,7'ye (2,8 yüzde puan), İstanbul'da ise yüzde 26,5'ten 30,8'e (4,3 yüzde puan) yükseldiği görülmektedir.

2014-2017 döneminde istihdamda güçlü bir artış yaşanırken, şaşırtıcı bir şekilde, işsizlik de artmıştır. Tarım dışı işsizlik oranı incelenen üç yılda ülke genelinde yüzde 12'den 13'e yükselirken İstanbul'da işsizlik oranı daha hızlı artarak yüzde 11,9'dan 13,9'a yükselmiştir. İşsizliğin seyri cinsiyet ayrımında incelendiğinde, tarım dışı erkek işsizlik oranının yüzde 10,3'ten 10,8'e (0,5 puan), İstanbul'da ise yüzde 10,3'ten 11,6'ya (1,3 puan) yükseldiği görülmektedir. Buna karşılık kadınlarda işsizlik, ülke genelinde yüzde 16,5'ten 18,6'ya (2,1 puan), İstanbul'da ise yüzde 15,6'dan 18,6'ya (3 puan) yükselmiştir.

2014-2017 döneminde istihdamdaki güçlü artışa rağmen işsizlikte artışın nedeni, işsiz (iş arayan) sayılarındaki yüksek artıştır. İstanbul'da erkek işsiz sayısı 419 binden 508 bine kadınlarda ise 270 binden 406 bine yükselmiştir. Kısacası, istihdam artışı işgücüne girişleri artırmış ve sonuçta işgücü (istihdam ve işsizlerin toplamı) istihdamdan daha hızlı artmıştır. Nitekim erkek işgücüne katılma oranında (işgücü/çalışabilir

nüfus) artış, Türkiye'de 1,2 yüzde puanda kalırken İstanbul'da 3,4 puan olmuştur. İşgücüne katılım oranında artış, kadınlarda çok daha güçlü yaşanmıştır: Artış Türkiye'de 3,3 yüzde puan olurken İstanbul'da 6,4 puana ulaşmıştır.

İnşaat sektöründe başlayıp ekonominin geneline yayılan ekonomik kriz sonucunda 2018-19 döneminde ekonomik büyüme, büyük ölçüde gerilemiş ve istihdamı olumsuz etkilemiş, işsizlik de artışa geçmiştir. İstanbul'da erkek işsiz sayısı 101 bin artarken işsizlik oranı 2,1 yüzde puan yükselerek yüzde 13 olmuştur. Kadın işsizlik oranı ise işsiz sayısındaki 70 binlik artışla 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. İstanbul'da azalış erkek istihdamında 317 bin (yüzde 7,9), kadınlarda ise 99 bindir. (yüzde 5,5). Pandemi şokunun İstanbul işgücü piyasası üzerindeki etkisinin çok daha şiddetli olduğu açıktır.

2020 yılında muazzam istihdam kayıpları yaşanırken işsiz sayısının azalması oldukça şaşırtıcıdır. İstanbul'da erkek işsiz sayısı 10 bin azalmıştır. Nedeni işgücünden kitlesel çıkışların gerçekleşmiş olmasıdır. Sonuçta işsizlik oranı 0,7 yüzde puanlık son derece sınırlı bir artışla 13,7 olmuştur. 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.

2021 yılında bir yandan faaliyet kısıtlamalarının son bulması ve pandemi ile ilgili belirsizliklerin ortadan kalkması ile ertelenen mal ve hizmet talebinin devreye girmesi, diğer yandan Türk lirasının değer kaybının ihracatı artırırken ithalatı dizginlemesi sonucu GSYH artışı yüzde 11'i bulmuştur. Bu son derece yüksek

ekonomik büyüme, doğal olarak istihdamda güçlü artışlar yaratmıştır. Türkiye genelinde tarım dışı istihdamda toplamda 1 milyon 891, erkeklerde 1 milyon 315 bin (yüzde 8,4), kadınlarda 576 bin (yüzde 9) artış gerçekleşmiştir. İstanbul'da erkek istihdamında artış 217 bin (yüzde 5,9), kadın istihdamında artış ise 184 bindir (yüzde 10,9). İstihdam artışları bakımından Türkiye ve İstanbul karşılaştırıldığında İstanbul erkek istihdamında geride kalırken kadın istihdamında öne geçmiştir.

2021'de erkek işsizlik oranı İstanbul'da yüzde 13,7'den 10,8'e, kadın işsizlik oranı yüzde 16,8'den 15,3'e gerilemiştir. Güçlü istihdam artışına rağmen kadın işsizliğinde azalmanın sınırlı kalmasının nedeni, İstanbullu kadınların işgücü piyasasına büyük çapta dönüş yapmış olmalarıdır. Nitekim kadın işsiz sayısında azalış 4 binden ibarettir. İstanbul'da kadın işgücüne katılım oranı da bir yıl içinde yüzde 33,6'dan 35,8'e yükselmiştir.

### **İstanbul'da istihdamın özellikleri**

İstanbul işgücü piyasasında 2014-2021 döneminde istihdamın sektörlere dağılımı, işteki durum, eğitim düzeyleri ve kayıtlılık boyutlarına ilişkin yapısal özelliklerinde değişiklikler gerçekleşmiştir. 2014'ten 2021'e sanayi istihdamının payı yüzde 29,6'dan yüzde 26,9'a, inşaatın payı yüzde 7,1'den yüzde 5'e düşmüş, hizmetlerin payı ise yüzde 62,8'den yüzde 67,7'ye yükselmiştir. Tarım istihdamı ise yok denecek kadar azdır.

Ücretlilerin toplam istihdam içindeki payı inşaat sektörü dışında artış eğilimindedir. İstanbul'da ücretlilerin payı Türkiye tarım dışı kesime kıyasla sanayi ve hizmetlerde birkaç puan daha yüksektir. Buna karşılık, inşaatta ücretlilerin payının baştan itibaren İstanbul'da daha düşük olması dikkat çekmektedir. 2021'de ücretlilerin payında dikkate değer bir deği-

şim İstanbul'daki sanayi sektöründe ortaya çıkmıştır. Ücretlilerin oranı bu sektörde 2,4 yüzde puan artarak yüzde 89,5 olmuştur.

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 olmalarıdır. Buna karşılık pandemide işgücü piyasalarını altüst ettiği 2020 yılında, kayıt dışılık oranlarında düşüşlerin gerçekleşmesi çarpıcı ama şaşırtıcı değildir. 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'ten 12,8'e gerilemiştir. Nedeni pandemide kayıtlı ücretli istihdamın korunmasına yönelik çeşitli önlemler alınırken, tamamen korumasız kalan kayıt dışı çalışanların büyük çapta işten çıkarılmalarıdır. Sonuçta kayıtlı-kayıtsız bileşimi ilkinin lehine değiştiğinden kayıt dışılık oranı azalmıştır. Ücretli olmayan kesimde de kayıt dışılıkta daha ılımlı bir azalış gözlemlenmektedir.

Kayıt dışılık oranı cinsiyet bazında incelendiğinde sanayi sektöründe kadınlar, inşaat sektöründe ise erkekler aleyhine bir durum olduğu görülmektedir. Hizmetlerde ise kayıt dışılık oranlarında cinsiyet ayrımında belirgin bir farklılık görülmemektedir. Hatta 2021 yılında kayıt dışılık oranları kadınlar ve erkekler için neredeyse aynıdır: yüzde 12,2 ve 12,6.

2014'ten 2021'e İstanbul istihdamının eğitim düzeyleri itibarıyla bileşiminde değişim beklenen yöndedir: Düşük eğitimlilerin payı yüzde 52,3'ten 40,9'a gerilerken yüksek eğitimlilerin payı yüzde 25,5'ten 35,1'e yükselmiştir. Lise mezunlarının payı pek değişmemiştir.



## **İstanbul işgücü piyasasında işsizlerin yapısal özellikleri**

2014-2021 döneminde işsizlik süresi, eğitim düzeyleri ve genç işsizlik gibi özelliklerde ilginç değişimler gözlemlenmektedir. İstanbul'da uzun süreli işsizlik (bir yıl ve üzeri) kadınlarda erkeklere 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, 2021'de ise yüzde 29'a yükselmiştir. 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. 2021'de bu oran artmaya devam etmiş ve yüzde 36,4 olmuştur.

İstanbul'da işsizlerin eğitim düzeyleri itibariyle bileşiminde meydana gelen değişimler, özellikle eğitilmiş kadın işsizlerde oldukça endişe vericidir. 2014 yılında kadın işsizler arasında yükseköğrenim diplomalı işsizlerin payı yüzde 32,4'tü. Bu pay 2021'de yüzde 43,4'e yükselmiştir. Erkek işsizler arasında da yükseköğrenim diplomalı işsizlerin payı, aynı dönemde yüzde 15,3'ten yüzde 21,9'a yükselmiştir.

İstanbul'da genç işsizlik oranı bir miktar düşmüştür. 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. Ancak, 2021 yılında hem erkek hem de kadın genç işsizlik oranları azalmıştır. Genç işsizlik oranı kadınlarda yüzde 26,2'ye (3,7 yüzde puan azalış), erkeklerde ise yüzde 17,7'ye (5,1 yüzde puan) düşmüştür.

## **İstanbul işgücü piyasasında potansiyel işgücü**

Çalışmayı arzuladığı ve çalışmaya hazır olduğu halde iş aramayan fertlerden oluşan potansiyel işgücünde, 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. Ancak, 2021 yılında potansiyel işgücü oranı ülke genelinde ve İstanbul'da farklı yönde hareket etmiştir. Potansiyel işgücü oranı ülke genelinde kadınlarda yüzde 5,8'e, erkeklerde yüzde 4,1'e gerilerken İstanbul'da kadınlarda yüzde 4,5'e erkeklerde ise yüzde 3,4'e yükselmiştir. Bir bakıma İstanbul Türkiye'yi yakınsamıştır.

## **Remind anketinin İstanbul işgücü piyasasını temsil durumu**

Esas amacı İstanbul işgücü piyasasının güncel bir fotoğrafını çekerek önemli sorunları saptamak ve bu sorunların çözümüne yardımcı olabilecek politikalar hakkında önerilerde bulunma olan araştırmanın en önemli veri kaynağı yaklaşık 5000 kişi ile yapılan ankettir. 2022 Ekim'de yapılan bu anketin temsil gücünün belirlenmesi için bu anketin sonuçlarının TÜİK'in 2021'de İstanbul bölge verileriyle karşılaştırılması doğru olur.

İstanbul HİA 2021 verileri ile Ekim 2022 anket verilerinin kadın-erkek, üç yaş grubu ve üç eğitim düzeyine ilişkin payları karşılaştırıldığında, 2022 anket veri-

sinde erkeklerin görece ağırlığının bir miktar yüksek olduğu görülmektedir: yüzde 52,5'e yüzde 49,5. Yaş gruplarının payları ise genç grubunda (15-34) hemen hemen tam örtüşürken (yüzde 40,2 ve 40,0), yaşlı grubunda (55+) 2022 anketinin payı bir miktar yüksektir (yüzde 24,3'e 20,8). Bunun sonucu olarak da orta yaş grubunun payı (35-54) bir miktar düşüktür (yüzde 35,7'ye 39,1). Eğitim seviyelerine göre dağılımında İstanbul HİA 2021 ile Remind Ekim-2022 verileri arasında büyük ölçüde örtüşme mevcuttur: Yüksek öğrenimlilerin (lise üstü) payı yüzde 24 ve 23,9, lise payı yüzde 25,4'e 23,3, lise altının payı ise yüzde 50,7 ve 52,8'dir. Sonuç olarak, İstanbul işgücü piyasasının özelliklerinin cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyleri zaviyelerinden irdelenmesinde bu sınırlı farklar sorun oluşturacak düzeyde değildirler.

Anketin istihdam, işsizlik ve işgücüne katılım oranlarını temsil gücü de önemlidir. İstihdam oranı, 2021'de yüzde 47,3 olarak tahmin edilirken Ekim 2022'de yüzde 49 olarak tahmin edilmiştir. 2021'den 2022'ye ülke genelinde istihdam oranındaki artış olduğuna göre İstanbul istihdam oranında da artış olması doğaldır. Buna karşılık 2021'de yüzde 12,3 olarak tahmin edilen işsizlik oranı, 2022 anketinde yüzde 17 olarak tahmin edilmiştir. Bu farklılık kadınlardaki işsizlik oranının daha yüksek olmasıyla açıklanabilir. Nitekim 2021'de İstanbul kadın işsizlik oranı yüzde 15,3 tahmin edilirken Ekim 2022'de yüzde 27,7 olarak tahmin edilmiştir. Anketin İstanbul'da işsizliği olduğundan bir hayli yüksek tahmin ettiği belli olmaktadır. Bununla birlikte araştırmamızın amacının işsizlikte değişimi tahmin etmek olmayıp İstanbul işgücü piyasasının yapısal sorunlarının tespiti ve analizi olduğunu vurgulamak isteriz. Bazı alt kategorilerde, özellikle kadınlarda işsizliğin yüksek tahmini, bazı yapısal sorunların boyutunu etkileyebildiğinden yorumlarda bu duruma dikkate alınmıştır.

Anket istihdamın işteki durumunu ve sektörler göre dağılımlarını mükemmel yakın şekilde tahmin etmiştir. Benzer şekilde anketin sonuçları kayıtlılık, özel/kamu ve firma büyüklüğüne göre incelediğinde geçen senenin anketiyle büyük ölçüde örtüşmektedir.

## **İstanbul işgücü piyasasının başlıca özellikleri**

Anket verileri ve firma yöneticileri ile yapılan derinlemesine görüşmelerden elde edilen bilgiler, İstanbul işgücü piyasasının çalışabilir nüfusun eğitim durumu, istihdam ve işsizliğin genel görünümü, istihdamın sektörler göre dağılımı, kayıt dışılık ve işteki durum gibi temel özellikleri hakkında bilgi vermektedir.

Ankete göre ortalama eğitim süresi İstanbul'da (tahmini 10 yıl) Türkiye ortalamasına (yaklaşık 9 yıl) kıyasla bir miktar yüksektir. Öte yandan, İstanbul'daki eğitim düzeyleri incelendiğinde kadınlarla erkekler arasında belirgin bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, kadınların ortalama eğitim sürelerinin erkeklere kıyasla daha hızlı yükseldiği ortaya çıkmıştır.

Anket İstanbul'daki istihdam oranlarını toplamda yüzde 49,0, kadınlarda yüzde 29,8 erkeklerde yüzde 66,4 olarak tahmin etmektedir. Öte yandan, anket İstanbul'daki işsizlik oranını beklenenden yüksek tahmin etmiştir: yüzde 17. 2021 yıl ortalamasını TÜİK yüzde 12,3 olarak tahmin etmişti. Geçen yıldan bu yıla ülke genelinde işsizlik oranının azaldığını biliyoruz. Dolayısıyla İstanbul'da da azaldığı tahmin edilebilir. Bu yüksek tahminin esas olarak kadın işsizliğindeki aşırı tahminden kaynaklanmıştır. Nitekim İstanbul'da Ekim 2022'de kadın işsizlik oranı yüzde 27,7, erkek işsizlik oranı ise yüzde 11,7 olarak tahmin edilmiştir.

İstanbul'da çalışabilir nüfus (12 milyon 480 bin) ve anketinin tahmin ettiği istihdam oranından (yüzde 49) yola çıkarak İstanbul'da istihdam seviyesi 6 milyon 115 bin kişi olarak tahmin edilmektedir. Anket, istihdam payının tarımda yüzde 1,4, sanayide yüzde 28,2, inşaatta yüzde 4,2 ve hizmetlerde yüzde 66,1 olduğunu göstermektedir. İstihdamın işgücüne göre dağılımlarına göre ücretli/yevmiyeli/maaşlı çalışanların oranı yüzde 80,7, kendi hesabına çalışanların oranı yüzde 10,1, işveren oranı yüzde 6,2, yarı zamanlı çalışanların oranı ise yüzde 9,6'dır.

Kayıt dışılık durumu incelendiğinde İstanbul'daki istihdamın yüzde 87,5'inin kayıtlı, yüzde 12,5'inin ise kayıt dışı olduğu görülmektedir. Ancak, firma yetkilileriyle yapılan derinlemesine görüşmeler, kayıt dışılığın sektörden sektöre ve faaliyet kolları itibarıyla büyük ölçüde farklılaştığını ortaya koymuştur. Son olarak, İstanbul istihdamının Ekim 2022'de özel/kamu itibarıyla dağılımlarına bakıldığında çalışanların yüzde 86,3'ünün özel sektörde, yüzde 13,7'sinin kamu sektöründe yer aldığı ortaya çıkmıştır.

İstanbul'da istihdamın firma büyüklüğüne göre dağılımı Türkiye genelinden oldukça farklıdır: Türkiye'de istihdamın yarısı mikro ölçekli (10'dan az işçi çalıştıran) firmalarda çalışırken İstanbul'da yaklaşık üçte biri (yüzde 35,9) bu ölçekteki firmalarda çalışmaktadır. Küçük ölçekli (10-49) firmalarda bu oranlar Türkiye genelinde yüzde 22, İstanbul'da yüzde 33,7, orta ölçekli (50-249) firmalarda yüzde 17 ve yüzde 15,4, büyük ölçekli (250+) firmalarda ise yüzde 11 ve yüzde 14,9'dur.

Araştırma kapsamında görüşme yapılan 53 firmadan 16'sında uzaktan çalışma sistemi mevcuttur. Personelinin yüzde 25'inden fazlasının evden ya da hibrit çalıştığını söyleyen firma sayısı 4'tür. 9 firma uzaktan çalışmaya ya da hibrit çalışma modeline pandemi ile başlamıştır. Bu dokuz firmanın 7'si pandeminin etki-

lerinin azalması ile uzaktan çalışmaya son vermiştir. Yalnızca iki firma pandemi ile başladığı bu çalışma modelini hala sürdürdüğünü belirtmiştir. Çağrı merkezleri, yazılım ve bilgi işlem departmanlarında, ayrıca idari kadrolar ve genel müdürlük ofislerinde uzaktan ya da hibrit sistem ile çalışma görece yaygındır. Bunun yanında, görüşme yapılan 52 firmanın 22'si e-ticaret yaptığını beyan etmiştir (yüzde 42). 30 firma e-ticaret yapmamaktadır.

### **İşsizlik süreleri ve işsizlik sigortası**

Anket uzun süreli işsizlik (bir yıl ve daha uzun süredir iş arayanlar) oranının istihdamdaki artışa bağlı olarak azaldığını göstermektedir. Geçen yılın anketinde yüzde 42,9 tahmin edilen uzun süreli işsizlik oranı, 2022'de yüzde 36,1 olarak tahmin edilmiştir. Uzun süreli işsizlik oranları kadınlarda (yüzde 40,6) erkeklerde (yüzde 30,9) kıyasla daha yüksektir. Uzun süreli işsizlik oranı lise altı eğitim düzeyinde yüzde 39, lise düzeyinde yüzde 34,1 ve lise üstünde yüzde 31 olarak tahmin edilmiştir. Yaşa göre incelendiğinde ise uzun süreli işsizlik oranının 15-24 arasında yüzde 24,8, 25-44 arasında yüzde 38,5, 45+ grubunda ise yüzde 39,4 olduğu görülmektedir.

Uzun süreli işsiz kalma ihtimalinin belirleyicilerini inceleyen ekonometrik analiz yaş, cinsiyet ve önceki işten ayrılma sebebinin uzun süreli işsizlik üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Uzun süreli işsizlik ihtimali yaşlandıkça artmaktadır. Erkeklerin uzun süreli işsiz olma ihtimalleri ise kadınlara kıyasla daha düşüktür. Öte yandan, geçici işte çalışan/işi sonlanan ve işyerini kapatan/iflas edenin, uzun süreli işsiz olma ihtimalleri daha yüksektir.

Anket, ülkemizde katı koşullara tabi olan işsizlik sigortasından yararlanan kişi sayısının az olduğunu teyit etmiştir. İlgili soruya verilen cevaplarda "işsizlik ödeneği için İŞKUR'a başvurmadım, çünkü koşulları kar-

şılayamıyorum” diyenlerin oranı yüzde 54,1, “işsizlik ödeneği için İŞKUR’a başvurduğum ama kabul edilmedim” diyenlerin oranı yüzde 13,4’tür. “İŞKUR’dan işsizlik ödeneği alıyordum ama sürem doldu” diyenlerin oranı yüzde 12,4 olurken halen İŞKUR’dan işsizlik ödeneği alanların oranı yüzde 5,4’den ibarettir.

### **İşten memnuniyetsizlik**

Halen çalışmakta olup işinden memnun olmayanların oranı toplamda yüzde 17,4’tür. Bu oran kadınlarda yüzde 16,5 iken erkeklerde yüzde 17,8’dir. Kadınlara ve erkeklerin işten memnuniyetsizlik oranları, eğitim düzeylerine göre incelendiğinde dikkat çekici farklılıklar görülmektedir. Erkeklerdeki memnuniyetsizlik oranının en yüksek olduğu eğitim düzeyi lise altıdır (yüzde 20,6). Öte yandan, kadınlardaki memnuniyetsizlik oranının en yüksek olduğu eğitim düzeyi lise üstü gruptur (yüzde 17,2). İşten memnuniyetsizlik gelir düzeyleri itibarıyla incelendiğinde beklendiği gibi en yüksek memnuniyetsizlik oranı, yüzde 24,1 ile 6.000 TL altında kazanan gruptadır.

İşten memnuniyetsizliğin nedenleri incelendiğinde gelir yetersizliği en önemli neden olmuştur (yüzde 35,6). İkinci sırada çalışma saatlerinden memnuniyetsizlik (yüzde 24,4), üçüncü sırada ise yetersiz yükselme ve terfi imkânları (yüzde 21,5) yer almaktadır.

İşinden memnun olmayan büyük bir kesim olmasına rağmen bunların sadece yüzde 69,1’i başka bir iş aramamaktadır. Bu durumun en önemli nedeni bu çalışanların daha elverişli şartlarda iş bulamayacaklarını düşünmeleridir (yüzde 59,8). İkinci sırada yer alan neden alışmış oldukları düzeni bırakmaktan çekinmeleri (yüzde 18,9), üçüncüsü kıdem tazminatının yakılmak istenmemesidir (yüzde 11,4).

### **Potansiyel işgücü ve iş aramama nedenleri**

Çalışmayı arzulayan ama çeşitli nedenlerle iş aramayan bireylerden oluşan potansiyel işgücünün önemli bir bölümünü kadınların oluşturduğu görülmektedir. Ankete göre kadınların potansiyel işgücündeki payı yüzde 60,7, erkeklerin payı yüzde 39,3’tür.

Potansiyel işgücündekilerin iş aramama nedenleri incelendiğinde en önemli sebebin ailesel nedenler (yüzde 47,9) olduğu görülmektedir. Mevcut koşullarda iş bulma ümidi olmadığı için iş aramayanların oranı yüzde 23,4’tür.

Potansiyel işgücüne mensup kişilere hangi koşullarda iş arayacakları sorulduğunda; ailesel nedenler ortadan kalktığında diyenlerin oranı yüzde 35,9; geçinmekte artık zorlandığı için en kısa zamanda iş arayacakların oranı yüzde 25,4; istihdam olanaklarının artmasını bekleyenlerin oranı ise yüzde 16,8’dir.

### **İşgücü arz ve talebinde uyumsuzluk**

Türkiye işgücü piyasasında olduğu gibi İstanbul işgücü piyasasında da işsizlikte artış ya da azalışlar önemli ölçüde işgücü ve istihdamdaki değişimlere bağlı hareket ediyor olsa da işsizliğin önemli bir yapısal nedeni; işsizlerin (iş arayanların) bir işi kabul etmek için razı oldukları asgari ücret (rezervasyon ücreti) ve talep ettikleri diğer koşullar ile firmaların önerdikleri ücret ile çalışma koşulları arasındaki uyumsuzluklardır. Bu uyumsuzluklar ne kadar çeşitli ve derin olursa iş bulmak o kadar zorlaşır, işsizlik süreleri uzar, sonuçta işsizlik seviyesi de yüksek bir düzeyde katlanır.

2021 anket çalışması İstanbul işgücü piyasasında bu uyumsuzlukların endişe verici boyutlarda olduğunu ortaya koymuştu. 2022 anketi de bu bulguyu teyit etmiştir. Asgari ücretin 5.500 TL olduğu Ekim 2022’de işsizlerin talep ettiği ortalama ücret yüzde 21 daha yüksek (6.724 TL) çıkmıştır. Fark 2021’e göre (yak-

laşık yüzde 30) bir miktar azalmıştır. Ancak analiz gelir seviyelerinde yapıldığında yüksek ücretli kesimde rezervasyon ücretinin azaldığı ama düşük ücretli kesimde arttığı görülmektedir. 2022'de enflasyonda gerçekleşen şiddetli artışın yüksek ücretli kesimde parasal yanılmaya neden olurken, düşük ücretli kesimde hayat pahalılığında meydana gelen çok yüksek artışın etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Ortalama rezervasyon ücretleri cinsiyet ve eğitim ayırımında beklenebileceği gibi farklılaşmaktadır. Kadınlarda erkeklere kıyasla daha düşüktür. En yüksek ortalama rezervasyon ücreti yüksek eğitimde, en düşüğü ise lise altı eğitim seviyesindedir.

Rezervasyon ücretlerini etkileyen etmenleri belirlemek için yapılan ekonometrik analiz ilginç bulgular ortaya koymuştur. Benzer karakteristiklere sahip kadın ve erkekler dikkate alındığında kadın rezervasyon ücreti, erkeğinkine kıyasla yüzde 8,5 daha düşük çıkmaktadır. Muhtemel nedenleri raporda tartışılmıştır. Bir diğer ilginç bulgu da yine benzer karakteristiklere sahip iş arayanlardan, işsizlik ödeneği alanların almayanlara kıyasla rezervasyon ücreti, yüzde 18 daha yüksektir. Bu bulgu da farklı ülkelerde yapılan araştırmaların sonuçlarıyla tutarlıdır. Ayrıca ikamet edilen ilçeye özgün yaşam seviyesinin de (hayat pahalılığının) bekleneceği gibi rezervasyon ücreti seviyesini etkilediği görülmektedir.

İşsizlerin yaklaşık yüzde 80'i önerilen bir işi kabul etmek için ücret seviyesinin yanı sıra bazı koşullar da öne sürmektedir. En önemsenen koşul, işaretlenme sıklığı yüzde 71 olan SGK kayıdır. İkinci ve üçüncü sırada yol ve yemek hakları (yüzde 60) ile en az asgari ücret koşulu (yüzde 56) gelmektedir. Bu koşulları güvenli iş (yüzde 51) ve iş yerinin eve yakınlığı (yüzde 50) takip etmektedir. Öne sürülen koşulların önemsenme dereceleri kadınlarda ve erkeklerde farklılaşsa da uzak ara en büyük fark, işin eve yakınlığında

gözlemlenmektedir: Kadınlarda bu koşul yüzde 57 oranında işaretlenirken erkeklerde oran yüzde 41'dir.

Öte yandan eğitimi alınan mesleğe uygun iş ile güvenli iş koşullarının yüksek eğitimlilerde diğer eğitim seviyelerine, ilk kez iş arayanlarda da daha önce çalışmış olanlara kıyasla daha fazla önemsendiği görülmektedir. Buna karşılık ilk kez iş arayanların en az asgari ücretten bir iş olmalı koşulunu, daha önce çalışmış olanlara kıyasla daha az önemsedikleri dikkat çekmektedir.

İş kabul koşulları potansiyel işgücüne mensup kişilere de (çalışmayı arzulayan ama çeşitli nedenlerle iş aramayan) sorulmuştur. İlk gözlem potansiyel işgücünün yüzde 90'ının koşul öne sürüyor olmasıdır. Aynı zamanda yol/yemek hakları hariç diğer tüm koşulların önemsenme dereceleri, işsizlere kıyasla az ya da çok daha yüksektir. Örneğin en az asgari ücretten bir iş olmalı koşulunun işaretlenme oranı, iş arayanlarda yüzde 56, potansiyel işgücünde yüzde 64'tür.

Firma yöneticileri ile yapılan derinlemesine görüşmelerde, iş gücü arz ve talebi arasındaki çeşitli uyumsuzluklar gündeme getirilmiş ve yöneticilerin görüşleri alınmıştır. Yöneticilerin çoğunluğu hem beyaz hem de mavi yaka çalışanlarda tecrübeyi önemli bir kıstas olarak görmekle birlikte bir yandan bu bilgi birikiminin kendisine hazır olarak sunulmasını beklemekte ama diğer yandan tüm firmaların işbaşı eğitimi verdiği, dahası, işe girişteki yönlendirmeye ek olarak istihdamdaki kişilerin devamlı eğitim süreçlerinden geçirildiği görülmektedir.

Firmalar istihdamda ihtiyaç duydukları elemanları bulmak için rakip firmalardan transferlere de başvurmaktadır. Tahmin edilebileceği gibi bu yöntemin beyaz yakalı eleman arayışında daha yoğun olarak kullanıldığı dikkat çekmektedir. Derinlemesine görüşme yapılan 53 firmanın 36'sı başka firmalardan tecrübeli eleman transferi yaptığını belirtmiştir.

Firma yetkililerine işyerlerindeki çalışma koşullarının caydırıcı olarak algılanıp algılanmadığı da sorulmuştur. Zira çalışma koşullarının caydırıcılığı hem firmanın yeni eleman alımını sekteye uğratmakta, hem de çalışan sirkülasyonunu olumsuz etkilemektedir. Ankete katılan 53 firmanın 33'ü çalışma koşullarının caydırıcı olduğunu kabul etmektedir

Çalışanların kariyer beklentileri ile önerilen işin sunduğu kariyer imkânları arasındaki uyum da, firmaların istihdam edecek eleman bulmasında önemli bir etken olarak göze çarpmaktadır. 53 firmanın 36'sı kariyer beklentileri ile sunulan iş arasındaki uyumun oldukça belirleyici olduğunu belirtmiştir. Beyaz yaka yoğun firmaların neredeyse tamamı aradaki uyumun önemli olduğuna değinmiştir.

### **İstanbul işgücü piyasasının ücret temelli sorunları**

İşgücü arzı ve talebi arasındaki çok boyutlu uyumsuzluk sorununun yanı sıra; İstanbul işgücü piyasasında işe ilk girişlerde teklif edilen ücret seviyesi, rekabet koşullarında ve yüksek enflasyon ortamında eldeki deneyimli elemanları tutabilmek için izlenen ücret politikaları, hızla artan maliyetleri ürün satış fiyatlarına yansıtılmadaki zorluklar gibi farklı sorunlar da mevcuttur.

Firma yönetimlerini zorlayan sorunların başında işe alımda önerilecek ücret gelmektedir. Rekabet güncel asgari ücreti teklif etmeye zorlarken hayat pahalılığının yüksekliğine kıyasla asgari ücret düzeyinin düşük kalması ve kimi pozisyonlara eleman bulmakta yaşanan zorluklar; daha yüksek ücretler ya da ek ödemeler teklif etmeye zorlamaktadır. Pek çok yönetici, rakip firmaların ücret politikalarını takip ettiklerini, çalışanlarının firma değiştirmesini önleyecek bir ücret seviyesi bulmaya çalıştıklarını söylemektedir. Bu ücret politikası işgücü ekonomisi kuramında "etkin ücret" adıyla bilinen model ile uyumludur.

Öte yandan yöneticiler son aylarda hızla yükselen enflasyon nedeniyle asgari ücret ve buna bağlı olarak yükselen ücretlerin satın alma gücünü aydan aya ciddi ölçüde gerilettiğini belirtmektedirler. Çözüm olarak da kimi firmalar maaş artışı yaparken kimileri aynı yardım ve mesai ücret artışı yapmaktadırlar. Pek çok firma ücret artışı talepleri karşısında seçici davrandığını ve sadece vasıflı çalışanlara artış yaptığını ifade etmektedir. Bununla birlikte çalışanların ücret artışı taleplerine olumsuz yanıt veren firmalar da mevcuttur. Yüksek enflasyon ortamında özellikle mavi yaka ağırlıklı firmaların elemanlarını kaybetme konusunda beyaz yaka ağırlıklı firmalara kıyasla daha az duyarlı oldukları, beyaz yakalı işgücünü yoğun kullanan firmaların ise "etkin ücret" uygulamaya daha yatkın oldukları anlaşılmaktadır.

Derinlemesine görüşmelerde, asgari ücret ve enflasyonist ortamında firmaların maruz kaldığı maliyet artışlarını, satış fiyatlarına ve istihdama ne oranda yansıtılabildiklerini anlamaya yönelik sorular da yer almıştır. Asgari ücret artışlarına doğrudan itiraz eden bir firma yetkilisi olmamakla beraber asıl çözümün enflasyonu düşürmek olduğunu vurgulayan yetkililer de vardır. Bu bağlamda bir diğer ilginç bulgu da, 2022 yılındaki asgari ücret artışlarının, birkaç istisna dışında, firmalarda işten çıkarmalara ya da işe alım planlarında bir ertelemeye neden olmadığıdır.

Asgari ücretin kayıt dışına etkisi konusunda firma yöneticileri arasında bir uzlaşma olmadığı dikkat çekmektedir. Tekstil/konfeksiyon, toptan/perakende ve lokanta/konaklama sektörlerinde asgari ücret artışının kayıt dışılığı arttırdığı görüşü yaygındır. Buna karşılık imalat ve gıda sektörlerinde asgari ücret artışlarının kayıt dışılığa dikkate değer bir etki yapmadığı iddia edilmektedir. Eğitim gibi sıkı denetlenen sektörlerde ve faaliyet alanı ne olursa olsun büyük ölçekli kurumsallaşmış firmalarda kayıt dışılığın olamayacağı ve olmadığı belirtilmektedir.

İstanbul işgücü piyasasını ele alan bir araştırmada göçmen işçi gerçeği ihmal edilemeyecek düzeydedir. Ancak bu konuda resmi istatistikler namevcuttur. Bu konuda Türkiye geneli için yapılmış araştırmalardan çalışabilir yaştaki nüfus ve işgücüne katılım oranları dikkate alındığında çalışan göçmen sayısının, İstanbul'da 150 bin civarında olduğunu tahmin ediyoruz. Bu göçmenlerin büyük çoğunluğunun da kayıt dışı olarak çalıştığı bilinmektedir. Bu gerçekliği örten sis perdesini az da olsa aralayabilmek için firma yöneticileri ile yapılan görüşmelerde bu konu sistematik olarak gündeme getirilmiştir.

Genelde göçmenlerin kayıtsız çalıştırılmalarının nedeni, çoğunluğunun çalışma izinlerinin olmamasıdır. Firma yöneticileri kayıtsız göçmen işçi çalıştırılmasının öncelikli nedeni olarak bu işçilerin işverene maliyetinin az olmasını göstermektedir. İkinci bir neden ağır işlerde göçmen işçilerin kabul ettikleri ücretlerden çalışacak Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı bulunamaması gösterilmektedir. Bir diğer neden olarak da özellikle inşaatta, vasıflı eleman kıtlığının had safhada olması nedeniyle mecburiyetten bu vasıflara sahip göçmenlerin çalıştırıldığı ileri sürülmektedir.

Maliyet artışlarını fiyatlara yansıtma noktasında firmalar hayli farklılaşmaktadır. Özellikle TL ile yurt içine satış yapan firmaların yöneticileri, satış fiyatlarını artıran maliyetler oranında artırmadığını ve kar oranının düştüğünü belirtmektedir. Neden olarak talep kaybından duyulan endişe ileri sürülmektedir. İhracatçı firmaların kimi yöneticileri kur artışlarının fiyat artışları için belirli bir esneklik marjı sağladığını, kimileri ise özellikle son aylarda üretim maliyetleri artmaya devam ederken kur artışının duraklamasının fiyat artışına izin vermediğini bu nedenle kârlılığın olumsuz etkilendiğini belirtmişlerdir.

## **Firmaların sorunlara yönelik bazı çözümleri ve önerileri**

Derinlemesine görüşmelerde personel kıtlılığı sorununu aşabildiğini söyleyen sadece iki firma bulunmaktadır. Bu firmalardan birinde çalışan sirkülasyonu yüzde 10'un altında iken, diğer firma ise daha yüksek sirkülasyona rağmen sektördeki popülaritesi sayesinde personel kıtlılığını aştığını ifade etmiştir. Diğer 51 firmanın yöneticileri ücret anlaşmazlıkları, aranan vasıfta eleman bulma güçlüğü, İstanbul işgücü piyasasının özellikleri gibi çeşitli zorlukları gündeme getirmişlerdir.

Derinlemesine görüşmelerdeki firmaların yarısından fazlası, personel kıtlılığını aşmaya çalışırken ücret, prim ve yan haklar politikalarını güncelleyerek bu sorunlara çözüm üretmeye çalıştıklarını belirtmiştir. Bununla birlikte kötüleşen ekonomi koşulları ve hayat pahalılığının ciddi ölçüde yükseldiği ortamda ücret ve primlerde yapılan iyileştirmelerin de yeterli olmadığı görülmektedir.

Çalışanlara vasıf kazandırmaya yönelik şirket içi eğitimler, çalışan sirkülasyonunu azaltmada etkili olabilmektedir. Personel memnuniyeti ve firma aidiyetini artırmak için bazı firmaların aynı yardımlarda buldukları, sosyal faaliyetler (etkinlikler, kulüpler gibi) önerdikleri, motivasyon çalışmalarında buldukları ve sağlık gibi ek yan haklar önerdikleri de görülmektedir.

Firmaların bu sorunlara, mevcut koşullar ve yasalar çerçevesinde, kendi çabaları ve arzu edilen ölçüde çözüm bulmaları olanaksızdır. Kamu otoritesinin devreye girerek çözümlerin maliyetlerini karşılaması, gerekirse de işgücü piyasasının tıkanıp noktalarda kuralları değiştirmesi şarttır. Bu görev esas olarak hükümetin sorumluluk alanına girer. Bununla birlikte yerel yönetimlerin de bazı sorunların çözümüne katkıda bulunmaları mümkündür ve gereklidir.

Neredeyse tüm firmalar, bekleneceği şekilde, devletin, belediyelerin ve meslek odalarının iş arayanlara veya çalışanlara sağlayacağı vasıf kazandırmaya yönelik eğitimlerin, vasıf uyumsuzluğunu çözeceğini belirtmektedir. Bununla beraber, firma yöneticileri mevcut eğitimlerin yetersizliğine dikkat çekmişlerdir. Başlıca yetersizlikler, ihtiyaç duyulan vasıflara eğitim sağlanmaması, kamunun mesleki eğitim kurslarına yeterli desteği vermemesi ve eğitim olanaklarının yeterince duyurulmaması sonucu az rağbet görmesi olarak özetlenebilir.

Görüşülen tüm firma yöneticileri kadın işgücünden daha fazla ve daha etkin bir şekilde yararlanmak için kreşlerin yaygınlaştırılmasının veya kreşlere verilen desteğin artırılmasının elzem olduğunu düşünmektedir. Pek çok yönetici kreşlerin yaygınlaştırılmasının iş arayan kadın sayısını artıracaklarını ve dolayısıyla aranan iş/aranan eleman uyumu sorununun hafifleyeceğini belirtmiştir. Çalışanlarının yarısından fazlasını kadınların oluşturduğu bir firma, önerdikleri işlerin çocuk bakımı yükümlülüğü gerekçesiyle reddedildiğini belirtmektedir.

Kreşlerin yaygınlaşması ve maddi açıdan ulaşılabilir olması için hükümet ile yerel yönetimlerin iş birliği yaparak etkili destekler tasarlamaları şarttır. Örneğin "150 kuralı" ivedilikle gözden geçirilmelidir. 150'den fazla kadın istihdamı olan işyerlerinin kreş açma zorunluluğu, bazı firmaların kadın istihdamını artırmalarına neden olmaktadır. Bu çekince nedeniyle bazı yöneticiler, doğrudan kadın çalışana verilecek maddi destek ile kreş sorununa çözümün kolaylaşacağını önermişlerdir.

Son olarak görüşmelerde, asgari ücretin bölgesel olarak belirlenmesinin, mevcut asgari ücretten İstanbul'da eleman bulma güçlüğüne ne ölçüde çözüm olabileceği gündeme getirilmiştir. Yöneticilerin çoğunluğu İstanbul'da hayat pahalılığı, özellikle de

ev kiralalarının ulaştığı seviye nedeniyle mevcut asgari ücretin cazip olmaktan çıktığını, bu nedenle bölgedeki yaşam maliyetlerine göre asgari ücret belirlenmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Her ne kadar yaşam maliyetleri ve yüksek kiralar nedeniyle bölgesel asgari ücrete sıcak bakan yöneticiler olsa da bu fikre karşı çıkan firma yöneticileri de bulunmaktadır. Bölge ve sektör dışında meslek ve yaş bazında ayırım öneren yöneticilere de rastlanmaktadır. Bölgesel asgari ücrete karşı çıkan yöneticilerden bir tanesi haksız rekabeti gündeme getirmiştir.





GİRİŞ

“İSTANBUL İŞGÜCÜ PİYASASI: Güncel Görünüm ve Yapısal Sorunlar” başlığını taşıyan rapor, araştırma raporlarının ikincisidir. İlk rapor geçen yıl yayınlanmıştı. Bu raporda 2022 yılında Türkiye’nin en büyüğü olan İstanbul işgücü piyasasının son bir yılda nasıl bir seyir izlediği, hangi sorunlarla yüz yüze geldiği ve bu sorunların kaynakları incelenmektedir. Gözlemlenen sorunlara doğru teşhisler konulabildiği ölçüde hiç şüphesiz çözümlere dair yararlı ipuçları elde edilebilecektir.

İstanbul işgücü piyasası tahmin edileceği gibi Türkiye işgücü piyasasıyla aynı yönde hareket etmektedir. İstanbul ekonomisi ülke ekonomisinin gidişatını önemli ölçüde etkileyebilecek bir cesamete sahiptir. Toplam GSYH içinde İstanbul 2021’de yüzde 30,4’e sahipti. İstihdamda da İstanbul’un önemli bir ağırlığı vardır. 2005 yılında Türkiye’de istihdam yaklaşık 20,1 milyon, İstanbul’da 3,7 milyondur (yüzde 18,5’i). Bu rakamlar 2021’de sırasıyla 28,8 ve 5,8 milyona ulaşmıştır (yüzde 20’si).

Son yıllarda Türkiye işgücü piyasasında yaşanan büyük çalkantılar bazen aynı şiddette olmasa da İstanbul işgücü piyasasında da yaşanmıştır. 2017’de işsizlik oranı Türkiye’de yüzde 10,9, İstanbul’da yüzde 13,9 iken 2019’da sırasıyla yüzde 13,7 ve 14,9’a yükselmiş; 2021’de ise Türkiye’de yüzde 12’ye İstanbul’da 12,3’e gerilemiştir.

İşgücü piyasası İstanbul ve Türkiye’de aynı yönde hareket ediyor olsa da bu iki piyasayı farklılaştıran yapısal özellikler 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, 2021 yılında 27 bin olup toplam içindeki payı yüzde 0,5’den ibarettir. Oysa 2021’de Türkiye’de tarımda 5 milyona yakın çalışan vardı ve tarım istihdamının toplam içindeki payı yüzde 17,4’tü.

Bu nedenle araştırmada İstanbul işgücü piyasası Türkiye geneli ile karşılaştırılırken 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 genel bir fikir vermek için 2021’de Türkiye’de genel işsizlik oranının yüzde 12,0, buna karşılık tarım dışı işsizlik oranının yüzde 14,1, İstanbul işsizlik oranının ise yüzde 12,3 olduğunu belirtelim. Genel işsizlik itibarıyla İstanbul’un ülke genelinden biraz daha yüksek, tarım dışı işsizlik itibarıyla ise oldukça düşük bir orana sahip olduğu açıktır.

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. Yukarıda bir yılda yaratılan katma değer (GSYH) içinde İstanbul ekonomisi yüzde 30’luk bir paya sahipken istihdamda payının yüzde 20 olduğunu belirtmiştik. Aradaki fark İstanbul ekonomisinde emek verimliliğinin ortalama Türkiye’den oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Bu farklı özellikler, bu araştırmada gösterileceği gibi, Türkiye işgücü piyasasına özgü işgücüne düşük katılım ve kayıt dışılık gibi kimi sorunları İstanbul’da nispeten hafifletirken, kimi sorunları da ağırlaştırmaktadır. Örneğin, İstanbul’un 26 bölge arasında en yüksek kişi başı gelire sahip olması geçim çıtasını bir hayli yükselttiğinden, işgücü arzı (iş arayanlar) ile işgücü talebi (eleman arayan firmalar) arasında yaşanan çok boyutlu uyumsuzluk sorununu, bu raporda gösterildiği gibi, ciddi ölçüde ağırlaştırmaktadır.

Rapor üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ilk olarak İstanbul işgücü piyasasında 2014-2021 döneminde başlıca göstergelerde gözlemlenen gelişmeler, Türkiye geneli ile karşılaştırmalı olarak ele alınmaktadır. Bu bağlamda İstanbul'da istihdamın ve işsizliğin başlıca özellikleri ve dinamikleri, cinsiyet, sektörler, işteki durum, kayıt dışılık, eğitim düzeyleri ayrımlarında Türkiye geneli ile karşılaştırmalı olarak incelenmektedir.

Aynı yaklaşımla 2020'de pandemi şokuyla büyük bir artış kaydeden ardından 2021'de yüksek büyüme-yüksek istihdam artışıyla gerilemeye başlayan potansiyel işgücünün (çalışmayı arzulayan ama iş aramayanlar) özellikleri ve dinamiği ele alınmaktadır. Bu bağlamda İstanbul'da "geniş tanımlı" olarak da adlandırılan alternatif işsizlik oranlarının yine Türkiye ile karşılaştırmalı olarak nasıl bir seyir izlediği irdelenmektedir. Bu bölümde yer alan analizlerin veri kaynağının TÜİK işgücü anketlerinin (HİA) bölgesel istatistikleri olduğunu belirtmek isteriz.

Araştırma raporunun ikinci bölümünde bölüm başlığının da belirttiği gibi İstanbul işgücü piyasasının güncel görünümüne odaklanılmaktadır. 2022 yılının bölgesel işgücü istatistikleri Mart 2023'de açıklanacağından İstanbul işgücü piyasasının güncel durumu hakkında bilgi toplamak amacıyla 2021 yılı araştırmasında yapıldığı gibi 2022 Ekim ayında geniş kapsamlı bir işgücü anketi ile farklı faaliyet kollarını temsil eden firmaların yöneticileriyle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu saha çalışmasından elde edilen veriler raporun ikinci ve üçüncü bölümlerinde ele alınan konuların bilgi kaynağını oluşturmaktadır.

İkinci bölümde ilk olarak işgücü 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 anket İstanbul işsizlik oranını yüksek tahmin etmiştir. Anket verisinin ayrıntılı bir analizi bu yüksek tahminin özellikle kadın işsizliğinin oldukça yüksek tahmininden kaynaklandığına işaret etmektedir. Araştırmanın İstanbul'da işsizliğin son bir yılda nasıl bir seyir izlediğini tahmin etmeyi amaçlamadığını, esas amacın İstanbul işgücü piyasasının yapısal özelliklerini ve sorunlarını teşhis ve analiz etmek olduğunu hatırlatalım. Yine de işsizliğin yüksek tahmini bazı özelliklerin belirlenmesinde yanıltıcı olabileceğinden gerektiğinde analizlerde ve yorumlarda dikkate alındığını özellikle belirtmek isteriz.

Anketin temsil gücünün değerlendirilmesinin ardından İstanbul'da çalışabilir nüfusun, istihdamın ve işsizlerin birinci bölümde dikkate alınan tüm ayrımlar ışığında güncel özellikleri belirlenmekte ve tartışılmaktadır. Bu çerçevede işsizlik sürelerinde ve işsizlik ödeneğinden yararlanmada son bir yılda meydana gelen gelişmelere özel bir yer verilmiştir. İşsizlik süreleri uzadıkça işsizliğin katlaştığı ve azaltılmasının zorlaştığı biliniyor olsa da bu sorun, Türkiye'de yeterince tartışılmamaktadır. Bu eksiklik dikkate alınarak raporda, en azından İstanbul işgücü piyasasında uzun süreli işsizliğin (bir yıl ve daha uzun süredir iş arayanlar) ekonometrik analiz yoluyla cinsiyet, eğitim düzeyi, iş deneyimi ve yaş gibi belirleyici etmenleri araştırılmış ve ilginç bulgulara ulaşılmıştır.

Ayrıca TÜİK işgücü anketlerinde yeterince yer verilmeyen işten memnuniyetsizliğin kapsamlı bir analizi yapılarak çalışanların yaptıkları işten memnuniyetsizliklerinin nedenleri ve son bir yıldaki değişimi belirlenmekte ve tartışılmaktadır. İkinci bölümün son konusu, ağırlıklı olarak kadınlardan

oluştugu gözlemlenen potansiyel işgücüne mensup kişilerin çalışmayı arzuladıkları halde iş aramama nedenlerinin analizine ayrılmıştır.

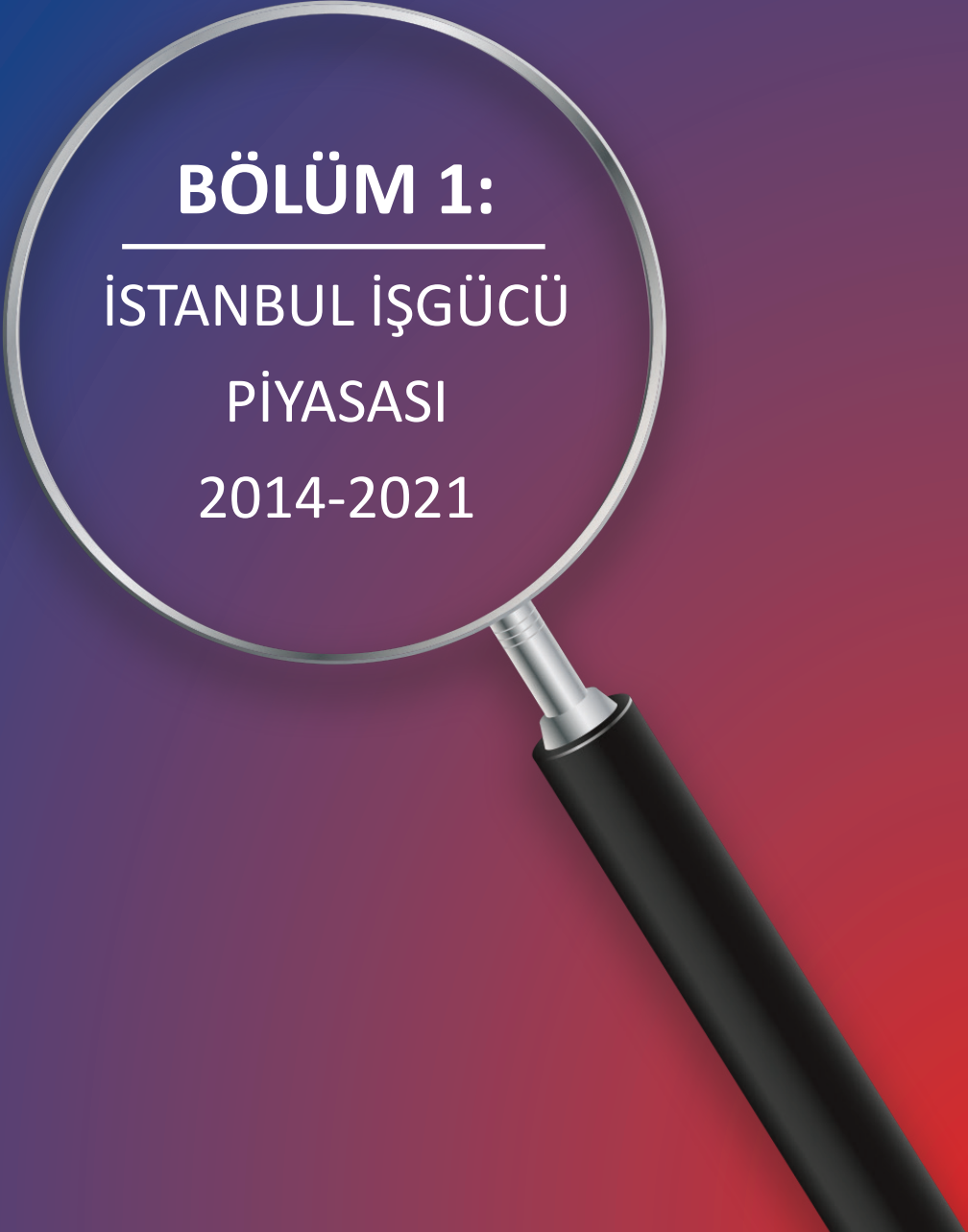
“İstanbul işgücü piyasasının sorunları ve çözüm önerileri” başlığını taşıyan üçüncü bölüm, yapısal sorunların teşhisini, nereden kaynaklandıklarını ve muhtemel çözümlerini kapsayan en özgün ve öğretici bölümünü oluşturmaktadır. Türkiye’nin sanayileşmiş bölgelerinde ama özellikle İstanbul’da firmaların münhal işlere eleman bulmakta güçlük çektikleri yaygın bir kanaattir. Bu yaygın kanaatin geçerliliğini sorgulamak amacıyla işgücü anketinde hem iş arayanlara hem de potansiyel işgücü mensuplarına 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. Ankete paralel olarak firma yöneticileriyle yapılan derinlemesine görüşmelerde eleman bulmakta güçlük çekip çekmedikleri, hangi pozisyonlar için güçlük çekildiği, güçlüğü’n nedenleri sorulmuştur.

Gerek anket verileri gerek derinlemesine görüşme bilgileri sayesinde, İstanbul’da “işgücü arz ve talebinde uyumsuzluk” olarak adlandırdığımız sorunun bazı ağır ve özel vasıf gerektiren işlerle sınırlı kalmadığı anlaşılmaktadır. İstanbul’da hayat pahalılığının, gıda ve kira enflasyonu sonucu, son bir yılda olağanüstü yüksek bir düzeye eriştiği koşullarda, işgücü arz ve talebi arasındaki uyumsuzluk sorununun zannedildiğinden çok daha yaygın ve derin olduğu, raporda yer alan ayrıntılı tablolar ve ekonometrik analiz aracılığı ile gösterilmekte ve tartışılmaktadır.

Üçüncü bölümün ikinci konusunu, firmaların eleman tedarikinde karşılaştıkları zorlukları aşmak ve vasıflı elemanları firmada tutabilmek, diğer ifadeyle çalışan sirkülasyonunu azaltmak için uyguladıkları ücret

ve benzeri politikalar ile asgari ücret artışlarının ve hızla yükselen tüketici ve üretici enflasyonlarının ücretler, satış fiyatları, kar marjları ve kayıt dışılık üzerindeki etkileri oluşturmaktadır. Bu bağlamda firma yöneticilerine yabancı işçi istihdamının güncel durumuna dair gözlem ve kanaatleri de sorulmuştur. Bulgular, firma istihdamının mavi ve beyaz yaka yoğunluğuna, yer aldıkları sektördeki rekabet düzeyine ve üretimlerinin ağırlıklı olarak ihracata mı yoksa iç piyasaya mı yönelik olduğuna bağlı olarak enflasyon etkilerinin ve uygulanan politikaların farklılaştığını ortaya koymaktadır.

Üçüncü bölümde son olarak İstanbul işgücü piyasasının yapısal sorunlarına karşı firmalar kendi bünyelerinde çözüm üretmeye çabılıyor olsalar da, bu çözümlerin yetersizliği nedeniyle hükümetten ve yerel yönetimlerden işgücü piyasası reformlarına ve politikalarına dair beklentiler ele alınmaktadır.



**BÖLÜM 1:**  

---

**İSTANBUL İŞGÜCÜ  
PİYASASI  
2014-2021**

Araştırmanın bu ilk bölümünde İstanbul işgücü piyasasının yapısal özellikleri ve yakın geçmişinde ortaya çıkan gelişmeler, İstanbul'un özgünlüklerinin daha iyi anlaşılması için Türkiye işgücü piyasası ile karşılaştırmalı olarak ele alınmaktadır. Bu bölümde Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayınlanan Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) verileri kullanılmıştır. HİA'da 2014 yılında yapılan bazı tanım değişiklikleri nedeniyle yeni bir veri seti gündeme geldiğinden İstanbul işgücü piyasasının yakın geçmişinin analizi 2014-2021 dönemi olarak belirlenmiştir. İlk olarak İstanbul işgücü piyasasının istihdam, işsizlik ve işgücünün genel seyri Türkiye işgücü piyasası ile karşılaştırılarak gözden geçirilecek, ardından yapısal özellikler ele alınacaktır.

## 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. 2014–2021 dönemi genel seyir itibarıyla iki alt dönemde incelenebilir: İstihdamın ve işgücünün

istikrarlı bir şekilde arttığı 2014-2017 dönemi ile istihdam kayıplarının ortaya çıktığı, aynı zamanda işgücünden çıkışların da kendini göstermeye başladığı 2018-2019 ile pandemi şokunun yaşandığı 2020 ve bunu izleyen güçlü telafi dönemi olan 2021 yıllarını kapsayan çalkantılı bir dönem. 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 İstanbul'da toplam, Türkiye genelinde ise tarım dışı istihdam ve işsizlik göstergeleri dikkate alınmıştır.

### A1- 2014-2017: İstihdamda güçlü artışa rağmen artan işsizlik

Tablo 1.1'de 2014-2021 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 gösterilmek-

Tablo 1.1 : İstihdam oranı ve seviyeleri, İstanbul-Türkiye (Tarım dışı)

	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	5379	3689	1690	62,1	28,0	21958	15576	6382	50,3	20,2
2021	5781	3906	1874	64,6	30,4	23849	16891	6958	53,6	21,6

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması.

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

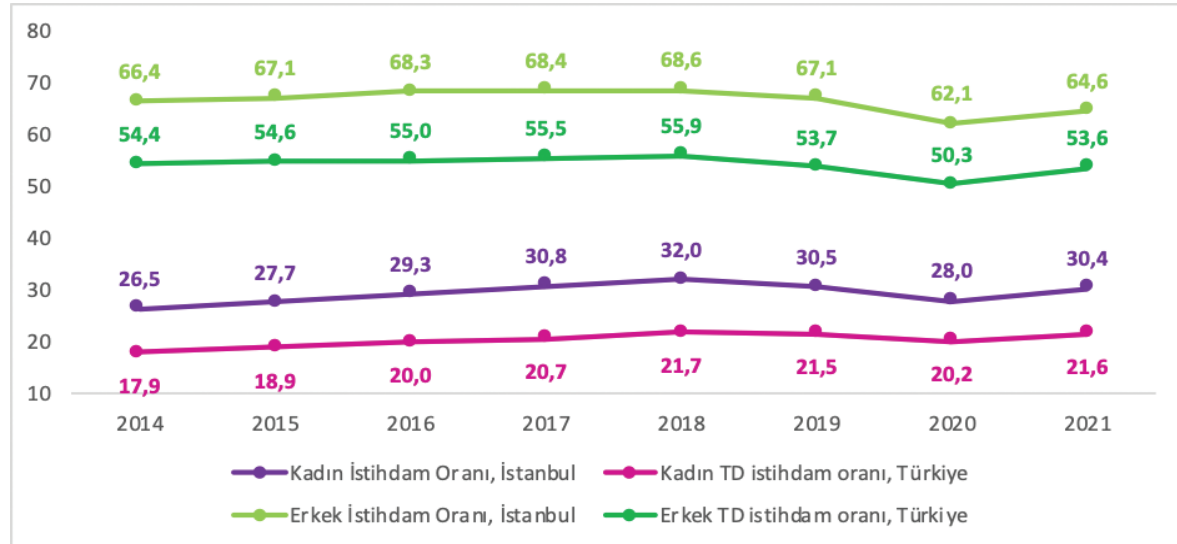
tedir. 2014-2017 döneminde Türkiye genelinde tarım dışı istihdam 2 milyon 262 bin (yüzde 11,1) artarken İstanbul'da toplam istihdam 568 bin (yüzde 11,1) artmıştır. Yıllık ortalama istihdam artışı gerek Türkiye'de gerek İstanbul'da yüzde 3,6'dır. Bu oldukça güçlü bir artıştır. İstihdam artışı erkeklerde sırasıyla 1 milyon 160 bin (yüzde 7,6, Türkiye) ve 245 bindir (yüzde 6,7, İstanbul). İstanbul'da erkek istihdam artışı ülke genelinden biraz daha düşüktür. Kadın istihdamında ise artışlar erkeklere kıyasla İstanbul'da çok daha güçlüdür. Ülke genelinde tarım dışı kadın istihdam artışı, üç yılda 1 milyon 102 bin olurken (yüzde 21,4) İstanbul'da 323 bindir (yüzde 22). İstanbul'da ortalama kadın istihdam artışının yüzde 7,4 gibi çok yüksek bir hıza ulaşması dikkat çekicidir.

Bu üç yıllık dönemde istihdam oranlarındaki (istihdamdakiler/çalışabilir nüfus) gelişmeler, Türkiye-İstanbul ve Kadın-Erkek düzeyinde gözlemlenen farklılıkları belirginleştirmektedir. Öncelikle İstanbul'da

istihdam oranlarının Türkiye geneline kıyasla gerek erkeklerde gerek kadınlarda büyük ölçüde daha yüksek olduğunu belirtelim(Şekil 1.1).Erkeklerde tarım dışı istihdam oranı Türkiye genelinde yüzde 54,4'ten 55,5'e sınırlı bir artış sergilerken (1,1 yüzde puan) İstanbul'da yüzde 66,4'ten 68,4'e (2 yüzde puan) yükselmiştir. Kadınlarda ise istihdam oranının çok daha güçlü bir artışla Türkiye genelinde yüzde 17,9'dan yüzde 20,7'ye(2,8 yüzde puan), İstanbul'da ise yüzde 26,5'ten 30,8'e (4,3 yüzde puan) yükseldiği görülmektedir.

Kadın istihdamında görülen bu çarpıcı artışın ardından başlıca üç faktör olduğunu başka araştırmalardan biliyoruz.<sup>1</sup> 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,

Şekil 1.1: İstanbul ve Türkiye'de (tarım dışı) Kadın-Erkek istihdam oranları (%)



Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

1. Seyfettin Gürsel ve Gökçe Uysal, "Türkiye Ekonomisi Çıkılmaz Yolda" içinde Bölüm 8 "Türkiye işgücü piyasasının evrimi ve yapısal sorunları", Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2023



bu üç faktörün İstanbul'da çok daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu açıkça göstermektedir.

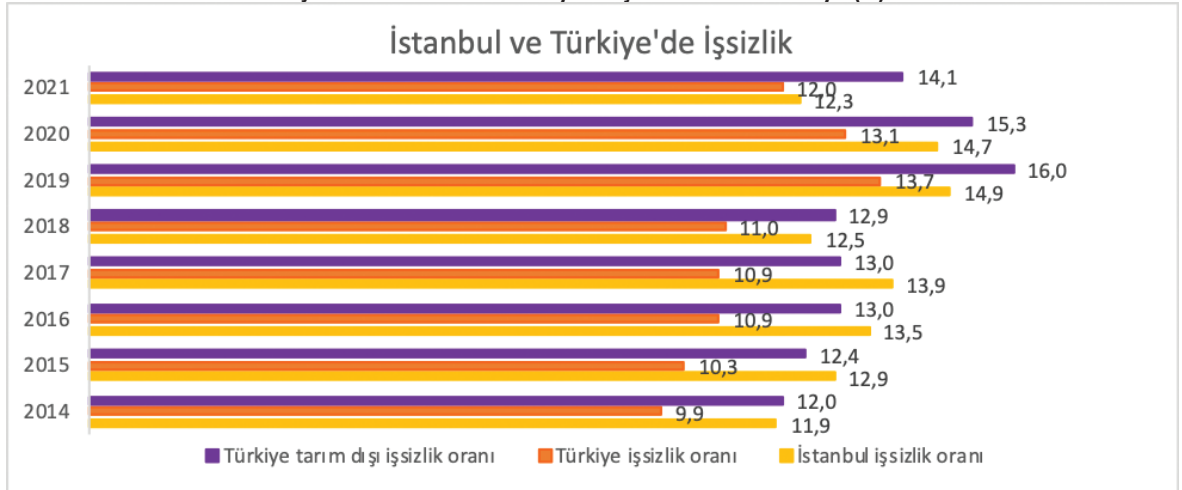
2014-2017 döneminde istihdamda güçlü bir artış yaşanırken işsizliğin de artmış olması ilk bakışta şaşırtıcı gelebilir. Tarım dışı işsizlik oranı incelenen üç yılda ülke genelinde yüzde 12'den 13'e yükselirken İstanbul'da işsizlik oranı daha hızlı artarak yüzde 11,9'dan 13,9'a yükselmiştir (Şekil 1.2). İşsizliğin seyri cinsiyet ayrımında incelendiğinde tarım dışı erkek işsizlik oranının yüzde 10,3'ten 10,8'e (0,5 puan), İstanbul'da ise yüzde 10,3'ten 11,6'ya (1,3 puan) yükseldiği görülmektedir (Şekil 1.3). Buna karşılık kadınlarda ülke genelinde işsizlik yüzde 16,5'ten 18,6'ya (2,1 puan), İstanbul'da ise yüzde 15,6'dan 18,6'ya (3 puan) yükselmiştir. İstanbul'da işsizliğin gerek erkeklerde gerek kadınlarda ülke geneline kıyasla daha hızlı arttığı dikkat çekicidir.

2014-2017 döneminde istihdamda görülen güçlü artışa rağmen işsizlikte artışların ortaya çıkmasının nedeni, işsiz (iş arayan) sayılarında da yüksek artışların

gerçekleşmiş olmasıdır. İstanbul'da erkek işsiz sayısı 419 binden 508 bine yükselmiştir (Tablo 1.2). Bu durum istihdam artışlarının işgücüne girişleri de hızlandırmasının tipik bir örneğidir. İstihdamdaki artışlara paralel olarak iş arayan sayısı da artmış, dolayısıyla işgücündeki (istihdam + işsizler) artış, istihdamdan daha güçlü olmuştur. Nitekim erkek işgücüne katılma oranı (işgücü/çalışabilir nüfus) bu sürede İstanbul'da yüzde 74'ten 77,4'e (3,4 puan) yükselmiştir. Oysa Türkiye'de işgücüne katılma oranında artış 1,2 puan ile (yüzde 71,3'ten 72,5'e) sınırlıdır (Tablo 1.3). Bu olgunun kadınlarda çok daha güçlü yaşandığı görülmektedir. İstanbul'da kadın işsiz sayısı önce 270 binden 2017'de 406 bine çıkmış, işgücüne katılma oranı da yüzde 31,4'ten 37,8'e (6,4 puan) ulaşmıştır. Üç yıl gibi kısa bir süre için bu muazzam bir artıştır (Tablo 1.3). Ülke genelinde ise kadın katılım oranı bu sürede yüzde 30,3'ten 33,6'ya (3,3 puan) yükselmiştir.

Bu sıra dışı gelişmeler yüksek ekonomik büyümenin sağladığı güçlü istihdam artışlarına rağmen işsizliğin neden arttığına ışık tutmaktadır. Türkiye'de çalışabi-

Şekil 1.2: İstanbul ve Türkiye'de işsizlik oranlarının seyri (%)



Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

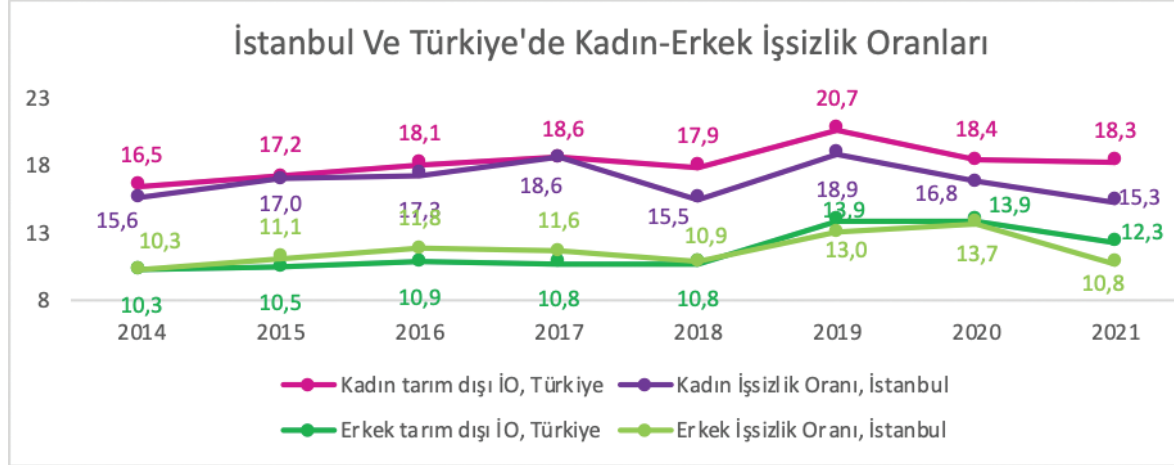
\*Açıklama: TÜİK 2021 yılında tarım dışı işsizlik oranını yayınlamamıştır. Oran Betam tarafından tahmin edilmiştir. Kullanılan yöntemle Betam 2020 tarım dışı işsizlik oranı tahmini yüzde 15,5'tir. Bu oran şekilde görüldüğü gibi TÜİK tarafından yüzde 15,3 olarak tahmin edilmiştir.

lir nüfus artmaya devam ettiğinden, işgücüne katılım da normal koşullarda, özellikle kadınlarda, yükselişte olduğundan işgücünde yapısal bir artış trendi mevcuttur. 2014-2017 döneminde güçlü istihdam artışının iş bulma olanaklarını artırması sonucu işgücüne katılımı, dolayısıyla iş arayan sayısını yapısal trendinin üzerine çıkardığı anlaşılmaktadır. Bu koşullarda işsizlik oranlarındaki artışların tamamen olumsuz bir gelişme olarak görülmemesi gerekir. Vurgulanması gereken bir diğer husus ise bu özgün dinamiğin İstanbul'da Türkiye geneline kıyasla çok daha güçlü bir şekilde vücut bulmuş olmasıdır.

## A2- 2018-2021: İşgücü piyasasında çalkantılı bir dönem: İnşaat krizi, pandemi ve kısmi toparlanma

Türkiye ve İstanbul işgücü piyasaları, bu dönemde ardı ardına gelen iki şok tarafından ciddi tahribata maruz kalmış, ardından da kısmen baz etkisi kısmen de artan ihracatın etkisiyle 2021'de gerçekleşen çok yüksek ekonomik büyüme (yüzde 11) sayesinde önemli ölçüde toparlanmış ve normalleşme yoluna girmişlerdir. 2018 yılında inşaat sektöründe başlayan kriz, yılın ikinci yarısında ekonominin genelinde iki çeyrek boyunca daralmaya neden olmuş, sonuçta

Şekil 1.3: İstanbul ve Türkiye'de (tarım dışı) cinsiyet ayrımında işsizlik oranlarının seyri (%)



Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

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

	İSTANBUL				TÜRKİYE			
	Seviye (bin kişi)		İşsizlik Oranı(%)		Seviye (bin kişi)		Tarım Dışı İşsizlik Oranı(%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2014	419	270	10,3	15,6	1813	1040	10,3	16,5
2015	466	320	11,1	17,0	1891	1167	10,5	17,2
2016	517	352	11,8	17,3	2006	1324	10,9	18,1
2017	508	406	11,6	18,6	2024	1431	10,8	18,6
2018	493	346	10,9	15,5	2082	1455	10,8	17,9
2019	594	416	13,0	18,9	2707	1762	13,9	20,7
2020	587	342	13,7	16,8	2594	1446	13,9	18,4
2021	476	338	10,8	15,3	2364	1554	12,3	18,3

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	67,8	30,8
2021	72,5	35,8	70,3	32,8

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

Yıllık ekonomik büyüme 2018’de yüzde 3 ve 2019’da yüzde 0,9’da kalmıştır. Düşük büyüme gerek istihdamı gerekse işgücüne katılımı olumsuz etkilemiştir. 2020 baharında ise pandemi şoku, bahar aylarında büyük istihdam kayıplarına neden olurken aynı zamanda işgücünden büyük çıkışların, dolayısıyla işsizlerin (iş arayanların) sayısında büyük çapta azalmaların da yolunu açmıştır. Bu dönemde işsizliği standart işsizlik oranı itibariyle takip etmek güçleşmiştir. 2021 yılı ise pek çok açıdan istisnai bir yıl olmuştur. Bir yandan faaliyet kısıtlamalarının son bulması ile konaklama-lokanta ve perakende ticaret kesimlerinde gerçekleşen güçlü canlanma, diğer yandan izlenen para politikası sonucu büyük değer kaybına uğrayan Türk lirasının ihracatı artırırken ithalatı kısıtlaması sonucu net ihracatın büyümeye yaptığı güçlü katkı sayesinde istihdamda yüksek artışlar ortaya çıkmıştır.

### **Düşük büyüme (2018-2019), inşaat istihdamında büyük kayıplar**

2018 şubatında inşaat kesiminde başlayan kriz iki yıl içinde bu sektörde çalışan sayısını üçte bir oranda azaltmıştır. Bu sert daralma diğer sektörleri de olumsuz etkilemiş ve 2018-2019 döneminde ortalama büyüme yüzde 2’nin altında kalmıştır. Bu son derece düşük büyüme performansı 2014-2017 döneminde yaşanan güçlü istihdam artışının da sonu olmuştur.

2017’den 2019’a Türkiye genelinde tarım dışı istihdam artışı 259 binde kalırken yıllık ortalama artış yüzde 0,6’dan ibarettir. İstanbul’da ortalama istihdam artışı ise yüzde 1,3’tür (114 bin) (Tablo 1.1).

Türkiye tarım dışı istihdamında ortaya çıkan duraklamanın çok büyük ölçüde erkek çalıştırın inşaat kesimindeki kayıptan kaynaklandığı barizdir. Nitekim tarım dışı erkek istihdamı ülke genelinde 168 bin azalmıştır. Tarım dışı istihdamdaki 257 binlik artış kadın istihdamındaki 425 binlik artışın (yüzde 6,8) eseridir. İnşaat krizinin İstanbul’da istihdamı daha az etkilediği gözlemlenmektedir. 2017-2019 döneminde erkek istihdamı İstanbul’da 101 bin (yüzde 2,6) artmıştır (Tablo 1.1). Yine de bu artışın önceki dönemin yüzde 6,7 artışına kıyasla oldukça düşük kaldığı not edilmelidir. Kadın istihdamında ise İstanbul’un Türkiye’den daha büyük ölçüde ayrıştığı görülmektedir. İstanbul’da kadın istihdam artışı 13 binden (yüzde 0,7) ibarettir. İstanbul işgücü piyasasının, kadın istihdamındaki çarpıcı yükselişin ardından durgunluk sinyalleri vermeye başladığı açıktır. Bu dönemde kadın istihdama katılım oranı (tarım dışı) Türkiye genelinde yüzde 20,7’den 21,5’e az da olsa artarken İstanbul’da yüzde 30,8’den 30,5’e gerilemiştir (Tablo 1.1). Türkiye ve İstanbul’da sektörlerdeki istihdam gelişmeleri aşağıda daha ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

Düşük istihdam artışı döneminde işsizliğin de artması beklenen bir gelişmedir. 2017-2019 döneminde Türkiye tarım dışı işsizlik oranı yüzde 13'ten 16'ya 3 puan, İstanbul'da yüzde 13,9'dan 14,9'a 1 puan yükselmiştir (Şekil 1.2). En şiddetli artış tahmin edilebileceği gibi tarım dışı erkek işsizlik oranındadır: 2017'de yüzde 10,8 olan bu oran, iki yıl içinde yüzde 13,9'a sıçramıştır. İstanbul'da erkek işsizlik oranında artış nispeten ılımlıdır. İki yılda yüzde 11,6'dan yüzde 13'e yükselmiştir (Tablo 1.2). Bu farklılık ülke genelinde erkek istihdamı azalırken, İstanbul'da yavaşlayarak da olsa artmaya devam etmesinin sonucudur. Ayrıca belirtmek isteriz ki inşaat istihdam kayıpları ve işsizlik artışı yükselmekte olan işgücüne katılımı da inişe geçmiştir. Nitekim erkek işgücüne katılım oranı Türkiye genelinde yüzde 72,5'ten 72'ye İstanbul'da yüzde 77,4'ten 77,1'e gerilemiştir. İstanbul'da iki yıllık işgücü artışı erkeklerde 187 binle sınırlıdır (Şekil 1.4).

Kadın işsizliğinde ise durum biraz daha karmaşıktır. Türkiye tarım dışı kadın işsizlik oranı yüzde 18,6'dan 20,7'ye 2,1 puan yükselirken İstanbul'da artış 0,3 puanla (yüzde 18,6'dan 18,9'a) sınırlı kalmıştır. İstanbul'un lehine gibi görünen bu fark aslında İstanbul'da kadın işgücü artışının duraklamasının sonucudur. İki yılda kadın işgücü sadece 23 bin artmış işgücüne katılım oranı da yüzde 37,8'den 37,6'ya gerilemiştir (Şekil 1.4).

### **Pandemi şoku İstanbul'da daha şiddetli yaşandı**

2018-2021 döneminde işgücü piyasalarını sarsan ikinci şok, 2020 yılının ilk çeyreğinde ortaya çıkan COVID-19 pandemisidir. Pandemiyle mücadelenin neden olduğu faaliyet kısıtlamaları, bir yandan ekonomik büyümeyi düşük düzeyde tutarken (yüzde 1,8) diğer yandan yarattığı asimetrik etkilerle işgücü piyasalarını altüst etmiştir; istihdamda büyük kayıplar

ortaya çıkarken, işsiz sayıları, işsizlik ve işgücüne katılım oranlarında düşüşler görülmüştür. Bu koşullarda standart işsizlik oranları, işsizliğin gerçek durumunu ifade edemez hale gelmiştir.

Mayıs ayında yürürlüğe giren işten çıkarma yasağı ve desteklere rağmen 2019'dan 2020'ye tarım dışı istihdam, Türkiye'de 1 milyon 25 bin (yüzde 4,5), İstanbul'da 399 bin (yüzde 6,9) azalmıştır. Pandemi şokunun İstanbul işgücü piyasası üzerindeki etkisinin daha şiddetli olduğu açıktır. Bu farklılığın nedenleri takip eden bölümde sektör gelişmeleri bağlamında ele alınacaktır. Cinsiyet ayrımında bakıldığında tarım dışı erkek istihdamının, ülke genelinde 723 bin (yüzde 4,4), İstanbul'da 300 bin (yüzde 7,5) azaldığı görülmektedir. Kadınlarda ise istihdam kaybı ülke genelinde 301 bin (yüzde 4,5) olurken İstanbul'da 99 bindir (yüzde 5,5) (Tablo 1.1).

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 yasaklarının 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 113 bin, kadın işsiz sayısı 316 bin azalmıştır. Erkek işsizlik oranı yüzde 13,9'da sabit kalırken kadın işsizlik oranı yüzde 20,7'den 18,4'e ge-

rilemiştir (Tablo 1.2). 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 7 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 ve Şekil 1.3). İşsiz sayısı azalırken işsizlik oranının artışı ancak işgücünün azalması ile mümkündür. İstanbul'da 2020 yılında işgücüne katılım oranı erkeklerde 5,2 puan (yüzde 77,1'den 71,9'a), kadınlarda ise 4 puan (yüzde 37,6'dan 33,6'ya) gerilemiştir. Erkek işgücü kaybı 307 bin kadın işgücü kaybı ise 173 bindir (Şekil 1.4). 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

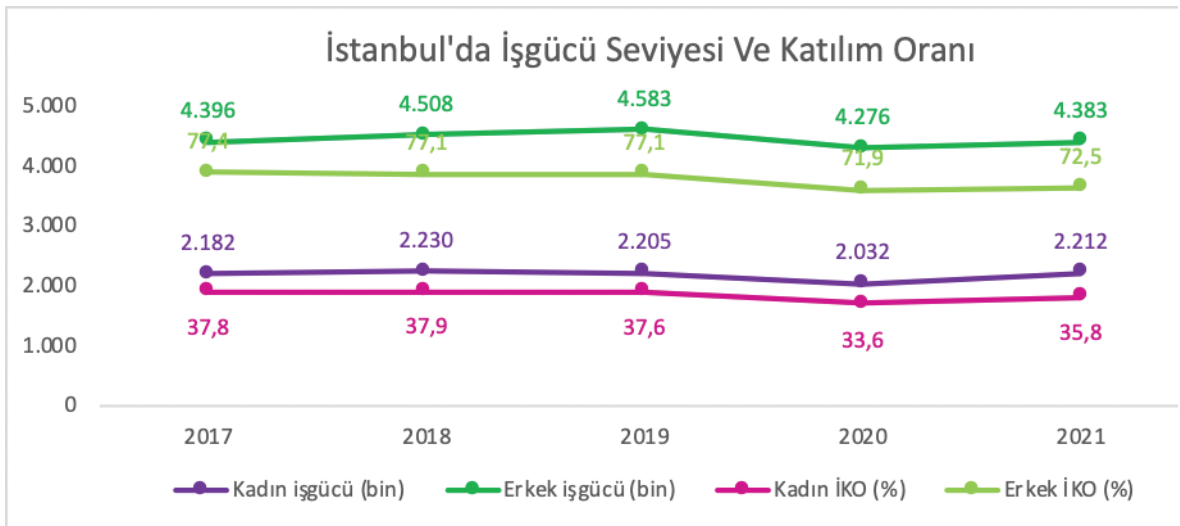
seviyesine (yüzde 33,4; Tablo 1.3) inmiştir. Kısacası İstanbullu kadınların çalışma hayatına katılımları bakımından 5 yıl geriye gidilmiştir.

### Yüksek büyüme sayesinde kısmi toparlanma

2021 yılında bir yandan faaliyet kısıtlamalarının son bulması ve pandemi ile ilgili belirsizliklerin ortadan kalkması ile ertelenen mal ve hizmet talebinin devreye girmesi, diğer yandan Türk lirasının değer kaybının ihracatı artırırken ithalatı dizginlemesi sonucu GSYH artışı yüzde 11'i bulmuştur. Bu son derece yüksek ekonomik büyüme doğal olarak istihdamda güçlü artışlar yaratmıştır. Türkiye genelinde tarım dışı istihdamda toplamda 1 milyon 891, erkeklerde 1 milyon 315 bin (yüzde 8,4), kadınlarda 576 bin (yüzde 9) artış gerçekleşmiştir. İstanbul'da erkek istihdamında artış 217 bin (yüzde 5,9) kadın istihdamında ise 184 bindir (yüzde 10,9) (Tablo 1.1).

İstihdam artışları bakımından Türkiye ve İstanbul karşılaştırıldığında erkeklerde İstanbul'un oldukça geride kaldığı görülmektedir. Nitekim pandemi öncesi 2019'da erkek istihdam oranı, İstanbul'da yüzde

Şekil 1.4: İstanbul'da işgücü seviyesi ve katılım oranı (%)



Kaynak: TÜİK, Betam hesaplaması

67,1 düzeyindeyken 2020’de yüzde 62,1’ye gerilemiş, 2021’de ise ancak yüzde 64,6’ya gelebilmiştir. Oysa ülke genelinde 2019’da yüzde 53,7 olan tarım dışı erkek istihdam oranı, 2020’de yüzde 50,3’e gerilemiş, 2021’de ise hemen hemen aynı düzeye (yüzde 53,6) geri dönmüştür. Diğer ifadeyle ülke genelinde erkek istihdam kayıpları telafi edilebilmişken İstanbul’da bu mümkün olmamıştır. Buna karşılık kadınlarda istihdam artışlarının yüksekliği sayesinde gerek İstanbul’da gerek Türkiye genelinde istihdam oranları 2019 seviyelerini yakalayabilmiştir: İstanbul’da yüzde 30,5’e yüzde 30,4, Türkiye’de yüzde 21,5’e yüzde 21,6 (Tablo 1.1, Şekil 1.1).

Yüksek istihdam artışları erkeklerde önemli ölçüde kayıp işgücünün geri dönüşüyle beslenirken işsiz sayısına da hem Türkiye genelinde hem İstanbul’da azaltıcı etki yapmıştır. Bu sayede erkek işsizlik oranları İstanbul’da yüzde 13,7’den 10,8’e, Türkiye’de yüzde 13,9’dan 12,3’e gerilemiştir. Kadınlarda ise işsizlik oranlarında iyileşme oldukça sınırlıdır. Türkiye genelinde tarım dışı işsizlik oranının hemen hemen sabit kaldığı görülmektedir: yüzde 18,4’ten 18,3’e. Kadınlarda yüksek istihdam artışına rağmen işsizlik oranının azalmamasının nedeni işgücü piyasasına büyük çapta dönüşlerin gerçekleşmiş olmasıdır. Nitekim kadın işsiz sayısı azalmamış aksine 108 bin artmış (Tablo 1.2) dolayısıyla işgücü artışı istihdam artışını aşmış, işgücüne katılım oranı da yüzde 30,8’den 32,8’e yükselmiştir (Tablo 1.3). Buna karşılık İstanbul’da kadın işsizlik oranının daha dikkate değer bir düşüşle yüzde 16,8’den 15,3’e gerilediği görülmektedir. Bu sınırlı azalış, yüksek istihdam artışının yanı sıra işsiz sayısının da az da olsa (4 bin) azalması sayesinde elde edilmiştir. İstanbul’da kadın işgücüne katılım oranı da bir yıl içinde yüzde 33,6’dan 35,8’e yükselmiştir (Tablo 1.3 ve Şekil 1.4).

Ancak 2021’deki toparlanmaya rağmen 2018 yılından itibaren azalmaya başlayan, 2020’de ise sert bir dü-

şüş sergileyen katılım oranlarının 2017’de ulaştıkları zirvenin oldukça gerisinde kaldıklarını vurgulamak isteriz. 2017 yılında erkek katılım oranı Türkiye genelinde yüzde 72,5 İstanbul’da yüzde 77,4 seviyesindeyken, 2021 yılında sırasıyla yüzde 70,3 ve 72,5’tir. Kadınlarda ise bu oranlar Türkiye genelinde yüzde 33,6 ve 32,8, İstanbul’da yüzde 37,8 ve 35,8’dir. Kısacası, 2018-2020 dönemine damgasını vuran düşük büyümenin neden olduğu işgücünde tempo kaybı 2021’de telafi edilememiş durumdaydı.

## **B- İstanbul’da istihdamın yapısal özellikleri**

İstanbul işgücü piyasasının 2014-2021 döneminde istihdam, işsizlik ve işgücüne katılım bakımından cinsiyet ayrımında Türkiye ile karşılaştırmalı olarak nasıl bir seyir izlediğini, ülke genelinden hangi hususlarda benzerlikler sergileyip hangi hususlarda farklılaştığını ortaya koyduktan sonra, İstanbul’da istihdamın bu dönemde sektörlere dağılım, işteki durum, eğitim düzeyleri ve kayıtlılık boyutlarında öne çıkan özelliklerine ve bu özelliklerin zaman içinde değişimlerine yine Türkiye ile karşılaştırmalı olarak odaklanabiliriz.

### **B1- İstanbul’da istihdamın sektörlere dağılımı**

Tablo 1.4’te 2014-2021 döneminde İstanbul ve Türkiye’de istihdamın sektörlere dağılımı gösterilmektedir. Bir kez daha tarımın İstanbul ekonomisinde son derece düşük bir paya sahip olduğunu, bu nedenle tarım sektörü üzerinde durulmayacağını hatırlatalım.

İstanbul istihdamının sektörel dağılımı Türkiye istihdamının tarım dışı sektörlere dağılımı ile karşılaştırıldığında, İstanbul’un sanayinin az da olsa ağırlıkta olduğu bir ekonomiye sahip olduğu görülmektedir: 2021’de sanayi istihdamının payı İstanbul’da yüzde

26,9, tarım dışı Türkiye istihdamında yüzde 25,8'dir. Fark (1,1 puan) oldukça sınırlıdır. Tarım dahil edildiğinde Türkiye'de sanayinin istihdam payının yüzde 21,3 olduğunu not edilmelidir. 2014 yılında İstanbul'da sanayinin istihdam payı yüzde 29,6, Türkiye'de ise tarım dışı istihdam içinde yüzde 26 seviyesindeydi. Farkın zaman içinde azalmasının nedeni İstanbul'da hizmetler istihdamının Türkiye'ye kıyasla daha hızlı artmış olmasıdır: Hizmetlerin payı 2014'ten 2018'e İstanbul'da yüzde 62,8'den 66,6'ya, ülke genelinde tarım dışı istihdam içinde ise yüzde 64,7'den 67,3'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 546 bine düşerek çalışan sayısının yüzde 26,2'sini kaybetmiştir. Öte yandan, İstanbul'da aynı dönemde 386 binden 272 bine gerileyen inşaat istihdamı sonucunda çalışan sayısı kaybı yüzde 30'a ulaşmıştır.

Haziran 2020'den itibaren düşük faizli konut kredilerinin devreye girmesi ile canlanan inşaat sektöründe istihdamın bir yılda Türkiye genelinde 231 bin (yüzde 15), İstanbul'da ise sadece 15 bin (yüzde 5,4) arttığı görülmektedir. İnşaat istihdamında toparlanma İstanbul'da bariz bir şekilde zayıf kalmıştır. 2021 itibariyle inşaatın Türkiye tarım dışı toplam istihdam içindeki payı yüzde 7,5'e, İstanbul'da yüzde 5'e yükselmiştir. Bununla birlikte bu payların 2014 yılının paylarının, sırasıyla yüzde 9,3 ve yüzde 7,1, bir hayli

altında kaldığı not edilmelidir (Tablo 1.4). İstanbul'da istihdam sektör dağılımı açısından cinsiyet ayrımında incelendiğinde birkaç yapısal özelliğin öne çıktığı görülmektedir (Tablo 1.5). Birincisi kadınların göreceli olarak hizmetlerde yoğunlaşmış olmasıdır. Bunun nedeni inşaatta çalışan kadın sayısının çok düşük olmasıdır. Öte yandan kadın istihdamında sanayinin payının erkeklere kıyasla daha hızlı bir tempoda azalıyor olması dikkat çekmektedir. 2014'te yüzde 27,7 olan bu pay, 2021'de yüzde 23,9'a 3,8 yüzde puan gerilerken erkeklerde bu gerileme yüzde 30,4'ten 28'4'e 2 yüzde puandır.

## **B2- İşteki durum itibariyle istihdamın sektörlere dağılımı**

Tablo 1.6'da Türkiye ve İstanbul'da çalışanların işteki durumları "ücretli" ve "ücretli olmayan" kategorilerinde toplulaştırılmış 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. Tabloda sadece "ücretlilerin" paylarına yer verilmiştir. Toplamın 100 ettiğini hatırlatalım.

Sanayi ve hizmetlerde ücretli çalışanlar, Türkiye geneline kıyasla az da olsa İstanbul'da daha yoğunudur. Sanayide ücretlilerin payları, 2021'de Türkiye ve İstanbul'da sırasıyla yüzde 86,9 ve 89,5, hizmetlerde ise yüzde 80,2 ve 82'dir. Ücretlilerin payı her iki sektörde de gerek İstanbul gerek Türkiye'de yavaş bir tempoyla artmaktadır.

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. Ücretli çalışanların payı Türkiye genelinde yüzde 82,8'den 79,6'ya

**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	5379	44	1410	272	3651	26695	4737	5482	1546	14930
2021	5781	27	1555	287	3912	28797	4948	6143	1777	15928

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 (%)**

	Kadın			Erkek		
	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2014	27,7	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	75,6	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	28,0	7,0	63,7
2020	22,1	1,1	75,8	28,0	6,9	64,2
2021	23,9	1,2	74,5	28,4	6,8	64,4

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

İstanbul'da yüzde 77,8'den 69,1'e gerilemiştir. Dolayısıyla inşaat sektöründe ücretli çalışmayanların payı İstanbul'da yüzde 22,2'den 30,1'e ulaşmıştır (Tablo 1.6). İstanbul'da inşaat kesiminde ücretli olmayanların ağırlığının yüksekliliği dikkat çekicidir.

2018'de inşaat kesiminde patlak veren krizin istihdamda büyük kayıplara yol açtığını yukarıda belirtmiştik. Bu kayıpların İstanbul'da ağırlıklı olarak ücretli olmayan sayısını azalttığı görülmektedir. 2017'den 2018'e inşaat kesiminde ücretli olmayanların payı, İstanbul'da yüzde 31'den 26'ya düşmüştür. Türkiye'de ise ücretli olmayanların payında (yüzde 20,4) değişiklik olmamıştır (Tablo 1.6). 2021'de ücretli olmayanların payı

İstanbul'da yüzde 26,5, Türkiye'de yüzde 21,9 seviyesindedir. Özetlersek, inşaat kesiminde 2014'e kıyasla ücretli olmayanların payında artış değil düşüş söz konusudur. İstanbul'da 7 yılda bu pay yüzde 77,8'den 73,6'ya, Türkiye genelinde ise yüzde 82,8'den 78,1'e gerilemiştir. Bildiğimiz kadarıyla bu ilginç bulguya ilk kez bu raporda değinilmektedir. Bu yapısal değişimin nedenleri ayrıca araştırılmalıdır.

### B3- İstanbul işgücü piyasasında kayıt dışılık

Türkiye ekonomisinin başlıca yapısal sorunlarından biri kayıt dışı istihdamın yaygınlığıdır. Çok büyük ölçüde kendi hesabına çalışanlardan (çoğunlukla erkek-



**Tablo 1.6: Ücretli çalışan oranının sektörler itibariyle dağılımı, İstanbul-Türkiye (%)**

	Sanayi		İnşaat		Hizmetler	
	İstanbul	Türkiye	İstanbul	Türkiye	İstanbul	Türkiye
<b>2014</b>	87,4	85,6	77,8	82,8	81,2	79,0
<b>2015</b>	87,0	85,8	79,2	82,7	81,8	79,7
<b>2016</b>	86,3	85,7	74,2	80,8	82,1	79,9
<b>2017</b>	85,7	85,6	69,1	79,6	81,0	79,5
<b>2018</b>	85,9	86,0	74,1	79,6	80,7	79,4
<b>2019</b>	86,7	86,2	72,5	78,3	80,7	79,8
<b>2020</b>	87,1	86,5	76,3	78,5	82,4	80,8
<b>2021</b>	89,5	86,9	73,6	78,1	82,0	80,2

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

ler) ve ücretsiz aile işçilerinden (çoğunlukla kadınlar) oluşan aile işletmelerinin egemenliğindeki tarımda kayıt dışılık oranının yüzde 80'in 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 küçümsenemeyecek düzeydedir.

Bu önemli sorunun İstanbul özelindeki durumunu ayrıntılı olarak ele almadan önce genel hatlarıyla Türkiye ile karşılaştırmak istiyoruz. Şekil 1.5'te kayıt dışılık oranları 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 Türkiye geneline kıyasla daha düşük olmasıdır. Bunun muhtemel nedenleri İstanbul'da 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 2, Tablo 2.5).

Yüksek büyüme ve güçlü istihdam artışları ücretli kesimde kayıt dışılık oranını İstanbul'da 2014'ten 2016'ya yüzde 14,6'dan 13,8'e düşürmüştür. Tarım dışı Türkiye'de bu oran aynı dönemde yüzde 17,5'ten

16,4'e inmiştir. 2017'den itibaren İstanbul ücretli kesimde kayıt dışılık artmaya başlamış düşük büyümenin de etkisiyle (2018 yüzde 3; 2019 yüzde 0,9) 2019'da yüzde 15,9'a kadar yükselmiştir. Ülke genelinde ise kayıt dışılık oranının ücretli kesimde kabaca yatay seyrettiği görülmektedir.

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. Bu beklenmedik gelişmenin nedenleri araştırılmaya değer. Kayıt dışılığın görece olarak yaygın olduğu inşaatta ücretli çalışan sayısında görülen güçlü artış ile Suriyeli çalışanların konfeksiyon, lokanta gibi faaliyet kollarında yarattıkları kayıt dışı rekabet baskısı ilk akla gelen etkenlerdir. Ücretli olmayan kesimde kayıt dışılık oranları ise bu dönemde ülke genelinde tarım dışında yüzde 46,3'ten 51,8'e (5,5 yüzde puan) İstanbul'da yüzde 45,3'ten 49,3'e (4 yüzde puan) yükselmiştir. Bu son derece olumsuz bir gelişmedir.

İstihdam artışları giderek durgunlaşırken işsizliğin artışa geçtiği koşullarda kayıt dışılığın yaygınlaştığı açıkça gözlemlenmektedir. Kayıt dışılığında genel 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, inşaatla yüzde 32,6'dan 36'ya yükselmiştir. 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 (Şekil 1.6). Görüldüğü gibi bu dönemde kayıt dışılıkta artış erkek kesime özgü bir sorundur.

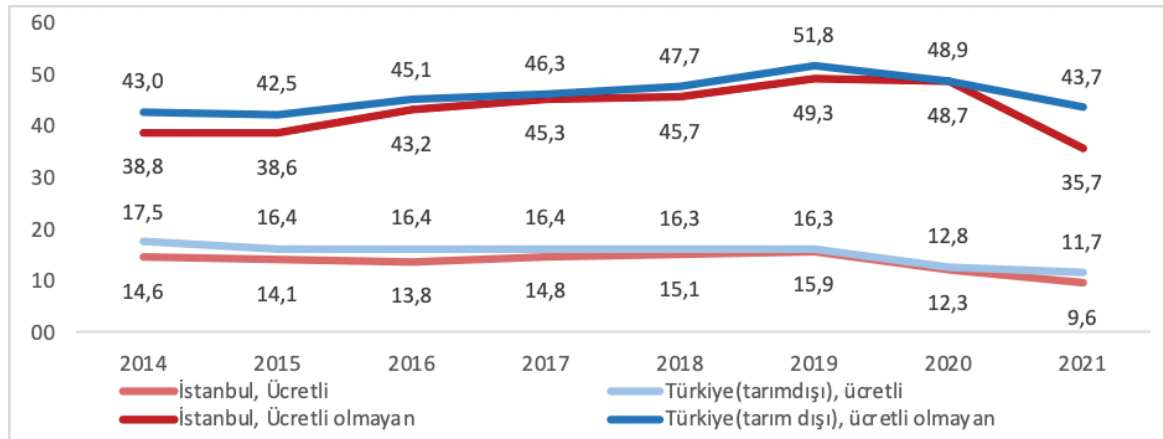
Pandemi şokunun yaşandığı 2020'de işgücü piyasasında şaşırtıcı gelişmelerin ortaya çıktığını daha önce vurgulamıştık. Hatırlatmak gerekirse istihdam hızla düşerken işsizlik beklendiği gibi artmamış aksine azalmıştı. Benzer bir paradoksal gelişme de kayıt dışılıkta karşımıza çıkıyor. 2020'de Türkiye genelinde olduğu gibi İstanbul'da da kayıt dışılık oranlarında büyük çapta düşüşler gerçekleşmiştir. Ücretli kesimde kayıt dışılık sert bir düşüşle ülke genelinde yüzde 16,3'ten 12,8'e, İstanbul'da da yüzde 15,9'dan 12,3'e gerilemiştir (Şekil 1.5). Bu sert düşüş hem tüm tarım dışı sektörlerde hem de cinsiyet ayrımında yaşanmıştır (Şekil 1.6). Nedeni bilinmemektedir: Kayıt dışı çalışanlar işten çıkarma yasağının koruması altında olmadık-

larından büyük kısmı işinden olmuş bu da kayıtlı kesimin toplam içindeki payını artırmıştır. Yani olumlu bir yanı yoktur.

Ücretli olmayan kesimde de kayıt dışılıkta azalma söz konusudur. Ancak azalma daha sınırlıdır. Bu kesimde kayıt dışılık oranları Türkiye'de yüzde 51,8'den 48,9'a, İstanbul'da yüzde 49,3'ten 48,7'ye inmiştir (Şekil 1.5). Bu kesimde kendi hesabına çalışmakta olup SGK kaydı olmayanların kayıtlı olanlara kıyasla ekonomik daralmadan daha yoğun bir şekilde etkilendikleri tahmin edilebilir.

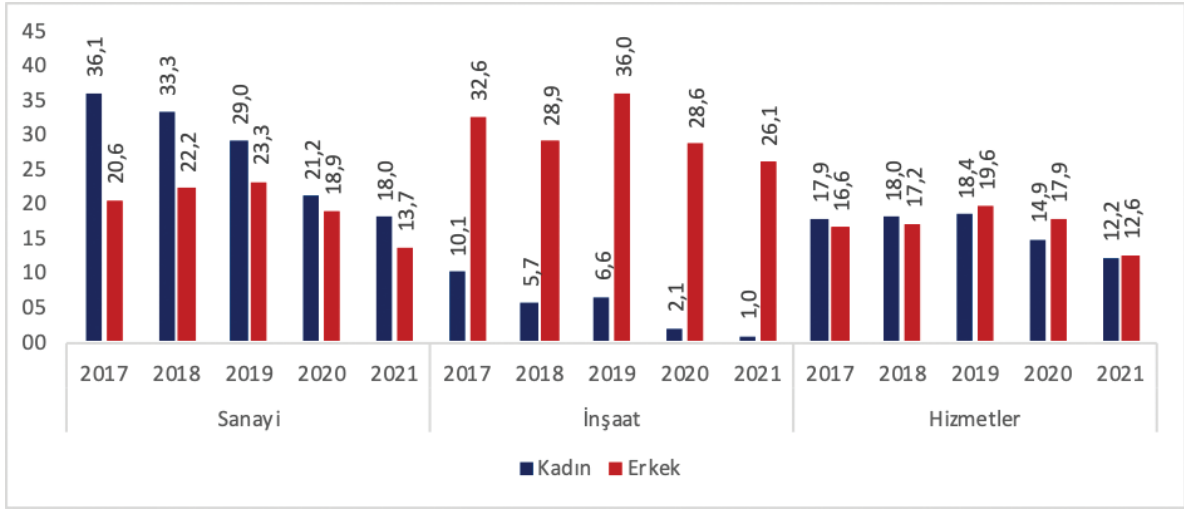
İstihdamın hızla toparlandığı yıl olan 2021'de kayıt dışılık oranlarının her iki kesimde de, azalmaya devam ettiği görülmektedir. Ücretli kesimde kayıt dışılık İstanbul'da yüzde 9,6'ya ülke genelinde yüzde 11,7'ye inmiştir. Daha ziyade kayıtlı çalışanların işlerine döndükleri tahmin edilebilir. Kayıt dışılıkta sert düşüş ücretli olmayan kesimde devam etmiştir: Tarım dışı Türkiye'de kayıt dışılık oranının yüzde 43,7'ye, İstanbul'da yüzde 35,7'ye gerilemiştir. Ekonomide ve istihdamda toparlanmanın kayıt dışı çalışan küçük esnaf ve zanaatkâr kesimine dikkate değer bir destek sağlamadığı düşünülebilir.

Şekil 1.5: İşteki durum itibarıyla İstanbul ve Türkiye'de kayıt dışılık oranları (%)



Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

Şekil 1.6: İstanbul'da sektör ve cinsiyet ayrımında kayıt dışılık oranları (%)



Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

Son olarak İstanbul'da kayıt dışılığın geldiği noktayı cinsiyet ayrımında irdelemek isteriz. İnşaat krizinin ve ardından pandeminin işgücü piyasasında asimetrik gelişmelere neden olmasından önce 2017'de sanayi ve hizmet sektörleri arasında kadın ve erkek kayıt dışılığında büyük bir fark mevcuttu. Sanayide kadınlarda kayıt dışılık yüzde 36,1 gibi çok yüksek bir düzeydeyken erkeklerde yüzde 20,6 idi. Yukarıda açıklanan nedenlerle kayıt dışılık oranlarının 2021'de büyük ölçüde gerilediğini biliyoruz. Ancak bu gerileme kadınlarda çok daha büyük çapta olmuş, kayıt dışılık oranı sanayide yüzde 18'e (18,1 yüzde puan) inmiştir. Sanayide erkek kayıt dışılık oranında azalma ise yüzde 20,6'dan 13,7'ye 6,9 puandan ibarettir (Şekil 1.6). Kayıt dışılığında cinsiyet uçurumunun sanayide önemli ölçüde azalmış olması (15,5 puandan 4,3 puana) ilk bakışta olumlu bir gelişme gibi görülebilir. Ancak bu gelişmenin işlerini kaybeden kayıt dışı kadınların işlerine dönememiş olmalarından kaynaklandığı unutulmamalıdır. Takip eden işsizlik bölümünde görüleceği gibi bu kadınların önemli bir kısmı da işgücü piyasasını terk etmiştir.

Hizmetlerde ise durum başlangıçta çok farklıydı. Bu sektörde 2017'de cinsiyet ayrımında kayıt dışılık

oranlarında kadınların aleyhine çok cüzi bir fark mevcuttu: yüzde 17,9'a 16,6. 2021'de kayıt dışılık oranları her iki cinsiyette de azalırken, gelişme az da olsa kadınların lehine olmuştur: yüzde 12,2'ye 12,6 (Şekil 1.6). Hizmetlerde de sanayide olduğu gibi işlerini kaybeden kayıt dışı kadınların işlerine dönmekte zorlandıkları anlaşılmaktadır.

#### B4- İstanbul'da istihdamın eğitim düzeyleri itibariyle bileşimi

Araştırmamızın bu bölümüne kadar işgücü piyasasının temel yapıtaşlarını oluşturan çalışabilir nüfusu, işgücünü ve istihdamı türdeş fertlerden oluşan büyüklükler olarak inceledik. Başarılı bir ekonomik kalkınma açısından çalışabilir nüfusun ne kadarının işgücünü oluşturduğu, işgücünün ne kadarının istihdamda ne kadarının iş aramakta olduğu, istihdamın sektörlere dağılımı, işgücünde ücretlilerin ağırlığı, çalışanların ne kadarının SGK'ya kayıtlı olduğu ve son tahlilde tüm bu göstergelerin zaman içinde olumlu yönde gelişip gelişmediği 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 itibarıyla yapısını ve bu yapının 2014-2021 döneminde nasıl bir gelişme gösterdiğine odaklanmak istiyoruz.

İlk olarak İstanbul istihdamının eğitim bileşimini kadın-erkek ayrımında lise altı, lise ve lise üstü (yükseköğretim) düzeyleri itibarıyla ele almak uygun olacaktır. Ardından ücretli istihdamın eğitim bileşimi incelenecektir.

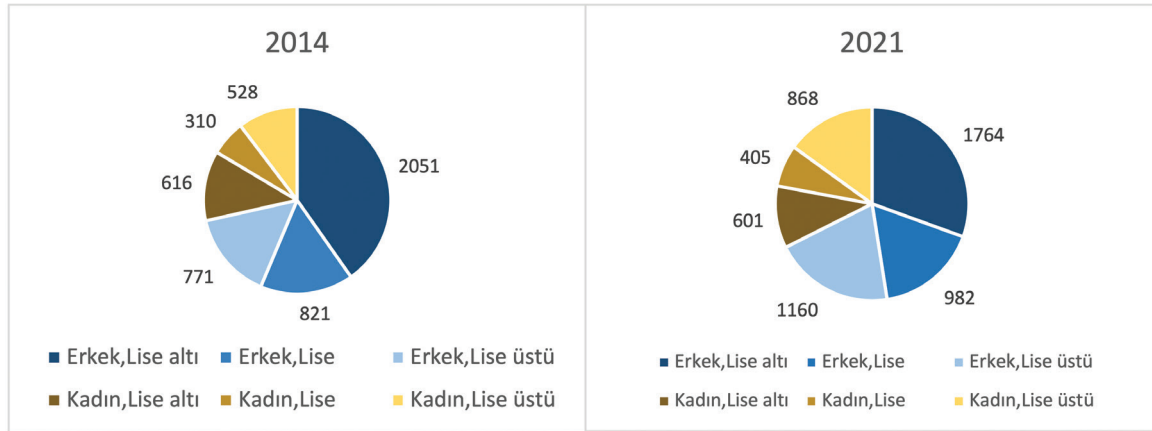
İstanbul'da istihdamın eğitim dağılımı Şekil 1.7'de gösterilmektedir. 2014'ten 2021'e çalışan sayısı toplamda 5 milyon 96 binden 5 milyon 781 bine yüzde 13,4 artmıştır. Yıllık ortalama artış oranı yüzde 1,7'den ibarettir. Bu oldukça düşük bir artıştır. Nedeni de 2018-2022 döneminde ekonomik büyümenin önceki yıllara kıyasla önemli ölçüde azalarak yüzde 4 civarına düşmesidir. Oysa istihdam dinamiği cinsiyet ayrımında çok farklıdır. Kadın çalışan sayısı yüzde 28,9 artışla 1 milyon 454 binden 1 milyon 874 bine yükselirken erkek çalışan sayısı 3 milyon 643 binden 3 milyon 906 bine yükselerek ancak yüzde 7,2 oranında artmıştır. Bu asimetrik gelişmenin sonucunda İstanbul istihdamının cinsiyet bileşimi sekiz yıl gibi kısa bir sürede

büyük çapta değişmiştir: 2014'ten 2021'e kadın istihdamının toplamdaki payı yüzde 28,5'ten yüzde 32,4'e yükselmiştir.

Bu kuşkusuz olumlu bir gelişmedir. Her ne kadar büyük çapta erkek ağırlıklı bir sektör olan inşaatta yaşanan istihdam kayıpları bu sonuçta kısmen pay sahibi olsa da esas etken eğitilmiş kadınların sayısında yaşanan güçlü artışlardır. Kadın istihdamında lise mezunlarının sayısı 8 yılda 310 binden 405 bine (yüzde 30,6), yükseköğretim diplomalı kadınların sayısı ise 528 binden 868 bine (yüzde 64,5) yükselmiştir (Şekil 1.7). Çalışabilir kadın nüfusta eğitim düzeyi hızla yükselmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça istihdama katılım da artmaktadır.

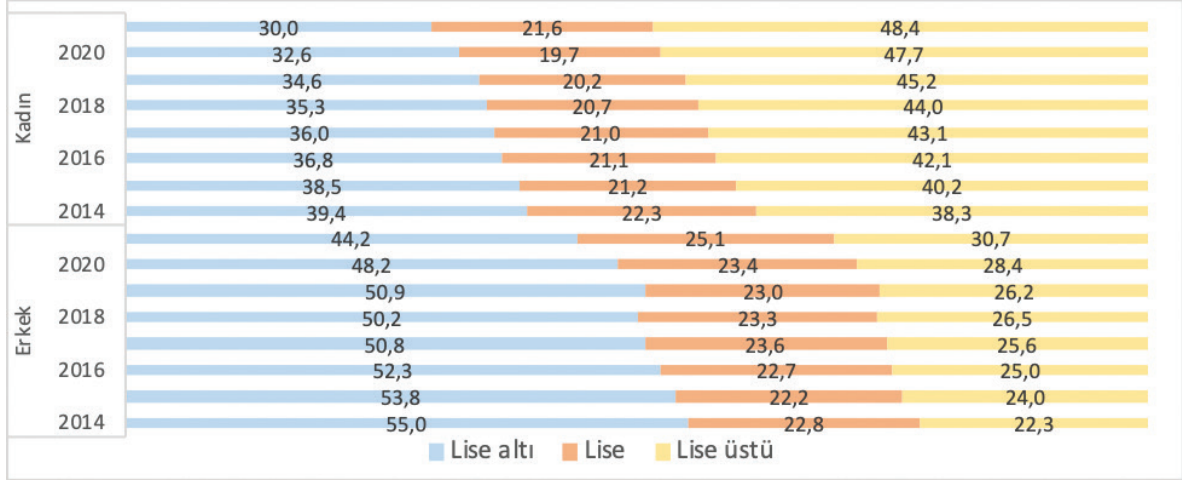
Yüksek eğitilmiş kadınların sayısında yaşanmakta olan güçlü artış, istihdamın ana gövdesini oluşturan ücretli kesimin eğitim bileşimini de olumlu yönde etkilemektedir. 2014'ten 2021'e yüksek eğitilmiş kadın çalışanların payı, ücretli kesimde yüzde 38,3'ten 48,4'e, erkek çalışanların payı ise yüzde 22,3'ten 30,7'ye yükselmiştir (Şekil 1.8). Beşerî sermayenin ekonomik kalkınmada oynadığı hayati rol açısından bu gelişmeler sevindiricidir. Ancak işsizlik ele alındığında bölümde

Şekil 1.7: İstanbul'da istihdamın eğitim dağılımı (Bin kişi), 2014-2021



Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

Şekil 1.8: İstanbul'da ücretli, maaşlı veya yevmiyelilerin cinsiyet ve eğitim düzeyleri (%)



Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

görülebileceği gibi yüksek eğitimli kadınların sayısı hızla artarken işsizlik oranı da hızla yükselmekte ve yüksek eğitimli erkeklerin işsizlik oranından ayrılmaktadır.

## C- İstanbul işgücü piyasasında işsizlerin yapısal özellikleri

İstihdamın bileşim özelliklerini çeşitli boyutlarıyla inceledikten sonra işsizlerin (iş arayanlar) bileşim özellikleri, 2014-2021 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

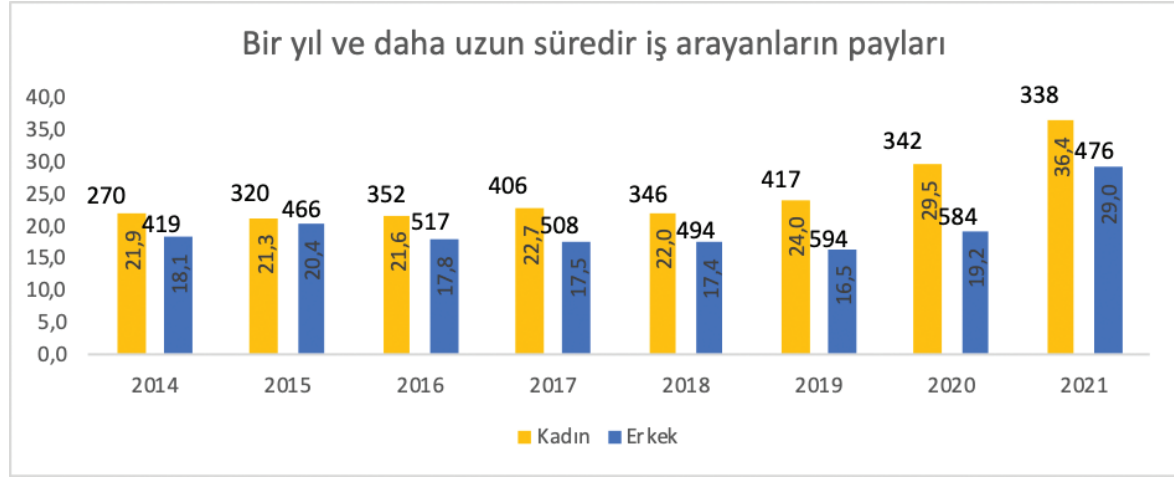
İşsizlik süresi ekonomi yazınında önemsenen konular arasındadır. İş arama süresi uzadıkça iş bulma olasılığının da giderek azaldığı bilimsel araştırmalar tarafından kanıtlanmıştır. İşsizlik süresi uzadıkça işsizlerin sahip oldukları vasıfların piyasa tarafından talep edilmeme riski artmakta, diğer yandan eleman arayan işverenler tarafından uzun süreli işsiz olan adayların diğer adaylara kıyasla tercih edilmeme durumu orta-

ya çıkmaktadır. Sonuçta uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içindeki payı arttıkça işsizliği azaltmak zorlaşmakta, diğer ifadeyle işsizlik katılaşmaktadır.

Şekil 1.9 İstanbul'da "uzun süreli" işsizlerin (bir yıl ve daha uzun süredir iş arayanlar) 2014-2021 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 işsizlik artışının işgücünün istihdamdan daha hızlı artması sonucu meydana geldiği dikkate alınır işsiz sayısındaki artışın önemli bir sorun oluşturmadığını belirtmek isteriz. Ayrıca bu dönemde uzun süreli işsizlerin toplam içindeki payının fazla değişmediği, kadınlarda yüzde 22 erkeklerde ise yüzde 17 civarında kaldığı görülmektedir.

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 22'den 24'e yükselmiştir. Erkeklerde işsiz sayısında

Şekil 1.9: İstanbul'da iş arayan kadın ve erkeklerin sayısı ve uzun süreli işsizlerin payları, 2014-2021



Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

100 binlik bir artış olmasına rağmen uzun süreli işsizliğin fazla değişmeyerek yüzde 17,4'ten 16,5 gerilediği görülmektedir. Muhtemel neden inşaata işsiz kalan erkeklerin bir kısmının işgücü piyasasını terk etmeleri olabilir. 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 29,5'e, erkeklerde ise aynı oran yüzde 16,5'ten 19,2'ye sıçramıştır. Uzun süreli işsizlerin iş bulmakta daha fazla zorlandıkları ve bu nedenle sayıların arttığı açıktır.

2021'de uzun süreli işsizlikte gelişmeler son derece çarpıcıdır. Bu yıl güçlü istihdam artışı koşullarında uzun süreli işsizlerin toplam içindeki payında olağanüstü yüksek bir artış meydana gelmiştir. Kadınlarda bu pay yüzde 36,4'e (6,9 yüzde puan) erkeklerde yüzde 29'a (9,8 yüzde puan) sıçramıştır. İşsiz sayısında azalışın olduğu koşullarda (kadınlarda 342 binden 338 bine, erkeklerde 584 binden 476 bine) uzun süreli işsizlerin payında artış olağandır ancak bu şiddetli artışın küçük bir kısmını açıklayabilir. Diğer önemli ve endişe verici etken Şekil 1.9'da görüldüğü gibi

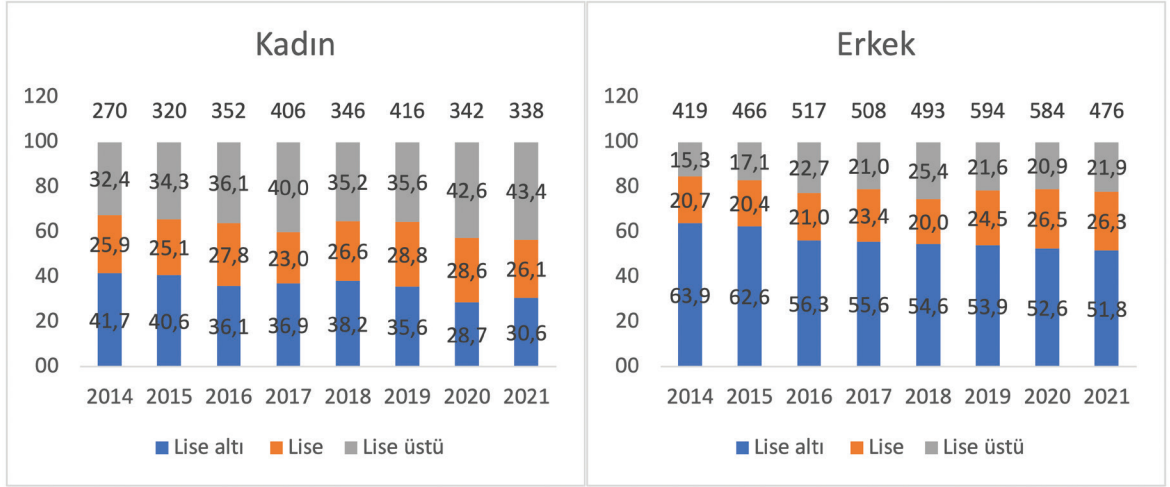
2020'den 2021'e uzun süreli işsiz sayısının büyük ölçüde artmasıdır. Uzun süreli kadın işsiz sayısı bir yıl içinde 101 binden 123 bine, uzun süreli erkek işsiz sayısı da 112 binden 138 bine yükselmiştir.

## 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 konjonktürden bağımsız olarak işsizliğin yapısal nedenleri hakkında fikir verir ve işsizlikle mücadelede uygulanacak politikalar için yol gösterici olur.

Ne yazık ki Türkiye'de yüksek öğrenimlilerde işsizlik özellikle kadınlarda artmaktadır. Nitekim bu eğitim düzeyinde ülke genelinde kadın işsizlik oranı 2005'ten 2021'e yüzde 14,1'den 16,8'e, erkeklerde yüzde 7,9'dan 9,3'e yükselmiştir. İstanbul'da durum farklı değildir. Her ne kadar İstanbullu yüksek öğrenimli kadınlarda işsizlik oranı ülke geneline kıyasla

Şekil 1.10: İstanbul'da iş arayanların eğitim düzeyleri, Kadın-Erkek, 2014-2021



Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

daha düşük olsa da 2005'ten 2021'e artış daha hızlı olmuş, işsizlik oranı yüzde 11,8'den 14,4'e çıkmıştır. Yüksek öğrenimli erkeklerde işsizlik oranında artış sınırlıdır: yüzde 7,7'den 8,3'e. Eğitimli kesimde işsizliğin artması bir yana, üzerinde durulması gereken bir diğer sorun da kadın ve erkek işsizlik oranları arasında zaten mevcut olan büyük farkın giderek açılıyor olmasıdır. İstanbul'da 2005'te 4,1 yüzde puan olan bu fark 2021'de 6,1 yüzde puana ulaşmıştır. Yüksek öğrenimli işsiz kadınların toplam kadın işsizler içindeki payı da yüzde 43,4 gibi ürkütücü bir seviyededir. Erkeklerde bu pay yüzde 21,9'dan ibarettir (Şekil 1.10).

Yüksek öğrenimli kadınlarda işsizliğin neden bu kadar yüksek olduğu araştırılmayı beklemektedir. Muhtemel nedenlerden biri kadınların teklif edilen bir işi kabul etmek için öne sürdükleri koşullarda erkeklere kıyasla daha talepkâr olmasıdır. Özellikle teklif edilen işi kabul etmek için talep ettikleri ücret (rezervasyon ücreti) erkeklere kıyasla daha yüksek olabilir. Bir diğer muhtemel neden de yüksek öğrenimde kadınların giderek işsizliğin yüksek olduğu mesleklerde yoğunlaşmalarıdır. Akla gelen bir başka neden de işverenlerin işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığı yapıyor olmalarıdır. Bu üç neden bir arada ama farklı dozlarda etki yapı-

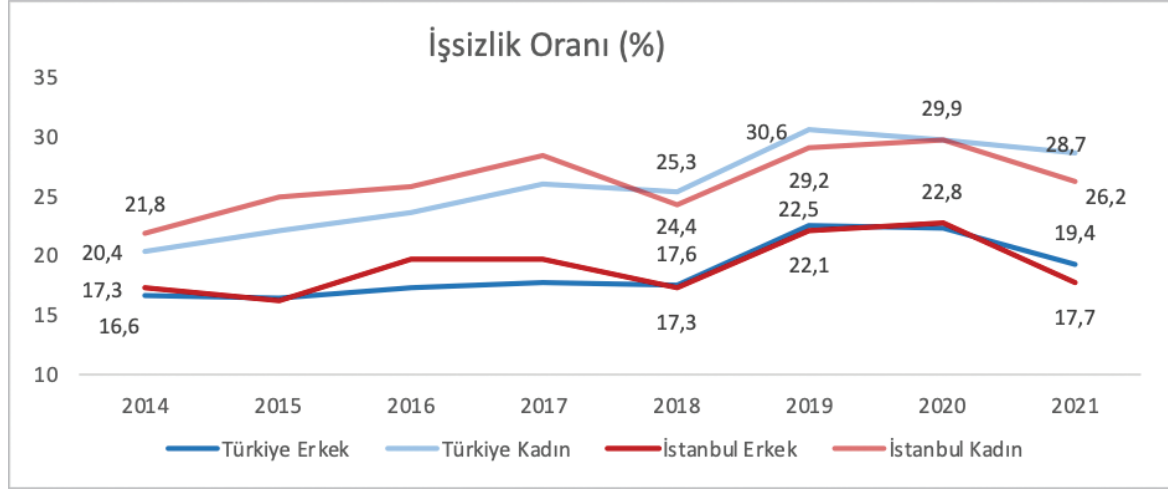
yor olabilir. Remind anketi verileri kullanılarak Bölüm 3'te işsizlerin teklif edilen işi kabul etmek için cinsiyet ayrımında hangi koşulları talep ettikleri ve rezervasyon ücretleri ele alınacak ve tartışılacaktır.

Öte yandan kadın işsizlerde dikkat çeken bir diğer gelişme de düşük eğitimli (lise altı) kadın işsizlerin payı 2019'a kadar yavaş bir tempoyla azalırken pandemi yılı 2020'de ani bir düşüşle yüzde 35,6'dan yüzde 28,7'ye gerilemesidir (Şekil 1.10). Düşük eğitimli kadın işsizlerin sayısı bir yıl içinde 148 binden 98 bine inmiştir. İlk bakışta merak uyandıran bu gelişmenin nedeni, birçok kez işaret ettiğimiz gibi, eğitimsiz kadınların işlerini kaybettiklerinde önemli ölçüde işgücü piyasası dışına çıkmış olmalarıdır. 2021'de düşük eğitimli işsiz kadınların payı bir miktar artarak yüzde 30,6'ya yükselmiş işsiz sayısı da biraz artarak 103 bin olmuştur. Güçlü istihdam artışına rağmen işsiz sayısında artışın sebebi işgücü piyasasından çıkanların geri dönmeye başlamış olmalarıdır.

### C3- Genç işsizlikte yükseliş

İşsizleri analiz ettiğimiz bu bölümde son olarak genç işsizliğini ele almak istiyoruz. Türkiye, Yunanistan,

Şekil 1.11: Gençlerde (15-24) İşsizlik, İstanbul ve Türkiye, 2014-2021



Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

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 kadınlarda 21,8 düzeyindeydi. 2019'da genç erkek işsizlik oranı düzenli ve güçlü bir artışla Türkiye'de<sup>2</sup> yüzde 22,5'e (5,9 yüzde puan artış) İstanbul'da yüzde 22,1'e (4,8 yüzde puan artış) yükselmiştir (Şekil 1.11). 2019 yılında İstanbul genç erkek işsizliğinin az da olsa Türkiye ortalamasının altına indiği 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 (7,4 yüzde puan artış) yükselmiştir. Kadın genç işsizliğinde de İstanbul Türkiye ortalamasının altına inmiştir (Şekil 1.11).

Düşük büyüme sonucu istihdamda yaşanan duraklamanın genelde genç işsizliği toplam işsizliğe kıyasla çok daha olumsuz etkilediği açıkça görülmektedir.

2. Genç kesimde (15-24) TÜİK istihdam rakamlarına Türkiye genelinde istihdam rakamlarına tarım dahildir. İstanbul'da ise istihdamın yüzde 99 ölçüde tarım dışı olduğunu hatırlatalım. Bu bakımdan Türkiye genelinde tarım dışında genç işsizlik oranlarının genel işsizlik oranlarına kıyasla muhtemelen daha yüksek olduğunu belirtmek isteriz.

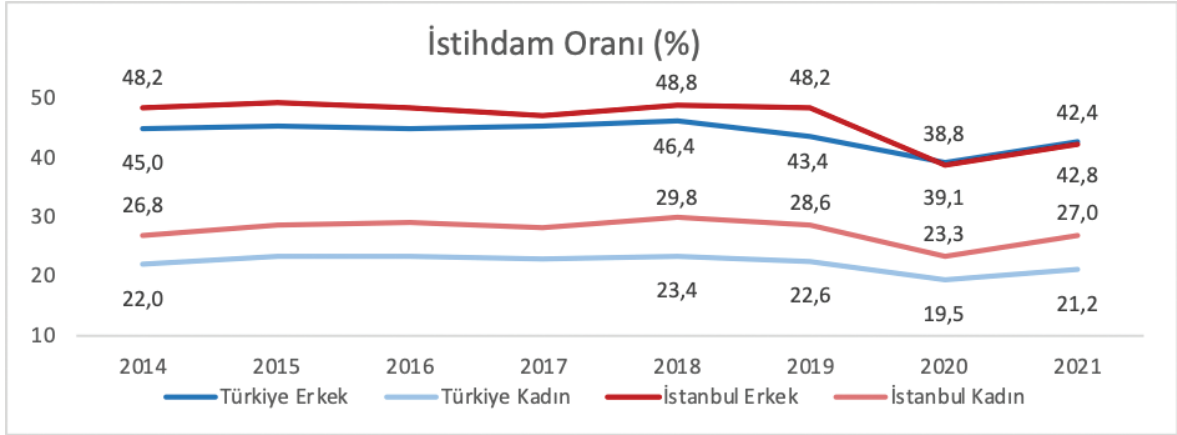
3. Genç kesimde (15-24) Türkiye genelinde istihdam rakamlarına tarımın dahil olduğunu bir kez daha hatırlatalım. Bu bakımdan özellikle genç kadınlarda Türkiye genelinde tarım dışı istihdam oranları Şekil 1.12'de yer alan toplam istihdam oranlarından daha düşüktür.

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. İstanbul'da özellikle de genç erkeklerde istihdam kaybı ülke geneline kıyasla çok daha yüksektir. Genç erkek istihdam oranı 2020'de bir önceki yıla kıyasla ülke genelinde<sup>3</sup> yüzde 43,4'ten 39,1'e İstanbul'da yüzde 48,2'den 38,8'e gerilemiştir (Şekil 1.12). İstanbul'da istihdam oranındaki şiddetli düşüş 132 binlik (yüzde 23,1) kayba tekabül etmektedir. Türkiye'de genç erkek istihdamında bir yıllık kayıp 231 bindir (yüzde 9,0). Pandemide genç erkeklerde istihdam kaybının yarısından fazlasının İstanbul'da yaşandığının altı çizilmelidir.

Genç kadınlarda ise istihdam oranı pandemide İstanbul'da yüzde 28,6'dan 23,3'e (5,3 yüzde puan) ülke genelinde ise daha ılımlı bir düşüş ile yüzde 22,6'dan 19,5'e (3,1 yüzde puan) gerilemiştir. Genç kadın istihdamı ülke genelinde 184 bin (yüzde 14,1),



Şekil 1.12: Gençlerde (15-24) İstihdam, İstanbul ve Türkiye, 2014-2021



Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

İstanbul'da yüzde 59 bin (yüzde 19,0) azalmıştır. Genç erkek kesimdeki kadar olmasa da genç kadın istihdamında kayıplar İstanbul'da görece olarak daha yüksektir.

Pandemi yılında genç kesimde ortaya çıkan büyük istihdam kayıplarına rağmen genç işsizlik oranlarında beklenen yüksek artışlar olmamış, aksine gerek ülke genelinde gerek İstanbul'da işsizlik oranları her iki cinsiyette de çok az değişmiştir (Şekil 1.11). Bu ayrık gelişmeler bir yandan işgücünden çıkışların diğer yandan işgücüne girişlerin ertelenmesinin gençlerde, özellikle de İstanbullu gençlerde çok yoğun bir şekilde yaşandığını göstermektedir.

2021 yılında toplam istihdamda olduğu gibi genç istihdamda da toparlanma söz konusudur: İstihdam oranları genç erkeklerde İstanbul'da yüzde 38,8'den 42,4'e, Türkiye'de yüzde 39,1'den 42,8'e yükselmiştir. Genç kadınlarda ise istihdam oranlarında artışlar sırasıyla yüzde 23,3'ten 27'ye ve yüzde 19,5'ten 21,2'ye olmuştur. İstanbul'da artış daha güçlüdür. Bununla birlikte tüm istihdam oranları 2018'deki pik noktalarının bir hayli altındadırlar (Şekil 1.12).

Ama en azından istihdam artışları sayesinde işsizlik oranlarında azalma söz konusudur. Buna rağmen genç işsizlik oranları 2018 yılına kıyasla daha yüksek 2014 yılına kıyasla ise, özellikle kadınlarda çok daha yüksek seviyededirler. Nitekim Türkiye'de genç kadın işsizlik oranı 2014'ten 2021'e yüzde 20,4'ten 28,7'ye, İstanbul'da yüzde 21,8'den 26,2'ye ulaşmıştır. Bu olumsuz gelişmeden büyük ölçüde, yukarıda açıklandığı gibi, yüksek öğrenimli genç kadınlarda gözlemlenen şiddetli işsizlik artışı sorumludur. Genç erkeklerde işsizlik artışı nispeten ılımlıdır: İstanbul'da yüzde 17,3'ten 17,7'ye, Türkiye'de yüzde 16,6'dan 19,4'e yükselmiştir (Şekil 1.11).

İstanbul'da işsizlik sorununun 2021 itibarıyla vahameti üç noktada özetlenebilir:

1. Uzun süreli işsizlik her iki cinsiyette de ama özellikle kadınlarda son derece yakıcı bir sorun haline gelmiştir;
2. İşsizlik yüksek eğitimli kesimde ve bir kez daha özellikle kadınlarda endişe verici bir düzeydedir;
3. Genel işsizliğin zaten bir hayli üzerinde olan genç işsizlik, 8 yıl öncesine kıyasla çok daha yüksek bir

düzyededir. 2021’de İstanbul işgücü piyasasında genç kadınların neredeyse üçte biri iş aramaktaydı.

## D- İstanbul işgücü piyasasında potansiyel işgücü

TÜİK potansiyel işgücünü, çalışmayı arzulayan ve 15 gün içinde iş başı yapmaya hazır olan ama çeşitli nedenlerle iş aramayan fertler olarak tanımlamaktadır. Bu nedenler TÜİK istatistiklerinde iki alt grupta toplanmıştır: İş bulma ümidi olmadığı için iş aramayanlar ve diğer (genelde ailesel) nedenlerden ötürü iş aramayanlar. Bu ikinci grubun büyük çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır.

Dikkat çekilmesi gereken bir diğer husus 2019’da başlayan ve 2020’de büyük yoğunluk kazanan işgücü piyasasından çıkışların ya da piyasaya girmekten vazgeçişlerin mutlaka potansiyel işgücüne geçiş anlamına gelmediğidir. İşini kaybeden ya da işgücü piyasasına girişini erteleyen kişilerden HİA anketinde “iş arayıp aramadığı” sorusuna “hayır” yanıtı verenlerin, “çalışmayı arzulayıp arzulamadıkları” sorulduğunda tümünün “evet” yanıtını vermeleri beklenmemelidir. Sınırlı sayıda da olsa bir kısmının tamamen inaktif duruma geçmeleri yaşanan bir olgudur.

Bu bölümde İstanbul’da potansiyel işgücünün gelişimini 2014-2021 döneminde Türkiye ile karşılaştırmalı olarak ve cinsiyet ayrımında ele aldıktan sonra iş bulma ümidi olmayan ve “Diğer” alt gruplarına bakılacaktır. Ardından TÜİK’in “Bütünleşik işsizlik oranı” olarak tanımladığı ve iş arayanlar (işsizler) ile iş aramadığı halde çalışmayı arzulayanların (potansiyel işgücü) bir bütün olarak ele alındığı işsizlik oranlarının seyrine odaklanılacaktır. Son olarak da

potansiyel işgücünün eğitim seviyeleri itibarıyla bileşimi, yine cinsiyet ayrımında ele alınacaktır.

### D1- Potansiyel işgücünün seyri: Azalışın ardından şiddetli artış

İstanbul’da potansiyel işgücünün seyri azalış (2014-2018) ve artış (2019-2020) dönemlerinde Türkiye geneli ile nispeten uyumlu hareket etmiş ancak 2021’de şaşırtıcı bir şekilde ayrılmıştır. Bu nedenle İstanbul işgücünün seyrini üç farklı dönemde ayrı ayrı değerlendirmek doğru olacaktır. Tablo 1.7’de İstanbul ve Türkiye’de potansiyel işgücünün toplam miktarları cinsiyet ayrımında gösterilmektedir. Tabloda ayrıca İstanbul-Türkiye karşılaştırılmasının yapılabilmesi için potansiyel işgücünün ilgili çalışabilir nüfuslara oranları da yer almaktadır. İkinci aşamada ise İstanbul’a odaklanılarak potansiyel işgücünde gelişmeler iş bulma ümidi olmadığı için iş aramayanlar ile ailesel nedenlerle (Diğer) iş aramayanlar ayrımında ele alınacaktır (Tablo 1.8).

#### Potansiyel işgücünde olağan azalış: 2014-2018

İstihdamda güçlü artışların yaşandığı 2014-2018 döneminde potansiyel işgücü sayılarının Türkiye genelinde nispeten sınırlı ölçüde, İstanbul’da ise büyük ölçüde hem kadınlarda hem de erkeklerde azaldığı görülmektedir. Nitekim İstanbul’da potansiyel işgücü kadınlarda 195 binden 137 bine erkeklerde 114 binden 70 bine düşmüştür. Potansiyel işgücünün çalışabilir nüfus içindeki payları 2014’ten 2018’e, İstanbul’da kadınlarda yüzde 3,5’ten yüzde 2,3’e erkeklerde yüzde 2,1’den yüzde 1,2’ye gerilemiştir (Tablo 1.7). Potansiyel işgücünün İstanbul’da ülke geneline kıyasla hem daha düşük bir paya sahip olması hem de bu payın incelenen dönemde daha hızlı azalması dikkat çekicidir. Bu kuşkusuz olumlu

bir gelişmedir ve İstanbul'da bu dönemde 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 (Tablo 1.7). 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 grupta kadın ve erkek sayısı hemen hemen eşittir: 14 bin ve 15 bin (Tablo 1.8). "Diğer" grubunun çalışmayı arzulayan ama ailesel nedenlerle iş aramayanlardan oluştuğu düşünüldüğünde bu beklenen bir durumdur.

İstihdamda güçlü artışların yaşandığı bu dönemde iş bulma ümidi olmayanların sayısının azalması, yukarıda belirttiğimiz gibi olağan 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. 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 (Tablo 1.8). İstihdam olanaklarında genişlemenin çalışmayı arzulayan ama ailesel ya da diğer nedenlerle iş aramayan kişileri de işgücü piyasasına girişte teşvik ettiği açıkça görülmektedir.

### Potansiyel işgücünde olağan artış: 2019-2020

İstihdamın azalışa geçmesine paralel olarak potansiyel işgücünün artışa geçmesi beklenir. Bilindiği gibi düşük büyüme ve inşaat sektöründe büyük istihdam kayıpları 2019'da tarım dışı istihdamını ikiye geçmesine neden olmuştur. Beklenebileceği gibi 2019'da Türkiye genelinde gerek erkeklerde gerek kadınlarda potansiyel işgücünde az da olsa artışlar görülmektedir (Tablo 1.7). Türkiye genelinde 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

Tablo 1.7: İstanbul ve Türkiye'de potansiyel işgücü ve 15+ Nüfusa oranı, Kadın-Erkek

	Potansiyel İşgücü				Potansiyel İşgücü/15+ Nüfus			
	Kadın		Erkek		Kadın		Erkek	
	İstanbul	Türkiye	İstanbul	Türkiye	İstanbul	Türkiye	İstanbul	Türkiye
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%
2021	275	1.873	208	1302	4,5%	5,8%	3,4%	4,1%

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

**Tablo 1.8: İstanbul potansiyel işgücü bileşenlerinin cinsiyet ayrımında dağılımı (bin)**

	KADIN		ERKEK	
	İş bulma ümidi yok	Diğer	İş bulma ümidi yok	Diğer
2014	18	177	27	87
2015	10	151	16	77
2016	10	129	12	63
2017	10	129	9	63
2018	14	123	15	55
2019	11	108	17	58
2020	22	121	28	98
2021	129	146	114	94

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam hesaplaması

gerilemesiyle çalışabilir nüfus içindeki payı da yüzde 2,3'ten yüzde 2'ye düşmüştür (Tablo 1.7). Kadın potansiyel işgücünde azalma çok büyük ölçüde "Diğer" grubunda yaşanmıştır: 123 binden 108 bine (Tablo 1,8). Bu kadınların iş olanakların azalmasıyla potansiyel işgücünden inaktiviteye geçtikleri anlaşılmaktadır.

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 1,3'den yüzde 2,1'e yükselmiştir. Potansiyel kadın işgücü ile potansiyel erkek işgücü artışında gözlemlenen büyük farkın kadınların erkeklere kıyasla çok daha büyük ölçüde çalışma arzusundan vaz geçtikleri anlamına gelmektedir; şartırtıcı değildir.

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 1.8).

Potansiyel işgücünün Türkiye genelindeki artışı ise çok daha etkileyicidir. Bir yıl içinde hem kadın hem de erkek potansiyel işgücünde birer milyonluk artış olmuştur. Çalışabilir nüfus içindeki paylar kadınlarda yüzde 4,5'ten yüzde 7,5'e, erkeklerde ise yüzde 2,9'dan yüzde 6'ya ulaşmıştır (Tablo 1.7).

### **İstanbul'da potansiyel işgücünde olağanüstü artış ve Türkiye'den ayrışma: 2021**

Pandemiyle mücadelenin dayattığı faaliyet kısıtlamalarının ve belirsizliklerin son bulmasıyla 2021'de yüksek ekonomik büyüme (yüzde 11) istihdamda güçlü artışlara yol açtığını biliyoruz. Bu durumda potansiyel işgücünde 2020'de ortaya çıkan sıra dışı birikimin de çözülmeye başlaması diğer ifadeyle potansiyel işgücünün düşüşe geçmesi olağan ve beklenen bir gelişmedir. Nitekim Türkiye genelinde 2020'den 2021'e potansiyel kadın işgücü 500 bin, erkek işgücü de 545 bin kadar azalmıştır (Tablo 1.7). Geline seviyeler potansiyel işgücünün dip yaptığı seviyelerin hala bir hayli üzerindedir ama en azından 2020'de yaşanan büyük artışın yarısı telafi edilmiş durumdadır.

Buna karşılık İstanbul potansiyel işgücünde azalmak şöyle dursun büyük bir artış olduğu görülmektedir. 2020'den 2021'e potansiyel işgücü kadınlarda 143 binden 275 bine (yüzde 92,3) erkeklerde 126 binden 208 bine (yüzde 65,1) yükselmiştir. İstanbul'da potansiyel işgücü Türkiye'nin aksi yönünde hareket etmekle kalmamış aynı zamanda değişimin hacmi de olağanüstü yüksektir. Açıkçası bu sıra dışı gelişmenin nedenleri şimdilik bir bilimcedir. İstanbul'un bir istisna olabileceği şüphesiyle Ankara ve İzmir potansiyel işgücü istatistiklerine bakıldığında bu iki büyük ilde çalışmayı arzuladığı halde ailesel nedenlerle (Diğer) iş aramayanlarda bir azalma olduğu ancak iş bulma ümidi olmadığı için iş aramayan (Ümidi Kırıklar) sayısında çok yüksek artışlar olduğu dikkat çekmektedir.<sup>4</sup> Yine de bu artışlar İstanbul'da aynı grupta gözlemlenen artışların (kadınlarda 6 erkeklerde 4 kat) yanında mütevazı kalmaktadırlar.

## D2- Geniş tanımlı işsizlikte İstanbul-Türkiye ayrışması

Pek çok kez vurgulandığı gibi 2020'de büyük istihdam kayıplarına rağmen işsizlik oranlarında beklenen artışlar gerçekleşmemiş, hatta düşüşler gözlemlenmiştir. Bu anormalliğe neden olan gelişme, yine 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 bilindiği gibi "dar tanımlı" olarak da adlandırılan genel 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.

4. Potansiyel işgücünün bileşenleri, Ankara-İzmir

	Ankara		İzmir	
	Ümidi Kırıklar	Diğer	Ümidi Kırıklar	Diğer
2020	35	132	30	135
2021	81	103	44	98

Bu koşullarda "geniş tanımlı" olarak adlandırılan alternatif işsizlik oranları ilgi odağı haline gelmiştir. TÜİK de bu ilgiye ayak uydurarak alternatif işsizlik oranları hesaplamaya ve açıklamaya başlamıştır. Bu oranların arasında yer alan ve resmen "İşsizler ile potansiyel işgücünün bütünlük oranı" şeklinde adlandırılan geniş tanımlı işsizlik oranı bizi doğrudan ilgilendirmektedir. 2014-2021 döneminde "dar tanımlı" ve "geniş tanımlı" işsizlikteki gelişmeler İstanbul ve Türkiye'de Tablo 1.9'da gösterilmektedir.

2014-2018 döneminde dar tanımlı genel işsizlik oranlarının (tarım dahil) gerek Türkiye'de gerek İstanbul'da ılımlı sayılabilecek bir tempo ile artış eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu ılımlı artışın işgücü artışının istihdam artışından daha yüksek olmasından kaynaklandığı yukarıda açıklanmıştır. Bu gelişmeye paralel olarak potansiyel işgücünün de bu dönemde azaldığını biliyoruz. Dolayısıyla "geniş tanımlı" işsizlik oranları zıt yönde hareket etmişlerdir. Geniş tanımlı işsizlik oranı bu dönemde İstanbul'da yüzde 16,4'ten yüzde 15'e, Türkiye genelinde ise yüzde 17,1'den 16,6'ya gerilemiştir (Tablo 1.9).

2019-2020 döneminde durum farklıdır. Dar tanımlı işsizlik oranlarında 2019'da düşük büyüme-istihdamda duraksama ile sert bir yükseliş gerçekleşmiş, 2020'de ise daha önce açıklanan nedenlerle işsizlik oranlarında azalışlar ortaya çıkmıştır. Buna karşılık potansiyel işgücündeki artışlara paralel bir şekilde geniş tanımlı işsizlik oranlarında yüksek artışlar söz konusudur. İki yılda geniş tanımlı işsizlik oranı, Türkiye'de yüzde 16,6'dan yüzde 21,9'a 5,3 puanlık bir sıçrama yaparken İstanbul'da yüzde 15'den yüzde 18,2'ye, 3,2 puan yükselmiştir. Potansiyel işgücünün İstanbul'da görece olarak daha dar olması, iniş ve çıkışlardan bağımsız

**Tablo 1.9: Genel işsizlik ve işsizler ile potansiyel işgücünün bütünleşik oranları, İstanbul-Türkiye (tarım dahil) (%)**

	İstanbul		Türkiye	
	Genel işsizlik	İşsiz. ve Potan. İşg. bütünleşik	Genel işsizlik	İşsiz. ve Potan. İşg. bütünleşik
2014	11,9	16,4	9,9	17,1
2015	12,9	16,4	10,3	17,0
2016	13,5	16,3	10,9	17,4
2017	13,9	16,6	10,9	16,9
2018	12,5	15,0	11,0	16,6
2019	14,9	17,2	13,7	19,4
2020	14,7	18,2	13,1	21,9
2021	12,3	18,3	12,0	20,0

Kaynak: TÜİK, HİA, Betam Hesaplaması

olarak, geniş tanımlı işsizlik oranının İstanbul'da ülke geneline kıyasla biraz daha düşük düzeyde olmasını sağlamıştır (Tablo 1.9).

### **D3- Potansiyel işgücünün eğitim düzeyleri itibariyle analizi**

Son olarak İstanbul potansiyel işgücünün eğitim düzeyleri itibariyle bileşimini 2018 ve 2021 yılları itibariyle karşılaştırmak öğretici olacaktır. Çünkü bu dönemde potansiyel işgücünün bileşiminde önemli değişimler ortaya çıkmıştır. Bu arada 2014-2018 döneminde bu bileşimde dikkate değer bir değişim olmadığını not edelim.

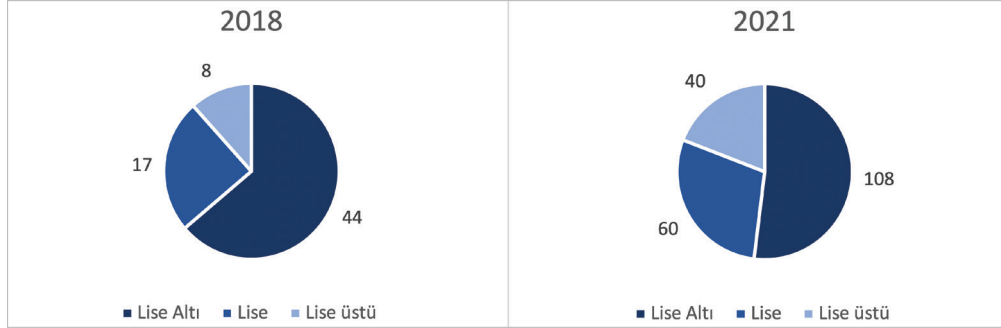
Erkeklerde üç eğitim düzeyinde potansiyel işgücünün bileşimi 2018 ve 2021 yıllarında Şekil 1.13'te gösterilmektedir. Üç yılda potansiyel erkek işgücü 69 binden 208 bine gelmiştir. Önce belirtmek gerekir ki her üç eğitim seviyesinde de yüksek artışlar söz konusudur. Ancak artış hızları farklı olduğundan potansiyel erkek işgücünün yapısı da değişmiştir. 2018'den 2021'e potansiyel işgücünde lise altı grubunun payında yüzde 63,8'den yüzde 51,9'a kayda değer bir azalış söz konusudur. Bu beklenen bir gelişmedir. Öte yandan lise mezunu potansiyel erkek işgücünün payında yüzde 24,6'dan yüzde 29'a ılımlı bir artış, yüksek eğitimli

(lise üstü) payında ise yüzde 11,6'dan 19,2'ye yüksek bir artış söz konusudur.

Potansiyel kadın işgücü bileşiminde de erkeklere benzer bir değişim söz konusudur. Potansiyel kadın işgücü son üç yılda 136 binden 275 bine ulaşırken yüksek eğitimlilerin payı yaklaşık yüzde 18,4'ten yüzde 24,3'e, lise eğitimlilerin payı ise yüzde 22,8'den yüzde 29,3'e yükselmiştir. Bunlar da üç yıl için oldukça yüksek artışlardır. Bu iki grubun payında meydana gelen artışlar sonucu lise altı eğitimlilerin payı yüzde 58,8'den yüzde 46,5'e gerilemiştir (Şekil 1.14). Potansiyel kadın işgücünün tüm eğitim düzeylerinde potansiyel erkek işgücünden daha fazla olduğu özellikle not edilmelidir.

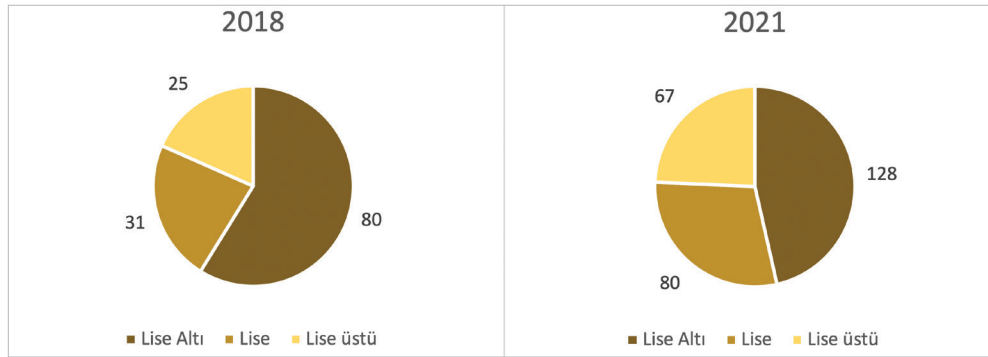
Bu bölümde 2022 Ekim ayında *Remind* araştırma ekibi tarafından çalışma yaşındaki (15+) 5.000 İstanbullu ile CATİ yöntemi ile yapılan anketten (örneklemin ilçelere dağılımı raporun sonunda yer alan tabloda gösterilmektedir) elde edilen veriler ile 53 firma yöneticisi ile yapılan derinlemesine görüşmelerden elde edilen bilgiler kullanılarak İstanbul'da çalışanların, işsizlerin ve potansiyel işgücünün (çalışmayı arzulayan ama iş aramayan) çeşitli açılardan özelliklerine ve güncel görünümüne odaklanılacaktır.

Şekil 1.13: İstanbul'da potansiyel erkek işgücünün eğitim seviyeleri itibariyle bileşimi (Bin kişi)



Kaynak: TÜİK, HİA, Betam Hesaplaması

Şekil 1.14: İstanbul'da potansiyel kadın işgücünün eğitim seviyeleri itibariyle bileşimi (Bin kişi)



Kaynak: TÜİK, HİA, Betam Hesaplaması

## BÖLÜM 2:

# İSTANBUL İŞGÜCÜ PİYASASININ GÜNCEL GÖRÜNÜMÜ



İstanbul işgücü piyasasının güncel görünümüne geçmeden önce anketin İstanbul işgücü piyasasını ne ölçüde temsil ettiğini değerlendirmek istiyoruz.<sup>5</sup>

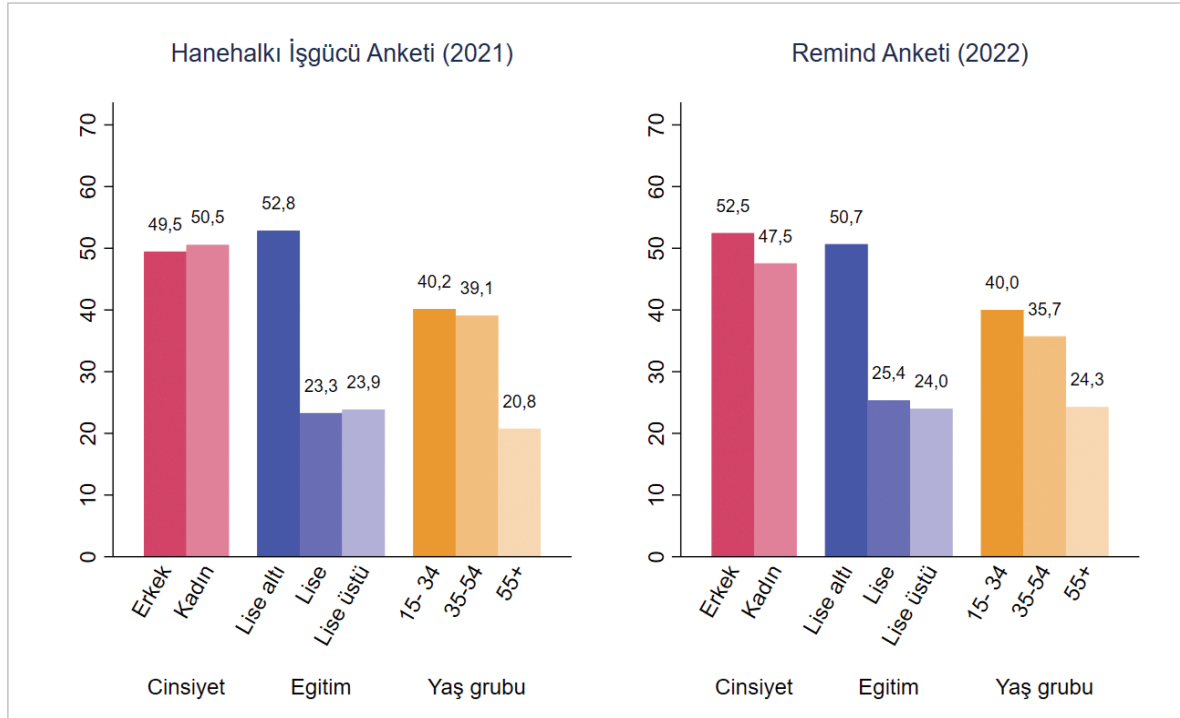
## A- Remind anketinin İstanbul işgücü piyasasını temsil durumu

2022 Ekim ayında gerçekleştirilen anket ile TÜİK'in 2021 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 2021'den 2022'ye nasıl bir seyir izlediğini tahmin etmek olmadığını hatırlatmak iste-

riz. Araştırmanın esas 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 sorunlar ve şüpheler yaratabilir. Bu türden şüpheleri bertaraf etmek için anketin temsil kabiliyetinin sınanması yararlı hatta gereklidir.

2021 İstanbul bölgesi HİA verileri ile 2022 Ekim'de yapılmış olan anket verileri arasında tüm temel göstergeler açısından çok yakın bir örtüşme elbette bek-

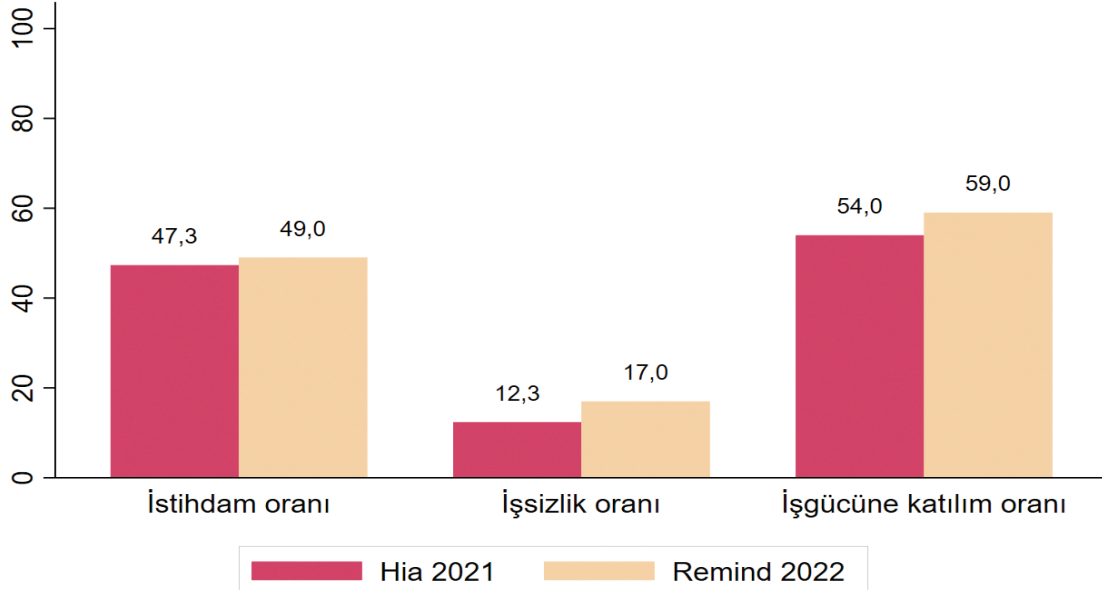
Şekil 2.1: 15+ Nüfusta cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi itibarıyla paylar (%)



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

5. TÜİK bölgesel işgücü istatistiklerini yılda bir kez mart ayında yayınlamaktadır. Dolayısıyla 2022 yılının İstanbul işgücü istatistikleri Mart 2023'te açıklanacaktır.

Şekil 2.2: İstihdam, işsizlik ve işgücüne katılım oranları (%)



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

lenmemelidir. Özellikle istihdam, işsiz sayısı gibi konjunktur 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. Bununla birlikte HİA 2021 istatistiklerinin 2021 yılının ortalama değerlerini yansıttığı, anketin verilerinin ise İstanbul işgücü piyasasının Ekim ayındaki durumunu yansıttığı unutulmamalıdır.

Daha önemli bir sınama, istihdamın yapısal nitelikli cinsiyet, yaş, işteki durum, sektör, kayıtlılık, firma büyüklüğü gibi boyutlarda dağılım oranlarının HİA İstanbul verileri ile 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. İşgücü piyasasının temel unsurları açısından HİA 2021-Remind Ekim 2022 karşılaştırması anket soru kâğıdının sırası izlenerek aşağıda yapılmaktadır.

### A1- Cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyleri

Şekil 2.1’de İstanbul HİA 2021 verileri ile Ekim 2022 anket verilerinin kadın-erkek, üç yaş grubu ve üç eğitim düzeyine ilişkin payları gösterilmektedir. 2022 anket verisinde erkeklerin görece ağırlığının bir miktar yüksek olduğu görülmektedir: yüzde 52,5’e yüzde 49,5. Yaş gruplarının payları ise genç grubunda (15-34) hemen hemen tam örtüşürken (yüzde 40,2 ve 40,0), yaşlı grubunda (55+) 2022 anketinin payı bir miktar yüksektir (yüzde 24,3’e 20,8). Bunun sonucu olarak da orta yaş grubunun payı (35-54) bir miktar düşüktür (yüzde 35,7’ye 39,1). Eğitim seviyelerine göre dağılımında İstanbul HİA 2021 ile Remind Ekim 2022 verileri arasında büyük ölçüde örtüşme mevcuttur: Yüksek öğrenimlilerin (lise üstü) payı yüzde 24 ve 23,9, liseli payı yüzde 25,4’e 23,3, lise altının payı ise yüzde 50,7 ve 52,8’dir.

Sonuç olarak, İstanbul işgücü piyasasının özelliklerinin cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyleri zaviyelerinden

**Tablo 2.1: İstihdam, işsiz ve işgücü seviyeleri (bin)**

	İstihdam	İşsiz	İşgücü
HİA 2021	5.781	814	6.595
Remind 2022	6.115*	1.251*	7.366*

Kaynak: TÜİK (HİA İstanbul), Remind Anketi, Betam hesaplaması \*Uyarlamalar için Dipnot 2'deki açıklamaya bakınız

irdelenmesinde bu sınırlı farklar sorun oluşturacak düzeyde değildirler.

## A2- İstihdam ve işsizlik oranları

Önce işgücü piyasasının başlıca iki göstergesi olan istihdam ve işsizliğe ilişkin genel bir durum saptaması yapalım. Şekil 2.2'de istihdam, işsizlik ve işgücüne katılım oranları yer alıyor. Görüldüğü gibi istihdam oranı, 2021'de yüzde 47,3 olarak tahmin edilirken Ekim 2022'de yüzde 49 olarak tahmin edilmiştir. Bir yıl öncesine göre İstanbul'da istihdamın ve istihdam oranının artması beklenen bir gelişmedir. Nitekim HİA istatistiklerine göre ülke genelinde 2021 3. çeyrekte 2022 3. çeyreğe mevsim etkilerinden arındırılmış istihdam oranı yüzde 45,6'dan 47,5'e yükselmiştir. İstanbul işgücü piyasasının ülke geneline paralel hareket eden bir piyasa olduğunu geçmiş yıllardan biliyoruz; Ekim 2022 anketinde İstanbul istihdam tahmini oldukça gerçekçidir.

Buna karşılık işsizlik oranı için durum farklıdır. 2022 anketi işsizlik oranını yüzde 17 olarak tahmin etmiştir. Oysa 2021 yılı ortalama işsizlik oranı yüzde 12,3 olarak tahmin edilmişti. Ayrıca ülke genelinde mevsim etkilerinden arındırılmış işsizlik oranının 2021 üçüncü çeyrekte 2022 üçüncü çeyreğe yüzde 11,6'dan 10'a gerilediğini biliyoruz. Dolayısıyla İstanbul'da işsizliğin artması hele bu ölçüde artması gerçekçi değildir; yüksek tahmin edildiği barizdir. İstihdam oranı ger-

çekçi bir şekilde tahmin edilirken işsizlik oranının yüksek tahmin edilmesi, işsiz sayısının olduğundan daha yüksek tahmin edilmesinin sonucudur. Nitekim Tablo 2.1'de görüldüğü gibi. 2021'de 814 bin olan İstanbul işsiz sayısının Ekim 2022'de 1 milyon 251 bin olması hiç olası değildir.<sup>6</sup>

Bu durumda ilk yapılması gereken, bu tahminin cinsiyet ve eğitim düzeylerinin geneline mi şamil olduğu yoksa bazı gruplara özgün olarak mı yüksek tahmin edildiği araştırılmalıdır. Tablo 2.2'de 2021 ve Ekim 2022 cinsiyet ayrımında istihdam ve işsizlik oranları yer almaktadır. İstihdam oranları toplamda olduğu gibi erkek ve kadınlarda da birbirine son derece yakındır. İşsizlik oranlarında ise erkeklerde 2021 ve Ekim 2022 tahminleri yine büyük ölçüde örtüşürken kadınlarda durum farklıdır: 2021'de İstanbul kadın işsizlik oranı yüzde 15,3 tahmin edilirken Ekim 2022'de yüzde 27,7 olarak tahmin etmiştir. Toplam işsizlik oranının yüksek tahmin edilmesinin çok büyük ölçüde kadın grubundaki yüksek tahminden kaynaklandığı açıktır.

Öyleyse kadın işsizliğine daha yakından bakılması gerekiyor. Kadın işsizlik oranları eğitim düzeyleri itibarıyla ayrıştırıldığında (Tablo 2.3) lise üstü seviyesinde sapmanın sınırlı olduğu buna karşılık lise düzeyinde neredeyse iki katına (yüzde 17,9'a 32,4), lise altı düzeyinde ise iki buçuk katına ulaştığı (yüzde 14,7'ye 36,6) görülmektedir. Eğitim seviyesi düştükçe

6. Remind anketinde (5.000 örneklem) istihdam edilenler 2.450, işsiz sayısı da 501'dir. Bu sayıların İstanbul çalışabilir nüfus boyutuna uyarlanması şu şekilde yapılmıştır: HİA bölgesel istatistiklerinde İstanbul çalışabilir nüfusu (ÇN) 2020 ve 2021'de sırasıyla 11 milyon 964 bin ve 12 milyon 220 bindir; artış oranı yüzde 2,1'dir. Bir yıl içinde İstanbul ÇN nüfusunun yaklaşık aynı oranda artacağı kabul edilerek 2022 Ekim İstanbul ÇN 12 milyon 480 bin olarak tahmin edildi. Remind istihdam oranını yüzde 49 tahmin ettiğine göre (Şekil 2.2) istihdam edilen sayısı 6 milyon 115 bin (12.480 x 0.49) olarak bulunur. Aynı yöntemle işgücü (12.480 x 0.59) 7 milyon 366 bin, işsiz sayısı ise 1 milyon 251 bin (7.366-6115) olarak hesaplanır.

**Tablo 2.2: Cinsiyet ayrımında istihdam, işsizlik ve işgücüne katılım oranları (%)**

	ERKEK			KADIN		
	İstihdam O.	İşsizlik O.	İKO	İstihdam O.	İşsizlik O.	İKO
HİA 2021	64,6	10,9	72,5	30,4	15,3	35,8
Remind 2022	66,4	11,7	75,2	29,8	27,7	41,2
Fark	1,8	0,8	2,7	-0,6	12,4	5,4

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

**Tablo 2.3: Eğitim düzeylerinde ve cinsiyet ayrımında işsizlik oranları**

	TOPLAM			ERKEK			KADIN		
	Lise altı	Lise	Lise üstü	Lise altı	Lise	Lise üstü	Lise altı	Lise	Lise üstü
HİA 2021	12,9	13,3	11,0	12,3	11,3	8,3	14,7	17,9	14,4
Remind 2022	21,0	12,0	14,8	14,1	6,6	12,9	36,6	32,4	17,0
Fark	8,1	-1,3	3,8	1,8	-4,7	4,6	21,9	14,5	2,6

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

**Tablo 2.4: İstihdamın işteki durumunun dağılımı (%)**

	Ücretli/Maaşlı/Yevmiyeli	Kendi Hesabına*	İşveren	Çırac ya da Stajyer
HİA 2021	83,2	10,1	6,6	-
Remind 2022	80,7	10,1	6,2	3,0
Fark	-2,5	0,0	-0,4	

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

\* "Kendi hesabına" rakamına "ücretsiz aile işçisi" (HİA'da 1,0) dâhildir.

İşsizlik oranının da giderek yüksek tahmin edildiği anlaşılmaktadır.

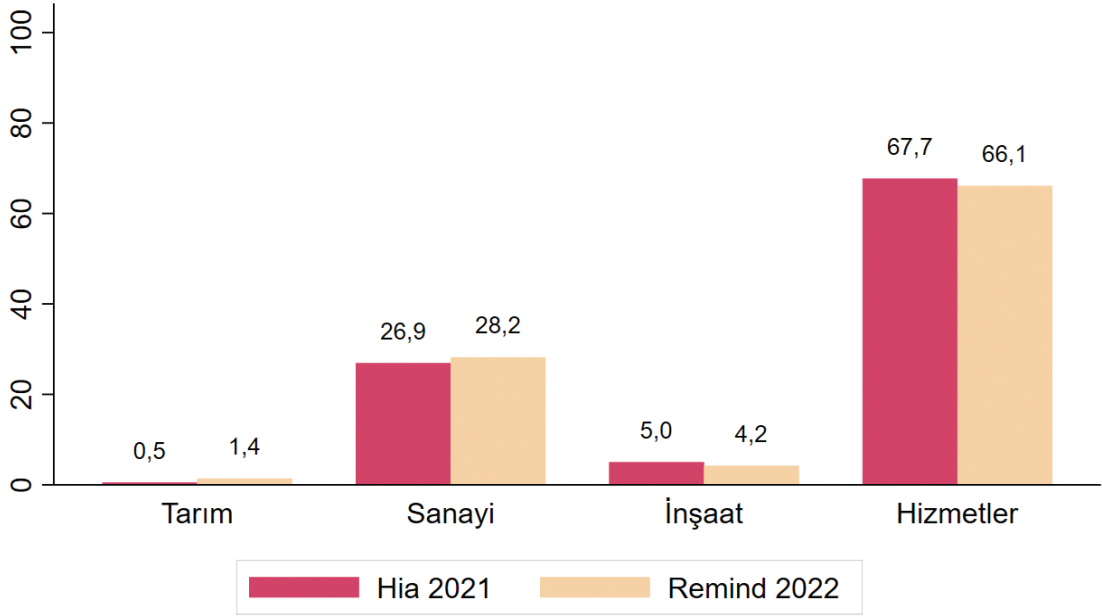
Ekim 2022 anketinde İstanbul'da toplam işsizliğin yüksek çıkması çok büyük ölçüde kadın işsizliğinin fazlasıyla yüksek tahmin edilmesinden kaynaklanmıştır. Bu yanılgıdan da büyük ölçüde düşük eğitilmiş (lise ve lise altı) gruplarının sorumlu olduğu açıkça görülmektedir. Bu durum düşük eğitimli işsizlik tanımının iyi anlaşılmadığını düşündürmektedir. Anketin telefonla yapılmış olmasının da bunda pay sahibi olduğunu düşünüyoruz. Raporun esas konusu olan İstanbul işgücü piyasasının yapısal sorunları teşhis edilirken kadın işsizliğinin yüksek tahmin edilmesi bazı teşhislerde yanlışlık oluşturabilir. Böyle bir durumun olup olmadığı yeri geldikçe raporda ele alınmakta, eğer bir yanlışlık

görülyorsa bu durum dikkate alınarak yorumlar yapılmaktadır.

### A3- İstihdamın işteki durum ve sektörler itibariyle dağılımı

Tablo 2.4'te istihdamdakilerin işteki durumları gösterilmektedir. Ankette "Çırac/Stajyer" durumu da yer aldığından tabloya eklenmiştir. Görüldüğü gibi "Ücretli/Maaşlı/Yevmiyeli", "İşveren", "Kendi Hesabına" şeklinde tanımlanan işteki durum payları itibariyle HİA ve Remind İstanbul tahminleri çok büyük ölçüde örtüşmektedir. Remind anketinin bu boyutta İstanbul işgücü piyasasını mükemmel yakın bir şekilde temsil ettiği söylenebilir.

Şekil 2.3: İstihdamın sektörlere dağılımı (%)



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

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

HİA anketi ile kıyaslandığında Remind anketinin 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 rakamlar bu üç kıstas bakımından iki anket arasında çok yakın bir örtüşme olduğunu açıkça gösterdiğinden rakamların burada tekrarlanması fuzuli olacaktır. Nispeten dikkate değer yegâne sapma 50-249 firma büyüklüğünde görülmektedir: yüzde 21,7’ye 15,4.

Toplu bir değerlendirme yapıldığında Remind anketinin temsil sınavından oldukça başarılı çıktığı görülmektedir. Nitekim HİA 2021 İstanbul verileri ile Remind Ekim 2022 verileri, istihdam oranı, istihdamın sektörlere dağılımı ile işteki duruma (ücretli, işveren,

kendi hesabına), özel/kamu, kayıtlılık ve nihayet firma büyüklükleri dağılımları bakımından kimi göstergede mükemmel yakın şekilde kimisinde ise çok büyük ölçüde örtüşmektedir. Sadece işsizlik yüksek tahmin edilmiştir. Bu tahmin de çok büyük ölçüde düşük eğitimli kadınlarda işsizliğin yüksek tahmin edilmesinden kaynaklanmaktadır.

#### B) İstanbul işgücü piyasasının başlıca özellikleri

Anket verileri ile firma yöneticileri ile yapılan derinlemesine görüşmelerden elde edilen bilgileri kullanarak İstanbul işgücü piyasasının sırasıyla çalışabilir nüfusun eğitim durumunu, istihdam ve işsizliğin genel görünümünü ve istihdamın sektörlere dağılımı, kayıt dışılık ve işteki durum gibi temel özelliklerini ele alabiliriz.

Tablo 2.5: İstihdamın Kayıtlı/Kayıtsız, Özel/Kamu ve firma büyüklüğü itibarıyla dağılımı (%)

	Kayıtlı	Özel	10'dan az	10-49 kişi	50-249 kişi	250 + kişi
HİA 2021	86,1	90,2	35,3	31,7	21,7	11,3
Remind 2022	87,5	86,3	35,9	33,7	15,4	14,9
Fark	1,4	-3,9	0,6	2,0	-6,3	3,6

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

Not: İstihdamın firma büyüklüğü itibarıyla dağılımı hesaplanırken hem HİA 2021 hem de Remind anketinde kişilere çalıştıkları iş yerlerindeki toplam çalışan işçi sayısı sorulmaktadır. HİA anket soru kağıdında Tablo 2.5'deki gruplara ek olarak "Bilmiyor, fakat 10 veya daha fazla kişi çalışıyor" seçeneği yer almaktadır. Bu grubun HİA'da toplam istihdam içindeki payı yüzde 0,3'tür. Dolayısıyla Remind ve HİA gruplamasının tutarlı olması için firma büyüklüğü hesaplanırken HİA 2021'de bu grup hesaplama dışında bırakılmıştır.

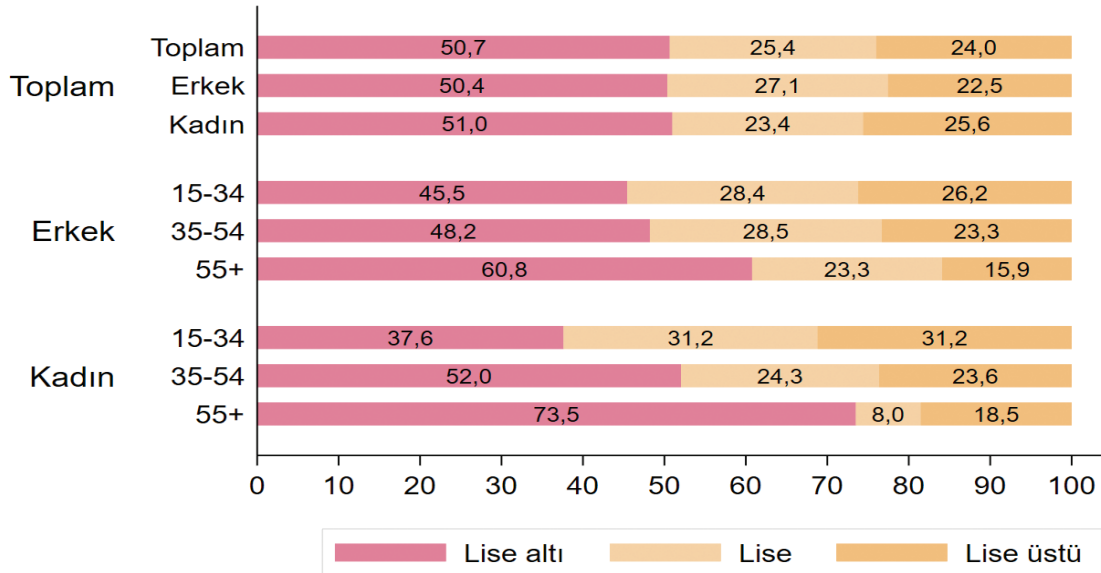
## B1- Çalışma yaşındaki (15+) nüfusun yaş kuşakları itibarıyla eğitim düzeyi

İstanbul çalışabilir nüfusunun 3 yaş kuşağında ve cinsiyet ayrımında lise altı, lise ve lise üstü (yükseköğretim) dağılımı Şekil 2.4'te gösterilmektedir. Çalışabilir nüfusun yaklaşık yarısının lise altı, diğer yarısının da lise ve lise üstü eğitim seviyeleri arasında hemen hemen eşit şekilde bölüşüldüğü dikkate alındığında ortalama eğitim süresi 10 yıl civarında tahmin edilebilir. Ayrıca kadın ve erkeklerde ortalama eğitim seviyeleri arasında önemli bir fark olmadığı da not edilmelidir.

İstanbul çalışabilir nüfusunun ortalama eğitim seviyesi Türkiye'nin (yaklaşık 9 yıl) az da olsa üzerindedir.

Yaş kuşakları itibarıyla eğitim seviyeleri irdelendiğinde kadınlarda eğitim seviyesinin erkeklere kıyasla daha hızlı artmakta olduğu dikkat çekmektedir. 55+ yaş grubunda lise altı eğitime sahip kadınların payı (yüzde 73,5) erkeklerin payından (yüzde 60,8) daha büyük buna karşılık 15-34 yaş kuşağında yüksek eğitilmiş kadınların çalışabilir nüfus içindeki payı (yüzde 31,2) erkeklerin payını (yüzde 26,2) payını geçmiştir. Bu yaş kuşağında lise altı seviyesinde kadınların

Şekil 2.4: Cinsiyet ve eğitim düzeyleri itibarıyla nüfus dağılımı (%)



Kaynak: Remind Anketi, Betam hesaplaması,

payı yüzde 37,6'ya gerilerken erkeklerde ancak yüzde 45,5'e gerilemiştir. İstanbul'da yüksek öğrenimli kadın sayısının hızla artıyor olması kuşkusuz olumlu bir gelişmedir. Ancak takip eden bölümde işsizlik, cinsiyet ve eğitim düzeyleri ayrımında ele alındığında görüleceği gibi bu gelişmenin olumsuz bir yanı olduğu da yadsınamaz.

## B2- İstihdam ve işsizliğin genel görünümü

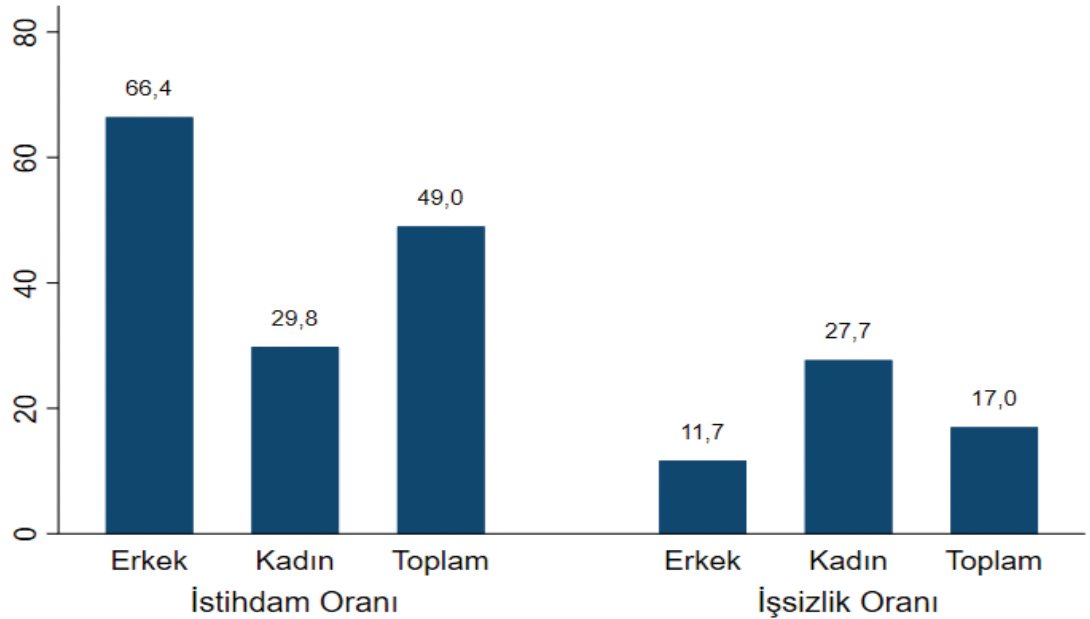
Anket, Ekim 2022'de İstanbul istihdam oranlarını toplamda yüzde 49,0, kadınlarda yüzde 29,8, erkeklerde yüzde 66,4 olarak tahmin etmektedir (Şekil 2.5). Geçen yılın Eylül anketinde bu oranlar yüzde 48,4, 29,6 ve 65,0 olarak tahmin edilmişti. Son bir yılda istihdam artışları çalışabilir nüfus artışından daha yüksek seyretmiştir. Bu gelişme Türkiye genelinde istihdam oranı artışı ile de uyumludur: HİA'da 2021 üçüncü çeyrekte toplam istihdam oranı yüzde 45,6'dan 2022 üçüncü çeyrekte yüzde 47,5'e, kadınlarda yüz-

de 28,5'ten 30,5'e, erkeklerde yüzde 63,1'den 64,9'a yükselmiştir. İstihdamdakilerin çeşitli açılardan özellikleri takip eden bölümde ele alınacaktır.

İşsizliğin genel görünümüne gelince (Şekil 2.5) Ekim 2022 anketinde İstanbul işsizlik oranının beklenenden daha yüksek (yüzde 17) olarak tahmin edildiğini önceki bölümde (Bölüm 2 A) belirtilmiş ve bu saptamanın kaynakları tartışılmıştı. Hatırlatırsak, 2021 HİA bölgesel istatistiklerinde İstanbul işsizlik oranı yüzde 12,3 olarak ölçülmüştü. Türkiye genelinde işsizlik oranının 2021 3. Çeyreğinden 2022 3. Çeyreğine yüzde 11,6'dan 10'a gerilediğini de biliyoruz. Türkiye genelinde ve İstanbul'da istihdam oranı son bir yıl içinde arttığına göre işsizlik oranının İstanbul'da da azaldığı kestirilebilir.

İstanbul işgücü piyasasında hem kadın hem erkek işsizlik oranlarının, Türkiye geneline kıyasla sistematik olarak 1,5 yüzde puan civarında daha yüksek ol-

Şekil 2.5: Cinsiyet ayrımında istihdam ve işsizlik oranları (%)



Kaynak: Remind Anketi, Betam hesaplaması,

masını yapısal bir özellik olarak kabul ederek ve bu yapısal özelliğin 2022’de de korunduğunu varsayarak, İstanbul işsizlik oranlarına dair iyi bir fikir edinebiliriz. 2022 3. Çeyrekte HİA işsizlik oranını Türkiye genelinde erkeklerde yüzde 8,7 olarak tahmin ediyor. Dolayısıyla bu oranların İstanbul’da yüzde 10’un bir miktar üzerinde olduğu kestirilebilir. Ekim anketinde İstanbul’da yüzde 11,7 olarak tahmin edilen erkek işsizlik oranı ile arada önemli bir fark yoktur. Buna karşılık HİA kadın işsizlik oranını 2022 3. Çeyrekte yüzde 12,8 olarak tahmin ediyor. Bu oranın İstanbul’da yüzde 14,5 civarında olduğu kestirilebilir. Oysa Ekim anketinde yüzde 27,7 olarak tahmin edilmiştir. Her ne kadar kadın işsizliği gerçekte bu oranın oldukça altında olsa da İstanbul’da kadın işsizliğinin yakıcı bir sorun olmaya devam ettiğine şüphe yoktur.

### B3- İstihdamdakilerin başlıca özellikleri

İstanbul işgücü piyasasının güncel görünümü kapsamında bu başlık altında sırasıyla istihdamın sektörlere dağılımı, işteki durum itibarıyla istihdamın bileşimi, çalışanların SGK’ya kayıtlılık durumları, kamu/özel ve firma büyüklüklerine göre dağılımları ele alınmaktadır.

### İstihdamın sektörlere dağılımı

İstanbul’da çalışabilir nüfus (12 milyon 480 bin) ve 2022 Ekim anketinin tahmin ettiği istihdam oranından (yüzde 49) yola çıkarak İstanbul’da istihdam seviyesini 6 milyon 115 bin kişi olarak tahmin ediyoruz. 2021 TÜİK HİA ile 2022 Ekim anketi’nin İstanbul’da istihdamın sektörel dağılımı açısından son derece uyumlu olduğunu Bölüm 2 A’da göstermiştik (Şekil 2.3). Ekim anketinin sektör istihdam paylarından yola çıkarak sektörel istihdam seviyeleri tablo 2.6’daki gibi kestirilebilir.

İstanbul’da istihdamın en önemli özelliği Bölüm 1’de de vurguladığımız gibi tarımın payının son derece düşük olmasıdır. 2021’de tarımın payı Türkiye genelinde yüzde 17,2 idi. Dolayısıyla İstanbul’da tarım dışı sektörlerin paylarının Türkiye paylarına kıyasla daha yüksek olması doğaldır. En bariz fark hizmetlerin payında gözlemlenmektedir: Bu sektörün istihdam payı, 2021’de HİA tarafından ülke genelinde yüzde 55,3 iken İstanbul’da yüzde 67,7 olarak tahmin edilmiştir. Ekim 2022 anketi bu payı yüzde 66,1 olarak tahmin etmiştir.

Sanayinin payındaki fark da önemlidir. 2021’de bu pay Türkiye genelinde yüzde 21,3 iken İstanbul’da yüzde

Tablo 2.6: İstanbul’da istihdamın sektörlere dağılımı

	Pay (%)	Sayı
Tarım	1,4	87,500
Sanayi	28,2	1,727,000
İnşaat	4,2	260,000
Hizmetler	66,1	4,041,000
Konaklama/Lokanta	7,0	429,000
Toptan/Perakende Tic.	17,3	1,058,000
Eğitim	6,9	424,000
Diğer	34,8	2,129,000
<b>Toplam</b>	<b>100,0</b>	<b>6,115,000</b>

Kaynak: Remind Ekim 2022, Betam hesaplamaları



26,9'du (Tablo 1.4). 2022'de ise İstanbul'da sanayinin payı yüzde 28,2 tahmin edilmektedir. 2021'den 2022'ye istihdam artışı da dikkate alındığında İstanbul'da sanayinin görece ağırlığının artmakta olduğu söylenebilir.

Buna karşılık inşaatın payı İstanbul'da Türkiye'ye kıyasla tarımın çok düşük payı nedeniyle beklenebileceği gibi daha yüksek değil daha düşüktür: 2021'de yüzde 6,2'ye yüzde 5 (Tablo 1.4). 2022'de ise İstanbul'da inşaatın payının yüzde 4,2 olduğu tahmin edilmektedir (Tablo 2.6). Bu rakamlar İstanbul'da inşaat sektörünün görece ağırlığının nispeten zayıf kaldığını göstermektedir.

İstanbul istihdamının sektörel paylarına ilişkin bu genel değerlendirmeden sonra sektörlerin istihdam seviyelerine odaklanabiliriz. Ekim 2022'de İstanbul'da yaklaşık 1,7 milyon kişi sanayi sektöründe, 260 bin kişi inşaat sektöründe, 4 milyon 40 bin kişi ise hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Hizmet sektörünün alt kırılımlarına göre ise yaklaşık 430 bin kişi konaklama ve lokanta sektöründe, 425 bin kişi eğitim sektöründe ve 1 milyon 60 bin kişi toptan ve perakende ticaret sektöründe istihdam edilmektedir.

### ***İşteki durum itibariyle istihdamın dağılımı***

İstanbul'da istihdamın işteki durum itibariyle dağılımı 2021 (HİA) ve 2022 anket verileri ile Tablo 2.7'de gösterilmektedir. Görüldüğü gibi HİA ve Ekim anket sonuçları uyumludur. İstanbul'da çalışanların yüzde

80'den fazlası ücretli/maaşlı/yevmiyeli statüsündedir. Bu çok yüksek bir orandır ve ücret politikalarının (özellikle asgari ücret) İstanbul ekonomisinde ülke geneline kıyasla çok daha etkili olduğuna işaret etmektedir. Kendi hesabına çalışanlar (ücretsiz aile işçileri dâhil) ve işverenlerin oranları da (yüzde 10,1 ve 6,2) haliyle düşüktür. Bu oranlar itibariyle 2022 yılının Ekim ayında İstanbul'da ücretli çalışan sayısı yaklaşık 4 milyon 934 bin, kendi hesabına çalışanların (esnaf, zanaatkâr) sayısı yaklaşık 619 bin, işverenlerin sayısı 377 bindir.

Yarı zamanlı çalışanların İstanbul istihdamı içindeki payı HİA 2021'de yüzde 6,8 olarak tahmin edilmişti. Ekim 2022'de bu oran yüzde 9,6 olarak tahmin ediliyor. Bir miktar yüksek tahmin edilmiş olabilir. Bununla birlikte bu tahmin pandemi sonrası istihdamın yükselişinde yarı zamanlı çalışanların sayısında artış ihtimalini de kısmen yansıtır olabilir. Not edilmesi gereken bir diğer gözlem de yarı zamanlı çalışmanın ağırlığının İstanbul'da ülke genelinden farklı olmamasıdır. Nitekim 2021'de tarım dışı sektörlerde Türkiye genelinde yarı zamanlı çalışanların oranı yüzde 7 olarak tahmin edilmektedir.

Yarı zamanlı çalışma görece olarak kadınlarda daha yaygın bir çalışma şeklidir. 2022 anket sonuçlarına göre (tabloda gösterilmedi) yarı zamanlı çalışma oranı kadınlarda yüzde 13,6'ya çıkmaktadır. Kadınların yarı zamanlı çalışanlar içindeki payı ise yüzde 41'dir. Yarı zamanlı çalışmalarının nedeni sorulduğunda kadınların yüzde 27,1'i bakım sorumluluklarını ileri

**Tablo 2.7: İşteki durum itibariyle İstanbul istihdamının dağılımı (%)**

	2021	2022
<b>Ücretli/Maaşlı/Yevmiyeli</b>	83,2	80,7
<b>Kendi hesabına</b>	10,1	10,1
<b>İşveren</b>	6,6	6,2
<b>Yarı zamanlı çalışan</b>	6,8	9,6

Kaynak: HİA 2021 ve Remind Ekim 2022, Betam hesaplamaları

sürmüştür. Yüzde 28,1'i eğitim öğretim sebebiyle yarı zamanlı çalıştığını belirtirken, yüzde 25'i bunun kendi tercihi olduğunu, yüzde 13,5'i ise işin niteliğinin yarı zamanlı olduğunu belirtmiştir.

### ***İstihdamda kayıt dışılık***

Ekim 2022'de İstanbul'da istihdamın yüzde 87,5'i kayıtlı, yüzde 12,5'i ise kayıt dışı çalışmaktadır (Tablo 2.8). 6 milyon 115 bin kişi olarak kestirdiğimiz istihdamın yaklaşık 765 bini kayıt dışındadır. HİA sonuçlarına göre ise İstanbul'da 2021'de istihdamdakilerin yüzde 13,9'u (806 bin kişi) kayıt dışı çalışmaktaydı. Aradaki fark oldukça düşüktür ve son bir yılda istihdama eklenen çalışanlar arasında kayıtlı/kayıtsız dengesinin pek değişmediğini ima etmektedir.

Firma yetkilileriyle yapılan derinlemesine görüşmeler, kayıt dışılığın sektörden sektöre ve faaliyet kolları itibarıyla büyük ölçüde farklılaştığını ortaya koymuştur. Hizmetler sektöründe Finans ve Sigorta Faaliyetleri firma temsilcileri kendi alanlarında kayıt dışı çalışmanın ya hiç olmadığını ya da çok sınırlı olduğunu belirtmektedir. Bir sigorta şirketi temsilcisinin verdiği bilgiye göre sektördeki bazı küçük firmalar masrafları azaltmak için maaşların asgari ücrete kadar olan kısmını resmi yollardan, asgari ücretin üzerindeki kısmını ise elden verdiğini belirtmektedir (DG 46, Finans ve Sigorta Faaliyetleri Sektörü).

Eğitim kesiminin yöneticileri işlerinin özelliği nedeniyle kayıt dışılığın alanlarında mevcut olmadığını belirtmişlerdir. Keza güvenlik hizmeti veren firmalarda istihdam birtakım sertifikalara bağlı olduğu için firma yöneticileri kayıt dışı eleman çalıştırmanın mümkün olmadığını belirtmektedirler.

Buna karşılık perakende ve toptan ticaret kesiminde faaliyet gösteren firmaların yöneticileri bu faaliyet kolunda kayıt dışılığın yaygın olduğunu söylemektedirler. Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetlerinde de kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu görülmektedir. Bir otel yöneticisi sektörde dört ve beş yıldızlı oteller hariç tüm otellerde kayıt dışılık olduğunu vurgulamaktadır. Büyük otellerin ise sürekli denetlendiğini bu yüzden buralarda kayıt dışılığın yaygın olmadığını belirtmektedir. Aynı yetkili kayıt dışı eleman çalıştırmaya yönelik kurulmuş firmalar olduğunu, bunların ortadan kaldırılması gerektiğini eklemektedir (DG 11).

Yiyecek hizmetleri alanından bir firma yetkilisi sektörde kayıt dışılığın yaygın olduğunu, bilhassa küçük firmalarda istihdamın yüzde 20-30'unun kayıt dışı olduğunu belirtmektedir (DG 2, Yiyecek Hizmetleri). Yiyecek hizmetlerinden bir başka firma yetkilisi kayıt dışılığın pandeminin yarattığı şoka dikkat çekmektedir. Bu yetkililiye göre pandemiyle beraber bu sektördeki işçiler başka sektörlere geçtiği için işletmelerin mecburi olarak yabancı kayıt dışı işçilere yöneldiklerine ve bu durumun rekabet bozucu etkisinden duyulan rahatsızlığa dikkat çekmiştir (DG 44). Destek hizmeti veren bir firmanın yetkilisi sektörlerinde kayıt dışılığın temizlik gibi günlük işlerde görüldüğünü belirtmektedir (DG 29).

İmalat sektöründe gıda alt kolundan bir firma temsilcisi gıda firmalarının sıkı denetlendiğini bu yüzden bu firmalarda kayıt dışılığın az olduğunu belirtmektedir. Tekstil/Konfeksiyon ise kayıt dışılığın en fazla yaygın olduğu faaliyet kolu olarak öne çıkmaktadır. Bu kesimde kayıt dışılık maliyetleri azaltmak için işverence tercih edilebildiği gibi günlük maaş alabilmek ya da maaşlarda sigorta kesintisi olmasının önüne geçebilmek için işçilerce

de tercih edilebilmektedir. Bir firma temsilcisi şöyle söylemektedir:

*Yaygın olmasının sebebi işverenlere primler yüksek geliyor veya primi dolan işçi daha fazla ücret talep edip sigortasız çalışmak istiyor. Yaygın olmasının bir diğer sebebi ise denetimlerin az olmasıdır. (DG 38)*

Bir konfeksiyon firması yöneticisi kayıt dışı oranının yüzde 40'larda seyrettiğini tahmin etmektedir (DG 33). Başka bir firma yetkilisi sektör istihdamının yüzde 30'unun yabancı uyruklu olduğunu düşünmektedir. Bu firma yetkilisi ücretlerin yüksek olmadığını ama tekstil işinin yoğun ve zor olduğunu bu yüzden Türk işçi çalıştırmanın burada zor olduğunu belirttiğini de not edelim (DG 36). İmalat sektöründe polimer üretimi yapan bir firmanın temsilci de artan işçilik maliyetleri ve hammadde zamları nedeniyle küçük firmalarda kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğunu belirtip, kayıt dışılığa emeğin yoğun kullanımına dikkat çekmiştir (DG 35). İmalat sektöründen kauçuk üretimi yapan bir firmanın yetkilisi de merdiven altı firmalarla sektöre yeni giren firmaların kayıt dışı işçi çalıştırdıklarını vurgulamaktadır (DG 8).

Kayıt dışı işçi çalıştırmak çalıştırana işgücü maliyetlerinde haksız bir avantaj sağlayarak tüm sektörlerde rekabet bozucu bir etki yaratmaktadır. Ayrıca kayıt dışı emek daha yoğun kullanılarak da

bu haksız avantaj artırılabilir. Kayıt dışılığın bu rekabet bozucu etkisini bir firma yöneticisi şöyle ifade etmektedir:

*Sektördeki bu kayıt dışı çalışma bizi negatif etkiliyor. İşin kalitesi olsun maaş dengesi olsun biz de rekabet içindeyiz. Müşteriye kaliteyi anlatma konusunda muzdaribiz. (DG 5)*

### **İstihdamdakilerin özel/kamu ve firma büyüklükleri itibariyle dağılımı**

Son olarak İstanbul istihdamının Ekim 2022'de özel/kamu ve firma büyüklükleri itibariyle dağılımlarına bakıldığında (Tablo 2.8) çalışanların yüzde 86,3'ünün özel sektörde, yüzde 13,7'sinin kamu sektöründe yer aldığını görülmektedir. Kamunun payı kadın çalışanlarda yüzde 16,7'ye çıkmaktadır.

2022 anketine göre İstanbul'da istihdamın firma büyüklüğüne göre dağılımına bakıldığında mikro (10'dan az işçi çalıştır) ve küçük ölçekli (10-49 işçi çalıştır) firmalardaki yoğunluğun TÜİK ile neredeyse aynı, orta ve büyük ölçekli firmalardaki yoğunluğun ise yakın ölçüldüğü görülmektedir. İstanbul'da istihdamın firma büyüklüğüne göre dağılımı Türkiye genelinden oldukça farklıdır: Türkiye'de istihdamın yarısı mikro ölçekli (10'dan az işçi çalıştır) firma-

**Tablo 2.8: İstanbul'da istihdamın Kayıtlı, Özel ve firma büyüklüğü itibariyle dağılımı (%)**

	Kayıtlı	Özel	10'dan az	10-49 kişi	50-249 kişi	250 + kişi
HİA 2021	86,1	90,2	35,3	31,7	21,7	11,3
Remind 2022	87,5	86,3	35,9	33,7	15,4	14,9
Fark	1,4	-3,9	0,6	2,0	-6,3	3,6

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

Not: İstihdamın firma büyüklüğü itibariyle dağılımı hesaplanırken hem HİA 2021 hem de Remind anketinde kişilere çalıştıkları iş yerlerindeki toplam çalışan işçi sayısı sorulmaktadır. HİA anket soru kağıdında Tablo 2.8'deki gruplara ek olarak "Bilmiyor, fakat 10 veya daha fazla kişi çalışıyor" seçeneği yer almaktadır. Bu grubun HİA'da toplam istihdam içindeki payı yüzde 0,3'tür. Dolayısıyla Remind ve HİA gruplamasının tutarlı olması için firma büyüklüğü hesaplanırken HİA 2021'de bu grup hesaplama dışında bırakılmıştır.

larda çalışırken İstanbul'da yaklaşık üçte biri (yüzde 35,9) bu ölçekteki firmalarda çalışmaktadır. Küçük ölçekli (10-49) firmalarda bu oranlar Türkiye genelinde yüzde 22 İstanbul'da yüzde 33,7, orta ölçekli (50-249) firmalarda yüzde 17 ve yüzde 15,4, büyük ölçekli (250+) firmalarda ise yüzde 11 ve yüzde 14,9'dur. Sonuçta İstanbul'da istihdamın üçte ikisi 10 ve daha fazla işçi çalıştıran firmalarda yer alırken Türkiye genelinde yarısı bu ölçekteki firmalardadır.

#### B4- Uzaktan çalışma ve E-ticaret

Araştırma kapsamında görüşme yapılan 53 firmadan 16'sında uzaktan çalışma sistemi mevcuttur. Bu firmalardan ikisinde yalnızca birer kişi (sosyal medya uzmanı ve yönetici asistanı) uzaktan çalışmaktadır. Personelin yüzde 25'inden fazlasının evden ya da hibrit çalıştığını söyleyen firma sayısı 4'tür.

9 firma uzaktan çalışmaya ya da hibrit çalışma modeline pandemi ile başlamıştır. Bu dokuz firmanın 7'si pandeminin etkilerinin azalması ile uzaktan çalışmaya son vermiştir. Yalnızca iki firma pandemi ile başladığı bu çalışma modelini hala sürdürdüğünü belirtmiştir. Özetleyecek olursak, görüşme gerçekleştirilen firmaların 23'ünde uzaktan ya da hibrit çalışma modeli uygulanmış ancak bunlardan sadece 16'sı (yüzde 31) uygulanmaya devam etmektedir. Araştırmanın yapıldığı Eylül-Kasım 2022 dönemi itibarıyla ise görü-

şülen 37 firmada halihazırda uzaktan çalışma sistemi bulunmadığı saptanmıştır.

Çağrı merkezleri, yazılım ve bilgi işlem departmanlarında; ayrıca idari kadrolar ve genel müdürlük ofislerinde uzaktan ya da hibrit sistem ile çalışma görece yaygındır. Tek bir firmada İstanbul ofisinde çağrı merkezi biriminde görev yapan personelin tamamı uzaktan çalışırken, diğer illerde bulunan çalışanlarla ise hibrit bir sistem yürütüldüğü ifade edilmiştir. Bu uygulama farklılığının sebepleri arasında İstanbul'da ulaşımın görece zor sağlanması; yolda geçen sürenin oluşturduğu zaman maliyetinin yüksek olması ile nispeten fazla olan ulaşım masrafları olabilir. Bir firma, departman fark etmeksizin tüm personelinin haftada iki gün uzaktan çalıştığını aktarmıştır.

Görüşme gerçekleştirilen 53 firmanın 22'si e-ticaret yaptığını beyan etmiştir (yüzde 42). 31 firma e-ticaret yapmamaktadır. 7 firma alışveriş platformları üzerinden ürünlerini kullanıcılarla buluşturduğunu belirtmiştir. E-ticaret platformlarını kullanmayan firmalar kendi internet siteleri üzerinden satış yapmaktadır. Her iki e-ticaret yöntemini de kullanan firma sayısı 4'tür. 3 firma henüz online satışa başlamadıklarını ancak altyapı çalışmalarının devam ettiğini dile getirmiştir. E-ticarete pek çok farklı firmanın ürünlerini alıcılara sunan platformlar öne çıkmaktadır. E-ticaret yapmayı tercih eden firmalar arasında restoranlar,

Tablo 2.9: Uzaktan çalışma ve e-ticaret

Soru	Cevap	Firma sayısı		Oran	
Firmanızda uzaktan çalışma var mı?	Var	16		30	
	Yok, ancak pandemide geçici olarak uygulandı	7	37	13	70
	Yok	30		57	
	Toplam	53		100	
Soru	Cevap	Firma sayısı		Oran	
Firmanızda online/ e-ticaret yapıyor mu?	Yapılıyor	22		42	
	Yapılmıyor	31		58	
	<b>Toplam</b>	<b>53</b>		<b>100</b>	

Kaynak: Derinlemesine görüşmeler, Betam hesaplaması

gıda ve yeme içme sektörü başı çekmektedir. Perakende sektöründe pandemi sonrası e-ticaretin öneminin arttığı belirtilmektedir.

Bu sonuçlarla iki gözlemde bulunmak mümkün görünüyor: Birincisi, uzaktan çalışma modelinin İstanbul'da küçümsenmeyecek bir yaygınlığa sahip olduğu söylenebilir. Sadece birer elemanın uzaktan çalıştığı iki firmayı hariç tutarsak 53 firmadan 14'ü (yüzde 26) bu modeli uygulamaktadır. Pandemi döneminin istisnai koşullarında uzaktan çalışmanın büyük çapta uygulanması modelin yaygınlığının kalıcı olabileceğine ve giderek genişleyeceğine yönelik beklentiler yaratmıştı. Ancak, pandemi döneminde uzaktan çalışmaya geçen 7 firmadan 5'inin uygulamaya son vermesi bu beklentileri doğrulamamaktadır. Buna karşılık, e-ticaret hem oldukça yaygındır (yüzde 42) hem de firma yöneticileri ile yapılan görüşmelerde yaygınlaşmaya devam edeceğine dair bilgi ve kanaatler ortaya çıkmıştır.

## C- İşsizlik süreleri ve işsizlik sigortası

İşsizliğin seviyesi ve yönü diğer ifadeyle ne kadar yüksek ya da düşük olduğu, artmakta mı yoksa azalmakta mı olduğu ilk merak edilen konudur. Ama aynı zamanda işsizlerin içinde uzun süreli işsizlerin (bir yıl ve daha uzun süredir iş arayanlar) ağırlığı ve bunların payının ne yönde değiştiği, işsizlerin işsizlik sigortasından ne ölçüde yararlanabildikleri de önemli konulardır.

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

7. HİA bölgesel istatistikleri yıllık ortalamaları yansıttığından (kabaca haziran dönemi) uzun süreli işsizlik oranının İPA anketine kıyasla daha düşük çıkması normaldir. Yine de bu özellik aradaki farkın ancak bir kısmını açıklayabilir. Oranın ankette olduğundan yüksek tahmin edildiği görülmektedir.

li 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 katlaşır ve işsizlikle mücadele o ölçüde güçleşir.

Önce İstanbul'da uzun süreli işsizliğin 2022'de genel görünümünü, hangi alt kesimlerde yoğunlaştığını ve ekonometrik analiz aracılığı ile başlıca nedenlerini ardından da İstanbullu işsizlerin ne kadarının işsizlik sigortasından yararlanabildiğini, yararlananların da ne ölçüde yararlandığını sırasıyla ele almak istiyoruz.

### C1- Uzun süreli işsizlik azalıyor

Pandemide yaşanan büyük istihdam kayıplarının ardından yükselen işsizlik 2021'in ikinci çeyreğinin sonuna kadar yüzde 13'ün biraz üstünde seyretmişti. 2020'de İstanbul'da yüzde 29 olarak tahmin edilen (TÜİK, HİA) uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içindeki payı (bundan böyle "uzun süreli işsizlik oranı") beklendiği gibi 2021'de artmıştır. 2021 Eylül ayında yapılan ankette yüzde 42,9 olarak tahmin edilen uzun süreli işsizlik oranı, Mart 2022'de açıklanan bölgesel istatistiklerde TÜİK tarafından 2021 yıl ortalaması olarak yüzde 32,1 olarak tahmin edilmişti.<sup>7</sup>

Bölüm 2'de İstanbul'da istihdamın 2021'den 2022'ye ciddi bir artış olduğunu göstermiş ve işsizlikte de azalış olduğunun kestirilebileceğini belirtmiştik. Bu koşullarda uzun süreli işsizlik oranında da azalma beklenir. Nitekim Ekim 2022'de uzun süreli işsizlik oranını yüzde 36,1 olarak tahmin etmektedir (Tablo 2.10). Geçen yıl olduğu gibi oranın düzeyi bir miktar yüksek tahmin edilmiş olabilir; HİA tahminini Mart 2023'te öğreneceğiz. Bununla birlikte bu yılın tahmini (yüzde 36,1) geçen yılın tahmini (yüzde 42,9) ile karşılaştırıldığında uzun süreli işsizlikte belirgin bir azalma olduğuna şüphe yoktur.

**Tablo 2.10: Uzun süreli işsizlik oranı (%)**

İşsizlik Süresi	2021	2022
Kısa süreli işsiz (1 yıldan kısa)	57,1	63,9
Uzun süreli işsiz (1 yıl ve daha uzun)	42,9	36,1

Kaynak: 2021 IPA, 2022 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

Bu bağlamda uzun süreli işsizliğin cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş ayrımında nasıl bir görünüm arz ettiğine ve istihdam artışına paralel olarak 2022’de gözlemlenen azalışın bu ayrımlara nasıl yansıdığına bakmak öğretici olabilir. Alt gruplardaki uzun süreli işsizlik oranlarının 2021 ve 2022 yıllarının anketlerindeki dağılımları Tablo 2.11’de gösterilmektedir. Bu çerçevede uzun süreli işsizlerin ağırlıklı olarak hangi alt grupta yoğunlaştıkları hakkında ekonometrik analize geçmeden önce genel bir fikir edinilebilir.

### ***Düşük eğitim ve ileri yaşta yoğunluk***

Anket sonuçları uzun süreli işsizliğin lise altı eğitim düzeyindeki ve ileri yaştaki (45+) işsizlerde daha yaygın olduğunu göstermektedir. Uzun süreli işsizlik oranları bu gruplarda belirgin ölçüde daha yüksektir. Genç yaş grubunda (15-24) uzun süreli işsizliğin görece olarak çok düşük kaldığı özellikle not edilmelidir (Tablo 2.11). Bu bulgular şaşırtıcı değildir. Yukarıda belirtildiği gibi ileri yaş ve düşük eğitim düzeyi iş bulmayı güçleştiren, dolayısıyla iş arama süresini uzatan faktörlerdir.

Dikkat çeken bir diğer gözlem de anket sonuçlarının uzun süreli işsizliğin cinsiyet ayrımında sistematik bir yoğunlaşma olmadığını göstermesidir. Uzun süreli işsizlik oranı 2021’de erkeklerde, 2022’de ise kadınlarda daha yüksektir.

### ***Uzun süreli erkek işsizliğinde belirgin düşüş***

Öte yandan uzun süreli işsizlikte görülen belirgin azalmanın erkeklerden kaynaklandığı açıkça görülmektedir. 2021’de yüzde 46,4 olarak tahmin edilen

uzun süreli işsizlik oranı 2022’de yüzde 30,9 olarak tahmin edilmiştir. Kadınların oranında ise dikkate değer bir değişiklik yoktur. Eğitim düzeylerinde uzun süreli işsizliğin lise altı ve lise üstü gruplarda belirgin ölçüde azaldığı, lise düzeyinde ise değişmediği görülmektedir. Yaş boyutunda ise en çarpıcı gelişme, uzun süreli işsizlik oranında 45+ yaş grubunda çok sert bir azalma tahmin edilmesidir. Bu beklenmedik sonuç ancak uzun süredir iş bulamayan ileri yaştaki işsizlerin önemli bir bölümünün 2022’de iş aramaktan vazgeçmeleri ile nedeniyle açıklanabilir.

### ***Uzun süreli işsizliğin ekonometrik analizi***

Uzun süreli işsizliğin ortaya çıkmasında yaş ve eğitim düzeyinin yanı sıra pek çok başka faktör de etkili olabilir. Bu faktörlerin belirlenmesi amacıyla etkili olabileceği düşünülen bir dizi değişkeni kapsayan ve doğrusal olasılık modeline dayalı bir ekonometrik analiz gerçekleştirilmiştir. Cinsiyet, eğitim ve yaş düzeylerinin yanı sıra önceki işinde kayıtlılık, işteki durum (ilk kez iş arıyor ya da ücretli vb), masa başı/fiziksel çalışma, önceki işinden ayrılma nedeni gibi değişkenler ekonometrik analizin kapsamına alınmıştır.

“Ne kadar zamandır iş arıyorsunuz?” sorusuna verilen “Bir yıldan az süredir” yanıtları 0, “Bir yıl ve daha fazla süredir” yanıtları ise 1 değerini alan ve açıklanmak istenen olasılık değişkeni olarak belirlenmiştir. 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 gös-

**Tablo 2.11: Uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içindeki payı (%)**

	Kadın	Erkek	Lise altı	Lise	Lise üstü	15-24	25-44	45+
<b>2021</b>	39,1	46,4	48,5	33,5	41,3	19,1	40,1	61,1
<b>2022</b>	40,6	30,9	39,0	34,1	31,0	24,8	38,5	39,4

Kaynak: 2021 IPA, 2022 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

termektedir. Örneğin, yaş değişkenlerine ilişkin elde edilen parametre tahminleri, aynı cinsiyette, aynı eğitim seviyesine sahip kişiler karşılaştırıldığında 15-24 grubuna (referans grubu) kıyasla 25-44 ve 45+ grubunun uzun süreli işsiz olma olasılığının ne kadar yüksek veya düşük olduğunu göstermektedir. Diğer değişkenlerle ilgili referans grupları şöyledir: eğitim düzeyinde lise altı, SGK kaydında kayıtlılık, işsiz kalmadan önce işteki durum düzeyinde ücretli/maaşlı/ yevmiyeliler, fiziksel çalışma ve işten kendi isteğiyle ayrıldı.

Bu faktörlerin uzun süreli işsizlik üzerinde etkili olup olmadıkları, oluyorsa hangi gruplarda ve ne ölçüde etkili oldukları diğer ifadeyle referans gruplarına kıyasla uzun süreli işsiz olma olasılığının tahmini seviyelerine dair regresyon sonuçları Tablo 2.12'de gösterilmektedir. Tabloda kullanılan modelin üç farklı tanımı yapılmıştır: sütun 1,2 ve 3<sup>8</sup>. Bu analizde gözlem sayıları 501'dir.

Değişkenlerin ne ölçüde açıklayıcı olduklarına geçmeden önce özet bir değerlendirme yapılırsa yaş, cinsiyet ve önceki işinden ayrılma sebebinin bireylerin işsizlik sürelerinde değişen düzeylerde etkileri olduğunu; eğitim, kayıtlılık, önceki işindeki durum ve fiziksel çalışma özelliklerinin ise istatistiki olarak etkili olmadıkları söylenebilir.

Yaşın işsiz geçirilen sürede etkili olduğu üç tanımlamada da görülmektedir. Orta yaşlı insanların uzun süreli işsiz olma ihtimalleri genç kesime kıyasla yaklaşık yüzde 12 oranında daha yüksektir. Yaşlı grup-

8. Sütun 1 uzun süreli işsizliği yaş, cinsiyet ve eğitim değişkenleriyle açıklayan tanımlamanın sonuçlarını göstermektedir. Sütun 2 ilk modeli kayıtlılık ve işteki durumları da kullanarak genişleten tanımlamanın sonuçlarını göstermektedir. Sütun 3 ise ikinci tanımlamadaki değişkenlerin yanında fiziksel/masa başı çalışma durumu ve önceki işten ayrılma sebebiyle ilgili değişkenleri de kontrol eden tanımlamanın sonuçlarını göstermektedir.

larla genç grup kıyaslandığında yaşlıların uzun süreli işsiz olma ihtimallerinin yüzde 10-13 arasında daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu kişilerin yaşlandıkça daha az iş bulacakları öngörüsünü desteklemektedir.

Cinsiyet ayrımında erkeklerin uzun süreli işsiz kalma olasılıkları, kadınlara kıyasla yüzde 10-11 daha düşüktür. Bu sonuç 2021 ve 2022'de uzun süreli işsizliğin karşılaştırmalı olarak ele alındığı Tablo 2.11'de yer alan oranlar ve yapılan yorum ile çelişkili görülebilir. Hatırlatmak gerekirse 2021 anketinde erkeklerde uzun süreli işsizlik oranı kadınlara kıyasla daha yüksekti. Ancak regresyon analizi 2022 anket verileri ile yapıldığından erkeklerin uzun süreli işsiz kalma olasılığı kadınlara kıyasla daha düşük çıkmıştır. Son iki yılda regresyon sonuçlarında görülen farklılık İstanbul'da uzun süreli işsiz olma olasılığının cinsiyet ayrımında belirgin olmadığını göstermektedir.

Regresyon sonuçları kayıtlılık durumunun uzun süreli işsizlik üzerinde kısmen etkili olduğunu göstermektedir. İki numaralı (Sütun 2) tanımlamaya göre kayıt dışı çalışanların uzun süreli işsiz olma olasılıkları yüzde 14 daha yüksektir. Ancak, bu bulgu alternatif tanımlamada (Sütun 3) desteklenmemiştir. Üçüncü sütunda sunulan tanımlamanın sonuçları bu değişkenin anlamlı olmadığını göstermektedir. Bu bulgu 2022 yılında işsizlik oranının önemli ölçüde azalmasıyla açıklanabilir. Nitekim, iyileşen işgücü piyasası koşulları kayıtlı/kayıt dışı fark etmeksizin daha çok kişinin istihdam edilmesine sebep olmuştur.

**Tablo 2.12: Uzun Süreli İşsizlik-Doğrusal Olasılık Modeli (Linear Probability Model)**

Değişkenler	Uzun Süreli İşsizlik 1	Uzun Süreli İşsizlik 2	Uzun Süreli İşsizlik 3
<b>Yaş grubu (ref:15-24 yaş arası)</b>			
25-44	0,1239** (0,0565)	0,1040* (0,0573)	0,1196* (0,0557)
45+	0,1307** (0,0573)	0,1046* (0,0588)	0,1055* (0,0569)
<b>Cinsiyet (ref: Kadın)</b>			
Erkek	-0,0953** (0,0431)	-0,1025** (0,0431)	-0,1135** (0,0447)
<b>Eğitim durumu (ref: Lise altı)</b>			
Lise	-0,0424 (0,0611)	-0,0549 (0,0599)	-0,054 (0,0604)
Lise Üstü	-0,0582 (0,0533)	-0,0425 (0,0533)	-0,034 (0,0537)
<b>Önceki işindeki kayıtlılık durumu (ref: Kayıtlıydı)</b>			
Kayıt dışı çalışıyordu		0,1409* (0,0785)	0,099 (0,0796)
<b>Önceki işindeki işteki durumu (ref: Ücretli olarak çalışıyordu)</b>			
Kendi hesabına/aile içinde		-0,0151 (0,1153)	-0,0854 (0,1127)
İşveren		0,2420 (0,2991)	0,1467 (0,234)
Çırak/Stajyer		-0,1747 (0,1237)	-0,2252* (0,1189)
İlk kez iş arıyor		-0,1022** (0,0483)	
<b>Önceki işinde fiziksel/masa başı çalışma durumu (ref: Fiziksel)</b>			
Masa Başı			0,0191 (0,0623)
İlk kez iş arıyor			0,0196 (0,0648)
<b>Önceki işinden ayrılma sebebi (ref: Kendi isteğiyle ayrıldı)</b>			
Geçici bir işte çalışıyordu/iş bitti			0,2677*** (0,0835)
İşten çıkarıldı			0,1254 (0,0839)
İşyerini kapattı/iflas etti			0,3097*** (0,1106)
Diğer			0,2237*** (0,0858)
Ev işleriyle meşguldü			0,1997 (0,1323)
<b>Gözlem sayısı</b>	<b>501</b>	<b>501</b>	<b>501</b>
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>%2,7</b>	<b>%5,0</b>	<b>%8,5</b>

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



Analiz bazı işten ayrılma nedenlerinin de uzun süreli işsizlik üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Kendi isteğiyle işinden ayrılanlara kıyasla uzun süreli işsiz kalma olasılığı, geçici bir işte çalışanlarda yüzde 27, işyerini kapatan/iflas edenlerde yüzde 31, diğer kategorisindeki sebepleri belirtenlerde ise yüzde 22 daha yüksektir. Bu sonuçların 2021 yılının ekonometrik analizi ile karşılaştırıldığında işsiz kalmadan önce geçici işte çalışanlar ve işyerini kapatanlar/iflas edenler grubunda uzun süreli işsizlik olasılığını tahmin eden katsayıların ikiye katlandığını gösterdiklerini de özellikle not etmek isteriz.

Bunların yanında, analiz eğitim durumlarıyla, önceki işteki durumun (ilk kez iş arayanlar dışında) ve önceki işin fiziksellik durumunun uzun süreli işsizlikte anlamlı etkileri olmadığını göstermektedir.

Regresyon analizinde yer alan değişkenlerden eğitim, önceki işteki durum (kendi hesabına çalışanlar dışında) ve işin fiziksellik durumu geçen seneki analizde de anlamlı değildi. Öte yandan, kayıtlılık durumu değişkeninin geçen yıl tahmin edilen değeri uzun süreli işsizlik ihtimalinin yaklaşık yüzde 13 arttığını gösteriyordu. Kayıtlılık durumunun bir senede istatistiki olarak anlamını kaybetmesi işgücü piyasasının iyileşmesiyle birlikte kayıtlı olmadan çalışanların da istihdam edildiğinin bir göstergesi olabilir.

## C2- Katı koşulları nedeniyle işsizlik ödeneği almak zor

İstanbul işgücü piyasasına dair üzerinde durulması gereken önemli bir diğer konu, işsizlerin işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanma durumudur. Türkiye’de işsizlik sigortasının oldukça katı koşullara tabi olduğu ve bu nedenle az sayıda işsiz bu sigortadan yararlandığı bilinmektedir. 2022 anket sonuçları bu durumu İstanbul düzeyinde teyit etmektedir. Tablo 2.13’te daha önce istihdamda olup işsiz kalanların işsizlik ödeneğine ilişkin durumları gösterilmektedir.

İŞKUR’un işsizlik ödemesi koşullarını karşılayamayanların toplam işsizler içindeki oranı 2022’de yüzde 54,1 tahmin edilmiştir. Bunlara İŞKUR’a başvurup kabul edilmeyenlerin oranı yüzde 13,4 de eklendiğinde işsizlerin üçte ikisinin (yüzde 67,5), işsizlik sigortasından yararlanamadıkları ortaya çıkmaktadır. 2021’de bu oran yüzde 68’di (Tablo 2.13). İşsizlere destekte son bir yılda hiçbir iyileşme olmadığı açıktır. Halen işsizlik ödeneği alanların oranı yüzde 5,7 olarak tahmin edilmiştir. Geçen yıl bu oran yüzde 6,5 olarak tahmin edilmişti. Ödenek süresi dolanların oranı ise yüzde 12,4’tür. Geçen yıl yüzde 11,9’du. İşsizlik sigortasından yararlanabilenlerin oranı, toplamda 2022’de yüzde 18,1’den ibarettir; geçen yıl yüzde 18,4 ile sınırlıydı.

Tablo 2.13: İşsizlerin işsizlik ödeneğine ilişkin durumları (%)

	2021	2022
<b>İşsizlik ödeneği için İŞKURA başvurmadım çünkü koşulları karşılayamıyorum</b>	57,8	54,1
<b>İşsizlik ödeneği için İŞKURA başvurduğum ama kabul edilmedim</b>	10,2	13,4
<b>Halen İŞKURDAN işsizlik ödeneği alıyorum</b>	6,5	5,7
<b>İŞKUR’dan işsizlik ödeneği alıyordum ama sürem doldu</b>	11,9	12,4
<b>Diğer</b>	13,6	14,3
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Kaynak: 2021 IPA, 2022 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

## D- İşten memnuniyetsizlik

Yüksek işsizlik koşullarında işi olanların memnuniyet-sizliğinden söz etmek ilk bakışta tuhaf gelebilir. Oysa aşağıda görülebileceği gibi işinden memnun olma-yanların sayıları küçümsenemeyecek düzeydedir ve bu memnuniyetsizlerin bir kısmı aktif olarak iş ara-maktadır. TÜİK'in HİA anketlerinde işten memnuni-yetsizlikle ilgili soru mevcut değildir. 2022 anketinde bu soru istihdamdakilere yani işi olanlara yöneltilmiş-tir. Bu nedenle Bölüm 2'de 2022 itibariyle İstanbul'da işsizlikle ilgili istatistiklerde ve değerlendirmelerde işinden memnun olmadığı için iş arayanlar kapsan-mamıştır.

Bu bölümde anket verileri ile derinlemesine görü-şmelerden elde edilen bilgileri önceki bölümlerde öğrendiklerimizle harmanlayarak İstanbul işgücü pi-yasasında halen çözüm bekleyen sorunları ve bu sor-unları yaratan nedenleri analiz etmek ve tartışmak istiyoruz.

İşten memnuniyetsizlik kişisel bir sorun olmanın yanı sıra toplumu da ilgilendiren bir sorun olduğundan nedenlerinin belirlenmesi ve İBB tarafından bilinmesi yararlıdır. Ayrıca, Bölgesel İstihdam Ofislerinin potan-siyel iş yükü açısından bu özgün kesimin büyüklüğü ve talepleri hakkında bilgi sahibi olması önemlidir.

### D1- Yaklaşık her altı çalışandan biri işinden memnun değil

Tablo 2.14 2021 ve 2022 yıllarında yapılan anketlerin işten memnuniyetsizlikle ilgili cinsiyet düzeyindeki sonuçlarını göstermektedir. 2022 anketinde İstan-bul'da çalışan yaklaşık her altı kişiden birinin işinden

memnun olmadığı görülmektedir. İşinden memnun olmayan çalışanların oranı toplamda yüzde 17,4 olarak, kadınlarda yüzde 16,5; erkeklerde ise yüzde 17,8'dir. 2021 anketine kıyasla 2022 anketinde mem-nuniyetsizlik oranı toplamda sadece 0,4 yüzde puan düşerken, kadınlarda 2 yüzde puan yükselmiş, erkek-lerde 1,3 yüzde puan düşmüştür (Tablo 2.14). Her iki ankette de işten memnuniyetsizlik erkeklerde kadın-lara kıyasla biraz daha yaygındır.

### En yüksek memnuniyetsizlik düşük eğitimlilerde

Tablo 2.15'te işten memnuniyetsizlik durumunun cinsiyet ve eğitim ayrımındaki sonuçları yer almak-tadır. Eğitim düzeyleri itibariyle bakıldığında işten memnuniyetsizliğin en yüksek olduğu eğitim düzeyi lise altıdır. Düşük eğitimli kesimde bir yandan ücretle-rin düşüklüğü diğer yandan yorucu ve yıpratıcı işlerin yaygınlığı düşünüldüğünde bu beklenen bir sonuçtur. Erkeklerde memnuniyetsizlik oranı her iki ankette de kadınlara kıyasla belirgin ölçüde daha yüksektir: 2021'de yüzde 24,1 2022'de yüzde 20,6. Kadınlarda bu oran sırasıyla yüzde 17,6 ve 16,6'dır.

2022'de lise üstünde gerek erkeklerde gerek kadın-larda memnuniyetsizlik oranının önemli ölçüde yük-selmesi dikkat çekmektedir. Kadınlarda memnuniyet-sizlik bir yıl içinde yüzde 13,2'den 17,2'ye erkeklerde yüzde 12,3'ten 17,5'e çıkmıştır. Yüksek eğitimli kesim-de işten memnuniyetsizliğin belirgin ölçüde artması, 2022'de ani ve sert bir yükseliş sergileyen enflasyo-nun yüksek ücretleri erozyona uğratmasından kay-naklanıyor olabilir.

Tablo 2.14: Cinsiyet ayrımında işten memnuniyetsizlik (%)

	2022			2021		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Memnun değilim	17,8	16,5	17,4	19,1	14,5	17,8

Kaynak: 2021 IPA, 2022 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

**Tablo 2.15: Eğitim ayrımında işten memnuniyetsizlik (%)**

	Cinsiyet	2022				2021			
		Lise altı	Lise	Lise Üstü	Toplam	Lise altı	Lise	Lise üstü	Toplam
<b>Memnun değilim</b>	Erkek	20,6	13,7	17,5	17,8	24,1	18,3	12,3	19,1
<b>Memnun değilim</b>	Kadın	16,6	14,0	17,2	16,5	17,6	12,8	13,2	14,5

Kaynak: 2021 IPA, 2022 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

2022’de işten memnuniyetsizliğin en düşük olduğu eğitim seviyesi lisedir: erkeklerde yüzde 13,7 kadınlarda yüzde 14,0. Bu oranlar 2021’de kadınlarda yüzde 12,8 erkeklerde yüzde 18,3’tü. Kadınlarda işten memnuniyetsizlik oranının iki yıl üst üste daha düşük çıkması kalıcı bir özelliğe işaret ediyor olabilir.

### ***Kayıtlı ve masa başı çalışanlarda düşük, ücretli çalışanlarda yüksek memnuniyetsizlik***

Tablo 2.16 işteki durum, kazanç, çalışma şekli, kayıtlılık ve yaş grubu ayrımlarında işten memnuniyet durumunu göstermektedir.

2022 anketine göre işteki durum ayrımında işinden memnun olmayanların ağırlıklı olarak çırak/stajyerler olduğu görülmektedir (yüzde 32,4). İşten memnuniyetsizlik oranları ücretlilerde yüzde 18,7, kendi hesabına çalışanlarda yüzde 10,5, işverenlerde ise yüzde 5,3’tür. İşteki duruma göre işten memnuniyetsizlik oranları geçen yıllara kıyaslandığında ücretli çalışanların memnuniyetsizliğinde belirgin bir değişim olmamıştır (0,7 puan artış). Öte yandan, işinden memnun olmayanların oranı kendi hesabına çalışanlarda (7,6 puan) ve işverenlerde (9 puan) düşerken çırak/stajyerlerde artmıştır (7,4 puan).

İlk kez bu yıl maaş aralığı da sorulan ankette bekleneceği üzere gelir arttıkça memnuniyetsizliğin azaldığı gözlemlenmektedir. Memnuniyetsizlik oranı 6.000 TL’nin altında geliri olanlarda yüzde 24,1, 6.000 TL-10.000 TL arasında kazananlarda yüzde 16,4, 10.000 TL-18.000 TL arasında kazananlarda yüzde 8,1,

18.000 TL’nin üzerinde geliri olan grupta ise yüzde 5,8’dir.

Çalışma şekillerine göre fiziksel iş yapanların yüzde 20,5’i, masa başı çalışanların ise yüzde 13,9’u işinden memnun değildir. Geçen yıllara göre işten memnuniyetsizlik oranı fiziksel iş yapanlarda neredeyse değişmezken (0,7 puan azalış), masa başı iş yapanlarda artmıştır (4,2 puan).

Kayıtlılık durumlarına göre kayıtlı çalışanların yüzde 15,6’sı, kayıt dışı çalışanların ise yüzde 30’u işinden memnun olmadığını belirtmiştir. 2021 yılındaki ankete kıyasla memnuniyetsizlik oranı kayıtlılarda 0,6 puan düşmüş, kayıt dışı çalışanlarda ise 3,8 puan yükselmiştir.

Bu sonuçlar işteki durumun, kazancın, çalışma şeklinin ve SGK’ya kayıtlılığın işten memnuniyetsizliği doğrudan ve beklenen yönde etkilediğini açıkça göstermektedir. Buna karşılık yaş gruplarına göre memnuniyetsizlik oranları incelendiğinde belirgin bir fark görülmemektedir. İşten memnuniyetsizlik oranı 15-24 yaş arasında yüzde 16, 25-44 yaş arasında yüzde 17,5, 45+ grupta ise yüzde 17,8’dir. Geçen yılın anketine kıyasla memnuniyetsizlik oranlarında dikkate değer bir değişim gözlemlenmemektedir.

## **D2- İşten memnuniyetsizliğin nedenleri**

İşten memnuniyetsizliğin nedenleri Tablo 2.17’de gösterilmektedir. Tabloda sadece 2022 anketinin sonuçlarına yer verilmiştir. 2021 anketi sonuçlarının yer almamasının nedeni 2021 anketinde yer alma-

**Tablo 2.16: İşteki durum, gelir, çalışma şekli, kayıtlılık ve yaş ayrımında memnuniyetsizlik (%)**

	2022	2021
<b>İşteki durum</b>		
Ücretli	18,7	18,0
Kendi hesabına	10,5	18,1
İşveren	5,3	14,3
Çırac/stajyer	32,4	25,0
<b>Maaş aralığı</b>		
6.000 TL'nin altı	24,1	
6.000-10.000 arası	16,4	
10.000-18.000 arası	8,1	
18.000 TL'nin üzeri	5,8	
<b>Çalışma şekli</b>		
Fiziksel	20,5	21,2
Masa başı	13,9	9,7
<b>SGK'ya kayıtlılık durumu</b>		
Kayıtlı	15,6	16,2
Kayıt dışı	30,0	26,2
<b>Yaş Grubu</b>		
15-24	16,0	13,4
25-44	17,5	18,9
45+	17,8	17,1

Kaynak: 2021 IPA, 2022 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

yan “işte terfi/yükselmek olanaksız” sorusunun 2022 anketinde sorulmuş olmasıdır. Bu farklılık anketlerin karşılaştırılmasında sorun yaratabileceğinden analiz ve yorumlar 2022 anketi ile sınırlandırılmıştır. Çalışanların işten memnuniyetsizliklerinin başlıca nedeni tahmin edileceği gibi işten elde edilen ücret, maaş, gelir gibi kazançlardır. Aldığı ücretle geçinemediğini belirtenlerin oranı toplamda yüzde 35,6, erkeklerde yüzde 34,2, kadınlarda yüzde 39,3'tür<sup>9</sup>. Gelir düzeyinin işten memnuniyetsizliği son derece belirgin bir şekilde etkilediğini başka bir iş arayan memnuniyetsizlerin gelir düzeylerindeki dağılımı açıkça göstermektedir.<sup>10</sup> Başka bir iş arayanların yüzde 90'ı 10 bin TL'den daha düşük kazançta sahip gruptadır.

İşten memnuniyetsizliğin diğer iki önemli nedeninin “çalışma saatleri” (yüzde 24,4) ve “işte terfi/yükselmeye olanaksızlığı” (yüzde 21,5) olduğu görülmektedir. Çalışma saatlerinden şikâyet mesai saatlerinin uzun olmasından (fazla mesai) kaynaklandığı kadar mesai saatlerinin gün içindeki konumlarından da, özellikle kadınlarda, kaynaklanıyor olabilir. İşte terfi/yükselmenin olanaksızlığının ise önemli bir memnuniyetsizlik nedeni olarak temayüz etmesi dikkat çekicidir. Pek çok çalışan düşük maaşla işe başlamayı kabul etse de iş yaşamının geri kalanında maaş eğrisinin deneyiminin hakkını verecek şekilde yükselmediğini düşünmekte, bundan dolayı da ya işinden memnuniyetsiz olsa da çalışmaya devam etmekte, ya da başka işler aramaya çalışmaktadır.

9. İşten memnuniyetsizliğin nedenleri sorusu çok cevaplı olduğundan sütunların toplamı 100'den fazladır.

10. Tablo Gelir düzeyleri itibarıyla iş arayan memnuniyetsizlerin dağılımı

	Ücret			
	6 bin altı	6-10 bin arası	10-18 bin arası	18 bin ve üzeri
Başka iş arıyorum	39,5	48,4	10,1	1,9

Tablo 2.17: Memnuniyetsizlik nedenlerinin karşılaştırması (%)

	2022		
	Toplam	Erkek	Kadın
Aldığım gelir ile geçinemiyorum	35,6	34,2	39,3
Çalışma saatlerimden memnun değilim	24,4	23,2	27,4
İşte terfi/yükselmek olanaksız	21,5	19,7	26,5
Ulaşım çok zaman alıyor	13,6	15,2	9,4
İş, eğitimini aldığım mesleğe uygun değil	11,7	9,7	17,1
Ağır iş yapıyorum, sağlığıma zarar veriyor	11,2	12,3	8,5
Kötü/uygunsuz davranışlara muhatap oluyorum	11,2	10,6	12,8
Diğer	2,6	2,6	2,6
SGK'ya kayıtlı değilim, kayıtlı iş arıyorum	2,6	1,9	4,2

Kaynak: 2021 IPA, 2022 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

Bir diğer dikkat çeken bulgu da memnuniyetsizliğin başlıca üç nedeninin her birinin kadınlar tarafından erkeklere kıyasla önemli ölçüde daha fazla öne sürülüyor olmasıdır (Tablo 2.17). Bu olgu, ücret yetersizliğine, çalışma saatlerinin uygunsuzluğuna ve terfi olanaksızlığına kadınların erkeklere kıyasla daha fazla maruz kaldıklarını gösteriyor olabilir.

Ulaşımın zaman alması, yapılan işin eğitime uygun olmaması, işin ağırlığı ve sağlığa zararlı olması, iş yerinde kötü ve uygunsuz davranış gibi diğer nedenler yüzde 10'un biraz üzerinde bir sıklıkla belirtilmiştir. İşten memnuniyetsizlik nedeni olarak SGK'ya kayıtlı olmamanın son derece düşük bir oranda (yüzde 2,6) kalması dikkat çekmektedir. Çalışanların büyük bölümü kayıtlı çalıştığından bu oranın düşük olması bir bakıma doğaldır. Ancak işinden memnun olmayanların yüzde 21,4 kadarının kayıt dışı çalıştığı ve bu kayıt dışı çalışanların sadece yüzde 10,9'unun bu yanıtı verdiği görülmektedir. Bu sonuç kayıt dışı çalışmanın önemli ölçüde bizzat çalışanın da bir tercihi olduğuna işaret etmektedir.

Firma yöneticileri ile yaptığımız derinlemesine görüşmelerde ücret yetersizliğine, çalışma saatlerine ve terfi olanaklarına dair firma cephesinden bakışla önemli bilgiler edinilmiştir. Pek çok firma yöneticisi yükselen yaşam pahalılığının ve daha sık güncellenen

fiyatlar dolayısıyla ücretlerde güncellemeye gidilmedikçe çalışanlarının işten ayrılmasına engel olmadıklarını söylemektedir.

*“Diğer arkadaşlarıyla benzer bir pozisyon ise ben kendi talebini soruyorum. Herkesin bir geçim kaynağı var. Kimse geliri düşsün istemez. Ücret politikamız belli. Çoğu zaman karşılıyordu ancak; son bir aydır karşılamıyor (DG 21, diğer hizmet faaliyetleri, %80 beyaz yaka).”*

*“Yeni ekonomik duruma göre değerlendirecek olursak ne sunuyor olursak olalım insanların kendini idame ettirebilecekleri maaş birkaç ay sonra öyle olmayabiliyor (DG 24, eğitim sektörü, %80 beyaz yaka).”*

Derinlemesine görüşmelerde yöneticilerin çalışma saatlerinin neden olduğu memnuniyetsizliğin farkında oldukları, bu memnuniyetsizliği çözmeye çalışan firmalarda olduğu dikkat çekmektedir. Örneğin bir firma yöneticisi işin icabı çok uzun mesai saatlerine mecbur kaldıklarını itiraf ederken bir diğer firma yöneticisi 2 vardiyalı çalışma saati sisteminin çalışan üzerindeki caydırıcılığını gördüklerini, bunun üzerine çalışan sirkülasyonunu azaltmak için günlük vardiya sayısını 3'e yükselterek çalışma saatlerini düşürdüklerini belirtmiştir.

“Ağır işçilik sınıfında olan bir firmayız, kirli diye söylemeyelim kendimize ait çalışma kıyafetlerimiz var, çalışma saatleri evet 12 saatlik olan vardiya saatlerimiz, sistemimiz vardır doğrudur (DG 25, imalat sektörü, %70 mavi yaka).”

“Bizim işimiz kirli değil ama çalışma saatleri biraz uzun, bu caydırıcı oluyor o da fazla mesaiden gelen bir caydırıcılık ama biz de şu an 2 vardiya sistemi çalışıyoruz. Büyük olasılıkla çok yakın bir sürede 3 vardiyaya geçeceğiz. Orada biraz hem fazla mesaiyi azaltıyor olacağız hem insanların sosyal hayatına zaman kalmasını biraz sağlayacağız, çünkü bu konuda geri bildirimler vardı (DG 41, imalat sektörü, %92 mavi yaka).”

2021 anketinde yer almayan ancak bu yılın anketinde yer verilen ve başlıca memnuniyetsizlik nedenleri arasında üçüncü sıraya yerleşen terfi/yükselme olanaklarının yetersizliği de kimi firma yöneticisi tarafından bir sorun olarak görülmektedir.

“Akıllı, hedefi, beklentileri olan eğitilmiş bireyler bunu dikkate alıyorlar. Bu noktada tıkandıklarını hissettiklerinde bu gerekeceğini de belirterek iş akitlerini feshedebiliyorlar. Daha çok beyaz yakada fakat mavi yakada da usta, usta yardımcısı gibi pozisyonlarda yahut yükselme hedefi olanlarda bu dikkate alınabiliyor (DG 5, imalat sektörü, %75 mavi yaka).”

“Kariyer gelişim imkanı olmayınca başka sektörlere kayıyorlar. Pandemi de etkiledi. Garsonların çoğu kurye oldu. Kendi işi gibi bağımsız çalışma cazip geldi (DG 40, Konaklama ve yiyecek sektörü, %100 mavi yaka).”

### D3- İş olanaklarının genişlemesiyle iş arayan memnuniyetsizlerde artış

Çeşitli nedenlerle işinden memnun olmayan çalışanların bir kısmı başka bir iş ararken diğer kısmı da çeşitli nedenlerle aramamaktadır. Tablo 2.18’de 2022 ve 2021 anketlerinin işinden memnuniyetsiz çalışanların başka iş arayıp aramadıklarına dair istatistikler yer almaktadır. Buna göre, 2022 anketinde başka iş arayanların payı erkeklerde yüzde 70,3’e, kadınlarda ise yüzde 65,8’e ulaşmıştır. 2021 anketinde bu rakamlar erkeklerde yüzde 58,3; kadınlarda ise yüzde 57,4 seviyelerindeydi. İş aramada geçen yıla kıyasla hem erkeklerde hem de kadınlarda görülen bu belirgin artışın 2021 Eylül’e kıyasla 2022 Ekim’de yüksek büyüme-yüksek istihdam ortamının yarattığı iş olanaklarının genişlemesiyle açıklamak mümkündür. Son bir yıl yüksek istihdam artışlarına ve pandemi öncesi istihdam seviyelerine (inşaat hariç) dönüşe tanık olmuştur. İstihdamdaki bu canlanmanın işinden memnun olmayanları başka iş aramaya cesaretlendirmesi şaşırtıcı değildir.

### D4- İş aramama nedenleri

İşinden memnun olmayanların önemli bir kısmının neden başka bir iş aramadığı doğal olarak merak konusudur. Ankette işinden memnun olmadığı halde iş aramadığını beyan edenlere bu davranışın nedeni sorulmuştur. Bu nedenlerin sıklığı Tablo 2.19’da gösterilmektedir. Bu nedenlerin başında uzak ara “daha elverişli bir iş bulamam” gelmektedir. İş aramayanların yaklaşık yüzde 60’ı bu gerekeceğini ileri sürmüşlerdir. Kadın ve erkekler arasında davranış farkı olmadığı

Tablo 2.18: İşinden memnun olmayanların iş arama durumu (%)

	2022		2021	
	İş arıyorum	İş aramıyorum	İş arıyorum	İş aramıyorum
Erkek	70,3	29,7	58,3	41,7
Kadın	65,8	34,2	57,4	42,6
Toplam	69,1	30,9	58,1	41,9

Kaynak: 2021 IPA, 2022 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

ayrıca not edilmelidir. Geçen yıl da en önemli iş arama nedeni (yüzde 53,6), yine daha elverişli bir iş bulabileceğine dair ümit olmamasıydı (Tablo 2.19).

İş aramayanların yaklaşık beşte biri de (yüzde 18,9) “alışmış olduğu iş düzenini bırakmaktan çekindiğini” iş aramama nedeni olarak ileri sürmüştür. Aslında bu neden de daha elverişli iş bulamama endişesinin farklı bir versiyonu olarak düşünülebilir. Sonuç olarak işinden memnun olmadığı halde iş aramayanların yüzde 80’e yakın bir bölümünün daha yüksek gelirli, çalışma koşulları bakımından daha az zahmetli ve sorunlu ya da terfilerin önünün açık olduğu bir işe yerleşme konusunda ümidinin olmadığı anlaşılmaktadır. Bu ümitsizliğin sadece İstanbul işgücü piyasasına özgü olmadığı kolaylıkla tahmin edilebilir. Hükümetlerin bunu bir sorun olarak kabul etmeleri ve iyileştirici çözümler bulmak için işveren örgütleri ve yerel yönetimler ile çaba sarf etmeleri gerekmektedir.

Diğer iki iş aramama nedeni, “birikmiş kıdem tazminatının yakılmak istenmemesi” (yüzde 11,4) ve “işe ulaşım mesafesinin kısa olması” (yüzde 9,8) olarak belirtilmiştir. Birikmiş kıdem tazminatının yakılmak istenmemesi kadınlarda, erkeklere kıyasla daha nadir öne sürülürken, evine yakın iş bulamama gerekçesi daha fazla öne sürülmüştür. Kadınlar işyerinin eve yakınlığını erkeklerden daha fazla önemsemektedir (Tablo 2.19).

İş aramama nedenleri ücret, eğitim ve yaş ayrımlarında incelendiğinde ilginç sonuçlar ortaya çıkmıştır

(Tablo 2.20). “Daha elverişli bir iş bulamam” yanıtını verenlerin yaklaşık yüzde 80’ini düşük ücretli (10 TL ve altı) grubuna mensuptur. Bu oran 10-18 bin TL grubunda yaklaşık yüzde 17’ye 18 bin TL üzerinde ise yüzde 3,4’e düşmektedir. Bu beklenen bir sonuçtur: Ücret yükseldikçe genelde işin vasfı da yükseldiğinden yaptığı işten memnun olmayanların yeni iş aramaya yönelik çekincelerinin de hızla azaldığı diğer ifadeyle yeni bir iş bulma ihtimallerinin zımnen arttığı anlaşılmaktadır. Eğitim düzeyi itibarıyla dağılım da bu sonucu teyit etmektedir; lise altında bu yanıtın oranı yüzde 50,6. Yaş düzeyinde ise beklenebileceği gibi en düşük yanıt yüzde 12,7 ile genç kesimde (15-24) uzak ara en yüksek oran da yüzde 53,2 ile 45+ kesimde görülmektedir. Bu dağılım yorumu gerektirmeyecek kadar açıktır.

“Alışmış olduğum iş düzenini bırakmaktan çekiniyorum” yanıtı verenlerin yüzde 80’i 10 bin TL altı gruba mensuptur. Bu oran 10-18 bin TL grubunda yüzde 15’e, 18 bin TL üzerinde ise yüzde 5’e düşmektedir. Yukarıda yapılan değerlendirme bu sonuç için de geçerlidir. Eğitim düzeyi itibarıyla dağılım da bir kez daha bu sonucu teyit etmektedir; lise altında bu yanıtın oranı yüzde 48’dir. Yaş düzeyinde çok belirgin bir dağılım yoktur. Yine de gençlerin (15-24) yeni iş aramaya ileri yaşlara kıyasla biraz daha istahlı oldukları görülmektedir.

Birikmiş kıdem tazminatını yakmak istemediği için iş aramayanlar grubunda beklenebileceği gibi lise altı

**Tablo 2.19: İş aramama nedenleri (%)**

Gerekeçe	2022			2021		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Daha elverişli bir iş bulamam	59,8	60,0	59,8	55,8	46,5	53,6
Alışmış olduğum iş düzenimi bırakmaktan çekiniyorum	18,5	20,0	18,9	29,9	26,7	29,1
Birikmiş kıdem tazminatımı yakmak istemiyorum	13,0	7,5	11,4	9,4	12,8	10,2
İşyerim evime yakın/daha yakın bir iş bulabileceğimi düşünmüyorum	8,7	12,5	9,8	5,0	14,0	7,1
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Kaynak: 2021 IPA, 2022 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

yine uzak ara ilk sıradadır (yüzde 46,7) ama ücretler düzeyinde en yüksek oran (yüzde 53,3) 6-10 bin TL grubundadır. 6 bin altında da oran (yüzde 33,3) oldukça yüksektir. Ücret yükseldikçe kıdem tazminatını yakma endişesi hızla azalmakta hata sıfırlanmaktadır. En düşük ücret grubunda (düşük vasıflı işgücü) kayıt dışı çalışma ve iş değiştirme 6-10 bin TL grubuna kıyasla daha yaygın olduğundan kıdem tazminatı birikimine sahip çalışan sayısının daha az olması iki grup arasındaki oran farkını açıklıyor olabilir. Sonuçta 10 bin TL altında kazanan yoksul kesimde birikmiş kıdem tazminatını yeni bir iş için yakmanın yüksek bir bedeli olması şaşırtıcı değildir. Yüksek ücretli kesimde ise kıdem tazminatının yakılmasının çok daha kolay göze alındığı anlaşılmaktadır. Kıdem tazminatının bir tavanı olduğu dikkate alındığında bu sonuç da sürpriz sayılmaz: Yüksek vasıflı kesimde bir yandan daha yüksek ücretli iş bulma olasılığı artarken diğer yandan alınacak kıdem tazminatının miktarı da ücretlerine kıyasla görece olarak azalmaktadır. Genç yaş (15-24) kesiminde oranın çok düşük olması (yüzde 13,3) ise doğaldır.

Son olarak işten memnun olunmasa da işyerinin eve yakınlığının iş aramama nedeni olarak öne sürenlerin grubuna odaklanabiliriz. Ücret düzeyi bu gerekçede çok net ve çok iyi anlaşılır bir belirleyici olarak ortaya çıkmıştır: 6 bin altında yüzde 63,6, izleyen üç ücret düzeyinde ise sırasıyla yüzde 27,3, yüzde 9,1 ve yüzde 0'dır.

## E- Potansiyel işgücü ve iş aramama nedenleri

Bir kez daha hatırlatmak gerekirse “potansiyel işgücü”, tanımını 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 gerçekleştiğinde iş aramaya başlamaları hatta doğrudan istihdama intikal etmeleri yüksek olasılıktır.

Bu özel topluluk TÜİK HİA istatistiklerinde “iş bulma ümidi olmadığından ya da diğer nedenlerle iş arama-

**Tablo 2.20: Gereğe ayırında işinden memnun olmayıp iş aramayanların dağılımı (%)**

	Ücret				Eğitim			Yaş		
	6 bin altı	6-10 bin arası	10-18 bin arası	18 bin ve üzeri	Lise altı	Lise	Lise Üstü	15-24	25-44	45+
<b>Daha elverişli bir iş bulamam</b>	35,6	44,1	16,9	3,4	50,6	24,1	25,3	12,7	34,2	53,2
<b>Alışmış olduğum iş düzenini bırakmaktan çekiniyorum</b>	45,0	35,0	15,0	5,0	48,0	24,0	28,0	24,0	40,0	36,0
<b>Birikmiş kıdem tazminatını yakmak istemiyorum</b>	33,3	53,3	13,3	0,0	46,7	26,7	26,7	13,3	46,7	40,0
<b>İşyerim evime yakın/ daha yakın bir iş bulabileceğimi düşünmüyorum</b>	63,6	27,3	9,1	0,0	38,5	23,1	38,5	23,1	53,8	23,1

Kaynak: 2022 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları



yanlar” olarak kayıt altına alınmaktadır. Diğer kategorisinde iş aramama büyük ölçüde ailesel nedenlerle açıklanmaktadır. Yakın geçmişte bu konuda dikkat çeken olağanüstü gelişme, pandemi şokunun etkisiyle potansiyel işgücünde 2020’de ani ve muazzam bir artışın gerçekleşmiş olmasıdır. Türkiye genelinde önceki yıllarda 2,5 milyon civarında seyreden potansiyel işgücü kısa sürede 4 milyonu aşmıştır.

Daha önce de belirtildiği gibi (Bölüm 1), 2020 baharında ekonomik faaliyetlere getirilen kısıtlamaların ve tüketici talebinde, özellikle dayanıklı tüketim malları ve kimi hizmet ürünlerinde meydana gelen sert düşüşün sonucunda istihdamda büyük kayıplar yaşanmıştır. Ancak işini kaybedenlerin önemli bir bölümü iş bulamayacağını düşündüğünden iş aramaya koyulmazken aynı zamanda eğitimini tamamlayan ya da çeşitli nedenlerle çalışmaya karar veren fertlerin bir kısmı da iş aramayı ertelemişlerdir. Bu nedenlerle büyük istihdam kayıplarına rağmen işsizlikte beklenen artış olmamış, buna karşılık potansiyel işgücünde adeta patlama yaşanmıştır. HİA istatistiklerine göre İstanbul’da 2019’da 194 bin olan potansiyel işgücü, 2020’de 268 bine, 2021’de de 506 bine yükselirken çalışabilir nüfusa (15+) oranı da sırasıyla yüzde 1,6, 2,2 ve 4,1 olmuştur. Geçen yıl 2021 Eylül anketinde İstanbul potansiyel işgücü oranı yüzde 5,7 tahmin edilmişti.

Faaliyet kısıtlamalarına son verilmesi ve ötelenen mal ve hizmet talebinin güçlü bir şekilde geri gelmesiyle birlikte 2021 yılında yüksek büyümenin yarattığı istihdam artışları; çok yüksek bir miktara erişmiş olan potansiyel işgücünü eritmeye başlamıştır. 2021’in son üç ayında Türkiye genelinde 2 milyon 933 bine kadar inerken çalışabilir nüfus içinde 2021’in ilk üç ayında yüzde 5,9 olan payı da son üç ayda yüzde 4,8’e gerilemiştir (Tablo 2.21). Ancak 2022 yılında potansiyel işgücünde azalmanın durduğu görülmektedir. Son HİA istatistikleri, 2022 üçüncü çeyrekte potansiyel iş-

gücünü ülke genelinde 3 milyon 63 bin olarak tahmin etmektedir. Çalışabilir nüfusa oranı da yüzde 4,5’te duraklamıştır (Tablo 2.21).

İstanbul potansiyel işgücünün 2022 yılında nasıl bir seyir izlediğini henüz bilmiyoruz. 2022 Ekim anketinde potansiyel işgücünün çalışabilir nüfusa oranı yüzde 7 olarak tahmin edilmiştir. Bu oran bir miktar yüksek tahmin edilmiş olsa da halen İstanbul’da potansiyel işgücünde pandemi öncesine kıyasla önemli bir yığılmanın olduğu açıktır. Çalışabilir nüfus artmaya devam ettiğine göre bu yığılmanın ne kadar zamanda 2019 seviyesine döneceği istihdamdaki artış temposuna bağlıdır. 2022’nin ikinci yarısında ekonomik büyümede tahmin edilen yavaşlamaya uyumlu olarak 2022’nin üçüncü çeyreğinde istihdam artışının ülke genelinde ciddi ölçüde yavaşladığı gözlemlenmektedir. İstanbul’un bu olumsuz gelişmenin dışında kalma ihtimali düşüktür. Bu durumda önümüzdeki aylarda işsiz sayısı + potansiyel işgücünün (geniş işsizlik) toplamda artması kuvvetle muhtemeldir. Artışın ne kadarının işsiz sayısı ne kadarının potansiyel işgücü arasında paylaşılacağını ise şimdiden kestirmek zordur.

Bu genel durum saptamasından sonra İstanbul potansiyel işgücünün kadın-erkek ve eğitim düzeyleri ayrımında yapısal özelliklerine ve işgücüne katılmalarını teşvik edecek koşulların hangilerinin önem arz ettiğine odaklanabiliriz.

## **E1- Potansiyel işgücünde kadınların ağırlığı**

Türkiye genelinde olduğu gibi İstanbul’da da potansiyel işgücünün yaklaşık üçte ikisi kadınlardan oluşmaktadır (Tablo 2.22). Potansiyel işgücünde kadın ağırlığının kaynağı, çalışmayı arzuladığı halde ailesel nedenlerle iş aramayan grubunun çoğunluğunun kadınlarından oluşmasıdır (Tablo 2.24).

Anketlerde potansiyel işgücünde yer alan fertlere daha önce bir işte çalışıp çalışmadığı sorulmaktadır.

**Tablo 2.21: Türkiye genelinde potansiyel işgücü: 2021Ç1-2022Ç3**

	Potansiyel İşgücü (bin)	Potansiyel/15+ nüfus	Yıllık değişim (%)
2021Ç1	3.724	5,9	
2021Ç2	3.363	5,3	
2021Ç3	2.933	4,6	
2021Ç4	3.063	4,8	
2022Ç1	3.066	4,8	-17,7
2022Ç2	2.883	4,5	-14,3
2022Ç3	2.918	4,5	-0,5

Kaynak: TÜİK HİA ve Betam hesaplamaları

Beklendiği gibi çoğunluk daha önce bir işte çalışanlardan oluşmaktadır (Tablo 2.23). Bu özellik potansiyel işgücünden işgücü piyasasına ya da işgücü piyasasından potansiyel işgücüne geçişlerin yoğunluğunun göstergesidir. Ayrıca Tablo 2.23'ün rakamlarına bakılarak bu karşılıklı giriş çıkışlarda kadınların erkeklere kıyasla biraz daha sık yer aldıkları söylenebilir.

## E2- İş aramamanın başlıca nedenleri

Potansiyel işgücünde yer alan fertlerin çalışmayı arzuladığı halde iş aramamalarının nedenleri Tablo 2.24'te gösterilmektedir. En büyük paya "ailesel nedenler" sahiptir: 2021 Eylül anketinde yüzde 37,3, Ekim 2022 anketinde yüzde 47,9. Daha önce de vurgulandığı gibi bu nedenle iş aramayanların çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır.

**Tablo 2.22: İstanbul'da cinsiyet ayrımında potansiyel işgücü (%)**

	2021	2022
Erkek	36,1	39,3
Kadın	63,9	60,7
Toplam	100,0	100,0

Kaynak: 2021 İPA ve 2022 Remind anketleri, Betam hesaplamaları

**Tablo 2.23: Çalışmak istediğinizi söylediniz. Daha önce bir işte çalıştınız mı?**

	2021		2022	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Evet	71.0	88.4	62.3	69.5
Hayır	29.0	11.6	37.7	30.5
Toplam	100.0	100.0	100.0	100.0

Kaynak: 2021 İPA ve 2022 Remind anketleri, Betam hesaplamaları

**Tablo 2.24: Potansiyel işgücünde iş aramama nedenleri (%)**

	2021			2022		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Mevcut koşullarda iş bulma ümidim yok	33,0	15,3	21,7	17,4	11,7	14,0
Eğitimi tamamladım ama mevcut koşullarda iş bulma ümidim yok	13,6	13,1	13,3	14,5	6,1	9,4
Ailesel nedenlerle	8,3	53,7	37,3	34,8	56,3	47,9
Diğer*	45,2	17,8	27,7	33,3	25,8	28,8
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Kaynak: 2021 İPA ve 2022 Remind anketleri, Betam hesaplamaları

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

Tablo 2.25: Hangi koşullarda iş aramaya başlanacağı (%)

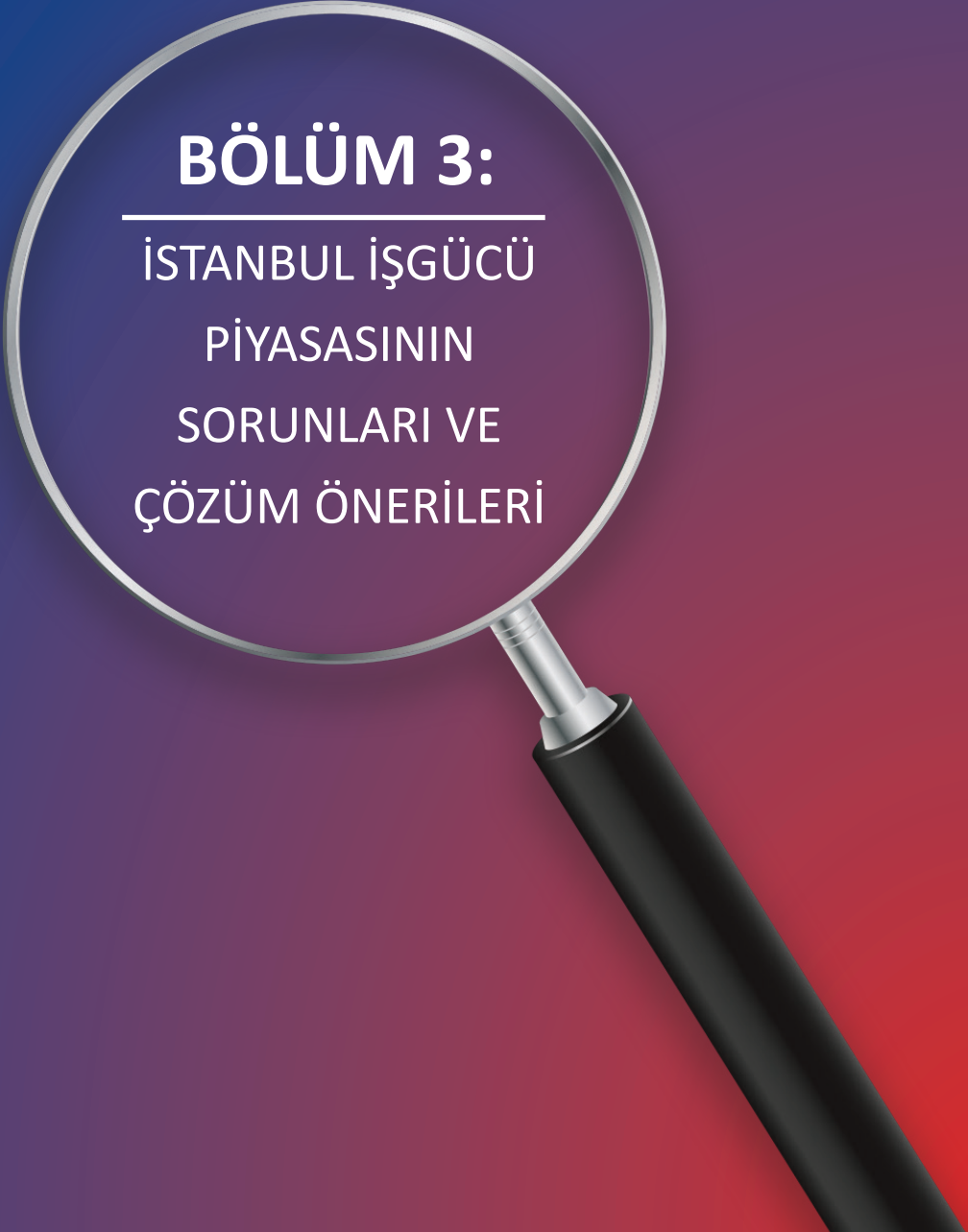
	2022		
	Erkek	Kadın	Toplam
İstihdam olanakları artıp iş bulmak nispeten kolaylaştığında	23,9	12,2	16,8
Geçinmekte artık çok zorlanıyoruz en kısa zamanda iş aramaya başlayacağım	27,5	23,9	25,4
Ailesel nedenler ortadan kalktığında	22,5	44,6	35,9
Diğer	26,1	19,3	21,9
Toplam	100,0	100,0	100,0

Kaynak: 2022, Remind anketi, Betam hesaplamaları

İkinci önemli iş aramama nedeni “mevcut koşullarda iş bulma ümidinin olmamasıdır”. Bu ümitsiz kitlesine “eğitimi tamamladığı halde mevcut koşullarda iş bulma ümidinin olmadığını” belirtenleri de eklememiz gerekir. Anketlerde bu nedeni ileri sürenlerin payı 2021’de yüzde 35, 2022’de yüzde 23,4 olarak tahmin edilmiştir (Tablo 2.24). Payda görülen azalma son bir yılda istihdam olanaklarının genişlemesi ile uyumludur. İstanbul’da iş bulma ümidi olmadığı için iş aramayanların sayısının günümüzde 125 bin civarında olduğunu tahmin edilebilir.

Ankette potansiyel işgücüne mensup fertlere koşullarda ne gibi değişiklikler olduğu takdirde iş aramaya

başlayacakları da sorulmuştur (Tablo 2.25). Bu kitlenin yaklaşık dörtte birinin “Geçinmekte artık çok zorlanıyoruz en kısa zamanda iş aramaya başlayacağım” şeklinde beyanda bulunmaları, geçinmek zorlaştıkça potansiyel işgücünden işgücü piyasasına geçişlerin yoğunlaştığına işaret etmesi bakımından dikkat çekicidir. Beşte birine yakın (yüzde 16,8) bir kısmı da bu soruya “istihdam olanaklarının genişleyip iş bulmak nispeten kolaylaştığında” yanıtını vermiştir. Halen istihdam artışında görülen yavaşlama önümüzdeki dönemde devam edecek olursa potansiyel işgücünde artış beklenmelidir.



**BÖLÜM 3:**  

---

**İSTANBUL İŞGÜCÜ  
PİYASASININ  
SORUNLARI VE  
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

İstanbul işgücü piyasasında çok sayıda sorun mevcuttur. Bu sorunların çoğu yapısal yani kalıcı hatta kemikleşmiş niteliktedir. Bu sorunların bir kısmı gelişmiş bölgelerle ortak olsa da büyük ölçüde İstanbul'un Türkiye'de en yüksek hayat pahalılığına ve son derece çeşitlenmiş bir sanayi yapısına sahip orta boy bir ülke cesametinde olmasından kaynaklanmaktadır. Sorunların bir kısmı ise güncel ekonomik konjonktürün yarattığı sorunlardır.

Bu sorunlar üç başlık altında toplulaştırılarak ele alınmıştır. İlk olarak işgücü arzı ile talebi arasındaki önemli uyumsuzluğa odaklanmak istiyoruz. Bir yandan istihdamlarını artırmak isteyen firmalar ihtiyaç duydukları elemanları bulmakta zorlandıklarını iddia ederken diğer yandan da iş arayanların önemli bir bölümü teklif edilen işe giriş ücretlerini ve iş koşullarını yeterince cazip bulmamaktadırlar. Bu uyumsuzluk ortamında kimi firmalar çalışan elemanlarını rakip firmalara kaptırmamak için ücret politikalarını belirlemede; kimi firmalar da İstanbul'un yüksek yaşam maliyeti nedeniyle aradıkları elemanları bulmakta zorluklar yaşamaktadırlar. Öte yandan firmalar, son dönemde enflasyonda gerçekleşen şiddetli artış sonucu hızla ve öngörülemez bir şekilde artan girdi fiyatları ve asgari ücret zamlarının yarattığı yüksek maliyet artışlarını fiyatlara yansıtmakta güçlük çekmektedirler.

Bu sorunlara firma bünyelerinde çözümler getirmek çoğu zaman olanaksızdır; çözümler ancak siyasal otoritenin kuralları doğru yönde değiştirmesi, yerel yönetimlerle işbirliği yaparak akılcı teşvikler uygulaması ile mümkün olabilir. Bununla birlikte derinlemesine görüşmelerde kimi firma yöneticileri çözüm çabalarını paylaşırken kimisi de çözüm önerileri sunmuşlardır. Bu çaba ve öneriler de bölümün son kısmında ele alınmaktadır.

## A-İşgücü arzı ile talebi arasında uyumsuzluk

### A1- İş arayanların talep ettikleri en düşük ücretler (rezervasyon ücretleri)

Geçen sene İstanbul İşgücü Piyasası için yaptığımız ankette olduğu gibi, bu sene de iş arayanlara teklif edilen işte çalışmaya başlamak için kabul edebilecekleri en düşük ücreti, iktisat yazınında bilinen adıyla rezervasyon ücretini sorduk. Rezervasyon ücreti, iş arayanların asgari yaşam maliyetlerine yönelik fikir vermesinin yanında aynı zamanda iş arayanların bekledikleri maaşa yönelik de sinyal vermektedir. Firmaların aradıkları vasıflara sundukları ücretler ile aradıkları vasıflara sahip kişilerin rezervasyon ücreti arasındaki kopukluk işsizliğin azalmasına engel, işsizlik sürelerinin uzamasına da neden olabilmektedir. İşsizlik sürelerinin uzaması ise iş arayanlar açısından geçim sıkıntısı ve vasıf kaybı olarak olumsuz etkiye sebep olmaktadır.

Piyasadaki ücret belirlenimi sürecine dair tahminlerde bulunan iş arayanlar, kendi maddi durumları ve piyasada kendi vasıf ve deneyimlerine benzer çalışanların aldıkları maaşlara bağlı olarak kabul edebilecekleri en düşük ücreti belirlemeye çalışırlar. Rezervasyon ücretleri eğitim, yaş, deneyim, cinsiyet gibi çeşitli demografik ayrımlarda farklılaşmaktadır. Demografik özelliklere ek olarak daha önce çalışmış olanların yararlanabildikleri işsizlik ödeneği de rezervasyon ücretini etkileyebilir; zira daha iyi bir iş imkânı elde edebileceğini düşünen ve işsizlik maaşı alan iş arayanlar, mevcut durumda rezervasyon ücretlerini daha yüksek tutabilmektedir.

Ek olarak, geçen yıl (2021 Eylül) yapılan ankete kıyasla şiddetlenen geçim sıkıntısı ve artan yaşam maliyet-

lerinin rezervasyon ücretlerini şüphesiz etkilemesi beklenir. Şiddetlenen kriz ortamına dirençli kalma mecburiyeti iş arayanların talep ettikleri minimum ücretteki yükselişi hafifletebilmektedir. Bundan dolayı, rezervasyon ücretlerinin enflasyonun hızla yükselmeye başladığı 2021 Eylül-2022 Ekim arasında ne ölçüde değiştiği de rezervasyon ücretinin dağılımı ve yapısı kadar önemlidir.

### **i. Rezervasyon ücretlerinde sıkışma**

Tablo 3.1'e bakıldığında rezervasyon ücretlerinde uç değerlerin 2021 anketinde daha dağınık olduğu görülmektedir. Geçen sene yapılan anketteki ücretler 2022 Ekim fiyat seviyesine getirildiğinde minimum rezervasyon ücretinin 2022 anketine kıyasla daha düşük olduğu görülürken, maksimum rezervasyon ücretinin de genellikle daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu duruma istisna teşkil eden sadece iki grup vardır: Kadınlar ve 15-24 yaş arası grup. Bu iki grupta hem minimum hem de maksimum rezervasyon ücretleri 2021 anketine kıyasla 2022 anketinde daha yüksektir. Söz konusu dönemde (Eylül 2021-Ekim 2022) enflasyon hızla ve beklenmeyen şekilde yükselirken ekonomideki görece fiyat dengesi de değişime uğramıştır. Gıda, yakıt ve ulaşım gibi temel ihtiyaç maddelerinin fiyatlarındaki artış genel endeksin üzerinde çıkmıştır (bkz. Betam Araştırma notu 22/259).<sup>11</sup> Bu da pek çok kişi için asgari geçim seviyesini geçen seneye kıyasla yükseltmiş olabilir. Bu durumda 2022 anketinde minimum rezervasyon ücretinin tüm gruplarda 2021 anketine kıyasla daha yüksek olması şaşırtıcı olmayacaktır.

Bu olgu, 2022 fiyatları ile yapılan kıyaslamada, 2022 anketine cevap veren insanlar için en düşük rezervasyon ücretinin neden 2021 yılına kıyasla daha yüksek olduğunu açıklayabilir. Ne var ki 2022 anketine katılanlar için en yüksek rezervasyon ücreti ise 2021 yılı-

na kıyasla daha düşüktür. Yukarıdaki açıklama tablonun sadece yarısını açıklayabilmektedir. Diğer yarısı için akla gelen en güçlü olasılık, yüksek enflasyonun yarattığı belirsizlik ortamında kişilerin ücret beklentilerini enflasyonla uyumlu olacak şekilde güncelleyememeleridir. İktisat yazınında buna para yanılsaması (money illusion) denmektedir. Para yanılsamasındaki temel fikir insanların beklenen enflasyon için geçmiş dönemin enflasyon oranlarını baz alarak gerçekleşen enflasyonu olduğundan daha düşük tahmin etmeleridir. Elbette bu durum ancak enflasyon oranının sürekli artması ile mümkün olacağı için çok uzun dönemde devam etmesi beklenmez. Fakat incelediğimiz dönem için bu açıklama makul kabul edilebilir.

Her örnekleme uç değerler rastlantısal olarak farklılaşabileceğinden minimum ve maksimum değerler yanında dağılımın farklı noktalarını kıyaslamak daha aydınlatıcı olacaktır. Yazında bu maksatla kullanılan değerler yüzde 25 (P25) ve yüzde 75 (P75)'dir. P25 ve P75'teki rezervasyon ücretleri karşılaştırıldığında 2022 anketinde (lise üstü mezunlar istisna olmak üzere) P75'in 2021 anketine kıyasla daha düşük olduğu, P25'in ise daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu tespit yukarıdaki iki açıklamamız ile tutarlıdır. Dağılımın alt tarafı için artan hayat pahalılığı üst tarafı için ise para yanılsaması muhtemel sebeplerdir.

### **ii. Sıkışan rezervasyon ücretleri ortalamada düştü**

Ortalama ve ortanca (medyan) rezervasyon ücretlerini cinsiyet, eğitim ve yaş ayrımlarında karşılaştırmakta fayda görüyoruz. Gerek 2021 anketinde gerek 2022 anketinde erkeklerin kadınlardan, lise üstü mezunlarının diğer eğitim düzeylerinden, orta yaş (25-44) nüfusun da diğer yaştaki iş arayanlara kıyasla daha yüksek rezervasyon ücreti belirlediğini görüyoruz. Ayrıca, erkeklerin ve lise üstü mezunlarının medyan

11. Bkz. <https://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2022/08/ArastirmaNotu259.pdf>

rezervasyon ücreti de hem 2021’de hem de 2022’de diğer kategorilere kıyasla daha yüksektir (Tablo 3.2).

Rezervasyon ücretlerinin standart sapmasını da bir önceki başlıkta belirttiğimiz gibi, şiddetlenen hayat pahalılığı ortamında rezervasyon ücretlerinde sıkışma gözlemini desteklemek amacıyla tabloya ekledik. Görüldüğü üzere kadın ve 15-24 yaş arası iş arayanlar hariç her kategoride rezervasyon ücretinin dağılımı daralmıştır.

Eğitim seviyesinin (eğitime harcanan süre maliyetinin veya yüksek eğitimin işverenlerde oluşturduğu görece daha olumlu imgenin) rezervasyon ücretini artırması şaşırtıcı değildir. Kadınların rezervasyon ücretinin erkeklere kıyasla daha düşük olmasında ise çalışmayı düşünen kadınların tercih ettiği işlerin daha hafif, çalışma saatleri bakımından daha esnek ve ulaşım imkanları bakımından daha rahat, mesafe bakımından daha yakın olmasının bir sonucu olabilir. Derinlemesine görüşmelerde gece çalıştıramadıkları veya uzak ulaşımı daha az uygun gördükleri için kadın çalışan yerine erkek çalışanları daha çok tercih ettiğini belirten firmalar olmuştur.

*“Yani verimlilik açısından fark gözlemlemiyoruz ama çalışma saatlerine uyum açısından kadınların gece vardiyası konusu sıkıntı oluyor. Ondan dolayı işten*

*ayrılmalar da bize bildirdikleri geri bildirimlerde gece vardiyasından dolayı işten ayrılan kadın personel oluyor (DG 41, imalat sektörü, %43,5 kadın çalışan oranı).”*

*“Bir diğer sorun: mesafeler uzak ve İstanbul’da ulaşım zor. Uzak yerlerde oturanlar burada (bu lokasyonda) işi kabul etmiyor. Geliş gidiş 1,5 saat. Tercih etmiyorlar (DG 40, konaklama ve yiyecek sektörü, %8,3 kadın çalışan oranı).”*

Bu bulgu erkeğin evin geçindirilmesiyle ilgili görevine dair genel toplumsal algıyla açıklanabilir. Evin geçindirilmesinin kendi sorumluluğu olduğunu düşünen erkekler, bir işi kabul etmek için kadınlara göre daha 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.

25-44 yaş arasındaki kişilerin gençlere kıyasla oldukça yüksek rezervasyon ücretine sahip olduğu da aynı tablodan görülüyor. Bu yaş grubuna mensup kişiler hem daha çok deneyimli oldukları hem de büyük oranda çocuklu ailede yaşadıkları için geçinebilmek için daha yüksek bir ücret talep ediyor olabilirler. 25-44 yaş arasındaki kişilerin 45 yaş üstüne kıyasla, iki

**Tablo 3.1: Cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş ayrımında rezervasyon ücretleri (Min/Max)**

	Remind 2022 (2022 Ekim fiyatlarıyla)				İPA 2021 (2022 Ekim fiyatlarıyla)			
	Rezervasyon ücreti (TL)				Rezervasyon ücreti (TL)			
	Min	Max	P25	P75	Min	Max	P25	P75
<b>Cinsiyet</b>								
Erkek	3000	15000	6000	7500	2850	41800	5699	8548
Kadın	2800	25000	5500	6500	1900	19000	5414	6648
<b>Eğitim</b>								
Lise altı	2800	14000	6000	6500	1900	19000	5414	7598
Lise	4000	14000	5500	7375	1900	17100	5464	7598
Lise üstü	4000	25000	6000	8500	3800	41800	5699	7598
<b>Yaş</b>								
15-24	2800	14000	5500	6500	1900	9500	5368	6648
25-44	4000	15000	6000	7500	1900	19000	5699	7598
45 ve üstü	3000	25000	6000	7000	1900	41800	5414	7598

Kaynak: 2021 İPA, 2022 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

Tablo 3.2: Ortalama ve medyan rezervasyon ücretleri\*

		2022 (2022 Ekim fiyatlarıyla)			2021 (2022 Ekim fiyatlarıyla)		
		Rezervasyon ücreti (TL)			Rezervasyon ücreti (TL)		
		Ortalama	Medyan	Standard sapma	Ortalama	Medyan	Standard sapma
Cinsiyet	Erkek	7.028	6.500	1.860	7.504	7.598	2.765
	Kadın	6.477	6.000	1.959	6.208	5.699	1.817
Eğitim	Lise altı	6.413	6.000	1.413	6.690	5.699	1.911
	Lise	6.497	6.350	1.439	6.736	5.699	2.039
	Lise üstü	7.683	6.500	2.877	7.355	6.648	3.398
Yaş	15-24	6.313	6.000	1.596	5.991	5.699	1.258
	25-44	6.875	6.000	1.887	7.116	6.648	2.310
	45 ve üstü	6.790	6.000	2.088	7.027	5.699	3.004
Toplam		<b>6.724</b>	<b>6.000</b>	<b>1.932</b>	<b>6.888</b>	<b>5.699</b>	<b>2.441</b>

Kaynak: 2021 IPA, 2022 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları,\*2022 yılı Temmuz-Aralık arası net asgari ücret 5500,35 TL

ankette de daha yüksek rezervasyon ücretine sahip olması yine deneyim ve geçim gereklilikleri ile açıklanabilir. 45 yaş üstü insanların önemli bir kısmı için çocuklar artık maddi özgürlüğünü kazanmış oldukları için maddi açıdan bir rahatlama söz konusu olabilir. Uygulamalı çalışmalar maaşlarının belli bir yaşa kadar artış gösterdikten sonra hafif düşüş gösterdiğini (ters U eğrisi) ortaya koymaktadır. Derinlemesine görüşmelerde de bu yönde fikir bildiren bazı firma yöneticileri bulunmaktadır. 45 yaş altı eleman isteğinin gerisinde “genç, yetiştirilebilir ve emeklilik süresine çok kalmış” gibi sebepler yer almaktadır.

45 yaş üstü alımlarda özellikle içerideki departman yöneticilerinin gözlemlenmeleri ile bu personelin performanslarının daha düşük olduğunu düşündükleri için talep etmiyorlar, daha genç personele ağırlık veriyorlar. Bir de bu personelin emeklilik sürelerinin az kalması nedeni ile tercih edilmiyor. (DG 42, imalat sektörü, %75 mavi yaka)

### iii. Eğitim, cinsiyet ve iş arama koşulları rezervasyon ücretini belirliyor

İş arayanların rezervasyon ücretini belirlemede hangi bireysel özelliklerin ve durumların anlamlı bir etkiye

sahip olduğunu inceleyebilmek amacıyla işsizlerin rezervasyon ücretlerinin doğal logaritmasını bağımlı değişken yapmak suretiyle üç lineer regresyon modeli üzerinden parametre tahminleri yapılmıştır. Bu tahminlerle ilgili yorumlarda Model 3 sonuçlarını dikkate aldığımızı belirtelim.

Bağımsız değişkenler, kadınlar için bir kukla değişken, yaş ve eğitim kategorileri, iş kabul etme koşulları ve kişilerin geçmişteki işgücü durumlarıdır (istihdam edilen sektör, SGK’ya kayıtlılık durumu, çalışma şekli, işsizlik ödeneği alma durumu, işsiz kalma nedeni).

Regresyon sonuçları Tablo 3.3’te sunulmuştur. Buna göre modelde kullanılan açıklayıcı değişkenler bakımından aynı olan bir kadın ile bir erkek kıyaslandığında kadının rezervasyon ücretlerinin erkeğe kıyasla ortalama yüzde 8,5 daha düşük olduğu görülmektedir. Daha önceki başlıkta kadınların iş tipi, işi kabul etme koşulu ve sektör seçimlerinin bu farkta etkili olabileceğini belirtmiştik. Regresyon sonuçları, bu faktörlerden bazıları aynı olsa bile (regresyona açıklayıcı değişken olarak eklendiğinde) kadınların rezervasyon ücretinin istatistiki olarak anlamlı bir şekilde erkeklerden düşük olduğunu göstermiştir.



Bunun birden fazla sebebi olabilir. İlk akla gelen erkeğin evin geçimi ile ilgili toplumsal algı sebebi ile hem daha çok çalışması hem de düşük ücret kabul etmeyişi olabilir. İktisat yazınında evli kadınların hanehalkı geliri düştüğü zaman işgücü piyasasına girmeleri ilave çalışan (added worker) etkisi olarak adlandırılmak-

tadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde bu etki çok daha güçlüdür. İlave çalışan durumundaki ortalama bir kadının ortalama bir erkeğe kıyasla daha düşük bir ücret talep etmesi mümkün gözükmektedir. İlave çalışan durumunda olmayan kadın ile erkek arasında fark olması için sebep yoktur.

**Tablo 3.3: İşsizlerin rezervasyon ücretlerinin belirleyicileri, Regresyon sonuçları**

	Model 1	Model 2	Model 3
Değişkenler	Rezervasyon Ücreti, log	Rezervasyon Ücreti, log	Rezervasyon Ücreti, log
<b>Cinsiyet (ref:erkek)</b>			
Kadın	-0,075***	-0,086***	-0,080**
<b>Yaş grubu (ref:15-24)</b>			
25-44	0,105***	0,099***	0,093***
45 ve üstü	0,139***	0,117***	0,105***
<b>Eğitim durumu (ref:lise altı)</b>			
Lise	0,029	0,025	0,020
Lise üstü	0,197***	0,188***	0,178***
<b>Önceki işteki sektör (ref:hizmetler)</b>			
Tarım		-0,150**	-0,110
Sanayi		-0,030	-0,020
İnşaat		-0,006	-0,021
İlk kez iş arıyor		-0,155**	-0,148**
<b>Önceki işteki çalışma şekli(ref:ücretli)</b>			
Ücretli değil		0,164***	0,160***
<b>Önceki işteki kayıtlılık durumu(kayıtlı)</b>			
Kayıtlı değil		0,012	0,034
<b>İşsizlik nedeni (ref:kendi isteğiyle işten ayrıldı)</b>			
Geçici bir işte çalışıyordu/iş bitti		-0,020	-0,029
İşten çıkartıldı		-0,024	-0,038
İşyerini kapattı/iflas etti		-0,008	-0,026
Ev işleriyle meşguldü		0,024	-0,020
Diğer		0,039	0,016
<b>İşsizlik ödeneği alma durumu (ref:almıyorum)</b>			
Ödenek alıyorum		0,166	0,183**
<b>İş kabul etme koşulları</b>			
Hiçbir koşulum yok (Ref: Koşulum var)			-0,130***
En az asgari ücretli olmalı (Ref: Şart değil)			-0,082***
Tam zamanlı olmalı (Ref: Şart değil)			0,068**
Evime yakın olmalı (Ref: Şart değil)			-0,043*
<b>Gözlem sayısı</b>	429	399	399
<b>R<sup>2</sup></b>	0,213	0,278	0,333

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

Bir diğere sebep ise kadın işsizliğinin erkeklere kıyasla çok daha yüksek olmasına bağlı olabilir. Buna göre, iş bulmakta güçlük çeken kadınlar daha düşük ücretlere razı olabilirler. Üçüncü sebep kadınların ücret ayrımcılığına uğraması olabilir. Eğer geçmiş işgücü piyasası tecrübelerine göre gözlemlenebilir özellikler bakımından eşdeğer olan kadın ile erkekten kadın olan daha düşük ücret almış ise iş ararken ücret beklentisi de daha düşük olabilir.

Regresyon analizleri eğitim grupları arasında sadece lise üstü eğitimlilerin rezervasyon ücretinin anlamlı derecede yüksek olduğunu göstermiştir. Lise mezunları ile lise altı eğitimlilerin rezervasyon ücretleri arasındaki fark istatistiki olarak anlamlı değildir. Bekleneceği üzere, eğitim durumu çalışanlar arasında nasıl ücret farklılığına yol açıyorsa iş arayanlar arasında da rezervasyon ücreti farklılığına yol açmaktadır.

Bulgulara göre 15-24 yaş grubuna kıyasla 25-44 yaş grubundaki kişilerin rezervasyon ücretleri, yaklaşık yüzde 9 daha fazladır. 45 ve üzeri yaş grubunda ise bu oran yaklaşık yüzde 10,5'tir. Gençlere kıyasla iki yaş grubunda da rezervasyon ücreti istatistiki olarak anlamlı derecede yüksektir. Bu da deneyimin ücretleri etkilediği gibi rezervasyon ücretlerini de etkilediğini teyit etmiştir.

Regresyon sonuçları işsizlik ödeneği alma durumunun ise rezervasyon ücretini %18'in üzerinde artırdığını göstermiştir. Bu yüksek denebilecek oran istatistiki olarak da anlamlıdır. Bekleneceği gibi, kişilerin gelir kaybını hafifleten bu uygulama iş arayanların kendine daha uygun iş aramasını sağlamakta, bu da rezervasyon ücretini yükseltmektedir.

Kişilerin geçmişteki işgücü durumları ile rezervasyon ücretleri arasındaki ilişki incelendiğinde, geçmişteki işteki durumu hariç diğere değişkenler arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. İlk kez iş arayan-

ların rezervasyon ücreti ise hizmet sektöründe iş arayanlara kıyasla oldukça düşüktür. Özellikle genç yaşlarda henüz çalışmamış ilk kez iş arayan kişilerin rezervasyon ücretlerini düşük tutmaları normaldir. Zira bu kişilerin hem yaşları hem de deneyimsizlikleri dolayısıyla iş bulmalarının daha zor olduğu aşikârdır.

Öte yandan ilçelerin sosyoekonomik dinamikleri (yaşanılan semtin pahalılığı gibi özellikler) 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. Tahmin edilebileceği gibi en yüksek pozitif oranlar, yaşamının daha pahalı olduğu Sarıyer, Beykoz, Beşiktaş gibi ilçelerde görülmektedir, yani semtin pahalılığı arttıkça rezervasyon ücreti de yükselmektedir. Elbette, semtin pahalılığı ile orada yaşamayı seçen insanların zenginlik seviyesi ve eğitim durumu arasında bir ilişki bulunmaktadır. Sonuçlar bu ikinci saptama ile de uyumludur. Elbette, belli ilçelerde rezervasyon ücretlerinin yüksek oluşuna bu iki faktör aynı anda da etki ediyor olabilir.

## **A2- İş arayanların öne sürdükleri diğere koşullar**

İş arayanlar kümesi cinsiyet, yaş, eğitim, meslek, yaşamsal ihtiyaçlar açısından çok farklı özelliklere sahip alt kümelere ayrılmış durumdadır. Farklı özelliklere sahip iş arayanlar, sosyoekonomik ve kültürel altyapıyı, işgücü piyasasındaki durumlarını, deneyimlerini ve kendilerinin bu piyasada nasıl bulunabileceğini/bulunmayacağını göz önünde bulundurarak işgücüne ve istihdama katılma kararı verebilmektedir. Dolayısıyla iş arayanlar sosyoekonomik, kültürel ve demografik özelliklerini göz önünde bulundurarak istihdama katılmak için birtakım koşullar belirtmektedir veya koşul belirtmeden iş aramaktadırlar. "İş arayanlar

Tablo 3.4: Cinsiyet ayrımında iş kabul etme koşulları (%)

	2021			2022		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Hiçbir koşulum yok	17,2	38,5	28,2	17,4	22,5	19,7
En az asgari ücretten bir iş olmalı	35,1	38,9	36,8	59,2	51,1	55,6
Eğitimini aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	14,3	16,8	15,4	46,2	37,5	42,4
Tam zamanlı bir iş olmalı	29,9	30,8	30,3	36,8	40,3	38,3
Evime yakın olmalı	45,9	36,4	41,7	56,5	40,9	49,6
Sigortası olmalı	57,0	53,3	55,4	74,4	66,5	70,9
Yol/yemek gibi nitelikli hakları olmalı	26,9	34,0	30,0	62,8	56,8	60,2
İş güvenliğinin sağlanmış olması/ tehlikeli bir iş olmaması	23,0	31,2	26,6	53,4	47,2	50,6
Masa başı çalışabileceğim bir iş olmalı/ ofis işi olmalı	10,9	10,6	10,7	32,7	23,3	28,6

Kaynak: Remind anketi, Betam hesaplaması. Not: Birden fazla seçenek seçilebilmektedir.

*kümesinin*” işe girme olanakları ve kabul edecekleri iş hakkında öne sürdükleri koşullar, pek çok durumdan etkilenir ve işgücü piyasasındaki işveren-çalışan eşleşmesini etkiler.

2021 anketinde yapıldığı gibi 2022 anketinde iş arayanlara *“bir işi kabul etmek için olmazsa olmaz”* dedikleri koşullar sorulmuştur. Bulguların ayrıntılı değerlendirmesine geçmeden önce öne çıkan başlıca bulguları kısaca belirtmek istiyoruz. 2021’de olduğu gibi iş arayanların en sık ileri sürdüğü koşul *“sigortası olan bir iş olması”* olmuştur. En genç kesim (15-24)

hariç tüm yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaşanılan bölge ayrımında bu sonuç değişmemiştir. Sonuçta kabul edilecek işin en önemli olmazsa olmazı *“sigortalı iş olmasıdır”*. *“Yol/yemek gibi nitelikli hakların olması”* 2021’e kıyasla büyük yükseliş gerçekleştirmiştir. Bu olanağın daha çok kıymet görmesini yükselen yaşam maliyetleriyle ilişkilendirmek mümkündür; iş arayanlar yükselen yaşam maliyetlerini hafifletmek için mutfak masraflarını firmaların üstlenmesini istemiş olabilirler. *“En az asgari ücretten bir iş olmalı”* koşulu da iş arayanlar tarafından sıklıkla koşul olarak belirtilmiştir.

Tablo 3.5: Eğitim düzeyi ayrımında iş kabul etme koşulları (%)

	2021				2022			
	Lise altı	Lise	Lise Üstü	Toplam	Lise altı	Lise	Lise Üstü	Toplam
Hiçbir koşulum yok	35,7	26,2	16,4	28,2	22,8	16,7	14,8	19,7
En az asgari ücretten bir iş olmalı	36,6	43,3	31,9	36,8	58,6	57,1	48,6	55,6
Eğitimini aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	8,5	12,2	27,5	15,4	40,0	32,9	53,2	42,4
Tam zamanlı bir iş olmalı	27,4	31,7	33,2	30,3	44,1	31,4	31,2	38,3
Evime yakın olmalı	47,0	42,8	33,6	41,7	50,0	51,4	47,7	49,6
Sigortası olmalı	54,9	52,8	58,1	55,4	72,3	68,6	69,7	70,9
Yol/yemek gibi nitelikli hakları olmalı	33,1	30,6	25,3	30,0	62,3	57,1	57,8	60,2
İş güvenliğinin sağlanmış olması/ tehlikeli bir iş olmaması	25,9	28,3	26,2	26,6	50,5	44,3	55,0	50,6
Masa başı çalışabileceğim bir iş olmalı/ ofis işi olmalı	5,7	16,7	13,1	10,7	27,3	28,6	31,2	28,6

Kaynak: Remind anketi, Betam hesaplaması

## i. Kadınlar, işin eve yakınlığını erkeklere kıyasla daha fazla önemsiyor

Tablo 3.4'te cinsiyet ayrımında iş arayanlar arasında aranan koşulların dağılımı verilmektedir<sup>12</sup>. Örneğin, iş arayan kadınların yüzde 17,4'ü, erkeklerin yüzde 22,5'i hiçbir koşulu olmadığını belirtmiştir. 2021 anketinde de benzer sonuç çıkmıştır. Bu da bize kültürel-toplumsal değerlerin erkeğe "gelir kazandırma", kadına ise "tamamlayıcı/destekleyici" görev verdiği tespitini doğrular niteliktedir.

Her iki ankette de koşulu olmadığını beyan edenlerin oranı erkeklerde kadınlara kıyasla daha yüksektir. Hem kadınlarda hem de erkeklerde en çok koşulan şart "işin sigortası olması" olmuştur. "Yol/yemek gibi nitelikli hakları" şart koşan kadınların iş arayanlar arasındaki oranı yüzde 60'ı aşarken, erkek iş arayanlar arasında da en çok koşulan ikinci şart bu olmuştur.

Sonuç olarak cinsiyet ayrımında sigorta ve yol/yemek gibi nitelikli haklar en çok atfedilen koşullar olmuştur. 2022 anketi bize iş arayanların sosyal güvenlik ve geçim sıkıntısı sorununu aşmayı diğer koşullardan daha fazla önemsediklerini göstermektedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki en ciddi fark ise, iki ankette de kadın iş arayanlar arasında "Evime yakın olmalı" seçeneğini işaretleyenlerin oranı erkek iş arayanlar arasındaki orana göre 16 yüzde puan daha yüksektir. Bu farkı kadınların eve ulaşım güvenliği, evin bakımı gibi kaygıları erkeklere kıyasla daha fazla önemsemesiyle açıklamak mümkündür.

Kadınlar iki ankette de "masa başı çalışmayı" erkeklere kıyasla daha fazla önemsemiştir. Derinlemesine görüşmelerde de kadınları masa başı işlerde işe alma, erkekleri ise fiziksel işlerde işe alma eğilimi sıkça dile getirilmiştir. Kadınların bu beklentinin farkında olarak bu seçeneği daha fazla işaretlemesi kuvvetle muhtemeldir.

*"Bizim ağır sanayi olduğu için erkeklerden yana, yoksa bayan da çalışabilir. Ben de şirketin mühendisiyim, ben de bayan mühendisim (DG 13, imalat sektörü, %34 kadın çalışan oranı, %81 mavi yaka oranı)."*

*"Tabii ki yoğunluğa bağlı, iş gücüne bağlı kadınların olmadığı birimler de var (lojistik, depo gibi) ama kadın çalışanlarımızı destekliyoruz (DG 25, imalat sektörü, %45 kadın çalışan oranı, %70 mavi yaka oranı)."*

## ii. Lise üstü mezunlarda alınan eğitime uygun iş önemseniyor

Tablo 3.5'te eğitim düzeylerinde iş kabul etme koşullarının oranları verilmektedir. Beklenebileceği üzere "koşulu olmadığını" söyleyenlerin oranı eğitim seviyesi yükseldikçe düşmektedir. Kadın ve erkeklerde olduğu gibi, mezuniyet derecesi fark etmeksizin tüm iş arayanların "sigortası olmalı" seçeneğini en yüksek oranda işaretlediği görülmektedir. Lise üstü mezunlarının daha yoğun bir şekilde belirttiği koşullar "masa başı çalışabileceği bir iş olması", "eğitimini aldığı mesleğe uygun bir iş olması" ve "iş güvenliği" seçenekleri olmuştur. Lise üstü eğitim mezunları bu seçenekleri lise ve lise altı mezunlarına kıyasla daha fazla önemsemektedir. Eğitim süresi uzadıkça işgücüne katılımın geciktiği düşünüldüğünde, iş arayanların aldıkları eğitime ekstra prim beklemesi sık görülen bir olgudur. Bu primi kullanabilmeleri ve göstermeleri için de iş arayanlar aldıkları üniversite eğitimine paralel bir meslek kolunda en verimli şekilde çalışarak karşılığını daha yüksek bir ücretle almak istemektedir. Aynı zamanda lise üstü eğitimlilerin fiziksel işlerden çok masa başı işlerde çalıştığı da görülmektedir. Bu da daha eğitilmiş iş arayanların fiziksel iş yerine masa başı işlerde çalışma isteğini yükseltmektedir.

*"Tam zamanlı bir iş olmalı" seçeneğini işaretleyenlerin oranı 2021 ve 2022'de yüzde 32 civarında sabit kalırken lise altı oranı 2021'de yüzde 27,4 iken 2022'de*

12. İş arayanlar birden çok şıkki işaretleyebildiği için sütunların toplamı 100'ü aşmaktadır.

**Tablo 3.6: Yaş ayrımında iş kabul etme koşulları (%)**

	2021				2022			
	15-24	25-44	45+	Toplam	15-24	25-44	45+	Toplam
Hiçbir koşulum yok	23,4	25,3	35,6	28,2	21,8	19,2	19,2	19,7
En az asgari ücretten bir iş olmalı	41,0	36,8	33,8	36,8	59,5	57,8	52,0	55,6
Eğitimi aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	26,4	13,8	10,8	15,4	41,8	46,9	38,7	42,4
Tam zamanlı bir iş olmalı	27,8	35,4	22,5	30,3	25,3	42,9	40,5	38,3
Evime yakın olmalı	31,9	43,4	45,6	41,7	38,0	55,8	49,7	49,6
Sigortası olmalı	64,6	60,6	39,2	55,4	55,7	76,2	73,4	70,9
Yol/yemek gibi nitelikli hakları olmalı	28,5	30,4	30,4	30,0	55,7	64,6	58,4	60,2
İş güvenliğinin sağlanmış olması/ tehlikeli bir iş olmaması	29,9	24,6	27,9	26,6	45,6	56,5	48,0	50,6
Masa başı çalışabileceğim bir iş olmalı/ ofis işi olmalı	12,5	10,8	9,3	10,7	17,7	36,7	26,6	28,6

Kaynak: Remind anketi, Betam hesaplaması

yüzde 44,1 olarak tahmin edilmiştir. Bu tahminin gerçeğe daha yakın olduğunu düşünüyoruz. Tam zamanlı iş tercihinin eğitim seviyesi ile ters orantılı olması daha mantıklıdır.

“Yol/yemek gibi nitelikli hakları” önemseyenlerin oranının 2021 anketine kıyasla ciddi ölçüde yükselmesi de dikkat çeken başka bir husus olmuştur. Bu oran lise üstünde iki katından fazla artmış, lise altı ve lise grubunda ise neredeyse iki katına çıkmıştır.

### iii. Koşul sayısı orta yaşta (25-44) zirve yapıp sonra düşüyor

İşgücü piyasasında ücret geliri, iş kabul etme olasılığı, işe kabul edilme olasılığı ve daha pek çok faktörün en büyük belirleyicilerinden biri de yaş ve deneyimdir. Piyasada çalışılan süre uzadıkça (deneyim arttıkça) hem istihdamdakiler hem de iş arayanlar firmalara olumlu bir sinyal vermekte ve işe alınmalarını kolaylaştırmaktadır. Bununla beraber firmalar da hem daha düşük ücretle çalıştırmak hem de eğitim sağlayarak firmaya bağlılığı artırmak için daha genç iş arayanları tercih edebilmektedir. Aynı zamanda burarlarda deneyim kazanan istihdamdakiler/iş arayanlar daha sonra girecekleri işin karakteristiğine dair daha

yüksek farkındalığa sahip olabilmektedir. Dolayısıyla daha önce çalışmış/deneyimli kişiler girecekleri işlerde daha seçici olabilmektedir.

Tablo 3.6’da üç yaş grubunda iş arayanların koşulları belirtme oranları verilmiştir. 2022 anketinde 2021’den farklı olarak yaş ilerledikçe “koşulum yok” diyenlerin oranının azaldığı görülmektedir. Bu da yaş, deneyim ve hatta kişilerin yaşam koşulları yükseldikçe iş arayanların daha seçici olabileceğine dair fikir vermektedir.

Diğer dikkat çekici husus da 15-24 yaş grubundaki iş arayanların “en az asgari ücretle çalışmayı” en önemli koşul olarak görmeleridir. Diğer yaş gruplarından farklı olarak “sigortası olmalı” seçeneği 15-24 yaş grubunda en çok belirtilen seçenek değildir. İşgücü piyasasına bir an önce girmek isteyen bu kesim, sigortanın öneminden bihaber olabileceği gibi deneyim kazanmayı sigortalı olmaktan daha fazla öncelebilir. Bu yaş grubu “masa başı çalışmayı”, “işin eve yakınlığını”, “yarı zamanlı çalışmayı” ve “iş güvenliğini” de diğer gruplara kıyasla daha az önemsemektedir. Bunlar da genç yaş grubu bir an önce deneyim kazanma isteği ile uyumlu bulgulardır.

#### iv. İlk kez iş arayanlar ile daha önce çalışmış olanların koşulları

İşgücü piyasasında deneyim, ücreti ve çalışılan pozisyonun görev ve sorumluluklarını belirleyen en önemli unsurdur. Tablo 3.7’de iş kabul etme koşulları ilk kez iş arayanlar ile daha önce çalışmış olanlar ayırımında gösterilmektedir. İlk gözlem hiç koşulum yok diyenlerin oranının her iki grupta da çok benzer olmasıdır. Bununla birlikte 2021’de yüzde 28’in üzerinde tahmin edilen bu oran, 2022’de yüzde 20 civarında tahmin edilmiştir. Bu sonucun kalıcı bir eğilime işaret edip etmediğini görebilmek için en azından 2023 anketini beklemek gerekiyor.

2022 anketine odaklanırsak, ilk kez iş arayanlar ile daha önce çalışmış olanlar arasında iş yerinin eve yakınlığı ile yol ve yemek hakları talebinde bir fark yoktur. Bu iki koşulun işaretlenme sıklığı ilkinde yüzde 50 ikincisinde yüzde 60 civarındadır. İlk kez iş

arayanların iki koşulu, eğitimi alınan mesleğe uygun iş ve iş güvenliği daha yüksek oranlarda önemsedikleri görülmektedir: En az asgari ücretten iş, tam zamanlı, sigortalı ve masa başı iş gibi diğer koşullar ise daha önce çalışmış olanlarda daha yüksek oranlarda önemsenmektedir.

#### A3- Potansiyel işgücünün piyasaya giriş koşulları

Ankette iş arayanlara bir işi kabul etmek için talep edilen koşullara dair sorular potansiyel işgücünde olanlara da yöneltilmiştir. İşsizlerin (halen iş aramakta olanlar) öne sürdükleri koşullar ile çalışmayı arzulayan ama çeşitli nedenlerle iş aramayanların iş aramaya başladıkları takdirde teklif edilen işleri kabul etmek için öne sürecekleri koşulları, ki bunlar işgücü piyasasına giriş koşulları olarak da adlandırılabilir, karşılaştırmalı olarak irdelemek öğretici olabilir. Potansiyel işgücüne mensup kişilerin bu koşullara dair verdikleri yanıtlar Tablo 3.8’de gösterilmiştir.

Tablo 3.7: İş deneyimi ayırımında iş kabul etme koşulları (%)

	2021			2022		
	Daha önce çalışmış	İlk kez iş arayan	Toplam	Daha önce çalışmış	İlk kez iş arayan	Toplam
Hiçbir koşulum yok	28,1	28,6	28,2	19,6	20,0	19,7
En az asgari ücretten bir iş olmalı	36,6	37,2	36,8	58,2	51,4	55,6
Eğitimini aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	13,0	22,8	15,4	39,4	47,3	42,4
Tam zamanlı bir iş olmalı	31,7	26,1	30,3	41,4	33,1	38,3
Evime yakın olmalı	41,8	41,7	41,7	49,8	49,3	49,6
Sigortası olmalı	54,6	57,8	55,4	76,1	62,2	70,9
Yol/yemek gibi nitelikli hakları olmalı	32,1	23,9	30,0	59,8	60,8	60,2
İş güvenliğinin sağlanmış olması/ tehlikeli bir iş olmaması	26,9	25,6	26,6	48,6	54,1	50,6
Masa başı çalışabileceğim bir iş olmalı/ ofis işi olmalı	10,4	11,7	10,7	31,9	23,0	28,6

Kaynak: Remind anketi, Betam hesaplaması

Vurgulanması gereken ilk genel gözlem, potansiyel işgücüne mensup fertler iş aramaya başladıklarında ezici çoğunluğunun (yüzde 90,6) teklif edilen bir işi kabul etmek için koşullara sahip olmasıdır. Bu oran halen iş aramakta olanlara kıyasla (işsizler) 10 yüzde puan kadar daha yüksektir. İkinci genel gözlem ise gerek potansiyel gerek işsizler kitlesinde iş kabul etmek için koşul ileri sürmeye kadınların erkeklere kıyasla daha yatkın olmalarıdır: Potansiyel işgücünde yüzde 93,9'a 85,5, işsizlerde yüzde 82,6'ya 77,5 (Tablo 3.8).

İşgücü piyasasına girmeye karar verdiklerinde potansiyel işgücüne mensup fertlerin iş kabul etme koşullarını önemseme derecelerinin işsizlerle (iş arayanlar) karşılaştırılması öğretici olacaktır. Her iki kesimde de en çok talep edilen koşul SGK kayıdır: Potansiyel işgücü ve işsizlerde sırasıyla yüzde 73 ve 70,9. Bununla birlikte her dört iş arayan ya da gelecekte iş arama ihtimali yüksek fertlerin birinin kayıtsız çalışmaya itirazlarının olmadığı, hatta bir kısmının bunu tercih ettiğinin altı çizilmelidir. Sağlık sigortasının kapsayıcılığı bu tercihte önemli bir etkidir ama kamudan alınan sosyal destekleri kaybetme endişesi, çok aranan pozisyonlarda daha yüksek ücret elde etme amacı (özellikle konfeksiyonda) gibi diğer etkenler de mevcuttur.

“En az asgari ücretten bir iş olmalı” yanıtını verenlerin oranı, potansiyel işgücünde yüzde 63,5, işsizlerde

yüzde 55,6'dır. Potansiyel işgücünde erkekler, işsiz erkeklere kıyasla bu konuda daha talepkârdır: yüzde 69,5 ve 51,1. Keza “eğitimini aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı” koşulu da potansiyel işgücünde daha fazla önemsenmektedir: yüzde 51,9 ve yüzde 42,4. Bu koşulda kadınların hem potansiyel işgücünde hem işsizlerde daha talepkâr olduğu görülmektedir.

“Tam zamanlı bir iş olmalı” koşullarının iş arayanlar ve potansiyel işgücü kümelerinde hemen hemen aynı ölçüde (yüzde 39 civarında) önemsendiği görülmektedir. Erkekler bu koşulda tahmin edileceği gibi nispeten daha talepkârdır. Ama aynı zamanda bu düşük oran yarı zamanlı işlere yönelik yüksek bir potansiyel olduğunu da göstermektedir. Öte yandan iş yerinin eve yakınlığının önemli bir koşul olarak ileri sürülmesi (yüzde 59,4 ve 49,6) dikkat çekicidir. Tahmin edilebileceği gibi bu koşul, iş arayanlarda olduğu gibi potansiyel işgücünde de kadınlar tarafından daha fazla önemsenmektedir.

Koşullar eğitim düzeyleri itibarıyla ayrıştırıldığında (Tablo 3.9) eğitim düzeyi yükseldikçe ağırlıklar kimi koşulda beklenen yönde kimi koşulda ise beklenmeyen yönde değişmektedir. Lise altı düzeyinde koşullu iş kabulü oranı yüzde 88,4 lise üstünde (yüksek eğitim) yüzde 94,7'dir. Yüksek eğitilmiş kadınların tümü koşul ileri sürmektedir.

**Tablo 3.8: Potansiyel işgücü ve işsizlerde iş kabulünde olmazsa olmaz koşulları, 2022 (%)**

	Potansiyel işgücü			İşsizler		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Hiçbir koşulum yok	14,5	6,1	9,4	22,5	17,4	19,7
Koşulum var	85,5	93,9	90,6	77,5	82,6	80,3
<b>Toplam</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>KOŞULLAR</b>						
En az asgari ücretten bir iş olmalı	69,5	60,0	63,5	51,1	59,2	55,6
Eğitimini aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	48,3	54,0	51,9	37,5	46,2	42,4
Tam zamanlı bir iş olmalı	42,4	36,5	38,7	40,3	36,8	38,3
Evime yakın olmalı	49,2	65,5	59,4	40,9	56,5	49,6
Sigortası olmalı	70,3	74,5	73,0	66,5	74,4	70,9
Yol/ yemek gibi nitelikli hakları olmalı	45,8	55,0	51,6	56,8	62,8	60,2

Kaynak Remind Ekim 2022, Betam hesaplamaları

Buna karşılık en az asgari ücret talep etme lise altı düzeyde lise üstüne kıyasla daha yaygındır: yüzde 68'e 59,7. Sigortalı iş koşulu da lise altı düzeyde lise üstüne kıyasla daha yüksektir: yüzde 76,6'ya 62,5. Bu sonuçlar ilk bakışta paradoksal niteliktedir. Ne ölçüde geçerli olduklarının, geçerli iseler nedenlerinin daha derinlemesine araştırılması gerekmektedir.

#### **A4- Firmaların istihdam politikaları ve karşılaşılan zorluklar**

Derinlemesine görüşme yapılan firmaların genel yapısına bakıldığında firmaların yaklaşık üçte birinde beyaz yaka çalışanların payının yüzde 50'den yüksek olduğu görülmektedir. Aşağıda değindiğimiz sorunları değerlendirirken firmaların üçte ikisinin mavi yaka çalışan ağırlıklı olduğu unutulmamalıdır.

##### **i. Aranan yetkinlikler**

Aranan yetkinlikleri mavi yaka ve beyaz yaka olarak ikiye ayırabiliriz. Firmaların beyaz yaka çalışanlarda bekleneceği üzere tecrübe, dil, temel bilgisayar becerileri gibi somut becerilere ek olarak iletişim, ikna edicilik gibi ince beceriler de aradıkları anlaşılıyor.

*"Beyaz yaka için cevap vermek gerekirse; dediğiniz gibi beyaz yaka tarafında hem global bir yapı oluşumuz hem de yurt dışında da çokça faaliyet gösteriyor olmamızdan kaynaklı, birçok departmanımızda İngilizce gereksinimimiz oluyor. (DG 39, imalat, %10 beyaz yaka) -- gibi dinamik ve aynı zamanda global yapıda çalışan bir işletme için birçok kendilerine katacağı bilgi birikimi, aynı zaman da gelecek zamandaki bakış açısı olarak da birçok şey katacağına inanıyoruz (DG 39, imalat,%10 beyaz yaka)."*

*"Beyaz yakalılarda bilgisayar kullanımı, lisans mezuniyeti %90 aranıyor (DG 44, konaklama ve yiyecek sektörü, %22 beyaz yaka)."*

Bunun yanında, oldukça spesifik alanlarda faaliyet gösteren firmalar, yeni eleman istihdamı yaparken, mezun olunan okul yanında *mezun olunan alan* ile işin gerektirdiği yetkinlikler arasındaki ilişkiye de önem gösteriyor.

*"Önce zaten bizim holdingin işe alım prosedürü var buna bağlı olarak gelen adaylarımıza dil ve genel yetkinlik testleri yapıyoruz. Bizim için öncelikli olarak tercih sebebimiz bir de okulu ve bölümü ile ilişkisi çünkü spesifik bir iş yapıyoruz (DG 31, imalat, %59 beyaz yaka)."*

Mavi yaka çalışanlar için aranan temel vasıflar *tecrübe, disiplin ve firmaya aidiyet*dir. Bunlara ek olarak istihdam edilecek kişinin yaşadığı yer ve *ulaşım kolaylığı* da (firmanın servis güzergahı üzerinden alınabilmesi de) firmalar için istihdam edilecek eleman seçerken önemli bir kriter olarak görülmektedir.

*"Bizde önce dürüstlük önemli. İşine sahip çıkacak, devamsızlık yapmayacak elemanlar arıyoruz. Genelde zaten teknik vasıflı eleman alıyoruz. Çekirdekten yetiştirilmiş olması önemli ama gençlerde pek yaygın değil şimdilerde bu (DG 4, imalat, %80 mavi yaka)."*

*"Mavi yakalılar için aslında bölge olarak düşünürsek aslında Silivri bölgesinde önce yer, konum bilgisi bizim için önemli. Alan çok büyük olduğundan ya servis güzergâhları, servis noktaları, okuma yazma bilmesi, tabii ki de teknik becerisinin olması vasıfsız olarak değil de vasıflı olarak daha sonra yetiştirilmek üzere alınıyor (DG 17, imalat, %94 mavi yaka)."*

*"...İstanbul'da kira fiyatları çok yüksek o yüzden personel seçerken servisimize uygun adayı tercih etmeye çalışıyoruz (DG 43, imalat, %79 mavi yaka)."*

Firmaların çoğunluğu hem beyaz hem de mavi yaka çalışanlarda tecrübeyi önemli bir kriter olarak görmekle birlikte bu bilgi birikiminin kendisine hazır ola-



**Tablo 3.9: Potansiyel işgücünde eğitim düzeyi itibarıyla olmazsa olmaz koşulları, 2022**

	Toplam			Erkek			Kadın		
	Lise altı	Lise	Lise üstü	Lise altı	Lise	Lise üstü	Lise altı	Lise	Lise üstü
Hiçbir koşulum yok	11,6	7,8	5,3	17,2	12,8	11,4	9,0	2,6	0,0
Koşulum var	88,4	92,2	94,7	82,8	87,2	88,6	91,0	97,4	100,0
<b>Toplam</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>KOŞULLAR</b>									
En az asgari ücretten bir iş olmalı	68,0	56,3	59,7	75,5	64,7	64,5	64,8	48,7	56,1
Eğitimi aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	48,6	45,1	66,7	45,3	47,1	54,8	50,0	43,2	75,6
Tam zamanlı bir iş olmalı	40,0	42,3	31,9	43,4	47,1	35,5	38,5	37,8	29,3
Evime yakın olmalı	65,7	53,5	50,0	54,7	32,4	58,1	70,5	73,0	43,9
Sigortası olmalı	76,6	74,7	62,5	75,5	70,6	61,3	77,1	78,4	63,4
Yol/ yemek gibi nitelikli hakları olmalı	56,0	49,3	43,1	50,9	47,1	35,5	58,2	51,4	48,8

Kaynak Remind Ekim 2022, Betam hesaplamaları

rak sunulmasını beklemektedir. Firmalar istihdamda ihtiyaç duydukları elemanları bulmak için rakip firmalardan transferlere de başvurumaktadırlar. Tahmin edilebileceği gibi bu yöntemin beyaz yakalı eleman arayışında daha yoğun olarak kullanıldığı dikkat çekmektedir. Beyaz yaka ağırlıklı 16 firmadan 13'ü, mavi yaka ağırlıklı 37 firmadan ise 23'ü, eleman transferi yaptığını belirtmişlerdir (Tablo 3.10)

Toplamda derinlemesine görüşme yapılan 53 firmanın 36'sı başka firmalardan tecrübeli eleman transferi yaptığını belirtirken, 15'i yapmadığını belirtmiştir. Sigorta sektöründe tamamen beyaz yaka istihdamı olan bir firma, özellikle yabancı rekabetiyle başa çıkabilmek ve orada çalışan elemanların vasıflarından faydalanabilmek için bu firmalarda çalışmış terübeli elemanları transfer etmeye çalıştıklarını belirtmiştir.

*“Özellikle sektördeki yabancı firmaların yetkin ve deneyimli personelini işe alarak şirketi güçlendiriyoruz*

*(DG 46, finansal hizmetler ve denetim, %100 beyaz yaka).”*

Belli tecrübeye sahip kişi sayısı çalışabilecek nüfus içinde sınırlı olduğundan tüm firmaların tecrübeli kişileri istihdam edebilmesi mümkün değildir. Kaldı ki işe alımlarda tecrübe beklentisi tecrübenin çalışılarak kazanılan ve uzun vadeli bir yatırım olduğu gerçeğini göz ardı etmektedir. Bununla birlikte, sayıları az olmakla birlikte yeni üniversite/lise mezunu gençleri istihdam edip vasıf kazandırarak firmada tutmaya çalışan firmalar da dikkat çekmektedir.

*“Vasıflı olması tabii ki her işletmede olduğu gibi bizde de fayda sağlıyor, ama diğer taraftan yeni mezun arkadaşlarımızı da göz ardı etmiyoruz, bu konuda hassasiyetimiz mevcut. Gerek lise stajyerlerimiz olsun gerek üniversite stajyerlerimiz olsun, bu arkadaşlarımızı olabildiğince değerlendirmek istiyoruz. Çünkü hem global yapıda olan işletmede çalışıyor olmalı-*

**Tablo 3.10: Rakip firmalardan tecrübeli eleman transferi**

	Başka firmalardan transfer			Toplam
	1. Yapıyoruz	2. Yapmıyoruz	3. Cevap yok	
<b>1. Beyaz yaka yoğun</b>	13	3	0	16
<b>2. Mavi yaka yoğun</b>	23	12	2	37
<b>Toplam</b>	<b>36</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>53</b>

Kaynak: Derinlemesine görüşmeler, Betam hesaplaması

**Tablo 3.11: Firmalarda işe giren çalışanlara verilen eğitim**

	Firma sayısı	Oran
<b>1. Sadece oryantasyon ve İSG</b>	16	30,2
<b>2. Oryantasyon ve devamı</b>	34	64,2
<b>3. Eğitim vermiyoruz</b>	3	5,7
<b>Toplam</b>	<b>53</b>	<b>100,0</b>

Kaynak: Derinlemesine görüşmeler, Betam hesaplaması

*rı, hem de stajyerlik görmüş olmaları, veyahut da ilk deneyime sahip olmaları, onların gelecek zamandaki meslek hayatlarında ve kariyer hayatlarında fayda sağlayacaklarını düşünüyoruz (DG 39, imalat, %90 mavi yaka).”*

## ii. İşbaşı eğitimi

Eğitim sisteminin özel sektörün üretim faaliyetleri için ihtiyaç duyduğu spesifik becerileri kazandırdığı yönünde bir şikâyet ya da saptama kimseye şaşırtıcı gelmeyecektir. Ne var ki derinlemesine görüşmelerden elde edilen bilgiler durumun sanılandan daha karmaşık olduğunu ortaya koymaktadır. Derinlemesine görüşmelere bakıldığında neredeyse tüm firmaların işbaşı eğitimi verdiği; dahası, işe girişteki yönlendirmeye ek olarak istihdamdaki kişilerin devamlı eğitim süreçlerinden geçirildiği görülüyor (Tab-

lo 3.11). İşbaşı eğitiminin sadece işe alımlarda değil düzenli şekilde verilmesi suçun ya da eksikliğin sadece eğitim sisteminde olmadığını ortaya koyuyor. Sürekli değişen teknolojik ürünler ve süreçlerden dolayı çalışanların bilgi ve beceri kapasitelerini güncelleme ihtiyacı, sürekli değişmekte olan üretim sürecinin doğal bir gereğidir.

Eğitim veren tüm firmalar, verilen eğitimin diğer iş yerlerinde de kullanılabildiğini belirtiyor. Bu da çalışanlar açısından işbaşı eğitiminin cazibesini artırmaktadır.

*“Evet veriyoruz. Kesinlikle burada bir bölüme aldığımız, yetiştirdiğimiz kişi o bölümde yetkin bir şekilde çalışabilir hale geliyor. Biz tekstil ve triko alanında en iyi teçhizata ve sürece sahibiz. O yüzden bizde yetişmiş birisi dışarıda çok daha rahat işini idare edebile-*

**Tablo 3.12: Çalışma koşullarının caydırıcılığı ve çalışan sirkülasyonu**

Çalışma koşullarının caydırıcılığı	Çalışan sirkülasyonu			
	%10'dan yüksek	%10'dan düşük	Cevap yok	Toplam
<b>1. Beyaz yaka yoğun</b>	7	7	2	16
1. Caydırıcı	3	4	2	9
2. Caydırıcı değil	2	2	0	4
3. Cevap yok	2	1	0	3
<b>2. Mavi yaka yoğun</b>	21	9	7	37
1. Caydırıcı	15	4	5	24
2. Caydırıcı değil	4	5	2	11
3. Cevap yok	2	0	0	2
<b>Toplam</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>53</b>

Kaynak: Derinlemesine görüşmeler, Betam hesaplaması

cek durumda olmuş oluyor (DG 34, imalat, %35 beyaz yaka).”

### iii. Çalışma koşullarının caydırıcılığı

Derinlemesine görüşmelerde firma yetkililerine işyerlerindeki çalışma koşullarının caydırıcı olarak algılanıp algılanmadığı da sorulmuştur. Zira çalışma koşullarının caydırıcılığı hem firmanın yeni eleman alımını sekteye uğratmakta, hem de çalışan sirkülasyonunu (turnover) olumsuz olarak etkilemektedir. Ankete katılan 53 firmanın 33’ü çalışma koşullarının caydırıcı olduğunu kabul etmektedir (Tablo 3.12).

Caydırıcılık, günlük uzun çalışma saatleri, sağlığa ilişkin çekinceler, çalışma koşullarının zorluğu, çalışma ortamının temizliği ve rahatlığı, hafta sonu çalışma gibi unsurlarla ilişkilendirilmektedir. Çalışma saatleri ve şartları bakımından dezavantajlı olan firmaların bunu telafi etmek için ek ödemelere (mesai, prim vs.) başvurdukları anlaşılmaktadır. Özellikle mavi yaka yoğun imalat sektöründe çalışma koşullarının sağlık yönünden sebep olduğu çekinceler, yeni eleman istihdamını ciddi ölçüde olumsuz etkilemektedir.

“Çok ciddi bir etkisi var. Firmamızın unvanında kauçuk olması büyük bir dezavantaj diye düşünüyorum. İnsanlarda şöyle bir algı oluşuyor kauçuk üretim sahası kimyasal kanserojen madde içeriyor, ki zaten toplantı sonrası üretim alanını gezeceğiz. Temiz bir çalışma sahası oluşturmak için elimizden gelen gayreti gösteriyoruz. Giriş kalite kontrol, insan sağlığına ve çevreye zararlı hiçbir kimyasalı üretim sahamıza sokmuyor ve bu konuyu çok önemsiyoruz fakat maa-  
leşef böyle bir algı çalışanlar arasında var (DG 8, imalat, %79 mavi yaka).”

Sağlık çekincelerinin yanında çalışma koşullarının zorluğu da insanların bu firmalarda çalışma fikrinden caymasına neden olmaktadır. En sık bahsedilen cay-

dırıcılık özelliği vardiya sisteminin yoruculuğu olmuştur. Çalışma gününün geç bitmesi, 2 vardiya sistemi en çok atfedilen caydırıcılık özelliklerindedir.

“Ağır işçilik sınıfında olan bir firmayız, kirli diye söylemeyelim kendimize ait çalışma kıyafetlerimiz var, çalışma saatleri evet 12 saatlik olan vardiya saatlerimiz, sistemimiz vardır doğrudur, caydırıcı olarak mesai ile taçlandırıyoruz, çok olumlu bir şeyimiz var diyemeyiz (DG 25, imalat, %70 mavi yaka).”

“Tekstil sektöründe dediğiniz çalışma saatleri, çünkü çok mesaili bir sektör, kumaş olduğu için ürün tozlu olabiliyor, tozlu olma ihtimali olabiliyor. Sağlık açısından, çok da böyle bir boyahane gibi kimyasal firmalar gibi olmasa da yine bir miktar tekstil sektörüne insanların rağbet göstermemesini sağlıyor. Çalışma saatleri de etkili oluyor (DG 36, imalat, %70 mavi yaka).”

İki vardiyalı çalışma saati sisteminin çalışan üzerindeki caydırıcılığını kabul etmiş olan bir firma da sirkülasyonu azaltmak için günlük vardiya sayısını 3’e çıkarmıştır.

“Bizim işimiz kirli değil ama çalışma saatleri biraz uzun bu caydırıcı oluyor o da fazla mesaiden gelen bir caydırıcılık ama biz de şu an 2 vardiya sistemi çalışıyoruz, büyük olasılıkla çok yakın bir sürede 3 vardiyaya geçeceğiz. Orada biraz hem fazla mesaiyi azaltıyor olacağız hem insanların sosyal hayatına zaman kalmasını biraz sağlayacağız, çünkü bu konuda geri bildirimler vardı (DG 41, imalat,%92 mavi yaka).”

Haftasonu çalışma özelliği de çalışanları caydıran başka bir özellik olarak istihdamının tamamı beyaz yakalılardan oluşan bir firma yöneticisi tarafından günde-  
me getirilmiştir.

“Müşteri danışmanı için farklı konuşabiliriz. Orada vardiyalı saatler var. Bazı projeler yoğun çalışıyor. Hafta sonu dahil çalışıyor. Orada zaman zaman evet

müşteri danışmanı seviyesindeki çalışanlarımız için söylüyorum (DG 49, idari ve destek hizmet faaliyetleri, %100 beyaz yaka).”

#### iv. Kariyer beklentileri ile sunulan iş arasındaki uyum

Çalışanların kariyer beklentileri ile önerilen işin sunduğu kariyer imkânı arasındaki uyum da firmaların istihdam edecek eleman bulmasında önemli bir etken olarak göze çarpmaktadır. 53 firmanın 36’sı kariyer beklentileri ile sunulan iş arasındaki uyumun oldukça belirleyici olduğunu belirtmiştir (Tablo 3.13). Beyaz yaka yoğun firmaların neredeyse tamamı aradaki uyumun önemli olduğuna değinmiştir.

*“Akıllı, hedefi, beklentileri olan eğitilmiş bireyler bunu dikkate alıyorlar. Bu noktada tıkdıkların hissettiklerinde bu gerekeceği de belirterek iş akitlerini feshedebiliyorlar. Daha çok beyaz yakada fakat mavi yakada da usta, usta yardımcısı gibi pozisyonlarda yahut yükselme hedefi olanlarda bu dikkate alınabiliyor (DG 5, imalat, %75 mavi yaka).”*

Sunulan kariyer hedefinin, pozisyon açıklarını kapatmada dahi etkili olduğu ifade edilmektedir. Buna karşılık kariyer basamaklarını tırmanmanın güç olduğu durumlarda sirkülasyonun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

*“Pozisyon açıklarında genelde içeriden yetiştirme ve rotasyon kullanıyoruz. Bu sebeple içerideki kariyer sistemimiz de işliyor diyebiliriz (DG 34, imalat, %65 mavi yaka).”*

*“Sektörde garson ve şef garson tek kariyer ya da restorant müdürü... Kendi işini kurmak zor. Kariyer gelişim imkanı olmayınca başka sektörlere kayıyorlar. Pandemi de etkiledi. Garsonların çoğu kurye oldu. Kendi işi gibi bağımsız çalışma cazip geldi (DG 40, konaklama ve yiyecek, %100 mavi yaka).”*

## B- İstanbul işgücü piyasasının ücret temelli sorunları

### B1- Ücret politikaları ve karşılaşılan zorluklar

İşgücü piyasası açısından şüphesiz en önemli değişken ücrettir. Standart işgücü piyasası teorisine göre ücret, işgücü piyasasını dengeye getirmektedir. Arz ya da talep fazlası olduğu durumda ücret değişecek ve yeniden dengeye ulaşılacaktır. Tam rekabet şartlarında her bir firma için fiyat ve ücretler veridir; bir firmanın piyasa fiyatlarını değiştirmesi mümkün değildir. Bu sebeple, piyasadaki ücretleri göz önünde bulunduran firma ne kadar istihdam yapacağına karar verir. Farklı firmaların verimlilikleri farklı olduğundan bir firmanın işgücü talebini o firmanın işgücü verimliliği (istihdamın marjinal getirisi) belirleyecektir. Firmanın ürettiği hizmet ya da ürünün fiyat ya da talebi, üretim teknolojisi, girdi maliyetlerinde olan değişimler ise işgücü talebini doğrudan etkilemektedir.

Katmanlı işgücü piyasa yapısı ya da eksik rekabetin varlığı standart teoriyi zenginleştirmekle birlikte esas olarak ücreti belirleyen etkenin işgücü verimliliği olduğu kabulü esastır. Derinlemesine görüşmelerde,

Tablo 3.13: Kariyer beklentileri ile sunulan iş arasındaki uyumun belirleyiciliği

Mavi/beyaz yaka yapısı	Kariyer beklentileri ve sunulan iş arasındaki uyumun iş arayanlar açısından belirleyiciliği			
	Belirleyici	Belirleyici değil	Cevap yok	Toplam
1. Beyaz yaka yoğun	15	1	0	16
2. Mavi yaka yoğun	21	7	9	37
<b>Toplam</b>	<b>36</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>53</b>

Kaynak: Derinlemesine görüşmeler, Betam hesaplaması

çarpıcı şekilde, verimlilik ile ücret arasındaki ilişki do-  
laylı olarak bile dile getirilmemektedir. Bunun iki se-  
bebi olabilir: İlki, ücret belirlenimi konusunda işgücü  
piyasası teorilerinin yetersiz olduğudur. İkincisi ise  
firmaların aslında işgücü piyasasına uygun hareket  
etmekle birlikte bunu ifade etmedikleri ya da farkın-  
da olmadıklarıdır. Ücretlerin belirlenmesinde iktisadi  
aktörlerin pazarlık güçleri, sektörün gereksinimleri,  
devlet kurumları etkin oldukları için belli bir dönem-  
de ortaya çıkan ücretler işgücünün verimliliğini yansı-  
tmaktan uzak olabilir. Aşağıda göreceğimiz gibi asgari  
ücret hemen her sektör ve iktisadi aktör için bir ker-  
teriz görevi görmektedir. Normal şartlarda asgari ü-  
cret seviyesi bazı sektör-firmalar için işgücü verimliliği  
ile uyumlu iken diğerleri için yüksek ya da düşük ol-  
ması beklenir. Tam da bu nedenle, kendi gerçeklerine  
göre hareket eden firmaların tamamen asgari ücret  
odaklı hareket etmeleri için bir gerekçe olmamalıdır.  
Oysa hayatın gerçekleri ücret belirlenimi konusunda  
basit işgücü modellerinin yetersizliğini tekrar ortaya  
koymaktadır.

Derinlemesine görüşmelerde mevcut çalışan ve yeni  
işe girecek elemanların ücret belirleniminde göze  
çarpan faktörler şunlardır:

- Asgari ücret
- Sektördeki ücret ortalamaları, işverenler arası  
rekabet ve enflasyon seviyesi
- Pozisyon bazlı ücretlendirme ve çalışma koşulları
- Yükselen geçim maliyeti ve ücretlilerin beklenti-  
leri

## **i. Asgari ücret**

Derinlemesine görüşmelerde ücret belirlenimi konu-  
sunda ortaya çıkan en önemli unsurun asgari ücret

olduğu rahatlıkla söylenebilir. Pek çok mavi yaka yo-  
ğunluklu firma, ücret politikalarını belirlerken asgari  
ücreti kerteriz almaktadır. Sektör, pozisyon ve tecrü-  
beye göre asgari ücret veya asgari ücretin belli bir  
oranda fazlası ücret olarak teklif edilmektedir. Asgari  
ücretin belli oranda fazlasını teklif eden firmaların  
amacı çalışan sirkülasyonunu düşürmektir.

Çalışanlarının maaşını asgari ücretin 1,4 katı olarak  
endeksleyen bir restoran, bahşişlerle birlikte çalışa-  
nın cebine gireni asgari ücretin 2 katı olarak hesap-  
lamaktadır. Başka bir firma ise firma içinde verilen  
asgari ücreti ülke geneli asgari ücretinin 500 TL üzeri  
olarak belirlediğini söylemiştir.

*“Ücret kısmen de olsa beklentileri karşılıyor. 1.4 asga-  
ri ücret ve buna bahşişler eklenince ücret beklentileri  
karşılıyor. Mutfakta bahşiş geliri yok ancak onların  
da maaşları farklı: bir aşçı 10 bin TL’den düşük almaz  
(DG 40, konaklama ve yiyecek, %100 mavi yaka).”*

*Firmamızın da bir asgari ücreti var. Bu tutar, devleti-  
mizin belirlediği asgari ücretin 500 TL üzerindedir (DG  
8, imalat, %70 mavi yaka).”*

Asgari ücretli eleman çalıştıran bir firma yöneticisi  
ise, bu ücret politikası yanında geçim maliyetine kat-  
kı sağlamak adına prim, yan haklar ve sosyal yardım  
sağlayarak çalışan sirkülasyonunu düşürmeye, yine  
asgari ücretin cüzi miktar üzerinde maaş veren bir  
başka firma yöneticisi de ücretlerde hafif esnemeler  
göstererek sirkülasyonu tutmaya çalıştıklarını belirt-  
mişlerdir:

*“Herkes asgari ücret verdiği için biz genelde yan  
haklar vermeye çalışıyoruz. Prim var, Ramazan’da  
kumanya veriyoruz. Belki bunları biraz geliştirmek  
lazım. Burası sanayi bölgesi olduğu için rekabet üst  
düzey. Adam buradan çıksa aşağı gidene kadar işe  
başlar (DG 51, imalat, %65 mavi yaka).”*

*“Zaten şu an asgari ücretin 250 lira üzerinde maaş veriyoruz ama şu dönemin şartlarında bu ücret çalışanın beklentilerini kesinlikle karşılamıyor. Onun için şirketin de yapmış olduğu yıllık bütçeye ve maliyetlere göre maksimum 250 lira fazla verebiliyoruz (DG 35, imalat sektörü, %70 mavi yaka).”*

## **ii. Sektördeki ücret ortalamaları, işverenler arası rekabet ve enflasyon seviyesi**

Derinlemesine görüşmelerde ücret politikaları ile ilgili sorulara verilen cevaplarda ortaya çıkan kaygılardan/hedeflerden en önemlisi, firmaların işçileri firmada tutma çabasıdır. Pek çok firma, sektördeki komşu firmaların ücret dinamiklerini analiz ederek hem çalışanlarının firma değiştirmesini önleyecek hem de kârını maksimum düzeyde tutacak bir ücret seviyesi bulmaya çalışmaktadır.

*“Bu konuda ücret ve yan haklar birimi var. Genel olarak bizim ücret strateji ve politikalarımızı belirleyen ekip dışardan süreçleri de takip ediyorlar. Bunun için çalışan firmalar oradan gelen analizlerle beraber bir ücret politikası belirliyorlar diyebilirim (DG 49, idari ve destek hizmet, %100 beyaz yaka).”*

*“Çevre otellere göre bir skala belirliyoruz ona göre ücret standartlarımız oluşuyor (DG 11, konaklama ve yiyecek sektörü, beyaz yaka oranı bilinmiyor).”*

*“Bizim sunduğumuz rakamlar sektörün sunduğu rakamların bir tık üzerinde oluyor (DG 10, toptan ve perakende ticaret, %40 mavi yaka).”*

*“Yıllık enflasyon rakamlarına göre belirliyoruz. Onun haricinde piyasadan benchmark çalışması alıyoruz. Çünkü şu an 5 kilometre etrafımızda büyük grup hastaneleri var. Olabildiğince piyasadaki rakamları öğrenip 100 liraya oraya gitmemesi için onlardan 100 lira yüksek bir ücret belirlemeye çalışıyoruz (DG 15, insan sağlığı ve sosyal hizmetler, %70 beyaz yaka).”*

*“Diyelim ki yeni bir bölüme yeni bir pozisyon açılacak, bu durumda piyasa araştırması yapılıyor. Biraz da personel gitmesin diye piyasanın biraz üzerine çıkılmaya çalışılıyor (DG 18, diğer hizmet faaliyetleri, %92 beyaz yaka).”*

*“Piyasa koşullarını göz önünde bulunduruyoruz. Benzer pozisyonların güncel maaş skalalarını dikkate alıyoruz (DG 23, eğitim sektörü, %78 beyaz yaka).”*

*“Maaş ile ilgili bakıyoruz, başvurulmuyorsa, bir nedeni varsa, bu bizi zorlayacaksa piyasa araştırması yapıp yönetime güncellenmesi gerektiğini söylüyoruz (DG 28, toptan ve perakende, %88 mavi yaka).”*

*“Genelde piyasadaki benzer firmaların verdiği ücretleri veriyoruz. Çünkü farklı fiyat verdiğimiz de personel diğer firmalara gidiyor, çok fazla orada seçeneğimiz olmuyor (DG 36, imalat sektörü, %70 mavi yaka).”*

Eldeki vasıflı ve tecrübeli elemanları rakip firmalara kaptırmamak için izlenen bu ücret politikasının, işgücü ekonomisi teorisinde çok sayıda firmanın piyasa ücretinin üzerinde ücret verdiği gözleminden hareketle geliştirilen ve “etkin ücret” adıyla bilinen model ile son derece uyumlu olduğu not edilmelidir.

Yükselen enflasyon seviyesi de ücretlerin daha sık güncellenme gerekliliğine yol açmaktadır. Bazı firmalar ücret belirleme sıklığını enflasyonist dönemde yılda birden yılda ikiye çıkardığını belirtmektedir.

*Bundan iki yıl öncesine kadar ücretler sektörde belirgin oturmuş rakamlardı ancak son iki yıldır her 3 ayda bir hem üstümüzdeki yabancı şirketlerin hem bizim seviyemizdeki Türk şirketlerin hem de küçük aracılardan maaş skalalarını öğrenip yeniden kendimizi düzenlememiz gerekiyor. (DG 46, finansal hizmetler ve denetim, %100 beyaz yaka)*

*“İnsan kaynakları grubuyla çalışıyoruz. Bu dönem enflasyonist bir dönem olduğu için ve bu çalışma senede bir yapıldığı için yüzde 100 bağlı kalmamak koşulu ile maaş politikasına müdahil olup kendi skalamızı kendimiz oluşturuyoruz (DG 16, motorlu kara taşıtları ve motosiklet onarımı, %67 beyaz yaka).”*

### **iii. Pozisyon bazlı ücretlendirme ve çalışma koşulları**

Pek çok firma, ücret politikasını *pozisyon bazlı* belirlediğini söylemektedir. Pozisyondan pozisyona ücret ve *prim* politikaları önemli ölçüde değişmektedir. Her pozisyonun kendi içinde ayrıldığı örnekler de mevcuttur. Çalışanın beklentileri, iş kolaylığı, çalışma koşulları gibi unsurların da ücrete etki ettikleri anlaşılıyor. Primlerin seviyesi genellikle ciro ile ilişkilendirilmektedir.

*“Sektör ücret araştırmalarını baz alıyoruz bankacılık ve finans sektörüne de bakıyoruz, bankacılıkta ücretlendirme sistemi daha farklı. Satış ekibinde sabit maaş artı prim, ödül, komisyon şeklinde ilerliyoruz; sabit maaşlarda düzenleme yapmamız gerekti. İdari kadroda da 11li kademe sistemimiz var; bu sistemi 3 bölüme ayırdık görev/iş değerlendirme olarak. Şirket içerisinde bu işlerin kolaylığı/zorluğu gibi kademelere ayırdık. Bu kademelere göre; minimum, ortalama ve maksimum 3 farklı kırılım var her unvan için. Ücret araştırmalarını ve enflasyon oranlarını baz alıyoruz (DG 22, finansal hizmetler ve denetim, %100 beyaz yaka).”*

*“Mavi yakada zaten hani eğer vasıfsız ilk başlayan biri ise asgari ücret düzeyinde başlatıyoruz. Ama tabii teknik kadroya alacağımız biri ise mavi yakada kişinin in beklentisine ve bizim iç dengelerin uyumuna bakarız ona göre bir değerlendirme yapıyoruz (DG 41, imalat sektörü, %92 mavi yaka).”*

### **iv. Yükselen geçim maliyeti ve ücret beklentileri**

Pek çok firma, ücret politikalarının kendi çalışanları ve çalışan adaylarını tatmin etmediği ve çalışanların ücret artışı talebinde buldukları yönünde değerlendirmelerde bulunmaktadır. Son aylarda şiddetli ölçüde yükselen enflasyon, insanların geçim düzeyini aydan aya ciddi ölçüde gerilettikçe ücretlerin tatmin ediciliği kalmamaktadır. Yüksek enflasyonla artan geçim maliyetlerine çözüm olarak maaş artışı yapan firmalar olduğu gibi aynı yardım ve mesai ücret artışı yapan firmalar da bulunmaktadır. Pek çok firma ücret artışı talepleri karşısında seçici davrandığını ve sadece vasıflı çalışanlara artış yaptığını ifade etmektedir. Bununla birlikte çalışanların ücret artışı taleplerine olumsuz yanıt veren firmalar da mevcuttur.

*“Diğer arkadaşlarıyla benzer bir pozisyon ise ben kendi talebini soruyorum. Herkesin bir geçim kaynağı var. Kimse geliri düşün istemez. Ücret politikamız belli. Çoğu zaman karşılıyordu ancak; son bir aydır karşılamıyor (DG 21, diğer hizmet faaliyetleri, %80 beyaz yaka).”*

*“Yeni ekonomik duruma göre değerlendirecek olursak ne sunuyor olursak olalım insanların kendini idame ettirebilecekleri maaş birkaç ay sonra öyle olmayabiliyor (DG 24, eğitim, %80 beyaz yaka).”*

*“Piyasa koşulları araştırıldı gereken ve yetkinliği olan arkadaşlara gerekli zamlar yapıldı (DG 37, imalat, %20 beyaz yaka).”*

### **v. 45 yaş üstü istihdam**

Derinlemesine görüşmelerde talep edilen elemana yönelik bir üst sınır (45 yaş) olup olmadığı da sorulmuştur. Gençlerin firmada çalışma süresinin daha uzun olma olasılığı ve yeni şeyler öğrenmeye açık

olmaları, 45 yaş üstü için emeklilik yaşının yaklaşması, ağır koşullarda 45 yaş üstü personel çalıştırmanın barındırdığı sakıncalar vb. öne sürülerek istihdamın yaş yapısını genç tutmaya çalışan firmalar olduğu gözlenmektedir.

*“45 yaş altı kişileri yetiştirmeyi seviyorum. Genç aday istiyorum ve öyle de tercih ediyorum. 45 yaş üstü insanı değiştiremezsiniz. 45 yaş üstü diye elemiyorum. Ama çalışmamıza uyum sağlaması çok zor oluyor. Genç beyinlerin bir şeyleri öğrenmesi daha kolay oluyor (DG 26, finansal hizmetler ve denetim, %100 beyaz yaka).”*

Bununla birlikte, 45 yaş üstü personel tercih eden firmalara da rastlanmaktadır. 45 yaş üstü kişileri istihdam eden bir firma yetkilisi, 45 yaş üstü grubunun işlerine daha sadık olduğunu, dolayısıyla bu yaş grubundaki insanları istihdam etmede sakınca görmediklerini belirtmişlerdir.

*“Hayır, şu anda zaten ciddi sıkıntı çektiğim için bilakis o yaşta olanları tercih ediyorum. Onlar eski kültürü yansıttıkları için daha sadık ve daha çalışkan oluyorlar. Şu anda 20’li yaşlardaki istihdamdansa yüksek yaşı daha çok tercih ediyorum (DG 5, imalat, %75 mavi yaka).”*

*“Kalite kontrolcü ve ütücü bütün gün boyu ayakta bazen günde 12 saat çalışıyor. Yorucu iş... Burada 65-70 yaşında teyzelerimiz var. Ütücü çalışıyorlar. Buradan ayrılırsalar kimse iş vermez. Biz elimizden geldiğince*

*ileri yaştaki kişilere iş vermeye çalışıyoruz. Daha sahiplenici oluyorlar (DG 47, imalat, %70 mavi yaka).”*

## **B2- Yükselen yaşam maliyeti ve eleman tedarikinde zorluklar**

### **i. İstanbul’da eleman bulmanın zorlukları**

Derinlemesine görüşmeye katılan 53 firmanın 22’sinin İstanbul dışında şubesi yoktur. Kalan 31 firmanın yarısı, İstanbul’da eleman bulma sorununun diğer bölgelere kıyasla daha zorlu olduğunu söylemiştir. 9’u diğer illerde eleman bulmanın daha zor olduğunu söylerken, 5’i ise ayırım yapmadan hem İstanbul içi hem İstanbul dışı bölgelerde oldukça zorluk yaşadıklarını belirtmiştir (Tablo 3.14)

İstanbul’da eleman bulmakta daha şiddetli problemler yaşayan firmalar, bunun arkasında *çalışanların yaşam maliyetlerini karşılamanın* İstanbul’da daha zor olmasının yattığını belirtmiştir. Kira, ulaşım ve gıda fiyatlarının İstanbul’da daha yüksek olması sebebi ile yaşam maliyeti artmaktadır.

*“İstanbul’daki eleman arayışlarımızda daha çok zorlanıyoruz. Çünkü İstanbul’da maliyetler diğer illere kıyasla çok daha yüksek ve çalışanların da beklentileri bu oranda yükseliyor. Bekledikleri ücreti, çalışma koşullarını sağlayamadığımızda ilerleme kaydedemiyoruz ne yazık ki (DG 33, imalat, %85 mavi yaka).”*

Özellikle son dönemlerde şiddetlenen hayat pahalılığı

**Tablo 3.14: Ücretli istihdamı bulma zorluğunda bölgesel ayırım**

Ücretli istihdamı bulma zorluğunda bölgesel ayırım	Sayı
1. İstanbul’da eleman bulmak daha zor	16
2. Diğer illerde eleman bulmak daha zor	9
3. İstanbul dışı şubesi yok	22
4. İkisi de epey zor	5
5. Zorluk yaşamıyoruz	1
<b>Toplam</b>	<b>53</b>

Kaynak: Derinlemesine görüşmeler, Betam hesaplaması



ğının İstanbul dışı vasıflı eleman istihdamını da olumsuz etkilediği gözlemlenmiştir.

*“İstanbul dışından gelip konaklama yaparak çalışan personelim oldu. Son bir yıldır Anadolu’dan bölgemize gelerek çalışmak isteyen kişiler bu bölgede konaklayabiliyorlardı. Şimdi ona cesaret edemiyor öğrenciler. Diyelim ki Zonguldak’tan birini beğendim. Çocuk burada çalışacak. Ev tutuyorum görüşmede. Diyelim ki güzel bir üniversiteden mezun o da gelemiyor, ben de onu getiremiyorum. Son bir yıldır İstanbul’a yerleşme problemimiz var (DG 21, diğer hizmet faaliyetleri, %80 beyaz yaka).”*

Yaşam maliyetlerinin yüksekliğine karşın işgücü arzının bolluğu, taşraya kıyasla arama-eşleşme sürecini kısalttığı için maliyet baskısı altında olmayan firmalar için İstanbul’da faaliyet göstermenin avantajları da bulunmaktadır. Bazı firmalar İstanbul dışında eleman bulmakta daha çok zorlanıldığını belirtmektedir. Nüfus yoğunluğu ve ekonomik imkânların sayıca fazlalığı İstanbul’da eleman bulmayı, en azından bazı firmalar için daha kolaylaştırmaktadır. Bu firmaların ağırlıklı olarak beyaz yaka çalışanlara sahip olduğu not edilmelidir.

*“İstanbul’da istihdam daha kolay çünkü işgücü burada daha fazla (DG24, eğitim, %80 beyaz yaka).”*

*Sağlık sektörü dinamikleri gereği eleman bulmak çok zor. Türkiye’de farklı coğrafyalarda da yöneticilik yaptım. Hem İstanbul’da hem de Anadolu’da sağlık profesyonellerini bulmak ve istihdam etmek çok zor. Türkiye’de yaklaşık 600 tane özel hastane var ve bunların yaklaşık %70’i İstanbul’da sayı itibarıyla. Sayı çok olduğu zaman popülasyon çok var. İster istemez de insan nüfusu da buraya geliyor. Yaklaşık her 4-5 kişiden 1’i İstanbul’da yaşıyor. (DG 32, insan sağlığı ve sosyal hizmet, %55 beyaz yaka)*

Ayrıca, İstanbul dışı sanayi bölgelerinde de faaliyet gösteren bazı firmalar bu bölgelerdeki rekabetin İstanbul’a kıyasla daha yüksek olduğunu, bundan dolayı diğer bölgelerde eleman ararken daha büyük problemler yaşadığını belirtmiştir.

*“Eskişehir’de yaşamıyoruz ama Manisa’da ciddi yaşıyoruz. Çünkü Manisa’da şu an çok büyük firmalar var ve orda rekabet etmek daha zor. Manisa Arçeliğin de gitmesiyle işte bambaşka bir boyut alıyor artık. Manisa çok daha zor İstanbul’a göre şu an (DG 41, imalat, %92 mavi yaka).”*

## **ii. Firmalar faaliyetlerini İstanbul dışına taşımada çekingen**

İstanbul’daki hayat pahalılığı ve rezervasyon ücretinin daha yüksek olduğu kabul edilse dahi sadece 6 firmanın taşınmayı düşündüğü görülmektedir. Bunlardan ise sadece 3’ü *maliyetleri düşürmeyi, 2’si teşviklerden yararlanmayı, 1’i ise müşteriye daha yakın olmayı* taşınma amacı olarak belirtmiştir. İstanbul dışında vasıflı işçi bulmanın zor olacağını belirten firmalar bulunmaktadır.

*“Anadolu’ya gitme ve şehir değişikliği planlamamız bulunuyor. Önümüzdeki 1 yıl içerisinde Sivas Organize Sanayi Bölgesinde yeni bir fabrika planımız var. Sebebi; maliyetleri azaltmak ve personel bulma konusunda yaşadığımız sorunların önüne geçmek (DG 7, imalat, %96 mavi yaka).”*

*“Var. Şu anda Van’da teşvik bölgesi olduğundan o ilde de alımlar yapıyoruz. İşgücü maliyetlerimizi azaltmak için teşvik bölgelerinde de ofisler açmaya özen gösteriyoruz. Ama Van dışında teşvik bölgesine yeni bir ofis açma gibi bir düşüncemiz yok önümüzdeki dönemde (DG 49, idari ve destek hizmet, %100 beyaz yaka).”*

Taşınmayı düşünmediğini belirten firmalar ise buna gerekçe olarak *geçmişteki başarısız deneyimleri*, bölgedeki insanların ücretli emek gelirine ek gelir (tarla, hayvancılık vs.) sahibi olması ve maddi durumu kötü fertlere yapılan sosyal yardımların ücretli istihdama engel olması gibi nedenler öne sürülmüştür. Bu, pek de beklenmeyen gerekçeler eğer genel bir durumu temsil ediyor ise rezervasyon ücretleri bir ilden diğerine *beklenenden daha az* farklılaşıyor olabilir.

*“Bununla ilgili çalışmalar da yaptık aslında fakat şu an bunun tam tersi birkanı var. Çorlu, Çerkezköy gibi daha maliyeti düşük lokasyonlarda kurulan işletmelerin, tarlası olan, ekstra işi ve geliri olan kitleler tarafından tercih edilip yine bu sebeplerden çabuk iş değiştirmenin yaygın olduğu, zor istihdam sağlandığı ile ilgili bilgiler var. O anlamda bu yöntemle işletmelerin işçi ihtiyaçlarının daha kolay karşılanacağını ben pek düşünmüyorum (DG 5, imalat, %75 mavi yaka).”*

*“Bunu daha önce denedik 2012 yılında ben orada battım geri geldim. Tokat Turhal’da beceriksizlik ya da konjonktür nedeniyle olmadı. Ben kaymakama gittim işçi arıyorum. O sırada başı bağlı bir teyze bir kadın geldi sosyal yardım alıyormuş ‘ödemeleri ne zaman yapacaksınız’ diye sordu. Ben kadına gelin bizde çalışın ücret verelim dedim. Kadın yok istemem benim evde bahçem var orada sebze yetiştiriyorum kaymakam da 500 TL veriyor çalışmaya ihtiyacım yok dedi. Ben ‘bu ödemeleri yapmamanız lazım ki biz işçi bulalım’ dedim. O da devlet böyle istiyor dedi (DG 47, imalat, %70 mavi yaka).”*

### **iii. İstanbul dışı iş başvuruları ve lojman tedariki**

Firmaların azımsanmayacak bir kısmı İstanbul dışından da başvuru aldığını belirtmiştir. Bununla beraber, İstanbul’da kurulacak lojmanların yüksek maliyetli olması başta olmak üzere pek çok gerekçeyle firmaların çoğu, lojman sağlamadığını belirtmektedir.

*“Verdiğimiz iş ilanlarına dışarıdan çok fazla başvuru var, hatta Anadolu Yakası’nda başvurular mevcut, biz bire bir burada ikamet edenleri tercih ediyoruz, çünkü maaş skalamızı onlara göre ayarlayamıyoruz, lojman imkânı sunmuyoruz, tercihimizi firmamız için servis lokasyonuna uygun olan adaylardan yana kullanıyoruz (DG 25, imalat, %70 mavi yaka).”*

İstanbul dışı başvuranların da lojman talebinde bulunmadığı belirtiliyor. Bununla beraber, bu konuda daha çok talep gelmesi durumunda lojman sağlanmasına da açık kapı bırakılıyor.

*“İstanbul dışından başvurularımız çok sık olmasa da oluyor, ama lojman tarafında çok sık başvuru olmasından dolayı, böyle bir planımız yakın zamanda yok. Ama tabii ki işe alım tarafındaki personel bulmaktaki zorluklar, daha fazla baş gösterince, bu durum da düşünülebilir. Ama şu an için lojman gibi buna benzer bir planımız yok diyebilirim (DG 39, imalat, %90 mavi yaka).”*

### **B3- Çalışan sirkülasyonu (Turnover)**

53 firma yöneticisi ile yapılan derinlemesine görüşmeler çalışan sirkülasyonunun/personel değişim hızının (turnover) olumsuz etkilerine işaret etmektedir (DG 10, 21, 22, 50). Bu durum firmalar bakımından çözüm gerektiren bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışan sirkülasyonu yükseldikçe hem deneyimli eleman kaybının maliyeti hem de ayrılan elemanların yerini doldurmanın güçlükleriyle yüz yüze gelmektedirler. Yukarıda “çalışma koşullarının caydırıcılığı” konusunu ele alırken oluşturduğumuz tabloyu (Tablo 3.12) burada yeniden hatırlatıyoruz.

Derinlemesine görüşmelere katılan firmaların 28’i yıllık çalışan sirkülasyonunun yüzde 10’dan yüksek olduğunu belirtmiştir. Beyaz yaka yoğun ve mavi yaka yoğun firmalarda bu dağılım oldukça farklılaşmaktadır. Çalışan sirkülasyonu daha yüksek olan mavi yaka

yoğun firmalar bariz şekilde çalışma koşullarının caydırıcı olduğundan şikâyet ederken düşük sirkülasyona sahip firmalar için bu oran daha düşüktür.

Sorunun beyaz yaka kadrolardan çok mavi yaka pozisyonlar için söz konusu olduğu belirtilmektedir. Çalışanların edindikleri tecrübeyi firmaya özgün, sektöre özgün ve genel olarak üç bileşene ayırabiliriz. Mavi yakalı çalışanlar için sektöre özgün ve genel tecrübenin daha önemli olduğu, bu sebeple de firmaların mavi yakalı çalışanları firmada tutabilmek için bir çaba göstermediklerini anlıyoruz. Yukarıda firmaların ücret politikalarını tartışırken pek çok firmanın ücret artışı talepleri karşısında seçici davrandığını ve sadece vasıflı çalışanlara artış yaptığını ifade etmiştik. Bu iki saptama birbirini desteklemektedir.

*“Usta olabilmek için en az 2 sene burada çalışması lazım. Burada öğrendiğini dışarıda da kullanabiliyor. Zaten adamı belli bir yere getirdiğimizde kaçıp gidiyor buradan (DG 4, imalat, %75 mavi yaka).”*

*“İşe yeni aldığımız personeli mesleki anlamda bir eğitime tabi tutuyoruz ve bu eğitimi alıp birkaç ay sonra işten çıkanları benzer sektördeki firmalar direkt alıyorlar (DG 3, imalat, %78 mavi yaka).”*

*“...ay içerisinde 20 personel alımı gerçekleştiriyoruz, 10 personel işten ayrılıyor (DG 35, imalat, %61 mavi yaka).”*

*“Beyaz yakada sirkülasyonumuz çok az, yıllık %10 gibi bir şey ama mavi yaka % 30- 40'lara çıkabiliyor (DG 36, imalat, %70 mavi yaka).”*

Mavi yakalı çalışanlarda ücretler benzer olduğu için diğer koşullar benzer ise cüzi ücret farkları için firma değiştirebilmektedir.

*“Çalışan sırf 100 lira fazla verdiği için başka bir firmaya geçiş yapabiliyor. Bu durumda da yapılacak çok fazla bir şey olmuyor (DG 18, diğer hizmet faaliyetleri, %10 mavi yaka).”*

*“Personeli tutmak için her şey yapıyoruz. Ama ne yaparsak yapalım çok çözüm olduğunu düşünmüyorum. Çünkü siz karşı tarafın verdiği hakları verseniz de bir başka bir firma daha üstünü verecek. Turnoverın düşürülmesi beyaz yaka ağırlıklı olabilir. Ama mavi yakada ister istemez yüksek (DG 51, imalat, %65 mavi yaka).”*

Doğal olarak, ücretler benzer olduğu zaman ulaşım, iş ortamı, işin rahatlığı gibi unsurların daha belirleyici olmasını bekleriz.

**Tablo 3.12: Çalışma koşullarının caydırıcılığı ve çalışan sirkülasyonu**

Çalışma koşullarının caydırıcılığı	Çalışan sirkülasyonu			
	%10'dan yüksek	%10'dan düşük	Cevap yok	Toplam
<b>1. Beyaz yaka yoğun</b>	7	7	2	16
1. Caydırıcı	3	4	2	9
2. Caydırıcı değil	2	2		4
3. Cevap yok	2	1		3
<b>2. Mavi yaka yoğun</b>	21	9	7	37
1. Caydırıcı	15	4	5	24
2. Caydırıcı değil	4	5	2	11
3. Cevap yok	2			2
<b>Toplam</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>53</b>

Kaynak: Derinlemesine görüşmeler, Betam hesaplaması

*“Genel olarak z kuşağı ile ilgili bizim gördüğümüz yeni alınan personelde ilk 6 aylık dönemde personel kararsız geldiyse çok çabuk sektör değiştirdiği. Ama mevcut işinde tatmin olduysa devam ediyor (DG 46, finansal hizmetler ve denetim, %100 beyaz yaka).”*

#### **B4- Maliyet artışlarının fiyatlara, istihdama ve kayıt dışılığa etkileri**

Derinlemesine görüşmelerde asgari ücret ve enflasyonist ortamda firmaların maruz kaldığı girdi maliyet artışlarını satış fiyatlarına ve istihdama ne oranda yansıtılabildiklerini anlamaya yönelik sorular da yer almıştır.

##### **i. Asgari ücret artışının istihdama etkisi**

Asgari ücret artışlarına doğrudan itiraz eden bir firma yetkilisi olmamakla beraber, yüksek enflasyon sebebi ile etkisinin kısa sürdüğü vurgulanmaktadır. Asıl çözümlen enflasyonu düşürmek olduğunu vurgulayan yetkililer de vardır. 2022 yılındaki asgari ücret artışları, genellikle firmalarda işten çıkarmalara ya da işe alım planlarında bir ertelemeye neden olmamıştır. Birkaç istisna vardır. Örneğin bir firma işten çıkarma yaptığını hatta işçinin yoğun kullanımına geçtiğini belirtmekle beraber buna sebep olarak maliyet artışını değil genel ekonomik gidişatı göstermektedir (DG 2). Bir firma ise işe alımları ertelediğini belirtmektedir (DG 21).

Asgari ücret artışıyla ilk aylarda işçi bulmanın kolaylaştığı fakat artan enflasyonla beraber durumun tekrar güçleştiği de hemen hemen ortak kanaattir. Asgari ücretle geçinmenin zor olduğunu firma temsilcileri kabul etmektedir. Kira artışlarına vurgu yapan firma yöneticileri bulunmaktadır.

*“Asgari ücrette artıştan ziyade enflasyon düşmesi, üretimin artması gerekiyor. Asgari ücretin artması şu an için çözüm değil. En kötü bir ev kirasının 3-5 bin*

*olduğu yerde asgari ücretin artması yetmiyor (DG 14, idari ve destek hizmetleri, %50 mavi yaka).”*

*“Ocak ayında yapılan %50 artış olmadan önce 300 lira üzerinde maaş veriyorduk. Artış yapıldıktan sonra, bu kadar yüksek oranda yapılacağını düşünmediğimiz için tekrar asgari ücret vererek personel alımı yapmaya başladık. Şu an sezon başladı, personel alımı yapmak istiyoruz fakat Temmuz ayında yeniden yapılan zam ile birlikte bu asgari ücret enflasyonu erittiği için asgari ücretin 250 lira üzerinde vererek eleman alımı yapmaya başladık (DG 35, imalat, %70 mavi yaka).”*

##### **ii. Asgari ücret artışları ve kayıt dışı çalışma**

Asgari ücretin kayıt dışına etkisi konusunda bir uzlaşma sözü konusu değildir, sektöre göre cevaplar değişmektedir. Tekstil/Konfeksiyon sektöründen bir firma yöneticisi asgari ücret artışından sonra sektörde kayıt dışılığın yüzde 30 arttığını belirtmektedir (DG 33). Aynı sektörden bir başka yönetici ise sektörde kayıt dışılığın azaldığını çünkü kayıt dışı çalıştırılan yerlerin asgari ücret bile vermediğini iddia etmektedir (DG 7). İmalat sektöründe faaliyet gösteren bir firma yöneticisi kayıt dışılığı aday işçilerden duyduğunu (DG 39) belirtirken bir başkası (DG 8) küçük çaplı işletmelerde kayıt dışılığın arttığını söylemektedir. Gıda sektöründen bir yönetici sektörde kayıt dışı olmadığını belirtmektedir (DG 17). Toptan ve Perakende sektöründen soruyu cevaplayan iki firma sektörde kayıt dışılığın arttığını belirtmektedir. Lokanta ve Otelcilik sektöründeki tüm firmalar kayıt dışılığın arttığını vurgulamaktadır. Eğitim sektörü sıkı denetlendiği için görüşülen firmalar kayıt dışılığa ihtimal vermemektedir.

*“Sektörümüzde kayıt dışı çalışmayı azaltdı. Kayıt dışı çalıştırılan yerler asgari ücret dahi vermiyorlar (DG 7, imalat, %96 mavi yaka).”*

*Daha küçük çaplı işletmelerde Asgari ücret artışının kayıt dışı çalışmayı beraberinde getirdiğini düşünüyoruz (DG 8, imalat, %80 mavi yaka)."*

*"Firmamızda kayıt dışı yok ve olamaz. Bu sektörde çalışan firmalarda olamaz ancak; freelance ve part time işler de olabilir. Olmamalı (DG 21, diğer hizmet faaliyetleri, %20 mavi yaka)."*

### **iii. Maliyet artışları satış fiyatlarına yansıtılmıyor**

Maliyet artışlarını fiyatlara yansıtma noktasında firmalar hayli farklılaşmaktadır. Özellikle TL ile yurt içine satış yapan firmalar (özellikle konaklama ve yiyecek sektörü) satış fiyatlarını farklı sebeplerle artan maliyetler oranında artırmadığını ve kar oranının düştüğünü belirtmektedir. Aşağıdaki alıntılar yiyecek sektörünün sıkıntılarını çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır:

*"Geçen sen 1 TL aldığımız ve bugün 4 TL olan ürünler var. En düşük artış bile 3 katı arttı. Karımızdan feragat ediyoruz çünkü müşterilerin de bir alım gücü var... Bizim sektörde tüm işletmelerde bu sıkıntı var. İşimiz var ve onu korumaya çalışıyoruz. Çok iş yapan işletmeler çok para kazanıyor anlamına gelmiyor. Çok iş yapan cirosu yüksek olan bir işyeri var. Ay sonunda bakıyorlar 50 bin TL zarardalar (DG 40, konaklama ve yiyecek, %100 mavi yaka)."*

*"Eskiden örneğin içerde 1'e alır 3'e satardık. Şimdi 1'e aldığımız 1,5'a satamıyoruz. %50 fark ile tüm maliyetleri, çıkarmaya çalışıyoruz. Sirkülasyonu, ciroyu artırarak daha çok çalışarak para kazanmaya çalışıyoruz. Halbuki hizmet sektöründe girdi fiyat 1e 3tür. Biraz önce yumurta geldi kolisi 70 TL geçen hafta 60'dı ondan önce 50 daha önce 48 TL, 40 TL idi. Haftaya daha yüksek fiyatla gelecek. Ben omletin fiyatını her hafta değiştiremem. Fiyatımı artırmayınca koli farkı benim karımdan gidiyor (DG 40)."*

*"Sonuçta iş var oluyor dönüyor. Ama fiyatları maliyetler kadar artırsak iş olmayacak... Fiyatları maliyetler kadar artırsak daha az insan gelecek. Haftada 5 geliyorsa 2 gelecek. Müşteri sayısı fiyatları makul artırmamızla bile azaldı (DG 40)"*

İmalat sektöründe faaliyet gösteren firmalar maliyet artışlarını müşteri kaybı kaygısı ile satış fiyatlarına tam olarak yansıtamadığını, karlılıktan feragat ettiklerini belirtmektedir. Bu da doğal olarak firmaların karlılık oranını etkiliyor.

*"Aynı oranda yansıtıyoruz. Ekonomik pazarın daralması ve uluslararası alandaki sıkıntılar buna engel oluyor. Dolayısıyla işverenler karlılıklarından feragat ediyorlar (DG 5, imalat, %75 mavi yaka)."*

*"Maliyet artışını fiyatlarımıza yansıtıyoruz. Müşteri konusunda problem yaşama ihtimalimiz bulunuyor (DG 7, imalat, %96 mavi yaka)."*

*"Kampanyalarla yansıtılabildiğimiz kadar yansıtırız, tüketicinin kaldırabileceği kadar tabii tamamını yansıtamayız. Alternatif yöntemler arıyoruz, giderler olsun toplu alımlar olsun gözden geçiriyoruz. Kısabileceğimiz giderler varsa onlara bakıyoruz (DG 16, motorlu kara taşıtları ve motosikletlerin onarımı, %33 mavi yaka)."*

Bazı firmalar fiyat belirleme konusunda yasal düzenlemelerin kısıtlayıcı olduklarını ifade ediyor. Sağlık sektöründen bir firma temsilcisi uymak zorunda oldukları kanunları vurguluyor:

*"Yansıtıyoruz. Çünkü bizim belirli bir oranın üzerinde sağlık hizmeti satmamızı engelleyen bazı kanunlarımız var. O sebeple yansıtıyoruz ve karlılığımıza yansıtılmadık durumda kalıyoruz (DG 15, insan sağlığı ve sosyal hizmetler, %70 beyaz yaka)."*

Karlılığın kanunlara takıldığını belirten eğitim sektöründen bir firma yöneticisi de siyasal otoritenin piyasaya müdahalesinden yakınmaktadır:

*“Maalesef yansıtıyoruz çünkü hizmet satışlarını düzenleyen ve kafanıza göre zam yapmanızı engelleyen bazı kanunlar var. Bunlar elimizi kolumuzu bağlıyor. Bu sebeple kârımızdan kısmak zorunda kalıyoruz (DG 23, eğitim, %78 beyaz yaka).”*

Yurtdışına ihracat yapan firma yöneticileri de maliyet artışlarını fiyatlara aynı oranda yansıtamamaktan yakınmaktadır ve yurtdışındaki müşterilerine ülkedeki gelişmeleri anlatamadıklarından hayıflanmaktadır. İmalat sektöründen iki firma temsilcisi şöyle demektedir:

*“Yansıtıyoruz tabi ki, yurtdışındaki müşterilere bu durumu kolay anlatamayız. Asgari ücrete %40 zam geldi bizde ürünlerimize bu zammı yansıtıyoruz gibi bir durum olmuyor. Çok çetin mücadeleler veriyor bu konuda arkadaşlarımız. Dolayısı ile yansıtıyoruz (DG 41, imalat, %92 mavi yaka).”*

*“Hayır, yansıtıyoruz. Çünkü yurtdışındaki müşterilerimiz her yıl iyileştirmeler istediği için birdenbire bu yüksek artışları biz de satış fiyatlarımıza yansıtıyoruz (DG 42, imalat, %75 mavi yaka).”*

*“Hayır, geçen sene 12 ABD dolara sattığımız maldan yüzde 30 kazanırken bu sene aynı malı 17 dolara satıyoruz yüzde 30 kazanamıyoruz. Mümkün olsa geçen senenin Eylül koşullarına dönmek isterim (DG 47, imalat, %70 mavi yaka)”*

Başka bir ihracatçı firma yöneticisi fiyatları asgari ücret oranında artıramadığını belirttiikten sonra döviz kuru artışının rahatlatıcı etkisine işaret etmiştir:

*“Ne kadar asgari ücret atarsa bizim ürünlerimizin de maliyetleri arttığı için fiyatları artıyor... Yurtdışı ağırlıklı çalıştığımız için ücret artışını çok fazla yansıtamasak da dolar kuru ile satış yapıldığı için doğal olarak fiyatlar artış gösteriyor (DG 17, imalat, %94 mavi yaka).”*

## **B5- Kayıt dışı çalışma ve göçmenler**

İstanbul çalışabilir nüfusuna mensup fertlerin işgücü piyasasındaki konumlarına ve davranışlarına dair ayrıntılı bilgi toplamak amacıyla gerçekleştirilen 2022 yılı anketinde “geçici koruma altında” (esas olarak Suriyeliler) ve “kaçak göçmen” gibi statülerle anılan yabancılar kaçınılmaz olarak kapsam dışı bırakılmıştır. Oysa sayılarının 5 milyonu aştığı tahmin edilen bu nüfusun 2 milyon civarındaki kesiminin fiilen istihdamda yer aldığı ya da iş aramakta olduğu bilinen bir gerçektir. Bu göçmen işçilerin ne kadarının İstanbul işgücü piyasasında yer aldığı resmen bilinmemekle birlikte bu konuda yapılmış araştırmalardan çalışabilir yaştaki nüfus ve işgücüne katılım oranları dikkate alındığında bu sayının 150 bin civarında olduğu tahmin edilebilir.

İstanbul işgücü piyasasını ele alan bir araştırmada yabancı işçi gerçeği ihmal edilemeyecek düzeyde olduğundan firma yöneticileri ile yapılan derinlemesine görüşmelerde bu konu sistematik olarak gündeme getirilmiş ve verilen bilgiler sayesinde bu gerçekliği örten sis perdesi bir ölçüde aralanabilmiştir.

Derinlemesine görüşmeler göçmenlerin kayıt dışı çalıştırılmasının pek çok sektör ve faaliyet kolunda yaygın olduğunu ortaya koymaktadır. Tekstil/Konfeksiyon, yiyecek içecek hizmetleri ile imalat kayıt dışı göçmenlerin en çok çalıştığı sektörlerin başında gelmektedir. “Alanınızda yabancı işçi çalıştırılmıyor mu, ne kadar yaygın?” sorusuna bir balıkçılık işletmesinin yöneticisi “çok...hepsi onlar” (DG 28) yanıtını verirken, bir konfeksiyon firmasının yöneticisi “yüzdesi fazla, özellikle Avrupa yakasında firmalarda atölyelerde kaldıklarını gözlemliyoruz” (DG 7), bir diğer konfeksiyon firması yöneticisi de “yüzde 60-70 diyebiliriz” (DG 38) yanıtını vermişlerdir. Bu sektörleri perakende ve konaklama hizmetleri izlemektedir. İnşaat sektöründe de vasıflı eleman kıtlığı nedeniyle

göçmen işçi istihdamının yaygın olduğu anlaşılmaktadır (DG 53).

Buna karşılık kimi faaliyet kollarında ve ileri kurumsallağa sahip firmalarda yabancı işçi istihdamının çeşitli nedenlerle mevcut olmadığı gözlemlenmektedir. Kurumsal ve ihracat yapan firma yöneticileri ile eğitim, bankacılık, sigortacılık ve güvenlik hizmetleri alanlarında faaliyet gösteren firmaların yöneticileri; denetimlerin sıklığı nedeniyle kayıtsız işçi, dolayısıyla kaçak göçmen çalıştırılmasının söz konusu olamayacağını belirtmişlerdir. Bazı firmalar ise çalışma izni olması durumunda dahi göçmen çalıştırmayacaklarını dile getirmektedir.

*“Sektörün dil bariyeri ve işin teknikliği nedeni ile yabancı göçmenin çalışmasına uygun değil. (DG 46, finansal hizmetler ve denetim, %100 beyaz yaka)”*

*“Güvenlik sektöründe sertifika gerekliliği nedeniyle göçmen çalıştırılması mümkün değil (DG 19, idari ve destek hizmetleri, %98 mavi yaka).”*

Göçmenlerin kayıtsız çalıştırılmasının öncelikli nedeni olarak bu işçilerin işverene maliyetinin az olması gösterilmektedir.

*“Çalışma, oturma izinleri yok. Dolayısıyla bu insana bir sigorta başlangıcı olamıyor. Neden tercih ediyorlar, çünkü maliyeti çok çok düşük. Şu an asgari ücret 5.500 iken benim bir sigortalı çalıştırdığım için toplam bana maliyeti 15.000 TL ki biliyorsunuz hepsi asgari ücretten de çalışmıyor. Arada 10 bin lira gibi bir fark var. Özellikle küçük işletmeler, bu 10 bin lirayı devlet bünyesine vermektense personele daha fazla verip, 5 buçuk değil de 6 buçuk bin liraya çalıştırıp geri kalan 9 bin lirayı kendisinden kar etmek ve personeli elinde daha fazla tutmaktan yana kullanıyor. Genelde firmalar bahsettiğim maliyetlerden dolayı mülteci çalıştırmak zorunda kaldıkları ya da bunu*

*tercih ettikleri için artık bizim insanımız onlarla bir kıyasa girmiş durumda. Mülteci 6 buçuka sigortasız çalışıyor, tamam ben 6 bin liraya sigortasız çalışırım. Düşüncesi de maalesef... (DG 2, konaklama ve yiyecek, beyaz-mavi yaka oranı bilinmiyor)”*

*“Çok yaygın. Çünkü tamamen kayıt dışı ve sigortadan muaf çalıştırabiliyor. Hatta asgari ücretin altında ücret verdiğini bile biliyorum bazı firmaların (DG 18, diğer hizmet faaliyetleri, %92 beyaz yaka).”*

Derinlemesine görüşmeler firmaların diğer gerekçelerle de göçmen işçilere yönlendiğine dikkat çekmektedir. Kayıtsız göçmen işçi çalıştırmanın ikinci nedeni ağır nitelikli bazı işlerde çalışacak Türkiyeli eleman bulunamamasıdır.

*“Türk personel bulamadığımız için. Kayıtlı hale getirmek için de yasa gereği uygulayamıyoruz. Destek istiyoruz, başvuruda bulunuyoruz, sonuçlar olumsuz oluyor. Sadece biz değil, ağır sanayide bütün çalışan firmalarda gözlemediğimizi söyleyebilirim. Hepsinde aynı durum var (DG 13, imalat, %80 mavi yaka).”*

*“Tekstil sektöründe yüzde 30 vardır aşağı, yukarı... Zor bir sektör, ücretleri çok yüksek değil ama işçilik olarak işi çok yoğun bir sektör. O yüzden Türk işçileri çalıştırmak biraz zor oluyor. Tekstil sektörüne şu anda eğilim göstermiyorlar gençler, bunun da karşılığında yabancı işçi, kayıt dışı işçi olmak zorunda kalıyor bazı dönemler de (DG 36, imalat, %70 mavi yaka).”*

İnşaat sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın yetkilisi sektörde kayıt dışı eleman çalıştırmanın yaygınlığına dikkat çekerken son birkaç yılda nitelikli eleman bulamamaları nedeniyle kayıt dışı göçmen işçi çalıştırdıklarını dile getirmiştir:

*“Çoğu teknik kadro usta, usta yardımcısı gibi birçok insanın yurtdışına gitmesi, maaşlarının yetersiz olması, yüksek maaşlarda yurtdışı çalışma nedeniyle*

ülkemizde personel kalmıyor. Şu anda yani son yaklaşık 3-4 yıldır yurtdışından gelen vatandaşlar özellikle Suriyeliler, Afgan, Türkmen, kazaklar bu tip vatandaşları, usta ve yardımcı bulamadığımızdan dolayı, mecbur istihdam olarak çalıştırmak zorunda kalıyoruz. Mecburiyetten dolayı... (DG 53, inşaat, %92 mavi yaka).”

Yabancı işçi istihdamı kimi faaliyet kollarında firmaların T.C. vatandaşı eleman bulmakta zorluk yaşadığı pozisyonları doldurma sorununa çözüm olarak ortaya çıkarken kimi faaliyet kollarında haksız rekabete yol açan bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Yabancı işçi çalıştırmayı göze alamayan ya da yasa dışına çıkmamak için karşı olan firmaların yöneticileri ile yapılan görüşmelerden yaptığımız iki alıntı bu haksız rekabet sorunu açıkça ifade etmektedir:

“Suriyeli ve kaçak göçmenleri kayıt dışı olarak oldukça yoğun kullanıyorlar. Örneğin rakibimiz olan firmalar sıkça tercih ediyor bu yöntemi (DG 1, toptan-perakende, %70 mavi yaka).”

“Özellikle Suriyeli ve Afgan göçmenler çevre firmalar tarafından oldukça yaygın biçimde çalıştırılıyor (DG 8, imalat, %79).”

Görüşmeler ayrıca sadece Suriyeli göçmenlerin değil, Afganistan, Özbekistan, Türkmenistan gibi farklı ülke vatandaşlarının da kayıt dışı olarak çalıştırılmasının yaygın olduğunu ortaya koymaktadır. Birkaç görüşmede Suriyeli uyruklu çalışanların azaldığı ve yerlerini başka milletlerden göçmenlerin aldığı belirtilmiştir. Suriyelilerin dil engelini aşması, çalışma izninin diğer mültecilere kıyasla çok daha kolay alınır olması ve Suriyelilere ayrı kimlik verilmesi gibi ayrıcalıkların Suriyelilerin “artık Türkleşti” algısını oluşturduğu anlaşılmaktadır.

“Çalışma izinleri çok kolay alınıyor, teşvikleri daha fazla. Bunları bildikleri içinde Suriyeliler artık Türkleş-

ti. Ama en fazla Özbek, Türkmen Türkiye’de görülen. (DG 17, imalat, %94 mavi yaka).”

“Önceden çok fazla vardı duyuyoruz. Şu an artık Suriyeler de uyandı. Çok olduğunu sanmıyorum (DG 20, imalat, %80 beyaz yaka).”

## C- Firmaların sorunlara yönelik bazı çözümleri ve çözüm önerileri

### C1- Personel alımında karşılaşılan zorluklara yönelik çözümler

Derinlemesine görüşmelerde personel kısıtlılığı problemini kolaylıkla aşabildiğini söyleyen sadece iki firma bulunmaktadır. Bu firmalardan birinde çalışan sirkülasyonu yüzde 10’un altında iken, diğer firma ise daha yüksek sirkülasyona rağmen sektördeki popülaritesi sayesinde personel kısıtlılığını aşmaktadır.

“Biz eski firma olduğumuz için zaten elemanlarımız bizi bilen insanlar. O yüzden çok fazla zorlanmıyoruz. Ücretlerde zaten standardın çok üzerine çıkamıyoruz. (DG 4, imalat, %80 mavi yaka).”

Diğer 51 firmanın yöneticileri ücret anlaşmazlıkları, aranan vasıfta eleman bulma güçlüğü, İstanbul işgücü piyasasının özellikleri gibi çeşitli zorlukları gündeme getirmişlerdir.

#### i. Ücret konusunda anlaşmazlıklar

Derinlemesine görüşmelerdeki firmaların yarısından fazlası, personel kısıtlılığını aşmaya çalışırken ücret veya prim politikalarını güncelleyerek bu sorunları aşmaya çalıştıklarını belirtmiştir. Bazı firmalar çalışanın firmada geçirdiği süreye orantılı şekilde ekstra prim vererek bu sorunu aşmaya çalışırken, pek çok firma ücret düzeylerinde veya prim ve yan haklarda genel bir güncelleme yapmaktadır.



*“Personel adayının tecrübe durumuna göre ücret esnekliği gösteriyoruz, teklif aşamasında taban ve tavan ücretlendirme aralığına uyacak şekilde bir esnetme yapabiliyoruz. Çok uzun süre personel bulamadığımız bir sürecimiz olmadı (DG 3, imalat, %78 mavi yaka).”*

*“Ücret beklentileri mutlaka günümüz şartlarında altında kalıyor olabilir belki ama biz yine bunlara yenilikler getirerek prim modeli mesaiyi fazla koymakla tamamlayacağımızı düşünüyoruz. (DG 25, imalat, %70 mavi yaka).”*

## **ii Vasıf uyumsuzluğu**

Ücret iyileştirmeleri yanında firma içi elemanlara vasıf kazandırma politikası da personel kısıtlılığını aşmada kullanılan politikalar arasında yer alıyor. Aşağıda alıntılanan firma, çalışanlarının tüm görev süresini kariyer imkanlarının sunulduğu bir süreç olarak betimlemiştir. Bu firmanın çalışan sirkülasyonu oranı (turnover) yüzde 10'dan düşüktür.

*“Biz işe aldığımız elemanları burada eğitip, yetiştirip, bir kariyer imkânı sunuyoruz. Bu sebeple bir hedefi, ideali olan çalışanlarımız için bu çekici bir etken olabiliyor. Daha çok motivasyonel anlamda bu sorunu çözmeye çalışıyoruz. Bizde sektörde normalde bulamadıkları huzurlu ortamı fazlasıyla bulabildikleri için ikna olabiliyorlar bu konuda. Çevrelerindeki kariyer örneklerini de gördükten sonra tereddüt etmeden belirlenen maaşa uyum sağlıyorlar (DG 34, imalat, %65 mavi yaka).”*

Bazı firmalar da anlık ihtiyaçlara yönelik olarak elemanlarına vasıf kazandırma fırsatlarını sıklıkla değerlendirmeye çalıştığını belirtmiştir. Ücretlerinde güncelleme de yaptığını belirten bu firmada sirkülasyon oranı yüzde 15'lerdedir.

*“Ya da hiç bulamadığımız pozisyonlarda içeriden bir arkadaşımızı değerlendirelim, bu arkadaşı yetiştirelim ya da çok mecbur kaldığımızda örneğin İngilizce çok istiyoruz ama olmazsa dünya durmayacaksa bu kriteri eleyip o an iş durmasın diyoruz (DG 41, imalat, %92 mavi yaka).”*

## **iii. Çalışan sirkülasyonu (turnover)**

Firmaların işten ayrılan personelle mülakat yaparak çalışan sirkülasyonu sorununa çözüm üretmek için alternatif seçenekler üzerinde düşündükleri anlaşılıyor.

*“Çalışanlarla çıkış mülakatları yapıyoruz. Aldığımız geri bildirimler üzerinde hangi noktalarda iyileştirme alanları çıkıyorsa orada iyileştirmeleri yapmaya çalışıyoruz. Sıkıntının nereden kaynaklandığını... o sebep bazında aldığımız aksiyonlar var (DG 49, idari ve destek hizmetleri, %100 beyaz yaka).”*

*“İşten ayrılma anketlerinde çıkış nedenlerini sorguluyoruz, bununla ilgili aksiyonlar alıp açıkları kapatma üzerine gidiyoruz (DG 42, imalat, %75 mavi yaka).”*

*“Bununla mücadele etmek için bunu etkileyen nedenleri tespit etmeye çalışıyoruz. Sektörün zorluğu insanları, gençleri etkiliyor. ‘Buradan çıkarım başka yere giderim’ diye düşünüyorlar. ‘Bana bu işi de yap dedi’ noktasında zorlanıyoruz. Bunun için de toplantılar, seminerler, eğitimler düzenliyoruz (DG 28, toptan-perakende, %88 mavi yaka).”*

Firmalar sirkülasyonu olabildiğince azaltmak için aldığı önlemlerden öne çıkanları şöyle sıralayabiliriz:

- Ücret ve primlerde iyileştirme;
- Yedekli çalışma;
- Eğitim sağlanması, kariyer olanakları;
- Yan haklar ve sosyal faaliyetler.

#### iv. Ücret ve primlerde iyileştirme

Sirkülasyonu önlemek için alınan önlemlerin en başında, ücret ve primlerde iyileştirmeler yer almaktadır. Kötüleşen ekonomi koşulları ve hayat pahalılığının ciddi ölçüde yükseldiği ortamda ücret ve primlerde yapılan iyileştirmeler bile, aşağıdaki alıntılardan görüleceği üzere, yeterli olmamıştır. Aşağıda alıntılan firmalardan sadece birinde sirkülasyon %10'dan düşük kalmıştır.

*"[Çalışan sirkülasyonunu] engellemek için prim artışları yapıyoruz Performans ödülü veriyoruz. Bu şekilde teşvik ederek personeli olmaya çalışıyoruz (DG 17, imalat, %94 mavi yaka)."*

*"Çalışanlarımızı tutundurmak için devamlılık primi veriyoruz (DG 30, imalat, %83 mavi yaka)."*

*"Bu hiç de tercih ettiğimiz bir durum değil. Çalışanlarda istikrar olsa ben başka bir mekân daha açmayı düşünürüm. İşimiz personele dayalı. Zincir ve şubelememin önündeki en büyük engel budur. Sirkülasyonu düşük tutmak için tek yapabildiğimiz maaşları yüksek tutmak. Her yerde bu işleri bulabilirler. (DG 40, konaklama ve yiyecek)"*

*"Sirkülasyon %40 oranında, en önemli silahımız çalışanlarımızın maddi koşullarının iyileştirilmesi... Bunu yılda iki defa yaptık ona rağmen ülkenin ekonomik durumu bunu düzeltmeye yardımcı olmadı. Bunun değişeceğine inancımız yok maalesef; çalışanı ve hatta müşteriyi de olumsuz etkiliyor (DG 10, toptan ve perakende ticare, %60 mavi yaka)."*

#### v. Yedekli çalışma

Sirkülasyonun engellenemediği durumlarda ise firma yetkilileri yedekli çalışarak sirkülasyonun yol açabileceği problemlerin çevresinden dolanmaya çalışmaktadır.

*"Pandemi nedeniyle hasta olan (covid pozitif) personel olduğunda sirkülasyonu çok etkiledi; şu an yedekli çalışılıyor (kadro genişletmeye gidilmiş) Her şubede 1-2 fazladan personel çalıştırıyoruz (Bir şubesinde personel sayısı 24 iken 32 olmuştur) (DG 3, imalat, sirkülasyon %10'dan yüksek)."*

#### vi. Şirket içi eğitim ve diğer kariyer olanakları

Derinlemesine görüşmelerde hem yeni personel bulamama hem de işten ayrılanların yerini doldurmak için pek çok firmanın işbaşı eğitim verdiğini görüyoruz. İşin niteliğinin gerektirdiği eğitimler ve zorunlu olarak verilen iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri dışında oryantasyon eğitimi gibi kurum içi adaptasyona odaklanan eğitimlere yer verdiklerini belirten firmalar da mevcuttur.

Çalışanlara vasıf kazandırmaya yönelik şirket içi faaliyetler de sirkülasyonu düşürmede etkili olabilmektedir. İstihdam faaliyetleri yürüten firmanın bu konudaki görüşleri oldukça net bir şekilde eğitim sağlamanın katkılarına yönelik ipuçları barındırmaktadır. Tablo 3.15'te yer alan veriler de bu bulguyu destekler nitelikte gözükmektedir.

*2023 için yeni planlarımız var çalışanlara eğitim ile ilgili destek verilmesi hem kendi eğitim hayatları ile ilgili hem de şirket içi çalışanlara ayrı özel eğitimler aldırılması planlanıyor. Bu plan bizim tüm ülkede yapılan ankette ortaya çıktı. Türkiye'de çalışanlarda memnuniyet oranı yüzde doksanların üzerinde çıktı. Ama hangi konularda eksik kısmı % 58'lerde eğitim diye görüldü. (DG 6, istihdam faaliyetleri, %100 beyaz yaka)*

#### vii. Yan haklar ve sosyal faaliyetler

Çalışan sirkülasyonunu sadece maaş memnuniyetsizliğine bağlamayan firma yöneticileri de bulunmakta-

dır. Personel memnuniyeti ve firma aidiyetini artırmak için bazı firmaların aynı yardımlarda buldukları, sosyal faaliyetler (etkinlikler, kulüpler gibi) önerdikleri, motivasyon çalışmalarında buldukları ve sağlık gibi ek yan haklar önerdikleri anlaşılmaktadır:

*Daha sıkı bir eleme sistemi uyguluyoruz artık. Personelin işi uzun vadeli düşünüp düşünmediğini anlamaya çalışıyor ve buna öncelik veriyoruz. İşe aldığımız personel için de birtakım yan haklar ya da sosyal faaliyet ile tutundurma çalışması yapıyoruz. (DG 23, eğitim, %78 beyaz yaka)*

*“Bizim burada tek yaptığımız insanları burada daha tutmak için yan hakları geliştiriyoruz, işte yakacak yardımımız 1200 liraydı 3000 liraya çıkarttık, erzak 3 ayda birdi 2 ayda bir yaptık işte 250’den 500’e çıktı 500’den 550’ye çıktı. Onun dışında kurban bayramındaki bayram paramız 500 TL idi 2000 TL oldu. Çok ciddi şeyler yapıyoruz çalışanı tutabilmek için (DG 41, imalat, %92 mavi yaka).”*

*İyi çalışan bir adayın olabildiğince taleplerini karşılamaya çalışıyoruz. Sağlık, yakacak, giyecek yardımı, prim ikramiye gibi birtakım koşulları sağlayıp cazip bir şirket haline geldiğinizde zaten bu sorun da ortadan kalkmış oluyor. (DG 5, imalat, %75 mavi yaka)*

*“İnsanların iş değiştirme tercihlerine bakıldığı zaman maaş hiçbir zaman birinci sırada değildir... Burada sosyal anlamda güçlü, huzurlu ve güvenilir bir ortam sağlayabilmek için etkinlikler yan organizasyonlar*

*yaparak takım ruhunu, bağını artırmak istiyorum. Etkinlikler yaparak, kulüpler kurarak (DG 32, İdari ve destek hizmetleri, %55 beyaz yaka).”*

## **C2- Firmaların karşılaştıkları zorluklar konusunda kamu kurumlarından beklentileri**

Bu raporda tanımlanan ve kaynakları mevcut bilgiler ışığında ortaya konmaya çalışılan çok sayıda soruna firmaların kendi çabalarıyla mevcut kurallar ve yasalar çerçevesinde çözümler bazı istisnai durumlar dışında mümkün değildir. Kamu otoritesinin devreye girerek çözümlerin maliyetlerini karşılaması, gerekirse de işgücü piyasasının tıkandığı noktalarda kuralları değiştirmesi şarttır. Bu görev büyük ölçüde hükümetin sorumluluk alanına girer. Bununla birlikte yerel yönetimlerin de bazı sorunların çözümüne katkıda bulunmaları mümkündür.

### **İ. Staj ve mesleki eğitim destekleri**

Neredeyse tüm firmalar, bekleneceği şekilde, devletin, belediyelerin ve meslek odalarının iş arayanlara veya çalışanlara sağlayacağı, vasıf kazandırmaya yönelik eğitimlerin vasıf uyumsuzluğunu çözeceğini belirtmektedir. Bununla beraber, bu eğitimlerin yetersizliğine yönelik birtakım şikayetler de bulunmaktadır. Bu şikayetler şu şekilde özetlenebilir:

- İhtiyaç duyulan vasa yönelik eğitim sağlanmaması;

**Tablo 3.15: Sağlanan işbaşı eğitimi ve çalışan sirkülasyonu arasındaki ilişki**

Sağlanan işbaşı eğitimi	Çalışan sirkülasyonu			
	1. %10’dan yüksek	2. %10’dan düşük	3. Cevap yok	Toplam
1. Sadece oryantasyon	10	4	2	<b>16</b>
2. Oryantasyon ve devamı	17	10	7	<b>34</b>
3. Eğitim vermiyoruz	1	2	0	<b>3</b>
<b>Toplam</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>53</b>

Kaynak: Derinlemesine görüşmeler, Betam hesaplaması

- Kurumların mesleki eğitim kurslarına yeterli desteği vermemesi;
- Eğitim olanaklarının yetersiz duyurulması.

### **a. İhtiyaç duyulan vafsa yönelik eğitim sağlanmaması**

Derinlemesine görüşmelerde, dışarıdan sağlanan eğitimin kendi özel vasıf gerekliliklerine uymadığını belirtip şikâyet eden veya bu uyumsuzluğu kendi içinde sağladığı eğitimlerle çözmeye çalışan firmalar bulunmaktadır.

*“Elbette eğitimin her zaman faydalı olacağını düşünüyoruz. Fakat biz şu an için bunu kendi bünyemizde çözmeye çalışıyoruz. Kamu kurumları bizim aradığımız niteliklere uygun eğitim desteği verirse tabii ki faydalanmak isteriz (DG 1, toptan ve perakende ticaret, %70 mavi yaka).”*

*“Tabii ki. Özellikle benim bölümümün makinecileri kolay kolay yetişmiyor. Bu yüzden böyle alternatifler gerekli diye düşünüyorum. Hatta yakınlarda bir eğitim odası açıp belli başlı pozisyonlarda çalışanları eğitime almak gibi bir çalışmamız olacak. Örneğin mevcutta şu anda 6 aydır eğitim alan desenci bir arkadaşımız var. Dolayısıyla buna alternatif eğitimlerin de işimize yarayacağını düşünüyorum (DG 34, imalat, %65 mavi yaka).”*

Mesleki eğitim kurumlarının yetersiz sayıda kalmasına da derinlemesine görüşmelerde sık sık atıfta bulunulmuştur. Özellikle *imalat sektöründe* endüstri meslek lisesi sayısının azlığı ve bu kurumların göz ardı edildiği firma yöneticileri tarafından sık sık dile getirilmiştir.

*“Türkiye’de şu anda en büyük eksiklik endüstri meslek lisesi. Üniversitelerden ziyade endüstri meslek liselerine ağırlık verilse Türkiye’nin endüstrisine büyük bir*

*iyilik yapılmış olur. Torna tesviye, kaynak, argon gibi alanlarda bilinçli bir eğitim alması gerekiyor gençlerin (DG 4, imalat, %20 beyaz yaka).”*

İmalat sektöründe çalışan başka bir firma ise endüstri meslek lisesi kısıtlılığından ziyade spesifik alanı için gerekli üniversite eğitiminin eskiye kıyasla daha az rağbet görmesinden şikâyet etmiştir:

*“Deri sektöründe olduğumuz için mesleki eğitim neredeyse azaldı hatta deri mühendisliği bölümleri kapatıldı. Bunun sebebi ise yeni neslin daha temiz daha teknolojik alanları tercih etmesi bizi çok zor durumda bırakıyor çünkü bu pozisyonlarda aday bulmak gerçekten çok zorlaştı (DG 43, imalat, %79 beyaz yaka).”*

### **b. Kamu Kurumlarının mesleki eğitim kurslarına yeterli desteği vermemesi**

Öte yandan, kurumların mesleki eğitim veya stajlara yeterli sigorta desteğini sağlamaması da atıfta bulunulan konulardan biri olmuştur. Tamamen beyaz yakalı çalışanlardan oluşan ve istihdam faaliyetleri sektöründe çalışan bir firma, stajın sigortasının okul tarafından karşılanmasını istemiş, bu istek onay görmemiştir.

*“Yani biz stajyer almak istedik ama okullar stajı karşılamadıkları için stajı başlatamadık. 15-20 tane stajyer ile görüştüm ama stajı başlatamadım çünkü okullar stajın sigortası için destek vermiyormuş. Veya okul sadece diyor ki Nisan ile Mayıs, Haziran ile Temmuz arası stajını yapabilirsin diğer tarihlere izin vermiyor (DG 6, istihdam faaliyetleri sektörü, %100 beyaz yaka).”*

### **c. Eğitim olanaklarının yetersiz duyurulması**

Bir firma yöneticisi de sağlanan bu eğitimlerin yeterince duyurulmamasına, dolayısıyla eğitimlere rağbet gösterilmemesi sorununa değinmiştir.

“Tabii ki bağılı bulunduğumuz odalar var. Ama faydalı olduğunu düşünmüyorum. Devletin teşviki var. Ama kullanılmıyor. Neden diye soracak olursak, bunun bilincinde olan kimse yok. Kişiler bu kuruluşların varlığından bile haberleri yok. Bir farkındalık yaratılması şart (DG 26, mesleki-bilimsel ve teknik, %100 beyaz yaka).”

## ii .Kreş desteği ve kadın istihdamı

Kadın işgücünden daha fazla ve daha etkin bir şekilde yararlanılabilmesi için çocuk bakımı sorununun çözümü şarttır. Bu sorunun çözümüne yönelik girişimlerin de hükümet ile yerel yönetimlerin işbirliği ile çok daha etkili sonuçlar vereceği açıktır.

Bütün firmalar kreşlerin yaygınlaştırılmasının veya kreşlere verilen desteğin artmasının kadın istihdamına olumlu yansıtacağını belirtmiştir. Evlilik, ev bakımı ve çocuk bakımının kadınların işgücüne ve istihdamına katılımını oldukça olumsuz etkilediği, dahası işgücüne/istihdama katılan kadının işyerindeki motivasyonunu da etkilediği bütün firmalar tarafından kabul edilen bir kanıdır. Dolayısıyla, kreşlere verilen desteğin artmasının ve özellikle kreşlerin yaygınlaştırılması yönündeki desteğin, kadın istihdamına pozitif etki sağlayacağına kesin gözüyle bakılmaktadır.

### a. Kreş desteğinin kadınların işgücüne katılımına etkisi

Pek çok firma, kreşlerin yaygınlaştırılmasının iş arayan kadın sayısını artıracaklarını ve dolayısıyla aranan iş/aranan eleman uyumunun arkasındaki problemlerin hafifleyeceğini belirtmiştir. Çalışanlarının yarısından fazlasını kadınların oluşturduğu bir firma, önerdikleri işlerin çocuk bakımı yükümlülüğü dolayısıyla reddedildiğini belirtmektedir.

“Kesinlikle faydalı olur. Zira çocuk sahibi kadınlar sırf çocuklarını emanet edecekleri bir yer bulamadığı için

önerilen işi reddetmek durumunda kalıyorlar. Bu sorununun kreş, maddi yardım vb. bir yöntemle bir şekilde çözülmesi gerektiğini düşünüyorum (DG 33, imalat, %85 mavi yaka, %70 kadın istihdamı).”

Çalışanlarının yarısından çoğu kadınlardan oluşan bir diğer firma da, çocuk bakımına yönelik desteğin hareket kabiliyetini olumlu ölçüde etkileyeceğini belirtmektedir.

“Kadınları, evlilik sonrası işgücünde kaybedebiliyoruz. Çocuk da olduktan sonra oranı yükselebiliyor. Maddi anlamda destek ve/veya hareket kabiliyetinin artışı teşvik edici bir rol oynar. İşveren açısından maliyetli bir süreç olacaktır (DG 22, mesleki-bilimsel-teknik, %100 beyaz yaka, %63 kadın istihdamı).”

### b. Kreş desteğinin kadınlarda çalışma verimliliğine etkisi

Kreşlerin yaygınlaşmasının ve çocuk bakımı yükümlülüğünün hafifletilmesinin kadınların çalışma hayatındaki verimliliklerine katkı sağlayacağını söyleyen firmalar da mevcuttur.

“Kesinlikle oynar. Kadınların çocuk bakma sorumluluğu iş görüşmelerinde iş saatlerinin personelin beklentisi ile uyuşmamasına yol açıyor. Bazen de ev hayatındaki aşırı iş yükü kadınların iş hayatında o kadar da verimli çalışmamalarına veya yıpranmalarına yol açıyor. Bu sebeple devletin kreş ve çocuk bakım merkezlerine yapacağı yatırım bu hususta çok işimize yarar (DG 1, toptan ve perakende ticaret, %70 mavi yaka, %35 kadın istihdamı).”

### c. 150 kuralı

150’den fazla kadın istihdamı olan şirketlerin kreş açma zorunluluğu, birçok firmanın bu zorunluluktan kaçınmak için kadın istihdamını artırmamalarına sebep olmuştur. Kreşlerin yayılımına veya firmaların

kurmak zorunda olduğu kreşlere yönelik verilebilecek destekler kadın istihdamının teşvik edilmesinde daha etkili olabilir.

*“Devletimizin bu konuda yapıcı olması lazım, kadınların aynı sınırlar içerisinde 150 personel çalışmaları kreş açma zorunluluğu vardır. Çoğu işletme de bunu yük olarak gördüğü için 149’da sayıyı durdururlar. Kadın personelin de en büyük sıkıntısı “Çocuğumu nereye bırakacağım?”... Devletin kreş açma konusunda destek vermesi gerek (DG 11, konaklama ve yiyecek, mavi/beyaz yaka oranı bilinmiyor).”*

Derinlemesine görüşmelerde kreşlere yönelik desteğin çerçevesi konusunda öneriler de bulunmaktadır. Pek çok firmanın fabrika içerisinde kreş kurulumundan çekindiği görülmektedir. Bu çekince dolayısıyla bazı firmalar kreş bulma imkânının çalışana verilmesi, daha fazla kreş kurma yükümlülüğünün ise devlet tarafından üstlenilmesi gerektiğini belirtmektedir.

*Burada şöyle olursa bence daha etkili olur, kanunda ya kendin bir kreş kur ya da bir kreşle anlaş diyor. Aslında makul olanı kişinin kendi koşullarına uygun kreşi seçmesi bizim de bunun parasal karşılığını kişiye vermemiz şeklinde olabilir. Öbür türlü sadece kağıt üzerinde kalan ve kadınlara faydası olmayan bir kanun olarak kalır. Sadece çok ciddi büyük firmalar kendi bünyelerinde yapıyor bunu. (DG 41, imalat, %92 mavi yaka, %43,5 kadın istihdamı)*

### **C3- Bölgesel ve sektörel asgari ücret konusunda görüşler**

Derinlemesine görüşmelerde asgari ücretin bölgesel veya sektörel olarak belirlenmesinin işgücü talebine ve personel alım sürecine olan etkilerine yönelik sorular da gündeme gelmiştir.

Firmaların çoğunluğu kira nedeniyle İstanbul’da çalışmanın cazip olmadığını, bu nedenle bölgedeki yaşam

maliyetlerine göre asgari ücret belirlenmesi gerektiğini belirtmektedir. Kira, yaşam maliyeti bağlamında öne çıkan en önemli kalemdir. Sırf bu sebeple bölgesel asgari ücretin personel alımını kolaylaştıracağını düşünen firma yetkilileri bulunmaktadır.

*“İstanbul’da yaşam daha zor. Bölgedeki yaşam maliyetlerine göre asgari ücret belirlenebilir. Bu yöntem Anadolu’dan İstanbul’a işgücü hareketliliğini de teşvik edebilir. Bir de hayat pahalılığı nedeniyle birçok işgücü İstanbul’dan göç ediyor. Tersine göç var. Bizim sektörde birçok kişinin İstanbul dışına gittiğini gözlemledik. Ev kirası nedeniyle İstanbul’da çalışmak hiç de cazip değil (DG 40, Konaklama ve yiyecek, %100 mavi).”*

*“Tabii ki kolaylaştırır. Çünkü İstanbul’da çalışan biri ile diğer illerdeki çalışanların geçinmelerinde büyük farklar oluşuyor. Diğer illerdeki kiralar 1.500 lira ise burada kiralar 5.000 lira olduğu için mutlaka İstanbul Büyükşehir için asgari ücret tarifesinin diğer illere göre yüksek olması mantıklı olur (DG 35, imalat, %70 mavi yaka).”*

Her ne kadar yaşam maliyetleri ve kira sebebi ile bölgesel asgari ücrete sıcak bakan firmalar bulunsa da bu fikre karşı çıkan firma yöneticileri de bulunmaktadır. Bölge ve sektör dışında meslek ve yaş bazında ayırım öneren yöneticilere de rastlanmaktadır. Bölgesel asgari ücrete karşı çıkan yöneticilerden bir tanesi haksız rekabeti gündeme getirmektedir.

*“Aynı sektördeki farklı illerdeki firmalar aynı müşteriye çalışıyorlar ise haksız rekabet oluşturur (DG 30, imalat, %83 mavi yaka).”*

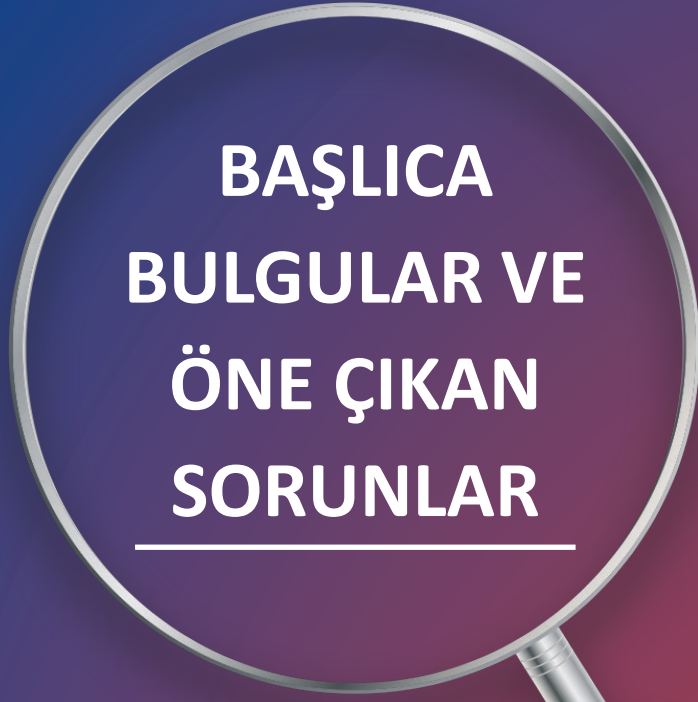
Bir başka firma yöneticisi ise bölgesel asgari ücret uygulamasının suistimal edilebileceğini iddia etmektedir.

*“Firma faaliyet ilini İstanbul yerine başka bir il olarak*

*gösterip oranın asgari ücret politikalarını İstanbul'da uygulayarak daha düşük asgari ücretli çalıştırmanın yolunu bulmuş olur. Yine kayıt dışı istihdamın farklı versiyonu çıkmış olur (DG 11, konaklama ve yiyecek, mavi/beyaz yaka oranı bilinmiyor)."*

**BAŞLICA  
BULGULAR VE  
ÖNE ÇIKAN  
SORUNLAR**

---





Araştırmanın başlıca bulguları ve İstanbul işgücü piyasasının öne çıkan yakıcı sorunları 7 tema halinde özetlenebilir:

- İstanbul işgücü piyasasının olumlu ve olumsuz temel özellikleri;
- Eğitimli kadınlarda işsizliğin ürkütücü boyutları;
- Uzun süreli işsizliğin nedenleri;
- İşsizlik sigortasının dışlayıcı boyutları;
- Çok az konuşulan bir sorun: İşten memnuniyetsizlik;
- İşgücü arz ve talebinde uyumsuzluk;
- Enflasyonda ani ve sert yükselişin yarattığı sorunlar;

### **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 gelire sahip bölge olan İstanbul'un işgücü piyasası, ülke geneline kıyasla ücretli çalışanların daha büyük bir paya sahip olduğu, işgücünün ortalama eğitim düzeyinin ve işgücüne katılımın daha yüksek, kayıt dışılığın ise görece olarak daha düşük olduğu bir istihdama sahiptir. Aynı zamanda İstanbul'da ortalama firma büyüklüğü ve emek verimliliği, ülke ortalamalarına kıyasla belirgin ölçüde daha yüksektir.

İstanbul'da istihdamın 2014-2021 döneminde Türkiye tarım dışı istihdamına kıyasla toplamda biraz daha düşük artış sergilediği (yüzde 13,4'e 16,5) görülmektedir. İstihdam artışında İstanbul aleyhine olan farklılık, kadın ve erkekler için de geçerlidir. Bu gelişme ilk bakışta İstanbul ekonomisinin cesameti nedeniyle bir doyunluğa yöneldiğini göstermektedir. Ancak İstanbul ekonomisinde emek verimliliği artışlarının, Türkiye geneline kıyasla daha yüksek seyretme ihtimali de göz önüne alınmalıdır. Nitekim 2014-2017 döneminde kişi başı gelir cari fiyatlarla İstanbul'da 2,2 kat, Türkiye'de ise 1,8 kat artması emek verimliliğinin İstanbul'da ülke geneline kıyasla daha hızlı arttığına işaret etmektedir. Bu durumda nispeten düşük kalan istihdam artışında yüksek verimlilik artışlarının rolü öne çıkacaktır. Bu İstanbul ekonomisinin ve yaşam standartlarının geleceği bakımından araştırılmaya değer bir konudur.

İstanbul'da işsizliğin seyri Türkiye'de tarım dışı işsizliğin seyri ile karşılaştırıldığında 2014'te oranlar hemen hemen eşitken (yüzde 11,9 ve yüzde 12), işsizlik oranı 2021'de İstanbul'da yüzde 12,3'e Türkiye'de tarım dışı güçlü bir artışla yüzde 14,1'e ulaşmıştır.

### **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. Nitekim yüksek eğitim düzeyinde ülke genelinde kadın işsizlik oranı 2005'ten 2021'e yüzde 14,1'den 16,8'e, erkeklerde yüzde 7,9'dan 9,3'e yükselmiştir. İstanbul'da durum farklı değildir. Her ne kadar İstanbullu

yüksek öğrenimli kadınlarda işsizlik oranı ülke geneline kıyasla daha düşük olsa da 2005'ten 2021'e artış daha hızlı olmuş, işsizlik oranı yüzde 11,8'den 14,4'e çıkmıştır. Buna karşılık erkeklerde bu oranda yüzde 7,7'den 8,3'e sınırlı bir artış olmuştur. Yüksek eğitilmiş kadınların toplam kadın işsizler içindeki payı da yüzde 43,2 gibi ürkütücü bir seviyededir. Erkeklerde bu pay yüzde 21,8'den ibarettir.

Bu bağlamda araştırmanın ortaya çıkardığı ilginç bir bulguyu da hatırlatmak isteriz. İşsizlerin ortalama rezervasyon ücretlerinin belirleyicilerini saptamak için yapılan regresyon analizi, kadınların rezervasyon ücretlerinin erkeklere kıyasla ortalama yüzde 8,3 daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu durum kadın işsizliğinin erkeklere 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 İstanbul'da yüksek eğitilmiş kadınların sayısı 2014'ten 2021'e yüzde 64,4 artışla 528 binden 868 bine yükselmiştir. 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.

### **Uzun süreli işsizliğin nedenleri**

İşsizliğin seviyesi ve yönü diğer ifadeyle ne kadar yüksek ya da düşük olduğu, artmakta mı yoksa azalmakta mı olduğu ilk merak edilen konudur. Ama aynı zamanda işsizlerin içinde uzun süreli işsizlerin (bir yıl ve daha uzun süredir iş arayanlar) ağırlığı ve ne yönde değiştiği önemlidir; çünkü iş arama süresi uzadık-

ça işverenler uzun süre iş arayıp bulamayanlarda bir zafiyet ya da eksiklik olduğundan şüphe etmeye başlarlar. Aynı zamanda çalışılmayan süre uzadıkça sahip olunan vasıfların erozyona uğrama ihtimali yükselir. Kısacası, işsizlik süresi uzadıkça iş bulma ihtimali de giderek azalır.

Pandemide yaşanan büyük istihdam kayıplarının ardından yükselen işsizlik, 2021'de uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içindeki payını İstanbul'da yüzde 32,1'e yükseltmişti (HİA). Raporda belirtildiği gibi yüksek istihdam artışları ve işgücüne geri dönüşler sonucu 2022'de bu payda bir miktar azalma olduğunu tahmin ediyoruz. Bununla birlikte yüksek payı nedeniyle uzun süreli işsizliğin ciddi bir sorun olmaya devam ettiği açıktır. Uzun süreli işsizliği azaltmaya yönelik politikaların geliştirilebilmesi için ise öncelikle uzun süreli işsizliğin nedenleri teşhis edilmelidir.

Bu amaçla araştırmada ekonometrik analiz gerçekleştirilmiştir. Cinsiyet, eğitim ve yaş düzeylerinin yanı sıra önceki işinde kayıtlılık, işteki durum (ilk kez iş arıyor ya da ücretli vb), masa başı/fiziksel çalışma, önceki işinden ayrılma nedeni gibi değişkenlerin muhtemel nedenler olabileceği kabul edilerek regresyon analizi yapılmıştır.

Analizin saptadığı en önemli ve belirgin neden işten ayrılma şekliyle ilgilidir. Kendi isteğiyle işinden ayrılanlara kıyasla uzun süreli işsiz kalma olasılığı geçici bir işte çalışanlarda yüzde 27, işyerini kapatan/iflas edenlerde yüzde 31 daha yüksektir. Kendi isteğiyle işten ayrılanların nispeten kısa sürede iş bulmaları şaşırtıcı değildir. Bir diğer neden yaşla ilgilidir. Orta ileri yaştaki iş arayanların uzun süreli işsiz olma ihtimalleri genç kesime kıyasla yaklaşık yüzde 12 oranında daha yüksektir. Bu bulgu kişilerin yaşlandıkça iş bulmakta daha çok zorlanacakları öngörüsünü desteklemektedir. Bir diğer bulgu da, erkeklerin uzun süreli işsiz olma olasılıklarının kadınlara kıyasla yüzde 10 kadar

daha düşük çıkmasıdır. “İyi haber” olarak değerlendirilebilecek ilginç bir sonuç ise eğitim düzeylerinin uzun süreli işsizlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadıklarıdır

Analiz sonuçları uzun süreli işsizlik sorununa karşı etkili mücadele verebilmek için öncelikle istihdamın genelde ama özellikle de kırılgan kesimlerde istikrarın olabildiğince sağlanmasının diğer ifadeyle istihdamda yüksek dalgalanmalardan kaçınılmasının ve işsizlere piyasanın talep ettiği vasıfları kazandırıcı eğitimlerin verilmesinin gerekliliğine işaret etmektedir.

### **İşsizlik sigortasının dışlayıcı boyutları**

İstanbul işgücü piyasasına dair üzerinde durulması gereken önemli bir diğer konu, işsizlerin işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanma durumudur. Türkiye’de işsizlik sigortasının oldukça katı koşullara tabi olduğu ve bu nedenle az sayıda işsiz bu sigortadan yararlandığı bilinmektedir. Yararlananlar da 6-10 ay arası çoğunlukla da 8 aylık bir süre için işsizlik ödeneği alabilmektedir. 2022 anket sonuçları bu durumu İstanbul düzeyinde teyit etmektedir. İşsizlik ödeneği koşullarını karşılayamayanların toplam işsizler içindeki oranı, 2022’de yüzde 54,1 tahmin edilmiştir. Bunlara İŞKUR’a başvurup kabul edilmeyenlerin yüzde 13,4’lük oranı eklendiğinde işsizlerin üçte ikisinin (yüzde 67,5), işsizlik sigortasından yararlanamadıkları ortaya çıkmaktadır. 2021’de bu oran yüzde 68 olarak tahmin edilmişti.

İşsizlere destekte son bir yılda hiçbir iyileşme olmadığı açıktır. Halen işsizlik ödeneği alanların oranı yüzde 5,7 olarak tahmin edilmiştir. Geçen yıl bu oran yüzde 6,5 olarak tahmin edilmişti. Ödenek süresi dolanların oranı ise yüzde 12,4’tür. Geçen yıl yüzde 11,9’du. İşsizlik sigortasından yararlanabilenlerin oranı toplamda 2022’de yüzde 18,1’den ibarettir. Sonuç olarak İstanbul’da her 5 işsizden ancak biri işsizlik sigortasın-

dan yararlanabilmektedir. Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında bu olağanüstü düşük bir düzeydir.

### **Çok az konuşulan bir sorun: İşten memnuniyetsizlik**

Yüksek işsizliğe sahip bir ülkede işten memnuniyetsizlik, hemen hemen hiç gündeme getirilmez. Bu boşluk, “bunca işsiz varken işi olanlar kendilerini şanslı saymalıdır” şeklinde düşünülmesinden kaynaklanıyor olabilir. Oysa işinden memnuniyetsizlik işten tatminsizlik ve düşük verimlilik gibi sorunlara yol açtığı gibi, işinden memnun olmayanların bir kısmını da yeni bir iş arayışına sevk eder. Bu arayış da işgücü piyasasında iş arayanların işsiz rakamlarının gösterdiğinden daha kalabalık oldukları anlamına gelir.

Bu nedenle araştırmada işten memnuniyetsizlik sorununa da yer verilmiştir. Bu amaçla işgücü anketinde 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 Ekim 2022 itibarıyla İstanbul’da 6 milyon 115 olarak tahmin edilen çalışandan yaklaşık 1 milyon 66 bin kişinin (yüzde 17,4) işinden memnun olmadığını göstermektedir. İşten memnuniyetsizlik erkeklerde kadınlara kıyasla biraz daha yüksektir: yüzde 17,8’e yüzde 16,5. İşinden memnun olmayan 1 milyon 66 bin çalışanın 737 bini (yüzde 69,1) yeni bir iş aramaktadır. Dolayısıyla İstanbul’da fiilen iş arayan sayısı 1 milyon 251 bin değil, 1 milyon 988 bindir.

Memnuniyetsizliğin en önemli nedeni (yüzde 35,6) elde edilen gelirin yetersiz olmasıdır. Nitekim geçinmekte zorlandığını beyan eden çalışanların yüzde 46,1’nin aylık geliri 6.000 TL’nin altındadır. Memnuniyetsizliğin nispeten önemli diğer iki nedeni de “İşte terfi/yükselmek olanaksız” (yüzde 21,5) ve “çalışma

saatlerinin uygunsuzluğu” (yüzde 24,4) olarak temayüz etmiştir. Yapılan işin alınan meslek eğitimi ile uyumsuzluktan kaynaklı memnuniyetsizlik önemli bir neden olarak görünmemektedir. Bu uyumsuzluktan şikâyet edenlerin yüzde 42’sinin yükseköğrenim diplomasına sahip olduğunu ve bu memnuniyetsizliğin kadınlarda erkeklere kıyasla daha yaygın (yüzde 17,1’e yüzde 9,7) olduğunu özellikle vurgulamak isteriz. İşinden memnun olmayanların neden yaklaşık üçte birinin yeni bir iş aramadığı da sorgulanmaya değer. En fazla ileri sürülen neden (yüzde 60) daha elverişli koşullarda iş bulunamayacağını düşünülmesidir.

### **İşgücü arz ve talebinde uyumsuzluk**

Bu araştırmanın 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 zorlanmaktadır. 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.

İşgücü anketinde iş arayanların hangi ücretin altında (rezervasyon ücreti) teklif edilen işi kabule razı oldukları sorgulandığında, rezervasyon ücretleri yaş ve eğitim düzeyleri itibarıyla geniş bir aralığa yayılmış olsalar da, ortalama itibarıyla Ekim 2022’de 5.500 TL olan asgari ücretin üzerinde oldukları görülmektedir. İşsiz kadınlarda rezervasyon ücreti ortalamada 6.477 TL erkeklerde 7.028 TL, lise altı eğitim düzeyine sa-

hip işsizlerde 6.413 TL, genç işsizlerde ise 6.313 TL çıkmıştır.

İş arayanların büyük çoğunluğu teklif edilen bir iş kabul etmek için rezervasyon ücretinin yanı sıra çeşitli koşullar öne sürmektedirler. Bir işi kabul etmek için “hiçbir koşulum yok” diyen işsizlerin oranı toplamda yüzde 19,7’dir. Bu oran erkeklerde kadınlara kıyasla biraz daha yüksektir: yüzde 22,5’e 17,4. En önemsen koşul (yüzde 71) SGK kayıdır. Bunu yol/yemek hakları (yüzde 60) ve en az asgari ücret (yüzde 56) koşulları takip etmektedir. İşyerinin eve yakın olmasının da (yüzde 50) önemsenen bir koşul olduğu görülmektedir. Tahmin edilebileceği gibi bu koşulun önemsenme derecesi kadınlarda (yüzde 57) erkeklere kıyasla (yüzde 41) daha yüksektir.

Buna karşılık derinlemesine görüşmeler, bazı firmalarda bir yandan çalıştıracak eleman bulamamaktan yakınıldığı halde iş arayanların talep ettikleri rezervasyon ücretlerinin adeta görmezden gelinerek mevcut asgari ücrete çalışacak eleman aradıklarını; bazı firmaların ise asgari ücretin bir miktar üzerinde teklifler yaptıklarını göstermiştir. 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.

Rekabetin yoğun olduğu sektörlerde mevcut asgari ücret vazgeçilmez bir referans olarak kabul edilmekte ve İstanbul koşullarında daha yüksek bir asgari ücretin gerekliliği zımnen kabul edilmektedir. Nitekim bazı yöneticiler hayat pahalılığının yüksek olduğu İstan-

bul'da 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 getirmişlerdir. Asgari ücret artışıyla ilk aylarda işçi bulmanın kolaylaştığı ama hızla artmaya devam eden fiyatlar nedeniyle asgari ücret artışının eridiği ve eleman bulmanın tekrar güçleştiği de hemen hemen ortak kanaattir.

Sonuçta iş gücü arzı ile talebi arasında var olan uyumsuzluk, bir yandan boş kadroların doldurulmasını zorlaştırarak istihdam artışını frenlerken diğer yandan da işsizliği katılaştırmaktadır. Ocak 2023 itibarıyla asgari ücretin yüzde 56 oranında artırılmasının bu soruna ne ölçüde çare olduğunu gelecek yılın araştırmasında görebileceğiz.

### Enflasyonda ani ve sert yükselişin yarattığı sorunlar

2022 yılının en sarsıcı gelişmesi kuşkusuz enflasyonda ortaya çıkan ani ve sert yükseliştir. Tüketici fiyatlarında yıllık artış yüzde 85'e üretici fiyatlarında ise yüzde 150'ye ulaşmıştır. Ücretli çalışanların tüketim sepetinde önemli bir paya sahip olan gıda, aydınlanma ve ısınma ile kira harcamalarında artış; TÜFE endeksinin üzerinde gerçekleştiğinden düşük ücretli kesimde rezervasyon ücretlerini yükseltmiştir. Öte yandan üretici fiyatlarında ortaya çıkan olağanüstü artış, firmaların girdi maliyetlerini hızla artırmıştır.

Derinlemesine görüşmelerde firma yöneticileri, maliyet artışlarını fiyatlara yansıtamadıklarını ve kar marjlarının iyice daraldığını belirtmişlerdir. Enflasyon baskısının işgücü piyasası açısından yarattığı en can alıcı sorun; pek çok firmanın İstanbul işgücü piyasasının gerektirdiği ücret düzeylerine erişememeleri nedeniyle bir yandan aradıkları elemanları bulmakta, diğer yandan da mevcut vasıflı ve deneyimli çalışanlarını elde tutmakta zorlanmalarıdır.

### Örneklemin ikamet edilen ilçelere dağılımı

İLÇE	ORAN(%)
Adalar	0,1
Arnavutköy	2,0
Ataşehir	2,8
Avcılar	2,9
Bağcılar	4,7
Bahçelievler	3,8
Bakırköy	1,5
Başakşehir	3,0
Bayrampaşa	1,8
Beşiktaş	1,1
Beykoz	1,6
Beylikdüzü	2,4
Beyoğlu	1,3
Büyükkçekmece	2,1
Çatalca	0,6
Çekmeköy	1,7
Esenler	3,0
Esenyurt	6,1
Eyüpsultan	2,6
Fatih	2,4
Gaziosmanpaşa	3,1
Güngören	1,8
Kadıköy	3,1
Kağıthane	2,9
Kartal	2,9
Küçükçekmece	5,1
Maltepe	3,4
Pendik	4,7
Sancaktepe	3,0
Sarıyer	2,2
Silivri	1,3
Sultanbeyli	2,3
Sultangazi	3,4
Şile	0,3
Şişli	1,9
Tuzla	1,8
Ümraniye	4,5
Üsküdar	3,2
Zeytinburnu	1,8
<b>TOPLAM</b>	<b>100,0</b>

Kaynak: 2022 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

# KONU 1:

İstanbul İşgücü  
Piyasasında  
İnaktivite

İnaktivite işgücü piyasasına dahil olmayan fertlerin statüsüne verilen isimdir. İnaktifler çalışabilir nüfus içinde istihdamın, işsizlerin (iş arayanlar) ve potansiyel işgücünün (çalışmayı arzulayan ama iş arayanlar) dışında kalan fertlerdir. İşgücü anketlerinde inaktiflerin çalışabilir nüfus içindeki payları ve inaktivitenin nedenleri cinsiyet ve yaş ayrımında takip edilmektedir.

Remind Ekim 2022 anketi İstanbul'da inaktif payını yüzde 34 olarak tahmin etmiştir. Bu pay 2021 yılı anketinde görülen yüzde 35,2'lik payın biraz altındadır. Son bir yıl içinde işgücünün payında artış olduğundan inaktivitede sınırlı azalma normaldir. 2022 yılında 12 milyon 480 bin olarak tahmin edilen İstanbul çalışabilir nüfusu (15+) içinde inaktif sayısı 4 milyon 243 bin olarak kestirilebilir. İstanbul işgücü piyasasında inaktiflerin cinsiyet ve yaş ayrımında dağılımı Tablo 1'de gösterilmektedir.

Geçen yılın anketinde (Eylül 2021) olduğu gibi bu yıl da inaktiflerin yaklaşık yüzde 70'ini kadınlar oluşturmaktadır. Tüm yaş gruplarında inaktivite kadınlarda erkeklere kıyasla daha yüksektir. Bu yoğunluk 35-54 yaş grubunda yüzde 74,5'e, 55+ ve 15-34 yaş gruplarında ise sırasıyla yüzde 68,3'e ve 66,8'e ulaşmaktadır. Genç kuşaklarda kadınların eğitim seviyesinde gözlemlenen hızlı artışa rağmen İstanbul'da 15-34 yaş grubunda her üç genç kadından ikisinin inaktif olması düşündürücüdür.

## Kadınlarda inaktivitenin başlıca nedenleri

Önceki yıl olduğu gibi bu yıl da inaktif fertlere çalışmayı arzulamamalarının nedeni sorulmuştur. Sonuçlar geçen yılın sonuçları ile Tablo 2'de yer almaktadır. Kadınların yüzde 45,6'sı "Ev işleriyle veya aile bakım hizmetleriyle meşgul" olduğu için çalışmayı düşünmediğini belirtmiştir. Geçen yıl bu oran yüzde 49,4'tü. Aradaki sınırlı farkın bir kısmı Ekim 2022 anketinde kadın işsizlerin dolayısıyla işgücünün yüksek tahmin edilmesinden kaynaklanmaktadır. Farkın kalan kısmının da inaktif kadın sayısının son bir yılda bir miktar azalmasından kaynaklandığı tahmin edilebilir. Kadın inaktivitesinde iyileşme çok sınırlıdır.

Geçen yıla kıyasla pek değişmeyen diğer iki inaktivite nedeni, eğitimin devam etmesi (yüzde 12,8) ve emekliliktir (yüzde 6,1). Eğitim nedeniyle işgücü piyasasının dışında olan kadınların payındaki artış gelecekte inaktif sayısını azaltacağından olumludur. Emekliliklerin payındaki sınırlı azalma da beklenen bir gelişmedir.

Hanesi yeterli gelire sahip olduğu için inaktif olduğunu belirten kadınların payının (yüzde 14,8) Ekim 2022'de geçen yıla kıyasla (yüzde 3,9) oldukça yüksek olması gerçekçi durmamaktadır. Öte yandan sağlık ve yaş nedeniyle inaktivitenin payı (yüzde 10,4) geçen yıla kıyasla (yüzde 20,6) düşük tahmin edilmiştir.

**Tablo 1: İnaktiflerin cinsiyet ve yaşa göre dağılımı (%)**

	15-34	35-54	55+	Toplam
Erkek	33,2	25,5	31,7	<b>30,2</b>
Kadın	66,8	74,5	68,3	<b>69,8</b>
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Kaynak: Remind, Betam hesaplaması

**Tablo 2: İnaktif kadınların çalışmayı arzulamamalarının nedenleri<sup>13</sup>**

	2022 Ekim	2021 Eylül
Ev işleriyle meşgul	45,6	49,4
Yeterli gelire sahip	14,8	3,9
Eğitim devam ediyor	12,8	9,0
Sağlık ve yaş	10,4	20,6
Emekliyim	6,1	7,9
Diğer	5,9	7,9
Çalışma koşulları	2,7	0,7
Korona salgını yüzünden	1,8	0,5
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Kaynak: Remind, Betam hesaplaması

**Tablo 3: İnaktif erkeklerin çalışmayı arzulamamalarının nedenleri**

	2022 Ekim	2021 Eylül
Eğitim devam ediyor	22,0	18,8
Emekliyim	22,0	39,8
Sağlık ve yaş	19,3	20,8
Yeterli gelire sahip	14,2	6,2
Ev işleriyle meşgul	7,8	3,1
Diğer	6,4	8,7
Çalışma koşulları	5,1	1,6
Korona salgını yüzünden	3,1	0,7
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Kaynak: Remind, Betam hesaplaması

### Erkeklerde inaktivitenin başlıca nedenleri

Çalışmayı arzulamayan erkeklerin nedenleri Tablo 3'te gösterilmektedir. Beklendiği gibi erkeklerde kadınların aksine ev işleri ya da ailede bakım hizmetlerinin payı son derece düşüktür: yüzde 7,8. Buna karşılık eğitime devam nedeniyle inaktivite erkeklerde (yüzde 22) kadınlara kıyasla belirgin ölçüde yüksektir. Bu sonuç genç kuşakta gözlemlenen "ne okulda ne işte" grubundaki kadın ağırlığı ile tutarlıdır.

İnaktivite nedenleri arasında emeklilik erkeklerde kadınlara kıyasla oldukça yüksektir: yüzde 6,1'e 22. Çalışan, özellikle de kayıtlı çalışan erkek sayısı, kadınlara kıyasla çok daha yüksek olduğundan bu beklenen bir sonuçtur. Sağlık ve yaşlılık nedeniyle inaktif olan erkeklerin payı da yüzde 20 civarında seyretmektedir. Hane gelirinin yeterli olması gerekçesiyle inaktivite kadınlarda olduğu gibi erkeklerde de pek gerçekçi olmayan bir şekilde oldukça yüksek tahmin edilmiştir: yüzde 14,2: Eylül 2021 anketinde bu oran yüzde 6,2'ydi.

13. Tablolarda bu nedenler kısaltılmış olarak yer almaktadır. Ankette nedenler listesi aşağıdaki gibidir:

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





## **KONU 2:**

---

Enstitü İstanbul  
İsmek Tarafından  
Verilen Eğitim  
Programları

2021’de olduğu gibi 2022’de de işgücü anketinde işsizlere (iş arayanlar) mesleki eğitim programlarına katılıma ve İBB’nin mesleki eğitim programları veren Enstitü İstanbul İSMEK’e yönelik sorulara yer verilmiştir. Ayrıca 2022’de firma yöneticileri ile yapılan derinlemesine görüşmelerde de Enstitü İstanbul İSMEK ile ilgili sorular sorulmuştur.

### İşsizlerde eğitim programlarına katılım hevesi

2022 anketinde iş aradığını belirten kişiler arasında iş bulma amacıyla mesleki eğitim programlarına katılma arzusuna ilişkin yanıtların dağılımı cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş ayrımlarında geçen 2021 anketiyle karşılaştırmalı olarak Tablo 2.1, Tablo 2.2 ve Tablo 2.3’te verilmektedir.

İş bulma amacıyla mesleki eğitim programlarına katılma hevesi gösterenlerin oranının 2021’den 2022’ye tam 10 yüzde puan artışla yüzde 41,7’den yüzde 51,7’ye çıkması ilk göze çarpan gelişmedir (Tablo 2.1). Bununla birlikte, en çarpıcı artışın “ilk kez iş arayan” kategorisinde olduğu görülmektedir. Bu kategoride genellikle okuldan yeni mezun olmuş gençler yer alırken, daha önce işgücüne katılım göstermemiş ancak artık katılmak isteyen yaşça büyük, ağırlıklı olarak da kadınlardan oluşan, kişiler de bu kategorinin içindedir. İlk kez iş arayan kadınlarda eğitim programlarına katılma hevesinde büyük bir artış söz konusudur. 2021’de bu gruptaki kadınların yüzde 52,4’ü kurslara katılma isteğini beyan etmişken 2022’de bu oran 21 puan artışla yüzde 73,5’e yükselmiştir. İlk kez iş arayan erkeklerde ise eğitim programlarına katılım

heveslilerinin payında artış 10 yüzde puandır: yüzde 34,6’dan 44,6’ya (Tablo 2.1).

Eğitim düzeyleri ayrımında eğitim programlarına katılmak isteyenlerin dağılımı Tablo 2.2’de verilmektedir. Kurslara katılma hevesinde en yüksek artış lise altı düzeyinde gerçekleşmiştir. Daha önce bir işte çalışmış olan işsizlerde eğitim programlarına katılmayı isteyenlerin oranı yüzde 32,9’dan 43,8’e, ilk kez iş arayanlarda ise yüzde 43,6’dan yüzde 71,6’ya tam 28 yüzde puan artmıştır. Lise düzeyinde eğitim programlarına heves, daha önce çalışmış oranlarda pek değişmezken (yüzde 50 civarı), ilk kez iş arayanlarda artış daha belirgindir: yüzde 50,7’den 59,3’e. Yüksek eğitimlilerde ise heveste daha önce çalışmış olanlarda sınırlı bir azalma görülürken ilk kez iş arayanlarda 6 yüzde puan kadar bir artış vardır.

Öte yandan eğitilmiş işsizlerin hemen hemen yarısının mesleki bir eğitim almak istemesi dikkat çekicidir. Bu bulgu kuşkusuz bir sorunun göstergesidir. Bu işsizlerin bir kısmı belli ki yeni bir meslek edinmek istemektedirler. Ya yüksekokulda/üniversitede edindikleri meslekten mutlu değildirlere ya da bu meslekler artık talep görmemekte ve iş bulmaları zorlaşmaktadır. Her hâlükârda Türkiye’de yüksekokul ve üniversite eğitiminin firmaların ihtiyaç duyduğu mesleklerden yeterli sayıda hatta yeterli donanımda mezun vermediği bu vesileyle zımnen de olsa karşımıza çıkmaktadır.

Yaş itibarıyla eğitim programlarına katılma isteğinin dağılımı ise Tablo 2.3’te gösterilmiştir. En çarpıcı

**Tablo 2.1: İş arayanlar arasında mesleki eğitim programlarına katılma hevesi (%)**

	İPA 2021		Remind 2022			
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Daha önce çalışmış	52,6	31,3	40,5	57,0	34,0	45,5
İlk kez iş arayan	52,4	34,6	45,4	73,5	44,6	62,0
<b>Toplam</b>	<b>52,5</b>	<b>31,9</b>	<b>41,7</b>	<b>63,8</b>	<b>37,4</b>	<b>51,7</b>

Kaynak: İPA ve Remind anketleri, Betam hesaplaması

**Tablo 2.2: Eğitim ayrımında mesleki eğitim programlarına katılım hevesi (%)**

	İPA 2021			Remind 2022		
	Lise altı	Lise	Lise üstü	Lise altı	Lise	Lise üstü
Daha önce çalışmış	32,9	48,4	49,7	43,8	50,0	46,9
İlk kez iş arayan	43,6	50,7	43,4	71,6	59,3	49,2

Kaynak: İPA ve Remind anketleri, Betam hesaplaması

gelişme 45+ grubuna mensup ilk kez iş arayanlarda meslek edindirici eğitim almak isteyenlerin oranının etkili bir sıçramayla yüzde 34,7'den 71'e yükselmiş olmasıdır. Bunların ezici çoğunluğunu ileri yaşlarına rağmen çalışma arzusunda olan kadınlar oluşturmaktadır (yüzde 58). Bu yaş grubunda daha önce çalışmış olanlarda da mesleki eğitim alma isteğinde az da olsa artış vardır: yüzde 36,8'den 43,6'ya. Orta yaşlı (25-44) ilk kez iş arayanlarda oldukça yüksek bir artış (yüzde 49,2'den 64,6'ya) dikkat çekmektedir. Daha önce çalışmış olanlarda da dikkate değer bir artış vardır: yüzde 42,5'ten 51,3'e. Genç işsizlerde ise eğitim programı hevesinde önemli bir değişiklik gözlemlenmemektedir. Daha önce çalışmış olanlarda heves bir miktar azalırken ilk kez iş arayanlarda az da olsa artmıştır.

Genel bir değerlendirme yapıldığında şu iki sonuç öne çıkmaktadır:

1. Kadınlar mesleki eğitim almaya erkeklere kıyasla daha heveslidirler.
2. Düşük eğitilmiş ve vasıfsız iş arayan kesiminde meslek kazandırıcı eğitim programlarına giderek yükselen bir talep olduğu aşikârdır.

Bu kuşkusuz olumlu bir gelişmedir. Düşük eğitilmiş işsizlere firmaların aradıkları vasıflar kazandırıldıkça hem işsiz sayısı azalacak hem de iş bulma süreleri kı-

salacaktır. Bu bağlamda Enstitü İstanbul İSMEK gibi yerel yönetimlere bağlı kuruluşların toplumsal işlevlerinin öneminin altı çizilmelidir.

### Alan tercihleri

Tablo 2.4'te ise işe katılım hevesi gösteren iş arayanlar arasında alan tercih oranları verilmiştir. Ankette bir iş arayan katılmak istediği birden çok alanı işaretleyebildiği için oranların toplamı 100'den fazladır. Tablo 2.4 eğitim programına katılma hevesindeki artışa ek olarak işaretlenen alan sayısında da geçen yıla kıyasla artış olduğunu göstermektedir. "Diğer" kategorisi hariç tüm kategorilerde daha çok işaretlenme olmuştur. 2022'de en çok tercih edilen alan kategorisi "Bilişim Teknolojileri" olmuştur. Bu tercihin 2021'de de en çok işaretlenen ikinci alan kategorisi olduğunu hatırlatmakta fayda var. "Muhasebe ve Finans", "Yönetim ve Hizmet", "Robotik ve İnovasyon" ve "Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri" alanlarındaki eğitim programlarına katılım yoğunluğunda da güçlü yükselişler görülmektedir. "Bilişim Teknolojilerinden" sonra en çok tercih edilen alanlar "Yönetim ve Hizmet" (yüzde 30,5), "Muhasebe ve Finans" (yüzde 28,2), "Gastronomi ve Mutfak Sanatları" ile "Çocuk Gelişimi ve Eğitimi" (yüzde 25,9) olmuştur.

**Tablo 2.3: Yaş grubu ayrımında mesleki eğitim programlarına katılım hevesi (%)**

	İPA 2021			Remind 2022		
	15-24	25-44	45+	15-24	25-44	45+
Daha önce çalışmış	42,4	42,5	36,8	36,6	51,3	43,6
İlk kez iş arayan	45,8	49,2	34,7	50,0	64,6	71,0

Kaynak: İPA ve Remind anketleri, Betam hesaplaması

**Tablo 2.4: Eğitim Programlarına katılım heveslilerinin alan tercihleri (%)**

	İPA	Remind
Bilişim Teknolojileri (Yazılım, Web Tasarımı, vb.)	20,0	35,1
Yönetim ve Hizmet (Pazarlama, Perakende, vb.)	9,1	30,5
Muhasebe ve Finans	11,1	28,2
Çocuk Gelişimi ve Eğitimi	19,3	25,9
Gastronomi ve Mutfak Sanatları (Aşçılık, Fırıncılık, Pastacılık, vb.)	20,2	25,9
Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri (Kuaförlük, Makyaj, vb.)	9,8	20,1
Grafik ve Teknik Tasarım	7,8	18,1
Moda Tasarımı (Modelistlik, Stilistik, vb.)	10,0	17,0
Robotik ve İnovasyon	2,9	12,7
Turizm ve Otelcilik	6,9	10,0
Teknik Eğitimler (Kaynakçılık, CNC operatörlüğü, vb. gibi)	7,1	9,3
Diğer	17,3	8,9
Ziraat (Tarım, Bahçecilik, vb.)	4,0	5,0

\*Bireyler birden çok alandaki eğitim programlarına katılmayı hedeflediği için oranların toplamı 100'ü aşabilmektedir.

Kaynak: İPA ve Remind anketleri, Betam hesaplaması

Tablo 2.5'te ise bu alanlara cinsiyet ayrımında hangi grupların hangi alanlardaki eğitim programlarına daha çok katılmak istediği verilmektedir. Kadınların her iki ankette de en çok *“Çocuk gelişimi ve eğitimi”* alanındaki eğitim programlarına rağbet ettikleri görülmektedir (yüzde 29,3 ve 35,8). İkinci sırada da *“Gastronomi ve mutfak sanatları”* alanındaki eğitim programları bulunmaktadır: yüzde 24,1 ve 31,2. 2022 anketinin şaşırtıcı bir sonucu kadınlarda *“Yönetim ve hizmet”* alanındaki eğitim programlarına rağbetin bir yılda yüzde 4,8'den yüzde 30,6'ya sıçramış olmasıdır.

Erkeklerde ise en popüler eğitim programları *“Bilişim teknolojileri”* alanındadır. 2021'de bu alandaki eğitim programlarının işaretlenme oranı yüzde 21,5 iken 2022'de yüzde 46,5'e yükselmiştir. Enstitü İstanbul İSMEK eğitim programlarına katılmak istediğini beyan eden iş arayan erkeklerin neredeyse yarısı bu alandaki eğitim programlarına katılmak istemektedir. İş arayan kadınların da bu alandaki eğitim programlarına katılma arzusunda ciddi bir artış olduğu dikkat çekmektedir: 2021'de yüzde 18,9 olan oran 2022'de yüzde 29,5'e yükselmiştir.

**Tablo 2.5: Eğitim programlarına katılım heveslilerinin cinsiyet ayrımında alan tercihleri (%)**

		Bilişim Teknolojileri (Yazılım, Web Tasarımı, vb.)	Yönetim ve Hizmet (Pazarlama, Perakende, vb.)	Muhasebe ve Finans	Çocuk Gelişimi ve Eğitimi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları (Aşçılık, Fırıncılık, Pastacılık, vb.)	Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri (Kuaförlük, Makyaj, vb.)	Grafik Tasarımı	Moda Tasarımı (Modelistlik, Stilistik, vb.)	Robotik ve İnovasyon	Turizm ve Otelcilik	Teknik Eğitimler (Kaynakçılık, CNC operatörlüğü, vb. gibi)	Ziraat (Tarım, Bahçecilik, vb.)
İPA 2021	Kadın	18,9	4,8	11,5	29,3	24,1	15,6	7,8	13,0	2,2	3,7	2,6	1,5
	Erkek	21,5	15,5	10,5	4,4	14,4	1,1	7,7	5,5	3,9	11,6	13,8	7,7
Remind 2022	Kadın	29,5	30,6	28,3	35,8	31,2	28,3	17,3	21,4	8,1	9,2	2,9	4,0
	Erkek	46,5	30,2	27,9	5,8	15,1	3,5	19,8	8,1	22,1	11,6	22,1	7,0

Kaynak: İPA ve Remind anketleri, Betam hesaplaması

**Tablo 2.6: Eğitim Programlarına katılım heveslilerinin eğitim ayrımında alan tercihleri (%)**

		Bilişim Teknolojileri (Yazılım, Web Tasarımı, vb.)	Yönetim ve Hizmet (Pazarlama, Perakende, vb.)	Muhasebe ve Finans	Çocuk Gelişimi ve Eğitimi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları (Aşçılık, Fırıncılık, Pastacılık, vb.)	Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri (Kuaförlük, Makyaj, vb.)	Grafik Tasarımı	Moda Tasarımı (Modelistlik, Stilistlik, vb.)	Robotik ve İnovasyon	Turizm ve Otelcilik	Teknik Eğitimler (Kaynakçılık, CNC operatörlüğü, vb. gibi)	Ziraat (Tarım, Bahçecilik, vb.)
İPA 2021	Lise Altı	9,7	7,0	3,8	18,8	26,9	8,1	3,2	13,4	1,6	7,0	7,5	5,9
	Lise	23,3	7,8	17,1	20,2	16,3	10,9	10,1	7,0	0,8	9,3	7,0	4,7
	Lise Üstü	30,9	13,2	15,4	19,1	14,7	11,0	11,8	8,1	6,6	4,4	6,6	0,7
Remind 2022	Liste Altı	30,9	30,3	23,0	21,7	27,6	21,7	13,8	19,7	16,4	9,9	9,9	3,3
	Lise	28,9	28,9	46,7	37,8	31,1	24,4	20,0	17,8	2,2	17,8	8,9	8,9
	Lise Üstü	50,0	32,3	27,4	27,4	17,7	12,9	27,4	9,7	11,3	4,8	8,1	6,5

Kaynak: İPA ve Remind Anketleri Betam Hesaplaması

Alan tercihlerinin eğitim düzeyleri itibariyle dağılımı da faydalı bilgiler içermektedir. Tablo 2.6'da Enstitü İstanbul İSMEK eğitim programlarına katılma hevesinde olan iş arayanların eğitim programı tercihleri lise altı, lise ve lise üstü gruplarına ayrıştırılmış olarak gösterilmektedir. İki ankette de "Bilişim teknolojileri" alanındaki eğitim programlarını en çok tercih eden diğer kesim lise üstü mezunlarıdır. Mesleki eğitim programlarına katılmak isteyen lise üstü mezunlarının yarısı (yüzde 50,0) bu alandaki eğitim programlarına katılmak istediğini belirtmiştir. Lise üstü mezunlarının "yönetim ve hizmet", "muhasebe ve finans", ve "grafik ve teknik tasarım" alanlarını da tercih ettikleri görülmektedir (sırasıyla yüzde 32,3; yüzde 27,4 ve yüzde 27,4).

Lise mezunlarının en çok tercih ettiği alan ise "muhasebe ve finans" olmuştur (yüzde 46,7). Lise mezunlarının revaçta gördüğü diğer alanlar ise "gastronomi ve mutfak sanatları", "yönetim ve hizmet" ve "bilişim teknolojileri" olmuştur (yüzde 31,1; yüzde 28,9 ve yüzde 28,9). Lise altı mezunları arasında ise "bilişim teknolojileri", "muhasebe ve finans" ve "yönetim ve hizmet" alanlarındaki eğitim programlarına katılmak isteyenlerin payında çok

cididi yükselişler vardır. Lise altı mezunlarının eğitim programlarına katılmaya heveslendiği diğer alanlar ise "gastronomi ve mutfak sanatları" ve "muhasebe ve finans"tır. Önceki ankette lise üstü mezunlarının daha çok tercih ettiği "bilişim teknolojileri" ve "yönetim ve hizmet" alanlarına hem lise mezunlarının hem de lise altı mezunlarının daha fazla ilgi göstermesi bu grupların da eğitime olan heveslerindeki artışın çok belirgin bir göstergesidir.

Yaş grupları ayrımında alan tercihlerine baktığımızda ise (Tablo 2.7) "bilişim teknolojileri" ve "yönetim ve hizmet" alanlarına gösterilen ilginin özellikle 25-44 yaş grubu arasında arttığı görülmektedir. Genellikle örgün eğitimlerini tamamlamış bu kategorilerde görülen artışlar bu kişilerin eğitim açığını kapatmak istediklerini göstermektedir. Bu gelişmeye rağmen 2021'de olduğu gibi 2022'de de "bilişim teknolojileri" alanını en çok tercih eden kesim genç kesim (15-24 yaş grubu) olmuştur. 45+ yaş grubunun en çok tercih ettiği alan ise "muhasebe ve finans"tır.

**Tablo 2.7: Eğitim programlarına katılım heveslilerinin yaş grubu ayrımında alan tercihleri (%)**

		Bilişim Teknolojileri (Yazılım, Web Tasarımı, vb.)	Yönetim ve Hizmet (Pazarlama, Perakende, vb.)	Muhasebe ve Finans	Çocuk Gelişimi ve Eğitimi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları (Aşçılık, Fırıncılık, Pastacılık,vb.)	Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri (Kuaförlük, Makyaj, vb.)	Grafik Tasarımı	Moda Tasarımı (Modelistlik, Stilistlik, vb.)	Robotik ve İnovasyon	Turizm ve Otelcilik	Teknik Eğitimler (Kaynakçılık, CNC operatörlüğü, vb. gibi)	Ziraat (Tarım, Bahçecilik, vb.)
İPA 2021	15-24	36,0	11,6	16,3	22,1	18,6	11,6	15,1	10,5	5,8	5,8	7,0	3,5
	25-44	19,4	7,0	12,0	19,0	18,2	10,7	7,4	11,6	2,9	6,2	6,6	4,1
	45+	9,8	11,4	5,7	17,9	25,2	6,5	3,3	6,5	0,8	8,9	8,1	4,1
Remind 2022	15-24	40,0	26,7	24,4	26,7	26,7	22,2	17,8	17,8	17,8	6,7	4,4	4,4
	25-44	39,2	38,2	28,4	27,5	22,5	20,6	16,7	13,7	7,8	11,8	5,9	3,9
	45+	29,5	25,0	29,5	24,1	28,6	18,8	19,6	19,6	15,2	9,8	14,3	6,2

Kaynak: İPA ve Remind Anketleri Betam Hesaplaması

### Enstitü İstanbul İSMEK'in tanınırlığı ve etkinliği artıyor

Tablo 2.8'de iş arayanlara sorulan "İBB'nin mesleki eğitim programları veren Enstitü İstanbul İSMEK (Eİ İSMEK) kuruluşunu daha önceden duydunuz mu?" sorusuna verilen cevapların oranları verilmektedir. Duyduğunu belirtenlerin oranı 2022 anketinde 2021'e kıyasla çok daha yüksektir.

Eğitim programlarına katılmayı düşünen yüzde 51,7'lik kesim içerisinde Enstitü İstanbul İSMEK'in tanınırlığı sorulduğunda yüzde 85,7'si duyduğunu belirtmiştir. 2021'de bu oran yüzde 63,2 idi. Diğer yandan tüm iş arayanlar dikkate alındığında yarıya yakınının (0.517 (Tablo 2.1) x 0.857 = 0.443) Enstitü İstanbul İSMEK kuruluşundan haberdar olduğu anlaşılmaktadır. 2021'de bu oran yüzde 26,3 (0.417 (Tablo 2.1) x 0.632) idi.

Enstitü İstanbul İSMEK'ten haberdar olanlar arasında eğitim programlarına katılmış olanların payı bir yıl içinde 7 yüzde puan artarak yüzde 37,4'e yükselmiştir (Tablo 2.9). Sonuç olarak İstanbul'da iş arayanlar arasında Enstitü İstanbul İSMEK eğitim programlarına katılım oranının (0.517 (Tablo 2.1) x 0.857 (Tablo 2.8) x 0.374) %16,6 olduğu hesaplanmaktadır. 2021'de bu oran %8,1 (0.417 (Tablo 2.1) x 0.632 (Tablo 2.8) x 0.305) idi; iş arayanlar arasında katılım oranı bir yılda iki katına çıkmıştır.

Anketlerde Enstitü İstanbul İSMEK eğitim programlarına katılanlara alınan eğitimi ne ölçüde yeterli ve faydalı buldukları da sorulmuştur. Karşılaştırmada (Tablo 2.10) ilginç bir sonuç ortaya çıkmaktadır: Eğitim programlarının yeterli ve faydalı olduğunu beyan edenlerin toplam oranı, 2021'den 2022'ye yüzde 67,8'den yüzde 59,0'a gerilemiştir.

**Tablo 2.8: Eğitim programlarına katılmayı düşünen kesim içinde İSMEK'in tanınırlığı**

Mesleki eğitim programları veren İBB'nin Enstitü İstanbul İSMEK adlı kuruluşunu daha önceden duydunuz mu?	İPA 2021	Remind 2022
Evet	63,2	85,7
Hayır	36,8	14,3
Toplam	100,0	100,0

Kaynak: İPA ve Remind Anketleri Betam Hesaplaması

**Tablo 2.9: Duyanlar arasında Eİ İSMEK'e katılımın dağılımı**

Daha önce Eİ İSMEK'ten herhangi bir eğitim aldınız mı?	İPA 2021	Remind 2022
Hayır	69,5	62,6
Evet	30,5	37,4
<b>Toplam</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Kaynak: İPA ve Remind Anketleri Betam Hesaplaması

Ama aynı zamanda yeterli ve faydalı olmadığını beyan edenlerin de oranı yüzde 18,3'ten yüzde 10,8'e hemen hemen aynı ölçüde gerilemiştir. Sonuçta *tereddütlülerin* oranı yüzde 13,8'den yüzde 30,1'e yükselmiştir. Bununla birlikte yeterli ve faydalı olduğuna *"Kesinlikle katılıyorum"* diyenlerin oranındaki artış (yüzde 18,4'ten 26,5'e) olumlu bir sinyal olarak görülebilir.

### **Firmaların Enstitü İstanbul İSMEK kurslarına bakışı ve önerileri**

2022 anketinde firma yöneticileri ile yapılan derinlemesine görüşmelerde firma yöneticilerine *"Enstitü İstanbul İSMEK 22 alanda 1000'den fazla uzman eğitimcisi ile 800'den fazla programda yüz yüze ve online eğitimler veriyor. İşe eleman alırken ya da mevcut çalışanların mesleki eğitim ve vasıf eksiklerini gidermek için bu kurumdan faydalanmayı düşünür müsünüz?"* sorusu sorulmuştur.

Derinlemesine görüşmelerde bu eğitimi alacak kişileri işe alabileceğini belirten firma yetkilisi şöyle aktarmıştır:

*"Evet duydum. Bir çalışmamız olmadı ama tabii ki catering tarafında aşçı, aşçı yardımcısı gibi pozisyonlarda İsmek'ten eğitim alma durumunu isteriz (DG 14, idari ve destek hizmet faaliyetleri sektörü, %50 beyaz yaka)."*

*"İşe eleman alırken ya da mevcut çalışanların mesleki eğitim ve vasıf eksiklerini gidermek için Enstitü İstanbul İSMEK'ten faydalanmayı düşünür müsünüz?" sorusuna "Çok iyi olur. Özellikle CNC ve kalite kontrol operatörlüğü eğitimi (DG 9, mesleki-bilimsel-teknik faaliyetler sektörü, %55 beyaz yaka, sirkülasyon %10'dan yüksek)."*

Derinlemesine görüşmelerde yukarıda belirtildiği gibi kullanabileceğini düşünen firmaların yanında öneriler sunan firmalar da olmuştur. Firmalarla ortaklaşa geliştirilecek stratejilerin Enstitü İstanbul İSMEK'in istihdam yaratma potansiyelini artırması mümkündür.

Önerilerden biri online eğitimlerin artırılması oldu. Halihazırda Eİ İSMEK pek çok alanda online eğitim veriyor. Yine de eğitimlerinin çoğunluğu yüz yüze

**Tablo 2.10: Enstitü İstanbul İSMEK eğitimlerinin beğeni dağılımı**

"Aldığınız eğitimin yeterli ve faydalı olduğunu düşünüyorum" ifadesi için aşağıdakilerden hangisini seçersiniz?	İPA 2021	Remind 2022
Kesinlikle katılıyorum	18,4	26,5
Katılıyorum	49,4	32,5
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	13,8	30,1
Katılmıyorum	12,6	8,4
Kesinlikle katılmıyorum	5,7	2,4
<b>Toplam</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Kaynak: İPA ve Remind Anketleri, Betam Hesaplaması



gerçekleşiyor. Mavi yaka yoğunluklu 200 civarı çalışan istihdam eden bir firmanın yetkilisi, geçmişte de online eğitimden yararlandıklarını belirterek online eğitimin çalışanları ve kendileri için yaratacağı esnekliğin katılımlı sağlayabileceğini öneriyor.

*“Online olarak birkaç eğitime katıldım. Eğitim veren bir kurum olarak biliyorum. Tabii ki düşünürüz. Firmamız online eğitimleri desteklemektedir. Yaşadığımız dünya değişiyor ve dijitalleşiyor. İstanbul Ticaret Odası’ndan online eğitim taleplerimiz oldu. Ticaret odasından online eğitim almaktayız. Kurumunuzdan online eğitimler alabiliriz. Yüz yüze eğitimler biraz daha organizasyon ve planlama gerektirdiği için online eğitimlere sıcak bakıyoruz (DG 8, imalat sektörü, %79 mavi yaka, sirkülasyon %10’dan yüksek).”*

Bir diğer öneri ise eğitim kurumlarının firmalarla ve diğer okullarla daha fazla işbirliği yaparak ilerlemesi yönünde olmuştur.

*“İŞKUR’larla ve --- Üniversitesi ile yaptık böyle bir proje; sigorta sektöründe çalışmak isteyen adaylar için. Başlangıç eğitimi Eİ İSMEK ile yapılabilir ve başarılı olanlara da istihdam sağlanması konusunda bir plan çıkarabilirsek pozitif bir süreç olur. İyi bir kurgu yapmamız gerekir. Eİ İSMEK tarafında ihtiyaç duyulması halinde farklı profesyonellik seviyesindeki yöneticilerimizden eğitmen olacakları şekilde biz de destek sunabiliriz seve sev (DG 22, finansal hizmetler ve denetim sektörü, %100 beyaz yaka, sirkülasyon %10’dan düşük).”*

*“Eleman ihtiyacını etkin bir şekilde karşılamak ve geliştirmek anlamında bence istihdam ofislerinin okullarla da bir iş birliğine veya mesleki geliştirme yöntemlerine daha çok ağırlık verip buradaki kanalları değerlendirebileceğini düşünüyorum (DG 42, imalat sektörü, %75 mavi yaka, sirkülasyon %10’dan yüksek).”*

Bir diğer öneri ise Eİ İSMEK’in mesleki teknik eğitimler setini genişletmesi ve daha teknik alanlarda daha çok eğitim sağlaması yönünde olmuştur. Aşağıdaki alıntılar teknik görev ağırlıklı, birinin beyaz diğerinin mavi yaka yoğunluklu olduğu firmalardan geldiğine dikkat çekmek isteriz.

*“İsmek’in detaylarını bilmiyoruz ama bildiğimiz kadarıyla istihdama katkısı var. Ama otomotiv açısından çalışması olsa bilirdik eğer böyle bir çalışma varsa kaynak gelirse neden olmasın (DG 16, motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı sektörü, %67 beyaz yaka, sirkülasyon %10’dan yüksek).”*

*“İsmek’te çalışan bazı arkadaşlarım var. Arada onlara örneğin makine tamiri gibi konularda eğitimlerin var mı diye sormuşluğum var. Yokmuş bu arada. Bu yüzden bize pek bu alanlarda desteği olmadı. Uygun eğitimler açılırsa elbette faydalanmak isteriz. Biz eğitime çok değer veren bir firmayız. İsmek gibi kurumlardan da bizim pozisyonlarımızla ilgili eğitimler açılırsa destek almayı düşünürüz (DG 34, imalat sektörü, %65 mavi yaka, sirkülasyon %10’dan düşük).”*

Bir diğer firma ise kaynakçılık eğitimini teşvik amaçlı başka bir kurumdan aldığını belirtmiştir. Enstitü İstanbul İSMEK’te de böyle bir eğitim programının açılması firmaların bu eğitimi aldirmek için çalışanlarını yönlendirmesini sağlayabilir.

*“Personelimize Enstitü İstanbul İsmek’ten değil de daha başka teşvik imkânlarını kullanabileceğimiz eğitimler aldık: teknik tarafında kaynakçı olsun bakımcı olsun soğutmacı olsun onların mesleki eğitimlerini aldık (DG 17, imalat sektörü, %94 mavi yaka, sirkülasyon %10’dan yüksek).”*

## KONU 3:

---

İBB Bölgesel  
İstihdam Ofisleri  
(BİO): Popülaritesi  
Artıyor

Gerek işgücü piyasası modellerinde, gerekse hayat pratiklerinde gördüğümüz üzere firmalar için çalışan bulmak ve iş arayanlar için iş bulmak meşakkatli ve maliyetli bir süreçtir. Bu belirsizliği ve maliyeti düşürmek için çalışan kamu veya özel sektör iş/işçi bulma kurumları vardır. İBB de bu sürece İstanbul çevresinde katkıda bulunmak istemiş, 2020 yılında Bölgesel İstihdam Ofislerini (BİO) kurmuştur<sup>14</sup>. Yeni kurulan bir kurum olarak İBB BİO, faaliyetlerini genişletmeye ve personel bulma operasyonunu daha hızlı ve verimli yapmaya çalışmaktadır.

Yapılan derinlemesine görüşmelerde de firma yetkilileri İBB BİO'nun istihdam yaratmaya sunduğu katkılarla ilgili şunları dile getirmiştir:

*“Elemanlarımızı kendileri ön elemeden geçirdikleri için zaman kazandırdı bize. Aday bilgileri önceden geldiği için aday “Bölgesel İstihdam Ofisi yönlendirdi.” dediğinde yabancılık çekmiyoruz. Gelen insanlar da bizim anlattığımız işi ön bilgi edindiği için işe alımımız çok kısa sürüyor (DG 28, toptan-perakende sektörü, %88 mavi yaka).”*

*“Bölgesel istihdam ofisleri bize direkt işe ihtiyacı olan adaya ulaşmamız hususunda büyük destek sağladı (DG 23, eğitim sektörü, %78 beyaz yaka).”*

Alıntılarda da görülebileceği gibi iş/işçi eşleşmesi sağlama konusunda İBB BİO diğer kurumlara alternatif

olma yönünde kısa sürede önemli mesafe kaydetmiştir. Derinlemesine görüşmelerde firmaların çoğunluğu, İBB BİO hizmetlerinden memnun olduklarını ifade etmektedir. Bununla birlikte yeni kurulan İBB BİO'da geliştirilmesi gereken alanlar da göze çarpmaktadır.

Geçen sene olduğu gibi bu sene de iş arayanlara şu sorular sorulmuştur:

1. İş bulmak için İBB BİO'ya başvurup başvurmadığı;
2. Başvurmadıysa İBB BİO'yu duyup duymadığı;
3. İBB BİO'dan hizmet alıp almadığı;
4. Hizmet aldıysa, bunu nasıl değerlendirdiği.

Hem anket verileri hem de derinlemesine görüşmelerde bazı firmaların İBB BİO'ya yönelik önerileri, İBB BİO'nun iş arayanlara sunduğu hizmetin geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Diğer yandan, geçen seneki ankete kıyasla iş arayanlar arasında İBB BİO'nun tanınırlığının artmış olması, önemli bir gelişmedir.

## a. İş arama kanalı olarak İBB BİO

Tablo 1'de yaşadıkları bölge ayrımında iş arayanların İBB BİO'ya başvurma oranı verilmektedir. Yaşanılan bölge, sosyoekonomik endeks düzeyinde ayrıştırılmıştır<sup>15</sup>. Geçen seneki ankete kıyasla iş

**Tablo 1: Yaşanılan bölge ayrımında iş arayanların İBB BİO'ya başvurma oranı**

Sosyoekonomik Endeks	Bölgesel İstihdam Ofisine başvuru oranı (%)	
	2021 anketi	2022 anketi
Yüksek-Orta SEE bölgesi	4,2	13,3
Orta-Düşük SEE bölgesi	4,4	10,4
<b>Toplam</b>	<b>4,3</b>	<b>12,0</b>

Kaynak: 2021 ve 2022 anketi, Betam hesaplama

14. Kaynak: Bölgesel İstihdam Ofisi

**Tablo 2: Yaşanılan bölge ve cinsiyet ayrımında İBB BİO'ya başvurma oranı**

	Bölgesel İstihdam Ofisine başvuru oranı (%)			
	2021 anketi		2022 anketi	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Sosyoekonomik Endeks				
Yüksek-Orta SEE bölgesi	2,3	6,2	14,5	12,2
Orta-Düşük SEE bölgesi	3,9	5,0	7,5	12,9
<b>Toplam</b>	<b>3,2</b>	<b>5,6</b>	<b>11,3</b>	<b>12,5</b>

Kaynak: 2021 ve 2022 anketi, Betam hesaplaması

arayanlar arasında başvuru oranının yüzde 4,3'ten yüzde 12'ye neredeyse üç katına yükselmesi olumlu bir gelişmedir. Yeni kurulan BİO'nun tanınırlığını sosyoekonomik seviyesi yüksek bölgelerde daha fazla artırmış olduğu gözlemlenmektedir.

Başvuru oranlarına kadın-erkek ayrımında bakıldığında kadınların erkeklere kıyasla biraz daha fazla bu kanalı kullandığı görülmektedir (Tablo 2). Derinlemesine görüşmelere katılan bir firma yetkilisi de, İBB BİO'ya başvurarak kadın eleman bulmanın erkek eleman bulmaktan daha kolay gerçekleştiğine dikkat çekmektedir.

*Kadın ilanlarımızın hepsi çok hızlı oldu. Ona dikkat ettim. Sizden aldığımız personelin %90'ı da kadın. Kadın ilanlarımıza çok hızlı bir dönüş oldu. Ama erkek ilanlarda aynı verimliliği alamadık bunun da sebebi bedenen çalışan istediğimiz içindi. Biraz daha eğitimli*

*kısım sizde daha çabuk doluyor. (DG 13, imalat sektörü, %81 mavi yaka)*

Öte yandan, daha yüksek sosyoekonomik seviyedeki bölgelerde yaşayan erkeklerde 2021-2022 arasında başvuru oranının yüzde 2,3'ten yüzde 14,5'e sıçraması (Tablo 2) da oldukça dikkat çekicidir. Tüm cinsiyet-bölge ayrımlarında İBB BİO'ya başvuru oranı yükselmiştir.

İBB BİO kanalını iş aramada kullanma oranının eğitim seviyesi yükseldikçe yükseldiği de dikkat çeken başka bir husustur (Tablo 3). Aynı bölgede eğitim seviyesi yükseldikçe İBB BİO'ya başvurma oranı yükselmektedir. Buna tek istisna, görece daha Orta-Düşük sosyoekonomik seviyeye sahip bölgede lise mezunlarının başvurma oranının lise üstü mezunlardan daha yüksek olmasıdır. Bununla birlikte toplamda iki ankette de eğitim seviyesi

**Tablo 3: Yaşanılan bölge ve eğitim ayrımında İBB BİO'ya başvurma oranı**

	Bölgesel İstihdam Ofisine başvuru oranı (%)					
	2021 anketi			2022 anketi		
	Lise altı	Lise	Lise üstü	Lise altı	Lise	Lise üstü
Sosyoekonomik Endeks						
Yüksek-Orta SEE bölgesi	2,2	4,8	6,6	11,1	13,0	18,1
Orta-Düşük SEE bölgesi	3,3	5,8	5,9	9,0	15,4	10,5
<b>Toplam</b>	<b>2,8</b>	<b>5,3</b>	<b>6,3</b>	<b>10,1</b>	<b>14,1</b>	<b>14,7</b>

Kaynak: 2021 ve 2022 anketi, Betam hesaplaması

15. Bu iki bölge Şeker vd. (2020)'nin yaptığı çalışma kullanılarak ayrıştırılmıştır (<https://iupress.istanbul.edu.tr/en/journal/ije/article/quality-of-life-index-istanbul-2020>). Çalışma kullanılarak yapılan ayrıştırma şu şekildedir:

- Yüksek-Orta SEE bölgesi (20 ilçe): Adalar, Ataşehir, Bahçelievler, Bakırköy, Başakşehir,Beşiktaş, Beylikdüzü, Beyoğlu, Büyükçekmece, Çekmeköy, Fatih, Kadıköy, Kartal, Maltepe, Pendik,
- Orta-Düşük SEE bölgesi (19 ilçe): Arnavutköy, Avcılar, Bağcılar, Bayrampaşa, Beykoz, Çatalca, Esenler, Esenyurt, Eyüpsultan, Gaziosmanpaşa, Güngören, Kağıthane, Küçükçekmece, Sancaktepe, Silivri, Sultanbeyli, Sultangazi, Şile, Zeytinburnu

**Tablo 4: Yaşanılan bölge ve çalışma şekli ayrımında İBB BİO'ya başvurma oranı**

Sosyoekonomik Endeks	Bölgesel İstihdam Ofisine başvuru oranı (%)					
	2021 anketi			2022 anketi		
	Fiziksel	Masa başı	İlk kez iş arıyor	Fiziksel	Masa başı	İlk kez iş arıyor
Yüksek-Orta SEE bölgesi	4,4	1,1	6,0	11,4	19,2	10,8
Orta-Düşük SEE bölgesi	3,7	1,4	7,9	10,0	15,2	8,5
<b>Toplam</b>	<b>4,0</b>	<b>1,3</b>	<b>7,0</b>	<b>10,8</b>	<b>17,6</b>	<b>9,6</b>

Kaynak: 2021 ve 2022 anketi, Betam hesaplaması

**Tablo 5: Eğitimini aldığı meslek dışı iş kabulü ayrımında İBB BİO'ya başvurma oranı**

Sosyoekonomik Endeks	Bölgesel İstihdam Ofisine başvuru oranı (%)			
	Eğitimini aldığı meslek dışında iş...			
	2021 anketi		2022 anketi	
	Kabul eder	Kabul etmez	Kabul eder	Kabul etmez
Yüksek-Orta SEE bölgesi	4,6	0,0	17,6	11,0
Orta-Düşük SEE bölgesi	5,5	1,2	11,7	11,3
<b>Toplam</b>	<b>5,1</b>	<b>0,6</b>	<b>14,7</b>	<b>11,1</b>

Kaynak: 2021 ve 2022 anketi, Betam hesaplaması

yükseldikçe başvurma oranı yükselmiştir. Lise ve daha altı mezunların genellikle daha enformel kanallar kullanarak (doğrudan işverene başvuru, eş-dost aracılığı vb.) işlere başvurması ve bu nedenle İBB BİO'yu daha az tercih ediyor olması muhtemeldir. Mavi yaka personel bulmada İBB BİO'nun epey başarılı bulunduğu düşünüldüğünde bu durumun değişmesi ve lise ve lise altı mezunları arasında da İBB BİO'ya başvuru oranlarının yükselmesi beklenebilir.

İşsiz kalmadan önceki çalışma şekli de bir iş arayanın daha sonraki arayacağı işteki beklentisini etkileyebilmektedir. Tablo 4'te daha önceki işteki çalışma şekli ayrımında başvuru oranları yer almaktadır. Hem fiziksel hem masa başı çalışanlarda başvuru oranı çok ciddi yükselirken özellikle yüksek-orta sosyoekonomik bölgede yaşayan ve önceki işi masa başı olan kişilerde başvuru oranı bir senede yüzde 1,1'den yüzde 19,2'ye sıçramıştır. İBB BİO'nun beyaz yakalı iş arayanlarda da tanınırlığının artmakta olduğu görülmektedir.

İş arayanlar gelir kaybını minimum düzeye indirmek için eğitimini aldıkları meslek dışındaki işleri de kabul edebilmektedir. Bunu hem gelir kaybını sönümlenmek hem de yeni vasıflar edinmenin sağlayabileceği olanaklardan faydalanmak amacıyla yaparlar. İki ankette de bu kişilerin eğitimini aldığı meslek dışında iş kabul etmeyenlere kıyasla İBB BİO'ya daha fazla başvurduğu görülmektedir (Tablo 5). İBB BİO ile Eİ İSMEK arasındaki ortaklığın güçlendirilmesi, hem yeni vasıflar kazandırmak hem de daha fazla istihdam yaratma konusunda etkili olabilir.

### **b. İBB BİO'ya başvurmayanlar en çok enformel kanalları kullanırken, başvuranlar bunun yanında en çok sosyal medya platformlarını kullanıyor**

Tablo 6'da iş arayanların İBB BİO'ya başvurduğu/ başvurmadığı ayrımında kullandığı kanalların dağılımı verilmiştir. Amaç, önceki başlıkta olduğu gibi, İBB BİO'ya başvuranların iş arama yöntemlerine ışık tutup İBB BİO'nun hangi platformlarla etkileşimini

**Tablo 6: Eğitimini aldığı meslek dışı iş kabulü ayrımında İBB BİO'ya başvurma oranı**

İBB BİO'ya başvurdu mu?	2021 anketi						2022 anketi					
	Kanallara başvuru oranı (%)						Kanallara başvuru oranı (%)					
	Doğrudan işveren	Eş-dost	İŞKUR	İnternet sitesi / sosyal medya	Gazete / dergi ilanları	İBB BİO'ya başvuru	Doğrudan işveren	Eş-dost	İŞKUR	İnternet sitesi / sosyal medya	Gazete / dergi ilanları	İBB BİO'ya başvuru
Hayır	31,8	54,9	26,0	25,6	13,4	0,0	44,9	44,7	22,4	44,0	26,3	0,0
Evet	38,3	48,9	53,2	57,4	44,7	100,0	65,0	61,7	61,7	78,3	38,3	100,0
<b>Toplam</b>	<b>32,1</b>	<b>54,1</b>	<b>27,2</b>	<b>27,0</b>	<b>14,8</b>	<b>4,3</b>	<b>47,3</b>	<b>46,7</b>	<b>27,1</b>	<b>48,1</b>	<b>27,7</b>	<b>12,0</b>

Kaynak: 2021 ve 2022 anketi, Betam hesaplaması

artırarak iş bulma hızını artırabileceği, hangi platformlarla etkileşimini artırarak bulunan işin verimini artırabileceğini belirlemektir. Görüldüğü üzere İBB BİO'ya başvuranların bunun dışında en çok kullandığı kanal, 2022 anketinde yüzde 78,3 ile (Tablo 6) "internet sitesi/sosyal medya/uygulamalar" olmuştur. İBB BİO'ya başvurmamayanların ise en çok kullandığı kanal iki ankette de "eş-dost" olmaktadır. İBB BİO bu iş arayan kesimine ulaşma ve verdiği hizmeti tanıtmada girişimlerde bulunduğu takdirde çok daha büyük bir iş arayan sayısına hizmet verme potansiyeline sahiptir.

### c. İş arayanların İBB BİO farkındalığı

Buraya kadar İBB BİO'ya başvuran ve başvurmamayanlara yönelik bilgi vermeye çalıştık. İBB BİO'ya başvurmamış olanların neden başvurmadığına dair bir bilgimiz yok. İBB BİO'nun kendisine istediği işi bulamayacağını düşünmüş veya başka kanalları yoğun bir şekilde kullandığı için İBB BİO'ya vakit ayıramamış olabilir. Bir diğer ihtimal ise iş arayanların İBB BİO'dan haberinin olmamasıdır. Tablo 7'de bu ihtimalin ne ölçüde geçerli olduğu ele alınmaktadır. İş arayanlar arasında İBB BİO'yu duymuş olanların oranı yüzde 42,3'tür.

İyi haber ise 2021'den 2022'ye BİO'lardan haberdar olanların oranında görülen yüksek artıştır. Bu oran 2021 anketinde yüzde 27,2 olarak tahmin edilmişti.

### a. Firmaların İBB BİO hizmetine yönelik önerileri

Aradıkları elemanları bulmak amacıyla İBB BİO ile çalışmakta olan firma yöneticilerinin bazıları aldıkları hizmeti değerlendirmiş ve önerilerde bulunmuşlardır:

*Daha çok potansiyel hem mavi hem beyaz yakada daha çok aday verebilirsiniz, özellikle yetiştirmeye yönelik, güncel iş arayanları tercih ederiz. Spesifik pozisyonlar için referans gerekir ama yeni mezun yetiştirmek üzere geleceği açık kişileri bekliyoruz. Mavi yakadan da umutluyuz. Toplu mülakat süreçlerinizde dahil olmak isteriz. (DG 16, motorlu kara taşıtları ve motosikletlerin onarımı, %67 beyaz yaka)*

*Bence daha merkezi yerlere açılarak daha fazla kişiye ulaşım sağlanabilir ve kariyer sitelerini kullanabilirler. Kariyer platformlarını kullanmamaları büyük eksiklik. (DG 6, istihdam faaliyetleri sektörü, %100 beyaz yaka)*

**Tablo 7: Yaşanılan bölge ayrımında iş arayanların İBB BİO'yu duyup duymadığı**

Sosyoekonomik Endeks	İBB BİO'dan haberdar olanların oranı (%)	
	2021 anketi	2022 anketi
Yüksek-Orta SEE bölgesi	29,1	39,5
Orta-Düşük SEE bölgesi	25,4	45,7
<b>Toplam</b>	<b>27,2</b>	<b>42,3</b>

Kaynak: 2021 ve 2022 anketi, Betam hesaplaması

**Tablo 8: İBB BİO hakkında bilgisi olanların hizmet alma oranı**

Sosyoekonomik Endeks	İBB BİO'dan hizmet alanların oranı (%)	
	2021 anketi	2022 anketi
Yüksek-Orta SEE bölgesi	23,8	40,2
Orta-Düşük SEE bölgesi	25,2	30,5
<b>Toplam</b>	<b>24,5</b>	<b>35,4</b>

Kaynak: 2021 ve 2022 anketi, Betam hesaplaması

*BİO'nun kariyer siteleri ve medya ile entegreli çalışır-sa işveren ve iş arayanlar arasında daha fazla portföy oluşturabileceğini düşünüyorum. Birçok insanın BİO'lardan haberi dahi olmayabiliyor. Biraz daha geleneksel bir metot ile çalışıyor fakat sosyal medya hesapları ile entegreli çalışırsa daha faydalı olabilir. (DG 24, eğitim sektörü, %80 beyaz yaka)*

*Şubelerinizin sayısının artırılması veya özellikle hafta sonu daha yoğun kalabalık noktalarda daha görünür olması çok önemli. Reklamlara, billboardlarla kurumunuzun aslında ne kadar önemli bir iş yaptığını daha kalabalık noktalara dokunmanızı sağlamanız daha faydalı olabilir. Çünkü insanlar iş arıyor ama bu iş ararken hangi kanallarla erişebilecekleri noktasında ciddi bilgisizlikleri var. (DG 32, idari ve destek hizmet faaliyetleri sektörü, %55 beyaz yaka)*

## b. İBB BİO'ya başvuru

İBB BİO hakkında bilgisi olanlara İBB BİO'dan hizmet alıp almadığı da sorulmuştur. Tablo 8'de de görüldüğü üzere, İstanbul'da 2022'de İBB BİO hakkında bilgisi olanların sadece yüzde 35'i, bu zamana kadar İBB BİO'dan hizmet almıştır. 2021'e kıyasla bu oran yükselmiş olsa da İBB BİO'nun hizmet sağlayabileceği iş

arayan kümesi kuşkusuz daha da genişleyebilir. Tablo bize aynı zamanda sosyoekonomik bağlamda daha gelişmiş bölgelerde hizmet alma oranının daha yüksek olduğunu da göstermektedir.

Asıl dikkat çekici olan ise, daha önce masa başı işlerde çalışmış olanlar arasında İBB BİO'dan hizmet alma oranının yüzde 7,3'ten yüzde 49,1'e adeta sıçramış olmasıdır (Tablo 9). Ağırlıklı olarak mavi yakalı piyasasında yoğunlaşmış olan BİO'nun artan tanınırlığı ile birlikte beyaz yakalı başvuru sayısının büyük çapta artması kuşkusuz önemli bir gelişmedir.

Beyaz yaka istihdamına yönelik İBB BİO'dan yardım talep eden firma yöneticileri de bu doğrultuda dikkat çekmektedir. Pek çok firma, mavi yaka istihdamında yoğun kullandıkları İBB BİO'nun beyaz yaka istihdamına da daha fazla eğilmesi gerektiğini belirtmektedir.

**Tablo 9: Yaşanılan bölge ve çalışma şekli ayrımında İBB BİO'dan hizmet alma**

Sosyoekonomik Endeks	İBB BİO'dan hizmet alanların oranı (%)					
	2021 anketi			2022 anketi		
	Fiziksel	Masa başı	İlk kez iş arıyor	Fiziksel	Masa başı	İlk kez iş arıyor
Yüksek-Orta SEE bölgesi	25,0	6,3	35,9	33,3	54,5	34,4
Orta-Düşük SEE bölgesi	23,0	8,7	42,4	28,9	41,7	25,6
<b>Toplam</b>	<b>24,0</b>	<b>7,3</b>	<b>38,9</b>	<b>31,3</b>	<b>49,1</b>	<b>29,3</b>

Kaynak: 2021 ve 2022 anketi, Betam hesaplaması







