

İSTANBUL İŞGÜCÜ PİYASASI

Güncel Görünüm ve Yapısal Özellikler

2023



İSPER

Bölgesel
İstihdam Ofisi



BETAM

re.
mind

Yayın Yönetimi ve İdari Koordinasyon

İstanbul Personel Yönetimi A.Ş. (İSPER)

İBB Bölgesel İstihdam Ofisleri (BİO)

Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi (BETAM)

İstanbul Planlama Ajansı (İPA)

Hazırlayan

BETAM

Hazırlayan

Prof. Dr. Seyfettin Gürsel

Prof. Dr. Ozan Bakış

Dr. Necdet Kenar

Araştırma Ekibi

Merve Akgül, Uğurcan Acar, Saliha Ergun Tanrıverdi, Betül Akbulut

Dr. Gökhan Güneş.

Katkı Sunan Kurumlar

İBB Bölgesel İstihdam Ofisleri

Remind Araştırma Organizasyon ve Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti.

Tasarım Konsepti ve Yayın Kimliği

İstanbul Personel Yönetim A.Ş.

Basım Yeri ve Tarihi

İstanbul, Ocak 2024

İSTANBUL İŞGÜCÜ PİYASASI
Güncel Görünüm ve Yapısal Özellikler

Bahçeşehir Üniversitesi

Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi

BETAM

ARALIK 2023

İÇİNDEKİLER

YÖNETİCİ ÖZETİ	1
GİRİŞ	9
Bölüm 1: İstanbul işgücü piyasası: 2014-2022	12
A-İstanbul ve Türkiye işgücü piyasalarının karşılaştırmalı seyri.....	12
A1- 2014-17: İstihdamda güçlü artışa rağmen artan işsizlik	12
A2- 2018-20: İşgücü piyasasında çalkantılı bir dönem, inşaat ve pandemi şokları.....	17
A3- 2021-22: Güçlü telafi dönemi.....	20
B- İstanbul'da istihdamın yapısal özellikleri	22
B1- İstanbul'da istihdamın sektörlere dağılımı	22
B2- İşteki durum itibariyle istihdamın sektörlere dağılımı	24
B3- İstanbul işgücü piyasasında kayıt dışılık.....	25
B4- İstanbul'da istihdamın eğitim düzeyleri itibariyle bileşimi	29
C- İstanbul işgücü piyasasında işsizlerin yapısal özellikleri	31
C1- Uzun süreli işsizlikte belirgin artış.....	31
C2- Yüksek eğitilmiş işsizlikte büyük dalgalanma	33
C3- Genç işsizlikte yükseliş.....	35
D- İstanbul işgücü piyasasında potansiyel işgücü.....	37
D1- Potansiyel işgücünün seyri: Azalışın ardından şiddetli artış.....	38
D2- Geniş tanımlı işsizlikte İstanbul-Türkiye ayrışması	41
D3- Potansiyel işgücünün eğitim düzeyleri itibariyle analizi.....	43
Bölüm 2: İstanbul işgücü piyasasının güncel görünümü	47
A- Anket (2023)-HİA (2022) karşılaştırması	47
A1- Cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyleri	48
A2- İstihdam ve işsizlik oranları	48
A3- İstihdamın işteki durum ve sektörler itibariyle dağılımı	50
B- İstanbul işgücü piyasasının başlıca özellikleri.....	51
B1- Çalışma yaşındaki (15+) nüfusun yaş kuşakları itibariyle eğitim düzeyi.....	52
B2- İstihdamdakilerin başlıca özellikleri	53
B3- Uzaktan çalışma	59
B4- E-Ticaret	59
C- İşsizlik süreleri ve işsizlik sigortası.....	60
C1- Uzun süreli işsizlikte büyük çapta azalma	60
C2- Katı koşullar nedeniyle işsizlik ödeneğinden az sayıda işsiz yararlanabiliyor	64

D- İşten memnuniyetsizlik	64
D1- Çalışanların işten memnuniyetsizliği	65
D2- İşten memnuniyetsizliğin nedenleri	67
D3- İşinden memnun olmayanların üçte ikisi iş arıyor	70
D4- İş aramama nedenleri	71
E- Potansiyel işgücü ve iş aramama nedenleri	71
E1- Potansiyel işgücünde artış	72
E2- İş aramamanın başlıca nedenleri	74
Bölüm 3: İstanbul işgücü piyasasının sorunları ve çözüm önerileri	76
A- İşgücü arzı ile talebi arasında uyumsuzluk	76
A1- İş arayanların talep ettikleri en düşük ücretler (rezervasyon ücretleri)	76
A2- İşsizlerin işi kabul etmek için öne sürdükleri koşullar	84
A3- Potansiyel işgücünün piyasaya giriş koşulları	89
A4- Firmaların istihdam politikaları ve karşılaşılan zorluklar	91
B- İstanbul işgücü piyasasında ücret temelli sorunlar	98
B1- Ücret politikaları ve karşılaşılan zorluklar	98
B2- Yükselen yaşam maliyeti ve elaman tedarikinde zorluklar	107
B3- Çalışan sirkülasyonu	113
B4- Maliyet artışlarının fiyatlara, istihdama ve kayıt dışılığa etkileri	118
B5- Kayıt dışı çalışma ve göçmenler	123
C- Firmaların sorunlara yönelik bazı çözümleri ve çözüm önerileri	129
C1- Personel alımında karşılaşılan zorluklara yönelik çözümler	129
C2- Firmaların karşılaştıkları zorluklar konusunda kamu kurumlarından beklentileri	135
C3- Cinsiyetçi bakışın sona erdirilmesi için toplumsal uzlaşısı	140
C4- Bölgesel ve sektörel asgari ücret konusunda görüşler	141
BAŞLICA BULGULAR VE ÖNE ÇIKAN SORUNLAR	143
Konu 1: İstanbul işgücü piyasasında inaktivite	147
Konu 2: Enstitü İstanbul İSMEK Tarafından Verilen Eğitim Kursları	149
Konu 3: İBB Bölgesel İstihdam Ofisleri (BİO): Popülaritesi Artmaya Devam Ediyor	156

YÖNETİCİ ÖZETİ

Bir İBB iştiraki olan İSPER'in desteği ile İstanbul işgücü piyasasının özelliklerini ve sorunlarını inceleyen ilk araştırma raporumuzu Mart 2022'de, ikinci raporumuzu Ocak 2023'te yayınlamıştık. Bu üçüncü raporumuz oluyor. Önceki raporlarda olduğu gibi bu raporun da İstanbul ve Türkiye işgücü piyasalarını karşılaştıran ilk bölümünde TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) bölgesel verileri kullanılmıştır. 2023 yılında İstanbul işgücü piyasasının güncel görünümü ve sorunlarının analizi için ise işgücü anketi ile firma yöneticileri ile görüşmelerden oluşan kapsamlı bir saha çalışmasında elde edilen bilgi ve veriler kullanılmıştır. İşgücü anketi Ekim 2023'te Remind ve Betam iş birliği ile, firma görüşmeleri ise İBB Bölgesel İstihdam Ofisleri ve Betam iş birliği ile gerçekleştirilmiştir.

Raporda üç bölüm mevcuttur. İlk bölümde İstanbul işgücü piyasasının 2014-2022 döneminde Türkiye işgücü piyasası ile ne ölçüde birlikte hareket ettiği ne tür ayrışmaların ortaya çıktığı ele alınmaktadır. İkinci bölümde saha çalışmasından elde edilen bilgilerle, İstanbul işgücü piyasasının 2023 yılındaki görünümü farklı yönleriyle analiz edilmekte; son bölümde de İstanbul işgücü piyasasının sorunları ve bu sorunların kaynakları ele alınarak tartışılmaktadır.

Bölüm 1: İstanbul işgücü piyasası (2014-2022)

İstihdam ve işsizlikte büyük dalgalanmalar

Bu dönem kendi içinde üç alt döneme ayrılabilir. 2014-17 yıllarında istihdam ve işgücü istikrarlı bir şekilde artarken 2018-2020 yıllarında önce hızla düşen ekonomik büyümenin neden olduğu istihdam kayıpları ve işsizlikte artış ortaya çıkmış, ardından da pandemi şoku istihdamda büyük kayıplara ve işgücünden kitlesel çıkışlara yol açmıştır. Bu iki dönemde İstanbul ile Türkiye tarım dışı kesiminde gelişmeler büyük ölçüde uyumludur. 2021-2022 dönemi yüksek büyüme ile kayıpların büyük ölçüde telafi edildiği ve işsizliğin düşüşe geçtiği yıllardır. Bu yıllarda İstanbul ile Türkiye tarım dışı arasında temayüz eden bazı ayrışmalar dikkat çekmektedir.

2014-2017 döneminde İstanbul'daki toplam istihdam 568 bin (yüzde 11,1) artmıştır. Bu artışa erkek istihdamının katkısı 245 bin, kadın istihdamının katkısı ise 322 bindir. Bu yıllarda Türkiye tarım dışında artışı da yüzde 11,1'dir. İstihdam oranları Türkiye'ye kıyasla İstanbul'da belirgin ölçüde daha yüksektir: Yüzde 61,8'e yüzde 68,4. 2014-2017 döneminde istihdamda güçlü bir artış yaşanırken, şaşırtıcı bir şekilde, işsizlik de artmıştır. Tarım dışı işsizlik oranı, incelenen üç yılda ülke genelinde yüzde 12,2'den 13,2'ye yükselirken İstanbul'da işsizlik oranı, daha hızlı artarak yüzde 11,9'dan 13,9'a yükselmiştir. Bu farklılık hem erkek hem kadın işsizlik oranlarında gözlemlenmektedir. İstihdamdaki 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.

İkinci dönemin (2018-2020) ilk iki yılına inşaat sektörü krizinin neden olduğu düşük büyümenin istihdam üzerindeki olumsuz etkisi damgasını vurmuştur. Bu dönemde işsizlik artışı hızlanmıştır. Türkiye tarım dışı işsizlik oranı yüzde 13,2'den 16,3'e büyük bir sıçrama yaparken İstanbul'da yüzde 13,9'dan 14,9'a sınırlı bir artış görülmektedir. 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 887 bin (yüzde 3,9), İstanbul'da 415 bin (yüzde 7,2) azalmıştır. 2020 yılında muazzam istihdam kayıpları yaşanırken işsiz sayısının azalması oldukça şaşırtıcıdır. İstanbul'da işsizlik oranı yüzde 14,9'dan 14,7'ye Türkiye tarım dışında işsizlik yüzde 16,3'ten 15,5'e düşmüştür. Bu paradoksal gelişmenin nedeni, işgücünden kitlesel çıkışlardır; istihdam azalırken işsiz sayısı da azalmıştır.

İstihdam kayıplarının fazlasıyla telafi edildiği ve işgücüne kitlesel dönüşlerin yaşandığı 2021-2022 döneminde İstanbul ile Türkiye tarım dışının bazı göstergelerde uyumlu, bazılarında ayrıştığı gözlemlenmektedir. İstanbul'da ve Türkiye tarım dışında istihdam iki yılda hemen hemen aynı ölçüde (yüzde 17,1 ve 17,2) artmıştır. İstihdam artışlarına paralel olarak işsizlik oranları da bu dönemde düşüşe geçmiş, ancak işgücüne yoğun geri dönüşler, bu düşüşü özellikle kadınlarda sınırlamıştır. İstanbul'da toplam işsizlik oranı iki yılda yüzde 14,7'den 10,2'ye, Türkiye tarım dışında yüzde 15,5'ten 12,2'ye inmiştir. 2022 itibarıyla İstanbul işgücü piyasasında işsizlik oranları, Türkiye tarım dışına kıyasla daha düşüktür.

İstihdamın yapısal özellikleri

İstanbul işgücü piyasasında 2014-2022 döneminde istihdamın sektörlere dağılımı, işteki durum, eğitim düzeyleri ve kayıtlılık boyutlarına ilişkin yapısal özelliklerinde değişiklikler gerçekleşmiştir. 2014'ten 2022'ye sanayi istihdamının payı yüzde 29,6'dan 26,2'ye, inşaatın payı yüzde 7,1'den 5,3'e düşmüş, hizmetlerin payı ise yüzde 63,3'ten 68,5'e yükselmiştir.

2014'ten 2022'ye İstanbul istihdamının eğitim düzeyleri itibarıyla bileşiminde değişim, beklenen yöndedir: Düşük eğitimlilerin payı azalırken yüksek eğitimlilerin payı artmaktadır. Vurgulanması gereken çarpıcı gelişme yüksek eğitimlilerin payında artışın (25,5'ten yüzde 34,2'ye) büyük ölçüde kadınlardan kaynaklanıyor olmasıdır. Bu dönemde İstanbul'da yüksek eğitimli çalışan erkek sayısı yüzde 54,3 artarken çalışan kadın sayısı yüzde 80,1 artmıştır.

İşsizlerin yapısal özellikleri

2014-2022 döneminde işsizlik süresi, eğitim düzeyleri ve genç işsizlik gibi özelliklerde ilginç değişimler gözlemlenmektedir. Toplam işsizler içinde uzun süreli işsizlerin payı, 2018'e kadar erkeklerde yüzde 22, kadınlarda yüzde 25 civarında istikrarlı bir seyir izlemiştir. 2019'dan

İtibaren önce istihdamın durgunlaşması, ardından pandemi şokuyla büyük kayıplara uğraması sonucu uzun süreli işsizlikte adeta bir patlama yaşanmış ve uzun süreli işsizlerin payı, 2021'de kadınlarda yüzde 43,1, erkeklerde yüzde 36,8 ile zirve yapmıştır. 2021'den itibaren istihdamda güçlü artış ile işsiz sayısında azalma sonucu bu oranlar, 2022'de kadınlarda yüzde 35,1'e, erkeklerde yüzde 28,5'e gerilemiştir.

2014-2022 döneminde İstanbul işgücü piyasasında çarpıcı gelişmelerden biri de yüksek eğitilmiş kesimin işsizliğinde ortaya çıkan büyük dalgalanmadır. Yüksek eğitilmiş kesimde erkek işsizlik oranı yüzde 7,7 kadınlarda yüzde 14,2 seviyesindeydi. Bu oranlar 2019 yılına kadar sistematik bir şekilde artarak erkeklerde yüzde 11,4'e kadınlarda yüzde 16,5'e ulaşmıştı. Son iki yılda istihdamda gerçekleşen güçlü artışlar sayesinde bu oranlar 2022'de yüzde 8,2 ve 12,7'ye gerilemiştir.

Genç işsizlik oranları İstanbul ve Türkiye tarım dışında aynı zamanda kadın ve erkeklerde 2014'ten 2020'ye kadar sürekli artmıştır. 2021 yılından itibaren genç işsizlik oranlarında sert bir düşüş ortaya çıkmıştır. 2022'de erkeklerde işsizlik oranı İstanbul'da yüzde 14,7'ye, Türkiye tarım dışında yüzde 18,6'ya, kadınlarda ise sırasıyla yüzde 23,1'e ve 29,0'a inmiştir. Genç işsizlikte cinsiyet farkı 2014'te İstanbul'da 4,5 puan iken 2022'de 8,4 puandır. Türkiye tarım dışında fark daha büyüktür: 7,5 puandan 11,4 puana yükselmiştir.

Bölüm 2: İstanbul işgücü piyasasının güncel görünümü ve sorunları

İstanbul işgücü piyasasının başlıca özellikleri

İstanbul'da 2023'te 12 milyon 700 bin olarak tahmin ettiğimiz çalışabilir nüfusun ortalama eğitim seviyesi 10 yıl civarındadır. Bu seviye Türkiye ortalamasının 1 yıl kadar üzerindedir. Öte yandan lise altı, lise ve lise üstü ayrımında çalışabilir kadın ve erkek nüfusun bileşiminde dikkate değer bir farklılık olmadığı görülmektedir.

İstanbul'da istihdam oranı yüzde 48,3 olarak tahmin edilmiştir. Çalışanların yüzde 26,2'si sanayide, yüzde 5,3'ü inşaat, yüzde 68'i hizmetlerde istihdam edilmektedir. Tarımın istihdam payı yüzde 1'in altındadır. Son bir yıl içinde bu dağılımda önemli bir değişiklik olmamıştır. İstihdamın yaklaşık yüzde 83'ü ücretlilerden oluşmaktadır. Kendi hesabına çalışanların oranı yüzde 10,5, işverenlerin yüzde 6,5 civarındadır.

2023 anketinde kayıt dışılık oranı yüzde 7,1 çıkmıştır. Kayıt dışılık azalma eğiliminde olsa da olduğundan düşük tahmin edilmiş olabilir. Hizmetlerde kayıt dışılık ortalamasının bir miktar üzerindedir. Çok farklı faaliyetleri barındıran bu sektörde kayıt dışılık oranları da son derece farklıdır. Öte yandan gerek HİA gerek bu rapor için yapılan anketlerden elde edilen istatistikler

kayıt dışılığın resmen görünen kısmını temsil etmektedirler. Oysa bir de büyük çoğunluğu Suriyelilerden, önemlice bir kısmı da Afganlardan oluşan yabancı işçilerin oluşturduğu resmi istatistiklerde görünmeyen bir kayıt dışılık mevcuttur. Yabancı işçiler özellikle konfeksiyon, otel, lokanta gibi kesimlerde yoğunlaşmışlardır.

İşsizlik sigortasından yararlanma koşullarının katılımı nedeniyle işsizlerin büyük bölümünün bu destekten yararlanamadığı bilinen bir olgudur. İstanbul anketleri de bu olguyu teyit etmektedirler. Koşulları sağlamadığını bildiğinden İŞKUR'a başvurmayan işsizlerin toplam işsizlere oranı geçen yıl yüzde 54,1 bu yıl yüzde 66,6 tahmin edilmiştir. Başvurusu reddedilenlerin oranı ise pek değişmeyerek yüzde 13 civarında kalmıştır. Bu destekten her 10 işsizden sadece 2'si yararlanabilmektedir.

İstanbul'da işten memnuniyetsizlik

İşten memnuniyetsizliğin uzak ara en önemli nedeni gelir yetersizliğidir: yüzde 64,5. Çalışma saatlerinden memnuniyetsizlik, terfi olanaksızlığı, yapılan işin mesleğe uygun olmaması, ulaşım zorluğu, ağır iş, uygunsuz davranışlara muhatap olma ve SGK'ya kayıtsızlık şikâyetlerinin işaretlenme sıklıkları yüzde 25 ile yüzde 9 arasında sıralanmaktadır. Öte yandan kayıt dışı çalışanlarda işten memnuniyetsizlik oranının, kayıtlı çalışanların oranının üç katı olduğu görülmektedir. İşinden memnun olmayanların yaklaşık üçte ikisinin yeni bir iş aramakta olduğunu belirtelim. Bu yaklaşık 350 bin kişi demektir. Bu sayı Ekim 2023'te 650 bin olarak tahmin edilen iş arayan işsiz sayısına eklendiğinde İstanbul'da fiilen iş arayan sayısı 1 milyona ulaşmaktadır.

Anketlerde işinden memnun olmamasına rağmen neden iş aramadığı da sorgulanmıştır. Bu davranışın başlıca nedeni alışılmış iş düzenini bırakmaktan çekinmedir. İkinci sırada daha iyi bir iş bulma konusundaki umutsuzluktur. Umutsuzluk nedeni büyük ölçüde erkekler tarafından ileri sürülmüştür. Ardından eve daha yakın bir iş bulamama ve birikmiş kıdem tazminatının yakılmak istenmemesi gelmektedir. Bu iki nedeni çoğunlukla kadınlar ileri sürmektedir.

Bölüm 3: İstanbul işgücü piyasasının sorunları ve çözüm önerileri

İşgücü arzı ve talebi arasında uyumsuzluk

Bu uyumsuzluk kendini iki farklı boyutta göstermektedir. Birinci boyut, iş arayanların teklif edilen bir işi kabul etmek için talep ettikleri en düşük ücretlerin, diğer ifadeyle "rezervasyon ücretlerinin" eleman arayan firmaların çeşitli nedenlerle teklif ettikleri ücretlerden yüksek olabilmesi ile ilgilidir. Ortanca rezervasyon ücreti 2023 yılında asgari ücretin yaklaşık yüzde 30-35 kadar üzerindedir.

İkinci boyut, iş arayanların çoğunluğunun teklif edilen işi kabul etmek için rezervasyon ücreti haricinde işin niteliğine dair pek çok farklı koşul ileri sürmeleridir. Bu uyumsuzluklar firmalara bir yandan aradıkları elemanları bulmakta diğer yandan mevcut elemanlarını işte tutmakta zorluklar çıkarmaktadır.

Anketlerin verileriyle yapılan regresyon analizleri erkeklerin kadınlardan, lise üstü mezunlarının diğer eğitim düzeylerinden, orta yaş (25-44) nüfusun da diğer yaştaki iş arayanlara kıyasla ortalamada daha yüksek rezervasyon ücreti belirlediğini ortaya koymuştur. Bu analizlerde kullanılan açıklayıcı değişkenler (eğitim, yaş, koşul durumu bakımından çok benzer olan bir kadın ile bir erkek kıyaslandığında, kadının rezervasyon ücretinin erkeğe kıyasla ortalama yüzde 14 daha düşük olduğu görülmektedir.

İş arayanların teklif edilen bir işi kabul etmek için rezervasyon ücreti koşulunun yanı sıra işin niteliği ile ilgili başka koşulları da vardır. 2023 anketine her 100 kişiden en az 50 sinin aradığı dört koşul bulunmaktadır: “İş güvenliği sağlanmış olmalı / tehlikeli bir iş olmamalı”, “Sigortası olmalı” ve “Yol / yemek gibi nitelikli hakları olmalı” ve “Evime yakın olmalı”. İşsiz kadınların yüzde 9,5’i hiçbir koşulu olmadığını belirtirken erkeklerin yüzde 18,7’si hiçbir koşulu olmadığını belirtmiştir.

Regresyon analizlerinin bir diğer ilginç ama tahmin edilebilecek bulgusu da, işin güvenliğinin, tehlikesiz ve sigortalı olmasının, yol/yemek gibi haklara sahip olmasının kadınlar tarafından erkeklere kıyasla daha yüksek oranda ileri sürülen koşullar olmasıdır. Kadınlar ayrıca “Evime yakın olmalı” ve “Uzaktan/Evden çalışabileceğim bir iş olmalı” koşullarını erkeklere kıyasla daha yüksek oranda talep etmektedirler.

Firmaların istihdam politikaları ve karşılaşılan zorluklar

Beyaz yaka elemanlarda en çok aranan vasıflar, mesleki bilgi ve tecrübe, yabancı dil hakimiyeti, sorun çözme kabiliyetidir. Mavi yaka çalışanlar için firmaların aradıkları temel vasıflar *teknik bilgi (mesleki beceri), disiplin ve firmaya aidiyettir*. Beyaz yaka çalışanlara kıyasla tecrübenin mavi yakada daha az arandığını söylenebilir.

Münhal pozisyonların gerektirdiği vasıflara sahip kişileri bulmada karşılaşılan güçlükler, firmaları diğer firmalardan eleman transferine yönlendirmektedir. 2022 ve 2023 yıllarında yapılan derinlemesine görüşmelerde 107 firmanın 69’unun başka firmalardan tecrübeli eleman transferi yaptığını ortaya çıkmıştır.

Vasıf uyumsuzluğuna çözüm olarak firmaların izledikleri bir diğer yol da işbaşı eğitimidir. Görüşülen 107 firmanın neredeyse tümü (104’ü) çeşitli kapsamlarda eğitim vermektedir. İşbaşı eğitiminin sadece ilk işe alımlarda değil pek çok firmada düzenli şekilde verildiği de gözlemlenmektedir.

Ağır işler, sağlıksız çalışma ortamı, uzun mesailer gibi koşullar caydırıcı olmakta ve bir yandan firmaların yeni eleman alımını zorlaştırırken diğer yandan çalışan sirkülasyonunu yükseltmektedir. 107 firmanın 63'ü çalışma koşullarının caydırıcı olduğunu kabul etmektedir.

İstanbul işgücü piyasasının ücret temelli sorunları

Rekabet işe alımlarda firmaları güncel asgari ücreti teklif etmeye zorlarken, hayat pahalılığının yüksekliğine kıyasla asgari ücret düzeyinin düşük kalması ve kimi pozisyonlara eleman bulmakta yaşanan zorluklar ise daha yüksek bir ücret teklif etmeye zorlamaktadır. Son iki yılda hızla yükselen enflasyon nedeniyle çalışanların satın alma gücü aydan aya ciddi ölçüde gerilemiştir. Çözüm olarak kimi firmalar maaş artışı yaparken kimileri aynı yardım, primler ve mesailerle ücret artışı yapmaktadırlar. Bununla birlikte çalışanların ücret artışı taleplerine olumsuz yanıt veren firmalar da mevcuttur.

Asgari ücretin kayıt dışına etkisi konusunda firma yöneticileri arasında bir uzlaşı 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 piyasasında çalışan göçmen sayısının 150 bin civarında olduğunu tahmin ediyoruz. Bu göçmenlerin büyük çoğunluğunun da kayıt dışı olarak çalıştığı bilinmektedir. Göçmenlerin kayıtsız çalıştırılmalarının esas nedeni çoğunluğunun çalışma izinlerinin olmamasıdır. Kayıtsız göçmen işçi çalıştırılmasının öncelikli nedeni işverene maliyetin düşük olmasıdır. Bir diğer neden ise özellikle ağır işlerde göçmen işçilerin kabul ettikleri ücretlerden çalışacak Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı bulunamamasıdır. Üçüncü neden ise başta inşaat olmak üzere bazı sektörlerde eleman kıtlılığının had safhada olması nedeniyle göçmenlerin tercih edilmesidir.

Maliyet artışlarını fiyatlara yansıtma noktasında firmalar hayli farklılaşmaktadır. Özellikle TL ile yurt içine satış yapan firmaların yöneticileri, satış fiyatlarını artan 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, fakat son dönem kur artışı duraklamasının fiyat artışına izin vermediğini ve kârlılığın olumsuz etkilendiğini belirtmişlerdir.

Firmaların sorunlara yönelik bazı çözümleri ve önerileri

Derinlemesine görüşmelerdeki firmaların çoğunluğu personel bulma konusundaki sorunları aşmak için ücret ve prim politikalarını güncelleyerek çalışanların maddi durumlarını

iyileştirdiklerini belirtmiştir. Aile yardımı, kurban payı yardımı, market hediye çekleri, yakacak yardımı, çocuk yardımı, erzak yardımı, evlilik yardımı, bayram ikramiyesi, disiplin ve devamlılık primi sıklıkla kullanılan ek gelir yaratma yöntemleridir. Görüştüğümüz firmalar, ücrete ek olarak ödenen bu gelirlerin yıllık ücret gelirinin yüzde 10'u ile yüzde 40'ı arasında olduğunu ifade etmektedir.

Eğitim sisteminden mezunların sahip oldukları vasıflar ile firmaların ihtiyaç duyduğu vasıflar arasında önemli farklar olabilmektedir. Eğitim sisteminin yeterince vasıf kazandırmadığı ve bu sorunun 2005 sonrası kurulan yeni üniversitelerle iyice büyüdüğü görüşmelerde ifade edilmektedir.

Pek çok firma çalışma şartlarının zorluğunun (uzun mesai saatleri, fiziksel zorluklar, iş yükü, hafta sonu çalışma zorunluluğu, çalışma ortamının konforu ve hijyeni vb.) çalışanlar için caydırıcı olduğunu ve iş ve firma seçiminde önemli bir rol oynadığını beyan etmektedir. Firmaların bir kısmı çalışma ortamına yönelik şikayetleri gidermek ve çalışanlarını elde tutmak için "daha iyi bir ücret" önermektedir. Fakat aynı işi yapan firmaların ücretleri de genellikle birbirine yakın olduğu için bu çözümün pratikte pek işe yaradığı söylenemez. Bunun fakında olan firmaların, ücret politikaları ile beraber çalışma şartlarında da iyileştirmelere gittiği gözlenmektedir.

Yaptığımız derinlemesine görüşmelerde, düşük ücretin, ağır çalışma şartları ve vardiyalı çalışma sisteminin çalışan sirkülasyonunu artıran başlıca sebepler olduğu anlaşılmaktadır. Sirkülasyonu frenleyen faktörlerden biri uzun süredir çalışanların hak etmiş oldukları yüksek tazminatlardan feragat etmeme arzularıdır. Firmaların işten ayrılan personelle mülakat yaparak çalışan sirkülasyonu sorununa çözüm üretmek için alternatif seçenekler üzerinde düşündükleri anlaşılıyor. Çalışan sirkülasyonuna sebep olan etkenleri tespit etmek için belli bir gayretin olduğu görüşmelerde açıkça ifade edilmektedir. Bunun için de toplantılar, seminerler, eğitimler düzenlenmektedir. Sirkülasyonu olabildiğince azaltmak için firmaların aldığı önlemlerden öne çıkanları şöyle sıralayabiliriz:

- Ücret ve primlerde iyileştirme
- İşbaşı eğitim ve kariyer olanakları
- Yan haklar ve sosyal faaliyetler

Bu raporda tanımlanan ve kaynakları mevcut bilgiler ışığında ortaya konmaya çalışılan çok sayıda soruna, firmaların kendi çabalarıyla mevcut kurallar ve yasalar çerçevesinde çözümler bulması, bazı istisnai durumlar dışında mümkün değildir. Kamu otoritesinin devreye girerek çözüm çabalarını koordine etmesi, gerekirse de işgücü piyasasının tıkanıdığı noktalarda kuralları değiştirmesi şarttır.

Görüşülen neredeyse tüm firma yöneticileri kadın işgücünden daha fazla ve daha etkin bir şekilde yararlanmak için kreşlerin yaygınlaştırılmasının veya kreşlere verilen desteğin artırılmasının elzem olduğunu düşünmektedir. İş giriş-çıkış saatleriyle kreş giriş-çıkış saatlerinin çakışması, kreşlerin güvenli, nitelikli ve ulaşılabilir olmaması, mahallelerdeki kreş sayısının yetersizliği özellikle kadın çalışan için sorun teşkil etmektedir. Kreşlerden verimli şekilde yararlanabilmesi için düzenlemeler gerekmektedir. Özellikle vardiyalı çalışma sistemi kreşlerin çalışma saatleriyle uyumsuz olduğu için kadın adaylar tarafından tercih edilmemektedir.

Tarihi, kültürel sebepler ve ataerkil toplum yapısının bir sonucu olarak çocukların bakımı başta olmak üzere ev işleri kadının asli görevi varsayılmaktadır. Bu sorunlu bakış açısı, kadın-erkek ayrımı olmaksızın toplumda büyük bir kitle tarafından paylaşılmaktadır. Bu sebeple de evlenen kadınların önemli bir bölümü evlilikle beraber, kalanların büyük çoğunluğu ise doğumla beraber "asli vazifelerine" dönmek için işgücü piyasasını terk etmektedir. Bu bakış açısı değişmedikçe ve kreşlerin eksikliği ile fiyatının yüksek oluşu gibi sebepler, öncelikle kadın istihdamını baltalayacaktır.

Çok katmanlı bu sorunun çözümü için pek çok yasal düzenleme yapılmalıdır. Ne var ki sorunun tespiti ve çözümünde toplumsal uzlaşısı olmadığı müddetçe yeni engellerin çıkması muhtemeldir. Ayrımcılık yapmadığını ifade eden bir firma temsilcisi aynı cümle içinde çocuk sorumluluğunu sadece kadına verebilmektedir.

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.

Bölgesel asgari ücretin faydalı olmakla birlikte tek başına çözüm olmadığını, bu politikanın kira artışlarını düzenleyen diğer politikalarla desteklenmesi gerektiğini belirten görüşmeciler de bulunmaktadır.

Bölgesel asgari ücrete karşı çıkan bazı görüşmeciler haksız rekabeti gündeme getirirken diğerleri bu uygulamanın suiistimal edilme riski taşıdığını ifade etmektedir.

GİRİŞ

Bu rapor, İBB iştiraki olan İSPER'in desteği ile hazırlanan ve 2021 ile 2022 yıllarında "İSTANBUL İŞGÜCÜ PİYASASI" başlığı altında yayınlanan raporların üçüncüdür. Raporla TÜİK HİA verilerinin yanı sıra 5.000 örneklemlilik anket ile firma yöneticileriyle yapılan derinlemesine görüşmelerden oluşan kapsamlı bir saha çalışmasından elde edilen bilgi ve veriler kullanılarak İstanbul işgücü piyasasının son yıllarda izlediği seyir, hangi sorunlarla yüz yüze olduğu ve bu sorunların kaynakları incelenmektedir.

İstanbul ekonomisi ülke ekonomisinin gidişatını önemli ölçüde etkileyebilecek bir cesamete sahiptir. İstanbul ekonomisi toplam GSYH içinde yüzde 30 civarında, toplam tarım dışı istihdam içinde de yüzde 24 ağırlığa sahiptir. Son yıllarda Türkiye işgücü piyasasında yaşanan büyük çalkantılar, bazen aynı şiddette olmasa da İstanbul işgücü piyasasında da yaşanmıştır. 2017'de işsizlik oranı Türkiye'de tarım dışı kesimde yüzde 13,2 İstanbul'da yüzde 13,9 iken 2019'da yüzde 16,3 ve 14,9'a yükselmiş; 2022'de ise Türkiye tarım dışında yüzde 12,2'ye İstanbul'da 10,2'ye gerilemiştir. Günümüzde İstanbul, Türkiye tarım dışı kesiminden oldukça düşük işsizlik oranına sahiptir.

İşgücü piyasası İstanbul ve Türkiye'de genelde 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. Bu nedenle araştırmanın ilk bölümünün konusu olan İstanbul ile Türkiye karşılaştırmasında Türkiye tarım dışı göstergeleri esas alınmıştır.

Bu yapısal farklılığın yanı sıra, İstanbul'un Türkiye bölgeleri içinde en yüksek kişi başı ortalama gelire ve ülke ortalamasının oldukça üzerinde eğitim düzeyine sahip bir işgücüne sahip olması ama aynı zamanda hayat pahalılığında birinci sırada yer alması vurgulanmalıdır. Bu özellikler, işgücüne düşük katılım ve kayıt dışılık gibi kimi sorunları İstanbul'da nispeten hafifletirken, kimi sorunları da ağırlaştırmaktadır. Asgari geçim düzeyinin sıra dışı yüksekliği, işgücü arzı (iş arayanlar) ile işgücü talebi (eleman arayan firmalar) arasındaki farklı boyutlara sahip uyumsuzluğu İstanbul'da ciddi bir sorun haline getirmiştir.

Rapor üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde İstanbul işgücü piyasasında 2014-2022 döneminde istihdamda, işsizlikte ve potansiyel işgücünde son yıllarda yaşanan gelişmeler, Türkiye geneli ile karşılaştırmalı olarak ele alınmaktadır. Raporun ikinci bölümünde İstanbul işgücü piyasasının güncel görünümüne odaklanılmıştır. 2023 yılının bölgesel işgücü istatistikleri Mart 2023'te açıklanacağından İstanbul işgücü piyasasının güncel durumu hakkında bilgi toplamak amacıyla, yukarıda da belirtildiği üzere 2023 Ekim ayında geniş

kapsamlı bir işgücü anketi ile farklı faaliyet kollarını temsil eden firmaların yöneticileriyle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu saha çalışmasından elde edilen bilgi ve veriler kullanılarak İstanbul'da çalışabilir nüfusun, istihdamın ve işsizlerin çeşitli ayrımlarda güncel özellikleri açıklanmakta ve tartışılmaktadır.

Bu çerçevede işsizlik sürelerinde ve işsizlik ödeneğinden yararlanmada son bir yılda meydana gelen gelişmelere özel bir yer verilmiştir. Ayrıca İstanbul işgücü piyasasında uzun süreli işsizlik (bir yıl ve daha uzun süredir iş arayanlar) ekonometrik analiz yoluyla incelenmiş ve ilginç bulgulara ulaşılmıştır. Devamında TÜİK işgücü anketlerinde yeterince yer verilmeyen işten memnuniyetsizliğin kapsamlı bir analizi yapılmıştır. İkinci bölümün son konusu, ağırlıklı olarak kadınlardan oluştuğu gözlemlenen potansiyel işgücüne mensup kişilerin çalışmayı arzuladıkları halde iş aramama nedenlerinin analizine ayrılmıştır.

"İstanbul işgücü piyasasının sorunları" başlığını taşıyan üçüncü bölümde bu sorunların tespiti, nedenleri ve muhtemel çözümleri ele alınmaktadır. Türkiye'nin sanayileşmiş bölgelerinde ama özellikle İstanbul'da firmaların münhal işlere elaman bulmakta güçlük çektikleri yaygın bir kanaattir. Bu yaygın kanaatin geçerliliğini sorgulamak amacıyla işgücü anketinde hem iş arayanlara hem de potansiyel işgücü mensuplarına "teklif edilen bir işi kabul etmek için kabul edebileceğiniz en düşük ücret (rezervasyon ücreti) nedir?" ve "teklif edilen bir işi kabul etmek için olmazsa olmaz koşullarınız var mıdır?" sorularına yer verilmiştir.

İstanbul'da ortalama rezervasyon ücretinin asgari ücretin yüzde 30 kadar üzerinde olduğu görülmektedir. Yapılan regresyon analizleri sayesinde de cinsiyet, eğitim, yaş gibi ayrımlarda rezervasyon ücretlerinin görece seviyeleri hakkında önemli bulgular elde edilmiştir. Rezervasyon ücretinin yanı sıra iş arayanların çoğunluğu teklif edilen bir işi kabul etmek için edinilen mesleğe uygunluğu, mesai saatlerinin esnekliği, terfi olanakları, eve yakınlık gibi çeşitli koşulları öne sürdükleri görülmektedir.

Ankete paralel olarak firma yöneticileriyle yapılan derinlemesine görüşmelerde eleman bulmakta güçlük çekip çekmedikleri, hangi pozisyonlar için güçlük çekildiği, güçlüğü'n nedenleri sorulmuştur. Bir yandan rezervasyon ücretlerinin yüksekliğinin diğer yandan ileri sürülen koşulların firmaları eleman bulmakta zorladığı, diğer yandan mevcut çalışanları işte tutmayı güçleştirdiği ve çalışan sirkülasyonunu artırdığı ortaya çıkmıştır. İstanbul'da hayat pahalılığının, gıda ve kira enflasyonu sonucu, son yıllarda 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 bir diğerkonusunu, firmaların eleman tedarikinde karşılaştıkları zorlukları aşmak ve vasıflı elemanları firmada tutabilmek, diğerk 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 ve yer aldıkları sektördeki rekabet düzeyine 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 alınmıştır.

Bölüm 1: İstanbul işgücü piyasası: 2014-2022

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 oluşturulduğundan İstanbul işgücü piyasasında yakın geçmişin analizi 2014'ten başlatılmıştır. 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. 2014–2022 dönemi genel seyir itibarıyla üç alt dönemde incelenebilir: İstihdamın ve işgücünün artışı olduğu 2014-2017 dönemi, istihdamda kayıpların yaşandığı, aynı zamanda işgücünden çıkışların da kendini gösterdiği 2018-2020 dönemi (inşaata kriz ve pandemi şoku) ve bunu izleyen 2021-2022 güçlü telafi dönemi. Ardından karşılaştırma 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- 2014-17: İstihdamda güçlü artışa rağmen artan işsizlik

Tablo 1.1'de 2014-2022 döneminde İstanbul ve Türkiye'de tarım dışı istihdam sayıları ile istihdam oranları (İstihdam/Çalışabilir Nüfus (15+)) kadın-erkek ayrımında sunulmaktadır. Şekil 1.1'de ise kadın ve erkekler için istihdam oranlarının seyri gösterilmektedir. 2014-2017 döneminde Türkiye genelinde tarım dışı istihdam 2 milyon 262 bin (yüzde 11,0) artarken İstanbul'da toplam istihdam 568 bin (yüzde 11,2) 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 gerek ülke genelinde gerek İstanbul'da çok daha güçlüdür. Ülke

genelinde tarım dışı kadın istihdam artışı, üç yılda 1 milyon 102 bin olurken (yüzde 21,4) İstanbul'da 322 bindir (yüzde 22,1). İstanbul'da ortalama kadın istihdam artışının yüzde 7,4 gibi çok yüksek bir hıza ulaşması dikkat çekicidir.

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

	İstanbul					Türkiye (Tarım Dışı)				
	Seviye (bin kişi)			İstihdam Oranı (%)		Seviye (bin kişi)			İstihdam Oranı (%)	
	Toplam	Erkek	Kadın	Kadın	Erkek	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2014	5096	3643	1454	26,5	66,4	20462	15307	5156	60,7	19,6
2015	5306	3748	1558	27,7	67,1	21137	15606	5531	60,9	20,7
2016	5558	3875	1683	29,3	68,3	21901	15973	5928	61,2	21,7
2017	5664	3888	1776	30,8	68,4	22724	16467	6258	61,8	22,5
2018	5899	4014	1885	32,0	68,6	23441	16776	6665	62,0	23,6
2019	5778	3989	1789	30,5	67,1	22983	16299	6683	59,2	23,2
2020	5363	3672	1690	28,0	62,1	22096	15681	6415	55,7	21,6
2021	5781	3906	1874	30,4	64,6	23848	16891	6958	59,0	23,1
2022	6279	4197	2083	33,2	67,9	25887	17996	7891	61,7	25,8

Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması.

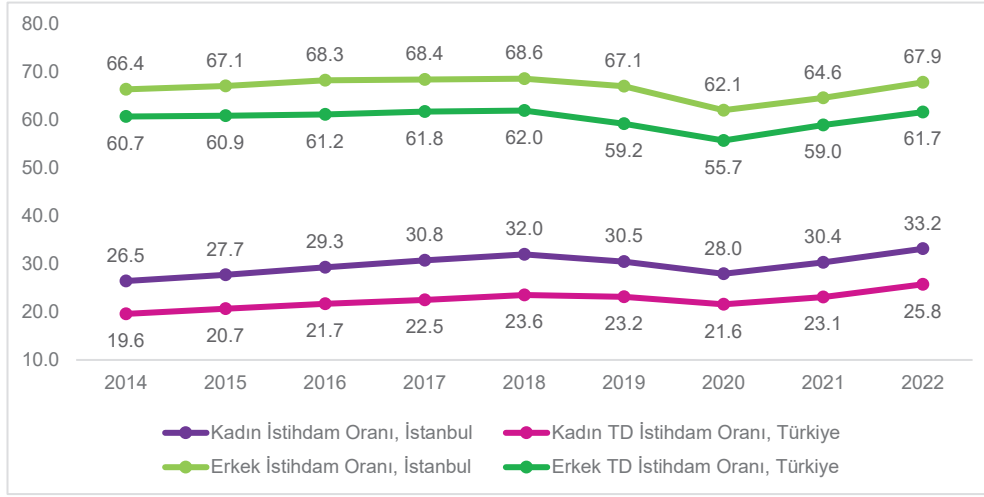
Not: istihdam oranları (İstihdam/Çalışabilir Nüfus (15+)) formülü kullanılarak hesaplanmıştır.

Bu üç yıllık dönemde istihdam oranlarındaki (istihdamdakiler/çalışabilir nüfus) gelişmeler, Türkiye-İstanbul ve Kadın-Erkek düzeyinde gözlemlenen farklılıkları belirginleştirmektedir. Önce 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 60,7'den 61,8'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 19,6'dan yüzde 22,5'e (2,9 yüzde puan), İstanbul'da ise yüzde 26,5'ten 30,8'e (4,3 yüzde puan) yükseldiği görülmektedir.

Kadın istihdamında görülen bu çarpıcı artışın ardında başlıca üç faktör olduğunu başka araştırmalardan biliyoruz.¹ İlk ve en güçlü faktör kadınlarda eğitim seviyesinin hızla yükseliyor olmasıdır. Diğer iki etken ise büyük kentlerde eğitim düzeyi düşük kadınların geçmişe kıyasla daha büyük oranda çalışma hayatına katılmaları ve emekliliğin ileri yaşlara ötelenmesidir. İstanbul'da kadın istihdam oranındaki yüksek artış, bu üç faktörün İstanbul'da daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu açıkça göstermektedir.

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

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

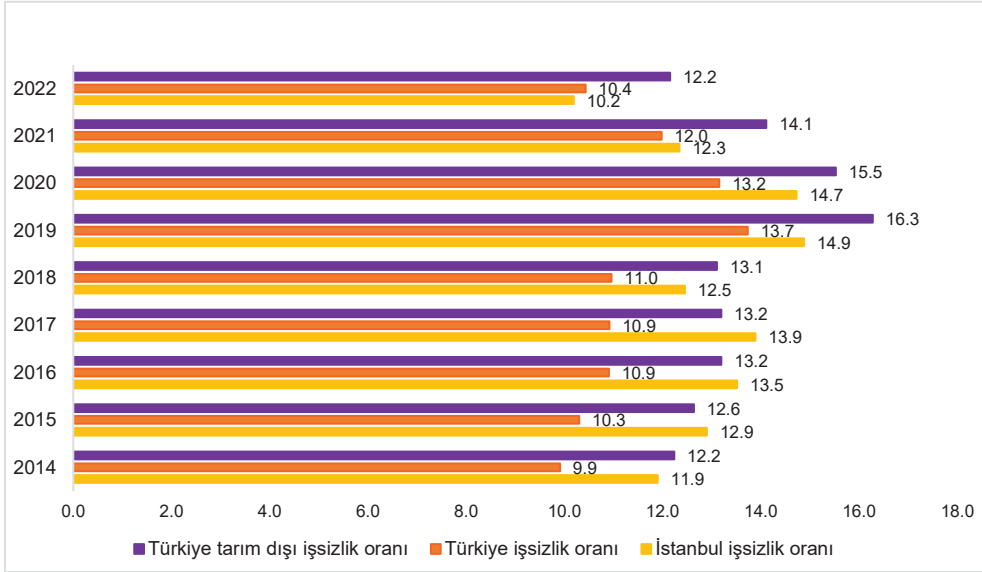


Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

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 12,2’den 13,2’ye 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 ülke genelinde yüzde 10,6’dan 10,9’a (0,3 puan), İstanbul’da ise yüzde 10,4’ten 11,7’ya (1,3 puan) yükseldiği görülmektedir (Şekil 1.3). Buna karşılık kadınlarda ülke genelinde işsizlik yüzde 16,8’den 18,6’ya (1,8 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 sıçramış, 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.

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

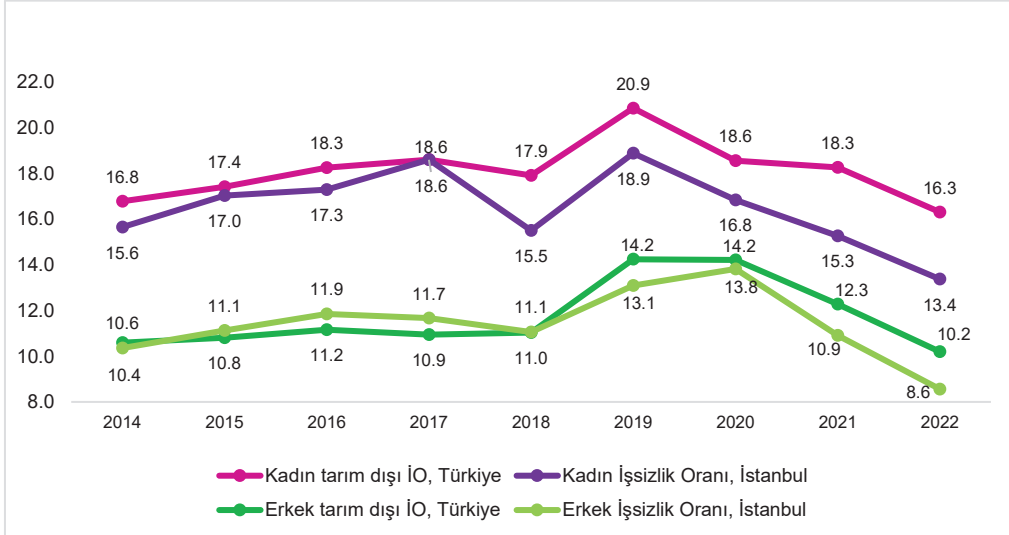


Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

**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.*

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

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, 2014-2022

	İstanbul				Türkiye (Tarım Dışı)			
	Seviye (bin kişi)		İşsizlik Oranı(%)		Seviye (bin kişi)		İşsizlik Oranı(%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2014	419	270	10,4	15,6	1813	1040	10,6	16,8
2015	466	320	11,1	17,0	1891	1167	10,8	17,4
2016	517	352	11,9	17,3	2006	1324	11,2	18,3
2017	508	406	11,7	18,6	2024	1431	10,9	18,6
2018	493	346	11,1	15,5	2082	1455	11,0	17,9
2019	594	416	13,1	18,9	2707	1762	14,2	20,9
2020	584	342	13,8	16,8	2599	1462	14,2	18,6
2021	476	338	10,9	15,3	2364	1554	12,3	18,3
2022	391	322	8,6	13,4	2044	1538	10,2	16,3

Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

Tablo 1.3: İşgücüne katılım oranları, İstanbul-Türkiye 2014-2022

	İstanbul		Türkiye	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2014	74,0	31,4	71,3	30,3
2015	75,4	33,4	71,6	31,5
2016	77,4	35,5	72,0	32,5
2017	77,4	37,8	72,5	33,6

2018	77,1	37,9	72,7	34,2
2019	77,1	37,6	72,0	34,4
2020	71,9	33,6	68,2	30,9
2021	72,5	35,8	70,3	32,8
2022	74,2	38,3	71,4	35,1

Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

A2- 2018-20: İşgücü piyasasında çalkantılı bir dönem, inşaat ve pandemi şokları

Türkiye ve İstanbul işgücü piyasaları bu dönemde ardı ardına gelen iki şok tarafından ciddi tahribata maruz kalmıştır. 2018 yılında inşaatla başlayan kriz, yılın ikinci yarısında ekonominin genelinde iki çeyrek boyunca daralmaya neden olmuş, sonuçta yıllık ekonomik büyüme 2018'de yüzde 3'te 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 itibarıyla takip etmek güçleşmiştir. Bu iki şokun etkilerini sırasıyla ele alalım.

i. 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 1,1'den 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 çalıştıran inşaat kesimindeki kayıptan kaynaklandığı barizdir. Nitekim tarım dışı erkek istihdamı ülke genelinde 168 bin azalmıştır. Tarım dışı istihdamdaki 259 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 22,5'ten 23,2'ye 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 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).

ii. 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 887 bin (yüzde 3,9), İstanbul'da 415 bin (yüzde 7,2) 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 618 bin (yüzde 3,8), İstanbul'da 317 bin (yüzde 7,9) azaldığı görülmektedir. Kadınlarda ise istihdam kaybı ülke genelinde 268 bin (yüzde 4,0) 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.

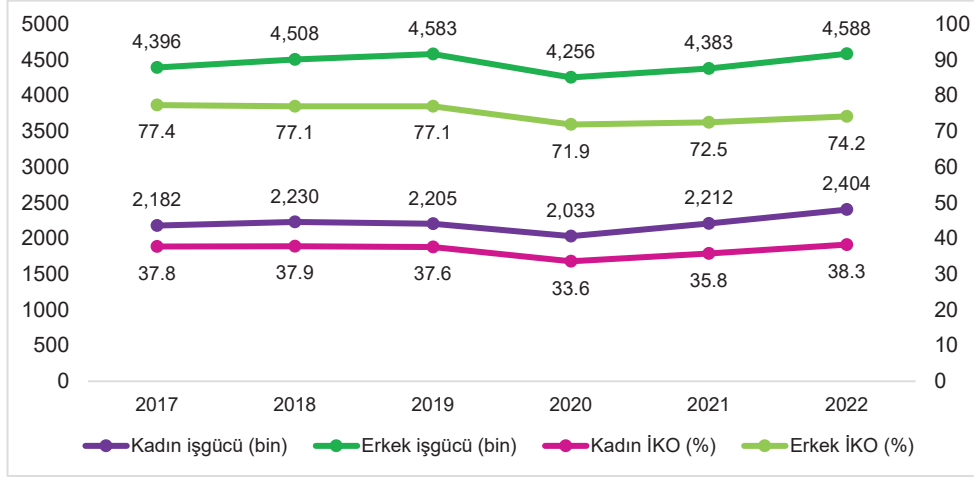
Normal zamanlarda işini kaybedenlerin iş araması sebebiyle istihdam kayıplarının olduğu dönemlerde işsizlik oranları da artmaktadır. 2020'de istihdamda yaşanan kayıplara rağmen işsiz sayılarında düşüşlerin gerçekleşmesi şaşırtıcı ve sıra dışıdır. Türkiye genelinde erkek işsiz sayısı 108 bin, kadın işsiz sayısı 300 bin azalmıştır. Erkek işsizlik oranı yüzde 14,2'de sabit kalırken kadın işsizlik oranı yüzde 20,9'dan 18,6'ya gerilemiştir (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 bir kısmının da bu girişten caydıkları ya da iş piyasasına girmeyi ötededikleri tahmin edilebilir.

2020 yılında İstanbul işgücü piyasasında yaşanan gelişmeler daha da şaşırtıcıdır. İstanbul'da erkek işsiz sayısı sadece 10 bin azalırken kadın işsiz sayısı 74 bin azalmıştır. Sonuçta İstanbul erkek işsizlik oranı yüzde 13,1'den 13,8'e yükselirken kadın işsizlik oranı yüzde 18,9'dan 16,8'e gerilemiştir (Tablo 1.2 ve Şekil 1.3). Erkek işsizlik oranında bu yüksek artış işsiz sayısı hemen aynı düzeyde kalırken erkek istihdamının 317 bin azalmasının sonucudur.² Erkek işgücü kaybı 327 bindir. İstanbul'da 2020 yılında işgücüne erkek katılım oranı da yüzde 77,1'den 71,9'a gerilemiştir.

Kadın işsizlik oranının büyük ölçüde düşmesi ise istihdamda 99 binlik kayıp yaşanırken işsiz sayısında 74 binlik azalıştır. İstihdam azalırken işsizlik oranının düşmesi ancak işsiz sayısının da aynı zamanda büyük ölçüde azalması ile, diğer ifade ile işgücünün ciddi ölçüde azalması ile mümkündür (Bkz dipnot 2). Nitekim, İstanbul'da kadın işgücü 2019'dan 2020'ye 2 milyon 205 binden 2 milyon 33 bine azalarak 172 bin kayıp vermiş işgücüne kadın katılım oranı da bir yıl içinde yüzde 37,6'dan 33,6'ya 4 yüzde puan gerilemiştir (Şekil 1.4). İşgücünde yaşanan kayıplar sonucunda kadın işgücüne katılma oranı da iki yıl içinde tarihi zirve olan yüzde 37,6'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

² İşsizlik oranı işsizlerin işgücüne (istihdam + işsizler) bölünmesi ile bulunur. Pay (işsiz sayısı) çok az azalırken (10 bin) payda büyük istihdam kaybı (317 bin) nedeniyle 417 bin azalmıştır.

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



Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

A3- 2021-22: Güçlü telafi dönemi

2021 yılında bir yandan faaliyet kısıtlamalarının son bulması ve pandemiye ilişkin 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. Bir yılda Türkiye genelinde tarım dışı istihdamda toplamda 1 milyon 752 bin (yüzde 7,9), erkeklerde 1 milyon 210 bin (yüzde 7,7), kadınlarda 543 bin (yüzde 8,5) artış gerçekleşmiştir. İstanbul'da toplam istihdamda artış 418 bin, erkeklerde 234 bin (yüzde 6,0) kadınlarda 184 bindir (yüzde 10,9) (Tablo 1.1).

İstihdam artışları bakımından Türkiye ve İstanbul karşılaştırıldığında erkeklerde İstanbul'un geride kaldığı görülmektedir; Türkiye genelinde istihdam artışı (yüzde 7,7) İstanbul'dan yüksektir (yüzde 6,4). Buna karşılık kadın istihdam artışı İstanbul'da Türkiye'ye kıyasla daha yüksek gerçekleşmiştir: Yüzde 8,5'e karşılık yüzde 10,9. (Tablo 1.1, Şekil 1.1).

Yüksek istihdam artışları erkeklerde önemli ölçüde kayıp işgücünün geri dönüşüyle beslenirken işsiz sayısını da hem Türkiye genelinde hem İstanbul'da azaltıcı etki yapmıştır. Bu sayede erkek işsizlik oranı İstanbul'da yüzde 13,8'den 10,9'a, kadınlarda yüzde 16,8'den yüzde 15,3'e inmiştir. Kadın işsizlik oranının erkeklere kıyasla daha sınırlı ölçüde azalmasının nedeni, erkek işsiz sayısı 108 bin azalırken kadın işsiz sayısının sadece 4 bin azalmış olmasıdır. Kadın istihdamında güçlü bir artışa rağmen işsiz sayısında azalışın çok sınırlı kalmasının nedeni ise kadın işgücünde ortaya çıkan yüksek artıştır. Türkiye'de tarım dışı işsizlik

oranı erkeklerde yüzde 14,2'den 12,3'e gerilerken kadınlarda yüzde 18,6'ten 18,3'e çok sınırlı bir azalma söz konusudur. Bu farklılık, erkek işsiz sayısı 235 bin azalırken kadın işsiz sayısının 92 bin artmasından kaynaklanmaktadır. Kadınlarda yüksek istihdam artışına (543 bin) rağmen işsiz sayısında artışın nedeni kadınlarda işgücü artışının (635 bin) istihdam artışından daha güçlü olmasıdır.

2022 yılında GSYH artışı yüzde 5,5'e gerilemiştir. Bu yine de oldukça yüksek bir orandır ve istihdamda oldukça güçlü artışları tetiklemiştir. Nitekim ülke genelinde tarım dışı erkek istihdamında yüzde 6,5, kadın istihdamında yüzde 13,4 artış gerçekleşmiştir (Tablo 1.1). Bu artışlar işsiz sayısını da aşağıya çekmiştir: Erkek işsiz sayısı 320 bin azalırken kadın işsiz sayısında azalma 16 bindir (Tablo 1.2). Çok yüksek istihdam artışına rağmen işsiz sayısında görülen bu sınırlı azalma kadın işgücünde güçlü artışın devam ettiğini göstermektedir. Bu gelişmeler sonucunda tarım dışı işsizlik oranı da erkeklerde yüzde 12,3'ten 10,2'ye, kadınlarda yüzde 18,3'ten 16,3'e gerilemiştir. 2022'de İstanbul Türkiye'yi büyük ölçüde takip etmiştir. Erkek ve kadın istihdamında artışlar sırasıyla yüzde 7,4 ve 11,2'dir. Erkek işsiz sayısı 85 bin, kadın işsiz sayısı ise 16 bin azalmıştır. Bu gelişmeler sonucunda erkek işsizlik oranı yüzde 10,9'dan 8,6'ya, kadın işsizlik oranı da yüzde 15,3'ten 13,4'e inmiştir (Tablo 1,2). 2022 itibarıyla gerek erkek gerek kadın işsizlik oranlarının İstanbul'da (yüzde 8,6 ve 13,4) Türkiye tarım dışı işsizlik oranlarına kıyasla (yüzde 10,2 ve 16,3) oldukça düşük olduğu not edilmelidir.

İki büyük şokun (inşaat krizi ve pandemi) ardından istihdamda ortaya çıkan kayıpların ve işsizlikte gerçekleşen artışların İstanbul işgücü piyasasında ne ölçüde telafi edildiğini 2022 yılının başlıca işgücü göstergelerini 2018 yılının göstergeleri ile karşılaştırmak faydalı olacaktır. İncelediğimiz 2014-2022 döneminde 2018 istihdam oranlarının zirve, işsizlik oranlarının ise taban yaptığı yıldır. Yegâne istisna işgücüne erkek katılım oranıdır: Bu oran 2017'de, yani inşaat krizinin arifesinde zirve yapmıştır.

2018'den 2022'ye İstanbul'da erkek istihdamı 4 milyon 14 binden 4 milyon 197 bine yükselmiştir. 4 yılda toplam artış oranı yüzde 4,6'dan ibarettir. Bu son derece düşük artış nedeniyle istihdam oranı yüzde 68,6'dan 67,9'a, işgücüne katılım oranı da yüzde 77,1'den 74,2'ye gerilemiştir. Bunun başlıca sorumlusu, inşaat sektörünün kriz öncesinin istihdam seviyesine ulaşamamış olmasıdır. Buna karşılık kadınlarda tablo çok parlak olmasa da farklıdır. Aynı dönemde İstanbul kadın istihdamı yüzde 10,5 artışla 1 milyon 885 binden 2 milyon 83 bine yükselmiştir. İstihdam oranı ise yüzde 32,0'dan 33,2'ye, işgücüne katılım oranı da yüzde 37,9'dan 38,3'e ulaşmıştır. 2014-2018 dönemine kıyasla bu artışlar kuşkusuz oldukça düşüktür; bu 4 yılda kadın istihdam oranı 5,5 yüzde puan, işgücüne katılım oranı da 6,5 yüzde puan artmıştı (Tablo 1.1 ve 1.3). Bu düşük artış temposu 2018-2020 döneminin çok düşük büyüme performansının (yıllık ortalama 1,9) işgücü piyasasına çıkardığı faturadır.

B- İstanbul'da istihdamın yapısal özellikleri

İstanbul işgücü piyasasının 2014-2022 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 2014-2022 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: 2022'de sanayi istihdamının payı İstanbul'da yüzde 26,2, tarım dışı Türkiye istihdamında yüzde 25,7'dir. Fark (0,5 puan) oldukça sınırlıdır. Tarım dahil edildiğinde Türkiye'de sanayinin istihdam payının yüzde 21,7 olduğunu not edelim. 2014 yılında İstanbul'da sanayinin istihdam payı yüzde 29,6, Türkiye'de ise tarım dışı istihdam içinde yüzde 26 seviyesindeydi. Farkın zaman içinde değişmemiştir. Hizmetlerin payı 2014'ten 2022'ye İstanbul'da yüzde 62,8'den 68'e, ülke genelinde tarım dışı istihdam içinde ise yüzde 64,7'den 67,1'e yükselmiştir. İnşaatın payı da 2022'de İstanbul'da yüzde 5,3 Türkiye tarım dışı istihdamda yüzde 7,1 tarım dahil edildiğinde yüzde 6'dır. Tarım dışı istihdam itibarıyla İstanbul Türkiye ile oldukça benzer bir yapıya sahiptir. Sanayi ve hizmetlerde biraz daha önde, inşaatta ise daha geride olduğunu söyleyebiliriz.

Büyük istihdam kayıplarına neden olan (2018-2019) kriz nedeniyle inşaat kesimine daha yakından bakmak gerekiyor. 2014'ten 2017'ye konut sektörünün patlamasıyla inşaat istihdamı ülke genelinde yüzde 9,6 İstanbul'da yüzde 7,2 oranında artarak sırasıyla 2 milyon 95 bin ve 386 bin ile zirve yapmıştır (Tablo 1.4). İki yıl sonra, 2019'da inşaat istihdamı 303 bine (yüzde 21,5 azalış) Türkiye'de 1 milyon 550 bine (yüzde 26 azalış) düşmüştür. Sadece krizin verdiği büyük hasar ülke geneline kıyasla İstanbul'da biraz daha az olmuştur. Pandemi şoku atlatıldıktan sonra sanayi ve hizmetlerde güçlü bir toparlanma yaşanırken inşaat bu mümkün olmamıştır: 2022 itibarıyla İstanbul'da ve Türkiye'de inşaat istihdamı 2017 seviyesine dönemediği gibi 2014 seviyesinin de altındadır: İnşaat çalışanlarının sayısı 2014'te İstanbul'da

360 bin, Türkiye'de 1 milyon 912 bin iken bu sayılar 2022'de sırasıyla 333 bin ve 1 milyon 846 bindir(Tablo 1.4)

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

	İstanbul					Türkiye				
	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2014	5096	28	1510	360	3198	25933	5470	5316	1912	13235
2015	5306	37	1541	382	3347	26621	5483	5332	1914	13891
2016	5558	51	1437	385	3685	27205	5305	5296	1987	14617
2017	5664	66	1413	386	3799	28189	5464	5383	2095	15246
2018	5899	70	1526	374	3929	28738	5297	5674	1992	15774
2019	5778	69	1536	303	3869	28080	5097	5561	1550	15872
2020	5363	48	1400	272	3643	26812	4716	5497	1538	15060
2021	5781	27	1555	287	3911	28797	4948	6143	1777	15928
2022	6279	36	1642	333	4268	30752	4866	6663	1846	17378

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	22,0	1,1	75,8	28,0	6,9	64,3
2021	23,9	1,2	74,5	28,4	6,8	64,4
2022	23,3	1,1	74,9	27,6	7,4	64,5

Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

İstanbul işgücü piyasası istihdamı sektör dağılımı açısından cinsiyet ayrımında incelendiğinde birkaç yapısal özelliğin öne çıktığı görülmektedir (Tablo 1.5). Birincisi, kadınların görece 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, 2022'de yüzde 23,3'e 4,4 yüzde puan gerilerken erkeklerde bu gerileme yüzde 30,4'ten 27,6'ya 2,8 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 çalışanların payları arasında İstanbul ile Türkiye arasında dikkate değer bir fark yoktur. İstanbul ve Türkiye'de 2022 itibariyle bu paylar sırasıyla sanayide yüzde 88,6 ve 87,1, hizmetlerde 80,4 ve 79,6'dır. 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; İstanbul'da ise yüzde 77,8'den 69'a gerilemiştir (Tablo 1.6). 2018'den itibaren istihdamda azalmaya paralel olarak ücretlilerin payı İstanbul'da yükselişe geçerek 2020'de yüzde 76,3'e ulaşmıştır. Krizin kendi hesabına çalışanlar ile küçük işveren kesimini ücretlilere kıyasla daha fazla etkilediği anlaşılmaktadır. Türkiye'de ücretlilerin payında artış bu ölçüde yüksek değildir (Tablo 1.6).

Telafi yıllarında (2021-2022) yani istihdamın artışta olduğu dönemde İstanbul'da ve Türkiye'de inşaatla ücretli payı yeniden azalış eğilimine girerek 2022'de sırasıyla yüzde 66,8 ve yüzde 75,9'a gerilemiştir. Bir bakıma şoklar atlatıldıktan sonra inşaat istihdamının bileşiminde kendi hesabına çalışanların (küçük ekiplerle çalışan ustalar) lehine olan gelişme yeniden ortaya çıkmıştır. Bu gelişme inşaatın yapısal bir özelliğine işaret ediyor olabilir ve araştırılmaya değer. Bu bağlamda ücretli olmayan istihdamın İstanbul'da Türkiye'ye kıyasla daha yüksek bir ağırlığa (yüzde 33,2'ye 24,1) sahip olması dikkat çekicidir. Bildiğimiz kadarıyla bu ilginç bulguya ilk kez bu raporda değinilmektedir.

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

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

2022	88,6	87,1	66,8	75,9	80,4	79,6
------	------	------	------	------	------	------

Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

B3- İstanbul işgücü piyasasında kayıt dışılık

Türkiye ekonomisinin başlıca yapısal sorunlarından biri kayıt dışı istihdamın yaygınlığıdır. Çok büyük ölçüde kendi hesabına çalışanlardan (çoğunlukla erkekler) ve ücretsiz aile işçilerinden (çoğunlukla kadınlar) oluşan aile işletmelerinin egemenliğindeki tarımda kayıt dışılığın yüzde 80'in üzerinde olması şaşırtıcı değildir. Tarım dışında kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçisi kesiminde de kayıt dışılık oldukça yaygın olup kayıt dışılık oranı yüzde 50 civarındadır. Bu da bir bakıma şaşırtıcı değildir. Ücretli kesimde ise kayıt dışılık oranı görece olarak düşük olmakla birlikte küçümsenemeyecek düzeydedir.

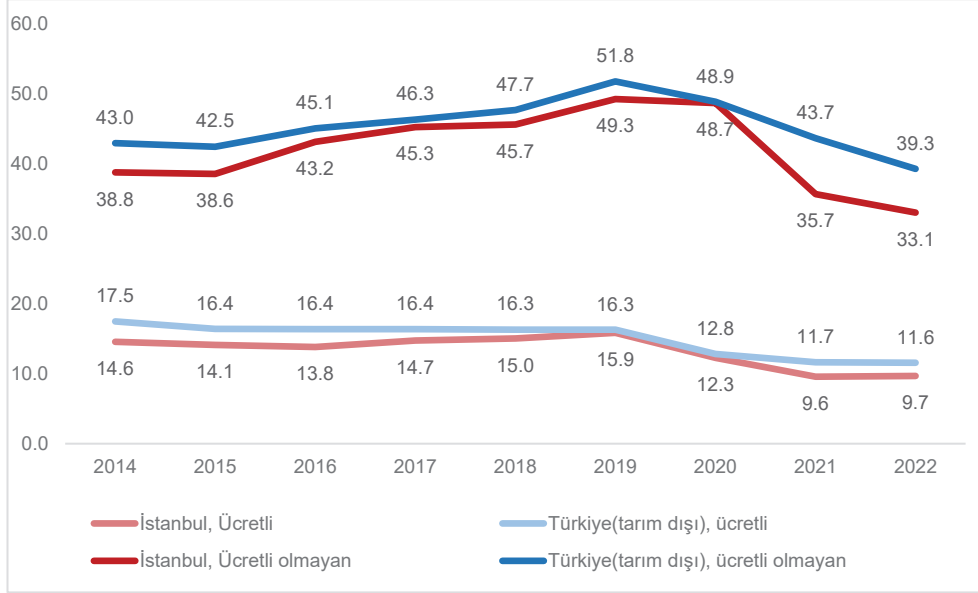
Bu önemli sorunun İstanbul özelindeki durumunu ayrıntılı olarak ele almadan önce genel hatlarıyla Türkiye ile karşılaştırmak istiyoruz. Şekil 1.5'te kayıt dışılık oranları İstanbul ve tarım dışı Türkiye ücretli ve ücretli olmayan ayrımında gösterilmektedir. Dikkat çeken ilk özellik kayıt dışılığın İstanbul'da 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.

Yukarıda sık sık vurgulandığı gibi 2020'de pandemi şoku işgücü piyasasını adeta alt üst ettiğinden ilk olarak 2014-2019 dönemini ele alalım. Oldukça şaşırtıcı gelişmelerin gözlemlendiği ücretli kesimi mercek altına almadan önce ücretli olmayan kesimin kayıt dışılığındaki gelişmelere kısaca göz atalım: Bu kesimde kayıt dışılık oranları ilgili dönemde ülke genelinde tarım dışında yüzde 43'ten 51,8'e (8,8 yüzde puan) İstanbul'da yüzde 38,8'den 49,3'e (10,5 yüzde puan) yükselmiştir (Şekil 1.5). Arada dikkate değer bir fark yoktur ama kendi hesabına çalışanların düşük gelirli kesiminin (büyük ölçüde küçük esnaf) SGK'ya kayıt maliyetine katlanmakta giderek zorlandıkları söylenebilir. Bu elbette olumsuz bir gelişmedir.

Buna karşılık 2014-2019 döneminde ücretli kesimin kayıt dışılığında gözlemlenen gelişmeler yeknesak olmadığı gibi biri bakıma oldukça şaşırtıcıdır. 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 gerilemiş ve izleyen yıllarda 2020 pandemi şokuna kadar bu düzeyde yatay seyretmiştir (Şekil 1.5). Buna karşılık İstanbul'da 2016'dan 2019'a ücretli kayıt dışılığında sıra dışı oldukça yüksek bir artış görülmektedir. Üç yıl içinde, 2016'dan 2019'a, ücretlilerde kayıt dışılık oranı yüzde 13,8'den yüzde 15,9'a yükselmiştir. Oranda bu kadar yüksek bir artışın olması için kayıt dışı

İstihdamın kayıtlı istihdama kıyasla çok daha hızlı artış olması gerekir. Nitekim ücretli kayıt dışı istihdam yüzde 18 artarken kayıtlı istihdam artışı yüzde 0,5'ten ibarettir.³

Şekil 1.5: İşteki durum itibariyle İstanbul ve Türkiye’de kayıt dışılık oranları (%)



Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

İstanbul'a özgü bu sıra dışı olgunun nedenlerine ilişkin kimi ipuçları yakalama ümidiyle gelişmelere sektör ve cinsiyet ayrımında daha yakından bakılabilir. İnşaat sektörünü inceleme alanından çıkartabiliriz. İstihdamı çok büyük ölçüde erkeklerden oluşan bu kesimde krizle birlikte kayıt dışı çalışan sayısı zaten mutlak olarak azalmıştır.⁴ Yine de bu kesimde kayıt dışılık oranı yüzde 30,6'dan yüzde 36'ya yükseldiğinden az da olsa toplam kayıt dışılık artışına az da olsa bir katkı yapmıştır (Şekil 1.6).

Sanayi kesiminde ilk göz çarpan özellik kadınlarda kayıt dışılık oranının yüksekliğidir (Şekil 1.6). Bu kesimde kayıt dışı çalışan kadın sayısı 2016'dan 2019'a 136 binden 121 bine inmiş; kayıt dışılık oranı da yüzde 34,6'dan yüzde 29'a gerilemiştir (Şekil 1.6). Yani toplam kayıt dışılık artışına bir katkısı yoktur. Buna karşılık kayıt dışı çalışan erkek sayısı her yıl aratarak 205 binden 260 bine yükselmiştir: Artış oranı yüzde 26,8'dir. Kayıt dışılık oranı da yüzde 19,7'den

³ Raporu çok fazla rakama boğmamak için kayıtlı ve kayıt dışı istihdam tablolarına yer vermedik. Bununla birlikte bazı kritik rakamlara bu dipnotta yer vermek istiyoruz: İstanbul'da ücretli kesimde 2016'da yaklaşık 629 bin olan kayıt dışı çalışan sayısı 2019'da 742 bine yükselmiştir; artış oranı yüzde 18'dir. Aynı oran aynı dönemde Türkiye tarım dışında yüzde 4,1 artarak 2 milyon 920 binden 3 milyon 40 bine gelmiştir. 120 binlik artışın 1123 bini (neredeyse tümü) İstanbul kaynaklıdır.

⁴ İstanbul'da 2016'da inşaatta kayıt dışı çalışan sayısı yaklaşık 109 bin iken bu sayı 2019'da 101 bine düşmüştür.

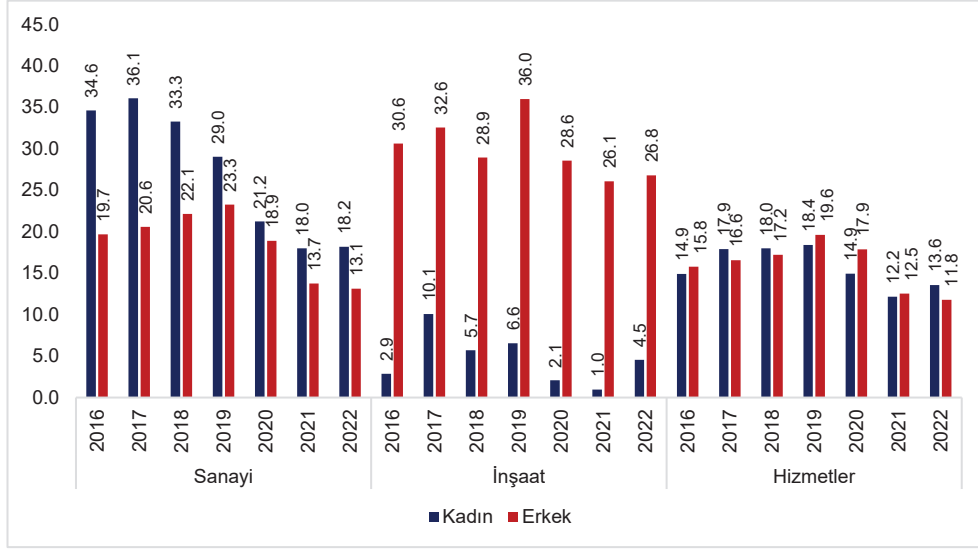
yüzde 23,3'e yükselmiştir. Sanayide erkek kayıt dışılığında ortaya çıkan artışın toplam artışa katkıda bulunduğu barizdir.

Hizmetlerde kayıt dışılık oranları nispeten düşük ve benzer seviyelerdedir. Bu kesimde kayıt dışı istihdam 2016'dan 2019'a kadınlarda 185 binden 244 bine (yüzde 32) erkeklerde 386 binden 499 bine (yüzde 29,2) yükselmiştir. Kayıt dışılık oranı kadınlarda yüzde 14,9'dan 18,4'e erkeklerde yüzde 15,8'den 19,6'ya yükselmiştir. (Şekil 1.6)

Görüldüğü gibi İstanbul'da ücretli kesimde 2016'dan 2019'a kayıt dışı istihdamda gözlemlenen yüzde 18'lik toplam artış esas olarak sanayide erkek çalışanlarda hizmetlerde ise her iki cinsiyette kayıt dışı çalışan sayısında ortaya çıkan sert artıştan kaynaklanmıştır. Bu sıra dışı gelişmenin nedenleri bu raporun kapsamını aşmaktadır. Yine de akla gelen bir iki hipotezi not edebiliriz. Birincisi, 2016 yılında asgari ücrete yapılan yüksek reel zamdır. Ancak 2017'ye kayıt dışı istihdam artışlarına bakıldığında sanayide erkek kayıt dışı istihdam artışının 2017'de önceki yıla kıyasla sadece yüzde 3,9 ile sınırlı kaldığı, şiddetli artışın yüzde 14,1 ile 2018'de gerçekleştiği görülmektedir. Hizmetlerde ise 2017'de kayıt dışı istihdam erkeklerde yüzde 5,4 kadınlarda yüzde 29,7 artmıştır. Yani bu sektörde kayıt dışı kadın istihdamında ortaya çıkan yüzde 32'lik artışın çok büyük kısmı yüksek asgari ücret zammını takip eden yılda gerçekleşmiştir. Reel asgari ücret şoku hipotezi bu kesimde kısmen geçerli olabilir. Dolayısıyla gerek sanayide gerek hizmetlerde ücretli erkek istihdamında meydana gelen yüksek kayıt dışılık artışında reel asgari ücret şokunun önemli bir etkiye sahip olduğu söylenemez.

Bu noktada akla bir diğer hipotez gelmektedir: Kahir ekseriyeti kayıt dışı çalışan Suriyelilerin oluşturduğu rekabet etkili olmuş olabilir. Diğer ifadeyle Türkiye vatandaşı vasıfsız kadın ve erkek çalışanları kayıtsız statüyü kabullenmeye zorlamış olabilir. Açıktır ki her iki hipotezin de ne ölçüde geçerli olduğu ancak özgün bir araştırma ile ortaya çıkartılabilir. Son olarak şu soruya da dikkat çekmek gerekiyor: Ülke genelinde ücretli kesimde kayıt dışılık oranında İstanbul'a benzer bir artış neden yaşanmamıştır?

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



Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

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 dışılığa 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). Nedenini biliyoruz: Kayıt dışı çalışanlar işten çıkarma yasağının koruması altında olmadıklarından büyük kısmı işinden olmuş, bu da kayıtlı kesimin toplam içindeki payını artırmıştır. Yani olumlu bir yanı yoktur.

Ücretli olmayan kesimde de kayıt dışılığa 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 2021-2022 döneminde kayıt dışılık oranlarının her iki kesimde de, azalmaya devam ettiği görülmektedir. Ücretli kesimde kayıt dışılık 2022'de İstanbul'da yüzde 9,7'ye ülke genelinde yüzde 11,6'ya inmiştir. Daha ziyade kayıtlı çalışanların işlerine

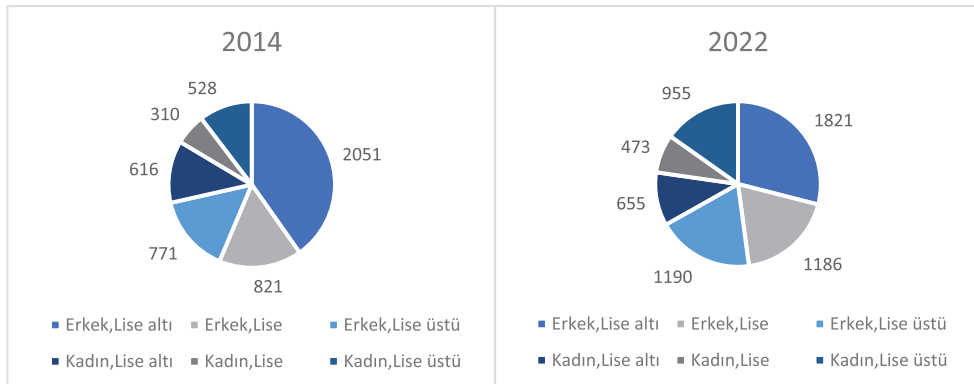
döndükleri tahmin edilebilir. Kayıt dışılığta sert düşüş ücretli olmayan kesimde gerçekleşmiştir: Tarım dışı Türkiye’de kayıt dışılık oranının yüzde 39,3’e, İstanbul’da yüzde 33,1’e gerilemiştir.

Son olarak İstanbul’da ücretli kesimde kayıt dışılığın 2022’de geldiği noktayı sektör cinsiyet ayrımında kısaca paylaşalım isteriz. Son 7 yılda kayıt dışılık oranı sanayide erkeklerde yüzde 19,7’den 13,1’e, kadınlarda yüzde 34,6’dan 18,2’ye büyük çapta gerilemiştir. Özellikle kadınlarda kayıt dışılık oranı neredeyse yarı yarıya azalmıştır. Hizmetlerde erkek kayıt dışılık oranı yüzde 15,8’den 11,8’e kadınlarda yüzde 14,9’dan 13,6’ya inmiştir. Bu kesimde azalış, özellikle kadınlarda daha mütevazidir. İnşaatla ise erkek kayıt dışılık oranında yüzde 30,6’dan 26,8’e oldukça sınırlı bir azalma gözlemlenmektedir.

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 beşerî sermayenin yani istihdamın eğitim düzeyleri açısından bileşimi daha da önemlidir. Bu bağlamda İstanbul’da istihdamın eğitim düzeyleri itibariyle yapısını ve bu yapının 2014-2022 döneminde nasıl bir gelişme gösterdiğine odaklanmak istiyoruz. İlk olarak İstanbul istihdamının eğitim bileşimini kadın erkek ayrımında lise altı, lise ve lise üstü (yükseköğretim) düzeyleri itibariyle ele almak uygun olacaktır. Ardından ücretli istihdamın eğitim bileşimi incelenecektir.

Şekil 1.7: İstanbul’da istihdamın eğitim dağılımı (Bin kişi), 2014-2022



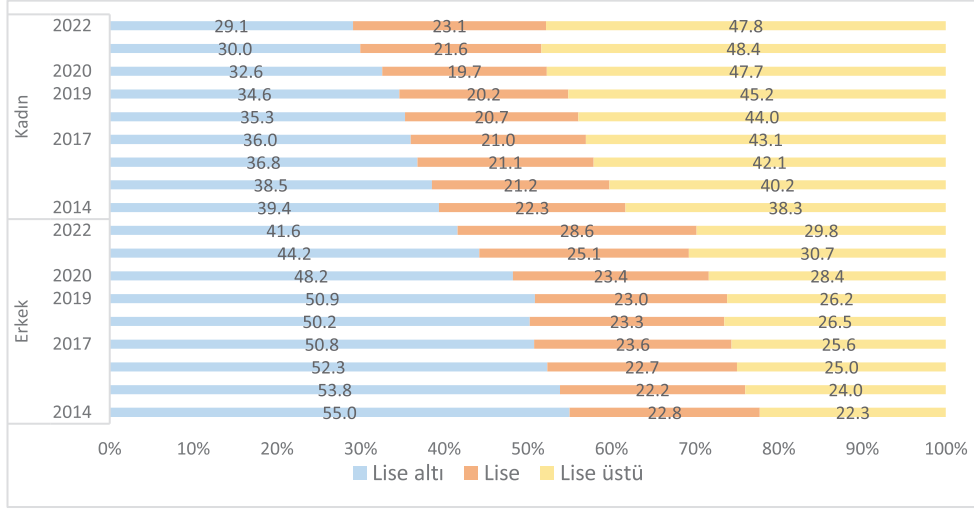
Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

İstanbul'da istihdamın eğitim dağılımı Şekil 1.7'de gösterilmektedir. 2014'ten 2022'ye çalışan sayısı toplamda 5 milyon 96 binden 6 milyon 279 bine yüzde 23,2 artmıştır (Tablo 1.1). Yıllık ortalama artış 148 bin artış oranı da yüzde 2,9'dur. Eğer inşaat krizi ve onu takip eden durgunluk yaşanmasaydı elbette bu rakamlar daha yüksek olacaktı. Öte yandan istihdam dinamiği cinsiyet ayrımında çok farklıdır. Kadın çalışan sayısında 8 yılda yüzde 43,3 artışla 1 milyon 454 binden 2 milyon 83 bine çok yüksek bir artış yaşanırken erkek çalışan sayısında artış 3 milyon 643 binden 4 milyon 197 bine yüzde 15,2 ile sınırlıdır. Bu asimetric gelişmenin sonucunda İstanbul istihdamının cinsiyet bileşimi sekiz yıl gibi kısa bir sürede önemli ölçüde değişerek 2014'te toplam istihdam içinde yüzde 28,5 olan kadın payı 2022'de yüzde 33,2'ye 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 eğitimi kadınların sayısında yaşanan güçlü artışlardır. Kadın istihdamında lise mezunlarının sayısı 8 yılda 310 binden 473 bine (yüzde 52,6), yükseköğretim diplomalı kadınların sayısı ise 528 binden 955 bine (yüzde 80,9) yükselmiştir (Şekil 1.7).

Yüksek eğitimi kadınların sayısında yaşanmakta olan güçlü artış, istihdamın ana gövdesini oluşturan ücretli kesimin eğitim bileşimini de olumlu yönde etkilemektedir. 2014'ten 2022'ye yüksek eğitimi kadın çalışanların payı, ücretli kesimde yüzde 38,3'ten 47,8'e ulaşmıştır; İstanbul'da kadın çalışanların yarıya yakını artık yüksek eğitimidir. Erkek çalışanlarda yüksek eğitimlilerin pay ise yüzde 22,3'ten 29,8'e yükselmiştir (Şekil 1.8). Beşerî sermayenin ekonomik kalkınmada oynadığı hayati rol açısından bu gelişmeler sevindiricidir. Ancak işsizlik ele alındığında bölümde görüleceği gibi yüksek eğitimi kadınların sayısı hızla artarken işsizlik oranı da hızla yükselmiş ve yüksek eğitimi erkeklerin işsizlik oranından ayrılmıştır.

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



Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

C- İstanbul işgücü piyasasında işsizlerin yapısal özellikleri

Bu bölümde istihdamın bileşim özelliklerini çeşitli boyutlarıyla inceledikten sonra işsizlerin (iş arayanlar) bileşim özellikleri, 2014-2022 döneminde iş arama süresi ve eğitim düzeyi boyutlarıyla ele alınarak, İstanbullu genç kuşakta işsizlik farklı boyutlarıyla incelenmektedir.

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

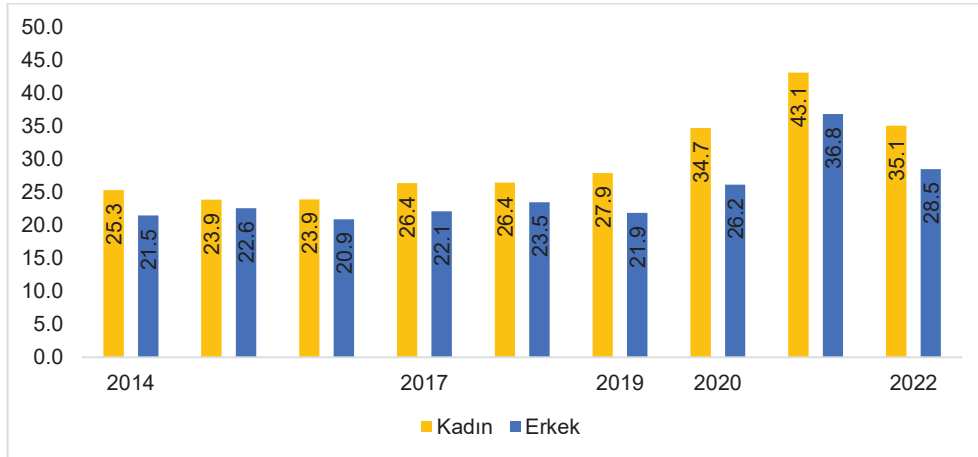
Şekil 1.9 İstanbul'da "uzun süreli" işsizlerin (12 ay ve daha uzun süredir iş arayanlar) 2014-2022 döneminde toplam işsizler içindeki payları, cinsiyet ayrımında gösterilmektedir. 2014-2018 döneminde gerek kadın gerek erkek işsiz sayılarında nispeten ılımlı bir artış olduğunu daha önce belirtmiştik. Ancak bu dönemde işsizlik artışı işgücünün istihdamdan daha hızlı artmasından kaynaklandığı için işsiz sayısındaki artışın önemli bir sorun oluşturmadığı söylenebilir. Bu bağlamda uzun süreli işsizlerin toplam içindeki payının fazla değişmediği, kadınlarda yüzde 25 erkeklerde yüzde 22 civarında seyrettiği görülmektedir. Her ne kadar işsiz

sayısı ve işsizlik oranı bir miktar artmış olsa da yüksek istihdam artışı uzun süreli işsizliği kontrol altında tutmuştur. Ancak erkeklere kıyasla kadınlarda uzun süreli işsizliğin sadece bu dönemde değil incelenen dönemin tamamında az da olsa daha yüksek olduğu not edilmelidir.

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, uzun süreli işsizlik kadınlarda yüzde 26,4'ten 27,9'a yükselmiştir. Buna karşılık erkek işsizlerde uzun süreli işsizliğin azalması (yüzde 23,5'ten 21,9'a) dikkat çekicidir. Erkek işsiz sayısında 100 binlik bir artış olmasına rağmen (Tablo 1.2) uzun süreli işsizliğin payının azalmasının nedeni inşaata işsiz kalan erkeklerin bir kısmının işgücü piyasasını terk etmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Pandemi şokunun istihdamda büyük kayıplara yol açmasına rağmen işgücünden büyük çıkışların yaşanması nedeniyle işsiz sayılarında azalmaların olduğu 2020'den itibaren uzun süreli işsizliğin adeta patlama yaparak 2021'de olağan üstü düzeylere eriştiği görülmektedir. Nitekim kadın işsizlerin arasında uzun süredir iş arayıp da bulamayanların oranı iki yılda yüzde 27,9'dan 43,1'e, erkeklerde ise yüzde 21,9'dan 36,8'e sıçramıştır. İşsizlerin iş bulmakta çok daha fazla zorlandıkları ve bu nedenle uzun süreli işsiz sayısının arttığı açıktır.

Şekil 1.9: İstanbul'da uzun süreli kadın ve erkek işsizlerin toplam içindeki payları, 2014-2022



Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

Güçlü istihdam artışının 2022'de de devam etmesi iş arayanların iş bulma sürelerine de nihayet yansımış ve uzun süreli işsizlik payı sert bir düşüşle kadınlarda yüzde 43,1'den 35,1'e, erkeklerde yüzde 36,8'den yüzde 28,5'e gerilemiştir. Bununla birlikte bu oranların 2014-2018

döneminin oranlarından bir hayli yüksek olduğunun altı çizilmelidir (Şekil 1.9). 2023 yılı anket sonuçları beklendiği gibi uzun süreli işsizliğin azalmaya devam ettiğini göstermektedir (Tablo 2.10).

C2- Yüksek eğitilmiş işsizlikte büyük dalgalanma

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.

Türkiye’de yüksek öğrenimlilerde (YÖ) işsizlik oldukça düşük bir düzeyden başlayıp önce 2014’e kadar yavaş daha sonra da hızlanarak 2019’a kadar ciddi bir yükseliş sergilemiştir. TÜİK HİA örnekleminin büyütülerek bölgeleri de temsil etmeye başladığı 2005 yılında YÖ işsizlik oranı ülke genelinde yüzde 10,0 İstanbul’da yüzde 9,2 düzeyindeydi. 2014 yılına gelindiğinde bu oranlar sırasıyla yüzde 10,6’ya ve 10,4’e yükselmişti. Bu yıllarda YÖ işgücü arzının henüz çığ gibi büyümeye geçmediği, eğitilmiş işgücüne talebin de canlı olduğu düşünülmürse YÖ grubunda işsizliğin çok sınırlı ölçüde artmış olması normaldir.

Öte yandan YÖ işsizliğinde cinsiyet farklılığının yapısal bir özellik olarak başlangıçtan itibaren varlığı not edilmelidir. 2005’te kadın ile erkek işsizlik oranlarında Türkiye genelinde 6,3 puan (yüzde 14,9’a 7,9), İstanbul’da 4,1 puan (yüzde 11,8’e 7,7) olmak üzere büyük bir fark mevcuttu. 2014 yılına gelindiğinde iki cinsiyet arasında farkın artarak daha ürkütücü bir görünüm kazandığı dikkat çekmektedir. Türkiye genelinde cinsiyetler arası işsizlik oranı farkı 2014’te 7,9 puana (yüzde 15,5’e 7,6) İstanbul’da 6,5 puana (yüzde 14,2’ye 7,7) ulaşmıştır (Şekil 1.7 ve 1.8).

Tablo 1.7 Türkiye’de Yüksek Öğrenimli İşsiz ve İşgücü Sayıları (Bin Kişi) ve İşsizlik Oranları

	Kadın			Erkek			Toplam		
	İşsiz	İşgücü	İşsizlik Oranı	İşsiz	İşgücü	İşsizlik Oranı	İşsiz	İşgücü	İşsizlik Oranı
2014	339	2193	15,5	267	3498	7,6	606	5691	10,6
2015	403	2477	16,3	289	3807	7,6	692	6284	11
2016	465	2754	16,9	363	4139	8,8	828	6892	12
2017	554	3020	18,4	376	4330	8,7	930	7350	12,7
2018	543	3172	17,1	408	4504	9,1	951	7676	12,4
2019	628	3397	18,5	495	4830	10,3	1123	8227	13,7
2020	582	3472	16,8	505	5020	10,1	1088	8492	12,8

2021	645	3839	16,8	493	5304	9,3	1138	9143	12,4
2022	624	4096	15,2	456	5475	8,3	1079	9571	11,3

Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

Tablo 1.8: İstanbul'da Yüksek Öğrenimli İşsiz ve İşgücü Sayıları (Bin Kişi) ve İşsizlik Oranları

	Kadın			Erkek			Toplam		
	İşsiz	İşgücü	İşsizlik Oranı	İşsiz	İşgücü	İşsizlik Oranı	İşsiz	İşgücü	İşsizlik Oranı
2014	87	615	14,2	64	835	7,7	151	1451	10,4
2015	110	697	15,7	80	938	8,5	189	1635	11,6
2016	127	784	16,2	117	1046	11,2	244	1829	13,4
2017	162	869	18,7	107	1047	10,2	269	1917	14
2018	122	890	13,7	125	1122	11,2	247	2012	12,3
2019	148	901	16,5	128	1129	11,4	277	2030	13,6
2020	146	917	15,9	122	1151	10,6	268	2068	13
2021	146	1015	14,4	104	1264	8,3	251	2279	11
2022	140	1094	12,7	107	1297	8,2	246	2391	10,3

Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

Odaklandığımız 2014 sonrası yıllarda YÖ işsizlik oranları hızlı bir artışla 2019'da Türkiye'de yüzde 13,7'ye (3,1 puan), İstanbul'da 13,6'ya (3,2 puan) yükselmiştir. İşsizlik oranlarında cinsiyet farkı ise Türkiye genelinde 8,2 puana çıkarak adeta bir uçuruma dönüşmüştür. 5 yılda YÖ kadın işgücü yüzde 55 oranında artarken (1 milyon 204 bin artış) erkek işgücü artışı yüzde 38'de (1 milyon 332 bin artış) kalmıştır (Tablo 1.7). Bu yıllar YÖ mezunları sayısında, özellikle de kadın sayısında adeta bir patlama yaşandığı dönemdir. İstanbul'da YÖ kadın ve erkek işgücü artışı ülke geneline kıyasla biraz daha düşüktür: Yüzde 46,5 ve yüzde 35,2. YÖ işgücü başlangıçta İstanbul'da daha büyük bir ağırlığa sahip olduğundan bu beklenen bir gelişmedir. Ama İstanbul'un esas dikkat çeken farkı, kadın ve erkek işsizlik oranları arasındaki farkın bu dönemde azalmasıdır. Nitekim 2014'te 6,5 puan olan fark 2019'da 5,1 puana (yüzde 16,5'e 11,4) düşmüştür. YÖ mezunu kadınların İstanbul'da Türkiye'nin diğer kısmına kıyasla daha kolay iş buldukları anlaşılmaktadır (Tablo 1.8).

Pandemi yılı 2020'de büyük istihdam kayıplarına rağmen işgücünden çıkışlar nedeniyle işsiz sayısının azalması sonucu işsizlik oranlarında düşüş olduğunu biliyoruz. Bu paradoksal gelişme YÖ kesiminde de gerek ülke genelinde ve İstanbul'da gerek kadın ve erkeklerde yaşanmıştır. İşgücü piyasalarının normale döndüğü son iki yıl mercek altına alındığında YÖ işsizliğinde çok çarpıcı bir iyileşme görülmektedir. Türkiye'de kadın işsizlik oranı yüzde 18,5'ten 15,2'ye (3,3 puan) erkek işsizlik oranı da yüzde 10,3'ten 8,3'e (2 puan) gerilemiştir. İstanbul'da

iyileşme daha güçlüdür: Kadın işsizlik oranı yüzde 16,5'ten 12,7'ye (3,8 puan) erkek işsizlik oranı da yüzde 11,4'ten 8,2'ye (3,2 puan) inmiştir.

2022 itibariyle YÖ işsizliğinin durumuna ilişkin genel bir değerlendirme yapılacak olursa başlıca üç husus vurgulanmalıdır: Birincisi, İstanbul'da YÖ kadın işsizlik oranı Türkiye'ye kıyasla belirgin ölçüde daha düşüktür: Yüzde 15,2'ye karşılık yüzde 12,7. Buna karşılık erkeklerde bir fark yoktur: Yüzde 8,3 ve 8,2. İkincisi, YÖ erkek işsizlik oranları 2014'e kıyasla bir miktar daha yüksektir: Türkiye genelinde 0,7 İstanbul'da 0,5 puan. YÖ kadın işsizlik oranları ise, daha düşüktür: Türkiye'de 0,3 İstanbul'da 1,5 puan. Vurgulanması gereken üçüncü husus YÖ işsizliğinde cinsiyet farkının durumudur. 2014'te bu fark İstanbul'da 6,5 puan iken 2022'de 4,5 puana, ülke genelinde ise çok sınırlı ölçüde 7,9 puandan 6,9 puana gerilemiştir. Her ne kadar İstanbul'da YÖ işsizliğinde cinsiyet farkı son iki yılda azalmış olsa da azımsanmayacak düzeydedir.

Yüksek öğrenimli kadınlarda işsizliğin mutlak ve göreceli yüksekliğinin etkenleri araştırılmayı beklemektedir. Muhtemel etkenlerden biri yüksek eğitilmiş kadınların ağırlıkla işsizliğin göreceli olarak yüksek olduğu meslekleri seçmeleri olabilir. Bu durumda sayıları hızla artan yüksek eğitilmiş kadınlar giderek işsizliğin yüksek olduğu mesleklerde yoğunlaşıyor olacaklardır. Akla gelen bir başka etken de işverenlerin işe alımlarda kimi potansiyel maliyet farklarını dikkate alarak kadın ve erkek adaylar arasında ayrımcılık yapıyor olmalarıdır. Bu iki neden bir arada ama farklı dozlarda etki yapıyor olabilir.

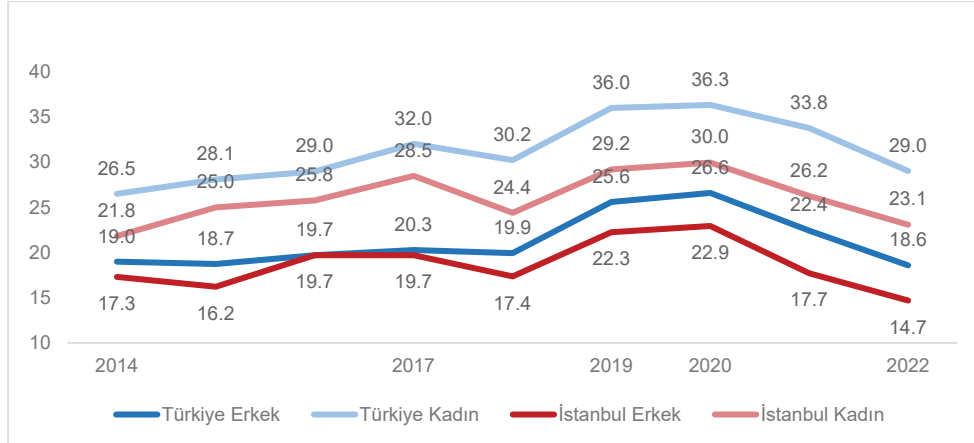
C3- Genç işsizlikte yükseliş

İşsizleri analiz ettiğimiz bu bölümde son olarak genç işsizliğini ele almak istiyoruz. Türkiye, Yunanistan, İtalya, İspanya gibi genç işsizliğin genel işsizlikten bir hayli yüksek olduğu ülkeler arasındadır. Genç işsizliğindeki bu durum her ülkede böyle değildir. Örneğin Almanya'da genel işsizlik oranı ile genç işsizlik oranı arasında belirgin bir fark yoktur. Güney Avrupa ülkeleri ile bir diğer benzerlik de genç kadınlarda işsizliğin genç erkeklere kıyasla çok daha yüksek olmasıdır (Şekil 1.10). 2014 yılında Türkiye tarım dışında genç erkek işsizlik oranı yüzde 19,0 genç kadın işsizlik oranı yüzde 26,5 olarak ölçülmüştü. Aynı oranlar İstanbul'da ise sırasıyla genç erkeklerde yüzde 17,3 ve genç kadınlarda 21,8 düzeyindeydi. Görüldüğü gibi İstanbul'da genç işsizlik Türkiye tarım dışına göre özellikle kadınlarda belirgin ölçüde daha düşük olup cinsiyet farkı daha az vahimdir.

Türkiye ekonomisinin durgunluğa girdiği 2019'da genç erkek işsizlik oranı düzenli ve güçlü bir artışla tarım dışı Türkiye'de yüzde 25,6'ya (6,6 puan artış) İstanbul'da yüzde 17,3'ten 22,3'e (5 puan artış) yükselmiştir (Şekil 1.10). Genç kadın işsizliğinde artış daha şiddetlidir: İşsizlik oranı Türkiye'de yüzde 36'ya (9,5 puan), İstanbul'da 29,2'ye (10,2 puan artış) yükselmiştir. Düşük

büyüme sonucu istihdamda yaşanan duraklamanın genelde genç işsizliği toplam işsizliğe kıyasla çok daha olumsuz etkilemiştir.

Şekil 1.10: Gençlerde (15-24) işsizlik, İstanbul ve Türkiye (Tarım dışı), 2014-2022

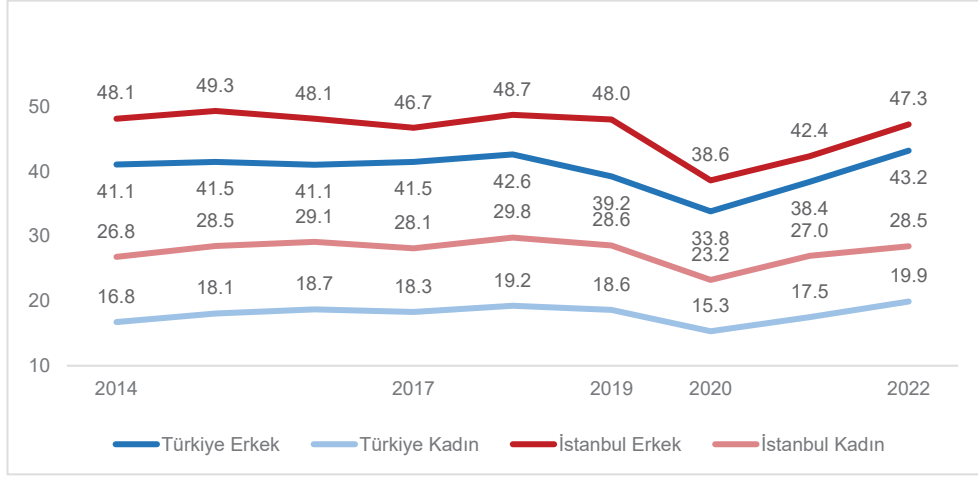


Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

Pandemi şokunun etkisiyle işgücü piyasasının alt üst olduğu 2020 yılında, diğer göstergelerde olduğu gibi genç işgücü piyasasında da aykırı gelişmeler gözlemlenmektedir; istihdamda büyük düşüş yaşanmasına karşın işsizlikte çok az artış olmuştur. Bu beklenmedik olguya yakından bakmadan önce genç işgücü piyasasında istihdam oranlarının gerek erkeklerde gerek kadınlarda Türkiye tarım dışına kıyasla belirgin ölçüde daha yüksek olduğunu belirtelim (Şekil 1.11). Türkiye ve İstanbul'da 2020'de istihdamda büyük kayıplar yaşandığını biliyoruz. Bu kayıplar tahmin edileceği gibi genç kesimde daha yüksek olmuştur. 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 yüzde 39,2'den 33,8'e (5,6 puan) İstanbul'da yüzde 48'den 38,6'ya (9,4 puan) gerilemiştir (Şekil 1.11). İstanbul'da istihdam oranındaki şiddetli düşüş 132 binlik kayba tekabül etmektedir. Türkiye'de genç erkek istihdamında bir yıllık kayıp 231 bindir. Pandemide genç erkeklerde istihdam kaybının yarıdan fazlasının İstanbul'da yaşandığının altı çizilmelidir.

Genç kadınlarda ise istihdam oranı pandemide İstanbul'da yüzde 28,6'dan 23,2'ye (5,4 puan) ülke genelinde ise daha ılımlı bir düşüş ile yüzde 18,6'dan 15,3'e (3,3 yüzde puan) gerilemiştir. Genç kadın istihdamı ülke genelinde 184 bin, İstanbul'da yüzde 59 bin azalmıştır. Genç erkek kesimdeki kadar olmasa da genç kadın istihdamında kayıplar İstanbul'da görece olarak daha yüksektir.

Şekil 1.11: Gençlerde İstihdam oranları, İstanbul ve Türkiye (Tarım Dışı), 2014-2022



Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

Pandemi yılında genç kesimde ortaya çıkan bu büyük istihdam kayıplarına rağmen genç işsizlik oranlarında beklenen yüksek artışlar olmamış, işsizlik oranlarında artışlar 0,3 ile 1 yüzde puanla sınırlı kalmıştır (Şekil 1.10). Bunun bir nedeni, işlerini kaybeden gençlerin bir kısmının eğitime dönmesi, bir diğer kısmının iş aramaya girişmemesi sonucu işsiz sayısının azalması olabilir.

2021-2022 telafi döneminde toplam istihdamda olduğu gibi genç istihdamda da yüksek artışlar gerçekleşmiş, istihdam oranları İstanbul'da genç erkeklerde iki yıl içinde yüzde 38,6'dan 47,3'e, genç kadınlarda ise yüzde 23,2'den 28,5'e yükselmiştir. Tarım dışı Türkiye istihdam oranlarında da buna benzer artışlar söz konusudur (Şekil 1.11). İstihdam oranları 2018'deki pik seviyeleri civarına ancak 4 yıl sonra geri dönebilmişlerdir. İşsizlik oranlarında çaplı bir düşüş söz konusudur. Genç erkeklerde işsizlik oranları 2014'teki düşük seviyelerinin bir miktar altına inerken genç kadınlarda bu oranlar azalışa rağmen 2014 seviyelerinin üstünde kalmışlardır (Şekil 1.10).

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 nedenlerden (genelde ailesel) ötürü iş aramayanlar. Bu ikinci gurubun 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 inaktif duruma geçmeleri yaşanan bir olgudur.

Bu bölümde İstanbul'da potansiyel işgücünün gelişimini 2014-2022 döneminde Türkiye ile karşılaştırmalı olarak ve cinsiyet ayrımında ele aldıktan sonra iş bulma ümidi olmayan ve "Diğer" alt gruplarına yakından bakılmaktadır. 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 alınmaktadır.

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'den itibaren şaşırtıcı bir şekilde ayrılmıştır. Bu nedenle İstanbul işgücünün seyrini üç farklı dönemde ayrı ayrı değerlendirmek doğru olacaktır. Tablo 1.9'da İstanbul ve Türkiye'de potansiyel işgücünün toplam sayıları 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 1.10).

i. 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 198 binden 146 bine erkeklerde 116 binden 75 bine düşmüştür. Potansiyel işgücünün çalışabilir nüfus içindeki payları 2014'ten 2018'e, İstanbul'da kadınlarda yüzde 3,6'dan yüzde 2,5'e erkeklerde yüzde 2,1'den yüzde 1,3'e gerilemiştir. Türkiye'de bu paylar sırasıyla yüzde 4,7 ve 2,9'dur (Tablo 1.9). 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.

Tablo 1.9: 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	198	1568	116	1010	3,6	5,4	2,1	3,6
2015	167	1472	94	1024	3,0	5,0	1,7	3,6
2016	144	1494	74	1014	2,5	5,0	1,3	3,5
2017	145	1416	74	933	2,5	4,7	1,3	3,1
2018	146	1448	75	878	2,5	4,7	1,3	2,9
2019	123	1474	76	915	2,1	4,7	1,3	3,0
2020	151	2433	133	1893	2,5	7,7	2,2	6,1
2021	285	1918	221	1356	4,6	6,0	3,7	4,3
2022	249	1757	154	1156	4,0	5,4	2,5	3,6

Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

Potansiyel işgücünde dikkat çeken yapısal nitelikli bir özellik de kadınların erkeklere kıyasla gerek ülke genelinde gerekse İstanbul'da çok daha yoğun olmalarıdır (Tablo 1.7). Bu fark "Diğer" kategorisinin büyük ölçüde kadınlardan oluşmasının sonucudur. Nitekim 2018 yılı örneğinden hareket edilirse, "Diğer" grubunda 132 bin kadın varken erkek sayısı 61 bindir. Buna karşılık iş bulma ümidi olmadığı için iş aramayan gurubunda kadın ve erkek sayısı hemen hemen eşittir: 14 bin ve 15 bin (Tablo 1.10). "Diğer" grubunun çalışmayı arzulayan ama ailesel nedenlerle iş aramayanlardan oluştuğu düşünüldüğünde bu beklenen bir durumdur.

Tablo 1.10: İstanbul potansiyel işgücü bileşenlerinin cinsiyet ayrımında dağılımı (bin)

	Kadın		Erkek	
	İş bulma ümidi yok	Diğer	İş bulma ümidi yok	Diğer
2014	18	180	27	89
2015	10	157	16	78
2016	10	134	12	63
2017	10	134	9	65
2018	14	132	15	61
2019	11	112	17	60
2020	22	128	28	105
2021	129	157	114	107
2022	118	131	92	62

Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

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" gurubunda da ciddi bir düşüş gözlemlenmektedir. Bu grupta kadın sayısı 180 binden 132 bine, erkek sayısı ise 89 binden 61 bine gerilemiştir (Tablo 1.10). İstihdam olanaklarında genişlemenin çalışmayı arzulayan ama ailesel ya da diğer nedenlerle iş aramayan kişileri de işgücü piyasasına girişe teşvik ettiği açıkça görülmektedir.

ii. 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 istihdamın inişe geçmesine neden olmuştur. Beklenebileceği gibi 2019'da Türkiye genelinde gerek erkeklerde gerek kadınlarda potansiyel işgücünde az da olsa artışlar görülmektedir (Tablo 1.9). Buna karşılık kadın potansiyel işgücünün İstanbul'da 146 binden 123 bine gerilemiş ve çalışabilir nüfus içindeki payı da yüzde 2,5'ten yüzde 2,1'e düşmüştür (Tablo 1.9). Kadın potansiyel işgücünde azalma çok büyük ölçüde "Diğer" grubunda yaşanmıştır: 132 binden 112 bine (Tablo 1,10). Bu kadınların iş olanakların azalmasıyla potansiyel işgücünden "ev kadınlığına" geçtikleri anlaşılmaktadır.

2020 yılında potansiyel işgücünde muazzam bir artış yaşanmıştır. Nedenlerini tekrarlamaya sanırız gerek yok. Artış, kadınlara kıyasla erkeklerde, İstanbul'a kıyasla da Türkiye genelinde çok daha şiddetlidir: Bir yıl içinde potansiyel erkek işgücünde artış ülke genelinde iki kattan biraz fazla İstanbul'da yüzde 75'tir. Kadınlarda ise artış ülke genelinde yüzde 65 iken İstanbul'da yüzde 22,8'de kalmıştır. Bu artışlar sonucu çalışabilir nüfus içindeki paylarda çok yüksek artışlar gerçekleşmiş 2020 yılında potansiyel işgücünün çalışabilir nüfus içindeki payları erkeklerde Türkiye'de yüzde 6,1'e kadınlarda yüzde 7,7'ye ulaşmıştır. Bunlar olağan üstü seviyelerdir. Ülke genelinde yaklaşık 1 milyon 900 bin erkek ve 2 milyon 430 bin kadın çalışmayı arzulamakta ancak iş aramamaktadır. İstanbul'da potansiyel işgücünün payında özellikle erkeklerde büyük artış olsa da seviye ülke geneline kıyasla çok daha düşüktür: kadınlarda yüzde 2,5 erkeklerde yüzde 2,2 (Tablo 1.9).

Erkek potansiyel işgücünde bu kadar yüksek artış dikkat çekicidir. Nedenleri araştırılmış değildir ama büyük olasılıkla önemli bir etken inşaatta yaşanan büyük istihdam kaybı olabilir. Bu sektörde işlerini kaybedenler (kahir ekseriyeti erkekler) iş aramaktan imtina etmiş olabilirler.

iii. İstanbul'da potansiyel işgücünde olağan üstü artış ve Türkiye'den ayrışma: 2021-2022

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 2022'ye potansiyel işgücü erkeklerde 737 bin kadınlarda 676 bin azalmış, çalışabilir nüfustaki payı da sırasıyla yüzde 3,6'ya ve 5,4'e düşerek 2014 seviyelerine geri dönmüştür (Tablo 1.9).

Buna karşılık İstanbul'da potansiyel işgücü dinamiği 2021'de aksi yönde hareket etmiştir. Kadın potansiyel işgücünde artışı iki katına (151 binden 285 bine) yakındır. Erkeklerde artış (133 binden 221 bine) yüzde 66'dır. 2022'de potansiyel işgücü düşüşe geçerek kadınlarda sınırlı bir azalışla 249 bine erkeklerde 154 bine inmiştir. Çalışabilir nüfus içindeki paylar da sırasıyla yüzde 4 ve 2,5 olup 2014 seviyelerinin (yüzde 3,6 ve 2,1) üzerindedir.

Açıkçası bu sıra dışı gelişmenin nedenleri şimdilik bir bilmedir. Potansiyel işgücünün sosyal ve ekonomik özellikler itibarıyla bileşiminde bölgesel farklılıklara yakından bakmak gerekiyor. İstanbul'un büyük kent olması bakımından farklı olabileceği şüphesiyle önemli ölçüde benzer özelliklere sahip olan Ankara ve İzmir potansiyel işgücü merceğe altına alındığında, Ankara'da ve İzmir'de 2020'den 2021'e potansiyel işgücünün İstanbul'da olduğu gibi önemli ölçüde arttığı, 2022'de ise Ankara'da çok sınırlı da olsa artışın devam ettiği, İzmir'de ise özellikle "Diğer" kategorisindeki güçlü azalma sayesinde düştüğü görülmektedir.⁵ Yani İstanbul ile önemli ölçüde benzer bir dinamik söz konusudur. İstanbul özelinde kadın ve erkek potansiyel işgücünün eğitim düzeyleri itibarıyla bileşimi aşağıda ele alındığında görüleceği gibi bu bileşimde son 4 yılda önemli değişimler meydana gelmiştir.

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

⁵ Potansiyel işgücünün bileşenleri, Ankara-İzmir				
	Ankara		İzmir	
	Ümidi kırıklar	Diğer	Ümidi kırıklar	Diğer
2020	35	135	30	138
2021	81	111	44	101

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 işsizliğin gerçek durumunu ifade etmekte yetersiz kalmıştır.

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. 2014-2022 döneminde “dar tanımlı” ve “geniş tanımlı” işsizlikteki gelişmeler İstanbul ve Türkiye’de Tablo 1.11’de gösterilmiştir.

2014-2018 döneminde dar tanımlı genel işsizlik oranlarının gerek Türkiye’de (tarım dahil) gerek İstanbul’da ılımlı sayılabacak 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 1.11).

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’ten yüzde 18,2’ye, 3,2 puan yükselmiştir. Potansiyel işgücünün İstanbul’da görece olarak daha dar olması, iniş ve çıkışlardan bağımsız olarak, geniş tanımlı işsizlik oranının İstanbul’da ülke geneline kıyasla biraz daha düşük düzeyde olmasını sağlamıştır (Tablo 1.11).

Tablo 1.11: Genel işsizlik ve işsizler ile potansiyel işgücünün bütünlük oranları, İstanbul-Türkiye (tarım dahil) (%)

	İstanbul		Türkiye	
	Genel işsizlik	İşsiz. ve potan. işg. bütünlük	Genel işsizlik	İşsiz. ve potan. işg. bütünlük
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	13,2	21,9
2021	12,3	18,3	12,0	20,0
2022	10,2	15,1	10,4	17,4

Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

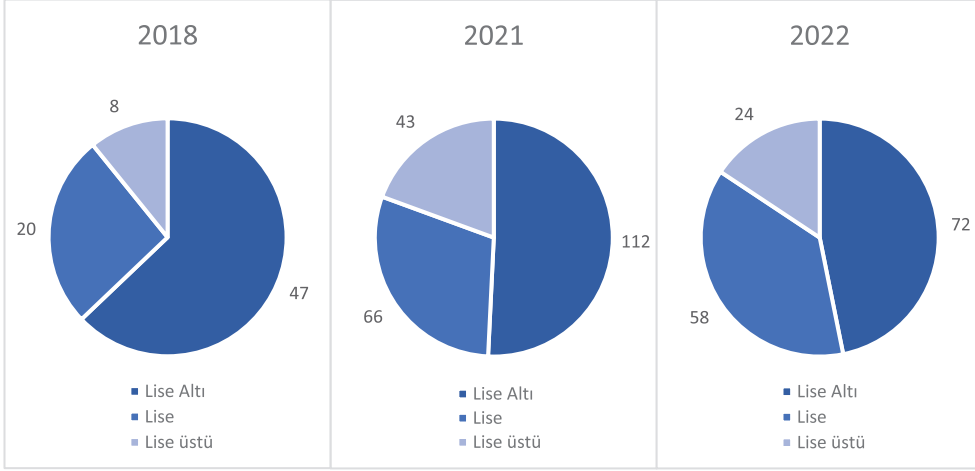
2021'den itibaren yüksek büyüme ve güçlü istihdam artışları sonucu genel işsizlik oranları gerek Türkiye gerek İstanbul'da hızla düşüşe geçmiş ve düşüş 2022'de de devam etmiştir. Oysa geniş tanımlı işsizlik oranları 2021'de İstanbul ile Türkiye'de aksi yönde hareket etmişlerdir. İstanbul'da bu oran 0,1 puan artışla yüzde 18,3'e yükselirken Türkiye'de yüzde 1,9 puan azalışla yüzde 20'ye gerilemiştir. Bu farklı yönlerde değişimin nedeni, yukarıda gösterildiği gibi 2021'de potansiyel işgücünün İstanbul'da artması Türkiye'de ise azalmasıdır. 2022'de Potansiyel işgücü İstanbul'da da azalmaya başladığında geniş tanımlı işsizlik oranında yüzde 15,1'e önemli bir düşüş kaydedilmiştir.

D3- Potansiyel işgücünün eğitim düzeyleri itibariyle analizi

Son olarak İstanbul potansiyel işgücünün eğitim düzeyleri itibariyle bileşimini 2018, 2021 ve 2022 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.

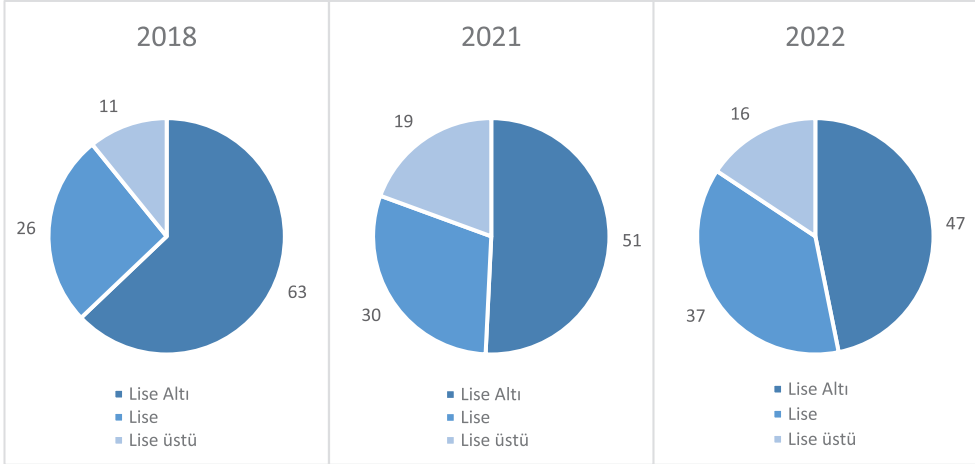
İncelemeye alınan yıllarda erkeklerde üç eğitim düzeyinde potansiyel işgücünün bileşimi Şekil 1.12'de gösterilmektedir. 2018'den 2021'e potansiyel erkek işgücü 75 binden 221 bine sıçramıştır. Önce belirtmek gerekir ki her üç eğitim seviyesinde de yüksek artışlar söz konusudur. Ancak artış hızları farklı olduğundan potansiyel erkek işgücünün yapısı da değişmiştir. 2018'den 2021'e potansiyel işgücünde lise altı grubun payında yüzde 62,9'dan yüzde 50,8'e kayda değer bir azalış söz konusudur. Lise mezunu potansiyel erkek işgücün payında yüzde 26,3'ten yüzde 29,8'e ılımlı bir artış vardır. Buna karşılık yüksek eğitimli (lise üstü) payında ise yüzde 10,8'den yüzde 19,4'e iki katına yakın bir artış olmuştur (Şekil 1.13).

Şekil 1.12: İstanbul'da potansiyel erkek işgücünün eğitim seviyeleri itibariyle bileşimi (Bin kişi)



Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

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

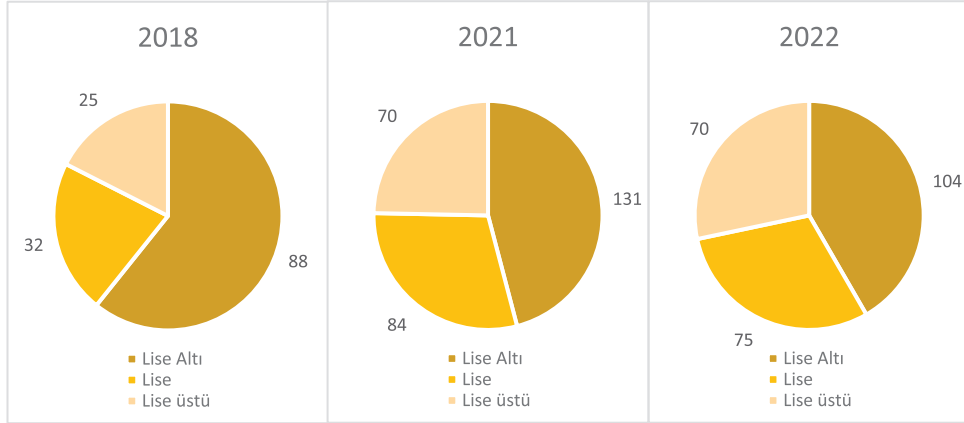


Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

Potansiyel kadın işgücü bileşiminde de erkeklere benzer bir değişim söz konusudur (Şekil 1.14 ve 1.15). Potansiyel kadın işgücü bu dönemde 146 binden 285 bine ulaşırken yüksek eğitimlilerin payı yüzde 17,5'ten yüzde 24,7'ye, lise eğitimlilerin payı ise yüzde 21,7'den yüzde 29,4'e yükselmiştir. Bunlar da üç yıl için oldukça yüksek artışlardır. Bu iki grubun payında meydana gelen artışlar sonucu lise altı eğitimlilerin payı yüzde 60,7'den yüzde 45,9'a

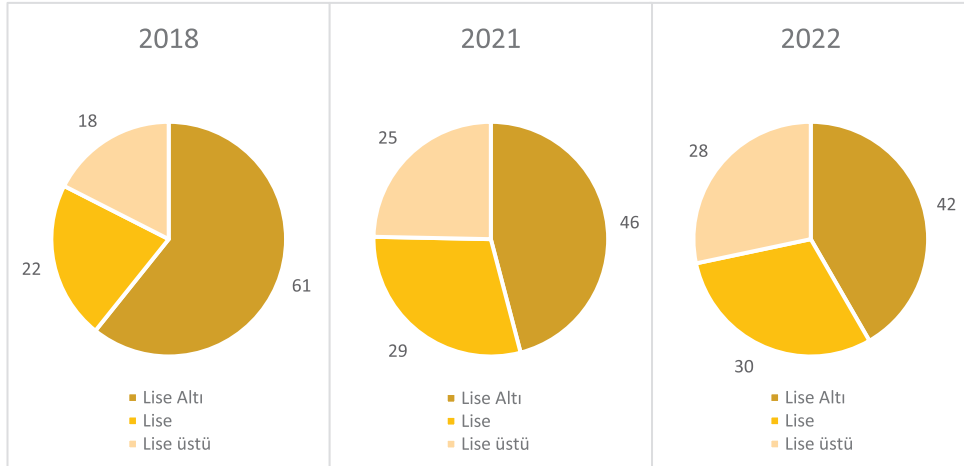
gerilemiştir. Potansiyel kadın işgücünün tüm eğitim düzeylerinde potansiyel erkek işgücünden daha fazla olduğu özellikle not edilmelidir.

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



Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

Şekil 1.15: İstanbul'da potansiyel kadın işgücünün eğitim seviyeleri itibariyle bileşimi (%)



Kaynak: TÜİK HİA, Betam hesaplaması

Potansiyel işgücünde azalmanın İstanbul'da gecikmeli olarak ancak 2022'de kendini gösterdiğini yukarıda görmüştük. 2022'de İstanbul potansiyel işgücü 154 bin erkek ve 249 bin kadından oluşuyordu. Bu sayılar 2018'de kadınlarda 145 bin erkeklerde ise 75 bin seviyesindeydi. 4 yıl içinde potansiyel işgücü İstanbul'da büyük çapta artarken eğitim bileşimi

de köklü bir şekilde değişmiştir. Dahası bu değişimde kadın ve erkekler arasında da dikkate değer farklılıklar oluşmuştur.

2018'de potansiyel erkek işgücü ağırlıklı olarak (pay yüzde 62,9) düşük eğitilmiş (lise altı) kesimden oluşuyordu. Yüksek eğitilmiş kesimin (lise üstü) payı yüzde 10,8'den seviyesi de 8 binden ibaretti. Bu pay 2021'de yüzde 19,4'e sıçramış (43 bin) 2022'de ise yüzde ancak 15,7'ye (24 bin) gerilemişti. 4 yılda erkek potansiyel işgücünün ağırlığında artış 1,5 kat, seviye artışı ise 3 kattır. Lise mezunu potansiyel işgücü artışı da oldukça etkileyicidir. Bu kesimin payı yüzde 26,5'ten 37,5'e çıkarken sayıları da 20 binden 58 bine yükselmiştir. Bu artışlara paralel olarak düşük eğitilmiş kesimin payı da yüzde 62,8'den 46,8'e önemli ölçüde gerilemiş, sayılarında da 47 binden 58 bine sınırlı bir artış olmuştur.

Potansiyel erkek işgücünün eğitim bileşiminde görülen köklü değişim benzer ama bazı açılardan daha da olumsuz bir şekilde kadınlarda da gerçekleşmiştir. 2018'de potansiyel kadın işgücü de ağırlıklı olarak düşük eğitilmiş (lise altı) kesimden oluşuyordu. Ama yüksek eğitilmiş kesimin (lise üstü) payı yüzde 17,5 ile erkeklerin bir hayli üzerindeydi; sayıları da 25 bindi. Bu pay 2021'de yüzde 24,7'ye yükselirken 2022'de, erkeklerin aksine yükselmeye devam ederek 28,3'e ulaşmış, sayıları da 25 binden 70 bine çıkmıştır. Cinsiyet farklılaşmasını vurgulamak amacıyla bu olguyu biraz farklı ifade edersek: Geçen yıl İstanbul'da çalışmayı arzuladığı halde çeşitli nedenlerle iş aramayan yüksek öğrenimli 24 bin erkeğe karşılık 70 bin kadın vardı. Lise düzeyinde de durum çok farklı değildir. Liseli potansiyel kadın işgücünün payı 4 yılda yüzde 21,7'den yüzde 30'a, sayıları da 32 binden 75 bine yükselmiştir.

Bölüm 2: İstanbul işgücü piyasasının güncel görünümü

Bu bölümde İstanbul'da çalışanların, işsizlerin ve potansiyel işgücünün (çalışmayı arzulayan ama iş aramayan) çeşitli açılardan özelliklerine ve başlıca eğilimlere odaklanılmaktadır. Kullanılan veriler ve bilgiler, 2023 yılının Ekim ayında *Remind* araştırma ekibi tarafından çalışma yaşındaki (15+) 5.000 İstanbullu ile CATİ yöntemi ile yapılan anket ile 53 firma yöneticisi ve 2 istihdam kuruluşuyla yapılan derinlemesine görüşmelerden elde edilmiştir. İstanbul işgücü piyasasının güncel görünümüne geçmeden önce bu piyasasının başlıca göstergeleri itibarıyla anket verileri ile TÜİK HİA (2022) istatistiklerinin ne ölçüde uyduğunu değerlendirmek gerekiyor.⁶

A- Anket (2023)-HİA (2022) karşılaştırması

2023 Ekim ayında gerçekleştirilen anket ile TÜİK HİA 2022'den elde edilen İstanbul bölge verilerinin çeşitli yönlerden karşılaştırılmasıyla anketin ne ölçüde İstanbul işgücü piyasasını temsil kabiliyetine sahip olduğu hakkında iyi bir fikir edinilebilir. Bu araştırmanın amacının İstanbul işgücü piyasasında istihdam ve işsizliğe dair başlıca göstergelerin 2022'den 2023'e nasıl bir seyir izlediğini tahmin etmek olmadığını hatırlatalım. Araştırmanın amacı, İstanbul işgücü piyasasının gerek işgücü arzı (saha anketi) gerekse işgücü talebi (firmalarla derinlemesine görüşmeler) yönünden güncel sorunlarını belirlemek ve bu sorunların çözümüne yardımcı olabilecek politikalar hakkında önerilerde bulunmaktır. Bununla birlikte anket çalışmasından elde edilen bilgilerin, TÜİK HİA'dan İstanbul bölgesi için 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.

2022 HİA İstanbul bölgesi verileri ile 2023 Ekim'de yapılmış olan anket verileri arasında tüm temel göstergeler açısından çok yakın bir örtüşme elbette beklenmemelidir. Özellikle istihdam, işsiz sayısı gibi konjonktür özellikli göstergelerin yaklaşık bir yıl içinde değişmesi son derece doğaldır. Bununla birlikte bu değişimlerin beklenen yönde olması dikkate alınması gereken bir husustur. "Beklenen yön" ise Türkiye genelindeki işgücü göstergelerindeki gelişmelere bakılarak kestirilebilir. Bununla birlikte HİA 2022 istatistiklerinin 2022 yılının ortalama değerlerini yansıttığı, anketin verilerinin ise İstanbul işgücü piyasasının 2023 Ekim ayındaki durumunu yansıttığı unutulmamalıdır.

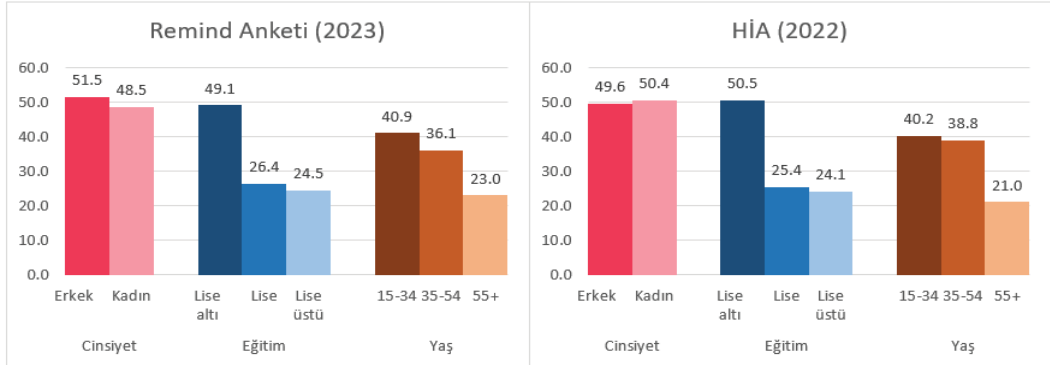
⁶ Bölgesel işgücü istatistiklerinin elde edilebildiği TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA) yılda bir kez mart ayında yayınlanmaktadır. Dolayısıyla 2023 yılı için İstanbul işgücü istatistiklerinin elde edilebileceği HİA 2023 Mart 2024'te açıklanacaktır.

Daha önemli bir sınıma, istihdamın yapısal nitelikli cinsiyet, yaş, işteki durum, sektör, kayıtlılık 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.

A1- Cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyleri

Şekil 2.1'de HİA 2022 İstanbul verileri ile Ekim 2023 Remind anket verilerinin kadın-erkek, üç yaş grubu ve üç eğitim düzeyine ilişkin payları gösterilmektedir. Ankette erkekler HİA'ya kıyasla biraz fazla (0,9 puan) kadınlar biraz az (1,9 puan) temsil edilmektedir. Farklar ihmal edilebilir düzeydedir. Yaş gruplarının paylarında farklar 15-34 grubunda 0,7 puan, 35-54 gurusunda 2,7 puan, 55+ gurubunda 2 puandır. Eğitim seviyelerinde ise iki anketin tahminleri büyük ölçüde örtüşmektedir: Fark lise üstünde 0,4 puanla sınırlı olup, lise ve lise altı seviyelerinde 1,0 ve 1,4 puandır. Sonuç olarak, İstanbul işgücü piyasasının özelliklerinin cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyleri zaviyelerinden irdelenmesinde bu sınırlı farklar sorun oluşturacak düzeyde değildirler.

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



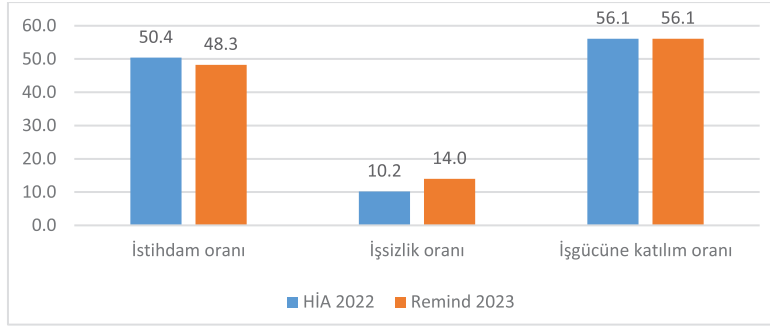
Kaynak: TÜİK (HİA İstanbul), Remind Anketi, Betam hesaplaması

A2- İstihdam ve işsizlik oranları

Önce işgücü piyasasının başlıca iki göstergesi olan istihdam ve işsizliğe ilişkin bir durum saptaması yapalım. Şekil 2.2'de istihdam, işsizlik ve işgücüne katılım oranları yer alıyor. Görüldüğü gibi istihdam oranı, 2022 HİA'da yüzde 50,4 tahmin edilirken Ekim 2023 anketinde yüzde 48,3 olarak tahmin edilmiştir; fark 2,1 yüzde puandır. 2023 yılının ilk iki çeyreğinde istihdam oranlarının ülke genelinde artışta olduğu dikkate alınırsa İstanbul'da istihdam oranının bir miktar daha yüksek tahmin edilmesi beklenirdi. Bu minvalde işgücüne katılım oranının da ankette bir miktar düşük tahmin edildiği söylenebilir. Ankette yüzde 56,1 olarak tahmin edilen işgücüne katılım oranı HİA 2022 tahmini ile tamamen örtüşmektedir. Oysa istihdam oranındaki

artışa bağlı olarak, işsiz sayısında büyük bir düşüş olmaması kaydıyla, işgücüne katılım oranında artış olması doğaldır. Ama sonuçta ankette tahmin edilen istihdam ve işgücüne katılım oranlarının 2024 Mart ayında açıklanacak olan HİA tahminlerinin altında kalsalar da bu oranlara oldukça yakın olacakları rahatlıkla söylenebilir.

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



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

Buna karşılık işsizlik oranı için durum farklıdır. Ankette işsizlik oranı yüzde 14 olarak tahmin ediliyor. HİA 2022'de bu oran yüzde 10,2 tahmin edilmişti. Ayrıca ülke genelinde mevsim etkilerinden arındırılmış işsizlik oranının 2022 ikinci çeyrekte 2023 ikinci çeyreğe yüzde 10,7'den 9,7'ye gerilediğini biliyoruz. Dolayısıyla anketin İstanbul'da işsizliği olduğundan yüksek tahmin ettiği barizdir. Nedeni işsiz sayısının olduğundan daha yüksek tahmin edilmesidir. Nitekim Tablo 2.1'de görüldüğü gibi HİA 2022'de 713 bin olarak tahmin edilen İstanbul işsiz sayısının Ekim 2023'te 991 bin olması pek olası değildir.⁷

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

	İstihdam	İşsiz	İşgücü
HİA 2022	6279	713	6992
Remind 2023	6134	991	7125

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

*Uyarlamalar için Dipnot 7'deki açıklamaya bakınız

Bu durumda işsizlik oranının olduğundan yüksek tahmin edilmesinin hangi alt kırılımlardan kaynaklandığı araştırılmalıdır. Tablo 2.2'de HİA 2022 ve Anket Ekim 2023'e göre işsizlik oranları cinsiyet ayrımında yer almaktadır. Erkeklerde işsizlik oranları arasındaki fark 0,3 yüzde

⁷ Remind anketinde (5.000 örneklem) istihdam edilenler 2.414, işsiz sayısı da 392'dir. Bu sayıların İstanbul çalışabilir nüfus boyutuna uyarlanması şu şekilde yapılmıştır: HİA bölgesel istatistiklerinde İstanbul çalışabilir nüfusu (ÇN) 2021 ve 2022'de sırasıyla 12 milyon 220 bin ve 12 milyon 460 bindir; artış oranı yüzde 1,9'dur. Bir yıl içinde İstanbul ÇN nüfusunun yaklaşık aynı oranda artacağı kabul edilerek 2023 Ekim İstanbul ÇN 12 milyon 700 bin olarak tahmin edildi. Remind istihdam oranını yüzde 48,3 tahmin ettiğine göre (Şekil 2.2) istihdam edilen sayısı 6 milyon 134 bin (12.700 x 0.483) olarak bulunur. Aynı yöntemle işgücü (12.700 x 0.561) 7 milyon 125 bin, işsiz sayısı ise 991 bin (7.125-6.134) olarak hesaplanır.

puandan ibaretken kadınlarda 8,4 yüzde puandır. Ankette işsizlik oranının yüksek tahmininin, kadınlarda işsizlik oranının olduğundan çok daha yüksek tahmin edilmesinden kaynaklandığı açıktır.

Tablo 2.2: Cinsiyet ayrımında işsizlik oranları (%)

	Erkek	Kadın
HİA 2022	8,5	13,4
Remind 2023	8,8	21,8
Fark	0,3	8,4

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

Öyleyse kadın işsizliğine daha yakından bakılması gerekiyor. Kadın işsizlik oranları eğitim düzeyleri itibariyle ayrıştırıldığında (Tablo 2.3) lise altı ve lise seviyelerinde anketin işsizlik oranını bir miktar yüksek tahmin ettiği (sırasıyla 4,8 ve 3,5 yüzde puan) görülüyor. Ancak lise üstünde fark çok büyüktür: Yüzde 12,7'ye 29,2 (16,5 yüzde puan). 2021 ve 2022 anketlerinde de kadın işsizliği yüksek tahmin edilmişti. Bu yanılmanın anketin CATI yönteminden kaynaklandığını tahmin ediyoruz. Raporun İstanbul işgücü piyasasının yapısal sorunlarını belirlenmeyi amaçladığını bir kez daha hatırlatalım. Kadın işsizlerin sayısının yüksek tahmini yapısal sorunların belirlenmesinde sorun oluşturmasa da bazı sorunların boyutu hakkında yanıltıcı olabilir. Bu tür bir yanılmanın söz konusu olabileceği düşünülen yorumlarda gereken uyarı yapılacaktır.

Tablo 2.3: Eğitim düzeylerinde kadın işsizlik oranları (%)

	Kadın		
	Lise altı	Lise	Lise üstü
HİA 2022	11,7	16,8	12,7
Remind 2023	16,5	20,3	29,2
Fark	4,8	3,5	16,5

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

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. Gördüğü 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 kırılımda İstanbul işgücü piyasasını mükemmel yakın bir şekilde temsil ettiği söylenebilir.

Tablo 2.4: İstihdamın işteki durumunun dağılımı (%)

	Ücretli/Maaşlı/Yevmiyeli	Kendi Hesabına*	İşveren	Çırac ya da Stajyer
--	--------------------------	-----------------	---------	---------------------

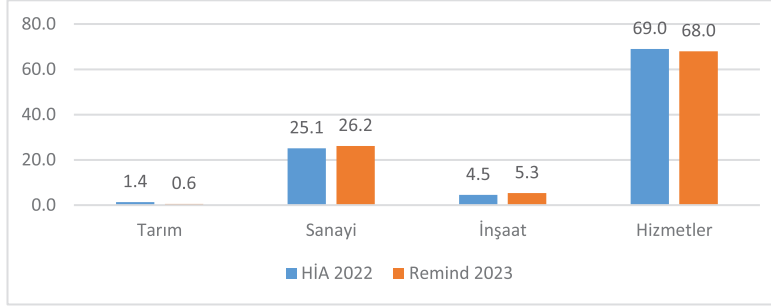
HİA 2022	81,5	12,1	6,4	-
Remind 2023	81,4	10,4	6,3	1,8
Fark	-0,1	-1,7	-0,1	

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

* "Kendi hesabına" rakamına "ücretsiz aile işçisi" (HİA'da 1,05) dâhildir.

Keza istihdamın sektörler arasındaki dağılımı da HİA 2022 ve Remind 2023 anketinde son derece uyumludur. Okur Şekil 2.3'teki rakamları gözden geçirebilir.

Şekil 2.3: İstihdamın sektörlere dağılımı (%)



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

Toplu bir değerlendirme yapıldığında Remind anketinin temsil sınavından oldukça başarılı çıktığı görülmektedir. HİA 2022 İstanbul verileri ile Remind Ekim 2023 verileri, istihdam oranı, istihdamın sektörlere dağılımı ile işteki duruma göre (ücretli, işveren, kendi hesabına) dağılımları bakımından çok büyük ölçüde örtüşmektedir. Sadece işsizlik yüksek tahmin edilmiştir. Bu tahmin de çok büyük ölçüde yüksek eğitimli kadınlarda işsizliğin olduğundan yüksek tahmin edilmesinden kaynaklanmaktadır.

B- İstanbul işgücü piyasasının başlıca özellikleri

2023 Ekim'de yapılan anketin verilerini ve 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 almadan önce önde gelen iki istihdam kuruluşunun⁸ yöneticilerinin İstanbul işgücü piyasasının 2023 yılında genel görünümüne dair yaptıkları değerlendirmeyi özetlemek istiyoruz:

⁸ Araştırmanın saha çalışması kapsamında bu yıl firma yöneticilerine ilaveten firmalara eleman temin eden insan kaynakları kuruluşlarından Bölgesel İstihdam Ofisi (BİO) Müdürlüğü ve Randstad İstihdam ve İK Ltd Sti Stratejik Çözümler ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü'nün yöneticileri ile de derinlemesine görüşmeler yapılmış ve gerek işgücü

İstihdam kuruluşlarının yöneticilerinin 2023'ün ilk 9 ayındaki gözlemlerine göre firmaların işgücü talebinde “şiddetli olmamakla beraber, artış görülmektedir”. Firmalar çoğunlukla mevcut istihdamlarını koruma eğiliminde olup ancak EYT düzenlemesi sonrası ayrılan çalışanların yerini doldurmak için yeni işçi alımı için girişimde bulunmaktadır. Bazı firmalarda muhtemel işten ayrılmaları “yedekleme” amaçlı işe alımlar da olmuştur. Yedekleme ihtiyacının başlıca nedenleri EYT sonrası işten ayrılmayı erteleyenler ve asgari ücretteki değişimler nedeniyle artan işten ayrılmalara karşı önlem alma amacıdır. İstihdam artırma ihtiyacı daha çok mavi yakalı personelde söz konusu olmakla beraber mavi yakada nitelik eksikliği şirketleri zorlayan bir konu olmuştur. Bu zorluklar Bölüm 3'te kapsamlı olarak ele alınmaktadır. Beyaz yakalı personelde işten çıkışlar olsa da firmalar çoğunlukla yeni alımlardan imtina ederek mevcut ile yetinme eğilimindedirler.

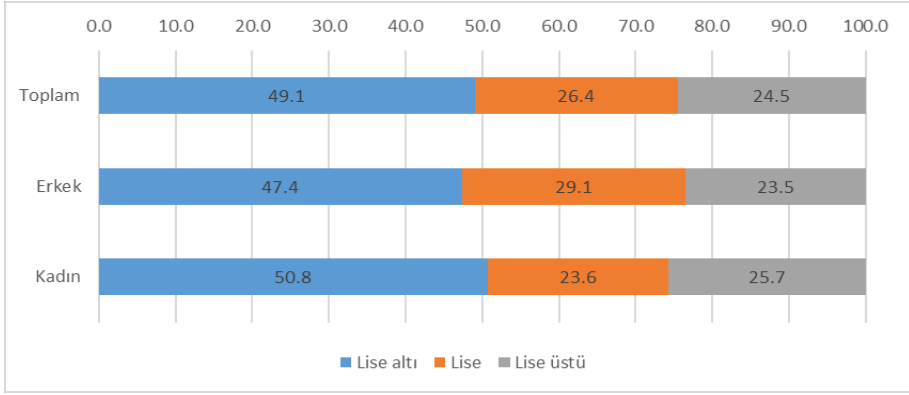
Bu değerlendirmeler İstanbul'da 2022'de gerçekleşen istihdam artışının 2023'te aynı tempoda devam etmeyip ciddi ölçüde yavaşladığına işaret etmektedir. Yukarıda not ettiğimiz gibi (A2-İstihdam ve İşsizlik oranları) ankette İstanbul Ekim 2023 istihdam oranının (yüzde 48,3) bir miktar düşük tahmin edildiği kabul edilse bile istihdamın durağanlaşma eğiliminde olduğu söylenebilir.

B1- Çalışma yaşındaki (15+) nüfusun yaş kuşakları itibariyle 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 bölüştüğü dikkate alındığında ortalama eğitim süresi 10 yıl civarında tahmin edilebilir. İstanbul çalışabilir nüfusunun ortalama eğitim seviyesi Türkiye'nin (yaklaşık 9 yıl) az da olsa üzerindedir. Ayrıca çalışabilir kadın ve erkek nüfusta ortalama eğitim seviyeleri bakımından önemli bir fark olmadığı not edilmelidir.

Şekil 2.4: Çalışabilir nüfusun eğitim düzeyleri itibariyle dağılımı, Ekim 2023 (%)

talebinin gerek işgücü arzının İstanbul'da genel gidişatına ve karşılaşılan sorun ve güçlüklerle dair görüşleri alınmıştır.



Kaynak: Remind Anketi 2023, Betam hesaplamaları

B2- İstihdamdakilerin başlıca özellikleri

Bu başlık altında İstanbul işgücü piyasasının sırasıyla istihdamın sektörlere dağılımı, işteki durum itibarıyla istihdamın bileşimi, çalışanların SGK'ya kayıtlılık durumları ele alınmaktadır

i. İstihdamın sektörlere dağılımı

İstanbul'da çalışabilir nüfus (12 milyon 700 bin) ve 2023 Ekim anketinin tahmin ettiği istihdam oranından (yüzde 48,3) yola çıkarak 2023'te İstanbul'da istihdam seviyesini 6 milyon 134 bin kişi olarak tahmin ediyoruz. 2022 TÜİK HİA ile 2023 Ekim Anketi'nin İstanbul'da istihdamın sektörel dağılımı açısından uyumlu olduğunu Bölüm 2 A'da göstermiştik (Şekil 2.3). Ekim anketinin sektör istihdam paylarından yola çıkarak sektörel istihdam seviyeleri Tablo 2.5'teki gibi kestirilebilir.

Tablo 2.5: İstanbul'da istihdamın sektörlere dağılımı

	Pay (%)	Seviye
Tarım	0,6	36.804
Sanayi	26,2	1.607.108
İnşaat	5,3	325.102
Hizmetler	68,0	4.164.986
Toplam	100,0	6.134.000

Kaynak: Remind Ekim 2023, Betam hesaplamaları

İstanbul'da istihdamın en önemli özelliği Bölüm 1'de de vurguladığımız gibi tarımın payının son derece düşük olmasıdır. Bu sektörün istihdam payı yüzde 0,6'dır ve yaklaşık 37 bin çalışan vardır. 2022'de Türkiye istihdamında tarımın payı yüzde 15,8'di. Dolayısıyla İstanbul'da tarım dışı sektörlerin paylarının Türkiye paylarına kıyasla daha yüksek olması doğaldır. Yegâne istisna İnşaat sektörüdür. Türkiye'de bu sektörün payı 2022'de yüzde 6 İstanbul'da yüzde 5,3'tür. Esasen İstanbul ekonomisinde inşaatın ağırlığı ülke geneline kıyasla 0,7 puanlık farkın

ima ettiğinden daha da azdır çünkü İstanbul'da Türkiye'de olduğu gibi çok daha yüksek bir paya sahip olsaydı inşaatın istihdamının payı daha düşük çıkacaktı.

İstanbul'da inşaatta yaklaşık 325 bin kişi çalışmaktadır. En bariz fark hizmetlerin payında gözlemlenmektedir: Bu sektörün istihdam payı 2022'de ülke genelinde yüzde 56,5 iken İstanbul'da 2023'te yüzde 68 olarak tahmin edilmiştir (Tablo 2.5 ve 1.4). Çalışan sayısı 4 milyon 165 bindir. Sanayinin payındaki fark da önemlidir. 2022'de bu pay Türkiye genelinde yüzde 21,7 iken İstanbul'da yüzde 26,2'dir. Sanayide 1 milyon 607 bin kişi istihdam edilmektedir.

ii. İşteki durum itibarıyla istihdamın dağılımı

İstanbul'da istihdamın işteki durum itibarıyla dağılımı 2021-2023 anket verileri ile Tablo 2.7'de gösterilmektedir. İstanbul'da çalışanların yüzde 80'den fazlası ücretli/maaşlı/yevmiyeli statüsündedir. Bu çok yüksek bir orandır ve İstanbul ekonomisinin Türkiye ekonomisine kıyasla çok daha ileri ve gelişmiş olduğunun önemli bir göstergesidir. Kendi hesabına çalışanlar (ücretsiz aile işçileri dâhil) ve işverenlerin oranları da (yüzde 10,5 ve 6,5 civarında) haliyle düşüktür. Bu oranlar itibarıyla 2023 yılının Ekim ayında İstanbul'da ücretli çalışan sayısı yaklaşık 5 milyon 100 bin, kendi hesabına çalışanlar (esnaf, zanaatkâr ve ücretsiz aile işçisi) ile işverenlerin sayıları sırasıyla yaklaşık 640 bin ve 400 bindir. Yarı zamanlı çalışanların İstanbul istihdamı içindeki payında dikkat çekici bir artış gözlemlenmektedir. 2021'de yüzde 6,8 olarak tahmin edilen bu pay 2022'de yüzde 7,2, 2023'te ise yüzde 9,9 olarak tahmin edilmiştir. Bu tahmine göre 2023'te yarı zamanlı çalışan sayısı yaklaşık 600 bindir. Sayının bir miktar yüksek tahmin edildiği düşünülebilir ama yarı zamanlı çalışmanın yaygınlaşmakta olduğuna kuşku yoktur.

Tablo 2.7: İşteki durum itibarıyla İstanbul istihdamının dağılımı (%)

	2021	2022	2023
Ücretli/Maaşlı/Yevmiyeli	83,2	81,5	83,2
Kendi hesabına	10,1	11,1	10,4
İşveren	6,6	6,4	6,3
Yarı zamanlı çalışan	6,8	7,2	9,9

Kaynak: TÜİK HİA 2021 ve 2022, Remind Ekim 2023, Betam hesaplamaları

Yarı zamanlı çalışma görece olarak kadınlarda daha yaygın bir çalışma şeklidir. 2023 anketinde yarı zamanlı çalışma kadınlarda yüzde 11,8 tahmin edilmiştir (tabloda gösterilmedi). 2022 anketinde bu oran yüzde 13,6 olarak tahmin edilmişti ve ortalama oranın (yüzde 7,2) belirgin ölçüde üzerindeydi. Bir yıl içinde kadınlarda yarı zamanlı çalışma oranının azaldığı söylenemez ama dikkate değer bir değişiklik olmadığı iddia edilebilir. Ankette yarı zamanlı çalışmanın nedenleri de sorulmuştur. Başlıca iki neden öne çıkmaktadır: "Eğitim ve öğrenime devam" yanıtının işaretlenme oranı yüzde 41,4'tür; kadın ve erkeklerde bu oran hemen hemen eşittir. İkinci sırada yüzde 25,9 ile "kendi tercihim" yer almaktadır. Erkeklerde bu oran yüzde

28,3, kadınlarda yüzde 23,2'dir. Tam zamanlı bir iş bulunamamasını neden olarak gösterenlerin oranının yüzde 7,8 olduğu not edilebilir.

iii. İstihdamda kayıt dışılık

Kayıt dışılık, diğer ifadeyle SGK'ya kayıtlı olmadan çalışanların toplam istihdam içindeki payı, resmi istatistiklerde (TÜİK-HİA) uzun süredir azalışta olsa da halen küçümsenemeyecek boyutlardadır. Ama resmi istatistiklerde ve de İstanbul'da gerçekleştirdiğimiz işgücü anketlerinde tespit edilen kayıt dışılık, buzdağının görünen kısmına benzetilebilir. Resmi istatistiklerde ve BETAM anketlerinde yer almayan kısmı düşünülürken, son yıllarda Suriye'den, daha sonra Afganistan'dan gelen göçler sonucu kayıt dışılığın hızla büyümüş olduğu söylenebilir. Bu durumun nedeni bilinmektedir: Gerek "geçici koruma altındaki Suriyeliler" gerek tam anlamıyla kaçak göçmen durumunda olan Afganların işgücü piyasasında yer alan kesiminin kahir ekseriyeti kayıt dışı çalışmaktadır. Aşağıda paylaşılan rakamlar ve yapılan yorumlar üzerine düşünülürken buz dağının suyun altında kalan kısmı unutulmamalıdır. Bununla birlikte raporun saha çalışmasının bir parçası olan derinlemesine görüşmelerde bu kısım ile ilgili elde edilen bilgi ve izlenimlere yer verilmiştir.

Ekim 2023 anketinde İstanbul'da çalışanların yüzde 92,9'unun SGK'ya kayıtlı olduğu tahmin edilmiştir (Tablo 2.8). HİA'de 2022 yılında İstanbul kayıtlılık oranı yaklaşık yüzde 87, Remind Ekim 2022 anketinde istihdamın yüzde 87,5'i düzeyindeydi. Kayıtlılık oranında artış makul bir gelişme olarak düşünülse de kayıtlılığın bir miktar yüksek tahmin edildiği söylenebilir. Her hâlükârda İstanbul'da kayıtlılığın Türkiye ortalamasından daha yüksek olduğu açıktır (Şekil 1.5). 6 milyon 134 bin kişi olarak tahmin ettiğimiz istihdamın en az 436 bini kayıt dışındadır: Yüzde 7,1. Kayıt dışılık kadınlarda erkeklere kıyasla az da olsa daha yüksektir: Yüzde 8,1'e yüzde 6,6. En yüksek kayıt dışılık yüzde 8,1 ile beklendiği gibi hizmetlerdedir.

Tablo 2.8: İstanbul'da kayıtlı çalışanların oranı, 2023 (%)

	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Toplam
Erkek	95,2	97,8	92,3	93,4
Kadın	93,3	93,7*	91,4	91,9
Toplam	94,6	97,3	91,9	92,9

Kaynak: Remind Ekim 2023, Betam hesaplamaları

*Remind anketinde erkek çalışanların büyük çoğunlukta olduğu inşaat çalışan kadın sayısı 16 ile sınırlıdır; sadece bir tanesi kayıt dışı çalıştığını beyan etmiştir. Kayıtlılık oranı anlamlı değildir.

Kayıt dışılık sorunu 2022 yılında yapıldığı gibi anketin yanı sıra firma görüşmelerinde de gündeme getirilmiştir. 2023 Ekim'de görüşülen iki istihdam kuruluşunun yöneticileri kayıtsız işçi çalıştırmanın daha çok mavi yaka ile lojistik ve otel-lokanta kesiminde yoğunlaşan bir sorun olduğunu belirtmişlerdir. Firma yetkilileri de kayıt dışılığın işletmelerin büyüklüğü ve faaliyet

kolları itibariyle büyük ölçüde farklılaştığını, bazı faaliyetlerde kayıt dışılığın zaten olamayacağını bazılarında ise çok marjinal olduğunu söylemektedirler. Bir İK firması yetkilisi de denetimsizlik ve göçmen sayısındaki artışın kayıt dışılığın önünü açtığına dikkat çekmiştir (DG 43, 2023).

Küçük ve kurumsal olmayan işletmelerde kayıt dışı personel çalıştırma sorunu 2022 görüşmelerinde dile getirilmiş, 2023'te de aynı sorunun üzerinde durulmuştur. Örneğin, imalat sektöründe polimer üretimi yapan bir firmanın temsilcisi artan işçilik maliyetleri ve hammadde zamları nedeniyle küçük firmalarda kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğunu belirtip, kayıt dışılığın emeğin yoğun kullanımına dikkat çekmiştir (DG 35, 2022). İmalat sektöründen kauçuk üretimi yapan bir firmanın yetkilisi ise merdiven altı firmalarla sektöre yeni giren firmaların kayıt dışı işçi çalıştırdıklarını vurgulamaktadır (DG 8, 2022). Tekstil sektöründe faaliyet gösteren üç firma da kayıt dışılığın sektörde özellikle küçük işletmelerde yaygın olduğunu söylemektedir. Küçük işletmelerde kayıt dışılığın nedenleri düşünüldüğünde vurgulanan konular personel bulmada yaşanan zorluklar ve maliyetlerin yükselmesidir (DG 8-9-23, 2023).

Restoran işletmelerinde kayıt dışılık çok rastlanan bir durum olmuştur. Türk çalışanların tercih etmediği daha alt basamak işlerde daha da yaygındır (DG 21, 2023). Destek hizmeti veren bir firmanın yetkilisi sektörlerinde kayıt dışılığın temizlik gibi günlük işlerde görüldüğünü belirtmektedir (DG 29, 2022).

Görüldüğü üzere, tekstil, konfeksiyon ve imalat sektörü ve restoran işletmeleri kayıt dışılığın oldukça yaygın olduğu faaliyet kolları olarak öne çıkmaktadır. Tekstil ve konfeksiyon kesiminde 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. Firma yetkilileri 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, 2022)".

"Bazı kişiler de adam emekliliğini tamamlamış. Diyor ki işte SGK'nın yarı parasını bana vereceksin sigortada gösterme diyor. Bunun gibi şeylerle tanık oldum açıkçası. Zaten personel açığı var. Bir şekilde kılıfına uyduruluyor (DG 28, 2023)".

Bunlara ek olarak, kayıt dışı çalışmak için personelden gelen daha farklı talepler de olmaktadır. Örneğin, devlet yardımlarından gelen kazanımlardan vazgeçememek kayıt dışılık konusunda diğer bir neden olarak ileri sürülmektedir.

“Babası vefatetmiş bir kadının maaşının kesilmesi riskiyle ya hiç çalışmamayı tercih ediyor ya da çalıştığı şirketin sigorta yapmamasını talep ediyor. Devletin vermiş olduğu sosyal yardımı alan yoksul çalışmamayı tercih etmektedir ya da sigortasız çalışmayı talep etmektedir. Nafaka alan bir kadın ya da icra borçları nedeniyle hacze düşmüş olan bir aday da sigortasız çalışmayı istemektedir. (DG 23, 2023)”.

Öte yandan kimi faaliyet kollarında kayıt dışılık idari kısıtlar nedeniyle ve işin doğası icabı mümkün değildir. Eğitim kesiminin yöneticileri işlerinin özelliği nedeniyle kayıt dışılığın alanlarında mevcut olmadığını, güvenlik hizmeti veren firmalarda istihdam birtakım sertifikalara bağlı olduğu için firma yöneticileri kayıt dışı eleman çalıştırmanın mümkün olmadığını savunmaktadırlar (DG 15, 2023). Hizmetler sektöründe Finans ve Sigorta Faaliyetleri firma yetkilileri kendi alanlarında kayıt dışı çalışmanın ya hiç olmadığını ya da çok sınırlı olduğunu belirtmişlerdir (DG 10, 2023). İhracat veya uluslararası taşımacılık yapan firmalar da yoğun denetime tabi olduğu için buralarda kayıt dışılık mümkün değildir (DG 23-31, 2023). Tehlikeli iş grubunda olan firmalar kayıt dışı işçi çalıştırmamak konusunda daha özenlidir. Ürün kalitesini önemseyen firmalar da kayıt dışı çalışan tercih etmemektedir (DG, 42 2023). Sağlık sektörü de kayıt dışılığın mümkün olmadığı bir diğer faaliyet koludur. Denetimlerde tespit edildiği takdirde ağır yükümlülükleri olduğu bilinmektedir (DG 13, 2023). Görünen o ki kayıt dışılığın az olduğu sektörler genellikle denetimin yoğun olduğu sektörlerdir. Kurumsal firmalarda kayıt dışılığın yaygın olmamasının nedeni de bu firmaların belirli denetimlere tabi olmalarıdır.

Buna karşılık denetim olmasına rağmen konaklama alanında da kayıt dışı istihdamın özellikle küçük işletmelerde yaygın olduğu bilinmektedir. Bir otel yöneticisi sektörde, sıkı denetime tabi olan dört ve beş yıldızlı büyük oteller hariç tüm otellerde kayıt dışılık olduğunu vurgulamaktadır. Aynı yetkili kayıt dışı eleman çalıştırmaya yönelik kurulmuş firmalar olduğunu, bunların ortadan kaldırılması gerektiğini eklemiştir (DG 11, 2022). Başka bir otel yetkilisi de özellikle Sultanahmet çevresindeki butik ve küçük otellerde kayıt dışı göçmen çalıştırmanın yaygın olduğunu belirtmiştir. (DG 34, 2023) Görüştüğümüz istihdam kuruluşu yöneticisi (DG, Küçükçekmece BİO, 2023) son derece çarpıcı bir açıklamada bulunmuştur:

“Şu anda İstanbul'daki otellerde ciddi anlamda kaçak göçmen çalışıyor. Tarihi yarımada'daki otellerin neredeyse tamamı bu şekilde. Hiç başvuru gelmiyor. Biz Housekeeping derneği ile eğitim destekli bir istihdam projesi yaptık. 7 kişi geldi. 6'sı kadın sığınma evinde kalan adaylardan biz getirdik. Onlar da devam etmedi. Dışarıdan bir başvuru bile gelmedi”.

Buraya kadar kayıt dışılık buz dağının suyun üzerinde kalan kısmını ele aldık. İstanbul'da istihdamda yer alan Suriyeli, Afgan ve diğer ülkelerden gelen göçmenlerin sayısını bilmiyoruz. Bununla birlikte firma yöneticilerinin özellikle dil kısıtı olmayan faaliyet kollarında yabancı kayıt dışılığın boyutlarıyla ilgili verdikleri bilgiler ürkütücü boyutlardadır.

Konfeksiyon sektöründe kayıt dışılığın fazla olmasının yanısıra kayıt dışı çalışanların çoğunun göçmen olması da yaygın bir şekilde görülmektedir.

“Suriyeliler, Kazaklar, Özbekler, Senegalliler, Kenyalılar yaygındır. Merdiven altı diyebileceğimiz küçük ölçekli firmalarda 60 personeli olan bir firmanın neredeyse tamamı yabancılardan oluşmaktadır. Ara eleman konusunda sorun yaşayan firmalar, adaylarda, “Ben çalışıp da makinacı olmak istiyorum.” şeklinde bir arayış olmadığından yabancı çalıştırmak durumunda kalmaktadırlar (DG 23, 2023)”.

Bir konfeksiyon firması yöneticisi kayıt dışı oranının yüzde 40'larda seyrettiğini tahmin etmektedir (DG 33, 2022). Başka bir firma yetkilisi konfeksiyon istihdamının yüzde 30'unun yabancı uyruklu olduğunu düşünmektedir. Bu yetkili ücretlerin yüksek olmadığını buna karşılık konfeksiyon işinin yoğun ve zor olduğunu bu yüzden Türk işçi çalıştırmada problem yaşandığını belirtmiştir (DG 36, 2022). Konfeksiyon sektöründen bir başka yetkili ise kayıt dışı çalışanların yüzde 10'unu başta Suriyeliler olmak üzere Afganlar ve diğer kaçak göçmenlerin oluşturduğunu söylemektedir (DG 8, 2023).

Bir gıda firması yetkilisi sektörde kayıt dışılığın yüzde 70 seviyesinde olduğunu belirtmiştir. (DG 49, 2023) Yiyecek hizmetleri alanından bir firma yetkilisi ise sektörde kayıt dışılığın yaygın olduğunu, bilhassa küçük işletmelerde istihdamın yüzde 20-30'unun kayıt dışı olduğunu iddia etmektedir (DG 2, 2022). Yiyecek hizmetlerinden bir başka firma yetkilisi kayıt dışılığın pandeminin yarattığı şoka dikkat çekmiştir. Bu yetkiliye göre pandemiyle beraber bu sektördeki işçiler başka sektörlere geçtiği için işletmelerin mecburi olarak yabancı kayıt dışı işçilere yöneldiklerine dikkat çekmiştir (DG 44, 2022).

Kayıt dışılık konusunu noktalamadan önce kayıt dışı işçi çalıştırmanın bu yola başvuran işletmelere işgücü maliyetlerinde haksız bir avantaj sağlayarak bazı faaliyet kollarında ciddi ölçüde rekabet bozucu bir etki yarattığını hatırlatmak ve vurgulamak isteriz. Kayıt dışılığın bu olumsuz 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 mustaribiz (DG 5, 2022)”.

Bu durum 2023 yılı görüşmelerinde de benzer şekilde değerlendirilmektedir.

“Merdiven altı ayakkabı üretimi yapan firmalarda kayıt dışı personel çalıştırma vardır.

Bu durum kurumsal firmaların rekabet gücünü azaltmaktadır (DG 7, 2023)”.

B3- Uzaktan çalışma

Uzaktan ve hibrit çalışma, COVID-19 dönemi sonrası beyaz yakalı çalışanlarda neredeyse standart haline gelmiştir. Ancak çalışma ortamının normale dönmesiyle birlikte pek çok işletme uzaktan çalışmayı ya tamamen ya da kısmen sonlandırmıştır. Araştırma kapsamında görüşme yapılan 54 firmadan 17’sinde uzaktan çalışma sistemi mevcuttur. 13 firma ise uzaktan çalışmanın pandemide geçici olarak uygulandığını belirtmiştir. Bu sistem halen işletmelerin yaklaşık üçte birinde kısmen uygulanmaktadır. Bu kuşkusuz önemli bir orandır. Pandemi döneminin istisnai koşullarında uzaktan çalışmanın büyük çapta uygulanması modelin kalıcı olabileceğine yönelik beklentiler yaratmıştı. Ancak gelişmeler bu yönde olmamıştır. Bununla birlikte uzaktan çalışmanın özellikle çağrı merkezlerinde, yazılım ve bilgi işlem departmanlarında, idari kadrolar ve genel müdürlük ofislerinde norm haline geldiği görülmektedir.

Tablo 2.9: Uzaktan çalışma ve e-ticaret

Soru	Cevap	Firma sayısı	Oran (%)
Firmanızda uzaktan çalışma var mı?	Var	17	31
	Yok, ancak pandemide geçici olarak uygulandı	13	24
	Yok	24	44
	Toplam	54	100
		37	68
Soru	Cevap	Firma sayısı	Oran (%)
Firmanızda online / e-ticaret yapılıyor mu?	Yapılıyor	23	43
	Yapılmıyor	30	57
	Toplam	53	100

Kaynak: 2023 Derinlemesine Görüşmeler, Betam hesaplamaları

B4- E-Ticaret

Görüşme gerçekleştirilen 53 firmanın 23’ü e-ticaret yaptığını (yüzde 43) 30’u ise (yüzde 57) yapmadığını beyan etmiştir. Geçen yılın anketinde bu oranlar çok benzerdi: Yüzde 42 ve 58. Son bir yılda E-Ticarette belirgin bir gelişme olduğu söylenemez ama pandemi sırasında yaygınlaşan e-ticaretin kalıcı hale geldiği belli olmaktadır. E-ticarette pek çok farklı firmanın

ürünlerini alıcılara sunan platformlar öne çıkmaktadır. E-ticaret yapmayı tercih eden firmalar arasında restoranlar, gıda ve yeme içme sektörü başı çekmektedir. Perakende sektöründe pandemi sonrası e- ticaretin öneminin arttığı belirtilmektedir.

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 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 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 katılaşır ve işsizlikle mücadele o ölçüde güçleşir.

Önce İstanbul'da uzun süreli işsizliğin 2021'den 2023'e ne yönde geliştiği, hangi alt kesimlerde yoğunlaştığını ve ekonometrik analiz aracılığı ile başlıca nedenlerini, ardından da İstanbullu işsizlerin ne kadarının işsizlik sigortasından yararlanabildiğini, yararlananların da hangi ölçüde yararlandığını ele almak istiyoruz.

C1- Uzun süreli işsizlikte büyük çapta azalma

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 büyük ölçüde artmıştır. 2021 Eylül ayında yapılan ankette yüzde 42,9 olarak tahmin edilen uzun süreli işsizlik oranı (Tablo 2.10) TÜİK 2021 yılının 3. çeyreğinde uzun süreli işsizlik oranı ülke genelinde yüzde 32 olarak tahmin edilmişti. 2022 Ekim'de yapılan ankette uzun süreli işsizlik oranı yüzde 36,1 olarak tahmin edilirken TÜİK 2022 yılının 3. çeyreğinde bu oranı yüzde 24 olarak açıklamıştı. Bu iki yıl süresince istihdamda gerçekleşen büyük artışa paralel olarak işgücünde de büyük çapta artış gerçekleştiğinden uzun süreli işsizlik oranının gecikmeli de olsa düşüşe geçmesi doğaldır: Bir yandan işgücü piyasasına iş aramak amacıyla girişler kısa süreli işsizliğin payını artırırken diğer yandan uzun süredir iş arayanların payını da azaltır. Dolayısıyla bir yıl ve daha uzun süredir iş arayan grubuna geçiş büyük ölçüde yavaşladığından, mevcut uzun süreli işsizlerin

bir kısmı iş bulurken diğer kısmı da iş aramaktan vazgeçtiğinden (işgücü piyasasından çıkış) uzun süreli işsizlik oranı da azalmaya başlar.

Kısaca özetlediğimiz bu dinamiğin etkisini tam olarak 2023'te gösterdiği açıkça görülüyor. 2023 anketinde İstanbul'da uzun süreli işsizlik oranı büyük bir düşüşle yüzde 9,9'a gerilemiştir (Tablo 2.10). Elimizdeki son veri olan TÜİK 2023 2. çeyreğinde bu oran ülke genelinde yüzde 22 olarak açıklanmıştır. Bu rakamlar çerçevesinde 2023 anketinde İstanbul'da uzun süreli işsizlik oranının (yüzde 9,9) bir ölçüde düşük tahmin edildiği söylenebilir. Bununla birlikte uzun süreli işsizlikte büyük çapta bir azalma olduğuna şüphe yoktur.

Tablo 2.10: Uzun süreli işsizlik oranı (%)

İşsizlik süresi	2021	2022	2023
Kısa süreli işsiz (1 yıldan kısa)	57,1	63,9	90,1
Uzun süreli işsiz (1 yıl ve daha uzun)	42,9	36,1	9,9

Kaynak: 2021 IPA, 2022 ve 2023 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

i. Uzun süreli işsizlikte azalma tüm ayrımlarda geçerli

Uzun süreli işsizlikte derneşik düzeyde ortaya çıkan büyük çapta azalmanın aynı zamanda cinsiyet, eğitim ve yaş ayrımlarının her birinde yaşandığı özellikle vurgulanmalıdır. Gerek kadın-erkek gerek 3 eğitim düzeyinde gerekse ilk iki yaş gurubunda uzun süreli işsizlik oranları 2023'te yüzde 10 civarına inmiştir (Tablo 2.11). Nispeten yüksek bir oran (yüzde 13,9) sadece 45 yaş üstü grubunda görülmektedir. Ancak bu oranın iki yıl içinde yüzde 61'den bu düzeye düştüğü unutulmamalıdır.

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

	Kadın	Erkek	Lise altı	Lise	Lise üstü	15-24	25-44	45+
2021	39,1	46,4	48,5	33,5	41,3	19,1	40,1	61,1
2022	40,6	30,9	39,0	34,1	31,0	24,8	38,5	39,4
2023	10,3	9,3	11,0	10,8	8,1	8,1	10,2	13,9

Kaynak: 2021 IPA, 2022 ve 2023 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

ii. Uzun süreli işsizliğin ekonometrik analizi

Uzun süreli işsizliğe yaşın, cinsiyetin, eğitim düzeyinin yanı sıra başka faktörler de neden olabilir. Bu faktörlerin belirlenmesi amacıyla bu üç değişkenin yanı sıra etkili olabileceği düşünülen medeni durum ve rezervasyon ücreti de kapsayan ve doğrusal olasılık modeline dayalı bir ekonometrik analiz gerçekleştirilmiştir. Ekonometrik analizin veri tabanı 2021, 2022 ve 2023 anket verilerinin birleştirilmesi ile oluşturulmuştur. Model 1 cinsiyet, eğitim ve yaş

değişkenlerini, Model 2 bu değişkenlere ilave olarak medeni durumu, Model 3 ise ilave olarak rezervasyon ücretini kapsamaktadır.

“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 tercih edilmiştir. Ekonometrik analizin sonuçları Tablo 2.12’de gösterilmektedir. Sonuçlar bir demografik özelliğin diğer iki demografik özellik kontrol edildiğinde, uzun süreli işsiz olma ihtimallerinin ne kadar değiştiğini göstermektedir. 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. Model 1’de cinsiyet ve eğitim düzeyi kontrol edildiğinde orta yaş (25-44) grubuna mensup işsizlerin genç (15-24) işsizlere kıyasla uzun süreli işsiz kalma olasılığı yüzde 12 daha yüksektir. Bu olasılık ileri yaş (45+) grubunda iki katına katını, yüzde 25’e ulaşmaktadır. Bu sonuçların istatistiksel anlamlılık dereceleri de (%1) son derece yüksektir. Medeni durum ve rezervasyon ücreti değişkenlere dahil edildiğinde (Model 2 ve Model 3) bu anlamlılık düzeyi değişmemekte orta ve ileri yaş grubunun uzun süreli işsiz kalma olasılığı da hemen hemen aynı düzeylerde kalmaktadır.

Özetlersek, orta yaş grubunun gençlere kıyasla uzun süre işsiz kalma olasılığı az da olsa yüksektir. Bunun nedeni orta yaş grubunda bir işi kabul etmek için öne sürülen koşulların gençlerin iş kabul koşullarında daha fazla talepkâr olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Nitekim gençler gurubunda “hiçbir koşulum yok diyenlerin oranı daha yüksektir (Tablo 3.6). İleri yaş grubunda uzun süreli işsiz olma olasılığının (yüzde 25) yüksekliği ise sadece daha talepkâr olmalarından değil aynı zamanda, hatta daha büyük ölçüde, ileri yaşta iş arayanların vasıflarının ile firmaların iş alımında aradıkları vasıflarla önemli ölçüde uyumsuzluğundan kaynaklanıyor olabilir.

Ekonometrik analizin bir diğer sonucu, aynı yaş grubuna ve aynı eğitim seviyesine mensup erkekler ile kadınlar arasında uzun süreli işsiz olma olasılığında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın görülmemesidir. Bu sonuç her üç model için geçerlidir. Uzun süreli işsiz olmada eğitim düzeyinin de önemli bir etkiye sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Lise altı referans grubu olarak belirlendiğinde lise üstü grubunun bu gruba kıyasla uzun süreli işsiz olma olasılığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Buna karşılık lise grubunda bu olasılık, nispeten düşük bir anlamlılık düzeyinde (yüzde 10) olsa da yüzde 5 kadar daha düşüktür.

Tablo 2.12: Uzun Süreli İşsizlik-Doğrusal Olasılık Modeli (2021/22/23)

Değişkenler	Model 1	Model 2	Model 3
Yaş grubu (ref:15-24 yaş arası)			
25-44	0,1207***	0,1080***	0,1066***
	(0,0239)	(0,0303)	(0,0304)
45+	0,2506***	0,2837***	0,2826***
	(0,0284)	(0,0384)	(0,0384)
Cinsiyet (ref:Kadın)			
Erkek	0,0162	-0,0126	-0,0113
	(0,0209)	(0,0234)	(0,0244)
Eğitim durumu (ref:Lise altı)			
Lise	-0,0496*	-0,0486*	-0,0492*
	(0,0262)	(0,0292)	(0,0292)
Lise üstü	-0,0079	0,0121	0,0103
	(0,0253)	(0,0296)	(0,0297)
Medeni durum (ref:Evli)			
Bekar		-0,0194	-0,0200
		(0,0297)	(0,0298)
Rezervasyon ücreti			0,0016
			(0,0022)
Yıl sabit etkisi	Evet	Evet	Evet
Gözlem sayısı	1974	1473	1473
R2	0,4185	0,4408	0,4409

Notlar: Modeller 2021-2023 yılları arasında yapılan üç anketin verileri kullanılarak tahmin edilmiştir. Modellerde sabit terim kullanılmamıştır. Rezervasyon ücreti ilgili yılın anketinden elde edilen ortalama rezervasyon ücretinin o yılın Eylül ayındaki TÜFE endeksine oranlanmasıyla enflasyondan arındırılmıştır. Parantez içinde dirençli standart hatalar gösterilmektedir. Sırasıyla, ***, ** ve * ilgili değişkenin %1, %5 ve %10 düzeyinde istatistiki olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Evli ya da bekâr olmak uzun süreli işsizlik olasılığını anlamlı bir şekilde değiştirmemektedir (Model 2 ve 3). Keza beyan edilen rezervasyon ücretlerinin aralarındaki farklılıklar işsizliğin süresini bir yıl ve daha ötesine taşıyacak bir etkiye sahip olmadığı da görülmektedir (Model 3). Bu sonucu şöyle yorumlamak gerekir: Rezervasyon ücreti bilindiği gibi iş arayan bir kişinin teklif edilen işleri kabul etmesi için talep ettiği en düşük ücrettir. Bu ücret, eğitim, meslek, iş tecrübesi gibi bireysel vasıflara (eğitim, meslek, iş tecrübesi vb), iş aranan alanlarda işgücü

arz ve talebin durumuna dair sahip olunan bilgilere ve özellikle iş arayan bireyin ne kadar süreyle işsiz kalmaya tahammül edebileceğine bağlı olarak sübjektif bir şekilde belirlenir. Model 3 sonucu İstanbul'da uzun süreli işsiz kalmada rezervasyon ücretlerinin anlamlı bir etkiye sahip olmadığı diğer ifadeyle bu ücretlerin vasıf donanımı ve piyasa koşullarıyla tutarsız bir şekilde yüksek belirlenmediğini göstermektedir.

C2- Katı koşullar nedeniyle işsizlik ödeneğinden az sayıda işsiz yararlanabiliyor

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. Her üç anket (2021, 2022 ve 2023) İstanbul düzeyinde bu durumu teyit etmektedir (Tablo 2.13). Koşulları karşılamadığını bildiğinden işsizlik ödeneği için İŞKUR'a başvurmayan işsizlerin sayısı üç ankette de yarıdan fazladır. Bunlara İŞKUR'a başvurup kabul edilmeyenler eklendiğinde, 2021 ve 2022'de işsizlerin üçte ikisinin bu toplumsal destekten yararlanamadığı, bu oranın 2023'te beşte dörde (yüzde 80) yükseldiği gözlemlenmektedir. İşsizlik ödeneğinden halen yararlanan ve yararlanmış olanlar toplu olarak dikkate alındığında, bu destekten yararlanma oranı önceki iki yılda yüzde 18, 2023'te de yüzde 15 civarında kalmıştır. İşsizlere destekte hiçbir iyileşme olmadığı açıktır.

Tablo 2.13: İşsizlerin işsizlik ödeneğine ilişkin durumları (%)

	2021	2022	2023
İşsizlik ödeneği için İŞKURA başvurmadım çünkü koşulları karşılayamıyorum	57,8	54,1	66,6
İşsizlik ödeneği için İŞKURA başvurdum ama kabul edilmedim	10,2	13,4	13,0
Halen İŞKURDAN işsizlik ödeneği alıyorum	6,5	5,7	11,5
İŞKUR'dan işsizlik ödeneği alıyordum ama sürem doldu	11,9	12,4	3,8
Diğer	13,6	14,3	5,1
Toplam	100	100	100

Kaynak: 2021 IPA, 2022 ve 2023 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

D- İşten memnuniyetsizlik

Yüksek işsizlik koşullarında işi olanların memnuniyetsizliğinden söz etmek ilk bakışta tuhaf gelebilir. Oysa aşağıda görülebileceği gibi işinden memnun olmayanların oranı 2023'te azalmış olsa da sayıları küçümsenemeyecek düzeydedir ve bu memnuniyetsizlerin bir kısmı aktif olarak iş aramaktadır. TÜİK'in HİA anketlerinde işten memnuniyetsizlikle ilgili soru mevcut değildir. Bizim yaptığımız ankette ise, önceki anketlerde olduğu gibi, 2023 anketinde de istihdamdakilere yani işi olanlara bu soru yöneltilmiştir.

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 potansiyel iş yükü açısından bu özgün kesimin büyüklüğü ve talepleri hakkında bilgi sahibi olması da önemlidir.

D1- Çalışanların işten memnuniyetsizliği

Tablo 2.14 2021, 2022 ve 2023 anketlerinden elde edilen işten memnuniyetsizlik oranlarını toplam ve cinsiyet ayrımında göstermektedir. 2021 ve 2022’de işinden memnun olmayanların oranı toplamda yüzde 17’nin üzerindedir. Kadın oranı ise erkek oranına kıyasla az da olsa düşüktü. 2023’te işten memnuniyetsizlik oranının yarı yarıya azaldığı (yüzde 8,4) dikkat çekmektedir. Kadın ve erkek oranları da 2022’de olduğu gibi hemen hemen eşit düzeydedir.

Tablo 2.14: Cinsiyet ayrımında işten memnuniyetsizlik (%)

	2023			2022			2021		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Memnun değilim	8,3	8,5	8,4	17,8	16,5	17,4	19,1	14,5	17,8

Kaynak: 2021 IPA, 2022 ve 2023 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

i. İşten memnuniyetsizlikte azalışın farklı boyutları

İşten memnuniyetsizlikte bir yıl içinde bu çapta bir azalma şaşırtıcıdır. Bu bakımdan azalışın özellikle hangi boyutlarda yoğun olarak gerçekleştiğine yakından bakmak gerekiyor. “Eğitim” boyutunda memnuniyetsizlikte 2022’den 2023’e gerileme her üç eğitim düzeyinde de gözlemleniyor olsa da en sert düşüş lise altı grubunda ortaya çıkmıştır: Memnuniyetsizlik oranında lise altında erkeklerde yüzde 20,6’dan 8,5’e kadınlarda yüzde 16,6’dan 7,6’ya sert bir azalma yaşanmıştır. Lise üstünde de azalış oldukça güçlüdür: Söz konusu oran erkeklerde yüzde 17,8’den 8,3’e, kadınlarda yüzde 16,5’ten 9,3’e gerilemiştir (Tablo 2.15). Yüksek istihdam artışının ve İstanbul’da işletmelerin eleman bulmakta yaşadıkları güçlüklerin (Bölüm 3) ücretlerde iyileşmelere yol açmış olması olasıdır. Nitekim ücretlerin çok büyük bir ağırlığa sahip olduğu “gelir seviyelerine” göre memnuniyetsizlikte gerçekleşen değişimlere bakıldığında tüm kategorilerde büyük çapta azalma görülmektedir (Tablo 2.16). Bu gözlem elbette ücretlerde görece bir iyileşme olduğunu kanıtlamaz. Ama olduysa işten memnuniyetsizlikte görülen büyük çapta azalışı kısmen açıklayabilir.

Tablo 2.15: Eğitim ayrımında işten memnuniyetsizlik (%)

Cinsiyet	2023				2022			
	Lise altı	Lise	Lise Üstü	Toplam	Lise altı	Lise	Lise Üstü	Toplam

Memnun değilim	Erkek	8,5	8,5	7,9	8,3	20,6	13,7	17,5	17,8
	Kadın	7,6	9,0	9,3	8,5	16,6	14,0	17,2	16,5

Kaynak: 2021 IPA, 2022 ve 2023 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

“İşteki durum” boyutunda işten memnuniyetsizlikte uzak ara en şiddetli düşüş işverenlerde görülmektedir. Bu grupta zaten çok düşük düzeyde olan memnuniyetsizlik 2022’den 2023’e yüzde 5,3’ten 0,7’ye inmiştir. Pandemi sonrasının yüksek cirolar ve yüksek kazançlar ortamında bu gelişmenin şaşırtıcı bir yanı yoktur. Bununla birlikte işverenler küçük bir grup olduğundan toplam oranda görülen büyük azalışa ancak mütevazı bir katkı yaptığı da unutulmamalıdır. Kendi hesabına çalışanlar gurubunda da işten memnuniyetsizlikte azalma söz konusudur ama nispeten mütevazıdır: Yüzde 10,5’ten 7,1’e. Buna karşılık ücretlilerde memnuniyetsizlik yarı yarıya azalmıştır: Yüzde 18,7’den 9,2’ye. Yukarıda not edildiği gibi toplam oranda düşüşe esas katkı bu gruptan gelmiştir (Tablo 2.16).

ii. Ücret seviyelerine, kayıtlığa ve yaşa göre işten memnuniyetsizlik

Tablo 2.16’da 2022 ve 2023 anketlerinden elde edilen işten memnuniyetsizlik oranları 4 farklı ücret seviyesi aralığına, üç farklı yaş grubuna ve SGK’ya kayıtlı olma/olmama durumuna göre gösterilmektedir. Ücret yükseldikçe gelir arttıkça memnuniyetsizliğin hızla azaldığı açıkça gözlemlenmektedir: En düşük ücret grubunda işten memnuniyetsizlik oranı 2023’te yüzde 17,7 iken en yüksek ücret grubunda yüzde 2,4’ten ibarettir. Kayıtlı çalışanlarda işten memnuniyetsizlik yüzde 7,4 iken kayıt dışı çalışanlarda bu oran yüzde 21,5 ile yaklaşık üç kattır. Kayıt dışı çalışanlarda ücretlerin çoğunlukla kayıtlı çalışanlardan çok daha düşük olması bu büyük farkın başlıca kaynağını oluşturduğu rahatlıkla tahmin edilebilir. İlginç bir gözlem, 2022’den 2023’e kayıtlılarda memnuniyetsizlik yarı yarıya azalırken kayıtsızlarda azalışın üçte bir ile sınırlı kalmış olmasıdır (Tablo 2.16). Bu sonuçlar gelir seviyesinin işten memnuniyetsizliği beklenen yönde ve güçlü bir şekilde etkilediğini açıkça göstermektedir.

İşten memnuniyetsizlik yaş gruplarına göre incelendiğinde 2022’den 2023’e değişimlerin belirgin ölçüde farklılaştığı dikkat çekmektedir. 2022’de üç yaş gurubu arasında işten memnuniyetsizlik bakımından anlamlı bir fark bulunmuyordu (Tablo 2.16). Oysa 2023’te genç yaş grubu ile diğer yaş grupları arasında büyük bir farklılaşmanın gerçekleştiği görülmektedir. Orta yaş (25-44) ve yaşlı (45+) guruplarında memnuniyetsizlik oranı sert ve benzer ölçüde azalırken, gençlerde (15-24) hemen hemen aynı seviyede kalmıştır. Bu sonuç, işten memnuniyetsizliğin son bir yılda azalmasını sağlayan etkenlerin çalışan gençler için geçerli olmadığına işaret etmektedir. Bu etkenlerin neler olduğu ve neden çalışan gençleri teğet geçtiği araştırılmalıdır.

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

	2023	2022
İşteki durum		
Ücretli	9,2	18,7
Kendi hesabına	7,1	10,5
İşveren	0,7	5,3
Gelir aralığı		
11.500 TL'nin altı	17,7	24,1*
11.500-19.999 arası	12,1	16,4*
20.000-29.999 arası	5,8	8,1*
30.000 TL'nin üzeri	2,4	5,8*
SGK'ya kayıtlılık durumu		
Kayıtlı	7,4	15,6
Kayıt dışı	21,5	30,0
Yaş Grubu		
15-24	16,2	16,0
25-44	6,7	17,5
45+	9,2	17,8

Kaynak: 2021 IPA, 2022 ve 2023 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

*2022 yılı maaş aralıkları sırasıyla şu şekildedir: 6 bin TL altı; 6-10 bin TL, 10-18 bin TL, 18 bin TL üstü.

D2- İşten memnuniyetsizliğin nedenleri

İşten memnuniyetsizliğin nedenleri Tablo 2.17'de gösterilmektedir.⁹ Çalışanların işten memnuniyetsizliklerinin başlıca nedeni tahmin edileceği gibi işten elde edilen ücret, maaş, gelir gibi kazançların geçinmek için yetersiz kalmasıdır. Kazancı ile geçinemediğini belirtenlerin oranı toplamda yüzde 64,5'tir. Toplumsal olarak aileyi geçindirmekle yükümlü sayılan erkeklerde bu oran beklendiği gibi daha yüksektir (yüzde 68,2). Bu oran kadınlarda yüzde 58,1'dir.

Tablo 2.17: Memnuniyetsizlik nedenleri, 2023 (%)

	Toplam	Erkek	Kadın
Aldığım gelir ile geçinemiyorum	64,5	68,2	58,1
Çalışma saatlerimden memnun değilim	25,1	24,8	25,7
İşte terfi/yükselmek olanaksız	19,2	17,1	23,0
İş, eğitimini aldığım mesleğe uygun değil	17,7	13,2	25,7
Ulaşım çok zaman alıyor	16,3	15,5	17,6
Ağır iş yapıyorum, sağlığıma zarar veriyor	15,3	17,1	12,2
Kötü/uygunsuz davranışlara muhatap oluyorum	12,3	10,9	14,9
SGK'ya kayıtlı değilim, kayıtlı iş arıyorum	8,9	8,5	9,5

⁹ Bu soruda birden fazla nedenin belirtilebildiğinden nedenlerin oranlarının toplamı 100'den fazladır.

Kaynak: 2023 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

İşten memnuniyetsizliğin diğer iki önemli nedeninin “çalışma saatleri” (yüzde 25,1) ve “işte terfi/yükselme olanaksızlığı” (yüzde 19,2) olduğu görülmektedir. Çalışma saatlerinden şikâyetle kadın ve erkek oranları arasında dikkate değer bir fark yoktur; memnuniyetsizlik mesai saatlerinin uzun olmasından (fazla mesai) kaynaklandığı kadar özellikle kadınlarda mesai saatlerinin gün içindeki yerlerinden 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 ileri yıllarında terfi ile ücretinin ciddi ölçüde yükselmesini beklediğinden, terfi olanaksızlığı işten önemli bir memnuniyetsizlik nedeni olabilmektedir.¹⁰ Terfi olanaksızlığının kadınlar tarafından erkeklere kıyasla daha yüksek oranda (yüzde 23'e 17,1) belirtilmiş olması da şaşırtıcı sayılmaz.

Memnuniyetsizliğin bir diğer nedeni, yapılan işin alınan eğitime uygun olmamasıdır. Bu neden toplamda yüzde 17,7 orana sahip olsa da kadınlarda yüzde 25,7 iken erkeklerde yüzde 13,2 ile sınırlıdır. Diğer bir ifadeyle işinden memnun olmayan her dört kadından biri eğitimini aldığı mesleğe uygun olmayan bir işte çalışmaktan şikâyetçidir. Ulaşımın zaman alması (yüzde 16,3), işin ağırlığı ve sağlığa zararlı olması (yüzde 15,3), iş yerinde kötü ve uygunsuz davranış (12,3) gibi nedenler de işten memnuniyetsizlikte görmezden gelinemeyecek paylara sahiptirler. Tahmin edileceği gibi ağır işten şikâyet erkeklerde 5 yüzde puan daha yüksek bir sıklıkla belirtilirken, kötü/uygunsuz davranışlardan şikâyet kadınlarda 4 yüzde puan daha yüksek bir sıklıkla belirtilmiştir. SGK'ya kayıtlı olmamanın memnuniyetsizlik nedeni olarak oldukça düşük bir sıklıkla (yüzde 8,9) beyan edilmesi dikkat çekicidir. İşinden memnun olmayanların yüzde 18,2'nin kayıt dışı çalıştığı ve bu kayıt dışı çalışanların yüzde 21,5'inin bu yanıtı verdiği görülmektedir. Diğer ifadeyle kayıt dışı çalışan her beş kişiden sadece biri kayıt dışılığı işten memnuniyetsizliğin bir nedeni olarak beyan etmiştir. Bu sonuç kayıt dışı çalışmanın önemli ölçüde bizzat çalışanın da bir tercihi olabildiğine işaret etmektedir.

Firma yöneticileri ile yaptığımız derinlemesine görüşmelerde firma cephesinden bakışla başta ücret yetersizliği olmak üzere, çalışma saatlerinin uzunluğu, terfi güçlükleri gibi işten memnuniyetsizliğin nedenlerine dair 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. Perakende sektöründe yüzde 80 oranında bir çalışan sirkülasyonundan

¹⁰ Terfi olanaksızlığı çalışan kaybına yol açtığından firmalar için de bir sorundur: İmalat sektöründen mavi yaka ağırlıklı bir işletmenin yöneticisine göre, “akıllı, hedefi, beklentileri olan eğitimli bireyler bunu dikkate alıyorlar. Bu noktada tıkaandıklarını hissettiklerinde bu gerekçeyi 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, 2022)

bahsedilmektedir. Aynı yıl içinde kadroların tamamına yakınının değiştiği iddia edilmektedir (DG 54, 2023). Yüksek “turnover” oranı çalışma ortamında motivasyon dūřürücü bir etkiye sahiptir. Bu da işteki memnuniyetsizliği arttırmaktadır. Yine perakende sektöründe faaliyet gösteren bir firma yetkilisi bu konuya dikkat çekmektedir.

“Turn-over oranımız yüzde 50 civarındadır. İşin şartlarının ağır olması ve vardiyaya uyum sağlama konusunda adaylar istikrar sağlamamaktadır. Bu sebeple turn-over oranımız yüksektir. Personel sirkülasyonu verimliliği ve çalışma motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Bu olumsuzluğa karşı personel ile sürekli dirsek temasında olmak, onların gerçek isteklerini dinlemek ve bunları hayata geçirmek gibi önlemlerimiz bulunmaktadır (DG 6, 2023)”.

Çalışma şartlarının zor olduğu sektörlerde çalışanların iře bağlılığı dūřmektedir. Mesleęe bakışları sadece “günü kurtarmak” amacına cevap verebilmektedir.

“Mesai saatleri uzun, 8 saat çalışma süresi maalesef yok, bu süre 11 saati bulabiliyor, ayakta fiziksel olarak çalışıyoruz. Dinleneme molaları olsa da işimiz yorucu. Bu da tercih edilmeme sebebi olabiliyor. İnsanların bu sektörde eskisi kadar kariyer beklentisi yok, günü kurtarmak istiyorlar. Hedefleri yok (DG 21, 2023)”.

Derinlemesine görüşmelerde yöneticilerin çalışma saatlerinin neden olduğu memnuniyetsizliğin farkında oldukları, bu memnuniyetsizliği çözmeye çalışan firmalar da olduğu dikkat çekmektedir. Örneęin 2022’e görüşülen bir firma yöneticisi iřin 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 dūřürdüklerini belirtmiştir.

“Bizim işimiz kirlili 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, yüzde 92 mavi yaka, 2022)”.

Toptan ticaret konusunda faaliyet gösteren ve bu yıl görüşülen bir firma yetkilisinin bu konuda görüşleri açıklayıcıdır:

“Doğru aday seşmeye çalışıyoruz hangi pozisyona hangi aday uygun olur şeklinde bakmaya zen gösteriyoruz. Kariyer planlamasını mutlaka konuşuyoruz. Uyum konusundaki çalışmalarımızı daha çok arttırdık böyle bir sorun da olduğunu tespit ettik. Başka her şey gzelken içeride uyumsuzluktan sebep problem yaşanabiliyordu, bunlar ile de ilgilenmeye başladık, İş ıkışı mülakatları da yapıyoruz (DG 26, 2023)”.

Farklı sektörlerde yer alan çok şubeli büyük firmalar şirket içi pozisyonları ve çalışan havuzlarını yöneten sistemler sayesinde çalışanlarının kariyer beklentilerini karşılamak konusunda kk firmalara göre daha hassastırlar ve daha fazla özgürlük sunabilmektedir (DG 45, 2023). nceki alıntıda değinildiği gibi işten ıkışları azaltmak ve nedenlerini belirleyip çalışan memnuniyetini arttırmak adına işten çıkmak isteyen adaylara çıkış mülakatı uygulamak da bir çözüm olarak görülmektedir (DG 52, 2023).

Anlaşılan o ki beyaz yaka personel için kariyer planlaması çok önemlidir. Firmalar da çalışanlarını kazanmak için bu yönde adımlar atmaya hazır olduklarında daha etkin bir çalışma ortamı oluşabilmektedir. Çalışanın firma içinde hangi pozisyonda daha iyi olduğunu gözlemek, niteliklerine uygun görevlere yönlendirmek firmaların sorumluluğudur. Mavi yaka personel için ise kariyer planlaması değil ücret dengesi n plandadır. İşe alımlarda uygulanan optimal bir deneme süresi, sürecin nasıl olacağı ve olumlu değerlendirme sonucunda elde edeceği şartların yeni personelle açık şekilde paylaşılması ve bu sürede yeni personelin etkin biçimde gözlenerek değerlendirilmesi ücret-iş dengesinde memnuniyetsizliğin önüne geçebilmektedir (DG 42, 2023). Yapılan derinlemesine görüşmelerde birçok firmanın bu yönde adımlar atmaya çalıştığı gözlemlenmiştir.

D3- İşinden memnun olmayanların üçte ikisi iş arıyor

Çeşitli nedenlerle işinden memnun olmayan çalışanların bir kısmı başka bir iş ararken diğer kısmı da çeşitli nedenlerle aramamaktadır. Tablo 2.18’de 2023, 2022 ve 2021 anketlerinin işinden memnuniyetsiz çalışanların başka iş arayıp aramadıklarına dair istatistikleri yer almaktadır. Sonuçlar işinden memnun olmayanların hem toplamda hem cinsiyet ayırımında en az üçte ikisinin yeni bir iş aradıklarını göstermektedir. Çalıştığı halde başka bir iş arayan sayısı 2023 Ekim’de 346 bin¹¹ olarak kestirilebilir. Bu büyük bir sayıdır ve tanım icabı işsiz sayılmamakla birlikte sayıları en az 650 bin civarında olan iş arayan açık işsiz sayısına eklendiğinde İstanbul’da 1 milyona yakın bir kitlenin fiilen iş aradığı ortaya çıkmaktadır. Bu

¹¹ 2023 Ekim’de 6 milyon 134 bin olarak tahmin edilen çalışan sayısının yüzde 8,4’ (515 bini) işinden memnun değildir. Bu kişilerin yüzde 67,2’si başka bir iş aradıklarını beyan etmişlerdir: 515 bin x 0.672 = 346 bin

oldukça büyük bir miktar olup istihdam kuruluşlarının yükünün gerçek boyutunu ifade etmektedir.

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

	İş arıyorum		
	2023	2022	2021
Erkek	67,2	70,3	58,3
Kadın	67,1	65,8	57,4
Toplam	67,2	69,1	58,1

Kaynak: 2021 IPA, 2022 ve 2023 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

D4- İş aramama nedenleri

İşinden memnun olmayanların bir kısmının neden başka bir iş aramadığı merak edilebilir. Ankette işinden memnun olmadığı halde iş aramadığını beyan edenlere bu davranışın nedeni sorulmuştur. Bu nedenlerin sıklığı Tablo 2.19'da gösterilmektedir. Tabloda yer alan 4 alternatif nedenin 3'ünde kadın ve erkekler arasında büyük farklar söz konusudur. Bu bakımdan toplam oranlar anlamlı değildir. Erkeklerin yüzde 37,5'i "Daha elverişli bir iş bulamamayı" iş aramama gerekçesi olarak ileri sürerken kadınlarda bu oran yüzde 8,3 ile sınırlıdır. Buna karşılık kadınlarda en sık ileri sürülen iş aramama gerekçesi, yüzde 33,3 ile eve daha yakın bir iş bulamama endişesidir. Erkeklerde bu oran yüzde 20'dir. Bir diğer farklılık birikmiş kıdem tazminatına iliskindir: Kadınların yüzde 29,2'si birikmiş tazminatlarını yakmak istemedikleri için iş değiştirmeyi düşünmediklerini belirtirken erkeklerin yüzde 10'u bu gerekçeyi ileri sürmektedir. "Alışmış olduğum iş düzenini bırakmaktan çekiniyorum" gerekçesinin oranı ise kadın ve erkeklerde birbirine çok yakındır: Yüzde 29,2 ve 32,5.

Tablo 2.19: İş aramama nedenleri (%)

Gerekçe	2023		
	Erkek	Kadın	Toplam
Daha elverişli bir iş bulamam	37,5	8,3	26,6
Alışmış olduğum iş düzenimi bırakmaktan çekiniyorum	32,5	29,2	17,2
Birikmiş kıdem tazminatımı yakmak istemiyorum	10,0	29,2	31,2
İşyerim evime yakın / daha yakın bir iş bulabileceğimi düşünmüyorum	20,0	33,3	25,0
Toplam	100,0	100,0	100,0

Kaynak: 2021 IPA, 2022 ve 2023 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

E- Potansiyel işgücü ve iş aramama nedenleri

Bir kez daha hatırlatmak gerekirse "potansiyel işgücü", tanımı icabı çalışmayı arzulayan ama çeşitli nedenlerle iş aramayan bireylerden oluşmaktadır. Bu özel topluluk TÜİK HİA

istatistiklerinde “iş bulma ümidi olmadığından ya da diğer nedenlerle iş aramayanlar” olarak kayıt altına alınmaktadır. Diğer kategorisinde iş aramama büyük ölçüde ailesel nedenlerle açıklanmaktadır. Bu bireyler dar tanımlı işsizlik kümesine, dolayısıyla işgücü piyasasına dâhil olmamakla birlikte bu piyasanın sınırlarında yer almaktadırlar. İş aramaya başlamaları hatta doğrudan istihdama intikal etmeleri işgücü talebinde ve reel ücretlerde artışa bağlı olduğu kadar özel nedenlerin ortadan kalkmasına da bağlıdır.

E1- Potansiyel işgücünde artış

Bölüm 1’de açıklandığı gibi pandemi döneminde potansiyel işgücünde çok büyük bir artış gerçekleşmiştir. Türkiye genelinde 2019’da 2 milyon 390 bin olan potansiyel işgücü 2020’de 4 milyon 330 bine yüzde 80 artışla adeta bir patlama yapmıştır. Potansiyel işgücü oranı da (çalışabilir nüfus içindeki payı) yüzde 3,9’dan yüzde 6,9’a çıkmıştır (HİA). Buna karşılık İstanbul’da aynı dönemde potansiyel işgücünde artış bir hayli ılımlıdır: Potansiyel işgücünün Türkiye ortalamasına kıyasla zaten oldukça düşük kaldığı İstanbul’da, 2019’dan 2020’ye, potansiyel işgücü 200 binden 283 bine (yüzde 42 artış), oran da yüzde 1,7’den 2,4’e gelmiştir (Tablo 2.20).

Tablo 2.20: Türkiye genelinde ve İstanbul’da potansiyel işgücü: 2019-2022

	Türkiye		İstanbul	
	Potansiyel işgücü	Pot. İşgücü / 15+ nüfus	Potansiyel işgücü	Pot. İşgücü / 15+ nüfus
2019	2.390	3,9	200	1,7
2020	4.330	6,9	283	2,4
2021	3.275	5,1	506	4,1
2022	2.915	4,5	403	3,2

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Çeyreklik Sonuçlar, Betam hesaplamaları

İstanbul’da potansiyel işgücünün görece olarak Türkiye genelinden çok daha düşük olmasının nedenleri araştırılmaya değer bir yapısal farklılığa işaret etmektedir. Bu olgu raporun kapsamı dışındadır. Bununla birlikte bu farklılığın ne anlama geldiğine ve muhtemel nedenlerinin neler olabileceğine dair birkaç düşüncüyü paylaşmak isteriz. Potansiyel işgücü çalışmayı arzulayıp çeşitli nedenlerle iş aramayanlardan oluştuğuna göre İstanbul’da çalışmayı arzulayanların daha büyük bir kısmının ya istihdamda ya da iş aramakta olduğu açıktır. İstanbul’da çalışabilir nüfusta ortalama eğitim seviyesinin daha yüksek olması, kısmen bu özelliğe bağlı olarak ama buna ilaveten geçim koşullarının zorluğu ve özellikle çalışan kadına yönelik bakışın muhafazakârlıktan daha az etkilenmesi, potansiyel işgücünü sınırlandırıyor olabilir. İstanbul’da işgücüne katılımın erkeklerde, özellikle de kadınlarda Türkiye ortalamasından daha yüksek olması bu öngörünün zımni bir kanıtı sayılabilir.

Faaliyet kısıtlamalarına son verilmesi ve ötelenen mal ve hizmet talebinin güçlü bir şekilde geri gelmesiyle birlikte potansiyel işgücü Türkiye genelinde hızla azalmaya başlamıştır. Çalışmayı arzuladığı halde iş aramayan sayısı bu iki yılda önce 3 milyon 275 bine ardından 2 milyon 915 bine, çalışabilir nüfusa oranı da sırasıyla yüzde 5,1'e ve 4,5'e düşmüştür. Bu dönemde İstanbul potansiyel işgücünün farklı bir seyir izlemesi dikkat çekicidir. 2021'de sert bir artışla sayı 506 bine, oran da yüzde 4,1'e yükselmiştir; potansiyel işgücünün Türkiye'nin neden aksi yönünde hareket ettiği şimdilik bir muammadır. 2022'de ise ülke geneline paralel olarak potansiyel işgücü 402 bine gerilerken potansiyel işgücü oranı da yüzde 3,2'ye inmiştir (Tablo 2.20). İstanbul'da potansiyel işgücü oranının bu dönemde de Türkiye ortalamasının (yüzde 4,5) bir hayli altında olduğu not edilmelidir.

2023 yılında potansiyel işgücünün yeniden artışa geçtiği gözlemlenmektedir. En azından Türkiye geneline ilişkin ilk üç çeyreğin istatistikleri bu yöndedir (Tablo 2.21). 2022 4. çeyrekte potansiyel işgücü 2 milyon 800 bin ve yüzde 4,3 oranıyla pandemi sonrasının dip noktasına erişmişti. 2023 1. çeyrekte potansiyel işgücü giderek artan bir tempoyla yükselişe geçerek 2023 3. çeyrekte 3 milyon 400 bine oranı da yüzde 5,2'ye yükselmiştir. Her ne kadar bu dönemde işsizlik oranı azalmakta olsa da bu gelişme büyük ölçüde istihdam artışının yavaşlamasına rağmen işgücünden çıkışların artmasının sonucudur.¹²

Tablo 2.21: Türkiye genelinde potansiyel işgücü: 2022Ç4-2023Ç3

	Potansiyel işgücü (bin)	Potansiyel/15+ nüfus	Yıllık değişim (%)
2022Ç4	2.800	4,3	-8,2
2023Ç1	3.130	4,8	2,4
2023Ç2	3.210	4,9	11,2
2023Ç3	3.410	5,2	18,3

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Çeyreklik Sonuçlar, Betam hesaplamaları

İstanbul'da potansiyel işgücünün 2023'te HİA verilerine göre nasıl bir seyir izlediğini henüz bilmiyoruz. Bununla birlikte Ekim 2022 anketinde yüzde 7 olarak tahmin edilen potansiyel işgücü oranının Ekim 2023 anketinde yüzde 9 olarak tahmin edildiğini biliyoruz. Potansiyel işgücü sayısının işsiz sayısı gibi olduğundan yüksek tahmin edildiği açıktır (Bkz Bölüm 2, Anket (2023)-HİA (2022) karşılaştırması). Bununla birlikte potansiyel işgücü oranında 2 puanlık artış

¹² 2021 (4)-2022 (3) döneminde istihdam 1 milyon 32 bin (yüzde 3,5) artarken işgücü 773 bin (yüzde 2,3) artmış, işsiz sayısında azalış 259 binde kalmıştır. 2022 (4)-2023 (3) döneminde ise istihdam artışı 421 bine (yüzde 1,3) işgücü artışı 90 bine (yüzde 0,3) gerilemiş, işsiz sayısında azalma 331 bine yükselmiştir (Betam, "Çeyrekte çeyreğe işgücü piyasası görünümü", 24 Kasım 2023. İstihdam artışında ciddi tempo kaybının işgücü piyasasına geçişleri yavaşlattığı dolayısıyla potansiyel işgücünde birikime neden olduğu anlaşılmaktadır.

İstanbul'da potansiyel işgücünü ülke genelinde olduğu gibi artmakta olduğuna işaret etmektedir.

E2- İş aramamanın başlıca nedenleri

Ankette potansiyel işgücüne mensup fertlere çalışmayı arzuladıkları halde iş aramalarının nedenleri 4 seçenekten birini seçmeleri istenerek sorulmuştur (Tablo 2.22). En önemli neden (yüzde 28,7) "mevcut koşullarda iş bulma ümidinin olmamasıdır". İkinci sırada (yüzde 26,8) "evde çocuk/yaşlı/engelli bakımıyla görevliyim" gelmektedir. Bu nedenle iş aramama beklendiği gibi kadınlarda (yüzde 35,2) erkeklere kıyasla (yüzde 14,7) çok daha yüksektir. Üçüncü sırada "ailesel nedenler" (yüzde 23,2) son sırada da "kişisel nedenler (hastalık vb çalışmaya engel durum)" (yüzde 21,3) yer almaktadır.

Tablo 2.22: Potansiyel işgücünde iş aramama nedenleri, 2023 (%)

	Erkek	Kadın	Toplam
Mevcut koşullarda iş bulma ümidim yok	34,0	25,0	28,7
Evde çocuk/yaşlı/engelli bakımıyla görevliyim	14,7	35,2	26,8
Ailesel nedenlerle	25,3	21,8	23,2
Kişisel nedenlerle (hastalık vb çalışmaya engel durum)	26,0	18,1	21,3
Toplam	100,0	100,0	100,0

Kaynak: 2023 Remind anketi, Betam hesaplamaları

Ankette potansiyel işgücüne mensup fertlere koşullarda ne gibi değişiklikler olduğu takdirde iş aramaya başlayacakları da sorulmuştur (Tablo 2.23). Bu kitlenin yaklaşık dörtte birinin (yüzde 27,3) "Geçinmekte artık çok zorlanıyoruz en kısa zamanda iş aramaya başlayacağım" şeklinde beyanda bulunmaları dikkat çekicidir. Bu kesim önümüzdeki dönemde işlerini kaybettikleri için iş arayanlara potansiyel işgücünden de katılımlar olacağına işaret etmektedir. Beşte birine yakın (yüzde 18,9) bir kısmı da "istihdam olanaklarının genişleyip iş bulmak nispeten kolaylaştığında" iş aramaya başlayacaklarını belirtmişlerdir. Halen istihdam artışında görülen yavaşlamanın bu kesimi iş aramaktan alıkoymaya devam edeceği söylenebilir.

Tablo 2.23: Hangi koşullarda iş aramaya başlanacağı, 2023 (%)

	Erkek	Kadın	Toplam
İstihdam olanakları artıp iş bulmak nispeten kolaylaştığında	17,3	19,9	18,9
Geçinmekte artık çok zorlanıyoruz en kısa zamanda iş aramaya başlayacağım	29,3	25,9	27,3
Çocuk ya da yaşlı bakım görevim bittiğinde	11,3	30,1	22,4
Ailesel ya da kişisel nedenler ortadan kalktığında	42	24,1	31,4

Toplam	100	100	100
--------	-----	-----	-----

Kaynak: 2023 Remind anketi, Betam hesaplamaları

Bölüm 3: İstanbul işgücü piyasasının sorunları ve çözüm önerileri

İstanbul işgücü piyasasında çok sayıda sorun mevcut olup bunların çoğunluğu yapısal niteliktedir. Her ne kadar bu sorunların bir kısmı diğer gelişmiş bölgelerle ortak olsa da diğer kısmı İstanbul'a özgüdür. İstanbul'u diğer gelişmiş bölgelerden ayıran unsurlar arasında hayat pahalılığı (İstanbul hayat pahalılığında ilk sırada yer almaktadır) ve son derece gelişmiş kompleks sanayi yapısı ilk sıralarda yer almaktadır.

Bu sorunlar üç başlık altında her bir başlık alt bölüm olacak şekilde toplulaştırılarak ele alınmıştır. İlk olarak işgücü arzı ile talebi arasındaki önemli uyumsuzluk analiz edilmiştir. Bir yanda istihdamlarını artırmak isteyen fakat ihtiyaç duydukları elemanları bulmakta zorlandıklarını beyan eden firmalar yer alırken, diğer yanda iş arayan fakat teklif edilen işe giriş ücretlerini ve iş koşullarını yeterince cazip bulmayan işsizler bulunmaktadır.

Daha sonra ücret temelli sorunlar ikinci başlıkta ayrıntılı olarak incelenmiştir. Hem ilk başlıkta işlenen arz ve talep arasındaki uyumsuzluk, hem yüksek seyreden enflasyon ve hayat pahalılığı sebebiyle ücret belirlenimi firmalar için hayati önemdedir. İlk işe alımlarda teklif edilecek ücretin seviyesi ile çalışan elemanları elde tutmak için teklif edilmesi gereken ücret seviyeleri, firma yöneticilerinin en büyük sorunlarının başında gelmektedir. Piyasanın gerisinde kalan firmaların işgücü bulma konusunda daha çok zorlandıklarını tahmin edebiliriz.

Üçüncü başlıkta ise ilk iki başlıkta değinilen sorunlar için muhtemel çözüm önerileri tartışılmıştır. Bu sorunlara firma bünyelerinde çözümler getirmek çoğu zaman olanaksızdır; çözümler ancak siyasal otoritenin kuralları doğru yönde değiştirmesi, yerel yönetimlerle iş birliği yaparak akılcı teşvikler uygulaması ile mümkün olabilir. Bununla birlikte derinlemesine görüşmelerde kimi firma yöneticileri çözüm çabalarını paylaşırken kimisi de çözüm önerileri sunmuşlardır.

A- İşgücü arzı ile talebi arasında uyumsuzluk

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

Daha önce (2021 ve 2022 yıllarında) İstanbul İşgücü Piyasası için yaptığımız ankette olduğu gibi bu sene de iş arayanlara teklif edilen işte çalışmaya başlamak için kabul edebilecekleri en düşük ücret sorulmuştur. İktisat yazınında bu ücrete rezervasyon ücreti denmektedir. 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.

İş arayanlar, rezervasyon ücretini belirlerken maddi durumları ve yaşam maliyetleri kadar piyasada kendi vasıf ve deneyimlerine benzer çalışanların aldıkları maaşları da dikkate almaktadır. Bu sebeple rezervasyon ücretleri eğitim, yaş, deneyim, cinsiyet gibi çeşitli demografik ayrımlarda farklılık göstermektedir. Demografik özelliklere ek olarak daha önce çalışmış olanların yararlandığı işsizlik ödeneği de rezervasyon ücretini etkileyebilir; zira daha iyi bir iş imkânı elde edebileceğini düşünen ve işsizlik ödeneği alan iş arayanlar, mevcut durumda rezervasyon ücretlerini daha yüksek tutabilmektedir.

Bu faktörlere ek olarak yürürlükteki asgari ücret seviyesi, referans ücret olma özelliği taşıdığı için hem rezervasyon hem de gözlenen ücretleri doğrudan etkilemektedir. 2023 yılında, bir önceki yıl olduğu gibi net asgari ücret Ocak ve Temmuz aylarında iki kez artırılarak sırası ile 8.507 TL ve 11.402 TL olmuştur. Yaklaşan genel seçimler sebebi ile asgari ücret geçmiş 6 aylık enflasyonun bariz şekilde üzerinde artırılmıştır. Görece bu yüksek artışların da rezervasyon ücretlerine etki etmeleri beklenir.

Son olarak yüksek seyreden enflasyon ortamında şiddetlenen geçim sıkıntısı ve artan yaşam maliyetlerinin de rezervasyon ücretlerini etkilemesi beklenmelidir. Ne var ki, şiddetlenen kriz ortamına dirençli kalma mecburiyeti, görece vasıfsız işsizlerin talep ettikleri minimum ücretteki yükselişi törpüleyebilmektedir. Bundan dolayı, enflasyonun yüksek seyrettiği son iki yılda rezervasyon ücretlerinin ne ölçüde değiştiği kadar dağılımı ve yapısı da önem arz etmektedir.

i. Asgari ücret rezervasyon ücretleri için referans ücret niteliğinde

Tablo 3.1 rezervasyon ücretlerini 2022 yılı ile karşılaştırmalı olarak sunmaktadır. Karşılaştırmanın anlamlı olabilmesi için 2022 yılına ait değerler TÜFE endeksi kullanılarak 2023 yılı Ekim fiyat seviyesine getirilmiştir. Her örnekleme uç değerler (Min ve Max) rastlantısal olarak farklılaşabileceğinden minimum ve maksimum değerler yanında dağılımın farklı noktalarını kıyaslamak daha aydınlatıcı olacaktır. Yazında bu maksatla kullanılan değerler 1. Dörtte birlik (P25) ve 3. dörtte birlik (P75)'dir. Enflasyon düzeltilmesine rağmen tüm kırılımlarda 2023 yılına ait rezervasyon ücretlerinin daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Bununla birlikte 2023 yılında ücretlerin dağılımı 2022 yılından çok farklıdır. 2023 yılında ücretlerin bariz şekilde sağa yatık olduğunu söyleyebiliriz. Bunun sonucu olarak Min, P25 ve P75 arasındaki fark çok daha küçüktür. Örneğin, 2022 yılında P75 değeri P25'in yaklaşık 3 katı iken 2023 yılında bu oran sadece 1,6'dır. Bu farkın esas sebebi en düşük (Min)

rezervasyon ücretinin özellikle 2022 yılında çok daha düşük olmasıdır. Bunu göstermek için her iki yılın asgari ücretini 2023 Ekim fiyatları ile ifade etmek gerekmektedir; çünkü anket verileri her iki yılda da Ekim ayında toplanmıştır. 2023 Ekim'inde asgari ücret 11.402 TL iken 2022 yılı Ekim fiyatları ile 2022 yılı asgari ücreti ise 8.876 TL'dir. Bu bilgiler ışığında P25 değerlerinin her iki yılda da asgari ücrete çok yakın fakat bir miktar üstünde; P75 değerinin ise yüzde 30-40 kadar asgari ücretin üstünde olduğu anlaşılmaktadır. O halde iki yıl arasındaki asıl fark, asgari ücrete kıyasla en düşük (Min) rezervasyon ücretinin 2022 yılında daha düşük oluşudur.

Tablo 3.1: Cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş ayrımında rezervasyon ücretleri (TL, 2023 Ekim fiyatlarıyla)

	2023				2022			
	Min	Max	P25	P75	Min	Max	P25	P75
Cinsiyet								
Erkek	10000	60000	12000	16000	4841	24204	9682	12102
Kadın	7000	90000	12000	16000	4518	40340	8875	10488
Eğitim								
Lise altı	10000	90000	12000	16000	4518	22590	9682	10488
Lise	7000	22000	11500	15750	6454	22590	8875	11900
Lise üstü	8500	35000	13000	20000	6454	40340	9682	13716
Yaş								
15-24	7000	35000	12000	16000	4518	22590	8875	10488
25-44	10000	60000	14250	20000	6454	24204	9682	12102
45 ve üstü	10000	90000	12500	15000	4841	40340	9682	11295

Kaynak: 2022 ve 2023 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

ii. Sıkışan rezervasyon ücretleri ortalamada düştü

Ortalama ve ortanca (medyan) rezervasyon ücretlerini cinsiyet, eğitim ve yaş ayrımlarında karşılaştırmakta fayda görüyoruz. Gerek 2022 anketinde gerek 2023 anketinde erkeklerin kadınlardan, lise üstü mezunlarının diğer eğitim düzeylerinden, orta yaş (25-44) nüfusuna da diğer yaştaki iş arayanlara kıyasla ortalamada daha yüksek rezervasyon ücreti belirlediği görülmektedir (Tablo 3.2).

Rezervasyon ücretlerinin standart sapması dağılıma dair bize fikir vermektedir. Her iki yılda da erkeklerin ortalama rezervasyon ücreti kadınlardan daha yüksek olmasına rağmen kadınların standart sapma değeri daha yüksektir. Bu da ücret dağılımının kadınlar açısından çok daha asimetric olduğunu göstermektedir.

Eğitim seviyeleri özelinde baktığımızda lise üstü eğitime sahip olanların diğer iki gruba kıyasla hem daha yüksek bir rezervasyon ücretine hem de daha yüksek bir standart sapmaya sahip

olduğunu anlıyoruz. Bu da lise üstü grupta vasıf/beceri farklarının kendi içinde daha yüksek oluşu ile açıklanabilir.

Tablo 3.2: Ortalama ve medyan rezervasyon ücretleri (TL, 2023 Ekim fiyatlarıyla)

	2023			2022		
	Ort.	Medyan	Sd	Ort.	Medyan	Sd
Cinsiyet						
Erkek	15593	15000	5787	11340	10488	3001
Kadın	15348	15000	7501	10451	9682	3161
Eğitim						
Lise altı	16270	15000	9751	10348	9682	2280
Lise	13742	14000	3725	10484	10246	2322
Lise üstü	16327	15000	5223	12397	10488	4642
Yaş						
15-24	14296	14000	4836	10187	9682	2575
25-44	16597	15000	5980	11094	9682	3045
45 ve üstü	16349	14000	12730	10956	9682	3369
Toplam	15442	15000	6881	10850	9682	3117

Kaynak: 2022 ve 2023 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları

Eğitim seviyesi arttıkça hem eğitim harcamaları arttığı hem de işveren gözüyle daha yüksek eğitimlilerin daha olumlu bir imaja sahip olması sebebiyle rezervasyon ücretlerinin artması 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 imkânları 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 ettiği belirtilen 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 personeller oluyor (DG 41, imalat sektörü, 2022)”.

“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, 2022)”.

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

kadınlardan yüksek ücret talep ediyor olabilirler. Bir diğer muhtemel neden de kadınların mevcut ücret eşitsizliğini veri kabul edip içselleştirerek ücret talebini ona göre oluşturmasıdır.

25-44 yaş arasındaki kişilerin gençlere kıyasla oldukça yüksek rezervasyon ücretine sahip olduğu da aynı tablodan görülüyor. Bu yaş grubuna mensup kimseler, hem işgücü verimliliği açısından en verimli dönemde oldukları hem de büyük oranda çocuklarının eğitim vb. masraflarını karşılayabilmek için daha yüksek bir ücret talep ediyor olabilirler. 25-44 yaş arasındaki kişilerin, 45 yaş üstüne kıyasla, iki ankette de daha yüksek rezervasyon ücretine sahip olması yine verimlilik 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. (Ayrıca, 45 yaş üstü çalışanlar içinde emekli maaşı alarak çalışanlar da ek gelir etkisi nedeniyle daha düşük rezervasyon ücretine sahip olabilirler. NK)

Uygulamalı çalışmalar maaşların 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 personellerin performanslarının daha düşük olduğunu düşündükleri için talep etmiyorlar, daha genç personellere ağırlık veriyorlar. Bir de bu personellerin emeklilik sürelerinin az kalması nedeni ile tercih edilmiyor (DG 42, imalat sektörü, 2022)”.

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

Regresyon sonuçlarına geçmeden işgücü piyasasındaki durumun nasıl kodlandığını okuyucularımız ile paylaşmamız, bulguların sağlıklı şekilde değerlendirilebilmesi açısından önemlidir. İşgücü piyasasındaki durum kodlanırken TÜİK ile uyum dikkate alınmıştır. Buna göre bir bireyin işsiz olması için “Son bir ayda aktif olarak, bilfiil herhangi bir iş aradınız mı? Veya kendi işinizi kurmak için çaba gösterdiniz mi?” sorusuna ek olarak “İş bulduğunuz takdirde iki hafta içinde işe başlamaya hazır mısınız?” sorusunda da olumlu cevap vermesi gerekmektedir. Son bir ayda aktif olarak iş aramamakla birlikte iş olursa çalışmak istediğini belirtenler veya son bir ayda aktif olarak iş arasa bile 2 hafta içinde işe başlayamayacak olanlar “potansiyel işsiz olarak” kodlanmıştır. Geriye kalanlar ise inaktif olarak kodlanmıştır.

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. Regresyon sonuçları Tablo 3.3a'da sunulmuştur. Bağımsız değişkenler, kadınlar için bir kukla değişken, yaş ve eğitim kategorileri, bir işi kabul ederken koşulu olanlar için kukla değişken ve potansiyel işsizler için kukla değişkenden oluşmaktadır.

Buna göre modelde kullanılan açıklayıcı değişkenler (eğitim, yaş, koşul durumu, potansiyel işsiz olma durumu) bakımından aynı olan bir kadın ile bir erkek kıyaslandığında kadının rezervasyon ücretlerinin erkeğe kıyasla ortalama yüzde 14 daha düşük olduğu görülmektedir. İşsizler ve potansiyel işsizler için ayrı tahminler yapıldığında cinsiyet farkının potansiyel işsizler için yüzde 11'e düşmektedir. 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 adlandırılmaktadır. 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 gözükmemektedir.

İlave çalışan durumunda olmayan ve çok benzer eğitim seviyelerine, yaşa ve koşullara sahip kadın ile erkek arasında fark olması için ilk yaklaşımda bir sebep yok gibi durmaktadır. Ancak böyle olsa bile ücret ayrımcılığına uğrayan kadınların bu durumu içselleştirmiş olması kadınların ortalamada daha düşük rezervasyon ücretine sahip olabilmelerine yol açabilir. Eğer geçmiş işgücü piyasası tecrübelerine göre gözlemlenebilir özellikler bakımından eşdeğer olan kadın ile erkekte kadın olan daha düşük ücret almış ise iş ararken ücret beklentisi de daha düşük olabilir.

Tablo 3.3a: Rezervasyon ücretlerinin belirleyicileri

	Toplam	İşsiz	Pot. İşsiz
(Intercept)	8,69 (0,02) ***	8,69 (0,02) ***	8,71 (0,03) ***
yaş gr (ref. 15-24)			
25-44	0,14 (0,01) ***	0,15 (0,02) ***	0,11 (0,03) ***
45 üstü	0,12 (0,02) ***	0,13 (0,02) ***	0,10 (0,03) ***
Cinsiyet (ref. Erkek)			
Kadın	-0,14 (0,01) ***	-0,15 (0,01) ***	-0,11 (0,02) ***
Eğitim (ref. Lise altı)			
Lise	0,01 (0,01)	0,02 (0,02)	0,00 (0,02)
Lise üstü	0,16 (0,01) ***	0,14 (0,02) ***	0,19 (0,03) ***
Yıl (ref. 2021)			
2022	0,04 (0,01) ***	0,04 (0,02) **	0,06 (0,02) *
2023	0,41 (0,02) ***	0,39 (0,02) ***	0,44 (0,03) ***
Koşul (ref. var)			
Yok	-0,05 (0,01) ***	-0,07 (0,02) ***	-0,02 (0,03)
Durum (ref. işsiz)			
Potansiyel işsiz	0,04 (0,01) ***		

R2	0.26	0.26	0.25
N	2839	1702	1137

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

Regresyon analizleri eğitim grupları arasında sadece lise üstü eğitimlilerin rezervasyon ücretinin anlamlı derecede yüksek olduğunu göstermiştir. İşsizler ve potansiyel işsizler için ayrı tahminler yapıldığında potansiyel işsizler için eğitimin daha büyük bir fark yarattığı anlaşılmaktadır. 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, benzer şekilde, 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 14 kadar daha fazladır. 45 ve üzeri yaş grubunda ise bu oran yaklaşık yüzde 12'dir. Gençlere kıyasla iki yaş grubunda da rezervasyon ücreti istatistiki olarak anlamlı derecede yüksektir. İşsizler ve potansiyel işsizler için ayrı tahminler yapıldığında 25-44 yaş grubu farkının potansiyel işsizler için daha düşük olduğu hesaplanmıştır.

Modelde kullanılan diğer açıklayıcı değişkenler bakımından (eğitim, yaş, potansiyel işsiz olma durumu) aynı iki kişi karşılaştırıldığında herhangi bir koşul belirtenler, belirtmeyenlere kıyasla, yüzde 5 oranında daha yüksek bir rezervasyon ücretine sahiptir. Koşul belirtenler görece daha seçici olduğu için bu sonuç şaşırtıcı değildir.

Benzer şekilde, modelde kullanılan diğer açıklayıcı değişkenler bakımından (eğitim, yaş, koşul durumu) aynı iki kişi karşılaştırıldığında potansiyel işsiz olanlar işsizlere kıyasla yüzde 4 oranında daha yüksek bir rezervasyon ücretine sahiptir. Potansiyel işsizler, işsizlere göre görece daha seçici olduğu için bu sonuç da beklentilerle uyumludur.

İlk kez iş arayanların işgücü piyasasına girmeden önceki durumları ve koşullardan hangilerinin fark yarattığını anlamak için işsizlere odaklanarak bir önceki regresyonu tekrarlıyoruz. Regresyon sonuçları Tablo 3.3'de sunulmuştur. Eğitim, yaş, cinsiyet ve koşul mevcudiyetine ilişkin yorumlar pek değişmediği için burada tekrar edilmeyecektir. Bu regresyonda yeni olan iki değişkene odaklanmak istiyoruz: İlk kez iş arayanların iş aramaya başlamadan önceki durumu ve bir işi kabul etmek için olmazsa olmaz dedikleri.

Tablo 3.3b: İşsizlerin rezervasyon ücretlerinin belirleyicileri

	M1	M2	M3	M4
(Intercept)	8,65 (0,04) ***	8,69 (0,02) ***	8,71 (0,02) ***	8,70 (0,04) ***
yaş gr (ref. 15-24)				

25-44	0,08 (0,03) **	0,14 (0,02) ***	0,14 (0,02) ***	0,13 (0,02) ***
45 üstü	0,08 (0,04) *	0,11 (0,02) ***	0,11 (0,02) ***	0,12 (0,02) ***
Cinsiyet (ref. Erkek)				
Kadın	-0,10 (0,02) ***	-0,14 (0,	-0,15 (0,01) ***	-0,14 (0,02) ***
Eğitim (ref. Lise altı)				
Lise	-0,02 (0,03)	0,02 (0,02)	0,02 (0,02)	0,01 (0,02)
Lise üstü	0,12 (0,03) ***	0,15 (0,02) ***	0,14 (0,02) ***	0,14 (0,02) ***
Yıl (ref. 2021)				
2022	0,08 (0,03) **	0,05 (0,02) ***	0,05 (0,02) **	0,04 (0,02) *
2023	0,39 (0,03) ***	0,41 (0,02) ***	0,40 (0,02) ***	0,41 (0,02) ***
İlk iş öncesi durum (ref. çalışmadı)				
Öğrenci	-0,02 (0,03)			
yeni mezun	0,07 (0,03) *			
İş tecrübesi (ref. var)				
Yok		-0,05 (0,02) ***	-0,05 (0,02) **	-0,06 (0,02) ***
Koşul (ref. var)				
Yok			-0,06 (0,02) ***	
Koşul (ref. asgari ücretli iş)				
eve yakın olmalı				-0,01 (0,03)
iş güvenliği olmalı				-0,03 (0,06)
masa başı iş olmalı				0,19 (0,06) **
sigortası olmalı				0,02 (0,03)
tam zamanlı iş olmalı				-0,03 (0,05)
eğitimime uygun olmalı				0,04 (0,03)
yol/yemek yardımı olmalı				0,07 (0,06)
R2	0,29	0,26	0,27	0,28
N	570	1702	1702	1295

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

M1 sütununu herhangi bir iş tecrübesi olmayan, ilk kez iş arayanların iş aramaya başlamadan önceki durumuna ilişkin tahminler yer almaktadır. Referans grup işe başlamadan önce çalışmayanlardır. İlk kez iş arayanlar içinde daha önce çalışmayanlar ile iş aramaya başlamadan önce öğrenci olanlar arasında istatistiksel açıdan bir fark yoktur. Fakat yeni mezun olanlar daha önce çalışmayanlara kıyasla yüzde 7 daha yüksek bir rezervasyon ücreti talep etmektedir. Bu sonuç yeni mezun olanlar ile öğrenciler arasında ücret beklentileri açısından önemli bir fark olduğunu ortaya koymaktadır.

M2, M3, M4 sütununda ise iş tecrübesinin etkisi farklı kırımlarda incelenmektedir. M2 sütunu işsizler içinde daha önce çalışmış olanlar ile iş tecrübesi olmayanları (ilk kez iş arayanları) kıyaslanmaktadır. İş tecrübesi olanlar ile kıyaslandığında iş tecrübesi olmayanların rezervasyon ücretlerinin ortalamada yüzde 5 daha düşük oldukları tahmin edilmiştir. Bu sonuç geçmiş iş tecrübesinin beklenen ücreti belirlediğini göstermektedir. M3 sütunu M2'ye koşul mevcudiyetini eklemekte ve teklif edilen bir işi kabul ederken bir koşulu olmayanların yüzde 6 kadar daha düşük bir rezervasyon ücretine sahip olduğunu göstermektedir. Koşul mevcudiyetinin ücret pazarlığı açısından önemli olması şaşırtıcı değildir. Son olarak M4 koşullar arasında hangilerinin öne çıktığını anlamaya yöneliktir. Bu sütunda referans grup “en az asgari ücretten bir iş olmalı” koşulunu belirtenlerdir. Referans grup ile kıyaslandığında istatistiksel açıdan ayrıışan tek koşul “masa başı iş olmalı” diyenlerdir. Bu grup “en az asgari ücretten bir iş olmalı” diyenlere kıyasla yüzde 19 daha yüksek bir rezervasyon ücretine sahiptir. Masa başı iş koşuluna sahip olanların doğrudan gözlenemeyen birtakım becerilere sahip olduğu şaşırtıcı olmayacaktır.

Bu alt bölümün geriye kalan kısmında sadece işsizlere odaklanılacaktır. İşsizler kümesi cinsiyet, yaş, eğitim, meslek, yaşamsal ihtiyaçlar açısından çok farklı özelliklere sahip alt kümelere ayrılmış durumdadır. Farklı özelliklere sahip işsizler, sahip oldukları sosyoekonomik ve kültürel altyapı içinde işgücü piyasasındaki deneyimlerini göz önünde bulundurarak işgücüne ve istihdama katılma kararı verebilmektedir.

A2- İşsizlerin işi kabul etmek için öne sürdükleri koşullar

İşsizlerin bir işi kabul ederken ücret yanında işin zorluğu, eve yakınlığı, eğitim ve becerilerine uygunluğu, sunduğu kariyer imkânları gibi pek çok faktöre bakmaktadır. Burada işsizlerin işi kabul etmek için aradıkları koşullar ele alınmaktadır. 2022 anketinde olduğu gibi 2023 anketinde iş arayanlara “*bir işi kabul etmek için olmazsa olmaz*” dedikleri koşullar sorulmuştur. Bulguların ayrıntılı değerlendirmesine geçmeden önce iki yılın koşullarının birbiri ile yüzde yüz uyumlu olmadığını belirtmek isteriz. 2023 anketinde “En az asgari ücretten bir iş olmalı” ve “Masa başı çalışabileceğim bir iş olmalı/ofis işi olmalı” seçenekleri yer almazken “Uzaktan/Evden çalışabileceğim bir iş olmalı” seçeneği eklenmiştir.

i. Kadınlar için eve yakınlığını ve iş güvenliğini erkeklere kıyasla daha fazla önemsiyor

Tablo 3.4'te cinsiyet ayrımında iş arayanlar arasında aranan koşulların dağılımı verilmektedir¹³. Birden fazla seçenek seçilebildiği için toplam yüzü aşmaktadır. Ankete katılan her 100 kişiden en az 50'sinin aradığı dört koşul bulunmaktadır: “İş güvenliği sağlanmış

¹³ İş arayanlar birden çok şıkki işareteyebildiği için sütunların toplamı 100'ü aşmaktadır.

olmalı/tehlikeli bir iş olmamalı”, “Sigortası olmalı” ve “Yol/yemek gibi nitelikli hakları olmalı” ve “Evime yakın olmalı”. “Eğitimi aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı”, “Tam zamanlı bir iş olmalı” ve “Uzaktan/Evden çalışabileceğim bir iş olmalı” ise görece az aranan koşullardır.

İşsiz kadınların yüzde 9,5'i hiçbir koşulu olmadığını belirtirken erkeklerin yüzde 18,7'si hiçbir koşulu olmadığını belirtmiştir. 2022 anketinde her iki grup için de oranlar yükselse de sonuçlar benzer niteliktedir. Bu sonuç kültürel-toplumsal değerler sebebiyle erkeklerden daha çok beklenen “haneye gelir kazandırma” yükümlülüğü olarak yorumlanabilir. Her iki ankette de koşulu olmadığını beyan edenlerin oranı erkeklerde kadınlara kıyasla daha yüksektir.

“İş güvenliği sağlanmış olmalı/tehlikeli bir iş olmamalı”, “Sigortası olmalı” ve “Yol/yemek gibi nitelikli hakları olmalı” kadınlar tarafından daha yüksek oranda belirtilen koşullardır. Görece daha temiz, daha güvenli, daha garantili işler olarak yorumlayabileceğimiz bu işlerin kadınlar tarafından daha çok tercih edilmektedir. Bu saptama firma görüşmelerinde de karşılığını bulmaktadır. Görüşmelere katılan firmalar göz önünde bulundurularak genel resme bakıldığında, daha çok mavi yakada ve bedensel güç gerektiren işlerde erkekler, beyaz yakada ve “masa başı” diye tabir edebileceğimiz işlerde kadınlar tercih edilmektedir diyebiliriz.

“Çalışanların yüzde 10'unu oluşturan beyaz yakada kadın personel tercih edilmektedir. Kadınlar mavi yaka işleri için niteliği dolayısıyla (yoğun, uzun saatler ve ayakta çalışma) tercih etmemektedirler (DG 21, konaklama ve yiyecek sektörü, 2023)”.

Kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek oranda belirttikleri diğer iki koşul “Evime yakın olmalı” ve “Uzaktan/Evden çalışabileceğim bir iş olmalı” seçenekleridir. Kadınların eve yakın veya evden çalışabileceği işleri erkeklere kıyasla daha çok tercih etmesi, yine kültürel-toplumsal değerler sebebiyle kadına yüklenen ev işleri nedeniyledir. Ev işlerine yeterince zaman ayrılabilmesi için yolda sarf edilen sürenin minimumda tutulması arzu edilmektedir.

Erkeklerin kadınlara kıyasla daha yüksek oranda aradıkları koşul, koşulum yok dışında, “Tam zamanlı bir iş olmalı” koşuludur. Tam zamanlı iş arayışının gerisinde yine yukarıda belirttiğimiz kültürel-toplumsal değerler yatıyor olabilir. Haneyi geçindirmek kaygısı ile kısmi zamanlı işler yerine tam zamanlı işler tercih edilebilir.

Hem kadınlarda hem de erkeklerde benzer şekilde aranan koşul ise “Eğitimi aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı” koşuludur. Aradaki fark görece küçük olup her iki grup için de özellikle aranan koşullardan değildir.

Tablo 3.4: Cinsiyet ayrımında işsizlerin işi kabul etme koşulları (%)

	2023			2022		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Hiçbir koşulum yok	9,5	18,7	13	17,4	22,5	19,7
En az asgari ücretten bir iş olmalı	*	*	*	59,2	51,1	55,6
Eğitimini aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	44,6	41,3	43,4	46,2	37,5	42,4
Tam zamanlı bir iş olmalı	46,3	54	49,2	36,8	40,3	38,3
Evime yakın olmalı	57,4	50,7	54,8	56,5	40,9	49,6
Sigortası olmalı	69,4	63,3	67,1	74,4	66,5	70,9
Yol / yemek gibi nitelikli hakları olmalı	66,9	62,7	65,3	62,8	56,8	60,2
İş güvenliği sağlanmış olmalı / tehlikeli bir iş olmamalı	62,8	48,7	57,4	53,4	47,2	50,6
Masa başı çalışabileceğim bir iş olmalı/ ofis işi olmalı	*	*	*	32,7	23,3	28,6
Uzaktan / Evden çalışabileceğim bir iş olmalı	12,8	6	10,2	*	*	*

Kaynak: 2021 IPA, 2022 & 2023 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları Not: Birden fazla seçenek seçilebilmektedir.

ii. Üniversite mezunları kaliteli işler arıyor

Tablo 3.5'te eğitim düzeylerinde iş kabul etme koşullarının oranları verilmektedir. Beklenebileceği üzere "koşulu olmadığını" söyleyenlerin oranı, eğitim seviyesi yükseldikçe düşmektedir. Her iki yılda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Üniversite mezunları içinde koşulu olmadığını belirtenlerin oranı sadece yüzde 4'tür. Lise altında aynı oran yüzde 18'dir. Genel olarak işin kalitesini artırdığını düşündüğümüz koşulların ("Eğitimini aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı", "İş güvenliği sağlanmış olmalı/ tehlikeli bir iş olmamalı", "Sigortası olmalı", "Yol/yemek gibi nitelikli hakları olmalı", "Masa başı çalışabileceğim bir iş olmalı/ofis işi olmalı") belirtilme oranı eğitim seviyesi ile doğru orantılı şekilde artmaktadır. Şaşırtıcı olan işin kalitesi ile ilgisi olmayan "Evime yakın olmalı" koşulunun da eğitim seviyesi ile doğru orantılı olarak belirtilmesidir. "Tam zamanlı bir iş olmalı" şaşırtıcı şekilde lise mezunları açısından en az işaretlenen koşuldur. Her iki yılda da lise altı ve lise üstü lise mezunlarına göre bu koşulu daha çok belirtmişlerdir.

Her ne kadar eğitim seviyesi ile koşul tercihi arasında bir ilişki olsa da en büyük fark iki koşulda ortaya çıkmaktadır: "Eğitimini aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı", "Tam zamanlı bir iş olmalı". Bu koşullarda lise üstü eğitime sahip olanlarla diğerleri arasındaki fark en az 30 yüzde puandır. "İş güvenliği sağlanmış olmalı/tehlikeli bir iş olmamalı", "Sigortası olmalı" ve "Yol/yemek gibi

nitelikli hakları olmalı” koşulları için lise üstü eğitime sahip olanlarla diğerleri arasındaki fark yaklaşık 20 yüzde puan seviyesindedir.

Eğitim seviyelerine göre ortaya çıkan bir diğer önemli fark uzaktan çalışma ile ilgilidir. “Uzaktan/Evden çalışabileceğim bir iş olmalı” seçeneği üniversite mezunları için yüzde 20 oranında aranan bir koşul iken lise ve altında aynı oran yüzde 4-6 arasındadır.

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

	2023				2022			
	Lise altı	Lise	Lise üstü	Top.	Lise altı	Lise	Lise üstü	Top.
Hiçbir koşulum yok	17,9	17,1	4,4	13	22,8	16,7	14,8	19,7
En az asgari ücretten bir iş olmalı	*	*	*	*	58,6	57,1	48,6	55,6
Eğitimi aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	35,2	27,9	64,7	43,4	40	32,9	53,2	42,4
Tam zamanlı bir iş olmalı	47,6	33,3	64	49,2	44,1	31,4	31,2	38,3
Evime yakın olmalı	62,8	50,5	50	54,8	50	51,4	47,7	49,6
Sigortası olmalı	64,8	57,7	77,2	67,1	72,3	68,6	69,7	70,9
Yol / yemek gibi nitelikli hakları olmalı	61,4	56,8	76,5	65,3	62,3	57,1	57,8	60,2
İş güvenliği sağlanmış olmalı / tehlikeli bir iş olmamalı	48,3	50,5	72,8	57,4	50,5	44,3	55	50,6
Masa başı çalışabileceğim bir iş olmalı/ ofis işi olmalı	*	*	*	*	27,3	28,6	31,2	28,6
Uzaktan / Evden çalışabileceğim bir iş olmalı	6,2	3,6	19,9	10,2	*		*	*

Kaynak: 2021 IPA, 2022 & 2023 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları Not: Birden fazla seçenek seçilebilmektedir.

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 buralarda 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 işsizlerin koşulları belirtme oranları verilmiştir. 2022 anketinde yaş grupları arasında “koşulum yok” diyenlerin oranı benzerlik gösterirken 2023'te “koşulum yok” diyenlerin en çok 45 ve üstü yaş grubunda olduğu görülmektedir. 25-44 yaş aralığında olanların en düşük “koşulum yok” oranına sahip olduğunu görüyoruz. Bu da orta yaş grubunun iş seçiminde daha seçici olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Daha eğitilmiş işsizlerin işin kalitesine dair koşulları belirtmesi örneğinde olduğu gibi 25-44 yaş aralığında olan işsizlerin işin kalitesine ilişkin koşullar bakımından diğer iki gruptan bariz şekilde ayrıştığını gözlemliyoruz. Eğitim örneğinden farklı olarak “Evime yakın olmalı” koşulu da 25-44 yaş grubu için en çok belirtilen koşullardan biridir. Bunun sebebi de büyük olasılıkla bu yaş grubundakilerin küçük yaşta çocuklara sahip oluşu ile açıklanabilir. “Tam zamanlı bir iş olmalı”, “İş güvenliği sağlanmış olmalı/tehlikeli bir iş olmamalı”, “Sigortası olmalı” ve “Yol/yemek gibi nitelikli hakları olmalı” 25-44 yaş grubunun açık ara önde olduğu koşullardır. Tek istisna “Eğitimi aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı” koşuludur. Bu koşul hemen hemen her yaş grubu için benzer öneme sahiptir.

Farklı yaş gruplarının evden çalışmaya bakışları arasında da bekleneceği üzere önemli farklar bulunmaktadır. Çocuk yetiştirme yaşında olan 25-44 yaş grubu içinde “Uzaktan/Evden çalışabileceğim bir iş olmalı” koşulunu belirtenlerin oranı yüzde 12,9 iken 45 ve üstünde aynı oran sadece yüzde 5,6'dır.

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

	2023				2022			
	15-24	25-44	45+	Top	15-24	25-44	45+	Top
Hiçbir koşulum yok	13,3	9,5	19,4	13	21,8	19,2	19,2	19,7
En az asgari ücretten bir iş olmalı	*	*	*	*	59,5	57,8	52	55,6
Eğitimi aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	45,7	41,5	41,7	43,4	41,8	46,9	38,7	42,4
Tam zamanlı bir iş olmalı	40,5	60,5	47,2	49,2	25,3	42,9	40,5	38,3
Evime yakın olmalı	50,9	78,9	50	61,2	38	55,8	49,7	49,6
Sigortası olmalı	61,8	81	51,4	67,1	55,7	76,2	73,4	70,9
Yol / yemek gibi nitelikli hakları olmalı	68,2	70,1	48,6	65,3	55,7	64,6	58,4	60,2
İş güvenliğinin sağlanmış olması/ tehlikeli bir iş olmaması	57,8	67,3	36,1	57,4	45,6	56,5	48	50,6
Masa başı çalışabileceğim bir iş olmalı/ ofis işi olmalı	*	*	*	*	17,7	36,7	26,6	28,6
Uzaktan / Evden çalışabileceğim bir iş olmalı	9,8	12,9	5,6	10,2	*	*	*	*

Kaynak: 2021 IPA, 2022 & 2023 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları. Not: Birden fazla seçenek seçilebilmektedir.

iv. İlk kez iş arayanlar ile daha önce çalışmış olan işsizlerin koşulları

İşgücü piyasasında deneyim, hem ücreti hem de çalışılan pozisyonun görev ve sorumluluklarını belirlemektedir. Tablo 3.7’de iş kabul etme koşulları tüm işsizler, ilk kez iş arayan (iş tecrübesi olmayan) işsizler ile daha önce çalışmış (iş tecrübesi olan) olanlar ayırımında gösterilmektedir. Şaşırtıcı olmayan şekilde herhangi bir tecrübesi olmayan işsizler arasında “koşulum yok” diyenlerin oranı daha yüksektir. Daha önce çalışmış olanlar sahip oldukları deneyim sayesinde daha seçici davranmaktadır.

İş tecrübesi olan işsizlerin işin kalitesini gösteren koşulların çoğunu daha yüksek oranda talep ettiklerini görüyoruz. Bu önermeye uymayan iki koşul bulunmaktadır: “İş güvenliği sağlanmış olmalı/tehlikeli bir iş olmamalı” ve “Eğitimi aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı”. Bu iki koşul açısından geçmiş iş tecrübesinin pek fark yaratmadığını söyleyebiliriz. Benzer şekilde “Uzaktan/Evden çalışabileceğim bir iş olmalı” koşulu bakımından da fark bulunmamaktadır.

Tablo 3.7: İş deneyimi ayırımında iş kabul etme koşulları, 2023 (%)

	Daha önce çalışmış	İlk kez iş arayan	Tüm İşsizler
Hiçbir koşulum yok	7,4	17,0	13,0
Eğitimi aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	42,9	43,7	43,4
Tam zamanlı bir iş olmalı	54,6	45,4	49,2
Evime yakın olmalı	65,6	47,2	54,8
Sigortası olmalı	73,6	62,4	67,1
Yol/ yemek gibi nitelikli hakları olmalı	73,0	59,8	65,3
İş güvenliği sağlanmış olmalı/ tehlikeli bir iş olmamalı	57,1	57,6	57,4
Uzaktan / Evden çalışabileceğim bir iş olmalı	9,8	10,5	10,2

Kaynak: 2023 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları. Not: Birden fazla seçenek seçilebilmektedir.

A3- Potansiyel işgücünün piyasaya giriş koşulları

İş kabul etmek için talep edilen koşullar hem işsizlere hem de potansiyel işsizlere yöneltildiği için her iki grubu kıyaslamak imkânı bulunmaktadır. Böylece “aktif” şekilde iş aramak ile “pasif” şekilde iş aramak (çalışmayı arzulayan ama çeşitli nedenlerle iş aramayanlar) arasında aranan koşullar bakımından ne gibi farklılıklar olduğu anlaşılabilir.

Tablo 3.8 her iki grubu karşılaştırmalı olarak sunmaktadır. Birkaç noktanın altını çizmemiz gerekiyor. İlk olarak, potansiyel işsizler ile işsizler arasında “hiçbir koşulum yok” diyenlerin oranı yüzde 13 civarı olup her iki grup içinde erkeklerde daha yüksektir. Bu da kadınların iş

seçiminde daha seçici olduğu anlamına gelmektedir. İki koşul potansiyel işsizlerde işsizlere kıyasla bariz farklılık göstermektedir. Bunlar “Evime yakın olmalı” ve “Uzaktan/Evden çalışabileceğim bir iş olmalı” koşullarıdır. Farkın büyük oranda kadınlardan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. “Evime yakın olmalı” ve “Sigortası olmalı” koşulunu belirten kadınların oranı potansiyel işsizlerde yüzde 75’in üzerinde iken aynı oran erkeklerde yüzde 60 civarındır. Çalışmayı arzulayan fakat aktif olarak iş aramayanlar açısından bu iki koşulun daha çok önemsenmesi şaşırtıcı değildir.

Tablo 3.8: Potansiyel işgücü ve işsizlerin iş kabul etme koşulları, 2023 (%)

	Potansiyel işgücü			İşsizler		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Hiçbir koşulum yok	18,2	10,6	13,7	18,7	9,5	13,0
Eğitimi aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	31,1	36,1	34,1	41,3	44,6	43,4
Tam zamanlı bir iş olmalı	35,1	52,8	45,6	54,0	46,3	49,2
Evime yakın olmalı	60,8	75,0	69,2	50,7	57,4	54,8
Sigortası olmalı	58,8	76,4	69,2	63,3	69,4	67,1
Yol/ yemek gibi nitelikli hakları olmalı	61,5	65,7	64,0	62,7	66,9	65,3
İş güvenliği sağlanmış olmalı/ tehlikeli bir iş olmamalı	35,1	50,5	44,2	48,7	62,8	57,4
Uzaktan / Evden çalışabileceğim bir iş olmalı	5,4	17,6	12,6	6,0	12,8	10,2

Kaynak: 2023 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları. Not: Birden fazla seçenek seçilebilmektedir.

Koşullar eğitim düzeyleri itibarıyla ayrıştırıldığında (Tablo 3.9) eğitim düzeyi yükseldikçe kimi bekleneceği üzere “koşulum yok” diyenlerin oranı düşmektedir. İşin kalitesi ile ilgili olduğunu düşündüğümüz “Eğitimi aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı”, “İş güvenliği sağlanmış olmalı/tehlikeli bir iş olmamalı”, “Sigortası olmalı” ve “Yol/yemek gibi nitelikli hakları olmalı” koşulları eğitim seviyesi ile doğru orantılı olarak daha çok aranan koşullardır. Ayrıca “Uzaktan/Evden çalışabileceğim bir iş olmalı” koşulu üniversite mezunlarının diğer eğitim gruplarına kıyasla çok daha fazla rağbet gösterdikleri bir koşuldur.

Tablo 3.9: Potansiyel işgücünde eğitim düzeyi itibarıyla iş kabul etme koşulları, 2023 (%)

	Toplam			Erkek			Kadın		
	Lise altı	Lise	Lise üstü	Lise altı	Lise	Lise üstü	Lise altı	Lise	Lise üstü
Hiçbir koşulum yok	16,3	15,9	5,1	19,3	20,0	6,7	13,5	12,7	4,7
Eğitimi aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	26,7	25,7	62,0	22,9	34,0	66,7	30,3	19,0	60,9
	41,9	44,2	55,7	31,3	42,0	33,3	51,7	46,0	60,9

Evime yakın olmalı	69,8	66,4	72,2	62,7	54,0	73,3	76,4	76,2	71,9
Sigortası olmalı	61,6	69,9	84,8	55,4	60,0	73,3	67,4	77,8	87,5
Yol/ yemek gibi nitelikli hakları olmalı	62,8	64,6	65,8	59,0	66,0	60,0	66,3	63,5	67,2
İş güvenliği sağlanmış olmalı/ tehlikeli bir iş olmamalı	42,4	44,2	48,1	34,9	36,0	33,3	49,4	50,8	51,6
Uzaktan / Evden çalışabileceğim bir iş olmalı	8,7	6,2	30,4	3,6	2,0	26,7	13,5	9,5	31,3

Kaynak: 2023 Remind Araştırma, Betam hesaplamaları. Not: Birden fazla seçenek seçilebilmektedir.

A4- Firmaların istihdam politikaları ve karşılaşılan zorluklar

Derinlemesine görüşme yapılan firmaların genel yapısına bakıldığında firmaların yaklaşık üçte ikisinde beyaz yaka çalışanların payının yüzde 50'den düşük 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, mesleki eğitim, yabancı dil, temel bilgisayar becerileri gibi *somut becerilere* ek olarak iletişim becerisi, eleştirel bakış, takım çalışmasına yatkınlık, ikna edicilik gibi *ince beceriler* de aradıkları anlaşılıyor.

“Biz mesleki eğitimi baz alıyoruz. Yani mesela satışçıda dili arıyoruz. Muhasebecide muhasebe bölümünü bitirmiş, mesleki eğitime bakarız (DG 28, tekstil, 2023)”.

“Beyaz yakalılarda bilgisayar kullanımı, lisans mezuniyeti %90 aranıyor (DG 44, konaklama ve yiyecek sektörü, 2022)”.

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 sanayi, 2022)”.

Mavi yaka çalışanlar için aranan temel vasıflar *teknik bilgi (mesleki beceri), disiplin ve firmaya aidiyet*dir. Beyaz yaka çalışanlara kıyasla tecrübenin mavi yakada daha az arandığını söyleyebiliriz. 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 yetişmiş olması önemli ama gençlerde pek yaygın değil şimdilerde bu (DG 4, imalat sanayi, 2022)”.

“İlla bu işi bilsin demiyoruz. Biz alırız iki ayda onu üzerine bir eğitim verip çalışmasını sağlıyoruz (G28, tekstil, 2023)”.

“İstanbul’da kira fiyatları çok yüksek o yüzden personel seçerken servisimize uygun adayı tercih etmeye çalışıyoruz (DG 43, imalat sanayi, 2022)”.

Firmaların çoğunluğu hem beyaz hem de mavi yaka çalışanlarda tecrübeyi önemli bir kriter olarak görmekle birlikte bu bilgi birikiminin kendisine hazır olarak sunulmasını beklemektedir. Firmalar istihdamda ihtiyaç duydukları elemanları bulmak için rakip firmalardan transferlere de başvurmaktadırlar. Tahmin edilebileceği gibi bu yöntemin beyaz yakalı eleman arayışında daha yoğun olarak kullanıldığı dikkat çekmektedir. Beyaz yaka ağırlıklı 27 firmadan 22’si, mavi yaka ağırlıklı 80 firmadan ise 47’ü eleman transferi yaptığını belirtmişlerdir (Tablo 3.10)

Tablo 3.10: Rakip firmalardan tecrübeli eleman transferi, 2022 & 2023

	Yapıyoruz	Yapmıyoruz	Cevap yok	Toplam
Beyaz yaka yoğun	22	4	1	27
Mavi yaka yoğun	47	29	4	80
Toplam	69	33	5	107

Kaynak: Derinlemesine görüşmeler, Betam hesaplaması

2022 ve 2023 yıllarında yapılan derinlemesine görüşmelere göre 107 firmanın 69’u başka firmalardan tecrübeli eleman transferi yaptığını belirtirken, 33’ü yapmadığını belirtmiştir. Sigorta kesiminden tamamen beyaz yaka istihdamından oluşan bir firma özellikle yabancı rekabetiyle başa çıkabilmek ve orada çalışan elemanların edindiği vasıflardan faydalanabilmek için bu firmalarda çalışmış tecrübeli elemanları kapmaya çalıştıklarını belirtmiştir.

“Özellikle sektördeki yabancı firmaların yetkin ve deneyimli personelini işe alarak şirketi güçlendiriyoruz (DG 46, finansal hizmetler ve denetim, 2022)”.

“Transfer etme değil ancak başka şirkette benzer pozisyonda çalışmış deneyim sahibi personellere öncelik tanımaktayız (DG 16, hizmetler, 2023)”.

“Firmalardan personel çekmek için bir efor sarfetmiyoruz. Aklını karıştırmıyoruz. Kendi rızası ile başvuru yapanları değerlendiriyoruz (DG 12, gıda perakende, 2023)”.

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 çalışarak 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 olmaları, 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 sanayi, 2022)”.

ii. İşbaşı eğitimi

Eğitim sisteminin özel sektörün üretim faaliyetleri için ihtiyaç duyduğu spesifik becerileri kazandırmadığı 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 (Tablo 3.11).

2022 ve 2023 yıllarında yapılan derinlemesine görüşmelere göre 107 firmanın sadece 3'ü eğitim vermediğini, 31'i sadece oryantasyon ve İSG (İş Sağlığı ve Güvenliği), 73'ü ise oryantasyon ve devamı eğitimlerini verdiğini belirtmektedir. İşbaşı eğitiminin sadece ilk işe alımlarda değil düzenli şekilde verilmesi 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.

Tablo 3.11: Firmalarda çalışanlara verilen eğitim, 2022 & 2023

	Firma sayısı	Oran
Sadece oryantasyon ve İSG	31	29,0
Oryantasyon ve devamı	73	68,2
Eğitim vermiyoruz	3	2,8
Toplam	107	100,0

Kaynak: Derinlemesine görüşmeler, Betam hesaplaması.
Not: İSG=İş Sağlığı ve Güvenliği

“İşbaşı eğitimlerini biz çok önemsiyoruz. Bizim zaten her yıl yapılan kalite yönetim denetimlerimize de iç denetimlerimize de işbaşı eğitimleri sorgulanır kaldı ki iş sağlığı güvenliği mevzuatı da artık işbaşı eğitimi almadan çalışmamasını emrediyor. Dolayısıyla bizim her bölüm için ayrı ayrı planlanmış, o bölüme özel eğitimlerimiz var. Bu eğitimler sayesinde çalışanlarımızın adaptasyon süreçlerini hızlandırıyoruz. Tabii ki bu sayede piyasaya çok daha yetkin personel yetiştiriyoruz (DG 41, otomotiv, 2023)”.

Eğitim veren tüm firmalar, verilen eğitimin diğer iş yerlerinde de kullanılabilirdiğini 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 edebilecek durumda olmuş oluyor (DG 34, imalat sanayi, 2022)”.

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. 2022 ve 2023 yıllarında firmalarla yapılan 107 derinlemesine görüşmede 63 firma çalışma koşullarının caydırıcı olduğunu kabul etmektedir (Tablo 3.12). Ne var ki firmaları çalışan sirkülasyonuna göre ikiye ayırdığımızda (çalışan sirkülasyonu yüzde 10'dan düşük/yüksek olanlar şeklinde) çarpıcı bir sonuç ile karşılaşılıyor. Beyaz yaka yoğun firmalarda çalışan sirkülasyonunun seviyesi çalışma koşullarının caydırıcılığı ile ilintili değilken mavi yaka yoğun firmalarda çalışan sirkülasyonunun seviyesi çalışma koşullarının caydırıcılığı ile doğrudan ilintilidir. Çalışan sirkülasyonu yüzde 10'dan düşük 20 mavi yaka yoğun firmadan sadece 8'i (yüzde 40) çalışma koşullarının caydırıcı olduğunu; çalışan sirkülasyonu yüzde

10'dan yüksek 45 mavi yaka yoğun firmadan 33'ü (yüzde 73) çalışma koşullarının caydırıcı olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 3.12: Çalışma koşullarının caydırıcılığı ve çalışan sirkülasyonu, 2022 & 2023

	Çalışan sirkülasyonu			Toplam
	%10'dan yüksek	%10'dan düşük	Cevap yok	
Beyaz yaka yoğun	12	12	3	27
Caydırıcı	7	6	3	16
Caydırıcı değil	3	5		8
Cevap yok	2	1		3
Mavi yaka yoğun	45	20	14	79
Caydırıcı	33	8	6	47
Caydırıcı değil	9	10	6	25
Cevap yok	3	2	2	7
Toplam	57	32	17	106

Kaynak: Derinlemesine görüşmeler, Betam hesaplaması

Üretim sektöründe çalışma koşullarının daha ağır olması ve asgari ücret politikaları vb. nedenlerle üretim sektöründen hizmet sektörüne personel kaymaları yaşanmaktadır.

“Azalışımız da oldu mavi yaka personelimizde kayıplar yaşadık. Üretim sektöründen hizmet sektörüne kaymalar oluyor. Sebebi hizmet sektörü daha rahat ve kolaylıkların olması üretim sektörü haliyle daha ağır ve yorucu olmasından personel edinme zorlukları ile karşı karşıyayız. Bu zorlukların olma sebebi sektörel olarak aynı asgari ücret politikaları (DG 14, imalat sanayi, 2023)”.

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.

“Çalışma saatinin fazlalığı her sektörde olduğu gibi caydırıcı olabilir. Evet bunun yanı sıra çalışma ortamı, maaş hepsi etkilidir (DG 29, gıda perakende, 2023)”.

“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 kimyasal üretim sahamıza sokmuyor ve bu konuyu çok önemsiyoruz fakat maalesef böyle bir algı çalışanlar arasında var (DG 8, imalat sanayi, 2022).”

Sağlık çekincelerinin yanında çalışma koşullarının zorluğu da insanların bu firmalarda çalışma fikrinden caymasına neden olmaktadır. En sık bahsedilen caydırıcılık 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 sanayi, 2022).”

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 sanayi, 2022).”

Hafta sonu çalışma özelliği de çalışanları caydıran başka bir özellik olarak bazı firma temsilcileri tarafından gündeme getirilmiştir:

“Personel alımında çalışma koşulları açık kadroya eleman bulma açısından caydırıcı olabiliyor, örneğin; hafta sonu çalışmak istemeyen adaylar, çalışma saatlerinin de fazla olması nedeniyle hafta sonu tatil olan işleri tercih edebilmektedirler (DG 23, tekstil, 2023).”

iv. Kariyer beklentileri ile sunulan iş arasındaki uyum

Çalışanların kariyer beklentileri ile önerilen işin sunduğu kariyer imkânı arasındaki uyum da firmaların eleman bulmasında önemli bir etken olarak göze çarpmaktadır. Görüşülen firmaların çoğunluğu personel alımı için belirleyici unsurun beyaz yaka personel için kariyer planlaması, mavi yaka personel için ücret olduğunu ifade etmiştir.

“İleriye dönük kendini yetiştirmek isteyen mavi yaka personeli şeflik fırsatının olduğu projelere daha ılımlı bakmaktadır. Beyaz yakada ise kariyer fırsatlarının önü açık olan, büyüme şansı olan şirketler öncelik kazanmaktadır (DG 16, hizmet, 2023)”.

2022 ve 2023 yıllarında yapılan derinlemesine görüşmelere göre 107 firmanın 69'u kariyer beklentileri ile sunulan iş arasındaki uyumun oldukça belirleyici olduğunu belirtmiştir (Tablo 3.13). Beyaz yaka yoğun firmaların neredeyse tamamı kariyer beklentileri ile önerilen işin sunduğu kariyer imkânı arasındaki uyumun önemli olduğunu ifade ederken mavi yaka yoğun firmalarda bu oran yarıya yakındır.

Tablo 3.13: Kariyer beklentileri ile sunulan iş arasındaki uyumun belirleyiciliği, 2022 & 2023

Mavi / beyaz yaka yapısı	Belirleyici	Belirleyici değil	Cevap yok	Toplam
Beyaz yaka yoğun	24	2	1	27
Mavi yaka yoğun	45	17	18	80
Toplam	69	19	19	107

Kaynak: Derinlemesine görüşmeler, Betam hesaplaması

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

“İstemiş olduğu imkanlarla bizim sunabildiğimiz imkanlar arasında uçurum varsa başka şirketleri tercih edebiliyor. Bizler de gitmek isteyen ve yerinde saydığını düşünen çalışmamızın her zaman yanında olarak kariyer yolculuğunda desteklerimizi esirgememekteyiz (DG 23, tekstil, 2023)”.

“Sektörde garson ve şef garson tek kariyer ya da restoran müdürü... Kendi işini kurmak zor. Kariyer gelişim imkanı olmayınca başka sektörlere kayıyorlar (DG 40, konaklama ve yiyecek, 2022)”.

B- İstanbul işgücü piyasasında ücret temelli sorunlar

B1- Ücret politikaları ve karşılaşılan zorluklar

İşgücü piyasası açısından şüphesiz en önemli değişken ücrettir. Standart işgücü piyasası teorisine göre ücret işgücü piyasasını dengeye getiren unsurdur. Arz ya da talep fazlası olduğu durumda ücret değişecek ve yeniden dengeye ulaşılabacaktır. 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 yapısının ya da eksik rekabetin varlığının standart teoriyi zenginleştirilmesiyle birlikte asıl olarak ücreti belirleyen etkenin işgücü verimliliği olduğu kabulü esastır. Fakat bu bilginin aksine, derinlemesine görüşmelerde, verimlilik ile ücret arasındaki ilişki dolaylı olarak bile dile getirilmemektedir. Bunun iki sebebi olabilir. İlki, ücret belirlenimi konusunda işgücü piyasası teorilerinin yetersiz olduğudur. İkincisi ise bunu ifade etmedikleri ya da farkında olmadıklarıdır. Ücretlerin belirlenmesinde iktisadi aktörlerin pazarlık güçleri, sektörün gereksinimleri, devlet kurumları etkin oldukları için belli bir dönemde ortaya çıkan ücretler işgücünün verimliliğini yansıtmaktan uzak olabilir. Aşağıda göreceğimiz gibi asgari ücret hemen her sektör ve iktisadi aktör için bir kerteriz görevi görmektedir. Normal şartlarda asgari ücret seviyesi bazı sektör-firmalar için işgücü verimliliği ile uyumlu iken diğerleri için yüksek ya da düşük olması 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 ve performans bazlı ücretlendirme ve çalışma koşulları
- Yükselen geçim maliyeti ve ücretlilerin beklentileri

Bunlara ek olarak, son dönemde ücret belirlemede karşılaşılan diğer bir zorluk da pandemi süreci, daha sonra karşılaşılan yüksek enflasyonun bozduğu dengeler ve 6 Şubat

depreminin İstanbul inşaat piyasasında dolaylı yoldan yarattığı “artçı” sarsıntılardır. Birçok firmaya göre piyasada ücret belirsizliği devam etmektedir.

“Ben 10 senedir sektördeyim. Ücret bareminin bu denli bozulduğu bir döneme şahit olmadım. Zorluklar her geçen gün artıyor. Servis imkanlarımızla, Sosyal alanlarımızı arttırarak, burayı daha yaşanabilir bir hale sokarak arttırmaya çalışıyoruz (DG 45, otomotiv sektörü, 2023)”.

“Yüksek maaş beklentisi, pandemi sürecinin etkisi ve son dönemde enflasyondaki sürekli artış nedeniyle daha da büyük bir sorun haline gelmiştir. Personel adaylarının maaş taleplerinin her zamankinden daha belirsiz bir yelpazede olduğu bilinmektedir. (Randstad-İK Görüşmesi, 2023)”.

“Beyaz yakada ise ücret skalasındaki makasın çok fazla açılması sebebiyle ücretin belirsizleşmiştir (DG 42, elektrik malzemeleri ticareti, 2023)”.

Şubat 2023'te 10 şehrimizde yıkıma neden olan deprem de İstanbul işgücü piyasası dengelerini etkilemiştir.

“Artı bir de işte şu son dönemde özellikle Mavi yakada İstanbul Marmara Bölgesi'nin doğuya doğru depremden dolayı oradaki açılan yeni inşaat şantiye sahalarından sebep, doğudan gelen iş gücünün tekrar doğuya geri dönüşü yaşanıyor. İster istemez tüm sektörler yansıyor (DG 42, elektrik malzemeleri ticareti, 2023)”.

“Şu anda deprem bölgesinde teknik personele verilen maaş İstanbul bölgesinin 2 katı kadar. Durum böyle olunca herkes deprem bölgesine gitti. İnşaata bağlı bütün sektörler deprem bölgesine gitti (DG 38, inşaat sektörü, 2023)”.

i. Asgari ücret

Derinlemesine görüşmelerde ücret belirlenimi konusunda ortaya çıkan en önemli unsurun asgari ücret olduğu rahatlıkla söylenebilir. Pek çok mavi yaka yoğunluklu firma, ücret politikalarını belirlerken asgari ücreti de kerteriz almaktadır. Sektör, pozisyona ve tecrübeye 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 çalışanın cebine gireni asgari ücretin 2 katı olarak hesaplamaktadır. Başka bir firma ise firma içinde verilen asgari ücreti ülke geneli asgari ücretinin 500 TL üzeri olarak belirlediğini söylemiştir. Diğer bir firmanın ifadesine göre zam oranlarının da asgari ücrette olan değişimlere göre belirlendiği görülmektedir.

“Ücret kısmen de olsa beklentileri karşılıyor. 1.4 asgari 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, 2022)”.

“Firmamızında bir asgari ücreti var. Bu tutar, devletimizin belirlediği asgari ücretin 500 TL üzerindedir (DG 8, imalat, 2022)”.

“Biz firma olarak yılda 2 kez zam yapabildik. Ocak ve temmuz aylarında yansıtabildik ama devletin söylediği zam üzerinden yapmadık, daha üstünde bir zam yansıttık. Personel istihdamın zorlanmaması için asgari ücretin üzerinde zam gerçekleştirdik (DG 51, savunma ve güvenlik, 2023)”.

Ücret belirlemede asgari ücretin etkisi tüm piyasada hissedildiği için firmaların denge ücret olarak kabul ettiği ücret de asgari ücret bazında değerlendirilmektedir. Firmalar bu ücretin dışına çıkma şanslarının olmadığını belirtmektedir.

“Asgari ücreti baz alıyoruz üzerine kendi yetkinlerine ve kendi ücret skalamızı göz önünde bulunduruyoruz. Ücret beklentileri karşılamıyor. Fazla ücret teklif ediyoruz ama çok fazla olmuyor sektörel olarak neyse ona göre hareket ediyoruz ücretlerde çok fazla oynama sizin ticari kabiliyetinizi etkiliyor münferit bağımsız yüksek ücret veremiyorsunuz. İşçi giderlerinde işveren açısından negatif olumsuzluklar ortaya çıkmış oluyor. İşveren bakış açısı böyledir (DG 14, imalat sektörü, 2023)”.

Asgari ücretli eleman çalıştıran bir firma yöneticisi ise, bu ücret politikası yanında geçim maliyetine katkı 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 belirtmişlerdir:

“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, 2022)”.

“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, 2022)”.

Daha önce teorik olarak piyasada ücretin işgücü verimliliği ile belirlenmesi gerektiğinden bahsetmiştik. Her ne kadar piyasada yansımaları olmasa da bazı firmalar kendi bünyelerinde bir verimlilik ya da ciro-ücret ilişkisi kuruyor gibi görünüyor. Tabii ki burada da firma davranışı verimlilik arttıkça maaşın asgari ücrete oranının artması şeklinde olabilir.

“Bu senenin başında ücret kısmında kademelendirme sistemi uyguladık. Hangi iş işletmemize daha çok fayda sağlıyor şeklinde. Yan haklarımızda iyileştirme çalışmalarımız devam ediyor (DG 47, beyaz eşya yan sanayi, 2023)”.

“Personel alımı yapılırken önerilen ücretler cironun personel giderlerine ayrılan o orana bakılarak belirleniyor genel anlamda böyle çıkarılıyor yıllık maliyetler çerçevesinde alım yapılacak sayıyı belirliyor aslında. Sektörel bazda kendi firmam adına sektörün üzerinde bir maaş veriyor olsak da bu rakam bile yeterli gelmiyor (DG, 2023)”.

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

Derinlemesine görüşmelerde ücret politikaları ile ilgili sorulara verilen cevaplarda ortaya çıkan kaygılardan/hedeflerden biri firmaların işçileri firmada tutma çabasıdır. Pek çok firma, sektördeki komşu firmaların ücret dinamiklerini analiz ederek hem çalışanlarının firma değiştirmesini önleyecek hem de karını maksimum düzeyde tutacak firmaya özel bir ücret seviyesi bulmaya çalışmaktadır. Ayrıca firmalar piyasada her pozisyon ve yetkinlik düzeyi için belirlenen bir ücret skalası olduğunu kabul etmiştir ve kendi ücretlerini bu skalaya göre belirlediklerini ifade etmektedir.

“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, 2022)”.

“Çevre otellere göre bir skala belirliyoruz ona göre ücret standartlarımız oluşuyor (DG 11, konaklama ve yiyecek sektörü, 2022)”.

“Bizim sunduğumuz rakamlar sektörün sunduğu rakamların bir tık üzerinde oluyor (DG 10, toptan ve perakende ticaret, 2022)”.

“Benzer sektörlerle bir karşılaştırma yapıyoruz. Piyasa analizi ile belirliyoruz. Özellikle transfer etmek istediğimiz personellerde aldığı ücretin üstü teklif ederek ikna edebiliyoruz (DG 39, tekstil ve kimya sektörü, 2023)”.

“Yıllık enflasyon rakamlarına göre belirliyoruz. Onun haricinde piyasadaki 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, 2022)”.

“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, 2022)”.

“Piyasa koşullarını göz önünde bulunduruyoruz. Benzer pozisyonların güncel maaş skalalarını dikkate alıyoruz (DG 23, eğitim sektörü, 2022)”.

“Yani insanların genelde eğitimine göre, tecrübesine göre aldığı ücretlerle oluşan bir skala var. İnsanlar çünkü iş görüşmelerinde vaatlerde bulunuyor. Bu durum aslında karşılıklı biz işi sunuyoruz, aday işi yapabileceğini söylüyor firmamız ise bu işi yaparsan bu kadar ücret alabilirsin diyoruz. Bunu test ettiğimiz bir iki aylık deneme süremiz var. Kanunda da bize tanınmış olan. Yeni gelen ve iş bilmeyen adayımıza giriş segmentindeki ücreti teklif ediyoruz (DG 42, elektrikli malzeme ticareti, 2023)”.

“Daha yüksek ücret ödeyemeyiz çünkü sektörün dengesini bozar. Sektörün maaş skalasını bozarız (DG 31, kargo sektörü, 2023)”.

“Maaş ile ilgili bakıyoruz, başvurulmuyorsa, bir nedeni varsa, bu bizi zorlayacaksa piyasa araştırması yapıp yönetime güncellenmesi gerektiğini söylüyoruz (DG 28, toptan ve perakende, 2022)”.

“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, 2022)”.

“Çalışma ortamı ve yan haklar gibi birtakım düzeltmeler yapıyoruz fakat bu konuda şirketlerinde rekabeti bulunuyor personel kazanımı ve personelini elinde tutmak amaçlı bir rekabet oluyor şirketler standart bir ücret politikası değil de kendi ücret politikalarını oluşturuyor (DG 14, imalat sektörü, 2023)”.

Eldeki vasıflı ve tecrübeli elemanları rakip firmalara kaptırmamak için izlenen bu ücret politikası işgücü ekonomisi teorisinde çok sayıda firmanın piyasa ücretinin üzerinde ücret verdiği gözlemden 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. Birçok firma ücret belirleme sıklığını enflasyonist dönemde arttırdığını belirtmektedir. Buna rağmen yüksek enflasyonun zamların etkisini kısa sürede erittiği ve çalışan için anlamını yitirdiği dile getirilmektedir.

“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 araçların maaş skalalarını öğrenip yeniden kendimizi düzenlememiz gerekiyor (DG 46, finansal hizmetler ve denetim, 2022)”.

“Senede bir kere yapılan zam vatandaşa yetiyordu. Şu an 2 değil, 4 kere yapılırsa yetmiyor (DG 51, savunma ve güvenlik, 2023)”.

“Zaten ilk zamdan sonra enflasyondan dolayı maaşın değeri kalmıyor (DG 38, inşaat sektörü, 2023)”.

“2022 yılında 5 kez maaş artışı yaptık. 2023 yılında ise 2 kere ücret artışı yaptık. Bu da bizi zor duruma getirdi (DG 36, finans, 2023)”.

“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, 2022)”.

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, işin kolaylığı, çalışma koşulları ve performans gibi unsurların da ücrete etki ettikleri anlaşılıyor.

“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 kırım var her unvan için. Ücret araştırmalarını ve enflasyon oranlarını baz alıyoruz (DG 22, finansal hizmetler ve denetim, 2022)”.

“Mavi yakada zaten hani eğer vasıfsız ilk başlayan biri ise asgari ücret düzeyinde başlatıyoruz. Ama tabii teknik kadroya alacağımız biri ise mavi yakada kişinin beklentisine ve bizim iç dengelerin uyumuna bakıyoruz ona göre bir değerlendirme yapıyoruz (DG 41, imalat sektörü, 2022)”.

Primlerin seviyesi genellikle iş yoğunluğu, aylık maaşlar ve getiriler ile ilişkilendirilmektedir.

“Prim belli kadrolarda verilmektedir. Özellikle yoğun çalıştırdığımız projelerde veriyoruz. Yüzde 10’u oluşturmaktadır (DG 32, mali müşavirlik, 2023)”.

“Belli pozisyonlarda yıllık bazda 2,5 katı. Pozisyon ve iş yapış şekline göre dağılımları vardır (DG 37, gıda sektörü, 2023)”.

“Ek prim yaklaşık maaşın yüzde 30’unu oluşturuyor. Yaptığımız işlerde kazancımıza göre prim ve ikramiyeleri belirliyoruz (DG 38, inşaat sektörü, 2023)”.

“Performans olarak da beklentileri de söylüyoruz adaylarımıza. Yılbaşına konulmuş hedefler gerçekleşmiş. Başarı hedefleri tamamlanmış. Süreçler de başarılı bir şekilde yönetilmişse, performans olarak da aday maksimuma yakın bir verim sağlıyorsa buna göre hesaplanmış olan performans ödülleri alıyor. Mavi yakada da mesela dönem dönem yoğunluk oluyor. Mesai ücretine ek bazı ücret uygulamaları yaptık. Sen daha fazla yoruldun. Seni biz bu şekilde takdir etmeye çalışıyoruz diye. Yaptığımız uygulamalar (DG 42, elektrik malzemeleri ticareti, 2023)”.

“Beyaz yaka 16 maaş alıyor. Mavi yaka da çalıştığı yıla göre ikramiye hak edışı oluyor. İkramiye artık mavi yakada sonuç vermemeye başladı. (DG 47, beyaz eşya yan sanayi, 2023)”.

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 düşsün istemez. Ücret politikamız belli. Çoğu zaman karşılıyordu ancak; son bir aydır karşılamıyor (DG 21, diğer hizmet faaliyetleri, 2022)”.

“Yeni ekonomik duruma göre değerlendirecek olursak ne sunuyor olursak olalım insanların kendini idame ettirebilecekleri maaş birkaç ay sonra öyle olmayabiliyor (DG 24, eğitim, 2022)”.

“Piyasa koşulları araştırıldı gereken ve yetkinliği olan arkadaşlara gerekli zamlar yapıldı (DG 37, imalat, 2022)”.

Yeni işe alımlarda uygun adayların ücret beklentilerini karışlamak oldukça zorlaşmış durumdadır. Bu zorluğun önemli bir nedeni de, şirket içi dengeleri korumak için yeni işe

alınacak elemanlara ücret teklifi yapılırken mevcut çalışanların ücretleri ile uyumu gözetilmek zorunda olmasıdır.

“Hayır düşünmüyoruz, çünkü mevcutta içindeki işleyişi de bozabiliyor. Çalışanlar kendi aralarında maaş konuşuyor ve maaş konusunda çifte standart uygulandığı gibi bir durum ile karşı karşıya kalabiliyoruz (DG 26, mobilya sektörü, 2023)”.

“Mevcut personellerin bandı var. Ona göre belirliyoruz. Ne altında ne üstünde ücret veriyoruz. Diğer türlü içindeki dengeleri bozmuş oluruz. Yeni gelen için beklentileri karşılamayabilir ancak mevcut personel için karşılar. İçerisi bozulmasın diye daha yüksek teklif edemem (DG 46, kozmetik sektörü, 2023)”.

Ücretlerin geçim maliyetlerini sağlayacak seviyelerin çok altında kaldığı durumlarda istihdamda düşüş olmaktadır. Son döneme damgasını vuran yüksek enflasyon ortamında piyasanın karşı karşıya geldiği bu durum karşısında, ücret artışlarının işgücü piyasası dışına çıkan potansiyel adaylarının yeniden iş aramasını sağlayacağı düşünülmektedir.

“Ama ücrete bağlı olarak yaşanan eleman bulma zorluğunun tabii ki önüne geçecektir. Çünkü ücret beğenmeyen iş beğenmeyen bir grup var. Yani istihdamın dışında kalmış olan bir grup var. Bunları tekrar istihdama kazandıracaklarını düşünüyorum (DG 42, elektrik malzemeleri ticareti, 2023)”.

Bölgesel asgari ücret uygulamasının da işgücü piyasasının karşılaştığı sorunlara bir çözüm getirebileceği düşünülmektedir. Birçok firma İstanbul'da ücretlerin daha yüksek olması gerektiğini savunmaktadır. Bazı firmalar İstanbul için konaklama yardımı ve ücret artışı yapmaktadır. Ayrıca, diğer şehirlerden İstanbul'a personel getirmekte ve bu personellere lojman imkânı sunmaktadır.

“İl bazında sadece ulaşım maliyetinin ortalama maaşın üzerine eklenerek yeni ücret belirlenmesi bile (İstanbul'daki çalışanların) biraz daha rahatlmasına sebep olacaktır. Asgari ücretle çalışarak 10.000 TL kira ödemeye çalışan çocuk okutan personel artık kuruş kuruş hesap yapmaktadır. İl bazında farklı ücret uygulaması hem kayıt dışı çalışan hem ikinci bir iş yapmak zorunda olan personelleri rahatlatacaktır ancak kalıcı bir çözüm olmayacaktır (DG 16, hizmet, 2023)”.

“Ödenmesi gerekiyor çünkü, zor bir bölge, kira fiyatlarının her geçen gün arttığı bir bölge koca bir metropol İstanbul. Anadolu’daki bir il ile İstanbul’u kıyaslamak çok doğru değil. Özetle bu bölgede yaşamak diğer illere göre daha zor. Sakarya’da da firmamız olduğu için Tuzla fabrikamızdan Sakarya fabrikamızda çalışmak üzere gidenler oldu. İstanbul’a oranla arada yüzde 30’luk bir fark gözlemlemekteyiz kira fiyatları konusunda. İstanbul her zaman yaşam maliyeti bakımından yukarıda olacaktır. Sakarya fabrikamızda çalışan bir personelimiz ile Tuzla fabrikamızda çalışan personelimizin ücretleri aynı değil (DG 41, otomotiv ve kauçuk sanayi, 2023)”.

“Uygulamasına şahit olmadım. Bence olması gerekiyor zaten. Doğru. Çünkü kira ve ulaşım fiyatları olsun geçim ve gıda fiyatları olsun büyük şehirlerde daha yüksek (DG 42, elektrik malzemeleri ticareti, 2023)”.

“İstanbul maddi anlamda farklı bir yapıya sahip olup özellikle beyaz yaka personelde ücret farkı olduğu doğrudur. Birçok şirket İstanbul için konaklama yardımı ve ücret artışı yapmakta ve bu sistemi bir süredir uygulamaktadır. Ayrıca, diğer şehirlerden İstanbul’a personel getirmekte ve bu personellere lojman imkânı sunmaktadır. Ancak bizim böyle bir uygulamamız şu an için bulunmamaktadır (DG16, hizmet, 2023)”.

Bölgesel asgari ücrete farklı bir bakış açısı getiren bir firma yöneticisi, üretici açısından daha ucuz işçi bulmak için üretimin İstanbul dışına taşınması konusuna dikkat çekmektedir.

“İstanbul’a bölgesel olarak böyle bir uygulama (bölgesel asgari ücret uygulaması) getirilmesi haksız rekabeti perçinleyecektir. Birçok üretici Anadolu’ya geçmek durumunda kalır ve bu da üretimin sekteye uğramasına neden olur (DG 8, tekstil, 2023)”.

B2- Yükselen yaşam maliyeti ve eleman tedarikinde zorluklar

i. İstanbul’da yaşam maliyeti ve eleman bulmanın zorlukları

İstanbul’da yaşam maliyeti diğer illere kıyasla her zaman daha yüksek olmuştur. Bununla birlikte son iki yılda kiralarda yaşanan olağanüstü artışlar bu maliyeti daha da artırmıştır. Derinlemesine görüşmeye katılan ve İstanbul dışında sahip oldukları şubeler sayesinde diğer iller arasında karşılaştırma yapabilen firmalar İstanbul’daki yaşam koşullarının daha zorlu ve her ürün grubunda fiyatların daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Bu durum da (özellikle asgari ücretten) eleman bulmayı zorlaştırmaktadır.

“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, 2022)”.

“İstanbul ile Anadolu'da çalışan personelle arasında fark var. Hatta İstanbul içinde bile farklılık gösteriyor. Bizim Anadolu'daki personel ile İstanbul'daki personeller arasında ücret farkı var. Personel tarafından talep yok bu konuda. Yani İstanbul'da yaşıyorum İstanbul tazminatı istiyorum gibi söylem yok. Ancak biz zaten bu duruma dikkat ediyoruz. Firmamızda EYT den sonra işten ayrılıp İstanbul'da yaşamak istemeyen memleketine yerleşen 3-4 personelimiz oldu. (DG 39, tekstil ve kimya sektörü, 2023)”.

Özellikle son dönemlerde şiddetlenen hayat pahalılığının İstanbul dışından gelen vasıflı/vasıflı eleman istihdamını olumsuz etkilediği firma görüşmelerinde belirtilmiştir.

“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, bende onu getirtemiyorum. Son bir yıldır İstanbul'a yerleşme problemimiz var (DG 21, diğer hizmet faaliyetleri, 2022)”.

“Anadolu'daki bir il ile İstanbul'u kıyaslamak çok doğru değil. Özetle bu bölgede yaşamak diğer illere göre daha zor. Sakarya'da da firmamız olduğu için Tuzla fabrikamızdan Sakarya fabrikamızda çalışmak üzere gidenler oldu. (DG 41, otomotiv ve kauçuk sanayi, 2023)”.

“Ama şu bir gerçek ki İstanbul'da çalışan bir kişi Anadolu'da çalışan bir kişiye göre hayat pahalılığından çok daha fazla mustarip olmakta. İstanbul için bir temizlik personelinin otuz bin TL altında maaş almaması gerekir (DG 1, hizmet, 2023)”.

Bu duruma paralel olarak çalışan sirkülasyonu da diğer illerle karşılaştırıldığında İstanbul'da yadsınamayacak kadar yüksektir.

“İstanbul, Ataşehir, Üsküdar bölgesine baktığımızda bu oran %80’lerde ilerliyor Anadolu ve Taşrada da mağazalarımız olduğu için orada turnover daha düşük oluyor hayat şartlarından kaynaklı orada istihdam az olduğu için çıkış da az olmuş oluyor bu ikisi birbirini dengeliyor (DG 27, gıda perakendeciliği, 2023)”.

Çalışanlar, yaşam maliyetlerinin artması nedeniyle harcamalarının her kalemini kontrol etmektedir. Bu konuda ulaşımın ciddi bir gider olarak görüldüğü ve iş arayanların yaşadıkları yere yakın bölgelerdeki işleri tercih ettiği, bu durumun da eleman bulmada karşılaşılan zorluğu arttırdığı belirtilmektedir.

“Bir de İstanbul’da ulaşım çok ciddi bir rakam. Büyük problem. Beylikdüzü’nden bir adamı alıp Şişli’ye çalışmaya getiremezsiniz. Servis bile koysanız getiremezsiniz. Çok yakın diyebileceğimiz lokasyonlarda bile, Esenyurt’tan Hadımköy’e gitmek istemiyorlar mesela. Orası çok uzak diyor, kaç para veriyorsunuz diyor. Daha yakında bir olasılık varsa orayı tercih ediyorlar (Randstad-İK Görüşmesi, 2023)”.

“Sosyoekonomik düzeyi yüksek olan yerlerde mavi yaka bulamıyoruz. Caddebostan Migros’a McDonalds’a çalışan bulamıyoruz. Ulaşım çok pahalı olduğu için kimse o işlere girmiyor Beşiktaş’ta, Akatlar’da, Boğaz hattında mavi yaka için şirketler şirket politikası dışında para veriyorlar dışarıdan getirtmek için. Marmaray ücreti vb. kesinlikle istemiyor adaylar Bu konuda hassasiyet inanılmaz artmış durumda. (Küçükçekmece BİO-İK Görüşmesi, 2023)”.

“İl bazında sadece ulaşım maliyetinin ortalama maaşın üzerine eklenerek yeni ücret belirlenmesi bile (İstanbul’daki çalışanların) biraz daha rahattamasına sebep olacaktır (DG 16, hizmet, 2023)”.

İstanbul’da eleman bulmayı kolaylaştırmak ve çalışan sirkülasyonunu düşürmek için firmalar ücretleri arttırmak yerine yan haklar vermeyi tercih etmektedir.

“Ama hakikaten şu gerçek İstanbul’da yaşayan bir personelle işte Anadolu’muzun güzel bir ilçesinde yaşayan personelin giderleri gerçekten aynı değil. Yani kiradan tutun aldığı süte kadar farklı fiyatlar olabiliyor. O yüzden orada bir ayrımcılık söz konusu olma ihtimali olabilir ama ben bunun fiyat yönünden değil de sanki böyle ek haklar yönünden yapılması gerektiğini düşünüyorum (DG 30, imalat, 2023)”.

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 zorlandığını belirtmektedir. Nüfus yoğunluğu ve ekonomik imkânların sayıca fazlalığı İstanbul'da özellikle beyaz yaka pozisyonlar için eleman bulmayı, en azından bazı firmalar için, nispeten kolaylaştırmaktadır.

“İstanbul'da istihdam daha kolay çünkü işgücü burada daha fazla (DG 24, eğitim, 2022)”.

“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, 2022)”.

“Bunu bölgesel değerlendirmek çok önemli. Bizim her iki farklı bölgede, Anadolu'da Sakarya'da da fabrikamız olduğu için çok daha iyi değerlendirebiliyorum Kendim de yine Düzce bölgesinde çalıştım. İstanbul'da, Kocaeli'nde çalıştım. Dolayısıyla her bölgeyi gördük. Sakarya Karasu'da çok daha farklı, yetkinliği olan çalışan bulmak çok zor konuşmamda az önce belirttiğim gibi tarım ve hayvancılıkla geçimlerini sağladıkları için orada endüstriye geçiş biraz daha yavaş. Tuzla, İstanbul bölgesi, Kocaeli Gebze bölgelerinde daha yetkin personel bulma imkânınız fazla (DG 41, otomotiv ve kauçuk sanayi, 2023)”.

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 belirtmektedirler.

“Eskişehir'de yaşamıyoruz ama Manisa'da ciddi yaşıyoruz. Çünkü Manisa'da şu an çok büyük firmalar var ve orda rekabet etmek daha zor. Manisa Arçelik'in de gitmesiyle işte bambaşka bir boyut alıyor artık. Manisa çok daha zor İstanbul'a göre şu an (DG 41, imalat, 2022)”.

ii. Firmalar faaliyetlerini İstanbul dışına taşımada çekingen

İstanbul'daki hayat pahalılığı ve rezervasyon ücretinin daha yüksek olduğu kabul edilse dahi birçok firmanın taşınmayı düşünmediği gözlemlenmektedir. Taşınmayı düşünen firmalar ise *maliyetleri düşürmeyi, teşviklerden yararlanmayı, müşteriye daha yakın olmayı ve kapasiteyi arttırmayı* amaçlamaktadırlar. İstanbul dışında vasıflı işçi bulmanın zor olacağını belirten firmalar da 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 sorunlarının önüne geçmek (DG 7, imalat, 2022)”.

“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, 2022)”.

Bu seneki görüşmelerde firmalara İstanbul dışına taşınma konusu bağlamında deprem nedeniyle taşınmaya dair düşünceleri de sorulmuştur. Buna göre deprem konusunun birçok firmada endişeye sebep olmakla beraber taşınma kararında etkili olmadığı gözlenmektedir.

“Firma olarak deprem bölgesi olsak da taşınmayı düşünmüyoruz. Farklı bir ilçeye taşınmamız sadece kapasitenin yetersizliğinden kullanılan alanların yetersizliğinden dolayı taşınma olarak düşünüyoruz. Depremle ilgili bir taşıma söz konusu değil (DG 29, gıda sektörü, 2023)”.

“Acil afet planları yapılıyor ama bu plan içerisinde farklı bir şehre taşınma söz konusu değil (DG 13, sağlık sektörü, 2023)”.

Taşınmayı düşünmediğini belirten firmalar buna gerekçe olarak *geçmişteki başarısız deneyimler*, işgücü konusundaki çekinceler, bölgedeki insanların ücretli emek gelirin 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 bir kanı 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, 2022)”.

“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, 2022)”.

“Yönetim tarafından gündeme gelmişti ama bazı çekinceleri var lojistik ve personel istihdamı gibi sebeplerden dolayı ve şu an ertelendi fakat düşünülüp planlaması yapılmalı (DG 14, imalat, 2023)”.

iii. İstanbul dışı iş başvuruları ve lojman tedariki

2022 ve 2023 görüşmelerinde firmaların azımsanmayacak bir kısmı İstanbul dışından da başvuru aldıklarını belirtmiştir. Geçen yıl görüşülen firmaların çoğu İstanbul’da kurulacak lojmanların yüksek maliyetli olması ya da çalışan tarafından talep olmaması başta olmak üzere pek çok gerekçeyle, lojman sağlamadıklarını söylemişlerdi.

“Verdiğimiz iş ilanlarına dışarıdan çok fazla başvuru var, hatta Anadolu Yakası’nda başvurular mevcut, biz birebir 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, 2022)”.

“İstanbul dışından başvurularımız çok sık olmasa da oluyor, ama lojman tarafında çok sık başvuru olmamasından 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, 2022)”.

Bu yıl farklı olarak firmaların personeline lojman sağladığı örneklerin hızla arttığını gözlemlenmiştir. Artan kiralar ile personellerin yaşam maliyetlerinin yükselmesi ve çalışma koşullarına ilişkin artan talepler, işyerlerinin şehir merkezine uzak olması, firmalarda zor doldurulan pozisyonlara eleman bulmak için ekstra bir olanak olarak lojman sunulması bu durumun açıklaması olabilir.

“İstanbul ili maddi anlamda farklı bir yapıya sahip olup özellikle beyaz yaka personelde ücret farkı olduğu doğrudur. Birçok şirket İstanbul için konaklama yardımı veya ücret artışı yapmakta ve bu sistemi bir süredir uygulamaktadır. Hatta duyularımıza göre diğer şehirlere çalışmak için personel götürmekte ve lojman imkânı sunmaktadır (DG 16, hizmet, 2023)”.

“Anadolu bölgesinden güvenlik kimliği olan personel getirdik, lojmanlarda konaklıyorlar. Yenikapı’da kendi şirketimizin yeri var. Bu ortalama 100 kişilik, bunun yanı sıra yerel pansiyonlardan yer kiralyoruz. Ücretini, elektriğini, suyunu, doğalgazını ve yatak ücretini biz ödüyoruz. Aday bulursak, sayıyı artırmak istiyoruz (DG 51, savunma ve güvenlik, 2023)”.

Bölgesel İstihdam Ofisi ile yapılan görüşmede de özellikle merkeze uzak yerlerde firmaların yeni istihdam için konaklama arayışında olduğu belirtilmiştir.

“Firmalardan çok geliyor. Özellikle biraz daha İstanbul dış ilçelerinde bu çok yaygınlaşmaya başladı Tuzla, Kurtköy, Gebze’yi de sayalım hadi. Bu tarafta Silivri, Çatalca tarafında. Şehir içinde Kavacık’ta filan veren ufak işletmeler var. Aşçı arıyor, bulamıyor. Garsonlarla beraber ev tutuyor. Çok zorlanıyorlar, böyle bir şey veriyorlar. Tek tüktü önceki yıllarda. Silivri bölgesinde 4-5 katlı, yazlık gibi kullanılmak amacıyla yapılmış yerleri bölüp bölüp lojman yaptılar (Küçükçekmece BİO-İK Görüşmesi, 2023)”.

B3- Çalışan sirkülasyonu

Firmaların karşılaştıkları ücret temelli sorunlardan bir diğeri de bazı faaliyet kollarında ve mesleklerde çalışan sirkülasyonunun (*turn-over*) yüksekliğidir. Çalışan sirkülasyonu yükseldikçe firmalar hem deneyimli eleman kaybının maliyeti hem de ayrılan elemanların yerini doldurmanın güçlükleriyle yüz yüze gelmektedirler. HİA mikro verileri ile yapılan çok yeni bir çalışma 15 yılı kapsayan 2005-2019 döneminde Türkiye genelinde işe giriş-işten çıkış

oranlarının düzenli bir şekilde yükseldiğini, her dört çalışandan birinin mevcut işinde bir yıldan daha kısa bir süredir çalışmakta olduğu ortaya koymuştur.¹⁴

İşçi sirkülasyonu, işçilerin mevcut ücret ve konumlarını iyileştirme istekleri kadar teknolojik gelişmeler sonucu yok olan işler nedeniyle de gerçekleşmektedir (Polat ve Ulus, 2023). Burada üzerinde durulan, ücret ve çalışma koşullarının yetersizliğinden kaynaklanan sirkülasyondur. Bu tip sirkülasyon firmalar açısından sorun yaratmaktadır. Yukarıda “çalışma koşullarının caydırıcılığı” konusunu ele alırken oluşturduğumuz Tablo 3.12’yi burada yeniden hatırlatmakta yarar var. Derinlemesine görüşmeler firmaların yüzde 54’ünde (106 firmanın 57’si) çalışan sirkülasyonunun yüzde 10’un üzerinde olduğunu ortaya koymuştur. Sirkülasyonun yüksek olduğu beyaz yaka yoğun firmaların yüzde 58’inde (12 firmanın 7’si), mavi yaka yoğun firmaların ise yüzde 73’ünde (45 firmanın 33’ü) caydırıcı iş koşullarının sirkülasyonu yüzde 10’un üzerine yükselttiği belirlenmiştir.

2022 raporumuzda 53 firma, 2023 raporumuzda ise farklı 53 firma yetkilisi ile yapılan derinlemesine görüşmeler çalışan sirkülasyonunun/personel değişim hızının olumsuz etkilerine işaret etmektedir (DG 10, 21, 22, 50- 2022 ve DG 6, 11, 29- 2023). Ayrıca, birçok firma yoğun çalışan sirkülasyonunun firma verimliliğini de olumsuz etkilediğini belirtmektedir.

“Personel sirkülasyonu, çalışma motivasyonunu ve verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu olumsuz etkiye karşı çalışanlar ile sürekli temasta olmak, isteklerini dinlemek ve bu istekleri hayata geçirmek gerekmektedir (DG 6, tekstil, 2023)”.

Yapılan son çalışmalara göre birçok işçi kendi isteği dışında işini kaybetmektedir. Yüksek işçi devrinin bir kısmının yeni yaratılan ve yok olan işlerden, yani iş devrinden; bir kısmının ise mevcut pozisyonlarından ayrılanlardan ve pozisyonların doldurulamamış olmasından kaynaklandığı ifade edilmiştir. (Polat ve Ulus, 2023) Derinlemesine görüşmeler de çalışan sirkülasyonunda artışın iş şartları, vardiya sistemi gibi sorunlar nedeniyle ‘istemsiz’ gerçekleştiğini ve mavi yakada daha yüksek olduğunu desteklemektedir (DG 1, 6, 11, 19, 37, 41- 2023). Öte yandan çalışanlar firmada deneyim ve teknik vasıflar edindiklerinde rakip firmalara kolaylıkla geçebilmektedirler.

“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, 2022)”.

¹⁴ M. Ulus & S. Polat, “Türkiye’de işçi devri ve yeni işlerin getirisi”, Betam Çalışma Tebliği, Kasım 2023

“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, 2022)”.

“...ay içerisinde 20 personel alımı gerçekleştiriyoruz, 10 personel işten ayrılıyor (DG 35, imalat, 2022)”.

“Beyaz yakada sirkülasyonumuz çok az, yıllık %10 gibi bir şey ama mavi yaka %30-40'lara çıkabiliyor (DG 36, imalat, 2022)”.

“Turnover oranımız %50 civarındadır. İşin şartlarının ağır olması ve vardiyaya uyum sağlama konusunda adaylar istikrar sağlamamaktadır. Bu sebeple turnover oranımız yüksektir (DG 6, tekstil, 2023)”.

“Beyaz yaka ve mavi yaka olarak değerlendirmek gerekiyor. Beyaz yakada kariyer odaklı olduğu için sirkülasyon oranı yok denecek kadar az. Mavi yakada çoğu firmanın yaşadığı zorlukları biz de yaşıyoruz. Mavi yakada %35 civarı bir turnover oranımız var. Bu oran çok ciddi bir rakam... (DG 41, otomotiv ve kauçuk sanayi, 2023)”.

Polat ve Ulus (2023) lise altı eğitim seviyesine sahip işçilerde ve vasfı gerektirmeyen işlerde çalışan sirkülasyonun daha yüksek olduğunu belirtiyor ve geçici işlerin oranının ve bunun sonucunda işsizlik oranlarının arttığını ortaya koyuyor. Bu bulgular da mavi yakada sirkülasyon oranlarının daha yüksek olduğu yönündeki firma görüşlerini destekler niteliktedir.

Polat ve Ulus (2023)'un bulguları mevcut işinde yeni çalışmaya başlayan çalışanların 1-2 yıl arası kıdemli olanlara kıyasla daha düşük ücretler aldığını gösteriyor. İşgücü piyasası dengesinde mevcut işine devam edenlerin ücretleri işten ayrılan ya da iş değiştiren çalışanlardan daha yüksek olacaktır. Buna göre, işçi sirkülasyonunun artmasıyla, giderek daha fazla insan başlangıç ücretleriyle yani daha düşük ücretlerle karşılaşmaktadır. Bu bulguyu mavi yakada işçi sirkülasyonunun daha yüksek olduğu bulgusuyla birleştirecek olursak, giderek daha fazla sayıda mavi yaka çalışanın düşük ücretlerle karşılaşmakta olduğunu çıkarabiliriz. Ayrıca mavi yaka pozisyonlardaki benzer düşük ücretler, diğer koşullar da benzer ise mavi yaka çalışanların cüzi ücret farkları için firma değiştirmelerine neden olmaktadır.

“Çalışan sırf 100 lira fazla verdiği için başka bir firmaya geçiş yapabiliyor. Bu durumda da yapılacak çok fazla bir şey olmuyor (DG 18, perakende, 2022)”.

“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, 2022)”.

“Sirkülasyonun sebebi iyi ücreti bulan personel başka bir yere geçiş yapabiliyor bu ücretleri biraz daha iyileştirmeye çalışıyoruz sonrasında çalıştırma şartlarını iyileştirmeye çalışıyoruz (DG 27, gıda perakendeciliği, 2023)”.

“Ücret seviyesi sirkülasyonu belirliyor. Yılda sirkülasyon %80 civarıdır. Yılda 5000 kişi almak zorunda kalınıyor. Sürekli bir hareketlilik var (DG 54, perakende mağazacılık, 2023)”.

Doğal olarak, ücretler benzer olduğu zaman ulaşım, iş ortamı, işin rahatlığı gibi unsurların da daha belirleyici olması beklenmektedir.

“Mavi yaka personel bulmak giderek zorlaşıyor. Personelin aldığı asgari ücret olduğundan aday artık kurumsal şirket olmasına değil evine daha yakın, daha az maliyetle işe gidebileceği çalışma ortamı aramakta (DG 16, hizmet, 2023)”.

Özel sektörde çalışan personelin kamu kuruluşlarına geçmek istemesi sirkülasyonu arttıran başka bir etkidir. Kamu kurumundaki hakların ve şartların daha iyi olması nedeniyle böyle bir eğilim gözlenmiştir. Fakat bazı firma yetkililerine göre mavi yaka personelin bu geçişi yapması kolay görülmediği için bu durum mavi yakada bir etken sayılmamaktadır. (DG 16, hizmet, 2023, %96 mavi yaka)

Yüksek enflasyon da firmaların işçi ücretlerini belirlemede ve işçilerin ücret beklentisinde belirsizliklere yol açmıştır. Benzer pozisyonlar için piyasada belirlenen ücretler geniş bir yelpazeye tekabül etmektedir. Bu durum da çalışanların küçük ücret farkları için iş değiştirme eğilimlerini arttırmış ve son dönemdeki enflasyon ortamında sirkülasyon oranları artmıştır. (DG 27, Randstad-İK Görüşmesi- 2023)

Sirkülasyon oranları çalışılan pozisyona göre değişebildiği gibi yaşa göre de değişmektedir. Vasıfsız çalışanlar için de eğitimi ve vasıflı çalışanlar için de artışın büyük oranda gençlerde gerçekleştiği derinlemesine görüşmelerde ve Polat ve Ulus'un (2023) çalışmasında belirtilmektedir.

“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, 2022)”.

“Artık özellikle genç personellerin beklentilerini karşılamak çok zor hale geldi (DG 9, 2023)”.

“Genç nesil çalışma saatlerini daha çok problem ediyor (DG 15, 2023)”.

“Özellikle gençlerde çok caydırıcı oluyor. Gençler bu tarz işlerde çalışmak istemiyor ama yaşlılarda pek fark etmiyor... 40 yaş üstü kesinlikle yapmak istiyor ama 30 yaş altı neredeyse bu tarz işleri yapmak istemiyor. Garsonlarda bu durum daha az, yine olabiliyor ama temizlikte daha çok (DG 33, 2023)”.

Uzmanlaşma/vasıf arttıkça firmaya özgün tecrübe de artmaktadır. Bu durum çalışanı firma açısından vazgeçilmez kıldığı gibi çalışan bağlılığını da desteklediği için sirkülasyon oranlarını düşürmektedir.

“Nitelikli personellerimiz usta olan personellerimiz de işi bırakma durumu çok çözümlenmiyor. Fakat garson pozisyonu için daha iyi şartlarda yüksek maaşlı olan, çalışma saati daha az olan firmalara gitmek isteyen, bu sebeple işten ayrılan personellerimiz oluyor. Personellerimizin motivasyonlarını yüksek tutmak için motivasyon çalışmalarımız bulunuyor (DG 11, 2023)”.

“Uzun süredir çalışanlar tazminatları yüksek olduğu için iş değiştirmeyi düşünmezken, yeni işe giren çalışanlar maaş beklentisini daha iyi karşılayan başka firmalara kısa sürede geçebilmektedir (DG 44, 2023)”.

Polat ve Ulus (2023), işçi sirkülasyonundaki artışın “geçici iş” artışından da kaynaklandığını belirtmektedir:

“Toplam istihdam içerisindeki payı çok yüksek olmasa da yeni işlerin önemli bir kısmı geçici işlerden oluşuyor. Aslında bu tablo son yıllarda işçi devrindeki hızlanmanın önemli sebeplerinden birisini işaret ediyor. Çok sayıda insan sürekli olarak geçici işlere girip çıkıyor. Elbette bu düzensiz çalışma pratiğinden en fazla mağdur olanlar da zaten işgücü piyasasında en dezavantajlı durumda olan insanlar oluyor.”

“Sonuç olarak, çalışmamızın bulgularını bütüncül bir şekilde ele aldığımız zaman Türkiye’de işgücü devir hızının yüksekliğinin işçilerin daha verimli eşleşmeler yakaladığı ve daha iyi kariyer imkanları sunan dinamik bir yapıdan ziyade işgücü piyasasında katmanlaşmayı derinleştiren ve istikrarsız işlerin oranını artıran verimsiz bir sürece işaret ettiğini düşünüyoruz.”

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

2022 yılında olduğu gibi 2023 yılında da asgari ücret artışlarına doğrudan itiraz eden bir firma yetkilisi olmamakla beraber, yüksek enflasyon sebebi ile etkisinin kısa sürdüğünü vurgulanmaktadır. 2023 yılındaki asgari ücret artışları firmalarda işten çıkarmalara neden olmamıştır fakat bazı firmalar işe alım planlarında ertelemeye gitmiştir (Örneğin: G34, turizm; G38, inşaat; G24, teknoloji).

Geçen yıl olduğu gibi bu yıl da asgari ücret artışıyla ilk aylarda işçi bulmanın kolaylaştığı fakat artan enflasyonla beraber durumun tekrar güçleştiği hemen hemen ortak kanaattir. Bu problemi çözmek için bazı firmalar asgari ücretin üzerinde maaş verdiğini belirtmektedir.

“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, 2022)”.

“Biz firma olarak yılda 2 kez zam yapabildik. Ocak ve temmuz aylarında yansıtılabildik ama devletin söylediği zam üzerinden yapmadık, daha üstünde bir zam yansıttık. Personel istihdamının zorlanmaması için asgari ücretin üzerinden zam gerçekleştirdik (DG 51, güvenlik, 2023)”.

Rekabete dikkat çeken bazı firmalar ise asgari ücretin üzerine çıkamadıklarını vurgulamaktadır.

“Eski dönemlerde İstanbul, Ankara gibi büyükşehirlerde ücretleri daha yüksek tutuyorduk, fakat bu haksız rekabete yol açmaya başladı (DG 10, sigortacılık, 2023)”.

“Daha yüksek ücret ödeyemeyiz çünkü sektörün dengesini bozar. Sektörün maaş skalasını bozarız (DG 31, 2023)”.

ii. Asgari ücret artışları ve kayıt dışı çalışma

Geçen yıl yapılan görüşmelerde firma yetkilileri asgari ücretin kayıt dışına etkisi konusunda sektörlerle göre farklılaşan cevaplar vermişlerdi. Tekstil/Konfeksiyon sektöründen bir firma yöneticisi asgari ücret artışından sonra sektörde kayıt dışılığın yüzde 30 arttığını belirtmişti (DG 33, tekstil, 2022). Aynı sektörden bir başkası ise sektörde kayıt dışılığın azaldığını çünkü kayıt dışı çalıştıran yerlerin asgari ücret bile vermediğini iddia etmişti (DG 7, tekstil, 2022). İmalat sektöründe faaliyet gösteren bir firma yöneticisi kayıt dışılığı aday işçilerden duyduğunu (DG 39, imalat, 2022) belirtirken bir başkası (DG 8, imalat, 2022) küçük çaplı işletmelerde kayıt dışılığın arttığını söylemişti. Gıda sektöründen bir yönetici sektörde kayıt dışı olmadığını belirtmişti (DG 17, gıda, 2022). Toptan ve Perakende sektöründen soruyu cevaplayan iki firma sektörde kayıt dışılığın arttığını belirtmişti. Lokanta ve Otelcilik sektöründeki tüm firmalar kayıt dışılığın arttığını vurgulamıştı. Eğitim sektörü sıkı denetlendiği için görüşülen firmalar kayıt dışılığı ihtimal vermemişti.

“Sektörümüzde kayıt dışı çalışmayı azalttı. Kayıt dışı çalıştıran yerler asgari ücret dahi vermiyorlar (DG 7, imalat, 2022)”.

“Daha küçük çaplı işletmelerde Asgari ücret artışının kayıt dışı çalışmayı beraberinde getirdiğini düşünüyorum (DG 8, imalat, 2022)”.

“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, 2022)”.

Firma temsilcileri 2023 yılında da asgari ücret ve kayıt dışılığa dair benzer yanıtlar vermektedir.

“Sektörde irili ufaklı birçok firma var, kurumsal yapıya sahip firmalar kayıt dışı eleman çalıştırmıyor, taşeron firmalarında dahi müsaade etmiyor. Fakat daha küçük ölçekli firmalar çalıştırıyor diye düşünüyorum. Maliyetler yükseldiği için ucuz işçilik olarak diyelim (DG 9, tekstil, 2023)”.

“Asgari ücret artınca, işverene maliyeti de arttı ve kayıt dışı çalışma fazlaştı (DG 34, turizm, 2023)”.

iii. Maliyet artışlarının satış fiyatlarına yansıtılmasında firmalar farklılaşıyor

Geçen yıl olduğu gibi bu yıl da maliyet artışlarını fiyatlara yansıtma noktasında firmalar hayli farklılaşmaktadır. Geçen yıl bilhassa yiyecek sektöründeki firmaların zor durumlarını aşağıdaki alıntılarla gözler önüne sermiştik:

“Geçen sene 1TL 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, 2022)”.

“Eskiden örneğin içecekte 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 gecen 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, konaklama ve yiyecek, 2022)”.

“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, konaklama ve yiyecek, 2022)”.

Bu yıl ise bazı firma temsilcileri yılın ilk yarısında bir dezenflasyon yaşandığını belirtmektedir. Enflasyon beklentileri göz önünde bulundurularak yapılan fiyatlamalar, enflasyon artışı durumunda ani fiyat değişikliği yapılmamasını sağlamaktadır. 2023 yılının ilk yarısında yaşanan dezenflasyon sonucu 2022’ye göre daha az zam yapılabilmektedir. (DG 53, Gıda sanayi, 2023) Perakende sektöründen bir firma yetkilisi fiyat geçişinin enflasyon karmaşası nedeniyle çok kolay olduğunu, fiyat artışlarının bu ortamda göze çarpmadığını belirtmektedir (DG 54, perakende, 2023).

İmalat sektöründe faaliyet gösteren firmaların çoğunluğu bu yıl da maliyet artışlarını müşteri kaybı kaygısı ile satış fiyatlarına tam olarak yansıtamadığını, karlılıktan feragat ettiklerini, satış rakamlarının düştüğünü belirtmektedir. Bu da doğal olarak firmaların karlılık oranını etkilemektedir.

“Aynı oranda yansıtıyoruz. Ekonomik pazarın daralması ve uluslararası alandaki sıkıntılar buna engel oluyor. Dolayısıyla işverenler karlılıklarından feragat ediyorlar (DG 5, imalat, 2022)”.

“Maliyet artışını fiyatlarımıza yansıtıyoruz. Müşteri konusunda problem yaşama ihtimalimiz bulunuyor (DG 7, imalat, 2022)”.

“Bu sene maliyet artışı daha fazlalaştı. Fiyatlar bir önceki ile bir sonrakini tutmuyor. Biz maliyeti ürünlerimize yansıtıyoruz veya çok az yansıtabiliyoruz. Karlılığımız azalıyor (DG 9, tekstil, 2023)”.

“Sektörümüzde direkt tüketiciye zammı yansıtmak en zor olanıdır. Tedarikçilerimiz zam geçişini çok kolay yaptılar, fakat bir ürünlerimize çok minimal zam uygulayabildik (DG 11, gıda sanayi, 2023)”.

“Kampanyalarla yansıtılabildiğimiz kadar yansıtırız, tüketicinin kaldıracabileceği 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, 2022)”.

Maliyet artışlarını fiyatlarını yansıtan firmalar da bulunmaktadır. Örneğin elektronik ürünler üreten bir firma yetkilisi girdi maliyetlerindeki artışları fiyatlara yansıtıklarını bunun da talepte bir düşüşe yol açmadığını belirtmektedir (DG 4, imalat, 2023). Ayakkabı imal eden bir firma ise girdi fiyatlarındaki artışı ürün fiyatlarına yansıtıklarını ancak bunun sonucunda talepte düşüş yaşadıklarını belirtmektedir (DG 7, imalat, 2023).

Geçen yıl sağlık sektöründen bir firma fiyat belirleme konusunda yasal düzenlemelerin kısıtlayıcı olduğunu ifade etmişti.

“Yansıtıyoruz. Çünkü bizim belirli bir oranın üzerinde sağlık hizmeti satmamızı engelleyen bazı kanunlarımız var. O sebeple yansıtıyoruz ve karlılığımıza yansıtmak durumunda kalıyoruz (DG 15, insan sağlığı ve sosyal hizmetler, 2022)”.

Bu yıl sağlık sekt6r6nden g6r6ş6len bir firma yetkilisi ise Ő6yle demiştir:

“(Girdi fiyatlarını satış fiyatlarına) Birebir yansıttık. Arttırmısaydığ finansal zorluğa girecektik (DG 3, sağlık, 2023)”.

İhracat yapan firmalarda da farklı 6r6nt6ler mevcuttur. Bazı ihracat yapan firma y6neticileri maliyet artışlarını fiyatlara aynı oranda yansıtamamaktan yakınmaktadırlar ve yurtdışındaki m6şterilerine 6lkedeki gelişmeleri anlatamadıklarından hayıflanmaktadırlar.

“Yansıtamıyoruz tabi ki, yurtdışındaki m6şterilere bu durumu kolay anlatamayız. Asgari 6crete %40 zam geldi bizde 6r6nlerimize bu zammı yansıtıyoruz gibi bir durum olmuyor. Çok etin m6cadeleler veriyor bu konuda arkadaşlarımız. Dolayısı ile yansıtamıyoruz (DG 41, imalat, 2022)”.

“Hayır, yansıtamıyoruz. 6nk6 yurtdışındaki m6şterilerimiz her yıl iyileştirmeler istediği için birdenbire bu y6ksek artışları biz de satış fiyatlarımıza yansıtamıyoruz (DG 42, imalat, 2022)”.

“Hayır, geçen sene 12 ABD dolara sattığımız maldan y6zde 30 kazanırken bu sene aynı malı 17 dolara satıyoruz y6zde 30 kazanamıyoruz. M6mk6n olsa geçen senenin Eyl6l koşullarına d6nmek isterim (DG 47, imalat, 2022)”.

“İhracat b6l6m6m6z bu konuda oldukça zorlanmıştır 6nk6 doların dalgalı olması, Ukrayna’da savaş çıkması, pandemi sonucu adaptasyon gibi alt nedenlerle girdi fiyatlarını satış fiyatlarına yansıtmakta zorluk çekilmiştir. 6r6nlere talebin azalacağından da endişe duyulmuştur (DG 5, imalat, 2023)”.

Maliyet artışlarını 6r6n fiyatlarına yansıtan ihracatçılar ise d6şen talepten ve rekabet g6c6nden yakınmaktadır.

“Maliyet artışlarını 6r6n fiyatlarımıza yansıttık. Talep azlığına sebep oluyor. Hatta ihracat yapan firmalar için Globalde rekabetçiliğimizi olumsuz etkileniyor (DG 39, imalat, 2023)”.

Tekstil imalatı yapan bir ihracatçı firma yetkilisi k6resel rekabete dikkat çekmiştir:

“Geçen sene Polonya'nın bizden daha az maliyetli ürettiğini duyduk. Kesinlikle bakın ilk defa bir Avrupa Birliği ülkesinde böyle bir şey oluyor...Sipariş aldığımız firmalar, maliyetimizi arttırıyor ama adamlar bu sefer başka ülkeye kaçıyor. Venezuela'ya kaçıyor. Biz de elemana yirmi bin lira vermek isteriz. Ama yapamıyorsunuz. Çünkü maliyeti yükseltir. Maliyeti yükseldiği zaman firmaya yansıtıyorsun. Firma diyor ki ben o zaman sipariş durdururum. Çin'de daha ucuza yaptırıyor (DG 28, tekstil, 2023)”.

Hizmet sektöründen bir firma yetkilisi ise şöyle konuşmuştur:

“Kesinlikle çok zorlanıyoruz bu konuda ancak günün sonunda baktığımızda ortak nokta bulmak zorundayız. Her şeyin fiyatı artıyor. Girdi maliyetleri arttıkça hizmeti alan nihai tüketicinin de cebinden çıkan tutar artıyor. Önemli olan her iki taraf içinde kabul görür ücreti yakalayabilmek. Her sene bir önceki seneye oranla daha da zorlaşıyor fiyatlara yansıtma konusu. Ancak şirketlerin ayakta durabilmesi için bu vazgeçilmez bir şarttır (DG 1, hizmet, 2023)”.

Son olarak piyasada tekel pozisyonunda bulunan firmalar ile kendi hesabına çalışan profesyoneller maliyet artışlarını fiyatlarına daha kolay yansıtıktıkları not edilmelidir (DG45, otomotiv, 2023; DG 32, mali müşavir, 2023)

B5- Kayıt dışı çalışma ve göçmenler

İstanbul çalışabilir nüfusuna mensup fertlerin işgücü piyasasındaki konumlarına ve davranışlarına dair ayrıntılı bilgi toplamak amacıyla gerçekleştirilen 2021, 2022 ve 2023 yılı anketlerinde “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 piyasasında 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. Bir İK firması temsilcisine göre göçmenler kayıt dışı çalışanların yüzde 95'ini oluşturmaktadır. (DG 43, 2023) Derinlemesine görüşmeler de göçmenlerin kayıt dışı çalıştırılmasının pek çok sektör ve faaliyet kolunda yaygın olduğunu ortaya koymaktadır. Kayıtsız göçmen çalıştırmanın

hangi sektörlerde yağın olduğu sorusunda özel bir aracı İK kurumu yetkilisi; üretim, lojistik ve turizm sektörlerini dile getirmiştir.

“Üretim, lojistik, turizm. Kayıtsız olarak baktığımızda daha çok mavi yakada. Biz orada çok yokuz ama. Sigortasız çalıştırma, sigortalı çalıştırıp banka kartlarının işvereninde olması gibi. Bizim memlekette çok yaratıcı çözümler olduğunu duyuyoruz (DG Randstad İK, 2023)”.

Tekstil/Konfeksiyon, yiyecek içecek hizmetleri, imalat, lojistik ve otelcilik gibi vasıfsız işlerin yoğun olduğu sektörler 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- 2022) yanıtını verirken, bir konfeksiyon firmasının yöneticisi “yüzdesi fazla, özellikle Avrupa yakasında firmalarda atölyelerde kaldıklarını gözlemliyoruz” (DG 7- 2022), bir diğer konfeksiyon firması yöneticisi de “yüzde 60-70 diyebiliriz” (DG 38- 2022) yanıtını vermişlerdir. Bu sektörleri perakende ve konaklama hizmetleri izlemektedir. İnşaat sektöründe de vasıflı eleman kıtlığı nedeniyle göçmen işçi istihdamının yaygın olduğu anlaşılmaktadır (DG 53- 2022). Görüşülen Bölgesel İstihdam Ofisi yöneticisi otelcilik sektöründeki duruma “Şu anda İstanbul’daki otellerde ciddi anlamda kaçak göçmen çalışıyor.” ifadesiyle dikkat çekmektedir. (DG Küçükçekmece BİO- 2023) Ayrıca otelcilikte asgari ücret artışı ile kayıt dışılığın da arttığı belirtilmektedir. (DG 34- 2023)

Buna karşılık denetime tabi olan kimi faaliyet kollarında ve ileri kurumsallığa sahip firmalarda kaçak göçmen işçi istihdamının çeşitli nedenlerle mevcut olmadığı gözlemlenmektedir. Kurumsal ve ihracat yapan firma yöneticileri ile eğitim, bankacılık, sigortacılık, güvenlik ve sağlık hizmetleri alanlarında faaliyet gösteren firmaların yöneticileri denetimlerin sıklığı nedeniyle kayıtsız işçi, dolayısıyla kaçak göçmen çalıştırılmasının söz konusu olamayacağını belirtmişlerdir. Gıda sektöründe perakende gıda ve restoran işletmelerinde olan kayıt dışılık problemi, gıda imalatı yapan işletmelerde yine denetimler nedeniyle mümkün görülmemektedir. Ayrıca tehlikeli iş grubu olarak görülen alanlarda da kayıt dışı göçmen çalıştırmak olası kaza durumlarında karşılaşılabilecek zorluklar nedeniyle tercih edilmemektedir.

“Hayır. Biz çok sosyal denetimden geçiriliyoruz. Yasal çalışma saatlerimiz, yemekhanemiz, bordolarımız denetlenir. Bunların başında Sağlık Bakanlığı gelir. Genel manada denetlenen bir firmayız denetimleri eksiksiz tamamlıyoruz (DG 20, tekstil, 2023)”.

Sağlık sektöründe faaliyet gösteren bir firma yabancı çalışan alabildiklerini ancak resmi izinlerin olması gerektiğini belirtmiştir. Buradan denetime tabi olan sektörlerde izinli göçmen çalıştırma konusunda sorun olmadığını anlıyoruz.

“Kesinlikle yok. Yabancı doktor alımı yapacağımız zaman gerekli olan çalışma izni sağlandıktan sonra SGK giriş işlemini yapıp işbaşı yaptırıyoruz. Bizim sektörde kayıt dışı personel olmaz (DG 13, sağlık, 2023)”.

Bazı firmalar ise çalışma izni olması durumunda dahi göçmen çalıştıramayacaklarını dile getirmektedir.

“Sektöründil bariyeri ve işin teknikliği nedeni ile yabancı göçmenin çalışmasına uygun değil. (DG 46, finansal hizmetler ve denetim, 2022)”.

“Güvenlik sektöründe sertifika gerekliliği nedeniyle göçmen çalıştırılması mümkün değil (DG 19, idari ve destek hizmetleri, 2022)”.

“Bizim işte ilk olarak Türkçe şart ve mevzuatı bilmeyen birisi işi yapamaz. Muhasebe standartlarını bilmesi gerekmektedir. En az Lise mezunu olması gerekmektedir. (DG 32, mali müşavirlik, 2023)”.

“Sektörümüzde kayıt dışı çalışan vardır. Bizde yoktur. Türkçe sipariş alamadıkları için biz çalıştırmıyoruz. (DG 37, grıda, 2023)”.

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 (DG 2, konaklama ve yiyecek, 2022)”.

“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, 2022)”.

“Sektörde irili ufaklı birçok firma var, kurumsal yapıya sahip firmalar kayıt dışı eleman çalıştırmıyor, taşeron firmalarında dahi müsaade etmiyor. Fakat daha küçük ölçekli firmalar çalıştırıyor diye düşünüyorum. Maliyetler yükseldiği için ucuz işçilik olarak diyelim (DG 9, tekstil, 2023)”.

“Sektörümüz de; Suriyeli, Özbek, Kazak gibi uyruklara sahip kaçak çalışanlar bir hayli fazladır. Maliyeti düşürmek adına çok yakınımızdaki bir firma da kaçak işçi çalıştırıyor; bizde ayakkabının maliyeti 100 TL iken kaçak işçi çalıştıran firma 40 TL'ye mal etmiş oluyor ve koşullar altında rekabet gücümüz günden güne azalmaktadır (DG 7, imalat, 2023)”.

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. İşletmeler Türk işçilerin emek ve işçilik isteyen, ağır işlerde çalışmak istemediğinden şikâyet etmektedir.

“Sektörümüzde kayıt dışı personel çalıştırma üzülererek belirtmek isterim ki bir hayli fazladır. Bunun nedeni olarak personel bulmada yaşanan zorlukları söyleyebilirim (DG 8, tekstil, 2023)”.

“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, 2022)”.

“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, 2022)”.

“Sektörde kayıt dışı eleman yaygındır, çünkü yabancılar çalışmak istiyor ve bu işi en alttan başlayarak yapabiliyorlar. Bizde komiden(alttan) personel yetişmiyor. Gençler

komilik yapmak istemiyor. Doğrudan garsonluğa geçmek istiyor ya da daha kolay işler istiyorlar. (DG 21, restoran sektörü, 2023)”.

“Ben bu soruya müşterilerim üzerinden yorum yapabilirim. Endüstriyel işlerde, fabrika ve depolarda daha niteliksiz işgücü arayan yerlerde daha çok görüyorum. Son zamanlarda enflasyonun etkisi ile asgari ücret ile çalışan aradığınız pozisyonlarda Türk işçiyi bulmanız zorlaşıyor. O noktada buna hazır olan iş gücü Suriyeliler ve Özbekler oluyor. (DG 22, İK Firması, 2023)”.

“Bunun nedenleri; tamamen ucuz maliyet ve çalışmaya gelen kişilerin tamahkar olması, yani mecburen çalışmak zorunda olmaları çünkü yerli insanların iş bulma kapasiteleri daha yüksek hele ki operasyonel servis kısımlarında istihdam edilmeme gibi bir durumları yok ama mültecilerin veya kaçak vatandaşların hem iş bulma kaygıları var hem de verilen düşük ücreti kabul ettikleri için bu şekilde oluyor. (DG 34, turizm, 2023)”.

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, 2022)”.

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 görüşmelerde bu haksız rekabet sorunu da gündeme getirilmiştir:

“Suriyeli ve kaçak göçmenleri kayıt dışı olarak oldukça yoğun kullanıyorlar. Örneğin rakibimiz olan firmalar sıkça tercih ediyor bu yöntemi. (DG 1, toptan-perakende, 2022)”.

“Özellikle Suriyeli ve Afgan göçmenler çevre firmalar tarafından oldukça yaygın biçimde çalıştırılıyor (DG 8, imalat,2022)”.

Görüşmeler ayrıca sadece Suriyeli göçmenlerin değil, Afganistan, Özbekistan, Türkmenistan gibi farklı ülke vatandaşlarının da kayıt dışı olarak çalıştırılmasının yaygın olduğunu ortaya koymaktadır. Suriyeli göçmenlerin çalıştıkları sektörler bazında bile diğer göçmenlerden ayrıştığını düşünebiliriz. Birkaç görüşmede Suriyeli uyruklu çalışanların özellikle inşaat ve restoran sektöründe 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 Suriyeliler konusunda “artık Türkleşti” algısının oluştuğu ve Suriyelilerin yavaş yavaş kayıtlı işgücüne entegre oldukları anlaşılmaktadır.

“Suriyeliler, Kazaklar, Özbekler, Senegalliler, Kenyalılar yaygındır. Merdiven altı diyebileceğimiz küçük ölçekli firmalarda 60 personeli olan bir firmanın neredeyse tamamı yabancılardan oluşmaktadır. Ara eleman konusunda sorun yaşayan firmalar, adaylarda, “Ben çalışıp da makineci olmak istiyorum.” şeklinde bir arayış olmadığından yabancı çalıştırmak durumunda kalmaktadırlar. (DG 23, tekstil, 2023)”.

“Afgan ağırlıklı genelde. Suriyeliler inşaatta çalışmıyor. (DG 38, inşaat, 2023)”.

“Bizim sektörde Suriyeliler ve kaçak göçmenler değil, daha çok Özbek ve Türkmenler yaygın. (DG 21, restoran- 2023)”.

“Çalışma izinleri çok kolay alınıyor, teşvikleri daha fazla. Bunları bildikleri içinde Suriyeliler artık Türkleşti. Ama en fazla Özbek, Türkmen Türkiye’de görülen. (DG 17, imalat, 2022)”.

“Önceden çok fazla vardı duyuyoruz. Şu an artık Suriyeler de uyandı. Çok olduğunu sanmıyorum. (DG 20, imalat, 2022)”.

“Bizim özellikle Silivri’de bu tip şeye hiç rastlamadım ben. Hani mesela üyelerimiz arasında (Silivri Sanayici ve İş Adamları Derneği üyelerinden bahsediliyor.) Suriyeli çalıştıran da var ama kayıt içinde. Yani izinler alınıyor, izinler sonucunda çalıştırılıyor. Tüm firmalar da böyle gözlemlediğim bizim üyelerimizde. (DG 30, imalat, 2023)”.

“Çırac okulundan aldığımız Kızılay aracılığı ile Suriyeli çalışanlarımız var sürekli okulun denetlediği eğitim aldığı personeller. Eğitimlere de gidiyorlar. Biz bu konuda seçiciyiz ama personel bulamıyoruz üretimde çalışacak (DG 26, imalat, 2023)”.

C- Firmaların sorunlara yönelik bazı çözümleri ve çözüm önerileri

C1- Personel alımında karşılaşılan zorluklara yönelik çözümler

Derinlemesine görüşmelerde neredeyse tüm firmalar personel alımında sorun yaşadığını ve sorunun giderek büyüdüğünü ifade etmektedir. Yaşanan sorunlara firmaların getirdiği çözümler üç başlık altında ele alınacaktır: ücret anlaşmazlıkları, vasıf uyumsuzluğu, çalışma şartları ve çalışan sirkülasyonu.

i. Ücret anlaşmazlıkları

Derinlemesine görüşmelerdeki firmaların çoğunluğu personel bulma konusundaki sorunları aşmak için ücret ve prim politikalarını güncelleyerek çalışanların maddi durumlarını iyileştirdiklerini belirtmiştir. Hem firmaya yeni eleman kazandırmak hem de mevcut çalışanları elde tutmak için alınan önlemlerin başında ücret, prim ve ikramiyeler yer almaktadır. Aile yardımı, kurban payı yardımı, market hediye çekleri, yakacak yardımı, çocuk yardımı, erzak yardımı, evlilik yardımı, bayram ikramiyesi, disiplin ve devamlılık primi sıklıkla kullanılan ek gelir yaratma yöntemleridir. Görüştüğümüz firmalar, ücrete ek olarak ödenen bu gelirlerin yıllık ücret gelirin yüzde 10'u ile yüzde 40'ı arasında olduğunu ifade etmektedir.

İşe düzenli olarak gelen ve mola saatlerinin zamanlamasına uyan personele “disiplin primi” altında ödeme yaptığını beyan eden firmalar bulunmaktadır.

“Disiplin primimiz var. Her ay düzenli bir şekilde işine gelip devamsızlık yapmayan personelimize 1200 TL tutarında disiplin primi veriyoruz. Sarı kart uygulamız var. İSG kurallarına uymadığı ve mola saatlerine riayet göstermediği takdirde sarı kart cezası alıyor ve disiplin priminden yararlanamıyor. Gece vardiyasına gelen çalışanlarımıza her hafta brüt ücretlerinin %2 si kadar ücret öduyoruz. Geçen yıl 6 ay boyunca ayda 1000 TL'lik yakacak yardımı ödemesi gerçekleştirdik (DG 41, otomotiv, 2023)”.

Bununla birlikte piyasada ücreti yeterli görüp prim ve ek ödemelerle çalışan gelirini artırmayı kabul etmeyen firmaların da mevcut olduğunu hatırlatmamız gerekir:

“Personel bulmada yaşadığımız zorluklar her geçen gün artmaktadır. Daha yüksek ücret verelim de bizlerle çalışmaya devam etsin düşüncesiyle hareket etmemekteyiz. Zaten piyasa koşullarının üzerinde ücret veriyoruz, bundan daha ötesini bekleyen kişilerle de çalışmamayı tercih ediyoruz (DG 23, tekstil, 2023)”.

“Daha yüksek ücret ödeyemeyiz çünkü sektörün dengesini bozar. Sektörün maaş skalasını bozarız (DG 31 hizmetler, 2023)”.

Ücretteki iyileştirmeleri yetersiz görüp bunları yan haklarda iyileştirmelerle desteklediğini belirten firmalar da bulunmaktadır.

“Mavi yakada 3 ikramiye çalışıyoruz. Belli dönemlerde yakacak yardımları veriliyor. Bayramlarda ikramiyeler oluyor. Sağlık sigortamız var. Birçok sendikal hak mevcut. Hiçbir kıstas yok direkt alıyorlar sendikada olduğu için. Maaşın dörtte biri kadar ikramiyeleri var diyebiliriz (DG 40, imalat sanayi, 2023)”.

ii. Vasıf uyumsuzluğu

Mezunların sahip oldukları vasıflar ile mal veya hizmet üreten firmaların ihtiyaç duyduğu vasıflara arasında önemli farklar olabilmektedir. Bu soruna genel olarak vasıf uyumsuzluğu denmektedir. Eğitim sisteminin yeterince vasıf kazandırmadığı ve bu sorunun 2005 sonrası kurulan yeni üniversitelerle iyice büyüdüğü ifade edilmektedir.

“Öğrenimini yeni tamamlamış deneyimsiz elemanların mesleki eğitimlerini çok yeterli bulmuyorum. Artık üniversite sayısı çok arttığı için belli üniversiteler, belli birimler haricinde üniversiteyi sadece bir yolculuktan geçmek olarak görüyoruz. Burada biraz dil ayırıcı oluyor. Hele sigortacılıkla ilgili (2 yıllıktı şimdi 4 yıl oldu) okullar var, oralardan staj vs. görmeden gelen arkadaşların temel bilgileri neredeyse sıfır. İyi üniversite oldukça biraz daha nitelikli mezunlara rastlayabiliyoruz (DG 22, finans, 2023)”.

Pek çok firma bu sorunu aşmak için işe aldığı kişilere eğitim vererek bu sorunun üstesinden gelmeye çalışmaktadır. Firmalar, ücret iyileştirmeleri ile beraber vasıf kazandırarak çalışan sadakati ve memnuniyetini temin etmeye çalışmaktadır. Elbette bunun için ilk şart firmanın adayda o potansiyeli görmesidir.

“Modelistlik okumuş ama çizim yapmasını bilmeyen adaylarla karşılaşmaktayız. Işık görüyorsak gerekli eğitimler verip yolumuza devam etmekteyiz. Özel okulların

özellikle iki yıllık bölümlerinde öğrenciler sıfır bilgi ile mezun olmaktadır.” (DG 23, tekstil, 2023)”.

Aşağıda alıntılanan firma, çalışanlarının tüm görev süresini kariyer imkanlarının sunulduğu bir süreç olarak betimlemiştir.

“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, 2022)”.

Eleman bulma ve yetiştirme konusunda yaşanan zorlukların aşılmasında kamu kurumları ya da mesleki örgütlerin sağlayabileceği staj programları veya mesleki eğitimlerin faydalı olacağı düşünülmektedir.

“Kesinlikle faydalı olacağını düşünüyorum. Hatta buna özel sektöründe destek olacağını düşünüyorum Böyle bir eğitim açılacak olsa Türkiye’de sigorta araçlarının dernekleri var, hazinenin bunlarla ilgili birimleri var, bu kurumlar eğitim için içerik açabilirler ve eğitmen sağlayabilirler. Araçlar da çalışanını buralara göndermek isteyecektir. Biz ücretli eğitim bulan personelimize dahi katılmaları konusunda destek sağlıyoruz (DG 22, sigorta, 2023)”.

iii. Çalışma şartları

Pek çok firma çalışma şartlarının zorluğunun (uzun mesai saatleri, fiziksel zorluklar, iş yükü, hafta sonu çalışma zorunluluğu, çalışma ortamının konforu ve hijyeni vb.) çalışanlar için caydırıcı olduğunu ve iş ve firma seçiminde önemli bir rol oynadığını beyan etmektedir. Bahsedilen caydırıcılık sadece işe yeni girenler için değil mevcut çalışanlar için de önemlidir. Zira, pek çok firma, çalışanları firmada tutamamaktan şikâyet etmektedir. Çalışanına hem ruhsal hem de maddi olarak daha iyi şartlar sağlayan, ücret politikası, sosyal imkânlar, temiz çalışma ortamı gibi konularda özenli olan firmalar; personelin tercih sıralamasında bir adım öne geçmektedir. Personelin sosyal alan konusundaki talebi, temiz çalışma ortamı konusundaki talebiyle neredeyse eşdeğerdir.

Firmaların bir kısmı çalışma ortamına yönelik şikayetleri gidermek ve çalışanlarını elde tutmak için “daha iyi bir ücret” önermektedir. Fakat aynı işi yapan firmaların ücretleri de genellikle

birbirine yakın olduğu için bu çözümün pratikte pek işe yaradığı söylenemez. Örneğin; hafta sonu çalışmak istemeyen adaylar, çalışma saatlerinin de fazla olması nedeniyle hafta sonu tatil olan işleri tercih edebilmektedirler. Benzer ücrete çalışma şartları daha uygun olan firma veya benzer çalışma şartlarına karşılık ücreti cüzi de olsa daha yüksek başka bir firma bulunduğunda çalışanlar firma değiştirmektedir. Bunun fakında olan firmaların, ücret politikaları ile beraber çalışma şartlarında da iyileştirmelere gittiğini gözlemliyoruz.

“Bu senenin başında ücret kısmında kademelendirme sistemi uyguladık. Hangi iş işletmemize daha çok fayda sağlıyor şeklinde. Yan haklarımızda iyileştirme çalışmalarımız devam ediyor. 2 vardiya üzerinden 9 saat süren çalışma sürelerimizi 7,5 saate indirerek 3 vardiya sistemine geçtik (DG 47, beyaz eşya sanayi, 2023)”.

“İstihdam edecek personel bulmak her geçen gün zorlaşmaktadır. Herkes biraz daha rahat denilebilecek işleri tercih etme eğilimindedirler (DG 6, tekstil, 2023)”.

Firmaların personel kazanma ve mevcut personelinin elde tutma amacıyla yaptığı rekabet sayesinde çalışma ortamı ve yan haklar konusunda iyileştirmeler yapıldığını söylemek mümkündür.

iv. Çalışan sirkülasyonu (turnover)

Yukarıda ister lise, ister üniversite olsun yeni mezunların üretim için gerekli vasıflara sahip olmadığını, bu sorunu gidermek ya da hafifletmek için firmaların çalışanlarına eğitim verdiğinden bahsetmiştik. Bu eğitim aslında firmanın çalışanına yaptığı beşeri sermaye yatırımı olarak düşünülmelidir. Bu eğitim sayesinde belli oranda beceri kazanan bir çalışan, daha iyi çalışma şartları ve/veya daha iyi bir ücret sunan firma bulunduğunda çalıştığı firmayı terk etmektedir. Yaptığımız derinlemesine görüşmelerde, düşük ücretin, ağır çalışma şartları ve vardiyalı çalışma sisteminin çalışan sirkülasyonunu artıran başlıca sebepler olduğu anlaşılmaktadır.

İmalat sanayi ve bazı hizmet sektörleri (örneğin perakende ticaret) çalışma şartlarının ağır oluşundan dolayı yüksek bir sirkülasyona sahiptir. Sirkülasyonu frenleyen faktörlerden biri uzun süredir çalışanların hak etmiş oldukları yüksek tazminatlardan feragat etmeme arzularıdır. Bu sayede uzun süredir aynı firmada çalışmış olanlar iş değiştirmeyi pek düşünmezken, yeni işe giren çalışanlar maaş beklentisini daha iyi karşılayan başka firmalara kısa sürede geçebilmektedir.

Aşırı yüksek bir personel sirkülasyonu çalışma motivasyonunu ve verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Bir firma bu olumsuz etkiye karşı çalışanlar ile sürekli temasta olduğunu, isteklerini dinlediğini ve bu istekleri hayata geçirmeye çalıştığını belirtmektedir.

“Turnover oranımız %50 civarındadır. İşin şartlarının ağır olması ve vardiyaya uyum sağlama konusunda adaylar istikrar sağlamamaktadır. Bu sebeple turnover oranımız yüksektir. Personel sirkülasyonu verimliliği ve çalışma motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Bu olumsuzluğa karşı personel ile sürekli dirsek temasında olmak, onların gerçek isteklerini dinlemek ve bunları hayata geçirmek gibi önlemlerimiz bulunmaktadır (DG 6, tekstil, 2023)”.

Firmaların işten ayrılan personelle mülakat yaparak çalışan sirkülasyonu sorununa çözüm üretmek için alternatif seçenekler üzerinde düşündükleri anlaşılıyor. Çalışan sirkülasyonuna sebep olan etkenleri tespit etmek için belli bir gayretin olduğu görüşmelerde açıkça ifade edilmektedir. Bunun için de toplantılar, seminerler, eğitimler düzenlenmektedir.

“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, 2022)”.

“İşten ayrılma anketlerinde çıkış nedenlerini sorguluyoruz, bununla ilgili aksiyonlar alıp açıkları kapatma üzerine gidiyoruz (DG 42, imalat, 2022)”.

Sirkülasyonu olabildiğince azaltmak için firmaların aldığı önlemlerden öne çıkanları şöyle sıralayabiliriz:

- Ücret ve primlerde iyileştirme
- İşbaşı eğitim ve kariyer olanakları
- Yan haklar ve sosyal faaliyetler

Ücret ve primlerde iyileştirme

Firmaların yatırım yaptıkları ve performansından memnun oldukları, gelecek vadeden çalışanları elde tutmak amacıyla başvurdukları ilk çare ücret ve primlerde iyileştirme. Ne var ki, kötüleşen ekonomi koşulları ve hayat pahalılığının ciddi ölçüde yükseldiği ortamda ücret ve primlerde yapılan iyileştirmeler bile, aşağıdaki alıntılardan görüleceği üzere, çalışanlar tarafından yeterli görülmemiş ve yüksek sirkülasyon devam etmiştir.

“Sirkülasyonun sebebi iyi ücreti bulan personel başka bir yere geçiş yapabiliyor. Bu ücretleri biraz daha iyileştirmeye çalışıyoruz sonrasında çalıştırma şartlarını iyileştirmeye çalışıyoruz (DG 27, perakende ticaret, 2023)”.

“[Çalışan sirkülasyonunu] engellemek için prim artışları yapıyoruz. Performans ödülü veriyoruz. Bu şekilde teşvik ederek personelleri olmaya çalışıyoruz (DG 17, imalat sanayi, 2022)”.

“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 sanayi, 2022)”.

İşbaşı 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 sağlanmasının 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, 2022)”.

Yan haklar ve sosyal faaliyetler

Çalışan sirkülasyonunu sadece maaş memnuniyetsizliğine bağlamayan firma yöneticileri de bulunmaktadır. 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:

“İstihdam edecek personel bulmak giderek zorlaşıyor. Ücret piyasa araştırması yapıyoruz. Yan haklar konusunda desteklemeye çalışıyoruz. Hibrit model şeklinde desteklemeye çalışıyoruz (DG 36, finans, 2023)”.

“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, 2022)”.

“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, bağlılığı artırmak istiyorum. Etkinlikler yaparak, kulüpler kurarak (DG 32, İdari ve destek hizmetleri, 2022)”.

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 çözüm çabalarını koordine etmesi, gerekirse de işgücü piyasasının tıkanıdığı noktalarda kuralları değiştirmesi şarttır. Bu görev büyük ölçüde hükümetin sorumluluk alanına girer. Bununla birlikte yerel yönetimlerin de bazı sorunların çözümüne katkıda bulunmaları mümkündür.

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.

i. Staj ve mesleki eğitim

Derinlemesine görüşmelerde çalışanların aldıkları örgün eğitimin şirketin kendi üretim süreci için gerekli özel vasıfları sağlamaktan uzak olduğunu belirterek şikâyet eden pek çok firma bulunmaktadır. Bu firmaların da önemli bir kısmı bu uyumsuzluğu (veya eksikliği) kendi içinde sağladığı eğitimlerle çözmeye çalışmaktadır. Bununla birlikte hemen her firma kamu kurumları ve/veya meslek örgütlerinin vereceği eğitimlerin faydalı olacağı konusunda hemfikirdir.

“Kamu kurumları ve mesleki örgütlerin sağlayacağı mesleki eğitimlerin faydalı olacağını düşünmekteyim. Hatta şurada bir mesleki eğitim veren okul açılrsa

işverenler makine ihtiyaçları ivedi olarak karşılanır yeter ki tornacı, makineci yetişsin (DG 23, tekstil, 2023)”.

“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, perakende ticaret, 2022)”.

Firma temsilcileri, bir yandan mevcut üniversite eğitiminin vasıf kazandırmadığına vurgu yaparken diğer yandan da mesleki eğitim kurumlarının yetersiz sayıda kaldığının altını çizmektedir. Özellikle *imalat sanayiinde* endüstri meslek lisesi sayısının azlığı ve bu kurumların göz ardı edildiği firma yöneticileri tarafından sık sık dile getirilmiştir.

“Üniversitelerimizde lojistik diye bir bölüm var. Üzülerek söylüyorum. Sadece diplomasında lojistik mezunu yazıyor. En basit evrakımız konşimentoyu bile bilmiyorlar. Kişinin kendinden değil, ülkemizdeki eğitim yetersizliğinden kaynaklı bir sorundur. Özellikle özel üniversiteler inanılmaz kötü (DG 31, ulaştırma ve depolama, 2023)”.

“Bölümü okusalar bile işi çok istiyor gibi değiller. Bizim işimizde tabandan gelirse işi öğrenerek devam etmek isterse bizler için çok daha verimli olabiliyor (DG 23, imalat sanayi, 2023)”.

“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 sanayi, 2022)”.

Deri sektöründe faaliyet gösteren başka bir firma ise endüstri meslek lisesi kısıtlılığından ziyade spesifik alanı için gerekli üniversite eğitiminin eskiye kıyasla daha az rağbet görmesinden şikayet 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 sanayi, 2022)”.

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, 2022)”.

Bir firma yöneticisi de sağlanan bu eğitimlerin yeterince duyurulmamasına, dolayısıyla eğitimlere rağbet gösterilmemesi sorununa değinmiştir.

“Tabii ki bağlı 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, 2022)”.

ii. Kreş desteği

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.

Kreş desteği kadın istihdamında önemli bir faktördür. İş giriş-çıkış saatleriyle kreş giriş-çıkış saatlerinin çakışması, kreşlerin güvenli, nitelikli ve ulaşılabilir olmaması, mahallelerdeki kreş sayısının yetersizliği özellikle kadın çalışan için sorun teşkil etmektedir. Kreşlerden verimli şekilde yararlanılabilmesi için düzenlemeler gerekmektedir. Özellikle vardiyalı çalışma sistemi kreşlerin çalışma saatleriyle uyumsuz olduğu için kadın adaylar tarafından tercih

edilmemektedir. Vardiyalı çalışma düzeninde çalışan kadınlar için maalesef kreş desteği bir anlam ifade etmemektedir.

Kadınların işgücüne daha çok katılabilmesi için kamu eliyle ücretsiz kreşlerin hem sayıca artırılması hem de çalışma saatlerinin mesai saatlerine göre ayarlanması elzemdir. Özel sektörün verdiği kreş hizmetinin aylık ücreti, ortalamada, neredeyse asgari ücretle eşitlendiği için pek çok kadın çalışmayı arzuladığı halde işgücü piyasasına girmemektedir. Kreş maliyetleri kadınların çalışarak elde edecekleri kazancı erittiği için pek çok kadın evde kalarak kendi çocuğuna bakmayı tercih etmektedir.

“Özellikle son dönemlerde artan kreş maliyetlerini düşündüğümüzde kişilerin maaşının önemli bir kısmı bu masraf kalemine gidiyor. Anneler çoğunlukla bu yüklü masraf kalemini ödemek yerine çocuklarına kendileri bakmayı tercih ediyorlar mesela bizim kendi şirketimizde de çok fazla bu sebeple çıkış oluyor, özellikle doğum yaptıktan sonra çocuğuna bakacak kimseyi bulamadığı için ayrılıyor (DG 27, perakende ticaret, 2023)”.

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 kadınlar tarafından reddedildiğini belirtmektedir.

“Kesinlikle faydalı olur. Zira çocuk sahibi kadınlar sırf çocuklarını emanet edecekleri bir yer bulamadığı için önerilen işi reddetmek durumunda kalıyorlar. Bu sorunun kreş, maddi yardım vb. bir yöntemle bir şekilde çözülmesi gerektiğini düşünüyorum (DG 33, imalat sanayi, 2022)”.

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, idari destek mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, 2022)”.

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 çalışamamalarına 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, 2022)”.

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 çalışmalarında 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 hizmetleri, 2022)”.

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 kâğıt üzerinde kalan ve kadınlara faydası olmayan bir kanun olarak kalır. Sadece çok ciddi büyük firmalar kendi bünyelerinde yapabiliyor bunu (DG 41, imalat sanayi, 2022)”.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi bir yandan kadın istihdamına destek olmak diğer yandan eğitimde en önemli dönem olan erken çocukluk eğitimine katkı sağlamak için 2020 yılında "Çocuk Eğitim Merkezi (ÇEM)" adı altında kreş açmaya başlamıştır. İstanbul'un farklı ilçelerine dağılmış olmak üzere 2023 yılı sonu itibariye 66 Çocuk Eğitim Merkezi faaliyete geçirilmiştir. Yine bir İBB Kuruluşu olan Bölgesel İstihdam Ofisleri, Çocuk Eğitim Merkezlerini ziyaret ederek eğitim gören çocukların iş arayan anneleri ile bir araya

gelmektedir. Aktif iş arayışı olan annelerle görüşerek iş arayışlarına ve istihdama geçişlerine katkı sağlamaktadır. Kreş hizmetlerinin merkezi kamu kurumları ve yerel yönetimlerce yaygınlaştırılması hem erken çocukluk eğitimine hem de kadın istihdamına önemli katkı sağlayacaktır.

C3- Cinsiyetçi bakışın sona erdirilmesi için toplumsal uzlaş

Tarihi, kültürel sebepler ve ataerkil toplum yapısının bir sonucu olarak çocukların bakımı başta olmak üzere ev işleri kadının asli görevi varsayılmaktadır. Bu sorunlu bakış açısı, kadın-erkek ayrımı olmaksızın toplumda büyük bir kitle tarafından paylaşılmaktadır. Bu sebeple de evlenen kadınların önemli bir bölümü evlilikle beraber, kalanların büyük çoğunluğu ise doğumla beraber “*asli vazife*”lerine dönmek için işgücü piyasasını terk etmektedir. Bu bakış açısı değişmedikçe kreşlerin eksikliği, fiyatının yüksek oluşu gibi sebepler, öncelikle kadın istihdamını baltalayacaktır.

Kadınların daha disiplinli olduğunu kabul eden firmalar bile evlilik ve çocuk gibi gerekçelerle kadınları tercih etmediklerini beyan etmektedir.

“Bizim sektörde mezunların yüzde 90’ı erkektir. Kadın mezunlar daha çok olsa daha memnun oluruz çünkü daha disiplinliler. Kadınların seyahat engeli, evlenme, eş durumu gibi faktörler de bu seçiciliği etkiliyor. Daha bağımsız ve çok kariyer odaklı kadınları tercih etmeye çalışıyoruz (DG 24, bilgi ve iletişim, 2023)”.

Çok katmanlı bu sorunun çözümü için pek çok yasal düzenleme yapılmalıdır. Ne var ki sorunun tespiti ve çözümünde toplumsal uzlaş olmadığı müddetçe yeni engellerin çıkması muhtemeldir. Ayrımcılık yapmadığını ifade eden bir firma temsilcisi aynı cümle içinde çocuk sorumluluğunu sadece kadına verebilmektedir.

“Bizim için erkek ya da bayan fark etmiyor tek problemimiz kadınları çocukları oluyor bu zaman zaman bir problem olabiliyor (DG 28, tekstil, 2023)”.

“Kadınlarımızın bir bebek durumu var. İş görüşmesinde soruyorum çocuk küçük olduğunu ifade ediyor. ‘Bana ihtiyacı yok, çocuğun bakını var’ deniliyor. Fakat sonrasında sürekli hastalanma durumu ortaya çıkıyor. Erkek aday almak zorunda kalıyorsunuz. Bir yere sekreter alacaksınız. Soruyorsunuz medeni hali. Kadın sonra evleniyor, taşınıyor, vs. Erkek personel ile bu problemi yaşamıyorsunuz. Bunun yanı sıra kadınlar satış destekte duygusal olabiliyorlar, yoğun müşteri baskısı geliyor, kadın yaradılışından dolayı daha hassas olabiliyor (DG 26, imalat sanayi, 2023)”.

Mevcut durumda sadece doğum yapan kadına 16 haftalık bir ücretli izin ve isteği halinde 6 aya kadar ücretsiz izin hakkı verilmektedir. Oysa, çocuk sorumluluğunun ortak olduğunu kabul eden yaklaşımda doğum izinleri hem erkek hem kadın için benzer olmalıdır. Yasada öngörülen ücretli ve ücretsiz izinler yetersiz olduğu için pek çok kadın evlendikten sonra tazminatını alarak işten ayrılmaktadır. Çalışmaya devam edenler de doğum yaptıklarında kendilerine tanınan haklardan yararlanarak doğum izni kullanmaktadır. Bunların farkında olan bazı şirketler işe alımlarında kadınları tercih etmemektedir.

“Mülakatta parmağında yüzük gördüğümüzde adayı eliyoruz (DG 54, toptan ve perakende ticaret, 2023)”.

“İş yükünün ağır olmasından kaynaklı erkek adayların tercih edilmesi yönünde gözlemimiz mevcuttur. Önemli pozisyonlarda görev verilen kadın adayların önünde evlilik, çocuk gibi etkenlerin performansına ve işe devamlılığına olumsuz etki oluşturacağını düşünüp işe alımlarda olumsuz yanıt ile karşılaşmalarına neden olabilmektedir (DG 23, tekstil, 2023)”.

C4- 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.

“Bölgesel asgari ücret personel bulmamızı oldukça kolaylaştırır (DG 23, tekstil, 2023)”.

“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 hizmetleri, 2022)”.

“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 sanayi, 2022)”.

Bölgesel asgari ücretin faydalı olmakla birlikte tek başına çözüm olmadığını, bu politikanın kira artışlarını düzenleyen diğer politikalarla desteklenmesi gerektiğini belirten görüşmeciler de bulunmaktadır.

“Bölgesel asgari ücret uygulaması fayda sağlayacak bizim işimizi kolaylaştıracaktır ama özellikle bu bölgesel asgari ücret tek başına çözüm olmuyor bununla beraber kira artışları kira noktasında ya da diğer maliyetler noktasında belirli bir düzenleme ve çalışma olması gerekiyor. Bunlar yapıldığı takdirde elbette ki kolaylaştıracaktır (DG 27, toptan ve perakende ticaret, 2023)”.

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 sanayi, 2022)”.

Bir başka firma yönetici 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 hizmetleri, 2022)”.

BAŞLICA BULGULAR VE ÖNE ÇIKAN SORUNLAR

Ekim 2023 itibarıyla araştırmanın başlıca bulguları ve İstanbul işgücü piyasasının öne çıkan yakıcı sorunları 6 tema halinde özetlenebilir:

- İstanbul işgücü piyasasının temel özellikleri
- Eğitimli işgücünde işsizliğin boyutları
- İşsizlik sigortasının dışlayıcı boyutları
- Çok az konuşulan bir sorun: İşten memnuniyetsizlik
- İşgücü arz ve talebinde uyumsuzluklar
- 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 hem kadın hem erkeklerde daha yüksek, kayıt dışılığın ise daha düşük olduğu bir istihdamda sahiptir. Buna karşılık işsizlik oranları Türkiye tarım dışı işsizlik oranlarından daha düşüktür.

Eğitimli işgücünde işsizliğin boyutları

Türkiye'de kadın işsizliği tüm eğitim seviyelerinde erkek işsizliğinden her zaman daha yüksek olmuştur. İstanbul'da da durum böyledir. Yakın geçmişte gerek ülke genelinde gerek İstanbul'da dikkat çeken en çarpıcı aynı zamanda da endişe verici gelişme, yükseköğrenim diplomalı işsizlik oranlarının 2014-2019 döneminde büyük ölçüde artmış olmasıdır. 2014 yılında İstanbul'da yüksek eğitimli kesimde erkek işsizlik oranı yüzde 7,7 kadınlarda yüzde 14,2 seviyesindeydi. Bu oranlar 2019'da erkeklerde yüzde 11,4'e kadınlarda yüzde 16,5'e yükselmişti. Son iki yılda istihdamda gerçekleşen güçlü artışlar sayesinde bu oranlar 2022'de yüzde 8,2 ve 12,7'ye gerilemiştir. Ancak bu iyileşmeye rağmen yüksek öğrenimli işsizliğin kadınlarda erkeklerden belirgin ölçüde daha yüksek olmaya devam ettiği görülmektedir. İstanbul yükseköğrenim işsizlik oranlarının muadil Türkiye oranlarına kıyasla daha düşük olduğunu belirtmek isteriz.

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. Anket sonuçları bu durumu İstanbul düzeyinde teyit etmektedir. İşsizlik ödeneği koşullarını karşılayamadığı için İŞKUR'a başvurmayanların işsizler içindeki oranı 2023'te yüzde 66,6 tahmin edilmiştir. Bu oran 2022 anketinde yüzde 54,1 tahmin edilmişti. İŞKUR'a başvuran ama kabul edilmeyen işsizlerin oranı da 2023'te yüzde 13'tür. Bu oran 2022'de yüzde 13,4'tü. Sonuçta 2023'te İstanbul'da işsizlerin yaklaşık yüzde 80'ini işsizlik ödeneğinden yararlanamamıştır.

Çok az konuşulan bir sorun: İşten memnuniyetsizlik

Yüksek işsizliğe sahip bir ülkede işten memnuniyetsizliğin önemli bir gündem konusu olmaması olağan karşılanabilir. 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, işgücü piyasasında istihdamda olmayıp iş arayanların sayısının olduğundan fiilen daha fazla olmasına yol açar.

Bu nedenle araştırmada işten memnuniyetsizlik sorununa da yer verilmiştir. Bu amaçla işgücü anketinde istihdamda olanlara önce "çalıştığınız işten memnun musunuz?" sorusu yöneltilmiş, memnun olmadığını beyan edenlere de bu memnuniyetsizliğin nedenlerine dair ilave sorular yöneltilmiştir. 2023 anketi İstanbul'da istihdamda olanların yaklaşık yüzde 8,4'ünün işinden memnun olmadığını tahmin etmiştir. İşinden memnun olmayanların yaklaşık üçte ikisi yeni iş aramakta olduğunu beyan etmiştir. Bu yaklaşık 350 bin kişi demektir. Bu sayı Ekim 2023'te 650 bin olarak tahmin edilen iş arayan işsiz sayısına eklendiğinde İstanbul'da fiilen iş arayan sayısı 1 milyona ulaşmaktadır. Bir diğer bulgu da, kayıt dışı çalışanlarda işten memnuniyetsizlik oranının, kayıtlı çalışanların oranının üç katı olmasıdır.

İşgücü arz ve talebinde uyumsuzluk

Bu araştırmanın 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

çıkılmaktadır. 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 olmadıkları sorgulandığında, rezervasyon ücretleri kadınlarda ve erkeklerde yaş ve eğitim düzeyleri itibarıyla geniş bir aralığa yayılmış olsalar da, ortanca rezervasyon ücretlerinin Ekim 2023'de asgari ücretin (Net 11.402 TL) yüzde 30- 35 üzerinde olduğu görülmektedir. Asgari ücret İstanbul için zaten yetersiz kalmaktaydı ama son iki yılda İstanbul'da hayat pahalılığında gerçekleşen büyük artış bu yetersizliği daha derinleştirdiği açıkça gözlemlenmektedir.

Anketlerin verileriyle yapılan regresyon analizleri erkeklerin kadınlardan, lise üstü mezunlarının diğer eğitim düzeylerinden, orta yaş (25-44) nüfusun da diğer yaştaki iş arayanlara kıyasla ortalamada daha yüksek rezervasyon ücreti belirlediğini ortaya koymuştur. Bu analizler ayrıca kadınlarda rezervasyon ücretinin erkeğe kıyasla ortalama yüzde 14 daha düşük olduğunu göstermiştir.

İş arayanların büyük çoğunluğu teklif edilen bir iş kabul etmek için rezervasyon ücretinin yanı sıra çeşitli koşullar da öne sürmektedirler. İşsiz kadınların yüzde 9,5'i, erkeklerin ise yüzde 18,7'si hiçbir koşulu olmadığını belirtmiştir. 2023 anketine her 100 kişiden en az 50 sinin aradığı dört koşul öne çıkmıştır: "İş güvenliği sağlanmış olmalı/tehlikeli bir iş olmamalı", "Sigortası olmalı" ve "Yol/yemek gibi nitelikli hakları olmalı" ve "Evime yakın olmalı".

Buna karşılık derinlemesine görüşmelerde pek çok firma yöneticisi açık iş pozisyonlarına eleman bulmakta giderek daha fazla zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Bu zorluğun bir nedeni rezervasyon ücretlerinin yüksekliği, bir diğer nedeni ileri sürülen iş kabul koşulları, bir başka nedeni de eğitim sisteminin istenen vasıflara sahip işgücünü yeterince yetiştirememesidir.

Görüşmelerde talep edilen ücretlerin yüksekliğinden yakınan yöneticilerine neden asgari ücretin üstünde bir ücret ödemeyi teklif etmedikleri sorulduğunda geçen yıl verilen yanıt bir işyerinde aynı işleri yapanlara farklı ücretler ödemenin mümkün olmadığı, rekabet koşullarının da tüm ücretleri artırmaya izin vermediği şeklinde olmuştur. Bu yılın görüşmelerinde dezenflasyon koşullarında kimi firmaların ücret artışlarına gidebildikleri ama kimi firmaların, geçen yıl olduğu gibi, bunu çalışanları tatmin edici bir şekilde yapamadıkları ortaya çıkmıştır.

Bu bulgular ve gözlemler İstanbul işgücü piyasasında işgücü arzı ile talebi arasında ciddi bir uyumsuzluğun mevcudiyetini ortaya koymaktadır. Bu uyumsuzluk bir yandan iş bulma sürelerini uzatarak işsizliği olumsuz etkilerken diğer yandan üretimlerini artırmak isteyen firmaların istihdamını kısıtlayarak istihdam artışını frenlemektedir. Aynı zamanda uyumsuzluk

mevcut çalışanları işletme değiştirmeye teşvik ederek çalışan sirkülasyonunu da yükseltmektedir.

Farklı boyutlara sahip bu uyumsuzluk sorununa çözümlerin piyasaya bırakılamayacağı açıktır. Çözümler hükümetin yerel yönetim, özel sektör temsilcileri ve sosyal taraflarla koordinasyon içinde belirlenecek önerileri ve politikaları devreye sokmasıyla mümkün olabilir. Nitekim rekabetin yoğun olduğu sektörlerde yer alan kimi firmaların yöneticileri, İstanbul koşullarında daha yüksek bir asgari ücretin gerekliliğini kabul etmektedirler. Bu sayede asgari ya da ona yakın ücretleri yeterli bulmayan iş arayanları işe alabilecekleri görüşündedirler.

Bununla birlikte bazı firmaların karşılaştıkları sorunlara, kısmen de olsa, çözümler getirmeye çabaladıkları da gözlemlenmektedir. Kimi firmalar deneyimsiz eleman istihdamında asgari ücretin üzerinde ücret teklif ederken, kimileri aynı yardım, primler ve mesailerle gelir artışı yoluna başvurmakta, firmaların çoğunluğu ise vasıf ve beceri açıklarını kapatmak için iş başı eğitimleri uygulamaktadırlar.

Enflasyonda ani ve sert yükselişin yarattığı sorunlar

Son iki yılın en sarsıcı gelişmesi kuşkusuz enflasyonda ortaya çıkan ani ve sert yükseliştir. 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 ciddi ölçüde yükseltmiştir.

Öte yandan üretici fiyatlarında ortaya çıkan olağanüstü artış firmaların girdi maliyetlerini de hızla artırmıştır. Bununla beraber firmalar fiyatlama hususunda geçen yıla nazaran bir ölçüde rahatlamış görünmektedir. Bunda 2023 yılının ilk yarısındaki dezenflasyon ve beklenen enflasyondaki düşüş etkili olmuştur. Fakat maliyet artışlarının fiyatlara yansıtılmasında firmalar farklı örüntülere sahiptir. Bilhassa imalat sektöründe faaliyet gösteren firmalar için maliyet artışlarının fiyatlara yansıtılması hala bir sorundur. İmalat sektöründeki firmalar geçen yıl olduğu gibi bu yıl da karlılıktan feragat ettiklerini belirtmektedir. Sektörde maliyet artışlarını fiyatlara yansıtan firmalar, talep düşüşünden şikayetçi olmuşlardır. İhracatçı sektörler ise döviz kurundaki artışın enflasyondan ve asgari ücret zamlarından nispeten düşük kalması nedeniyle rekabet gücünün azalmasıyla karşı karşıya kalmıştır. Tekstil imalatında Polonya'nın dahi daha az maliyetle üretim yapabildiği iddia edilmiştir.

İşgücü piyasasının yapısal sorunlarına çözüm arayışlarının etkili bir şekilde ilerlemesi için fiyat istikrarının, daha genel anlamda makroekonomik istikrarın önemli bir öncelik arz ettiği aşikârdır.

Konu 1: İstanbul işgücü piyasasında inaktivite

İnaktivite işgücü piyasasına dahil olmayan fertlerin statüsüne verilen isimdir. İnaktifler çalışabilir nüfus içinde istihdamın, işsizlerin (iş arayanlar) ve potansiyel işgücünün (çalışmayı arzulayan ama iş aramayanlar) dışında kalan fertlerdir. İşgücü anketlerinde inaktiflerin çalışabilir nüfus içindeki payları ve inaktivitenin nedenleri cinsiyet ve yaş ayrımında takip edilmektedir.

Remind 2023 anketi İstanbul'da inaktif payını yüzde 34 olarak tahmin etmiştir. Bu pay 2022 anketinde görülen yüzde 35,2'lik payla oldukça yakındır. Tablo 1'de 2022 ve 2023 anketlerinde İstanbul işgücü piyasasında inaktiflerin cinsiyet ayrımında dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 1: İnaktiflerin cinsiyete göre dağılımı (%)

	İnaktif/15+ Nüfus		
	Toplam	Erkek	Kadın
2022	35,2	20,6	51,8
2023	34,0	24,8	43,7

Kaynak: Remind, Betam hesaplaması

Geçen yılın anketinde (2022) olduğu gibi bu yıl da (2023) inaktiflerin çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. 2023 anketinde inaktivite oranı erkeklerde yüzde 24,8, kadınlarda ise yüzde 43,7 olarak tahmin edilmiştir. Tablo 1'de görüldüğü üzere 2022'den 2023'e inaktivite erkeklerde yükselirken kadınlarda azalmıştır. Bunun bir nedeni aşağıda açıklandığı gibi kadın yaşlı gurubunda inaktivite oranının bir hayli düşük tahmin edilmesidir.

2023 anketine göre İstanbul işgücü piyasasında inaktiflerin cinsiyet ve yaş ayrımında dağılımı Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: İnaktiflerin cinsiyete ve yaşa göre dağılımı (%)

	Erkek	Kadın
15-34	28,7	41,5
35-54	17,2	49,0
55+	29,7	38,9
Toplam	24,8	43,7

Kaynak: Remind, Betam hesaplaması

Tüm yaş gruplarında inaktivite kadınlarda erkeklere kıyasla daha yoğundur. Erkeklerde genç kuşakta (15-34) eğitime devam edenlerin yoğunluğu nedeniyle inaktivite oranı ortalamanın

üzerindedir: Yüzde 28,7. Keza yaşlı kuşakta da (55+) inaktivite beklendiği gibi görel olarak yüksek (yüzde 29,7) orta kuşakta ise (yüzde 17,2) düşüktür. Buna karşılık kadınlarda orta yaş kuşağında (35-54) yüksek inaktivite oranı (yüzde 49,0), bu kuşakta ortalama eğitim seviyesinin görel olarak düşüklüğü işgücüne katılımı sınırladığından, inaktivite oranının genç kuşağa kıyasla bir miktar yüksek olması kabul edilebilir. Ancak yaşlı kuşağında inaktivite oranının (yüzde 38,9) ortalamanın altında olması beklenen bir durum değildir. Anket örnekleminin yetersizliği Bu yoğunluk 35-54 yaş grubunda yüzde 49,0'a, 15-34 ve 55+ yaş gruplarında ise sırasıyla yüzde 41,5'e ve yüzde 38,9'a ulaşmaktadır.

Konu 2: Enstitü İstanbul İSMEK Tarafından Verilen Eğitim Kursları

2022'de olduğu gibi 2023'te de işgücü anketinde işsizlere (iş arayanlar) mesleki eğitim kurslarına katılıma ve İBB'nin mesleki eğitim kursları veren Enstitü İstanbul İSMEK'e yönelik sorulara yer verilmiştir. Ayrıca 2023'te firma yöneticileri ile yapılan derinlemesine görüşmelerde de Enstitü İstanbul İSMEK ile ilgili sorular sorulmuştur.

İşsizlerde kurslara katılım hevesi

2023 anketinde işsizler arasında mesleki eğitim programlarına katılma arzusuna ilişkin yanıtların dağılımı cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş ayrımlarında Tablo 2.1, Tablo 2.2 ve Tablo 2.3'te verilmektedir.

İşsizler arasında mesleki eğitim programlarına katılım hevesi yüzde 43,4 olarak tahmin edilmiştir (Tablo 2.1). Mesleki eğitim programlarına katılma hevesi en yüksek olan grubun yüzde 45,4 ile "ilk kez iş arayan" kategorisi olduğu göze çarpan bir diğer bulgudur. 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.

Eğitim programlarına katılma hevesine cinsiyet ayrımında baktığımızda ise tüm kategorilerde kadınların erkeklere kıyasla mesleki eğitim kurslarına katılmaya daha çok hevesli olduğu görülmektedir. Daha önce çalışmış olan kadınların yüzde 48,9'u, ilk kez iş arayan kadınların ise yüzde 52,6'sı eğitimlere katılma isteğini beyan etmiştir. Erkeklerde bu iki kategoride eğitimlere katılma isteği ise sırasıyla yüzde 30,2 ve yüzde 31,2 olarak tahmin edilmiştir.

Tablo 2.1: İşsizler arasında mesleki eğitim programlarına katılma hevesi (%)

	Kadın	Erkek	Toplam
Daha önce çalışmış	48,9	30,2	40,5
İlk kez iş arayan	52,6	31,2	45,4
Toplam	51,2	30,7	43,4

Kaynak: Remind anketi, Betam hesaplaması

Eğitim düzeyleri ayrımında kurslara katılmak isteyenlerin dağılımı Tablo 2.2'de verilmektedir. İşsizler arasında lise altı eğitim düzeyine sahip olanların yüzde 36,6'sı, lise eğitim düzeyindekilerin yüzde 41,4'ü ve lise üstü eğitim düzeyindekilerin yüzde 52,2'si mesleki eğitimlere katılmaya hevesli olduğunu belirtmiştir. Bu üç eğitim düzeyinde mesleki eğitimlere katılma hevesinin en yüksek olduğu grubun yüksek eğitimliler olduğu açıkça görülmektedir.

Bu grupta kurslara katılma hevesi ilk kez iş arayanlarda (yüzde 58,9) daha önce çalışmış olanlara kıyasla (yüzde 39,1) belirgin ölçüde daha yüksektir.

İlk kez iş arayan yüksek eğitimli işsizlerin mesleki bir eğitim almak isteğindeki bu artış dikkat çekicidir. Bu bulgu kuşkusuz bir sorunun göstergesidir. Bu işsizlerin önemli 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.

Tablo 2.2: Eğitim ayrımında işsizlerin mesleki eğitim programlarına katılım hevesi (%)

	Lise altı	Lise	Lise üstü
Daha önce çalışmış	35,6	50,0	39,1
İlk kez iş arayan	37,5	35,8	58,9
Toplam	36,6	41,4	52,2

Kaynak: Remind anketi, Betam hesaplaması

Yaş itibariyle eğitimlere katılma isteğinin dağılımı ise Tablo 2.3’te gösterilmiştir. Mesleki eğitimlere katılma arzusunun en yüksek olduğu grup 25-44 yaş grubudur. Bu yaş grubundaki işsizlerin hemen hemen yarısı mesleki eğitimlerden yararlanmak istediğini ifade etmiştir. Göze çarpan bir diğer gelişme, 25-44 yaş grubu içinde ilk kez iş arayanların eğitimlere katılım hevesinin (yüzde 64,3) daha önce bir işte çalışmış olanların eğitimlere katılım hevesine (yüzde 41,8) kıyasla oldukça yüksek olmasıdır.

Tablo 2.3: Yaş grubu ayrımında işsizlerin mesleki eğitim programlarına katılım hevesi (%)

	15-24	25-44	45+
Daha önce çalışmış	43,2	41,8	32,1
İlk kez iş arayan	44,2	64,3	25,0
Toplam	43,9	50,3	27,8

Kaynak: Remind anketi, Betam hesaplaması

Eğitim alanı tercihleri

Tablo 2.4’te ise işe katılım hevesi gösteren işsizler arasında eğitim alanlarının tercih oranları verilmiştir. Ankette bir iş arayan, katılmak istediği birden çok alanı işaretleyebildiği için oranların toplamı 100’den fazladır. Ankette eğitim alanı tercihinde bulunan 170 işsizın 46’sını erkekler, 124’ünü ise kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo 2.4'te işsizler tarafından en çok "Bilişim Teknolojileri" alanından eğitim programlarının tercih edildiği görülmektedir. Mesleki eğitimlere katılmaya hevesli olan işsizlerin yaklaşık %48'i "Bilişim Teknolojileri" alanından eğitim programlarını tercih ettiğini belirtmiştir. Geçen yıl olduğu gibi bu yıl da adaylar tarafından en çok işaretlenen alan "Bilişim Teknolojileri" olmuştur. Ancak bu yılki tercih oranı (%48) geçen yılki tercih oranının (%35) oldukça üzerindedir. Geçen yıldan bu yıla "Bilişim Teknolojileri" alanına olan ilginin oldukça arttığı açıktır.

"Bilişim Teknolojileri"nden sonra en çok tercih edilen alan "Görsel İletişim ve Grafik Tasarımı" olmuştur: Geçen yıl hevesli işsizlerin %18'i tarafından tercih edilirken bu yıl yaklaşık %35'i tarafından tercih edilmiştir. Tercih oranında meydana gelen iki katlık yükseliş dikkate değerdir. "Görsel İletişim ve Grafik Tasarımı" alanını "Gastronomi ve Mutfak Sanatları" alanı izlemiştir. "Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri", "Muhasebe ve Finans" ve "Moda Tasarımı" tercihinde de geçen yıldan bu yana artışlar meydana gelmiştir: sırasıyla yüzde 20'den yüzde 31'e ve yüzde 17'den yüzde 19'a.

Tablo 2.4: Mesleki eğitim programlarına katılmaya hevesli işsizlerin kurs tercihleri, 2023 (%)

Bilişim Teknolojileri (Yazılım, Web Tasarımı, vb.)	48,2
Görsel İletişim ve Grafik Tasarımı	39,4
Gastronomi ve Mutfak Sanatları (Aşçılık, Fırıncılık, Pastacılık, vb.)	34,7
Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri (Kuaförlük, Makyaj, vb.)	31,2
Muhasebe ve Finans	30,6
Yönetim ve Hizmet (Pazarlama, Perakende, vb.)	25,3
Moda Tasarımı ve Tekstil Teknolojisi (Modelistlik, Stilistlik, vb.)	19,4

Kaynak: Remind anketi, Betam hesaplaması

*Bireyler birden çok alandaki eğitim programlarına katılmayı hedeflediği için oranların toplamı 100'ü aşabilmektedir.

Tablo 2.5'te ise katılım heveslilerinin cinsiyet ayrımında alan tercihleri gösterilmektedir. Kadınların en çok "Görsel İletişim ve Grafik Tasarımı" alanı eğitim programlarına rağbet ettikleri görülmektedir (yüzde 45,2). Bu programın işsiz kadınlar tarafından tercih edilme oranı 2022'de yüzde 17 iken 2023'te yüzde 45'e yükselmiştir. Enstitü İstanbul İSMEK eğitimlerine katılmak istediğini beyan eden işsiz kadınların neredeyse yarısı bu eğitimlere katılmak istemektedir. İkinci sırada da "Bilişim Teknolojileri" ve "Gastronomi ve Mutfak Sanatları" bulunmaktadır: her ikisi de yüzde 43,5. Bu eğitimlerin de kadınlar tarafından tercih edilme oranında 2022'den 2023'e ciddi artışlar yaşanmıştır: sırasıyla yüzde 30'dan yüzde 43,5'e ve yüzde 31'den yüzde 43,5'e.

Erkeklerde ise geçen yıl olduğu gibi bu yıl da en popüler alan “Bilişim Teknolojileri” alanıdır. 2022 anketinde erkeklerin yüzde 46,5’i “Bilişim Teknolojileri” alanı eğitim programlarına katılmak istediğini belirtirken 2023 anketinde bu oran yüzde 60,9’a yükselmiştir. Enstitü İstanbul İSMEK eğitimlerine katılmak istediğini beyan eden işsiz erkeklerin yarıdan fazlasının bu eğitimlere katılmak istemesi oldukça dikkat çekici bir gelişmedir. Erkeklerde rağbet gören ikinci alan “Muhasebe ve Finans” alanıdır. 2022 anketinde erkeklerin yüzde 28’i bu alanı tercih ederken 2023’te yüzde 54,3’ü tercih etmiştir. Erkeklerin yaklaşık yüzde 48’i “Yönetim ve Hizmet” alanını tercih ettiğini belirtmiştir. Geçen yılın anketinde bu oran yüzde 31’di.

Tablo 2.5: Eğitim programlarına katılmaya heveslilerin cinsiyet ayrımında alan tercihleri, 2023 (%)

	Erkek	Kadın
Bilişim Teknolojileri (Yazılım, Web Tasarımı, vb.)	60,9	43,5
Gastronomi ve Mutfak Sanatları (Aşçılık, Fırıncılık, Pastacılık, vb.)	10,9	43,5
Görsel İletişim ve Grafik Tasarımı	23,9	45,2
Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri (Kuaförlük, Makyaj, vb.)	4,3	41,1
Moda Tasarımı (Modelistlik, Stilistlik, vb.)	2,2	25,8
Muhasebe ve Finans	54,3	21,8
Yönetim ve Hizmet (Pazarlama, Perakende, vb.)	47,8	16,9

Kaynak: Remind anketi, Betam hesaplaması

Alan tercihlerinin eğitim düzeyleri itibariyle dağılımı da faydalı bilgiler içermektedir. Tablo 2.6’da Enstitü İstanbul İSMEK eğitimlerine katılma hevesinde olan işsizlerin alan tercihleri lise altı, lise ve lise üstü gruplarına ayrıştırılmış olarak gösterilmektedir.

Tablo 2.6’da “Bilişim Teknolojileri” alanının tüm eğitim gruplarında en çok tercih edilen alan olduğu görülmektedir. Eğitim programlarına katılmak isteyen hem lise altı hem de lise mezunlarının hemen hemen yarısı bu alandaki eğitim programlarına katılmak istediğini belirtmiştir (sırasıyla yüzde 50,9 ve yüzde 52,2). Lise üstü mezunlarının ise yaklaşık yüzde 44’ü bu alanda eğitim almak istediğini beyan etmiştir. 2022 anketinde en çok lise üstü mezunları (yüzde 50) “Bilişim Teknolojileri” alanından eğitim almak istediğini belirtmişti. 2023 anketinde lise altı ve lise mezunlarının bu kursa alanda eğitime katılım göstermeyi daha çok istemesi dikkate değer bir gelişmedir.

“Bilişim Teknolojileri”nden sonra gelen alan tercihlerini inceleyecek olursak, lise üstü mezunlarının “Görsel İletişim ve Grafik Tasarımı”, “Gastronomi ve Mutfak Sanatları” alanlarını da tercih ettikleri görülmektedir (sırasıyla yüzde 39,4 ve yüzde 35,2). Lise mezunları “Yönetim ve Hizmet” (yüzde 43,5), “Görsel İletişim ve Grafik Tasarımı” (yüzde 43,5) ve “Muhasebe ve Finans” (yüzde 41,3) alanlarını da yoğun olarak tercih etmektedir. Benzer şekilde, lise altı

mezunları da “Görsel İletişim ve Grafik Tasarımı” (yüzde 35,8), “Muhasebe ve Finans” (yüzde 34,0) ve “Yönetim ve Hizmet” (yüzde 34,0) alanlarına ilgi göstermektedir. 2022 anketine kıyasla 2023 anketinde hem lise altı, hem lise hem de lise üstü mezunlarının eğitim programlarının çoğunluğuna daha fazla ilgi göstermesi bu grupların mesleki eğitime olan heveslerindeki artışın çok belirgin bir göstergesidir.

Tablo 2.6: Eğitim programlarına katılmaya heveslilerin eğitim düzeyi ayrımında alan tercihleri, 2023 (%)

	Lise altı	Lise	Lise üstü
Bilişim Teknolojileri (Yazılım, Web Tasarımı, vb.)	50,9	52,2	43,7
Gastronomi ve Mutfak Sanatları (Aşçılık, Fırıncılık, Pastacılık, vb.)	30,2	39,1	35,2
Görsel İletişim ve Grafik Tasarımı	35,8	43,5	39,4
Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri (Kuaförlük, Makyaj, vb.)	34,0	23,9	33,8
Moda Tasarımı (Modelistlik, Stilistlik, vb.)	17,0	21,7	19,7
Muhasebe ve Finans	34,0	41,3	21,1
Yönetim ve Hizmet (Pazarlama, Perakende, vb.)	34,0	43,5	7,0

Kaynak: Remind anketi, Betam hesaplaması

Yaş grupları ayrımında alan tercihlerine baktığımızda ise (Tablo 2.7), tüm yaş gruplarında “Bilişim Teknolojileri” alanına yoğun bir rağbet olduğu görülmektedir. 25-44 ve 45+ yaş gruplarında bu alan sırasıyla yüzde 45,9 ve yüzde 40 oranında tercih edilmektedir. Benzer şekilde, geçen yıldan bu yıla tüm yaş gruplarında “Bilişim Teknolojileri” alanına olan ilgide ciddi bir artış yaşanmıştır: 15-24 yaş grubunda yüzde 40’tan yüzde 52,6’ya, 25-44 yaş grubunda yüzde 39,2’den yüzde 45,9’a ve 45+ yaş grubunda yüzde 29,5’ten yüzde 40’a. 2022’de olduğu gibi 2023’te de “Bilişim Teknolojileri” alanını en çok tercih eden kesim genç kesim (15-24 yaş grubu) olmuştur. Ancak bu yıl genç kesim tarafından en çok tercih edilen alan “Görsel İletişim ve Grafik Tasarımı” olmuştur (yüzde 64,5).

Tablo 2.7: Eğitim programlarına katılım heveslilerinin yaş grubu ayrımında alan tercihleri, 2023 (%)

	15-24	25-44	45+
Bilişim Teknolojileri (Yazılım, Web Tasarımı, vb.)	52,6	45,9	40,0
Gastronomi ve Mutfak Sanatları (Aşçılık, Fırıncılık, Pastacılık, vb.)	31,6	40,5	25,0
Görsel İletişim ve Grafik Tasarımı	64,5	18,9	20,0
Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri (Kuaförlük, Makyaj, vb.)	35,5	32,4	10,0
Moda Tasarımı (Modelistlik, Stilistlik, vb.)	15,8	27,0	5,0
Muhasebe ve Finans	31,6	28,4	35,0
Yönetim ve Hizmet (Pazarlama, Perakende, vb.)	27,6	21,6	30,0

Kaynak: Remind Anketi, Betam Hesaplaması

Tablo 2.8'de iş arayanlara sorulan "İBB'nin mesleki eğitim kursları veren Enstitü İstanbul İSMEK (Eİ İSMEK) kuruluşunu daha önceden duydunuz mu" sorusuna verilen cevapların oranları verilmektedir. Eğitimlere katılmayı düşünen yüzde 43,4'lük kesim içerisinde Enstitü İstanbul İSMEK'in tanınırlığı sorulduğunda yüzde 62,9'u duyduğunu belirtmiştir.

Tablo 2.8: Eğitim programlarına katılmayı düşünen kesim içinde Enstitü İstanbul İSMEK'in tanınırlığı

Duydum	62,9
Duymadım	37,1
Toplam	100,0

Kaynak: Remind Anketi, Betam Hesaplaması

İSMEK'ten haberdar olanlar arasında eğitimlerine katılmış olanların payı yüzde 39,3'tür (Tablo 2.9). Sonuç olarak İstanbul'da iş arayanlar arasında Enstitü İstanbul İSMEK eğitimlerine katılım oranının yüzde 10,7 (0,434 (Tablo 2.1) x 0,629 (Tablo 2.8) x 0,393) olduğu hesaplanmaktadır

Tablo 2.9: Duyanlar arasında Eİ İSMEK'e katılımın dağılımı

Daha önce eğitim almadım	60,7
Daha önce eğitim aldım	39,3
Toplam	100,0

Kaynak: Remind Anketi, Betam Hesaplaması

Anketlerde Enstitü İstanbul İSMEK eğitimlerine katılanlara alınan eğitimi ne ölçüde yeterli ve faydalı buldukları da sorulmuştur (Tablo 2.10). Yeterli ve faydalı bulunduğunu beyan edenlerin toplam oranı yüzde 42,8 (7,1 + 35,7), tereddütlü olanların oranı yüzde 38,1, yeterli ve faydalı bulmadığını belirtenlerin toplam oranı ise 19,1'dir. Yeterli ve faydalı bulunduğunu belirtenlerin sayısının daha yüksek olması şüphesiz olumlu bir bulgudur.

Tablo 2.10: Enstitü İstanbul İSMEK eğitimlerinin beğeni dağılımı¹⁵

Kesinlikle katılıyorum	33,9
Katılıyorum	25,4
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	27,1
Katılmıyorum	3,4
Kesinlikle katılmıyorum	10,2

Kaynak: Remind Anketi, Betam Hesaplaması

Firmaların Enstitü İstanbul İSMEK eğitimlerine bakışı ve önerileri

¹⁵ "Aldığımız eğitimin yeterli ve faydalı olduğunu düşünüyorum" ifadesi için aşağıdakilerden hangisini seçersiniz?" sorusuna verilen yanıtların dağılımı.

2023'te firma yöneticileri ile yapılan derinlemesine görüşmelerde firma yöneticilerine “Enstitü İstanbul İSMEK 23 alanda 1000'in üzerinde programda yüz yüze ve uzaktan eğitimler veriyor. İşe alım yaparken ya da mevcut çalışanların uzmanlık ve yetkinlik gelişimi için bu kurumdan faydalanmayı düşünür müsünüz?” sorusu sorulmuştur.

Derinlemesine görüşmelerde bu eğitimi alacak kişileri işe alabileceğini belirten firma yetkilisi şöyle aktarmıştır:

“Bu kurumlar İstanbul'daki işgücü piyasasına önemli bir katma değer sağlamakta. Eğitim için verdikleri çabayı görüyoruz. Bunun meyvelerini de biz özel sektördeki firmalar çalışanın nitelikli olması ile yiyoruz (DG 1, temizlik ve lojistik hizmet faaliyetleri sektörü, %20 beyaz yaka)”.

“İşe alım yaparken ya da mevcut çalışanların uzmanlık ve yetkinlik gelişimi için bu kurumdan faydalanmayı düşünür müsünüz?’ sorusuna) Firmamız için aslında bu çok iyi olabilir. Yeni mezun olmuş personeller, yetkinlik işe alım yaparken uzmanlık, yetkinlik verilmesi. İşin biraz daha öğretilmesi en azından bilgi sahibi olunması bizim için daha önemli (DG 29, gıda sektörü, %10 beyaz yaka, sirkülasyon %15)”.

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.

Bir diğer öneri ise eğitim kurumlarının firmalarla ve diğer okullarla daha fazla işbirliği yaparak ilerlemesi yönünde olmuştur. Kalifiye teknik personel bulmada zorluk yaşayan firmalar Enstitü İstanbul İSMEK ile bu konuda bir çalışması olması halinde işbirliğine gidebileceğini belirtmiştir.

Konu 3: İBB Bölgesel İstihdam Ofisleri (BİO): Popülaritesi Artmaya Devam Ediyor

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.¹⁶ Yeni kurulan bir kurum olarak İBB BİO faaliyetlerini genişletmeye ve personel bulma operasyonunu daha hızlı ve verimli yapmaya çalışmaktadır.

Bölgesel İstihdam Ofisleri, 2023 yılı sonu itibariyle 29 şubesi ve 2 mobil aracı ile İstanbul'un 39 ilçesinde işgücü piyasasında iş arayanlara ve işverenlere hizmet vermektedir.

Avrupa Yakasında 19 Bölgesel İstihdam Ofisi bulunmaktadır. Bunlar; Arnavutköy, Avcılar, Bağcılar, Bahçelievler, Başakşehir, Bayrampaşa, Beylikdüzü, Beyoğlu, Büyükçekmece, Çatalca, Esenyurt, Eyüpsultan, Gaziosmanpaşa, Küçükçekmece, Sarıyer, Silivri, Sultangazi, Şişli ve Zeytinburnu Ofisleridir.

Anadolu Yakasındaki 10 Bölgesel İstihdam Ofisi ise; Adalar, Beykoz, Kartal, Pendik, Sancaktepe, Şile, Tuzla, Ümraniye, Üsküdar I ve Üsküdar II Ofisleridir.

İstanbul dışında hizmet veren 1 ofis; Depremde zarar gören vatandaşlara ve firmalara yerinde hizmet verme amacıyla kurulan "Hatay Bölgesel İstihdam Ofisi"dir.¹⁷

Yapılan derinlemesine görüşmelerde firma yetkilileri İBB BİO'nun istihdam yaratmaya sunduğu katkılarla ilgili şunları dile getirmiştir:

"Bölgesel İstihdam Ofisleri personel yönlendirme konusunda ve özellikle de toplu mülakatlar konusunda çok başarılı ve profesyonel bir yaklaşımla başarı sağlıyorlar. Bizi çok güzel ağırlıyorlar. En büyük faydası var olmasıdır (DG 1, hizmet sektörü, %80 mavi yaka,2023)".

"BİO'dan personel desteği aldık, istihdamlarımız oldu. Yeterince etkin olduklarını düşünüyorum (DG 2, danışmanlık sektörü, %85 beyaz yaka, 2023)".

¹⁶ Kaynak: Bölgesel İstihdam Ofisi

¹⁷ <https://bio.ibb.istanbul/>

“Bölgesel istihdam ofisinin aday yönlendirmesi insan kaynakları ekibimize zaman kazandırmaktadır (G46, gıda sektörü, %85 mavi yaka, 2023)”.

“İBB'nin yaptığı bu iş çok takdir edilesi. Her ilçede olması çok kıymetli. Bir temsilcimin oluyor olması çok kıymetli. Firmalarla bu tip anketlerin yapılması çok faydalı. Firmaları tanıdıkça, istekleri anlaşıldıkça geri dönüşler daha iyi olacaktır. Bu projeyi çok kıymetli buluyorum. Bizim için zaman kazandırıyor. Naçizane desteğe hazırım (G54, perakende mağazacılık sektörü, %94 mavi yaka, 2023)”.

Alıntılarda da görülebileceği gibi iş/işçi eşleşmesi sağlama konusunda İBB BİO diğer kurumlara alternatif olmayı başarabilmiştir. Buna ek olarak, İBB BİO, firmalara talep edilen özellikte personeli bulma konusunda zaman kazandırmaktadır. Derinlemesine görüşmelerde İBB BİO'dan memnun olmadığını belirten çok az firma yer almaktadır.

Hem anket verileri hem de derinlemesine görüşmelerde firmaların İBB BİO'dan beklentileri artmaktadır. İşin bir diğer olumlu yanı ise geçen seneki ankete kıyasla işsizler arasında İBB BİO'nun tanınırlığının önemli ölçüde artmış olmasıdır.

İş arama kanalı olarak İBB BİO

Tablo 1'de yaşadıkları bölge ayrımında işsizlerin İBB BİO'ya başvurma oranı verilmektedir. Yaşanılan bölge, sosyoekonomik endeks düzeyinde ayrıştırılmıştır.¹⁸ Geçen seneki ankete kıyasla işsizler arasında başvuru oranının yüzde 12'den yüzde 23,2'ye neredeyse iki katına yükselmesi olumlu bir gelişmedir. Yeni kurulan BİO'nun tanınırlığını sosyoekonomik seviyesi yüksek bölgelerde daha fazla artırmış olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 1: Yaşanılan bölge ayrımında işsizlerin İBB BİO'ya başvurma oranı

Sosyoekonomik Endeks	2022	2023
Yüksek-Orta SEE bölgesi*	13,3	27,4
Orta-Düşük SEE bölgesi**	10,4	19,4
Toplam	12,0	23,2

Kaynak: 2022 ve 2023 anketi, Betam hesaplaması

* Yüksek-Orta SEE bölgesi (20 ilçe): Adalar, Ataşehir, Bahçelievler, Bakırköy, Başakşehir, Beşiktaş, Beylikdüzü, Beyoğlu, Büyükçekmece, Çekmeköy, Fatih, Kadıköy, Kartal, Maltepe, Pendik, Sarıyer, Şişli, Tuzla, Ümraniye, Üsküdar

** 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

¹⁸ Bu iki bölge Şeker vd. (2020)'nin yaptığı çalışma kullanılarak ayrıştırılmıştır (Kaynak). Çalışma kullanılarak yapılan ayrıştırma şu şekildedir: 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

Başvuru oranlarına kadın-erkek ayrımında bakıldığında 2022'de olduğu gibi 2023'te de kadınların erkeklere kıyasla daha fazla bu kanalı kullandığı görülmektedir (Tablo 2). İBB BİO'lara başvuran kadın oranının bir yılda yüzde 12,5'ten yüzde 26'ya yükselmesi oldukça dikkat çekici bir gelişmedir. Benzer şekilde, erkek başvuru oranları da bir yılda yüzde 11,3'ten yüzde 18,7'ye yükselmiştir.

Bölgesel bazda baktığımızda ise, özellikle daha yüksek sosyoekonomik seviyedeki bölgelerde yaşayan hem erkeklerin hem de kadınların 2022-2023 arasında başvuru oranlarındaki ciddi yükseliş (sırasıyla yüzde 14,5'ten yüzde 25,8'e ve yüzde 12,2'den yüzde 28,4'2) göze çarpan bir diğer bulgudur. Tüm cinsiyet-bölge ayrımlarında İBB BİO'ya başvuru oranı oldukça yükselmiştir.

Tablo 2: Yaşanılan bölge ve cinsiyet ayrımında İBB BİO'ya başvurma oranı

	2022		2023	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Yüksek-Orta SEE bölgesi	14,5	12,2	25,8	28,4
Orta-Düşük SEE bölgesi	7,5	12,9	12,5	23,8
Toplam	11,3	12,5	18,7	26,0

Kaynak: 2022 ve 2023 anketi, Betam hesaplaması

İBB BİO kanalını iş aramada kullanma oranının 2022'den 2023'e tüm eğitim seviyeleri için yükseldiği de dikkat çeken başka bir husustur (Tablo 3). İBB BİO'dan yararlanma oranlarında hem Yüksek-Orta hem de Orta-Düşük sosyoekonomik seviyeye sahip bölgelerde 2022'den 2023'e tüm eğitim seviyelerinde artış yaşanmıştır. Buna tek istisna, görece daha Orta-Düşük sosyoekonomik seviyeye sahip bölgede lise mezunlarının İBB BİO'ya başvurma oranının geçen yıldan bu yıla düşmesidir. Lise ve daha altı mezunların genellikle daha enformel kanallar kullanarak (doğrudan işverene başvuru, eş-dost aracılığı vb.) işlere başvurması ve bu nedenle lise üstü mezunlara kıyasla 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.

Tablo 3: Yaşanılan bölge ve eğitim ayrımında İBB BİO'ya başvurma oranı

	2022			2023		
	Lise altı	Lise	Lise üstü	Lise altı	Lise	Lise üstü
Yüksek-Orta SEE bölgesi	11,1	13,0	18,1	28,3	26,4	27,4
Orta-Düşük SEE bölgesi	9,0	15,4	10,5	22,4	5,2	28,6
Toplam	10,1	14,1	14,7	24,8	15,3	27,9

Kaynak: 2022 ve 2023 anketi, Betam hesaplaması

İşsizler iş ararken en çok eş-dost ve sosyal medya kanallarını kullanıyor

Tablo 4'te işsizlerin iş ararken kullandığı kanalların dağılımı verilmiştir. İşsizler en çok eş-dosta ricada bulunma yoluyla iş aramaktadır (yaklaşık yüzde 61). Bunu internet sitesi/sosyal medya ve doğrudan işverene başvuru kanalları izlemektedir (sırasıyla yaklaşık yüzde 54 ve yüzde 46). İş aramak için İŞKUR'a başvuru yüzde 26,8; İBB BİO'ya başvuru yüzde 23,2'dir. İBB BİO kendi kanalı yerine diğer kanalları kullanan işsiz kesime ulaştıkça daha fazla iş arayana hizmet vermektedir.

Tablo 4: İşsizlerin iş aradıkları kanallar (%), 2023

İBB Bölgesel İstihdam Ofisine (BİO) başvuru	23,2
Doğrudan işverene başvuru (kamu dahil)	45,7
Eş-dosta ricada bulunma	61,2
İŞKUR'a başvuru	26,8
İnternet sitesi/sosyal medya	53,6
Kendi işini kurmaya uğraş	8,7
Hiçbiri	1,3

Kaynak: 2023 anketi, Betam hesaplaması

İşsizlerin İBB BİO farkındalığı

Ankette İBB BİO'ya başvuranların yanı sıra başvurmayanların ne kadarının bu kuruluştan haberdar ne kadarının haberdar olmadığı da sorgulanmıştır. İşsizler arasında İBB BİO'dan haberdar olanların oranı yüzde 53,3'tür (Tablo 5). Bu oran 2022 anketinde yüzde 42,3 olarak tahmin edilmişti. 2022'den 2023'e BİO'dan haberdar olanların oranında dikkate değer bir artış yaşanmıştır. 4 yıldan kısa bir sürede, 16 milyonluk bir metropolde, BİO'nun işsizlerin yarısından fazlasında bilinir olması önemli bir başarıdır. Bu başarı, İstanbul'da ücretsiz, ancak kaliteli hizmet veren bir iş kurumuna ihtiyacın bir göstergesi olarak da değerlendirilebilir.

Tablo 5: Yaşanılan bölge ayrımında işsizlerin İBB BİO'dan haberdar olma oranı

	2022	2023
Yüksek-Orta SEE bölgesi	39,5	46,6
Orta-Düşük SEE bölgesi	45,7	60,8
Toplam	42,3	53,3

Kaynak: 2022 ve 2023 anketi, Betam hesaplaması

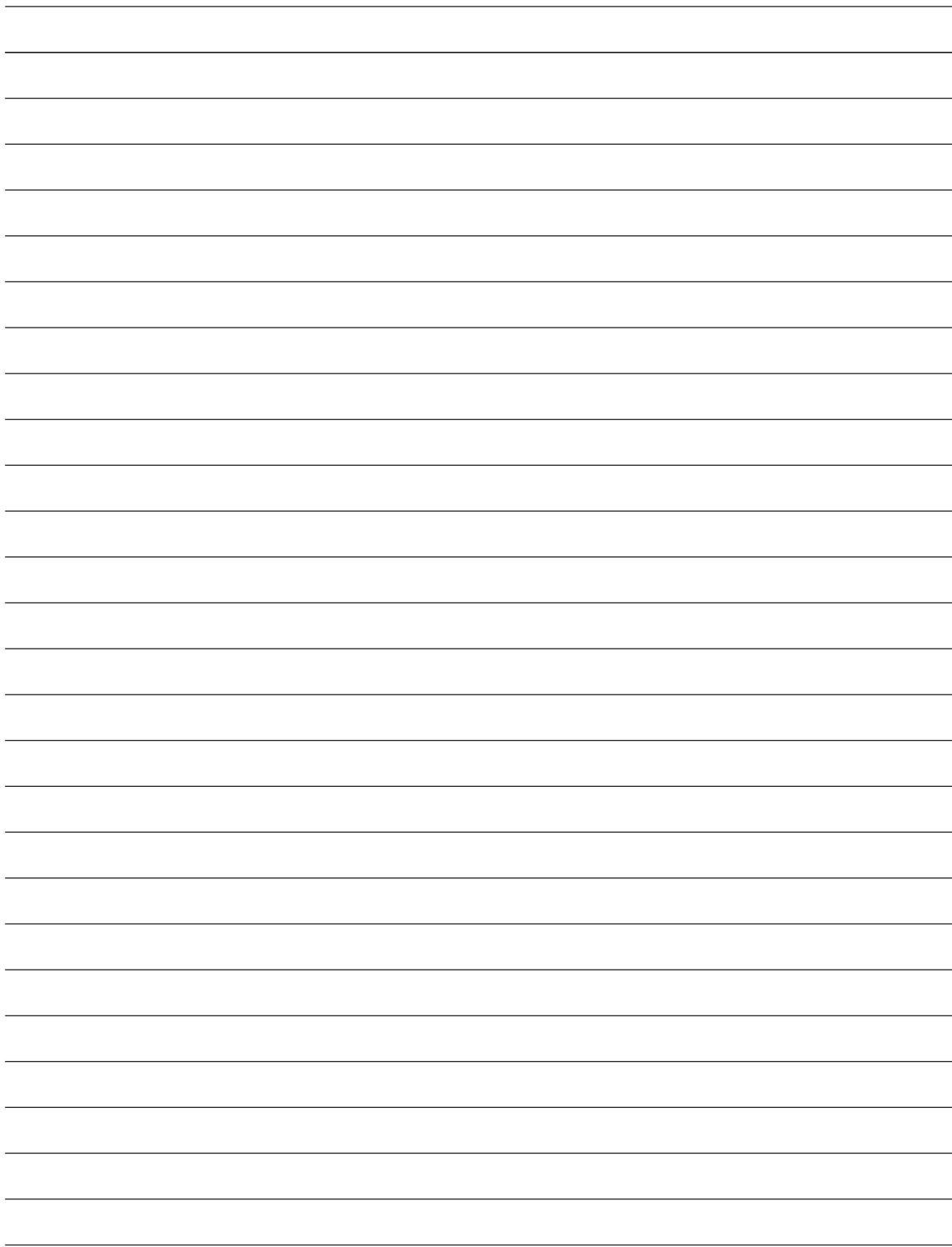
Firmaların İBB BİO hizmetine yönelik önerileri

Aradıkları elemanları bulmak amacıyla İBB BİO ile çalışmakta olan firma yöneticilerinin bazıları aldıkları hizmeti değerlendirmiş ve önerilerde bulunmuşlardır:

“BİO’ların bilinirliği reklamlar ve saha çalışmaları ile arttırılabilir (DG14, elektrik malzeme imalatı, %76 mavi yaka, 2023)”.

“İstihdam ofislerinin en büyük katkısı bizim sahada elimiz kolumuz olmaları. Aday havuzunun geliştirilebilmesi için cep ofislerinin ivedilikle açılması gerekiyor (DG27, gıda perakendeciliği, %90 mavi yaka, 2023)”.

“BİO’lar son 1 yılda çok popüler oldu ancak vatandaş tarafından (yeterince) bilinmediği için vatandaşlar klasik mecralardan başvuru yapmayı tercih etmektedirler. İlerleyen süreçlerde kendi tanıtımını ve reklamını yaptıktan sonra daha da güçleneceğini düşünüyorum (DG6, tekstil sektörü, %86 mavi yaka, 2023)”.





İSTANBUL
BÜYÜKŞEHİR
BELEDİYESİ

İSPER

 Bölgesel
İstihdam Ofisi

 İPA
İstanbul
Planlama
Ajansı

Büyükşehir Üniversitesi
Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi
BETAM 

 re.
mind