

İSTANBUL GENÇ İŞGÜCÜ PİYASASI

Güncel Görünüm, Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Umut
BURADA



İSTANBUL
BÜYÜKŞEHİR
BELEDİYESİ

İSPER

Bölgesel
İstihdam Ofisi



BETAM

ALGORİTMA

**İSTANBUL GENÇ
İŞGÜCÜ PİYASASI**
Güncel Görünüm, Sorunlar ve
Çözüm Önerileri

MAYIS 2026

İSTANBUL GENÇ İŞGÜCÜ PİYASASI

Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi
(BETAM) Mayıs 2026

Yayın Yönetimi ve İdari Koordinasyon

İstanbul Personel Yönetim A.Ş. (İSPER),

İBB Bölgesel İstihdam Ofisleri (BİO),

Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi (BETAM),

İstanbul Planlama Ajansı (İPA)

Hazırlayan

BETAM

İçerik Sorumluları

Prof. Dr. Seyfettin Gürsel,

Dr. Öğr. Üyesi Luis Pinedo Caro,

Dr. Necdet Kenar

Araştırma Ekibi

Dr. Saliha Ergün Tanrıverdi, Merve Akgül, Deniz Merve Çebi,

Alp Ata Türkoğlu, Oğuz Yurtoğlu

Katkı Sunan Kurumlar

İBB Bölgesel İstihdam Ofisleri,

Algoritma Araştırma A.Ş.

Tasarım Konsepti ve Yayın Kimliği

İstanbul Personel Yönetim A.Ş.

Basım Yeri ve Tarihi

İstanbul, Mayıs 2026

İSTANBUL GENÇ İŞGÜCÜ PIYASASI

Güncel Görünüm, Sorunlar ve Çözüm Önerileri

İÇİNDEKİLER



Bölüm 1: Türkiye Bağlamında İstanbul Genç İşgücü Piyasası	16
1.1 İstanbul'da Genç Kadınlarda İşgücüne Yüksek Katılım	18
1.2 Gençlerde İstanbul'da Yüksek, Ülke Geneline Kıyasla Düşük İşsizlik	20
1.3 Eğitim Düzeyleri ve Cinsiyet Ayrımında İşsizlik	22
1.4 Ne Eğitimde Ne İstihdamda (NEET) Olan Gençler	25
1.5 Genç İşgücünün Sektör Tercihleri	28
1.6 İstanbul Genç İşgücü Piyasasını Farklılaştıran Başlıca Özellikler	32
Bölüm 2: İstanbul Genç İşgücü Piyasasında Başlıca Sorunlar	34
2.1 Okuldan İşe Geçiş	35
2.2 Üniversite Mezunları Arasında Beceri Uyumsuzluğu	41
2.3 İşverenlerin İşe Alımda Karşılaştığı Güçlükler	51
2.4 İş Arayanların İşe Girişte ve İş Bulmada Karşılaştıkları Zorluklar	60
2.5 Çalışmak İstemeyen ve İş Aramayan Gençlerin Gerekçeleri	68
2.6 İşten Memnuniyet ve İş Yerinde Yaşanan Sorunlar	73
2.7 Gençlerin Yaşam Koşulları: Konut, Ulaşım ve Uzaktan Çalışma	85
Bölüm 3: Sorunların Çözümüne Yönelik Politika Önerileri	94
3.1 Genç Kadınların İşgücüne Katılımını Yükseltmenin Yolları	95
3.2 Genç İşsizliği Azaltmanın Yolları	98
Kutu 1: İBB Bölgesel İstihdam Ofislerinin Etkinliği Artıyor	102
K1.1. İstihdamdakilerin İş Arama Kanalları	103
K1.2. İBB BİO Kullananların Bölgesel Dağılımı	104
K1.3. İşgücünün İBB BİO Farkındalığı	106
K1.4. İBB BİO'ların Kullanımı	106
K1.5. İşgücünün İBB BİO Değerlendirmesi	107
K1.6. Firma Yöneticilerinin Değerlendirmeleri	107
Kutu 2: İBB Gençlik Ofisleri	110
Kutu 3: Enstitü İstanbul İSMEK Eğitim Programları	112
K3.1. İşsizlerde Mesleki Eğitime Katılım Hevesi	113
K3.2. Eğitim Alanı Tercihleri	114
K3.3. Firmaların Enstitü İstanbul İsmek Eğitimleri Hakkında Görüşleri	117
Kutu 4: İstanbul'un Üniversite Mezunlarında İş Tatminini Belirleyen Faktörler Nelerdir?	120
Ek A. Örneklem metodolojisi	124
EA.1. Hane Düzeyi Ağırlıkları (Hane listesi)	126
EA.2. Birey Düzeyi Ağırlıkları (Bireysel anket)	127

YÖNETİCİ ÖZETİ

Bölüm 1: Türkiye Bağlamında İstanbul Genç İşgücü Piyasası

İstanbul'un genç işgücü piyasası, 2025 yılı itibarıyla 15,7 milyonu aşan nüfusu ve kişi başı 24 bin doları geçen gelir düzeyiyle, Avrupa'nın orta ölçekli ekonomileriyle yarışan devasa ve heterojen bir yapı sergilemektedir. Bu piyasanın Türkiye genelinden en keskin ayrışma noktası, tarım sektörünün istihdamdaki payının %0,5 gibi ihmal edilebilir bir seviyede kalmasıdır. İstanbul, Türkiye geneline kıyasla çok daha eğitilmiş bir genç işgücü arzına sahip olup, işgücü içindeki yükseköğrenim mezunlarının payı %42,9 ile ülke ortalamasının belirgin şekilde üzerindedir.

2024 TÜİK HİA istatistikleri itibarıyla piyasanın performansına bakıldığında, özellikle 18-29 yaş grubunda %69,1'e ulaşan işgücüne katılım oranı, İstanbul'u Türkiye'nin 26 bölgesi arasında zirveye taşımaktadır. Bu dinamizmin temel kaynağı, genç kadınların çalışma hayatına dahil olma konusundaki yüksek motivasyonudur; nitekim İstanbul'daki genç kadınların katılımı Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında düşük olsa da Türkiye genelinden 10,4 yüzde puan daha yüksektir. Bu eğilimde eğitim seviyesinin yüksekliği kadar, kentin sunduğu kültürel iklim ve hayat pahalılığının yarattığı ekonomik zorunluluklar da kritik rol oynamaktadır.

Ancak bu olumlu tabloya karşın, genç işsizliği yapısal bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. İstanbul'da genel işsizlik oranları Türkiye ortalamasının

altında seyretse de özellikle lise ve meslek lisesi mezunu genç kadınlar arasında işsizlik %20 civarında seyrederek alarm vermektedir. Kadınların işgücü piyasasına katılımında gösterdiği isteklilik, ne yazık ki istihdam tarafında aynı hızla karşılık bulamamakta; ulaşım güçlükleri ve toplumsal cinsiyet rolleri gibi arz ve talep yönlü kısıtlar, kadınların işe erişimini zorlaştırmaktadır.

Sektörel tercihler açısından son on yıla damgasını vuran en çarpıcı gelişme ise inşaat sektöründe yaşanmıştır. Genç erkeklerin inşaat işlerinden uzaklaşma eğilimi sonucunda, bu sektördeki genç istihdam payı %25,3'ten %15,9'a gerileyerek gelecekte ciddi bir eleman sıkıntısı yaşanacağına öncü sinyallerini vermiştir. Sonuç olarak İstanbul, Türkiye geneli ile karşılaştırıldığında hem en düşük NEET (ne eğitimde ne istihdamda) oranına sahip bölge olmasıyla bir başarı örneği teşkil etmekte, hem de genç kadınların ve belirli eğitim gruplarının piyasaya tam entegrasyonu noktasında çözüm bekleyen derin çelişkiler barındırmaktadır.

Bölüm 2: İstanbul genç işgücü piyasasında başlıca sorunlar

İstanbul'un genç işgücü piyasası, 2025 yılı itibarıyla özellikle üniversite mezunlarının işgücü piyasasına geçişleri, beceri uyumsuzlukları ve yaşam koşulları gibi temel alanlarda derin yapısal sorunlar barındırmaktadır. Üniversite veya daha yüksek düzeyde eğitimi tamamlamış 18-39 yaş arası yaklaşık 1 milyon 490 bin mezunu temsil eden veriler, üniversite diplomasının istihdam açısından güçlü bir koruma sağladığını ve mezunların %75,2'sinin istihdamda yer aldığını göstermektedir. Ancak bu genel tablo, cinsiyetler arasında son derece keskin bir ayrışmayı gizlemektedir; erkek mezunlarda istihdam oranı %85,7 iken kadınlarda bu oran %65,9'a kadar düşmektedir. Aradaki yaklaşık 20 puanlık farkın temel kaynağı işsizlikten ziyade kadınların işgücü piyasasının dışında kalma eğilimidir. Kadın mezunlarda ekonomik inaktivite oranı %20,1 gibi yüksek bir seviyede iken erkeklerde bu oran yalnızca %3,5'tir. Bu durum, yükseköğrenim mezun kadınların önemli bir bölümünün evlilik, çocuk bakımı ve geleneksel toplumsal roller nedeniyle çalışma hayatından uzaklaştığını ve şehirdeki nitelikli insan sermayesinin ciddi ölçüde atıl kaldığını kanıtlamaktadır. Ne istihdamda ne eğitimde olanlar olarak tanımlanan NEET oranı ise mezunlar arasında %24,8 seviyesindedir ve bu oran kadınlarda %34,1 ile erkeklerin %14,3 olan oranının iki katından fazladır. Bu veriler, eğitim yatırımının kadınlar için işgücü piyasasında beklenen karşılığı bulamadığını açıkça ortaya koymaktadır.

Eğitim alanlarına göre bakıldığında, İşletme ve Finans mezunları toplamın %27'sini oluştururken Mühendislik mezunları %15,6 ile ikinci sıradadır. İstihdam performansı alanlar arasında büyük farklılıklar göstermekte; Mühendislik %81,5 ile en yüksek istihdam oranına sahipken Sosyal Bilimler ve Doğa Bilimleri %68-69 bandında daha düşük performans sergilemektedir. Cinsiyetler arası istihdam farkı Mühendislikte sadece 2,9 puanla en düşük seviyedeysen, Sağlık ve Beşerî Bilimler gibi alanlarda bu fark 27 ile 32 puan arasına kadar çıkmaktadır. Bu durum, cinsiyet eşişsizliğinin sadece bireysel tercihlerle değil, işgücü talebinin yapısı ve alan bazlı dinamiklerle de gcl bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, niversite diploması artık uygun istihdam için gerekli ancak yeterli olmayan bir koşula dönüşmüştür. İstanbul'daki genç çalışanların sadece %59,5'i eğitim aldıkları alanla tam uyumlu bir işte çalışmaktadır. Geri kalan kesimde %12,3 oranında yatay uyumsuzluk, %6,9 oranında dikey uyumsuzluk ve %21,3 oranında tam uyumsuzluk gözlemlenmektedir. Özellikle Sağlık, Hukuk ve Eğitim mezunları yüksek uyum gösterirken; Sanat, Tasarım, İşletme ve Beşerî Bilimler mezunları arasında uyumsuzluk oranları %50 sınırına yaklaşmaktadır. Bu uyumsuzlukların ücretler üzerinde de doğrudan etkisi bulunmakta; alanıyla uyumlu çalışan mezunlar uyumsuz çalışanlara göre yaklaşık %14 daha yüksek gelir elde etmektedir.

İşverenlerin perspektifinden bakıldığında, işe alım süreçlerinde karşılaşılan en büyük engellerin başında ücret beklentisi uyumsuzluğu gelmektedir. Yeni mezunların bazı sektörlerde 30 bin TL ve üzeri başlangıç creti talep etmesi, işverenlerin maliyet ölçekleriyle ciddi bir çatışma yaratmaktadır. Bunun yanı sıra, eğitim sisteminin piyasa ihtiyaçlarını karşılayacak pratik becerileri kazandıramaması nedeniyle ortaya çıkan eğitim-beceri kopukluğu, firmaları ek eğitim yatırımları yapmaya zorlamaktadır. Genç alışanlarda gözlemlenen yüksek devir hızı ve bağlılık sorunu da işverenlerin en çok yakındığı konular arasındadır; firmalar işe alım ve eğitim süreçlerine kaynak ayırmasına rağmen gençlerin kısa süreli planlar yaparak işten ayrılması, bu yatırımların verimliliğini düşürmektedir. Genç kadın istihdamında ise hibrid çalışma talebi, vardiya reddi ve eve yakınlık gibi özgün beklentiler ne çıkmaktadır. Bu talepler genellikle ev içi bakım sorumlulukları ve güvenlik kaygılarından kaynaklanmaktadır. ocuk bakım hizmetlerine erişimin kısıtlı olması, genç kadın istihdamının önündeki en büyük yapısal engellerden biri olarak görülmektedir. Ayrıca dijital yetkinlikler artık her sektörde merkezi bir kriter haline gelmiş olsa da, bu alandaki beklentiler Bilişim ve Sağlık gibi teknik alanlarda çok daha yüksekken İmalat ve Turizm gibi sektörlerde daha sınırlı kalmaktadır.

İş arayan gençlerin deneyimleri ise sürecin liyakatten ziyade tanıklık ilişkileri ve referanslarla yürüdüğüne dair gcl bir algı barındırmaktadır. Katılımcıların çoğu, işverenlerin yetkinlikten ziyade kişisel bağlantılara öncelik verdiğini, bu durumun da fırsat eşişliğini zedeleyerek motivasyon kaybına yol açtığını belirtmektedir. Yeni mezunlar için "dene-

şartı" aşılması imkansız bir paradoksa dönüşmüştür; işverenler deneyimli eleman ararken gençlerin bu deneyimi kazanabileceği başlangıç pozisyonlarının sayısı oldukça sınırlıdır. Stajların ve sertifika programlarının işverenler tarafından yeterince ciddiye alınmaması, gençlerin kendilerini geliştirme çabalarının istihdama geçişte karşılıksız kalmasına neden olmaktadır. İstanbul'daki yüksek yaşam maliyetleri, kira ve ulaşım giderleri gençlerin iş seçimlerini doğrudan kısıtlamaktadır. Birçok genç, düşük ücretli bir işi kabul etmek yerine aile evinde kalmayı ve iş aramayı sürdürmeyi tercih etmektedir. Bu ekonomik baskılar, gençlerin psikolojik sağlığını da olumsuz etkilemekte, uzun süreli işsizlik durumunda sosyal dışlanma ve umutsuzluk duygularını pekiştirmektedir.

Gençlerin yaşam koşulları analiz edildiğinde, İstanbul'un mekânsal ve finansal baskıları tüm çıplaklığıyla görülmektedir. 18-29 yaş grubundaki gençlerin %58,2'si hala ebeveynleriyle yaşamaktadır; bu oran 30-39 yaş grubunda bile %34 gibi yüksek bir seviyededir. Bağımsız bir konut ediniminin neredeyse imkansız hale geldiği şehirde, konut sahipliği oranı %20'nin altındadır ve mevcut sahiplerin büyük çoğunluğu bu mülkiyeti bireysel birikimleriyle değil, %75'in üzerindeki bir oranla aile desteği veya miras yoluyla elde etmiştir. Kiracı olan kesim için medyan kira bedeli 23 bin TL seviyesine ulaşmış durumdadır ve konut stokunun yaklaşık yarısı 1999 Marmara Depremi sonrası getirilen deprem standartlarından önce inşa edilmiştir. Ulaşım ise gençlerin zaman kullanımları üzerinde önemli bir yük oluşturmaktadır; medyan ulaşım süresi günlük toplam 60 dakikadır ve her altı çalışandan biri günde iki saatten fazla zamanını yollarda geçirmektedir. İlçeler arası hareketlilik ulaşım süresini iki katına çıkararak 96 dakikaya ulaştırmaktadır. Uzakta çalışma imkanı ise sadece Bilişim ve Finans gibi belirli sektörlerde yoğunlaşmış olup, genel işgücü için sistematik bir çözüm sunmaktan uzaktır. Sonuç olarak, İstanbul'daki nitelikli genç nüfus, yüksek eğitim düzeyine rağmen cinsiyete dayalı kırımlar, alan bazlı uyumsuzluklar ve ağır yaşam maliyetleri altında ezilen çok katmanlı bir krizle karşı karşıyadır. Bu durum, eğitim sisteminden sosyal politikalara kadar uzanan bütünlük ve acil müdahaleler gerektiren yapısal bir soruna işaret etmektedir. Devam eden süreçte, özellikle kadınların işgücüne katılımını destekleyecek kreş ve esnek çalışma modelleri ile gençlerin deneyim kazanmasını sağlayacak nitelikli staj ve teşvik programlarının eşgüdüm içinde uygulanması, bu krizin aşılması için hayati önem taşımaktadır. Aksi takdirde, beşerî sermayenin bu denli yüksek oranda atıl kalması, şehrin ve ülkenin uzun vadeli ekonomik büyüme potansiyelini ciddi şekilde tehdit etmeye devam edecektir.

Bölüm 3: Sorunların çözümüne yönelik politika önerileri

Bu çalışmada, İstanbul'da genç işgücü piyasasında özellikle kadınlar açısından düşük işgücüne katılım, yüksek işsizlik ve beceri uyumsuzluğu gibi yapısal sorunların belirgin olduğu yukarıda özetlendiği gibi ortaya konulmuştur. Kısaca hatırlatmak gerekirse, İs-

tanbul'da genç kadınların işgücüne katılım oranı Türkiye ortalamasının üzerinde olsa da gelişmiş ülkelerin gerisinde kalmakta; istihdam ve işsizlik göstergeleri cinsiyetler arasında ciddi eşitsizliklere işaret etmektedir. Yükseköğrenim mezunlarında dahi kadınların istihdam oranı erkeklere kıyasla belirgin biçimde düşüktür. Bu durum ekonomik büyüme ve verimlilik açısından önemli bir kayıp yaratmaktadır.



Genç kadınların işgücüne katılımını sınırlayan başlıca faktörler çok boyutludur; dolayısıyla çözümler de bu çok boyutluluğu dikkate alarak çok yönlü ve tamamlayıcı nitelikte olmalıdır. Geleneksel toplumsal normlar ve aile içi tutumlar önemli bir engel teşkil ederken, iş yerinde ve kamusal alanda yaşanan taciz ve olumsuz çalışma koşulları, kadınları işgücü piyasasından uzaklaştırmaktadır. Bu çerçevede, toplumsal farkındalık kampanyalarının artırılması, güvenli çalışma ortamlarının sağlanması ve çalışan haklarını koruyacak mekanizmaların güçlendirilmesi kritik önemdedir. Sendikalaşmanın düşük olduğu özel sektörde, işyeri denetimi ve çalışan şikâyetlerini anonim biçimde iletebilecek kurumsal yapıların oluşturulması önerilmektedir.

Çocuk bakımı yükümlülükleri de kadınların işgücüne katılımını ciddi biçimde sınırlamaktadır. Uygun maliyetli ve erişilebilir kreş hizmetlerinin yetersizliği, doğum sonrası işten uzaklaşan kadınların geri dönüşünü zorlaştırmaktadır. Bu nedenle erken çocukluk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, ebeveyn izinlerinin (özellikle babalık izninin) artırılması ve işe dönüşü kolaylaştırıcı politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca yarı zamanlı çalışma olanaklarının artırılması ve bu tür işlerin teşvik edilmesi, kadınların iş ve aile sorumluluklarını dengelemelerine katkı sağlayacaktır.

Genç işsizliğin temel nedeni ise işgücü arzı ile talebi arasında özellikle sosyal alanlarda görülen dengesizlik ile eğitimde vasıf ve beceri kazandırmada yaşanan yetersizliklerin yarattığı uyumsuzluktur. Eğitim sisteminin işgücü piyasası ihtiyaçlarıyla yeterince örtüşmemesi, özellikle bazı alanlarda mezun fazlasına yol açmaktadır. Bu sorunun çözümü için eğitim müfredatlarının iş dünyasıyla uyumlu hale getirilmesi, bazı bölümlerde kontenjanların planlı şekilde piyasa talebi doğrultusunda düzenlenmesi şarttır.

Buna ek olarak, işverenlerin yüksek deneyim beklentisi gençler için bir "deneyim tuzağı" yaratmaktadır. Bu kısır döngünün kırılması için staj programlarının niteliğinin artırılması, uygulamalı eğitimlerin yaygınlaştırılması ve genç istihdamını teşvik eden kamu desteklerinin güçlendirilmesi gerekmektedir. Meslek liseleri ile sektörler arasındaki iş birliğinin artırılması ve kamu istihdam hizmetlerinin daha etkin çalışması da arz-talep eşleşmesini iyileştirecektir.

Sonuç olarak, genç kadınların işgücüne katılımını artırmaya yönelik politikalar ile genç işsizliğini azaltmaya yönelik politikaların eşgüdüm içinde uygulanması gerekmektedir. Aksi halde işgücüne katılım artışı, yeterli talep yaratılmadığı takdirde işsizliği artırma riski taşımaktadır. Bu nedenle politika tasarımında bütüncül ve veri odaklı bir yaklaşım benimsenmesi kritik önem taşımaktadır.

GİRİŞ

Herhangi bir genç işgücü piyasası araştırılırken ilk aşamada başlıca üç soruya yanıt aranır. Eğitimi bitirmiş olan çalışabilir genç nüfusun ne kadarı işgücü piyasasında yer almakta diğer ifadeyle bir işte çalışmakta ya da aktif bir şekilde iş aramaktadır? İşgücüne katılım oranı olarak adlandırılan bu gösterge yüksek midir, düşük müdür? İkinci soru iş arayanların diğer ifadeyle işsizlerin işgücüne oranı yani işsizlik oranı yüksek midir, düşük müdür? Son olarak da istihdamın kalitesini belirlemek amacıyla çalışan gençlerin ne ölçüde eğitimini aldıkları bir işte çalıştıkları, işlerini ne kadar sıklıkla değiştirdikleri, işe ulaşımında ve işte ne ölçüde güçlüklerle karşılaştıkları, diğer taraftan da eleman arayan firmaların karşılaştıkları güçlükler vb. sorgulanır. Bu genel tablo ortaya konulurken elbette sorunların nedenleri araştırılır ve çözüm yolları üzerine öneriler geliştirilir. Bu araştırma raporunun amacı da 2025 yılında İstanbul genç işgücü piyasasını bu perspektiften değerlendirmektir.

Hemen her ülkede genç işsizlik, genel işsizliğin üzerinde, pek çok ülkede de yüksek düzeyde seyretmektedir. Aynı zamanda pek çok ülkede eğitimini bitiren gençlerin önemlice bir kısmının işgücü piyasasının dışında kaldığı görülmektedir. Türkiye de bu ülkelerin arasındadır. İstanbul'da işgücüne katılım oranı ülke ortalamasının üzerindedir ama Avrupa ile karşılaştırıldığında nispeten düşüktür. İşsizlik oranı ise ülke ortalamasının biraz altında olsa da oldukça yüksek düzeydedir.

Gençler arasında işgücüne düşük katılım ve yüksek işsizlik, çok boyutlu etkiler yaratan yapısal bir sorundur. Hem bireysel hem toplumsal ve ekonomik düzeyde ciddi sonuçlar doğurur. Eğitimini tamamlamış çalışma çağındaki genç nüfus, beşerî sermayenin en dinamik ve öğrenmeye açık kesimini oluşturur. Bu kesimin önemli bir kısmının üretim sürecine dâhil edilememesi, potansiyel çıktının gerçekleşmemesi diğer ifadeyle ekonomik büyüme hızının olabileceğinden daha düşük kalması anlamına gelir.

Genç işsizlik beşerî sermaye birikimini de olumsuz etkiler. Beşerî sermaye teorisi çerçevesinde değerlendirildiğinde, bireylerin eğitim yoluyla kazandıkları bilgi ve beceriler, iş deneyimi ile pekiştirilmediği takdirde zamanla aşınır. Uzun süre işsiz kalan gençlerde gözlenen bu beceri kaybı işsizliğin geçici olmaktan çıkıp kalıcı hale gelmesine neden olur. Genç işsizliğin (çalışmayı arzulayan ama çeşitli nedenlerle iş aramayanlar dâhil) sosyal ve psikolojik boyutu göz ardı edilmemelidir. İşsizlik, bireyin kimlik ve toplumsal aidiyet duygusunu zedeleyen bir durumdur. Uzun süreli işsizlik ya da sık sık işsiz kalmak, depresyon, anksiyete ve sosyal dışlanma gibi sorunları artırır. Bu durum yalnızca bireylerin yaşam kalitesini düşürmekle kalmaz, aynı zamanda toplumsal dayanışmayı zayıflatır ve suç oranını yükseltici etki yapar. Genç işsizlik demografik ve politik sonuçlar da doğurur. Ekonomik güvencesizlik, genç bireylerin aile kurma ve çocuk sahibi olma kararlarını ertelemelerine neden olabilir. Bu durum nüfus artış hızını sert bir şekilde düşürerek demografik fırsat penceresinin erken kapanmasına yol açar (Son 10 yıldır Türkiye’de olduğu gibi). Ayrıca yüksek işsizlik oranları, ekonomik ve toplumsal dışlanma yaşayan gençleri radikal politik hareketlere daha yatkın hale getirebilir.

İstanbul’da genç işgücü piyasasına özgü araştırma yapmak, hem yerel hem de ulusal düzeyde politika geliştirme açısından önemlidir. Bilindiği gibi İstanbul, Türkiye’nin uzak ara en büyük nüfusuna ve en yoğun genç işgücüne sahip kenti/bölgesidir. İstanbul’un ekonomik yapısı oldukça çeşitlidir; finans, sanayi, hizmetler ve teknoloji gibi farklı sektörler bir arada bulunur. Bu çeşitlilik, gençlerin işgücü piyasasına geçiş süreçlerinde yaşadığı sorunları sektör bazında diğer bölgelere kıyasla daha kapsamlı bir şekilde analiz etme imkânı sağlar. Bu olgu eğitim sistemi ile iş piyasası arasındaki uyumsuzlukları daha somut biçimde kavranmasına yardımcı olacaktır.

Son olarak, belirtmek isteriz ki yerel düzeyde veri üretimi ve analiz, politika yapıcılar için vazgeçilmezdir. İstanbul'da genç işgücü piyasasına dair yapılacak bilimsel araştırmalar; belediyeler, kamu kurumları ve özel sektör için hedefe yönelik, kanıta dayalı çözümler geliştirilmesini hem teşvik eder hem kolaylaştırır.

İstanbul Genç İşgücü Piyasası araştırmasının verileri üç kanaldan oluşan bir saha çalışmasından elde edilmiştir: 3000 genç ile yapılan bir hane anketi, farklı faaliyet kollarına mensup 28 firmanın üst düzey yöneticileri ile yapılan derinlemesine görüşmeler ve farklı eğitim seviyelerinden toplamda 18 kadın ve erkekten oluşan odak grup görüşmeleri.

Hane anketinin soru kâğıdı Betam ve BİO tarafından Ekim 2025'te hazırlanmış ve Kasım ayında yapılan pilot anketler ile son şeklini almıştır. Bu çalışmaya paralel olarak anket firmasınınca TÜİK'ten uygun örneklem alınmıştır. Hedef kitle 18-39 yaş grubundan ve üniversite ya da yüksekokul diploması olan en az bir kişiye sahip hanelerdir. Eğer ziyaret edilen hanede bu özelliklere sahip birden fazla kişi varsa içlerinden biri seçilmiştir. Anket Algoritma Araştırma firması tarafından İstanbul'un Adalar hariç diğer 38 ilçesinde Aralık 2025'te başlamış ve Şubat 2026'da tamamlanmıştır. Anket sorularına ve diğer teknik özelliklere dair bilgiler EK A'da ayrıntılı olarak verilmiştir.

Hanehalkı anketinin yanı sıra işgücü talep tarafına ve işletmelerin işgücü yönetiminde karşılaştıkları güçlükler için bilgi edinmek amacıyla 28 firma yöneticisi ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Bu kapsamda, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Bölgesel İstihdam Ofisleri (BİO) ile Betam iş birliğinde kapsamlı bir görüşme kılavuzu hazırlanmış ve saha çalışması bu çerçevede yürütülmüştür. Firmalarla gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler, işletmelerin işe alım süreçleri, işgücü bulma ve elde tutma stratejileri ile karşılaşılan yapısal sorunlara ışık tutmayı hedeflemiştir. Ayrıca, iş arayan ve hâlihazırda çalışan katılımcılarla gerçekleştirilen odak grup çalışmaları, kapsamında kadın ve erkek toplam 18 katılımcı ile görüşülmüş, iş arama süreçleri, işten memnuniyetsizlik ve İstanbul'a özgü koşul ve talepler gibi işgücü piyasasına ilişkin deneyimler bütüncül bir şekilde ele alınmıştır. Söz konusu derinlemesine görüşmeler ve odak grup çalışmaları 2025 yılının Kasım ayında başlamış ve Aralık ayında tamamlanmıştır.

Araştırma raporu üç bölümden oluşmaktadır. "Türkiye bağlamında İstanbul genç işgücü piyasası" başlıklı ilk bölümde, İstanbul genç işgücü piyasası, Türkiye genç işgücü piyasası ile karşılaştırılarak benzerlikler ve farklılıklar ele alınmıştır. Bu karşılaştırmada 2024 TÜİK HİA yıllık mikro verileri kullanılmıştır. Karşılaştırma 5 alanda yapılmıştır: İşgücüne katılım, cinsiyet ayrımında genç işsizlik oranları, eğitim düzeyleri ayrımında işsizlik, ne eğitimde ne istihdamda (NEET) olan gençler ve genç işgücünün sektör dağılımı.



"İstanbul genç işgücü piyasasında başlıca sorunlar" başlıklı ikinci bölümde araştırmanın temel teması olan İstanbul genç işgücü piyasasının ayrıntılı bir analizi yapılmaktadır. Bu analizde, TÜİK işgücü anketlerinde pek çok bakımdan kapsanmayan konuları içeren özgün hanehalkı anketi verilerinin yanı sıra firma yöneticileri ve odak grup katılımcıları ile yapılan görüşmelerde elde edilen bilgiler kullanılmıştır. Bu bölüm 7 ana temadan oluşmaktadır. Bu temalar sırasıyla "okuldan işe geçiş", "beceri uyumsuzluğu", "işverenlerin işe alım sürecinde karşılaştıkları güçlükler", "iş arayanların karşılaştıkları güçlükler", "çalışmak istemeyen gençlerin gerekçeleri", "işten memnuniyet" ve "gençlerin yaşam koşulları" başlıklarından oluşmaktadır.

Raporun son bölümü önceki bölümde yapılan analizlerin sonucu saptanan sorunların çözümleriyle ilgili politika önerilerine ayrılmıştır. Kimi sorunlar Türkiye'nin tarihsel özelliklerinden kaynaklı yapısal niteliktedir. Bu tür yapısal sorunların siyasal boyut da içerdiğinden ancak iktidar (hükümet ve parlamento çoğunluğu) politikalarıyla çözüm aranabilir. Bununla birlikte merkezi hükümet ile yerel yönetimler arasında işbirliği ve koordinasyon sorunların daha kolay çözülmesini sağlayacaktır. Kimi diğer sorunlar ise işgücü piyasasının işleyiş kurallarının diğer ifadeyle teşvik ve caydırmanın yanlış tasarlanması ile ilgilidir. Bu bölümde çözüm önerileri bu perspektiften ele alınmıştır. Ayrıca raporun ekinde Büyükşehir İstihdam Ofisleri, Gençlik Ofisleri, Enstitü İstanbul İSMEK faaliyetlerine dair hane anketinden elde edilen bilgilerin ve İstanbul'un Üniversite Mezunlarında İş Tatminini Belirleyen Faktörlerin değerlendirildiği kutular ile hane anketinin metodolojisine dair ayrıntılı açıklamaya yer verilmiştir.

BÖLÜM



TÜRKİYE BAĞLAMINDA İSTANBUL GENÇ İŞGÜCÜ PİYASASI

Giriş kısmında belirtildiği gibi bu araştırmanın amacı, İstanbul genç işgücü piyasasının TÜİK hanehalkı işgücü anketlerinde çoğunlukla mevcut olmayan yapısal özelliklerini ve sorunlarını, gerçekleştirilen hane anketi ve buna ek olarak odak gruplar ve firma yöneticileri ile yapılan görüşmelerden elde edilen bilgiler ışığında ortaya koymak ve çözümleri tartışmaya açmaktır. Ancak önce, İstanbul'a özgü genç işgücü piyasasının temel özellikler itibarıyla Türkiye işgücü piyasasından ne ölçüde farklılaştığını TÜİK HİA istatistiklerini kullanarak incelemek faydalı olacaktır.

İstanbul nüfusu, 2025 yılında, TÜİK ADNKS verileriyle 15 milyon 754 bin, Türkiye nüfusu içindeki payı da yüzde 18,3 olarak ölçülmüştür. Bu nüfus büyüklüğü ve cari fiyatlarla 802 bin 670 TL (24 bin 450 dolar) kişi başı geliri ile İstanbul, Avrupa'nın orta büyüklükte ve orta gelişmişlikte ülkeleri ile kıyaslanabilir bir ekonomiye ve toplumsal çeşitliliğe sahip bir kenttir. İşgücü piyasası bağlamında Türkiye genelinden en önemli farkı, tarım sektörünün ihmal edilebilecek kadar küçük olmasıdır. İstanbul'da tarımın istihdamdaki payı, yüzde 0,5'ten ibarettir. Türkiye genelinde ise bu pay, halen yüzde 14 civarındadır. Türkiye tarımında büyük ölçüde aile işletmeleri egemen olduğundan tarım kesimi istihdam oranını yükseltici, işsizlik oranını ise azaltıcı etki yapar. Bu yanlılığı bertaraf etmek amacıyla İstanbul Türkiye karşılaştırmaları için de HİA 2014 ve 2024 verilerinde tarım dışı kesim dikkate alınmıştır.¹ Tablolarda ve şekillerde istihdam rakamları tarım dışı rakamlardır. İşsizlik rakamları ise tarımda iş arayan kişi sayısı çok düşük olduğundan değiştirilmemiştir. Dolayısıyla tarım dışı işgücü, tarım dışı istihdam ile toplam işsizlerin toplamıdır.

¹ 25 Mart'ta TÜİK 2025 yılının işgücü istatistiklerini açıkladı. Ancak mikro veriler henüz açıklanmadı. Oysa 15-24 yaş nüfusunda Türkiye tarım dışı ve İstanbul işgücü göstergeleri için mikro veriler gerekmektedir. Açıklanan istatistiklerde Türkiye genelinde (tarım dahil) 15-24 yaş nüfusunda istihdamının 29 bin arttığını (yüzde 0,6 artış) işsizlik oranının ise yüzde 16,3'ten yüzde 15,3'e gerilediği görülmektedir. İstanbul işgücü piyasası hakkındaki bilgimiz ise 15+ nüfusu ile sınırlıdır: İstihdamda 145 binlik bir azalış (yüzde 2,2 azalış) işsizlik oranında ise yüzde 8,8'den yüzde 9'a sınırlı bir artış vardır. Genelde genç işsizlik oranı ile genel işsizlik oranı aynı yönde hareket ettiklerinden İstanbul'da 15-24 yaş nüfusunda işsizliğin bir miktar arttığı ancak 2024'teki 2 yüzde puanlık farkı (Şekil 1.1.1) kadar olmadığı söylenebilir.



1.1. İstanbul'da Genç Kadınlarda İşgücüne Yüksek Katılım

2024'te Türkiye'de 15 yaş ve üzeri nüfusun (65 milyon) yaklaşık yüzde 20'si İstanbul'da (13 milyon) ikamet etmekteydi. İstanbul'da tarımda çalışan yaklaşık 40 bin kişi hariç tutulduğunda, toplam işgücü 7 milyon 250 bin kişiden oluşmaktaydı. Bu işgücü içinde 15–24 yaş grubunda 2 milyon 247 bin, 18–29 yaş grubunda ise 2 milyon 923 bin genç yer almaktaydı. Genç işgücü sayısı 15–24 yaş grubunda 1 milyon 115 bin, 18–29 yaş grubunda ise 2 milyon 19 bindir (Tablo 1.1.1).

İşgücüne katılım oranları, 15–24 yaş grubunda yüzde 49,7, 18–29 yaş grubunda ise yüzde 69,1 düzeyindedir. Türkiye tarım dışı işgücü için bu oranlar, sırasıyla yüzde 44,3 ve yüzde 62,8'dir (Tablo 1.1.2). Buna göre İstanbul ile Türkiye tarım dışı ortalamaları arasındaki fark, 15–24 yaş grubunda 5,5 yüzde puan, 18–29 yaş grubunda ise 6,3 yüzde puandır.

İşgücüne katılımın Türkiye ortalamasına kıyasla İstanbul'da belirgin ölçüde yüksek olduğu açıktır. Bu farklılık, büyük ölçüde kadınların işgücüne katılımının İstanbul'da oldukça yüksek olmasının sonucudur. Nitekim erkeklerde Türkiye ve İstanbul'da işgücüne katılım oranları farkı, her iki yaş grubunda yaklaşık 2 yüzde puan iken, kadınlarda fark 15-24 yaş grubunda 8,5, 18-29 yaş grubunda 10,4 yüzde puandır (Tablo 1.1.2). İstanbul kadınların işgücüne katılımında Türkiye ortalamasından belirgin biçimde ayrılmaktadır. Bu ayrışmanın bir nedeni, işgücünde eğitim düzeyinin İstanbul'da Türkiye geneline kıyasla yüksek olmasıdır.

Tablo 1.1.1: Gençlerde Türkiye ve İstanbul'da İşsizler ve İşgücü (000) (2024)

			Toplam	Kadın	Erkek
15-24 Yaş	İşsiz	Türkiye	897	428	469
		İstanbul	182	90	92
	İşgücü	Türkiye	4.908	1.688	3.220
		İstanbul	1.115	434	681
	Nüfus	Türkiye	11.079	5.419	5.661
		İstanbul	2.245	1.092	1.154
18-29 Yaş	İşsiz	Türkiye	1.371	704	667
		İstanbul	274	145	129
	İşgücü	Türkiye	8.492	3.133	5.359
		İstanbul	2.019	810	1.209
	Nüfus	Türkiye	13.514	6.683	6.830
		İstanbul	2.922	1.414	1.507

Kaynak: BETAM, HİA 2024

Örneğin katılım oranının yüzde 70 civarında olduğu yükseköğrenim mezunu kadınlar dikkate alındığında bu eğitilmiş kesimin İstanbul genç işgücünde payı, Türkiye'ye kıyasla her iki yaş grubunda 2,5-3 yüzde puan kadar daha yüksektir (Tablo 1.3.1. ve 1.4.1). Keza lise mezunu genç kadın işgücünün çalışabilir nüfus içindeki payı, İstanbul'da yüzde 18,5 iken Türkiye'de yüzde 14,2'dir. Bir diğer neden ise İstanbul'da yüksek hayat pahalılığının, başta düşük gelirli haneler olmak üzere genelde kadınları gelir getirici çalışmaya zorlamasıdır.

Tablo 1.1.2: Gençlerde İşgücüne Katılım Oranları (2024)

			Toplam	Kadın	Erkek
15-24 Yaş	Türkiye		44,3	31,2	56,9
	İstanbul		49,7	39,7	59,1
18-29 Yaş	Türkiye		62,8	46,9	78,5
	İstanbul		69,1	57,3	80,2

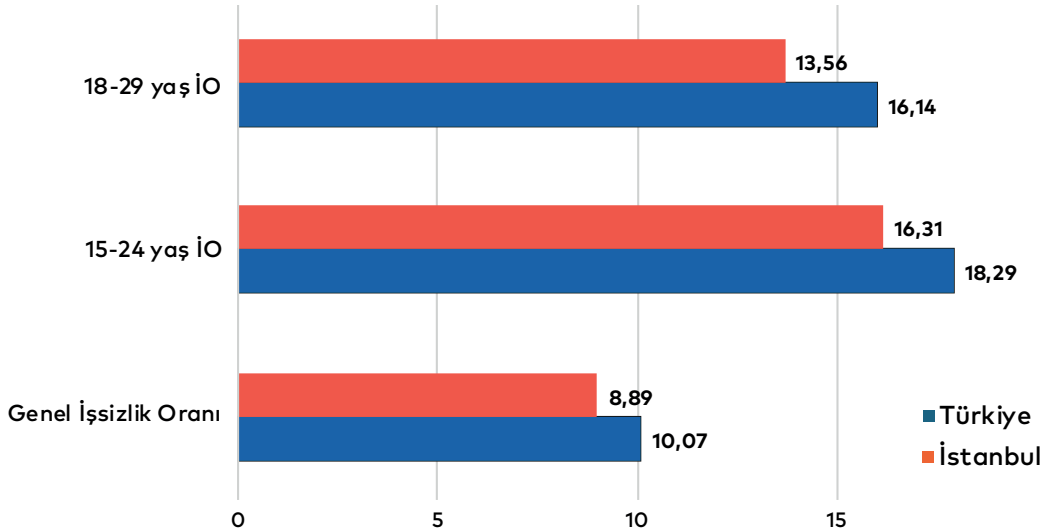
Kaynak: BETAM, HİA 2024

1.2. Gençlerde İstanbul'da Yüksek, Ülke Geneline Kıyasla Düşük İşsizlik

İşgücüne katılım, işgücü piyasası performansının temel göstergelerinden biridir. Bu bakımdan İstanbul'da genç işgücü piyasasında, özellikle de genç kadınlarda, Türkiye geneline kıyasla önemli ölçüde yüksek, hatta Yunanistan ve İtalya'daki katılım oranlarından da çok uzak olmayan bir katılım düzeyinin varlığı olumlu bir performansa işaret etmektedir. Ancak işgücüne katılım tek başına yeterli bir performans ölçütü değildir. İşgücü piyasasının bir diğer temel göstergesi olan işsizlik oranının (İşsizler / İstihdam + İşsizler) yüksek seyretmesi, işgücüne katılımın görece yüksek olduğu durumlarda dahi, bu olumlu görünümü sınırlayabilmektedir.

Çoğu işgücü piyasasında genç işsizlik oranı, genel işsizlik oranının bir hayli üzerindedir ama Almanya gibi bazı istisnalar da mevcuttur. Türkiye de genç işsizliğin nispeten yüksek olduğu ülkelerin arasındadır. Şekil 1.2.1'de izlendiği gibi 2024'te genel işsizlik oranı Türkiye'de yüzde 10,1, İstanbul'da yüzde 8,9'du. Aradaki fark 1,2 yüzde puanla sınırlıdır. Buna karşılık genç işsizlik oranlarında İstanbul-Türkiye farkı daha belirgindir. 15-24 yaş grubunda oran farkı 2 yüzde puan (yüzde 18,3'e yüzde 16,3), 18-29 yaş grubunda 2,5 yüzde puandır (yüzde 16,1'e yüzde 13,6). Genç işsizliği, Türkiye geneline kıyasla İstanbul'da daha düşük olsa da işsizlik oranları oldukça yüksek seviyelerdedir. Yaptığımız araştırma da zaten bu yüksekliğin nedenlerini saptamayı amaçlamaktadır.

Şekil 1.2.1: Genel İşsizlik ve Genç İşsizlik Oranları - 2024



Kaynak: BETAM, HİA 2024

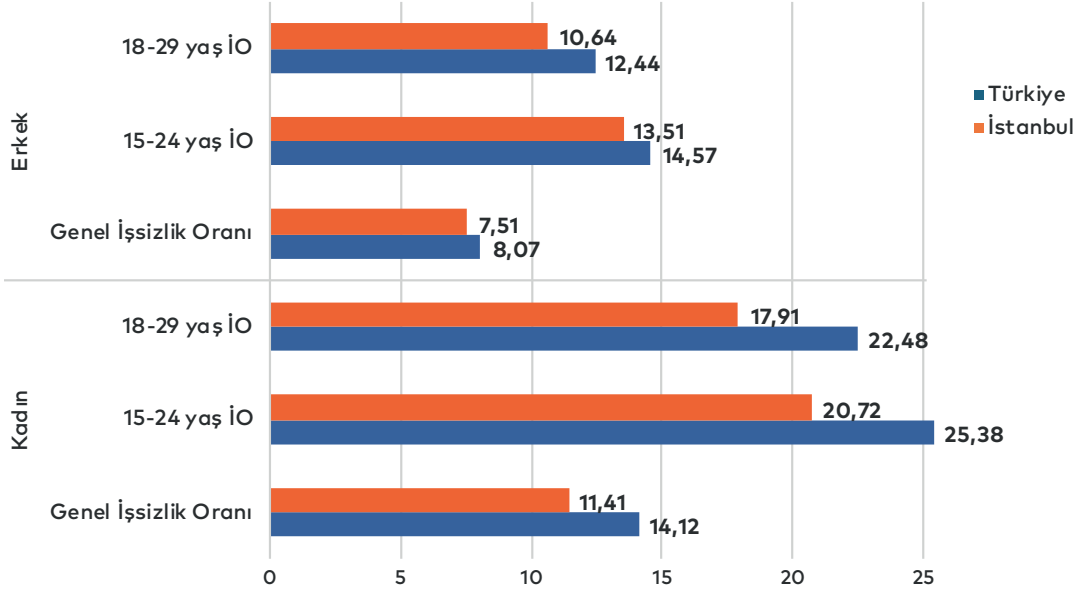


1.2.1. Genç Kadınlarda İşsizliğin Yüksekliği

Genç işsizliği kadın ve erkek ayrımında irdelendiğinde, karşımıza asimetrik bir durum çıkmaktadır. Şekil 1.2.2'de kadın ve erkeklerde genel ve genç işsizlik oranları gösterilmiştir. Bildiğimiz bir saptamayla başlayalım: Türkiye'de kadın işsizlik oranı erkek işsizlik oranının yapısal olarak üzerindedir. Bu özellik Türkiye genelinde olduğu gibi İstanbul dâhil tüm bölgelerde ve genç işsizlikte de geçerlidir. 2024'te Türkiye'de kadın işsizlik oranı, yüzde 14,1, erkek işsizlik oranı yüzde 8,1'dir. İstanbul'da bu oranlar yüzde 11,4'e yüzde 7,5'tir.

Esas konumuz olan gençlere gelince, ilk gözlem hem kadın hem erkek işsizlik oranlarının 15-24 yaş grubunda 18-29 yaş grubuna kıyasla İstanbul ve Türkiye genelinde daha yüksek olmasıdır. Bu farkın bir nedeni 18-29 yaş grubunda işgücüne katılımın daha yüksek olmasıdır. Ama esas çarpıcı olgu, kadın işsizliğinin olağanüstü yüksekliğidir. Kadın işsizlik oranı 15-24 yaş grubunda İstanbul'da yüzde 20,7, 18-29 yaş grubunda yüzde 17,9'dur. Oysa genç erkek işsizlik oranları yüzde 13,5 ve 10,6 ile sınırlıdır. Bu oranlar Türkiye genelinde daha yüksektir ama erkeklerde, İstanbul-Türkiye farkı oldukça küçük, kadınlarda ise önemli ölçüde büyüktür (Şekil 1.2.2). Diğer ifadeyle İstanbul'da kadın işsizliği yüksek olmakla birlikte Türkiye genelinden her iki yaş grubunda 4-5 yüzde puan düşüktür. Bu farklılığın önemli bir nedeni, İstanbul'da kadınların işgücüne katılımının yüksekliğidir. Genç kadın işsizliğinin, Türkiye geneli kadar olmasa da, İstanbul'da işgücü piyasasının en önemli sorunlarından biri olduğu açıktır.

Şekil 1.2.2: Cinsiyet Ayrımında Genel İşsizlik Oranı ve Genç İşsizlik Oranları - 2024



Kaynak: BETAM, HİA 2024

1.3. Eğitim Düzeyleri ve Cinsiyet Ayrımında İşsizlik

İşsizlik düzeylerinde ayrışma sadece kadın ve erkekler arasında değil eğitim düzeyleri arasında da görülmektedir. Bu ayrışma, dört eğitim düzeyi (lise altı, lise, meslek lisesi ve lise üstü) itibariyle 18-29 yaş grubu için Tablo 1.3.1'te gösterilmiştir.² İşsizlik oranlarındaki ayrışmalara odaklanmadan önce İstanbul'un Türkiye genelinden daha yüksek eğitim seviyesine sahip olduğunu belirtelim. Nitekim yükseköğrenim mezunları grubunun işgücü içindeki payları İstanbul ve Türkiye'de sırasıyla yüzde 42,9 ve yüzde 38,2, lise mezunlarının payları ise yüzde 25,8 ve yüzde 21,7 düzeyindedir (işgücü rakamları için Tablo 1.1.1). Meslek lisesi grubunda ise durum Türkiye'nin lehinedir: yüzde 20,7'ye karşılık yüzde 16,3. İlk iki grubun yüksek payı dikkate alındığında, ortalama eğitim düzeyinin İstanbul'da Türkiye geneline kıyasla daha yüksek olduğu açıktır. Bu farklılık, genç kadınlar ve erkekler için de geçerlidir. Bu noktada, Türkiye'ye ilişkin verilerin tarım dışı işgücünü kapsadığını bir kez daha belirtmek gerekiyor. Tarım sektörü dâhil edildiğinde eğitim düzeyi farkı, beklenebileceği gibi Türkiye aleyhine artmaktadır.

² İşgücünün eğitim bileşimi 18-29 yaş grubunda daha kapsamlı bir şekilde izlenebildiğinden 15-24 yaş grubunun analizine gerek duyulmamıştır. 15-24 grubunda işsizlik oranlarının 18-29'a kıyasla toplamda olduğu gibi her eğitim seviyesinde daha yüksek olduğunu belirtelim.

Tablo 1.3.1: 18-29, Cinsiyet ve Eğitim Düzeyleri Ayrımında İşsiz ve İşgücü (000) (2024)

			Toplam	Kadın	Erkek
İşsiz	Türkiye	Lise altı	251	72	179
		Lise	314	141	174
		Meslek Lisesi	247	121	127
		Lise üstü	558	371	187
	İstanbul	Lise altı	41	12	29
		Lise	78	36	42
		Meslek Lisesi	38	21	17
		Lise üstü	117	76	41
İşgücü	Türkiye	Lise altı	1.647	318	1.330
		Lise	1.840	581	1.259
		Meslek Lisesi	1.757	514	1.242
		Lise üstü	3.248	1.719	1.528
	İstanbul	Lise altı	321	63	258
		Lise	516	173	343
		Meslek Lisesi	325	109	216
		Lise üstü	857	465	393

Kaynak: BETAM, HİA 2024

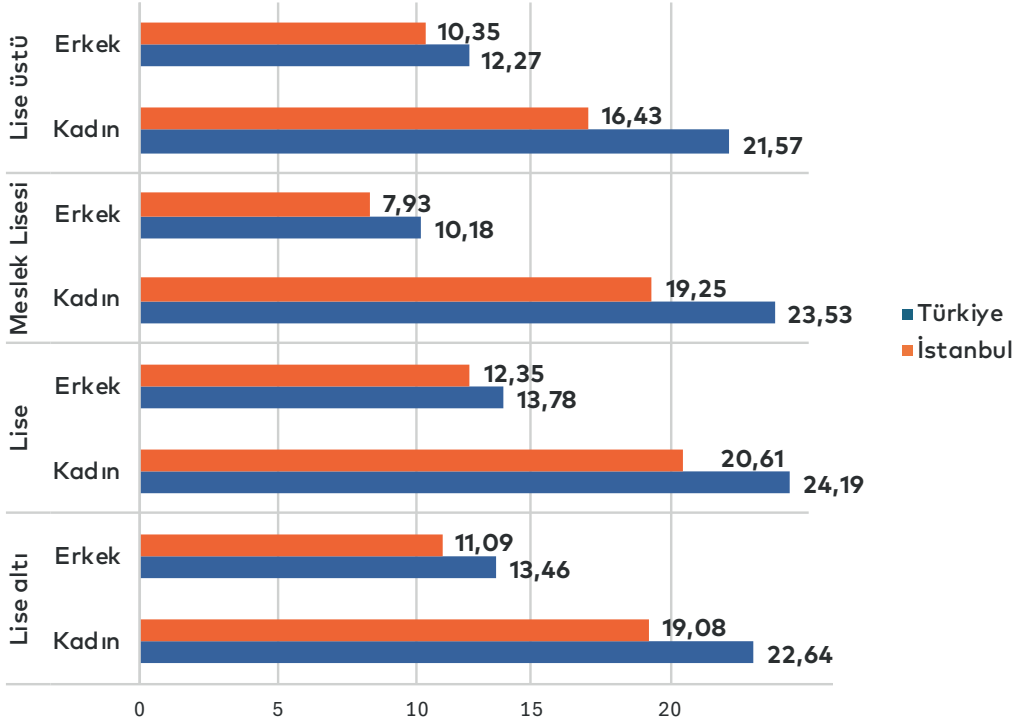
İstanbul'un Türkiye geneline kıyasla daha eğitilmiş bir işgücüne sahip olması, bir yandan işgücüne katılımı yükselterek diğer yandan daha vasıflı bir işgücü arzı yaratarak işsizlik oranlarının Türkiye ortalamasına kıyasla daha düşük seyretmesine katkı sağladığı düşünülebilir. Bu önerme çerçevesinde İstanbul genç işgücü piyasasında işsizlik farklılıklarına eğitim seviyesi ve cinsiyet ayrımında yakından bakabiliriz.

İstanbul genç işgücü piyasasında en yüksek toplam işsizlik yüzde 15,1 ile (toplam işsizlik oranları Tablo 1.3.1'den hesaplanmış, Şekil 1.3.1'de gösterilmemiştir) lise grubundadır. İkinci sırada yüzde 13,7 ile yükseköğretim, üçüncü sırada yüzde 12,8 ile lise altı grupları gelmektedir. Son sırada yüzde 11,7 ile meslek lisesi grubu bulunmaktadır. Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin eğitim seviyelerine ilişkin toplam işsizlik oranları arasındaki çok da yük-

sek olmayan farklara bakıldığında iki özelliğe dikkat çekilebilir. En yüksek işsizlik oranı lise grubunda en düşüğü ise meslek lisesi grubundadır. Genel lise eğitiminin vasıf/meslek kazandırmadığı, dolayısıyla talebinin de meslek lisesine kıyasla düşük olduğu dikkate alınarak lise işsizliğinin ilk, meslek lisesi işsizliğinin ise son sırada olması beklenen bir sonuç olarak görülebilir.

İkinci özellik yükseköğrenim grubunun işsizlik sıralamasında ikinci sırada yer almasıdır. Ancak yükseköğrenim işsizliğinin ikinci sıraya, "her ile üniversite" politikasıyla, yükseköğrenim diplomalı sayısının hızlı artışını izleyerek zaman içinde yükseldiğini belirtmek isteriz.

Şekil 1.3.1: 18-29 Cinsiyet ve Eğitim Düzeyleri Ayrımında İşsizlik Oranları (2024)



Kaynak: BETAM, HİA 2024

Eğitim düzeyi gruplarında işsizlik cinsiyete göre ayrıştırıldığında sıralamanın değiştiği, farkların da önemli ölçüde büyüdüğü görülmektedir. Sonuçta genç işsizlik gerçeğinin İstanbul'da, elbette Türkiye'de de, oldukça karmaşık bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Genç erkeklerde işsizlik sıralaması İstanbul'da lise (yüzde 12,4), lise altı (yüzde 11,1), lise üstü (yüzde 10,4), meslek lisesi (yüzde 7,9) şeklindedir. Türkiye sıralaması da aynıdır;

sadece oranlar daha yüksektir. Dikkat edilirse bu sıralamada yükseköğrenim mezunlarında işsizlik ikinci değil üçüncü sıradadır.

Buna karşılık genç kadınlarda hem sıralamada hem oranlar arasında son derece çarpıcı farklar mevcuttur. İlk üç sırayı lise (yüzde 20,6), meslek lisesi (yüzde 19,3) ve lise altı (yüzde 19,1) almaktadır. Bu eğitim seviyelerinde işsizlik oranları, hemen hemen aynı seviyededir ve erkek işsizlik oranlarının çok üzerindedir. Bu durum Türkiye için de geçerlidir ve her eğitim seviyesi için ayrı ayrı değerlendirilmelidir. En büyük fark meslek lisesi mezunlarındadır. Bu grupta kadın işsizlik oranı, erkeklerinkinin iki katından daha yüksektir. Nedenleri araştırılmış değildir. Lise ve lise altı eğitim seviyesinde kadın ve erkek işsizlik oranları arasında fark nispeten daha düşüktür: 8 yüzde puan. 2024 İSPER-BİO-BETAM "İstanbul Kadın İşgücü Piyasası" araştırmasının bulguları farkın önemli ölçüde kadınların işin ve işyerinin nitelikleri, işyerinin konumu, cam tavan, taciz tehdidi, ulaşım maliyeti ve güçlüğü gibi nedenlerle daha seçici olmaları ve çoğunlukla erkeklerden daha yüksek rezervasyon ücretleri talep etmelerinden kaynaklandığına işaret etmektedir. Bu arz yönlü nedenler büyük ölçüde genç kadınlar için de geçerlidir. Bu nedenlere kadın istihdamında evlilik ertesi kıdem tazminatı hakkı, uzun doğum izinleri gibi pozitif ayrımcılığın maliyeti nedeniyle talep yönlü nedenler de eklenebilir.

Yükseköğrenim grubunda genç kadın işsizlik oranı, yüzde 16,4 olup erkek işsizlik oranından 6 yüzde puan yüksektir. Bu farkı yukarıda değindiğimiz nedenler bir ölçüde açıklayabilir. Ayrıca yüksek diplomalı kadın işgücünün, erkek işgücünü geçtiğini de hatırlatalım. 2024 yılında yüksek diplomalı kadın işgücü sayısı, İstanbul'da 465 bin erkek sayısı 393 bin; Türkiye'de 1 milyon 719 bine 1 milyon 528 bindi (Tablo 1.3.1). Bir bakıma kadın kesiminde görece bir arz fazlası olduğu ileri sürülebilir. Bir diğer muhtemel neden de yüksek eğitilmiş kadınların işsizliğin nispeten yüksek olduğu sosyal bilimler, iletişim gibi mesleklerde erkeklere kıyasla daha yoğun olmalarıdır.

1.4. Ne Eğitimde Ne İstihdamda (NEET) Olan Gençler

İşgücü piyasasının son yıllarda üzerinde önemle durulan bir diğer performans göstergesi "ne eğitimde ne istihdamda" (İngilizcede Neither in Education nor in Employment and Training -NEET) adıyla anılan gençler grubudur. NEET grubu, 15-24 yaş aralığında eğitimini tamamlamış ya da eğitim sürecinden ayrılmış, ancak istihdamda yer almayan gençlerden oluşmaktadır.³ Tanım gereği, bu grup içinde iş arayan gençler yani işsiz

³ Bu kısımda TÜİK HİA verileriyle yürütülen karşılaştırmalı NEET analizinde tanımı uluslararası standarda uygun olarak 15-24 yaş grubuyla sınırlı tutulmuştur.

gençler de yer almaktadır. Ancak iş arayanların NEET grubu içindeki payı ülkeden ülkeye, aynı ülke içinde ise bölgelere ve cinsiyete göre önemli ölçüde farklılaşabilmektedir.

Türkiye, NEET oranı bakımından 2024 yılında Avrupa ülkeleri içinde yüzde 22,9 oranıyla açık ara ilk sıradadır. İkinci sırada yüzde 17 ile Romanya bulunurken, diğer ülkelerin büyük kısmında NEET oranı yüzde 10'un altındadır; en düşük NEET oranı yüzde 5,5 ile İsveç'tedir. Bu ülkede genç işsizliğin çok yüksek olmasına rağmen NEET oranının son derece düşük olması 15-24 yaş grubunda eğitimde olmamanın istisnai bir durum olmasıdır.⁴

Tablo 1.4.1: 15-24 Yaş Grubunda İşsiz Sayısı, NEET Sayısı ve Nüfus (bin) - 2024

		Toplam	Kadın	Erkek
Türkiye	İşsiz	897	428	469
	NEET	2.679	1.702	977
	Nüfus	11.678	5.649	6.029
İstanbul	İşsiz	182	90	92
	NEET	359	215	143
	Nüfus	2.247	1.091	1.155

Kaynak: BETAM, HİA 2024

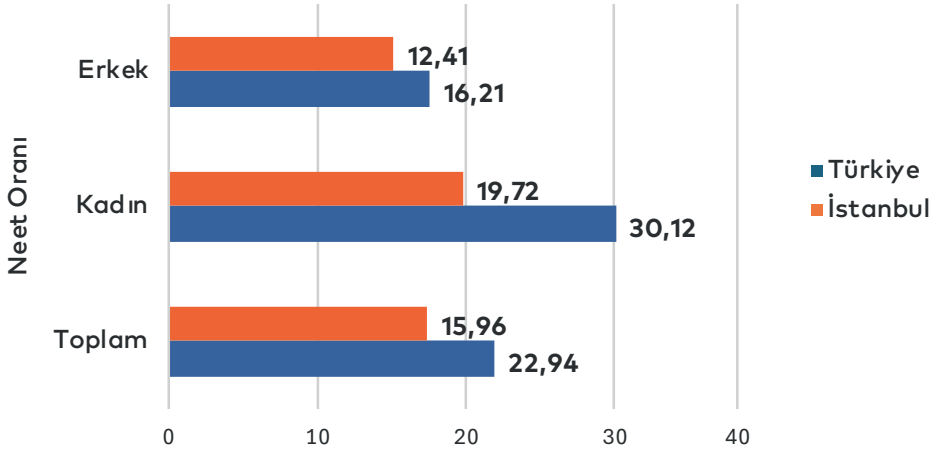
Not: İşgücüne katılım ve işsizlik alanında Türkiye ve İstanbul karşılaştırmasında daha gerçekçi sonuçlar elde etmek için tarım dışı veriler kullanılırken NEET kapsamında olan gençler istihdamda olmadıkları için NEET için bu ayırım yapılmamıştır.

İstanbul'da NEET oranı yüzde 16 ile Türkiye geneline kıyasla oldukça düşüktür (Şekil 1.4.1). Ama Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında oldukça yüksektir. NEET sayısından iş arayanlar düşülerek daha saf bir NEET oranı hesaplandığında bu oran, Türkiye'de yüzde 20, İstanbul'da yüzde 12,8'dir. Bu oran da oldukça yüksektir ve küçümsenmemesi gereken bir soruna işaret etmektedir. Bununla birlikte İstanbul'un Türkiye'nin en düşük NEET oranına sahip olan bölgesi olduğunu da belirtelim. İkinci sırada yüzde 15,6 ile Doğu Marmara, son sırada ise yüzde 31,5 ile Güneydoğu Anadolu bulunmaktadır.

⁴ "Genç kuşakta ne eğitimde ne istihdamda olanların çok boyutlu analizi", Betam Araştırma Notu, 9 Ekim 2025.

Bu yüksek NEET oranlarının kaynağı, Tablo 1.4.1.'den de izlendiği gibi esas olarak yüksek sayıda genç kadının eğitimlerine son verdiklerinde işgücü piyasasının dışında kalmalarıdır. Nitekim İstanbul'da NEET grubunda kadın sayısı 215 bin iken erkek sayısı 143 bindir (Tablo 1.4.1). NEET oranı da kadınlarda yüzde 19,7 iken erkeklerde yüzde 12,4'tür. Bu oranlar Türkiye genelinde yüzde 30,1 ve 16,2'dir. İstanbul'da kadın NEET oranı çok yüksek olsa da erkek NEET oranı ile fark (7,3 yüzde puan) Türkiye genelindeki farktan (13,9 yüzde puan) çok daha düşüktür. Genç kadınların İstanbul'da çalışma hayatına daha büyük oranda katılmaları tüm kadınların işgücüne katılımını daha yüksek bir patikadan başlatmaktadır. Bu olgu İstanbul'da kadın katılımının Türkiye ortalamasına kıyasla yüksek olmasının başlıca nedenidir.

Şekil 1.4.1: Toplamda ve Cinsiyet Ayrımında NEET oranları (2024)



Kaynak: BETAM, HİA 2024

NEET grubu ile ilgili bir diğer önemli bulgu, erkekler arasında iş arayanların payının kadınlara kıyasla yüksekliğidir. İstanbul'da NEET grubunda yer alan 143 bin genç erkeğin yaklaşık 50 bini iş aramakta olup bu oran yüzde 35 düzeyindedir. Kadınlara bakıldığında ise, 215 bin genç kadının yaklaşık 50 bini, yani yalnızca yüzde 23'ünün iş aradığı görülmektedir. Sonuçta İstanbul'da genç erkek sayısı 93 bin ile sınırlı iken ev işleriyle meşgul genç kadın sayısı 165 bindir. Bu durum, İstanbul'da NEET grubundaki genç erkeklerin daha büyük ölçüde işgücü piyasasıyla bağlarını sürdürdüğünü, genç kadınların ise önemli bir bölümünün işgücü piyasası dışında kaldığını göstermektedir.



1.5. Genç İşgücünün Sektör Tercihleri

Son olarak, genç işgücünün İstanbul ve Türkiye’de sektör tercihlerinde zaman içinde bir değişiklik olup olmadığını sorgulamak istiyoruz. Anket yapılmadan bu tercihler hakkında fikir edinmek zordur ama yine de 2014 ve 2024 sanayi, inşaat ve hizmetler istihdamı içinde gençlerin (18-29 yaş) oranlarındaki değişimlere bakarak gençlerin sektör tercihleri hakkında bazı fikirler edinilebilir.

Bilindiği gibi, son 10 yılda toplam istihdam aynı zamanda da genç istihdamı incelemeye alınan üç sektörde artmıştır (Tablo 1.5.1 ve 1.5.2). Ancak artış oranları çok farklıdır. GSYH içinde payı gerilemekte olan aynı zamanda da dikkate değer emek verimlilik artışlarının yaşandığı sanayi sektöründe istihdam artışları düşük hacimlidir. Keza konut krizi nedeniyle 2018-2019 döneminde büyük istihdam kayıpları yaşayan inşaat sektöründe artış oranları da düşüktür. Buna karşılık hizmetlerde istihdam artışı oldukça güçlü olmuştur. Bu genel eğilimlerin ötesinde yanıtlamamız gereken soru, genç kadın ve erkek istihdamında artışların yoğunluğundaki değişimlerdir. Bu amaçla Şekil 1.5.1’te her sektör de genç istihdam oranları cinsiyet ayrımında 2014 ve 2024 yılları için Tablo 1.5.1 ve 1.5.2 rakamlarından hesaplanarak gösterilmiştir. İlk gözlem olarak genç istihdam oranlarının son 10 yılda tüm sektörlerde azaldığını not edebiliriz. Bu eğilim büyük ölçüde genç nüfusta ortalama eğitim sürelerinin, özellikle genç kadınlarda uzaması ile ilişkilidir. Ancak bu azalış Türkiye ve İstanbul’da, sektörden sektöre ve cinsiyet ayrımında yer yer çok farklı olmuştur.

Şekil 1.5.1: 18-29 yaş gençlerin sektörlerde istihdam payları (%) – 2014 ve 2024



Kaynak: BETAM, HİA 2024

Gençlerin zaman içinde değişen sektör tercihini en bariz şekilde ortaya koyan inşaat sektörü ile başlayalım. Bu sektörde çok az bir paya sahip olan kadınları bir yana bırakabiliriz. 2014 yılında İstanbul'da inşaatta çalışan genç erkekler yüzde 25,3'lük bir paya sahip iken bu pay 2024'te yüzde 15,88'e düşmüştür. Türkiye genelinde de azalış, İstanbul kadar olmasa da çarpıcıdır: yüzde 30,07'den 24,62'ye. Genç kuşakların inşaattan uzaklaşmakta oldukları açıkça gözlemlenmektedir.⁵

Genç istihdam oranları Hizmetlerde oldukça yüksek olup kadınlarda erkeklere kıyasla daha yüksektir. Ancak bu sektörde en dikkat çekici gelişme son 10 yılda genç kadın istihdam oranının İstanbul'da yüzde 38,04'den 30,81'e büyük çapta düşmüş olmasıdır. Er-

⁵ İnşaatта genç istihdam kayıplarının nedenleri ve yarattığı sorunlar için Betamın GYODER için 2024'te yaptığı saha çalışmasına dayalı araştırmaya bakılabilir.

keklerde azalma çok daha sınırlıdır: yüzde 29,45'den 26,59'a. Türkiye genelinde ise erkeklerde azalış çok sınırlıdır: yüzde 25,52'den yüzde 24,08'e. Kadınlarda ise genç istihdam oranında azalma İstanbul'a kıyasla daha ılımlı ama dikkate değer hacimdedir: yüzde 33,80'den yüzde 28,11'e.

Tablo 1.5.1: 18-29 yaş gençlerin sektör istihdamında payları (2014)

			Türkiye	İstanbul
Sanayi	Kadın	Genç İstihdam	398.364	146.413
		Toplam İstihdam	1.235.586	403.351
	Erkek	Genç İstihdam	1.214.140	308.497
		Toplam İstihdam	4.080.101	1.107.043
İnşaat	Kadın	Genç İstihdam	23.843	8.359
		Toplam İstihdam	79.460	27.516
	Erkek	Genç İstihdam	550.996	84.021
		Toplam İstihdam	1.832.348	332.104
Hizmetler	Kadın	Genç İstihdam	1.298.032	385.676
		Toplam İstihdam	3.840.623	1.013.940
	Erkek	Genç İstihdam	2.397.813	643.429
		Toplam İstihdam	9.394.291	2.184.457

Kaynak: BETAM, HİA 2024

Tablo 1.5.2: 18-29 yaş gençlerin sektör istihdamında payları (2024)

			Türkiye	İstanbul
Sanayi	Kadın	Genç İstihdam	466.891	105.021
		Toplam İstihdam	1.782.011	451.705
	Erkek	Genç İstihdam	1.298.056	253.095
		Toplam İstihdam	4.963.747	1.076.150
İnşaat	Kadın	Genç İstihdam	25.739	7.272
		Toplam İstihdam	112.992	31.374
	Erkek	Genç İstihdam	504.361	55.066
		Toplam İstihdam	2.048.863	346.684
Hizmetler	Kadın	Genç İstihdam	1.935.715	552.534
		Toplam İstihdam	6.885.501	1.793.209
	Erkek	Genç İstihdam	2.890.284	772.603
		Toplam İstihdam	12.000.549	2.905.492

Kaynak: BETAM, HİA 2024

Bu gelişmeyi genç kadınların hizmetlere yönelik tercihlerinde bir zayıflama olarak yorumlamak zordur. Nitekim sanayide genç kadın istihdam oranında son 10 yılda İstanbul'da yaşanan düşüş, hizmetlerdeki düşüşten çok daha şiddetlidir. İstanbul sanayinde çalışan genç kadınların payı, 2014'te yüzde 36,3 iken 2024'te yüzde 23,2'ye inmiştir. Türkiye genelinde düşüş bu kadar şiddetli değildir: yüzde 32,2'den 26,2'ye. İstanbul genç kadın istihdam oranındaki büyük düşüş, kısmen kadın emeğinin yoğun olduğu hazır giyim gibi sanayi kollarında son 10 yılda yaşanan küçülme ile açıklanabilir. Ama bizce önemli bir diğer etken de genç kadın kuşağında yükseköğrenime katılımındaki artıştır. Bu etkenlerin yanı sıra kadınların sanayide çalışma isteksizliğinde giderek artış olabileceği de göz ardı edilmemelidir.

1.6. İstanbul Genç İşgücü Piyasasını Farklılaştıran Başlıca Özellikler

Bu özelliklerden ilki istihdamdakilerin ve işsizlerin toplamından oluşan genç işgücünün genç çalışabilir nüfus içindeki payıdır. İşgücü ekonomisi yazınında "işgücüne katılım oranı" olarak adlandırılır. Bu oran ne kadar büyük olursa insan kaynağının o ölçüde büyük bölümü mal ve hizmet üretiminde kullanılıyor demektir. İstanbul'da genç katılım oranı, özellikle 18-29 yaş grubunda Türkiye tarım dışı genç katılım oranının bir hayli üzerinde olup 26 bölge arasında en yüksek katılım oranıdır. Bu büyük ölçüde genç kadın katılımının yüksekliğinin sonucudur.⁶ İstanbul'da genç kadınların çalışma hayatına görece daha büyük oranlarda girmeleri, eğitim seviyesinin yüksekliği ile NEET (ne eğitimde ne istihdamda) oranının düşüklüğüne bağlı olduğu kadar İstanbul'da hayat pahalılığının zorlamasına, aynı zamanda da çalışan kadına olumsuz bakışın daha az yaygın olmasına bağlanabilir. Bununla birlikte İstanbul'da kadın katılımının yapısal sınırına geldiği diğer ifadeyle doyum noktasına ulaştığı da düşünülmemelidir. Yukarıda belirttiğimiz kadın işgücü arzını olumsuz etkileyen koşullarda iyileşmeler gerçekleştikçe işgücüne katılım da artacaktır. Kısacası İstanbul'da kadınların işgücüne katılımının, daha gidecek yolu vardır.

İşgücüne katılım İstanbul'da görece yüksek olmakla birlikte, İstanbul genç işgücü piyasası işsizlik bakımından önemli sorunlar barındırmaktadır. İstanbul genç işsizlik oranları toplamda, cinsiyet ayrımında ve farklı eğitim seviyelerinde Türkiye ortalamalarının altında seyretse de özellikle lise altı, lise ve meslek lisesi eğitim seviyelerinde genç kadın işsizliği, hem seviye (yüzde 20 civarında) hem genç erkek işsizliğine kıyasla çok yüksektir. Yükseköğretim mezunlarında da genç kadın işsizliği, yüzde 16 ile oldukça yüksektir.

Gençlerin sektör tercihlerinde son 10 yılda ne gibi değişiklikler olduğu araştırıldığında ise en bariz değişikliğin inşaat sektöründe olduğu görülmüştür. İstanbul'da bu sektörde çalışan genç erkeklerin toplam erkek çalışanlar içindeki payında son 10 yılda çok büyük bir düşüş yaşanmıştır: yüzde 25,3'ten 15,9'a. Bu gelişme İstanbul'da bu sektörün gelecekte işgücü bulmakta ciddi sorunlar yaşayacağına öncü göstergesi olarak görülmelidir. Gençlerin inşaat işlerine olumsuz bakışında değişiklik olmadığı durumda da genç işsizliği azaltmak daha zorlaşacaktır.

⁶ İzmir'de 18-29 yaş grubunda işgücüne kadın katılım oranı İstanbul'dan 1,5 yüzde puan daha yüksektir ama buna karşılık genç kadın işsizlik oranı İstanbul'da yüzde 17,9 iken İzmir'de yüzde 22,4'tür (Şekil 2).



BÖLÜM



İSTANBUL GENÇ İŞGÜCÜ PİYASASINDA BAŞLICA SORUNLAR

2.1. Okuldan İşe Geçiş

Bu bölüm, İstanbul'da üniversite veya daha yüksek düzeyde eğitimini tamamlamış bireylere odaklanmaktadır. Bu grup, uzun dönem lisans, yüksek lisans veya doktora derecesine sahip 18-39 yaş grubuna mensup 1.277 anket katılımcısından oluşmakta ve şehirde tahmini 1 milyon 490 bin mezunu temsil etmektedir.⁷ Burada sunulan tüm istatistikler, bu nüfusun temsiliyetini sağlamak amacıyla anket seçim ağırlıkları kullanılarak hesaplanmıştır. Analiz, mezunların eğitim sisteminden istikrarlı istihdama nasıl geçtiklerini veya geçemediklerini, eğitim alanının işgücü piyasası sonuçlarını nasıl şekillendirdiğini ve İstanbul'daki mezun işgücü piyasasını karakterize eden kalıcı cinsiyet eşitsizliklerini incelemektedir.

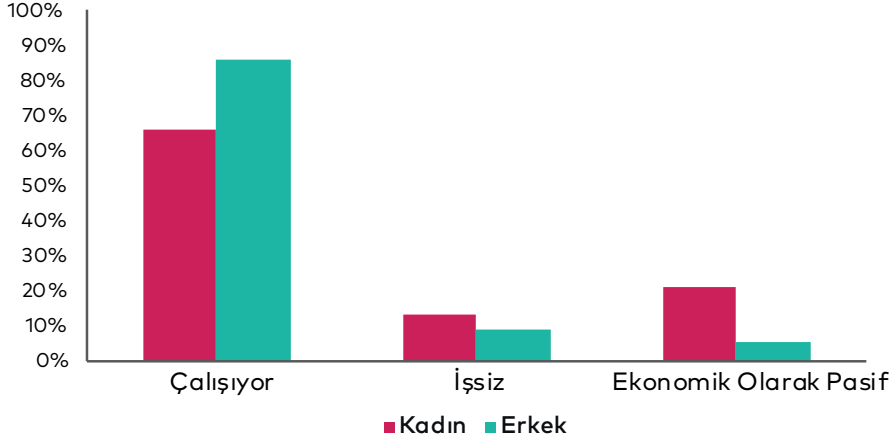
2.1.1. Üniversite Mezunlarının İşgücü Piyasası Durumu

Şekil 2.1.1, İstanbul'daki üniversite mezunlarının işgücü piyasasındaki üç duruma göre dağılımını sunmaktadır. Bu durumlar istihdamdakiler, işsizler ve inaktif/pasif (işgücü piyasasının dışında) olanlardır. Dağılım cinsiyete göre ayrıştırılmıştır. Genel tablo, üniversite diplomasının işgücü piyasasında önemli bir koruma sağladığını göstermektedir. Mezunların yüzde 75,2'si istihdam edilmektedir. Ancak bu ortalama görünüm belirgin bir cinsiyet ayrımını gizlemektedir. Erkek mezunların yüzde 85,7'si istihdam edilirken kadın mezunlarda bu oran yalnızca yüzde 65,9'dur. Fark yaklaşık 20 puandır.

Ekonomik inaktivite mezunlar arasında neredeyse tamamen kadınlara özgü bir olgudur. Erkek mezunların yalnızca yüzde 3,5'i ekonomik olarak inaktif/pasif iken, kadınlarda bu oran yüzde 20,1'e ulaşmaktadır. Bu durum, eğitilmiş kadınların evlilik veya doğum sonrasında işgücünden çekilme eğiliminin devam ettiğini yansıtmaktadır. Bu örüntü, kadınların yükseköğrenimine önemli ölçüde yatırım yapmış bir şehirde insan sermayesinin ciddi ölçüde yanlış tahsis edildiğine (atıl kaldığına) işaret etmektedir. İşsizlik oranı kadınlarda erkeklere kıyasla daha yüksektir: yüzde 14,0'e yüzde 10,8.

⁷ Birinci bölümde TÜİK HİA verileriyle yürütülen karşılaştırmalı analizde temel yaş grubu TÜİK gruplamasına uyum sağlamak için 18-29 olarak alınmıştır. Bu bölümden itibaren analize konu olan nüfus ise İBB Gençlik Araştırması anketinin hedef kitlesine göre 18-39 yaş arası yükseköğretim mezunlarına genişlemektedir. İki bölüm arasındaki bu fark, kullanılan veri kaynaklarının farklılığından kaynaklanmaktadır.

Şekil 2.1.1: Üniversite mezunlarının cinsiyete göre işgücü piyasası durumu (istihdamda, işsiz, inaktif; ağırlıklandırılmış).



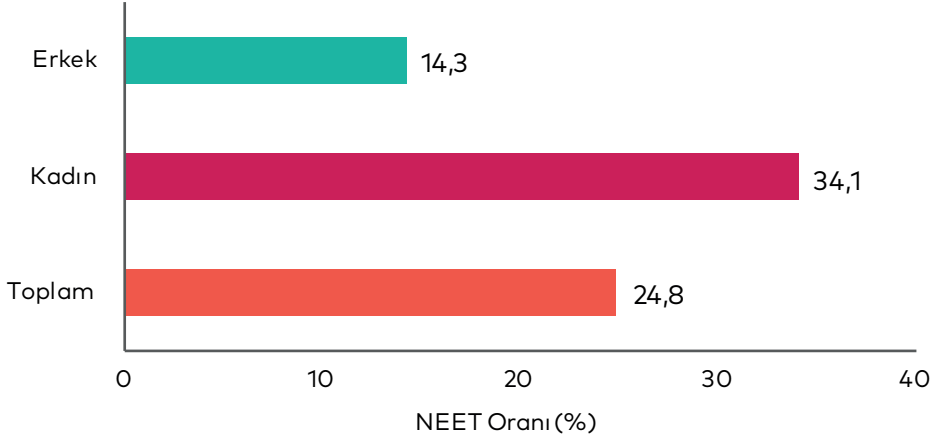
Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

2.1.2. Üniversite Mezunları Arasında NEET

Yükseköğretim diplomasına sahip bireyler arasında dahi NEET (ne istihdamda, ne eğitimde olanların) oranı, önemli bir sorundur. Şekil 2.1.2, İstanbul'daki mezunların yüzde 24,8'inin NEET grubunda olduğunu göstermektedir. Bu oran kadınlarda yüzde 34,1'e yükselirken erkeklerde yüzde 14,3'tür. 19,8 puanlık cinsiyet farkı, üniversite diplomasına sahip olmanın İstanbul'da kadınlar için işgücü piyasası sonuçlarını eşitlemediğini göstermektedir.

Kadın mezunlar arasındaki NEET oranının büyüklüğü, eğitim politikalarının getirileri açısından doğrudan sonuçlar doğurmaktadır. Üniversite eğitimi, kadın istihdamını artıran en temel faktörlerden biri olmayı sürdürmektedir; ancak her üç üniversite mezunu kadından birinin ekonomik olarak inaktif ya da işsiz olması, yüksek beşerî sermayeye rağmen toplumsal cinsiyet rolleri, bakım yükümlülükleri ve işgücü piyasasının yapısal engelleri nedeniyle bu potansiyelin ekonomiye tam olarak kazandırılmadığını göstermektedir. Sorun eğitim yatırımının karşılıksız kalması değil; bu yatırımın meyvesini engelleyen yüksek eğitilmiş kadınların işgücüne geçişini kısıtlayan koşullardır. Söz konusu engellerin aşılması, işgücü piyasası politikalarının yanı sıra çocuk bakım hizmetleri, esnek çalışma modelleri ve toplumsal norm dönüşümünü hedefleyen tamamlayıcı müdahaleler gerektirir.

Şekil 2.1.2: Üniversite mezunları arasında cinsiyete göre NEET oranı (ağırlıklandırılmış).

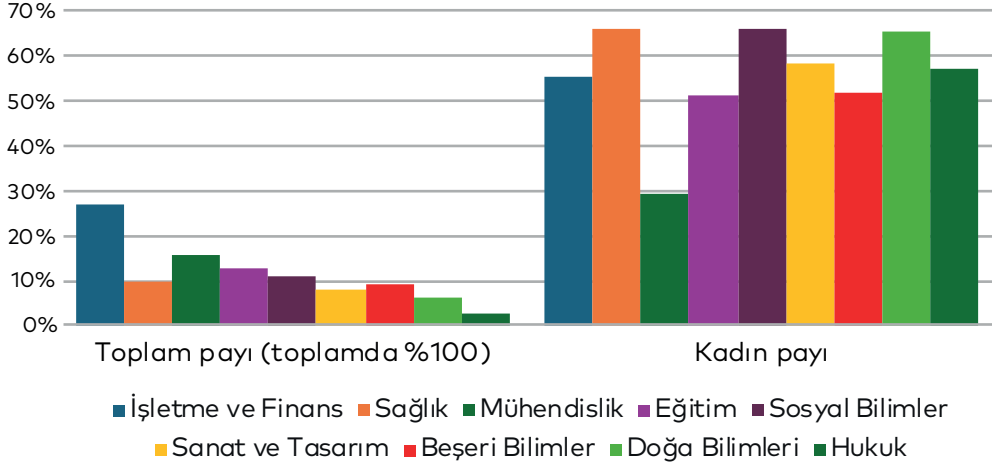


Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

2.1.3. İstanbul Mezunlarının Profili: Eğitim Alanına Göre Dağılım

Şekil 2.1.3, İstanbul'daki yükseköğretim mezunu gençlerin eğitim alanına göre dağılımını göstermektedir. İşletme ve Finans açık ara en yaygın alandır ve tüm mezunların yüzde 27'sini oluşturmaktadır. Bu durum, İstanbul'un on yıllar boyunca finansal ve ticari bir merkez olarak büyüdüğünü yansıtmaktadır. Mühendislik yüzde 15,6 ile ikinci sıradadır. Bu alanı sırasıyla Eğitim (yüzde 12,7), Sosyal Bilimler (yüzde 10,9), Sağlık (yüzde 10,0), Beşerî Bilimler (yüzde 9,2), Sanat ve Tasarım (yüzde 8,3) ve Doğa Bilimleri (yüzde 6,2) izlemektedir.

Şekil 2.1.3: Eğitim alanına göre üniversite mezunlarının dağılımı (ağırlıklandırılmış).



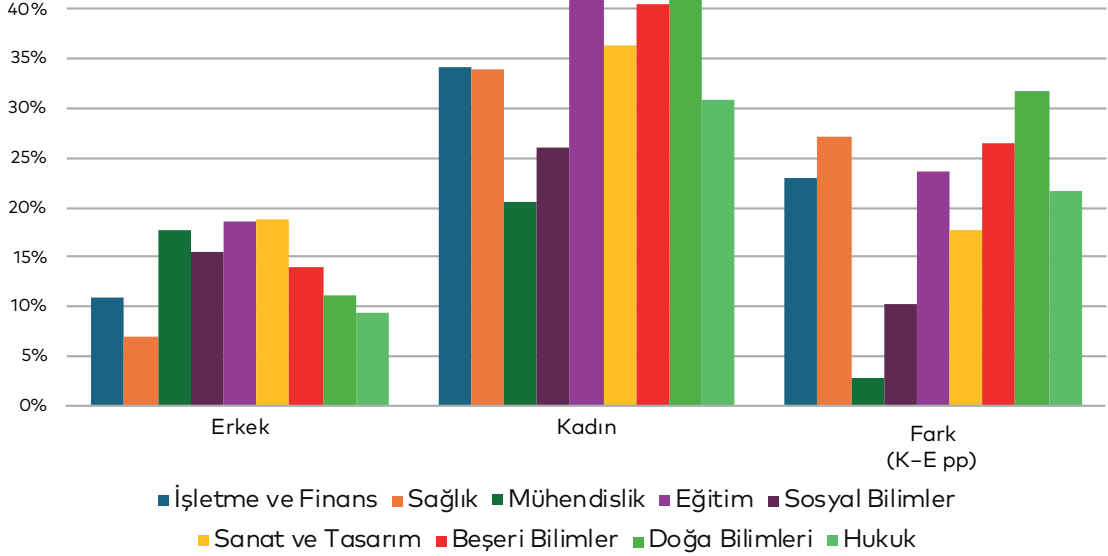
Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Alanlar arasında cinsiyet bileşimi önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Mühendislik, yalnızca yüzde 29,4'lük kadın mezun oranı ile en yüksek erkek yoğunluğuna sahip alandır. Buna karşılık Sağlık (yüzde 66,3), Doğa Bilimleri (yüzde 65,5), Sosyal Bilimler (yüzde 63,6) ve Sanat ve Tasarım (yüzde 58,6) alanları kadın çoğunluğuna sahiptir. İşletme ve Finans alanında cinsiyet dağılımı yaklaşık olarak dengelidir (yüzde 55,3 kadın oranı). Bu bileşim farklılıkları istihdam sonuçlarını dolayısıyla işsizliği farklılaştırdığından önemlidir. Eğitim alanı ile cinsiyetin etkileşimi, bireysel işgücü piyasası süreçlerini şekillendirmektedir.

2.1.4. Eğitim Alanı ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranları

Alanlar arasında önemli istihdam oranı farklılıkları bulunmaktadır. Mühendislik yüzde 81,5 ile en yüksek istihdam oranına sahiptir. Bu alanı yüzde 79,1 ile Eğitim ve yüzde 76,2 ile İşletme ve Finans yakından izlemektedir. Sanat ve Tasarım yüzde 70,9, Sosyal Bilimler yüzde 69,1, ve Doğa Bilimleri alanları yüzde 68,1 ile en düşük istihdam oranlarına sahiptir. Bu durum, istihdama geçiş yollarının daha az yapılandırılmış olduğu alanlarda mezun sonuçlarının daha zayıf olduğunu göstermektedir.

Şekil 2.1.4: Eğitim alanı ve cinsiyete göre istihdam dışı oranı.



Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Dikkat çekici bir diğer bulgu, istihdamdaki cinsiyet farkının alanlar arasında homojen olmamasıdır. Mühendislik alanı, istihdam oranlarında cinsiyetler arasındaki en küçük farkı göstermektedir (erkeklerde yüzde 82,3, kadınlarda yüzde 79,4; yalnızca 2,9 puanlık fark). Bu durum, kadınların teknik alanlara girdiklerinde istihdamda neredeyse eşit sonuçlar elde ettiklerini göstermektedir. Buna karşılık Sağlık alanı en geniş farklardan birini göstermektedir (erkeklerde yüzde 93,2, kadınlarda yüzde 66,1; 27,1 yüzde puanlık fark). Bu, sağlık çalışanlarına yönelik yüksek talebe karşıt yönde bir bulgudur. Bu fark muhtemelen kadın sağlık mezunlarının daha düşük talep gören hemşirelik gibi işsizliğin yüksek inaktivite tercihinin nispeten yaygın olduğu uzmanlıklarda yoğunlaşmasının etkisini yansıtmaktadır. Nitekim 2024 HİA Türkiye verilerine göre hemşirelik ve bakım hizmetlerinde istihdam oranı erkeklerde yüzde 78,9 kadınlarda yüzde 55,7 olup İBB Genç işgücü anketinin sonuçlarını teyit etmektedir.

Şekil 2.1.4, her eğitim alanı için cinsiyetler arası istihdam dışı oranı (erkek istihdam dışı oranı eksi kadın istihdam dışı oranı) farklarını ayrıca göstermektedir. İstihdam açısından, farkın uzak ara en düşük olduğu (2,9 puan) mühendisliği yukarıda ele almıştık. Eğitim alanı da görece iyi performans sergilemektedir (10,3 puan). Buna karşılık en yüksek fark 31,8 puan ile Doğa Bilimlerindedir. Bunu 27,0 puan ile Sağlık, 26,5 puan ile Beşeri Bilimler ve 23,8 puan ile Sosyal Bilimler izlemektedir.

Mezun istihdamındaki cinsiyet farklarının nedenleri daha derinlemesine araştırılmalıdır. İşsizliğin ortalamasının üzerinde olduğu sosyal ve beşeri bilimler gibi alanlarda kadın mezunların erkeklere kıyasla daha yoğundurlar. Erkekler eğitim alanlarında bir iş bulamadıklarında farklı alanlardaki işleri kabullenirken kadınların eğitim alanlarında iş konusunda ısrarcı olmaları ya da diğer alanlarda erkekler kadar kolay iş bulamaları muhtemel nedenlerden biridir.

2.1.5. Özet ve Politika Çıkarımları

İstanbul'daki üniversite mezunlarının analizi, diplomaların önemli ancak eşitsiz dağılan bir avantaj sağladığı bir işgücü piyasasına işaret etmektedir. Temel bulgular şunlardır:

- Her dört mezundan üçü (yüzde 75,2) istihdam edilmektedir. Ancak cinsiyetler arası fark yaklaşık 20 puandır (erkeklerde yüzde 85,7, kadınlarda yüzde 65,9). Bu fark esas olarak işsizlikten ziyade kadınların ekonomik inaktivitesinden kaynaklanmaktadır.
- Her dört mezundan biri (yüzde 24,8) NEET durumundadır. Kadınlarda bu oran yüzde 34,1 olup erkeklerdeki oranın (yüzde 14,3) iki katından fazladır.
- İşletme ve Finans mezunları İstanbul'daki tüm mezunların dörtte birinden fazlasını, Mühendislik mezunları ise her altı mezundan birini oluşturmaktadır. Bununla beraber bu iki alan çok farklı cinsiyet dinamikleri ve istihdam farkları göstermektedir.
- Mühendislik, cinsiyetler arası en eşitlikçi istihdam sonuçlarını üretmektedir (2,9 puan fark). Sağlık ve Beşerî Bilimler ise yüksek kadın mezun oranlarına sahip olduğu için muhtemelen en büyük farka sahiptir.

İşveren ve iş arayanları aynı anda gözlemlene şansına sahip olan ve okuldan işe geçiş süreçlerindeki problemleri birinci elden yaşayan İBB Bölgesel İstihdam Ofisleriyle yapılan görüşmeler de bu sorunlara dikkat çekmektedir.

“

Dünya kadar para yatırılıyor özel üniversitelere, dershanelere sonrasında da ben beyaz yakayım ve masa başı iş arıyorum diye geliyor. Ama firmalar kabul etmiyor yetersiz diyorlar ve işsiz kalıyorlar. 2 yıllık mezunlar mesela lise mezunu gibi kabul ediliyor firmalar tarafından. Mesela inanılmaz diyetisyen yetişti son yıllarda, psikolog da aynı şekilde ama yok öyle bir iş alanı. Bu üniversitelerin de kontenjanlarını buna göre hazırlaması lazım. Ne yapacak mezun olanlar başka başka işlerde çalışıyorlar sıfır bilgiyle girmiş oluyorlar iş hayatına... Hem lisede hem üniversitede. gençlerin yönlendirilmeye, seçeneklere ihtiyacı var.

(İBB Bölgesel İstihdam Ofisi Yetkilisi) ”

Tüm bu bulgular iyi belirlenmiş hedeflere yönelik politikalara duyulan ihtiyacı gözler önüne sermektedir: İşgücü piyasasına yeni giren kadın mezunlar için yapılandırılmış kariyer geçiş desteği, eğitilmiş kadınların ekonomik inaktivitesini azaltmak için çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri ve esnek çalışma düzenlemelerinin geliştirilmesi bu politikalar arasındadır.

Kaynaklar:

ILO (2024). *Global Employment Trends for Youth 2024: Decent Work, Brighter Futures*. International Labour Office, Geneva. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/global-employment-trends-youth-2024>

OECD (2024). *Education at a Glance 2024: OECD Indicators*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>

ILO (Ankara). (2022). *Youth Employment in Turkey: Structural Challenges*. ILO Country Office for Turkey. <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/youth-employment/lang-en/index.htm>

Esas Sosyal / IPSOS. (2024). *Youth Unemployment and Youth Needs in Turkey: Research Summary*. Esas Sosyal. https://www.ilkfirsat.org/files/raporlar/es_sia_arastirma_ozeti_en.pdf

OECD (2024). "How does educational attainment affect participation in the labour market?" In: *Education at a Glance 2024*. <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>

2.2. Üniversite Mezunları Arasında Beceri Uyumsuzluğu

Üniversite diploması, işe uygun istihdamın giderek daha fazla gerekli ancak yeterli olmayan bir koşula dönüşmektedir. Bu bölüm, İstanbul'un üniversite mezunlarının eğitim aldıkları alana uygun işlerde çalışıp çalışmadığını iki tamamlayıcı ölçüt (nesnel uyum endeksi ve öznel beceri uyum endeksi) kullanarak incelemektedir. Nesnel uyum endeksi, eğitim ile meslek arasında tam bir uyum bulunduğu 1, yatay veya dikey uyumsuzluk söz konusu olduğunda 0,5, aksi hâlde 0 değerini almaktadır. Tam uyum, yatay uyumsuzluk ve dikey uyumsuzluk; 50 bölüm ve 98 meslekten oluşan listeler (SOC-18'in 3 haneli kodları) kullanılarak tanımlanmaktadır.⁸

⁸ Standard Occupational Classification 2018, ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu. Bu sınıflandırma, özellikle teknoloji ile ilgili bazı meslekler açısından kritik öneme sahip daha güncel bir değerlendirme sunduğundan ISCO-08 yerine tercih edilmiştir. Her bölüm/SOC kombinasyonunun hangi kategoriye gireceği yapay zeka yardımıyla belirlenmiş; nesnel eşleştirmeler yapılırken öznel beceri uyum endeksi dikkate alınmamıştır.

Yatay ve dikey uyumsuzluk ölçütleri, bazı gri alanlarda yalnızca tek boyutlu bir tanımlamanın fazlasıyla yetersiz kalacağı gözetilerek oluşturulmuştur. Yatay uyumsuzluk kavramı, mezunun kendi bölümünün tam anlamıyla karşılık vermediği bir meslekte çalışması durumunu tanımlamaktadır (örneğin finans sektöründe çalışan bir mühendis); bu durumda belirli aktarılabılır becerilerin mevcut olduğu varsayılır. Dikey uyumsuzluk kavramı ise kişinin doğru meslek ailesinde bulunmasına karşın bir üniversite mezununun olması gereken düzeyin altında konumlanmasını ifade etmektedir.

Bunlara ek olarak, ankete katılanlara mesleklerinin eğitim aldıkları alanla ne ölçüde ilişkili olduğu sorulmuş; bu sorudan öznel bir uyum endeksi elde edilmiştir (iş, eğitim alanıyla çok ilgili ise uyum=1, iş, eğitim alanıyla hiç ilgili değil ise 0, buna ek olarak üç ara kategori). Bu ölçütler bir arada, işlerin niteliklere yapısal uyumunu ve mezunların bu uyumu nasıl algıladığını yansıtmaktadır.

Analiz, tüm çalışan mezunları kapsamakta; mezun olunan bölüme, cinsiyete ve iki yaş kohortuna — genç kohort (20–29) ve yaşlı kohort (30–39) — göre ayrıştırılmakta ve anket seçim ağırlıkları kullanılmaktadır.

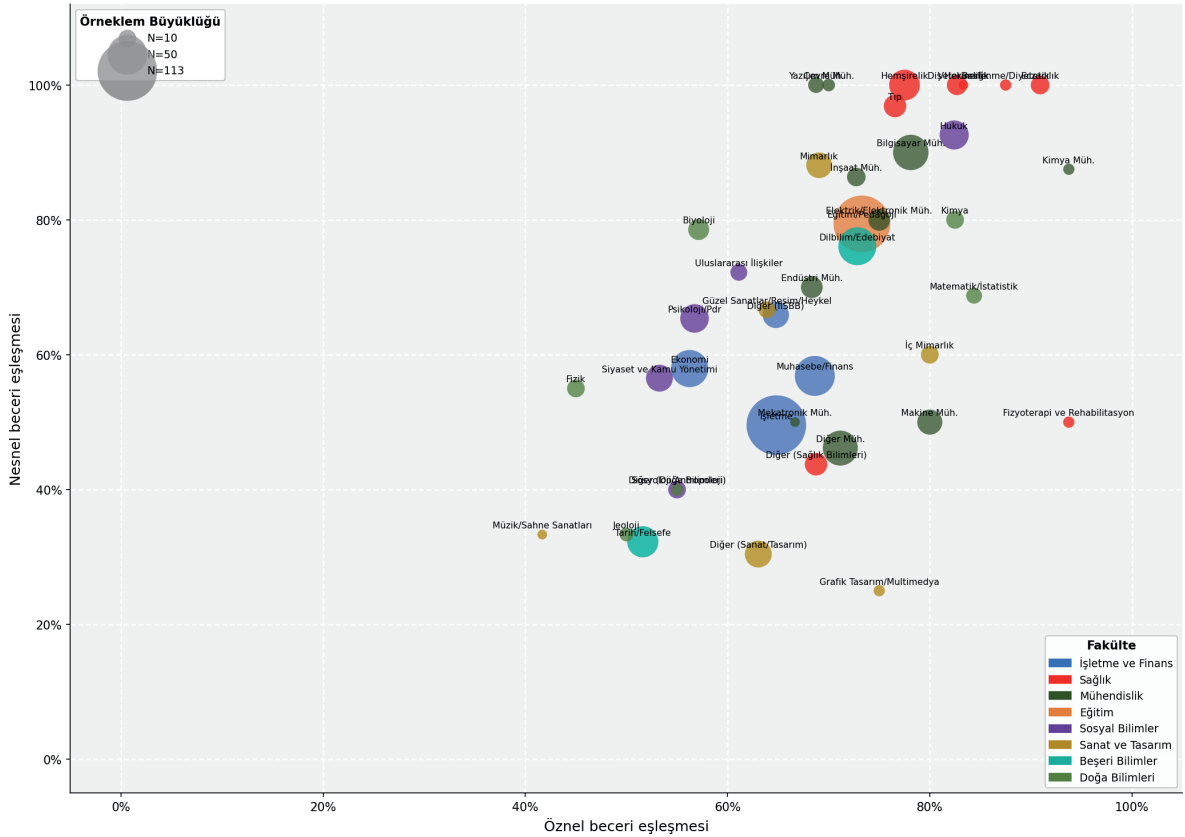
2.2.1. İki Uyumsuzluk Ölçütü

Şekil 2.2.1, her bölüm için nesnel beceri uyum endeksini öznel uyum endeksine karşı çizmekte; kabarcık büyüklüğü örneklem büyüklüğüyle orantılıdır. Her iki ölçüt genel olarak tutarlı bir tablo ortaya koymaktadır: Sağlık, Hukuk, belirli Mühendislik dalları ve Eğitim her iki ölçütte de yüksek değerlerle sağ üst çeyrekte yer alırken, Sanat & Tasarım, İşletme & Finans, Sosyal Bilimler ve Beşeri Bilimler sol alt köşede kümelenmektedir; bununla birlikte dikkat çekici sapmalar da bulunmaktadır.

Genel olarak, ortalama öznel ve nesnel puanlar birbirine yakındır; örneğin sosyal bilimler mezunları arasında öznel puan (0,63) nesnel uyum oranına (0,68) yakındır. Ancak nesnel ve öznel uyum endeksleri arasında en büyük farklılıklar, nesnel beceri uyum endeksinin en düşük çıktığı gruplarda (Beşeri Bilimler, İşletme & Finans ve Sanat & Tasarım) gözlemlenmekte; öznel uyum puanı nesnel karşılığının üzerinde kalmaktadır. Bu durum, nesnel mesleki sınıflandırmanın uyumsuz kaldığı durumlarda bile bireyler tarafından bazı becerilerin iş kategorileri arasında aktarılabılır algılandığına işaret etmektedir. Bu olgu analizin tamamında her iki ölçütün birlikte kullanılmasını gerekçelendirmektedir. Her iki ölçütün birbirini doğrulama eğilimi, üniversite mezunları arasındaki beceri uyumsuzluğu analizine ayrı bir önem kazandırmaktadır. Nesnel kıstaslara göre İstanbul'da genç çalışanların (22-39 yaş) yalnızca yüzde 59,5'i tam uyumlu bir işte çalışmakta; yüzde

12,3'ü yatay uyumsuzluk, yüzde 6,9'u dikey uyumsuzluk ve yüzde 21,3'ü tam uyumsuzluk kategorisinde yer almaktadır. Kadınların işgücüne daha az katılma ve yalnızca daha uygun işlerde çalışma eğilimi de belirli bir önyargıya yol açmaktadır. Beceri uyumsuzluğunu cinsiyete göre incelediğimizde erkeklerin yalnızca yüzde 51'inin tam uyumlu olduğu görülmektedir; bu grupta yatay uyumsuzluk yüzde 15,4'e, dikey uyumsuzluk yüzde 7,6'ya ve tam uyumsuzluk yüzde 26,1'e yükselmektedir. Kadınlarda ise sonuçlar farklılaşmakta ve yüzde 69,3'ü tam uyum sağlamakta; bunun önemli bir payı eğitim bölümü mezunu öğretmen olarak çalışmaktan kaynaklanmaktadır.

Şekil 2.2.1: Mezun olunan bölüme göre nesnel beceri uyum endeksi ile öznel beceri uyum endeksinin karşılaştırması (çalışan üniversite mezunları, ağırlıklı)



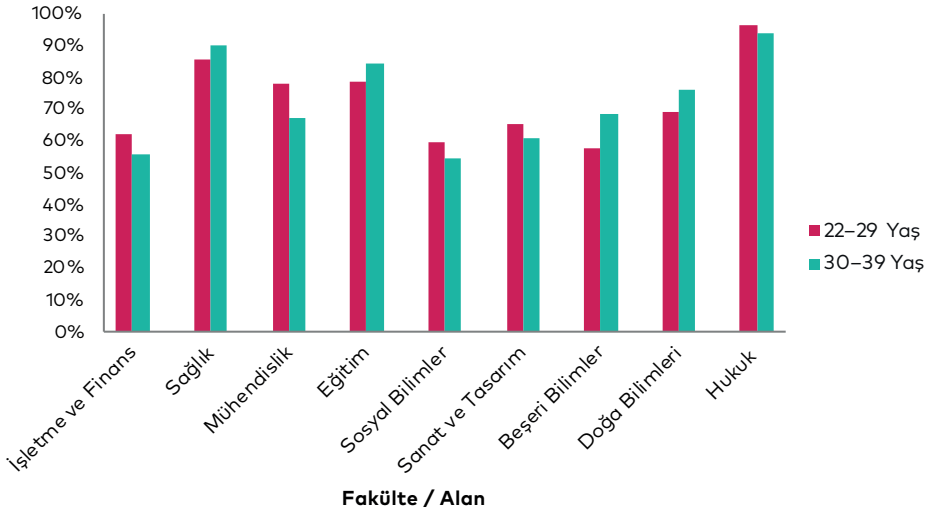
Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma
Not: Kesikli çizgi ortalamayı göstermektedir.

2.2.2. Mezun Olunan Bölüme ve Yaş Kuşağına Göre Nesnel Uyum Endeksi

Şekil 2.2.2, her mezun olunan bölüm için nesnel uyum oranını 20–29 ve 30–39 kuşakları ayrı ayrı olarak göstermektedir. Genel uyum oranı genç mezunlarda yüzde 71,2, 30-39 kuşağında ise yüzde 67,6'dır; bu 3,6 puanlık olumlu fark, daha yeni işe girenlerde mezun-ış uyumunun bir miktar iyileştiğine işaret etmektedir.

Genel olarak farklar küçük olup daha iyi uyum yönünde belirgin bir eğilim gözlemlenmektedir; bu durum kariyer yollarının bağımlı olduğuna ve bir kişi uyumlu ya da uyumsuz bir yola girdiğinde bu yoldan çıkmanın güçleştiğine işaret etmektedir. Sonuçlar açısından değerlendirildiğinde her iki yaş kuşağı da sosyal bilimler, işletme, sanat ve beşeri bilimler mezunları arasında yüksek düzeyde uyumsuzluk sergilemekte; oranlar yüzde 50 sınırına yaklaşmaktadır. Buna karşın sağlık, hukuk, eğitim ve bir ölçüde daha düşük bir oranda mühendislik, işgücü piyasasında daha iyi performans göstermekte ve bu mesleki becerilere talep bulunabilmektedir.

Şekil 2.2.2: Mezun olunan bölüme ve yaş kohortuna göre nesnel beceri uyum endeksi (çalışan mezunlar, ağırlıklı).



Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

2.2.3. Mezun Olunan Bölüme ve Yaş Kuşağına Göre Öznel Uyum Puanı

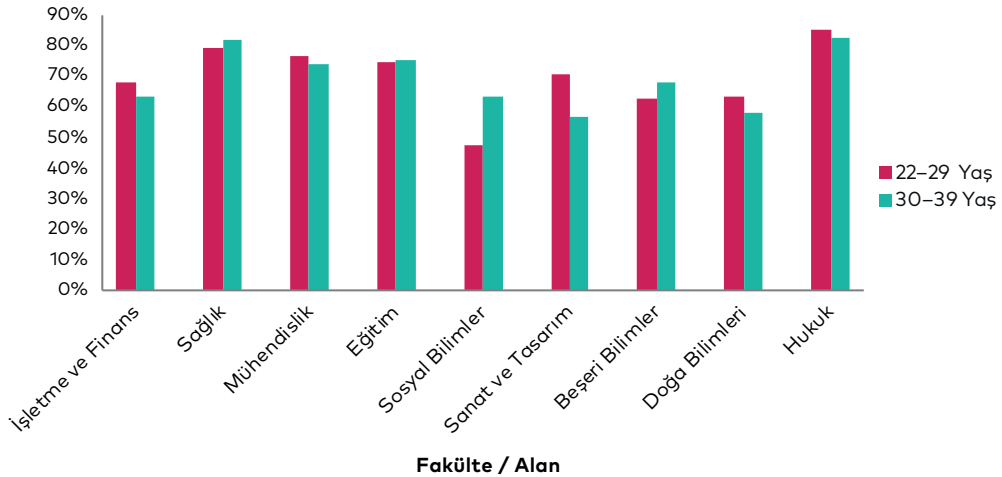
Şekil 2.2.3, nesnel ölçütü bölüme ve kuşaklara göre ortalama öznel puanla tamamlamaktadır. Hukuk ve sağlık mezunları her iki kuşak genelinde en yüksek öznel uyumu kaydederken, eğitim ve mühendislik hemen ardından gelmektedir. Bu bölümler hem güçlü nesnel hem de güçlü öznel uyumu bir arada sunmaktadır; mezunlar yalnızca nesnel ola-

rak ilgili mesleklerde çalışmakla kalmayıp eğitimlerinin günlük işleriyle doğrudan bağlantılı olduğunu da hissetmektedir.

Fen Bilimleri ise zıt bir tablo sergilemektedir: 20-29 kuşağı için yaklaşık yüzde 60 olan ortalama öznel puan 30-39 kuşağı için biraz düşmekte; her iki kuşak da işini "ilgisiz" veya "pek ilgili değil" olarak değerlendirenlerin yüksek bir orana sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, geçici döngüsel bir olgudan ziyade Fen Bilimleri mezunlarının ilgili rollere yetersiz düzeyde yerleşmesi şeklinde süregelen yapısal bir soruna işaret etmektedir. Mezun sayısı en fazla olan İşletme & Finans bölümü ise her iki kuşak için de ortalamanın altında öznel puanlar sergilemeye devam etmektedir; bu durum işletme istihdamının geniş kapsamlı ve çoğu zaman uzmanlaşmamış niteliğini yansıtmaktadır. Sosyal bilimler ise özellikle dikkat çekicidir: 30-39 kuşağı önceki kuşağa kıyasla mesleklerine belirgin biçimde daha uyumlu "hissettiği" en büyük kuşaklar arası farkı ortaya koymaktadır; oysa nesnel ölçüt bu konuda kayda değer bir farklılık göstermemiştir.

Genel olarak öznel beceri uyum endeksi, yalnızca en genç kuşağın uygun bir iş bulmakta daha fazla güçlük çektiğinin görüldüğü sosyal bilimler dışında, nesnel endeksin ortaya koyduğu sonuçları doğrulamaktadır. Bu bulgu, her iki ölçütün benzer bir olguyu ölçtüğüne işaret etmektedir; nitekim ikisi arasındaki korelasyon (0,41), istatistiksel olarak gü-rültülü bulunmasına ve bazı gözlemlerin nesnel beceri uyum endeksinden uzak algıları yansıtmaya karşın insanların beceri uyumsuzluğu olarak algıladığı şeyin bu rapor için geliştirilen nesnel beceri uyumsuzluğu endeksinden çok da farklı olmadığını doğrulamaktadır.

Şekil 2.2.3: Mezun olunan bölüm ve yaş kuşağına göre ortalama öznel uyum endeksi (çalışan mezunlar, ağırlıklı).



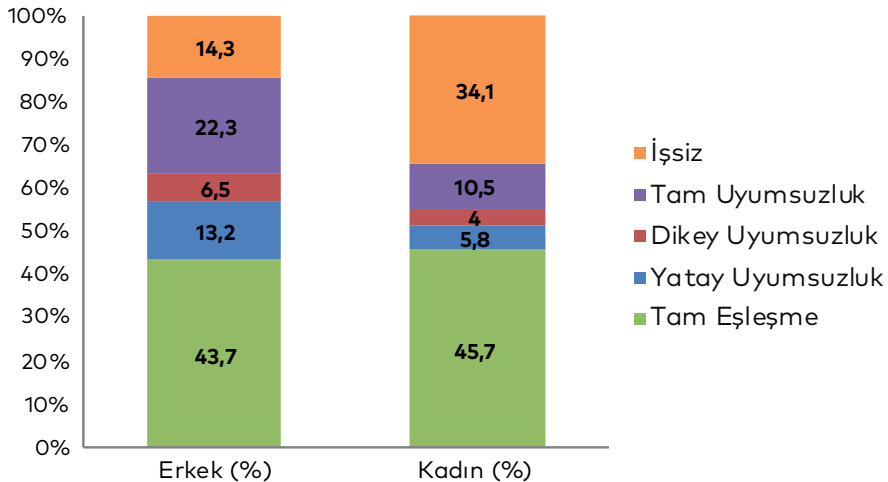
Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

2.2.4. Beceri Uyumunda Cinsiyet Örüntüleri

Şekil 2.2.4, İstanbul'un genç üniversite mezunlarının istihdam durumunu sunmaktadır (çalışanlar için beceri uyumsuzluğu türüne göre ayrıştırılmıştır). Veriler cinsiyete göre ele alınmakta; işgücü piyasasına erişim ve bunun beceri uyumsuzluğu üzerindeki etkisine ilişkin kritik farklılıklar ortaya konmaktadır. İstanbul'un en eğitilmiş nüfusu arasında yalnızca yüzde 43,7 erkek ve yüzde 45,7 kadının tam uyum sağladığı son derece çarpıcıdır. Bu nüfus (22-39 yaşındaki üniversite mezunları) 1,5 milyon kişiyi temsil etmekte olup İstanbul'un son derece dinamik işgücü piyasasına karşın 800.000'den fazlası öğrendikleri becerileri tam anlamıyla kullanamamaktadır. Bir başka deyişle, üniversitelerde geçirilen zamanın önemli bir bölümünün kamusal faydası sorgulanabilir bir düzeyde kalmış olabilir; üstelik bu rapor yalnızca İstanbul'u değerlendirmektedir.

Bu bulgunun cinsiyet perspektifinden değerlendirilmesi gerekmektedir. Şekil 2.2.4'te görüldüğü üzere erkekler beceri uyumsuzluğundan kadınlara oranla daha fazla etkilenmektedir. Bu olgu farklı seçim mekanizmalarını gün yüzüne çıkarmaktadır: Erkekler işgücü piyasasına oldukça esnek olmayan bir biçimde işgücü arz ederken kadınlar daha seçici davranmakta ve uyumluluğun kadınlarda daha yüksek olması işgücü piyasasında kalma olasılığını artırmaktadır. Öte yandan erkeklerde tam uyumsuzluğun (yüzde 22,3) yüksekliği çalışma zorunluluğu nedeniyle eğitim aldığı alanın dışında işleri kabullenme olasılığını artırmaktadır.

Şekil 2.2.4: İstanbul'da cinsiyete göre işgücü piyasası durumu ve beceri uyumsuzluğu (22-39 yaş üniversite mezunları).



Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Ek bir değerlendirme olarak, not ortalaması, bölüm, üniversite sıralaması ve çocukken ebeveynlerin durumu gibi ön koşullar gözetilerek işsiz erkek ve kadınların, çalışsalarda sergileyeceği "uyum" durumunu tahmin etmek amacıyla çok değişkenli bir lojit modeli tahmin edilmiştir. Sonuçlar, çalışan kadınlardaki uyum oranını düşürerek erkeklerin oranına yaklaştırmaktadır; ancak genç erkek mühendis sayısı kadınların üç katına ulaşmasına karşın bu kadınların uyum oranı hâlâ daha yüksektir. Çalışan kadınlarda gözlemlenen bu yüksek uyum oranı, büyük ölçüde eğitim bölümlerindeki yoğunlaşmalarından kaynaklanmakta; bu alanların çok yüksek uyum oranları, mühendislik alanındaki eksikliğini fazlasıyla telafi etmektedir.

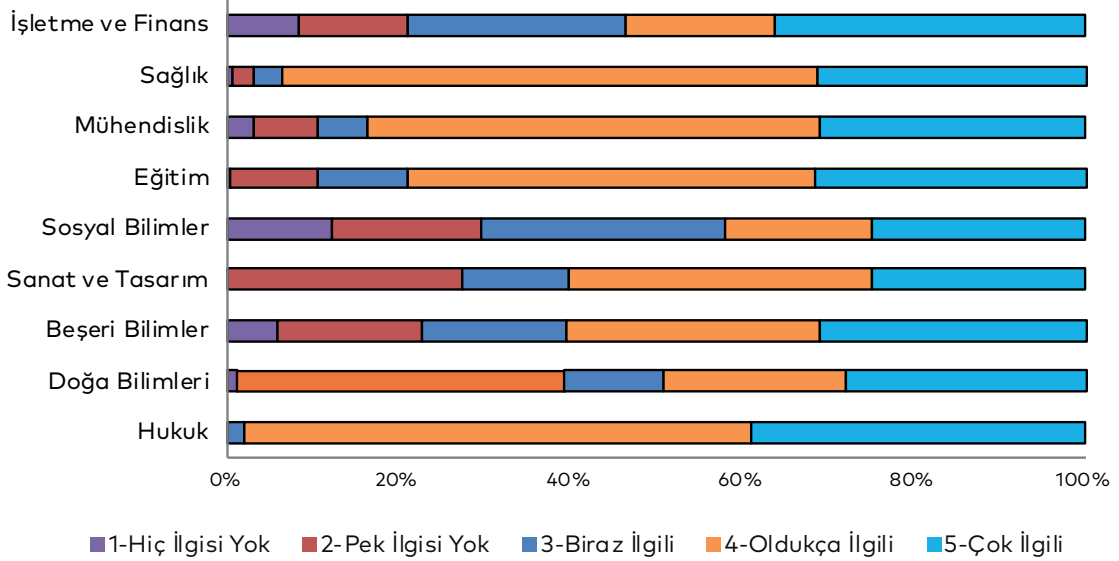
Özetle, kadınların genel olarak daha olumsuz istihdam sonuçlarıyla karşı karşıya kalması düşünüldüğünde sezgiye aykırı olan bu bulgu en az iki farklı biçimde yorumlanabilir. Birinci yorum seçim etkileriyle ilgilidir: İstanbul'da kadın istihdamına yönelik belgelenen engeller gözetildiğinde, işgücüne katılan kadınlar nitelikleri ile daha doğrudan örtüşen alanlara veya rollere yönelen, pozitif seçimle işgücüne dahil olan bireyler olabilir. İkinci yorum ise mesleki yoğunlaşmadır: Kadın mezunlar, doğası gereği daha yüksek uyum oranlarına sahip olan Sağlık, Eğitim ve Sosyal Bilimler alanlarında daha güçlü biçimde temsil edilmekte; bu durum kadın uyum oranını mekanik olarak yukarı çekmektedir.

2.2.5. Alana Göre Öznel Uyumun Tam Dağılımı

Şekil 2.2.5, her bölüm için öznel uyum yanıtlarının tam dağılımını (yığılmış çubuklar) sunmaktadır. Bu görünüm, ortalamaların gizlediği heterojenliğin önemli bir kısmını gün yüzüne çıkarmaktadır. Hukuk, Sağlık ve bir ölçüde daha düşük düzeyde Mühendislik ile Eğitim, ölçeğin üst kısmında oldukça yoğunlaşmış dağılımlar sergilemektedir: Her iki yaş kuşağında Sağlık mezunlarının yüzde 90'ından fazlası işini "oldukça ilgili" veya "çok ilgili" olarak değerlendirmektedir. Mühendislik ise benzer bir yoğunlaşma göstermektedir (kohortlar genelinde ilk iki kategoride yüzde 83,3).

Fen Bilimleri ve Sanat & Tasarım en dağınık dağılımları sergilemektedir. Fen Bilimlerinde mezunların en yüksek oranı işini "ilgisiz" veya "pek ilgili değil" olarak değerlendirmektedir (alt iki kategoride yüzde 39,3). İşletme ve Finans, Sanat & Tasarım, Sosyal Bilimler, Fen Bilimleri ve Beşeri Bilimlerde dağılım iki tepeli (bimodal) bir görünüm sergilemekte; mesleğinin işi ile sınırlı ilişki olduğunu öne sürenlerle mesleğini işi ile oldukça ya da çok ilgili bulanlar neredeyse eşit bir ağırlık taşımaktadır.

Şekil 2.2.5: Mezun olunan bölüm ve kohorta göre öznel uyum puanlarının dağılımı (yığılmış), (çalışan mezunlar, ağırlıklı).



Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

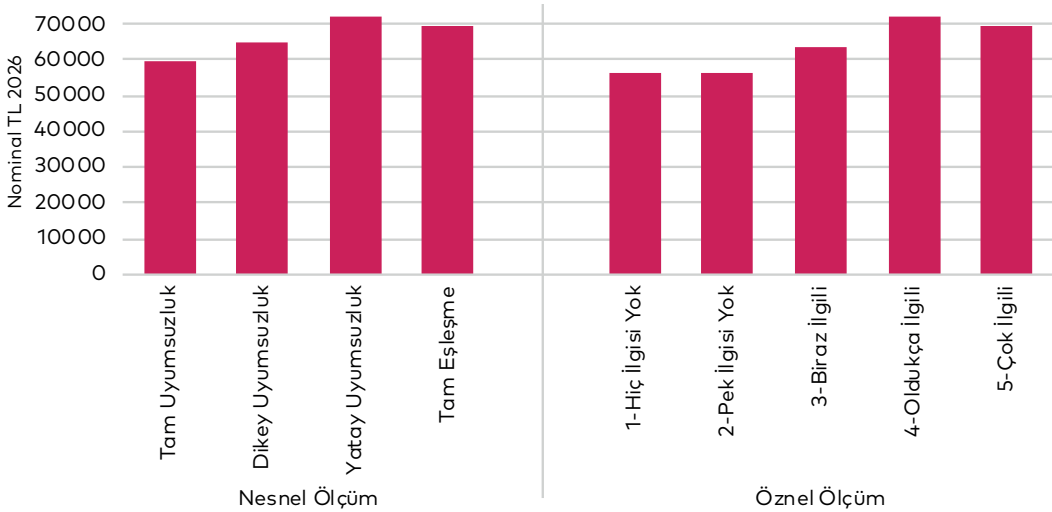
2.2.6. Uyumun Ücret Getirileri

Şekil 2.2.6, hem nesnel endeks hem de öznel endeks kapsamında her beceri uyum kategorisiyle ilişkili ortalama aylık maaşı (nominal TL, 2026) göstermektedir. Her iki panelde de ücretlerin uyum düzeyiyle birlikte düzenli biçimde arttığı görülmektedir: Daha iyi uyumlu pozisyonlardaki mezunlar tutarlı biçimde daha fazla kazanmakta; bu durum, analizin tamamında kullanılan uyumsuzluk sınıflandırmalarını işgücü piyasası açısından doğrulamaktadır.

Nesnel ölçüt kapsamında tam uyumsuz mezunlar aylık yaklaşık 59.600 TL kazanırken tam uyumlu olanlar 69.200 TL kazanmaktadır; bu fark yaklaşık yüzde 13,8'lik bir ceza anlamına gelmektedir. Dikey uyumsuzluk, mezunların doğru meslek ailesinde ancak nitelikleri gerektirdiği düzeyin altında çalıştığı yorumuyla örtüşen 64.900 TL ile ara bir konumda yer almaktadır. Yatay uyumsuzluk ise 72.400 TL ile tam uyum ortalamasının biraz üzerinde seyretmektedir; bu durum, Türkiye'de yatay yer değiştirmenin çoğunlukla STEM mezunlarını kapsamıyla açıklanabilir: Finans, teknoloji veya yönetim gibi alanlarda sayısal beceriler prim yapmakta ve mezunlar bu rollere kolaylıkla geçiş yapabilmektedir.

Öznel ölçüt de genel olarak tutarlı bir tablo ortaya koymaktadır. İşini "hiç ilgili değil" veya "pek ilgili değil" olarak değerlendiren mezunlar 56.400 ile 56.600 TL arasında kazanırken "oldukça ilgili" diyenler 72.200 TL kazanmaktadır; bu fark yaklaşık yüzde 28'e karşılık gelmektedir. Ücretler 4. kategoriye kadar düzenli bir artış sergilemekte, 5. kategoride ("çok ilgili") ise hafif bir düşüş gözlemlenmektedir; bu durum, öğretmenlik veya kamu sektörü sağlık rolleri gibi kurumsal açıdan ücret sıkışması yaşanan yüksek uyumlu mesleklerdeki yoğunlaşmayı yansıtıyor olabilir. Her iki panel birlikte değerlendirildiğinde beceri uyumsuzluğunun İstanbul'un mezun işgücü piyasasında ölçülebilir ve anlamlı bir kazanç cezası doğurduğu doğrulanmaktadır.

Şekil 2.2.6: Öznel uyum ve nesnel uyum durumuna göre ortalama aylık maaş (bin TL) (Çalışan mezunlar, ağırlıklı)



Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

2.2.7. Özet

Bu bölüm, 22-39 yaş arası mezunlardan oluşan temsili ve ağırlıklı bir örnekleme uygulanan iki tamamlayıcı endeks – SOC-18 meslek kodlarına dayalı nesnel bir sınıflandırma ve öznel bir öz-değerlendirme – kullanarak İstanbul üniversite mezunları arasındaki beceri uyumsuzluğunu incelemiştir. Her iki endeks arasındaki yakınsaklık ($r=0,41$), bulgulara olan güveni güçlendirmektedir.

Temel bulgu şudur: İstanbul'daki üniversite mezunlarının yalnızca yüzde 43,7'si (erkekler) ve yüzde 45,7'si (kadınlar) eğitim aldıkları alanla tam uyum içindedir. Bu yaş kuşağındaki tahminen 1,5 milyon mezunun yarısından fazlası ya belirli ölçüde uyumsuz ya da

işsizdir. İstanbul'un Türkiye'nin en dinamik işgücü piyasasına ev sahipliği yapması ve nüfusun yaklaşık beşte birini barındırması göz önünde bulundurulduğunda, ülke düzeyinde tablonun daha olumsuz olması kuvvetle muhtemeldir.

Cinsiyet boyutu iki ayrı örüntüyü gün yüzüne çıkarmaktadır. Erkekler, uyum düzeyinden bağımsız olarak neredeyse her koşulda işgücü piyasasına katılmakta; bu durum yüksek istihdama ancak önemli ölçüde uyumsuzluğa yol açmaktadır. Kadınlar ise daha seçici davranmakta; çalışanlar arasında daha yüksek uyum oranlarına ulaşmakta, ancak bunu yüzde 34'lük bir istihdam dışı kalma oranı pahasına gerçekleştirmektedir. Bu örüntü, istihdama pozitif seçim ve Sağlık ile Eğitim alanlarındaki mesleki yoğunlaşmayla örtüşmektedir.

Alan düzeyindeki sonuçlar süregelen yapısal bir ayrışmaya işaret etmektedir. Hukuk ve Sağlık mezunları her iki endekste de güçlü uyum bildirmektedir. Mühendislik ile İşletme & Finans'ın sayısal çekirdeği, sağlam uyum oranları ve belirgin bir ücret primi sağlamaktadır. Öte yandan Fen Bilimleri, Beşeri Bilimler ve Sosyal Bilimlerin bazı bölümleri her iki kohort ve her iki endekste tutarlı biçimde düşük uyum oranları göstermekte; bu durum döngüsel değil yapısal emilim sorunlarına işaret etmektedir.

Ücret verileri anlamlı bir uyumsuzluk cezasını doğrulamaktadır: tam uyumsuz mezunlar, uyumlulara kıyasla yüzde 13,8 daha az kazanmakta; öznel ölçüt ise en düşük ve en yüksek uyum kategorileri arasında yüzde 27,8'lik bir maaş farkı ortaya koymaktadır.

Politika çıkarımı, üniversiteye erişimin kısıtlanması değil; kontenjan tahsislerinin işgücü piyasası sonuçlarına daha duyarlı hâle getirilmesidir. Gözlemlenen uyum oranları ve öngörülen talebe göre her yıl alana göre kontenjanların güncellenmesini öngören dinamik, kanıta dayalı bir mekanizma, yükseköğretime yapılan kamu yatırımı ile İstanbul işgücü piyasasının üretken kapasitesi arasındaki uyumu güçlendirecektir. İBB Genç İşgücü Piyasası Araştırması, böyle bir mekanizmanın pilot uygulamasına zemin oluşturan veri altyapısını sunmaktadır; bu model ulusal politika için bir örnek teşkil edebilir.

Mezunların yarısından fazlasının eğitim aldığı alanın dışında çalıştığı (ya da hiç çalışmadığı) bir üniversite sistemi, yükseköğretimdeki kamu kaynaklarının tahsisi konusunda ciddi bir politika tartışmasını zorunlu kılmaktadır; bu verilerin amacı da tam olarak bu tartışmayı beslemektir.

Kaynaklar:

ILO (2019). *Skills and Jobs Mismatches in Low- and Middle-Income Countries*. ILO, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_726816.pdf

OECD (2015). *The Causes and Consequences of Field-of-Study Mismatch*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. <https://doi.org/10.1787/5jrxm4dhv9r2-en>

OECD (2011). *Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled?* OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 120. <https://doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en>

ILO (2025). *World Employment and Social Outlook: May 2025 Update*. ILO, Geneva. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-05/WESOUupdate_May2025.pdf

ILO (2025). *Exploring Skills Mismatches: ILO Skills for Jobs Database*. ILO Employment Policy Department. <https://www.ilo.org/resource/other/exploring-skills-mismatches>

2.3. İşverenlerin İşe Alımda Karşılaştığı Güçlükler

İstanbul işgücü piyasasında turizm, sağlık, imalat, lojistik, teknoloji, finans/bankacılık, eğitim, çağrı merkezi ve sigorta gibi geniş bir faaliyet yelpazesinden oluşan 28 farklı firma yöneticisi ile gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerde firmaların 18-39 yaş grubundaki ihtiyaç duydukları genç çalışanları işe alırken karşılaştıkları başlıca güçlükler dair önemli bulgular elde edilmiştir.

Görüşmelerde öne çıkan bulgular, tek bir sorundan ziyade birbirini besleyen yapısal bir güçlükler bütününe işaret etmektedir: Ücret ve beklenti uyumsuzluğu, eğitim-istihdam arasındaki derin kopukluk, çalışanlarda yüksek devir hızı, çalışma koşullarına ilişkin değişen talepler ve genç kadınların işgücüne katılımının önündeki engeller bu güçlüklerin başında gelmektedir. Aşağıda bu güçlüklerin her biri ayrıntılı biçimde ele alınmıştır.

2.3.1. Ücret ve Beklenti Uyumsuzluğu

Görüşmelerde en sık dile getirilen sorunların başında, genç adayların ücret beklentileri ile işverenin sunabildiği ücret arasındaki mesafe gelmektedir. Bu durum yalnızca sayısal bir uçurum değil; özellikle İstanbul'da başta kira olmak üzere geçim koşullarının ağırlığı nedeniyle vasıf ve iş deneyimiyle orantısız biçimde yükselen beklentilerin yapısal bir sonucudur.

Özellikle yeni mezun ve deneyimsiz gençlerin ücret taleplerinin sektör normlarının çok üzerinde seyrettiği işverenlerce ifade edilmektedir. Aşağıdaki alıntılar, beklenti-yetkinlik uyumsuzluğunun görüldüğü firmalar arasında ne denli yaygın bir sorun olduğunu somutlaştırmaktadır.

“ Genç bir aday ile yaptığım görüşmede 30 bin TL maaş beklentisi olduğunu belirtti. Garson pozisyonu için, ancak iş deneyimi yok, İngilizcesi yok, işe zamanında gelip gelmemeye dair kaygılı, benim kriterlerimi karşılayamıyor. Deneyimi varsa tabii ki ücretlendirme ona göre yapılıyor. Ancak tecrübesiz gençlerde asgari ücret onlar için yetersiz kalabiliyor.

(2-Turizm Firması)

“ Z kuşağı gerçeği var hep birlikte deneyimlediğimiz. Biraz vardiya noktası ve maaş noktasında problemler yaşayabiliyoruz. Yeni mezun adayların maaş beklentisi, tabii şirketlerin maaş skalası ve politikaları değişebiliyor ama, biraz ortalamanın üzerinde olabiliyor. Bu noktada adayın bizi elediğini görüyoruz. Bu alanda belki deneyimi yok, yeni mezun ve yetiştirilmek üzere alınacak bir aday ama istediği maaş skalası uzman statüsündeki bir personelin maaşına denk gelebiliyor. Vardiya durumunda da hafta sonu arkadaşlarımla buluşacağım, sabit vardiyalı bir iş istiyorum gibi taleplerle karşılıyor.

(12-Çağrı Merkezi)

Asgari ücret artışlarının genç çalışan bulmayı kolaylaştırıp kolaylaştırmadığı sorusuna verilen yanıtlar ise karmaşık bir tablo ortaya koymaktadır. Görüşülen firmaların büyük bölümü, asgari ücret artışlarının kısa vadede ilgiyi artırabildiğini ancak ücret beklentilerini de yukarı çektiğini ifade etmektedir. Teknoloji sektöründen bir firma, asgari ücret artışlarının aday bulmayı kolaylaştırmadığını belirtirken, eğitim alanında faaliyet gösteren bir firma, asgari ücretin daha çok yeni mezunlar için belirleyici olduğunu ifade etmiştir.

Öte yandan bazı firmalar, özellikle deneyimsiz gençleri asgari ücretle işe alıp kurum içinde yetiştirme ve ücret artışı sağlama modelini benimsemiş olup bu firmalar için ücret uyumu görece daha sorunsuz görünmektedir. Sigortacılık, imalat, lojistik ve eğitim sektörlerindeki firmalar asgari ücretle çalışan bulunabildiğini ve artışların da faydalı olduğunu aktarmaktadır.

Ücretin yanı sıra gençlerin işi kabulünde belirleyici olan bir diğer unsur yan haklardır. Yemek, ulaşım, prim ve izin gibi yan hakların zamanında ve eksiksiz sağlanması, gençlerin işyerine bağlılığını doğrudan etkilemektedir.

“ Ücret dışında yan haklar ve Sendikal haklar ekleniyor. Asgari ücret üzerinden maaş politikamız var. Sendikal haklar cazip gelip fikir değiştirebiliyor adaylar.

(21-Kargoculuk)

“

Gelecek için nitelikli işlerde çalıştıklarını düşünmek motivasyonlarını etkiliyor. Aynı zamanda maaş, yan haklar çok etkili.

(24-İmalat)

”

2.3.2. Eğitim ile İstihdam Arasındaki Kopukluk

Görüşmelerin neredeyse tamamında öne çıkan bir diğer temel güçlük, gençlerin aldıkları eğitim ile iş hayatının gerektirdiği yetkinlikler arasındaki derin uçurumdur. Bu kopukluk iki boyutta kendini göstermektedir: alan dışı mezuniyet ve pratik beceri eksikliği.

Pek çok firma, mezun oldukları alanla ilgisiz işlerde çalışmak durumunda kalan gençlerle karşılaşmaktadır. Bu durum hem motivasyon düşüklüğüne hem de çalışan bağlılığının zayıflamasına yol açmaktadır.

“

Hukuk bitirerek kat hizmetleri görevlisi olarak çalışan personelim var, mühendislerim oldu. Eğitim sisteminin çıktıları işgücü piyasasının taleplerini doğru orantıda karşılamıyor diyebiliriz... Örneğin bilgisayar mühendisi mezunu bir aday ihtiyacı olduğu için bizde işe başlıyor ama ben bunun için mi okuyorum düşüncesi ile işi bırakabiliyor. Maalesef ki pek uyum (iş-egitim arasında) göremiyorum.

(2-Turizm)

”

“

Bizim için okul bölümü fark etmiyor. İnşaat Mühendisi mezunu olup, beyaz yakada operasyonda çalıştırıyoruz. Çünkü kendi alanını tercih etmediğinden (düşük maaş ve çalışma şartlarından) bizim alanı tercih ediyor.

(3-Seyahat Hizmetleri)

”

Üniversite mezunu sayısının artmasına karşın bu mezunların beklentilerini karşılayacak nitelikli işlerin yeterince yaratılamaması, yapısal bir arz-talep dengesizliğine işaret etmektedir.

“

Adım başı üniversite olması sorunu çözmüyor; masa başı iş istiyor üniversite mezunu gençler. Çok fazla üniversite mezunu beklentileri fazlalaştırıyor ama bu beklentiyi karşılayacak nitelikli iş yok.

(3-Seyahat Hizmetleri)

”

Görüşülen firmaların büyük çoğunluğu, gençlerin teorik bilgi düzeyinin görece iyi olduğunu ancak uygulamaya dökme konusunda ciddi eksiklikler yaşandığını vurgulamaktadır. Otomotiv/imalat sektöründen bir firma, teknik bilginin işin gereklilikleriyle harmanlanması ve tecrübeyle desteklenmesi gerektiğini; ancak bu sentezi yapabilecek genç çalışanların sektöre yeterince yansımadığını ifade etmektedir. Mesleki eğitim almış gençlerin iş ihtiyaçlarıyla uyumuna ilişkin değerlendirmeler de bu bulguyu desteklemektedir. Çeşitli sektörlerden firmalar, yeni başlayan gençlerin ancak yüzde ellisinin iş koşullarıyla uyumlu olduğunu belirtmektedir. Bir lojistik firması *“Uyum yok, biz yetiştirmeye çalışıyoruz.”* derken bir eğitim firması *“Mezun olduktan sonra aldığı eğitimi uygulamayı bilmiyor.”* saptamasını yapmaktadır.

Bu tablonun bir sonucu olarak firmaların büyük bölümü, kapsamlı işbaşı eğitim ve uyum programları yürütmek zorunda kalmaktadır. Bazı sektörlerde bu eğitimler birkaç günle sınırlıyken, çağrı merkezi, sigortacılık gibi sektörlerde 2-3 haftadan 2-3 aya kadar uzanan yapılandırılmış bir işe alım eğitimi süreci uygulanmaktadır. Firmalar bu yatırımı hem zaman hem maliyet açısından önemli bir yük olarak tanımlamaktadır.

Görüşmelerde eğitim konusunda öne çıkan diğer yapısal gerilim, diploma ile yetkinlik arasındaki ilişkidir. Resmi eğitim şartlarının katı biçimde arandığı sektörler (sağlık, eğitim, hukuk, mühendislik ve bazı finans pozisyonları) bir yana bırakıldığında, görüşülen firmaların büyük çoğunluğu diplomadan ziyade yetkinlik ve deneyime öncelik verdiğini belirtmektedir.

Usta-çırak ilişkisiyle yetişmiş adayların özellikle mavi yaka pozisyonlarda tercih edildiği, diplomasız ama tecrübeli adayların çoğu sektörde değerlendirmeye alındığı hatta şirket içi yükselme kriterlerine göre beyaz yaka pozisyonlara geçiş yapabildiği görülmektedir.

“ Usta çırak ilişkisi ile yetişmiş adaylara bakış açımız olumlu. Eğitim kurumlarında görevli müdür pozisyonunda çalıştırabilmem için lisans mezuniyet şartı vardır fakat ben lise mezunu adayımı yetkinliklerinden ötürü müdür pozisyonunda çalıştırıyorum.

(6-Eğitim)

”

2.3.3. Çalışma Koşullarına İlişkin Değişen Beklentiler

İşverenlerin sıkça vurguladığı bir diğer güçlük, genç çalışanların çalışma koşullarına dair beklentilerinin geçmiş kuşaklardan belirgin biçimde farklılaşmasıdır. Bu farklılaşma başlıca üç ekseninde kendini göstermektedir: esneklik talebi, uzun çalışma saatlerine uyumsuzluk ve anlam/gelişim önceliği.

Görüşülen firmaların tamamına yakını, genç çalışanların öncelikle esnek çalışma düzenlerine güçlü bir talep geliştirdiğini belirtmektedir. Uzun çalışma saatlerine uyum sağlamakta güçlük çeken gençler, hibrid çalışma, kısmi zamanlı çalışma ve öngörülebilir vardiya düzenleri talep etmektedir.

“

Gençler genel geçer kurallardan hemen sıkılıyor, uzun çalışma saatlerine uyum sağlayamıyor. Gençler için kısa süreli (kısmi/esnek) çalışma saati modelleri geliştirilmeli, gelecek işini bitirip gidecek. Uzun saatler mesaisini tamamlama modeline ben de karşıyım bir işveren olarak. İşgücü sadeleştirilmeli.

(6-Eğitim)

”

“

Dönemsel çalışma modelimizle, özellikle öğrenciler için ders ve sınav takvimlerine uygun günler belirliyoruz; böylece eğitimlerine devam ederken kurumsal bir firmada çalışma olanağı buluyorlar.

(16-Eğitim Faaliyetleri)

”

Esneklik talebinin her sektörde karşılanabilir olmadığı görülmektedir. Sağlık, lojistik, imalat ve turizm gibi operasyon sürekliliğinin zorunlu olduğu sektörlerde esnek çalışma modellerini hayata geçirmek yapısal kısıtlar nedeniyle güçleşmektedir. Bu durum, söz konusu sektörlerde hem işe alım güçlüğüne hem de yüksek çalışan devrini beslemektedir.

Görüşmelerin dikkat çekici bulgularından bir diğeri, gençlerin ücretin ötesinde işe anlam yüklemesidir. Birçok firma, gençlerin artık yalnızca maaşa değil; çalışma ortamına, esnekliğe, gelişim imkânlarına ve işin kendilerine kattığı değere daha fazla önem verdiğini aktarmaktadır. Bu eğilim, işverenlerin yalnızca rekabetçi bir ücret sunarak nitelikli gençleri çekme stratejisinin artık yeterli olmadığını işaret etmektedir.

Bununla birlikte bazı yöneticiler, bu değer önceliğinin fedakârlık yapmama eğilimiyle birleştiğinde güçlük yarattığını vurgulamaktadır. Gençlerin kendilerini geliştirmek ve dünyayı takip etmek konusunda eksiklikleri, işverenlerin çalışan bağlılığı sağlamada karşılaştıkları yapısal bir sorun olarak gündeme gelmektedir.

“ Hayat beklentileri ile ilgili, hızlı yükselme ve hızlı terfi. Çünkü hayat çok hızlı akıyor onlar için. Dijital dünyaya doğdular dolayısıyla her şeyi kaydırarak ya da işte Getir'le... hepsinin önlerine tepsiyle sunulan bir hayat olduğu için bence iş hayatında tırnaklarıyla kazıyıp minik minik yükselmek onlara çok "onlara ben bu dünyada var olamam" duygusunu uyandırıyor. Daha sindiremeden, kaç sorun çözdün kaç yenilikçi fikir verdin de terfi hak ediyorsun, sorularına verecekleri çok cevap yok.

(7-Sağlık)

”

2.3.4. Yüksek Çalışan Devir Hızı ve Bağlılık Sorunu

İşverenlerin en çok şikâyet ettiği konulardan biri, genç çalışanlarda gözlemlenen yüksek devir hızıdır. Firmalar hem işe alım sürecine hem de işbaşı eğitimine önemli kaynaklar ayırmasına karşın gençlerin kısa sürede ayrılması, bu yatırımın geri dönüşünü zayıflatmaktadır.

Seyahat hizmetleri sektöründen bir firma, eğitimlerin şirketteki kalıcılığı etkilemediğini ve gençlerin kısa vadeli planlar yaptığını belirtirken “Harçlığım olsun alışverişte kullanayım” diye düşünerek kalıcı olmadıklarından yakınmaktadır. Hizmet ve sigortacılık sektöründen firmalar ise eğitim verdikleri personelin firmayı yarı yolda bıraktığını aktarmaktadır.

Kargoculuk sektöründen bir firma, işe uyum öncesinde başlatılan çalışanların hatalarını eğitim eksikliğine bağladığını ve bu durumun ayrılmaya neden olabildiğini belirtmektedir. Bu bulgu uyum sürecinin kalıcılık üzerindeki kritik rolünü ortaya koymaktadır. Devir hızını düşürmede en etkili uygulamalar arasında şunlar öne çıkmaktadır: Yapılandırılmış işe uyum programları, sertifikalı eğitimler, içeriden yükselme/prim ve kariyer gelişim fırsatları, mentorluk sistemleri ve çalışana aidiyet hissettiren kurum kültürü. Firmalar bu araçları kullanabildikleri ölçüde çalışan bağlılığının arttığını gözlemlenmektedir.

“ Firmamızda terfi süreçleri oluyor. Ya da müşteri temsilcisi pozisyonunda çalışırken bordroya, eğitim birimine, kalite birimine geçişlerini sağlayabiliyoruz. Bu onları motive eden bir durum. Ayrıca konforlu bir çalışma alanımız var. Üniversite kampüslerini andıran bir ortam. Molalarında kahve içilecek sohbet edebilecekleri büyük bir terasımız mevcut. Bu tür çalışma ortamlarının özellikle genç çalışanları motive ettiğini düşünüyoruz.

(12-Çağrı Merkezi)

”

İBB Bölgesel İstihdam Ofisi yetkilisi de gençlerin yaşam sorumluluklarını geç almasının iş motivasyonuna olumsuz etkilerini vurgulamaktadır.

“

Çok kısa sürede işten çıkma motivasyonları, başka yere geçme motivasyonları yüksek. Sorumluluk yoksa gencin üzerinde, ailesinin yanında kalıyorsa, ev geçindirme derdi yoksa kolay iş değiştirebiliyorlar. Eskiden insanlar daha çabuk hayata atılıyordu. Ailelerinin yanından ayrılıyorlardı, evleniyorlardı. Dolayısıyla gençler hayata ve işe sarılıyordu. Ama şimdi evlilik yaşı da uzadı. Bu sorumluluğu almaktan da kaçıyorlar. Genç istihdamında radikal değişikliklerden biri de zorunlu askerliğin kalkması oldu yani. Biz askerlik öncesi ve askerlik sonrası bakıyorduk. Asker öncesi geçici işler askerlik sonrası kalıcı işler. Şimdi bedelli parasını toplamak için giriyor çalışıyor ödüyor ve gidiyor.

(İBB Bölgesel İstihdam Ofisi Yetkilisi) ”

2.3.5. Genç Kadın İstihdamında Özgün Güçlükler

Görüşmelerin kesişen bulgularından biri, genç kadın istihdamının özgün ve çok katmanlı engellerle şekillenmesidir. Bu engeller hem yapısal hem de toplumsal kökenlidir.

Genç kadın adaylar; hibrid çalışma, vardiya reddi, eve yakın işyeri ve sabit çıkış saati gibi konularda erkek meslektaşlarına kıyasla daha güçlü beklentiler dile getirmektedir. Bu taleplerin önemli bir kısmı, ev içi bakım sorumluluklarından, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden ya da güvenlik kaygısından kaynaklanmaktadır.

“

Bazı kadınlar ve öğrenciler part-time, esnek veya uzaktan çalışma biçimlerini tercih ediyorlar. Bu tercihler genellikle eğitim süreçleriyle veya özel yaşam dengeleriyle bağlantılı oluyor. Bu tür modellerin gençlerin iş gücüne katılımını kolaylaştırdığını düşünüyoruz. Biz de şirket olarak tüm çalışanlarımıza bu esnekliği sağlıyoruz.

(9-Teknoloji)

”

Ulaşım kolaylığı özellikle kadın adaylar için en önemli faktörlerden biri haline gelmiştir. Birçok firma kadınların çalışmasını teşvik etmek için kadınlar için indirimli ve güvenli ulaşım sağlayan seferlerin artırılması gerektiğini belirtmiştir.

Kargoculuk firmasından bir yönetici, kadın adaylar için iş yerinin mevkii konusunda güvenlik kaygısının belirleyici olduğunu ve uzak şubelere yönlendirmekte güçlük çekildiğini belirtmektedir. Turizm sektöründe çalışan başka bir firma ise kadınların bu sektörde çalışmak istemesi için çalışma ortamlarının güvenli olduğu algısının güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Çocuk bakımına erişimdeki yetersizlik, görüşülen firmaların önemli bir bölümünün genç kadın istihdamının önündeki temel engel olarak gösterdiği yapısal bir sorundur. Kreş desteği sunan firmalarda genç kadın istihdamının görece kolaylaştığı gözlemlenmektedir.

“

Çalışmak istiyorum ama çocuğuma bakacak biri bulamıyorum diyen anneler için kreş desteğimiz önemli oluyor.

(12-Çağrı Merkezi)

”

Dikkat çeken bir diğer bulgu, genç kadın adayların ücret beklentilerinin erkeklere kıyasla daha düşük seyretmesidir. Ücret beklentisinin düşük olması bireysel açıdan dezavantaj oluştururken işveren açısından kısa vadeli bir kolaylık sağlayabilmektedir.

2.3.6. Dijital Dönüşüme Uyum ve İkiz Dönüşüm

Dijital yetkinlikler sektörden bağımsız biçimde giderek daha merkezi bir kriter hâline gelmektedir. Temel düzey dijital okuryazarlıktan yapay zekâ araçlarına uyuma kadar geniş bir yelpazeyi kapsayan dijital yetkinlik beklentisi, hem mavi hem beyaz yaka pozisyonlarda işe alımı şekillendirmektedir. Sağlık sektöründen bir firma, işe alım süreçlerinde dijital okuryazarlığı ölçen araçlar kullandığını belirtmektedir. Bankacılık ve finans alanında hizmet veren bir firma ise dijital yetkinlikler dahil 21. Yüzyıl gereksinimlerinin tamamının işe alım sürecinde dikkate alındığını vurgulamaktadır.

Görüşmelerin tamamına yakınında dijital yetkinlik beklentisi öne çıksa da bu beklentinin pratiğe yansımaya biçimleri sektörden sektöre önemli farklılıklar göstermektedir. Teknik veya sağlık sektörü gibi alanlarda yapay zekâ araçlarına aşinalık ve veri okuryazarlığı işe alımda belirleyici kritere dönüşmüştür. Teknoloji firmasından bir işveren, ikiz dönüşüm alanında çalışmalarını bulunan adaylara öncelik verdiğini belirtirken sağlık sektörü temsilcisi yapay zekâ koordinatörlüğü pozisyonu açtığını ve işe alımlarda yapay zekâdan yararlandığını aktarmıştır.

Öte yandan imalat, turizm ve hizmet sektörlerinde ikiz dönüşüme ilişkin farkındalığın sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu sektörlerdeki firmaların büyük çoğunluğu, dijital dönüşümü işe alım kriteri olarak değil işlevsel bir gereklilik olarak değerlendirmektedir. Mavi yaka işe alım süreçlerinin hâlâ büyük ölçüde manuel yürütüldüğü de dikkat çeken bir bulgu olarak öne çıkmaktadır.

2.3.7. İşverenlerin Önerdiği Çözümler

Görüşmelerde işverenler, karşılaştıkları güçlüklerle yönelik olarak üç farklı aktörü —kamu kurumları, şirketler ve gençlerin kendileri— muhatap alan somut öneriler sunmuştur.

İşverenlerin kamu ve yerel yönetimler odağında en sık dile getirdiği beklentiler şunlardır: Uygulamalı staj sürelerinin uzatılması ve kalitesinin artırılması, işverenlere yönelik

genç istihdamı teşvikleri (SGK prim desteği, maaş teşvikleri), meslek liselerinin sektörle bağlantısının güçlendirilmesi, İBB BİO ve İŞKUR gibi kamu istihdam kanallarının hızı ve etkinliğinin artırılması. Bir lojistik firması, İBB Bölgesel İstihdam Ofislerini "nokta atışı bir hareket" olarak nitelendirirken hizmet firması bu ofislerin acil alımlarda referans ve ön eleme desteğiyle kritik rol oynadığını vurgulamaktadır.

Şirketler cephesinde ise üniversite-sektör iş birliklerinin güçlendirilmesi, mentorluk ve uzun dönemli staj programlarının yaygınlaştırılması, esnek çalışma modellerinin hayata geçirilmesi ve kariyer gelişim fırsatlarının somutlaştırılması öne çıkan öneriler arasındadır.

Gençlerden beklentiler ise başlangıç aşamasında gerçekçi beklentilerle sürece dâhil olmaları, gönüllü staj ve alan dışı deneyimler aracılığıyla iş hayatını tanımaları, mesleki ve dijital becerilerini sürekli geliştirmeleri olarak özetlenmektedir.

İBB Bölgesel İstihdam Ofisi ile yapılan görüşmede de yetkili, işverenleri bazı açılardan haklı görmektedir:

“

Genç istihdamında bence firmadan kaynaklı herhangi bir sorun yok, adaydan kaynaklı her işte çalışmak istememesi gibi nedenler var. Yoksa firmalar her zaman genç istihdamı tercih ediyor aslında. Özellikle gri yakada genç istihdamına daha çok ihtiyaç var ama gençler çok istemiyor. Genç meslekli işgücü sıkıntısı var yani kaynakçı, tornacı, el işlerinde gri yaka olarak tanımlanıyor. İyi örneklerle gençleri (teknik mesleklere) teşvik etmek lazım.

(İBB Bölgesel İstihdam Ofisi Yetkilisi) ”

Özetle, İstanbul işgücü piyasasında genç istihdamına ilişkin işveren görüşleri, birbirini besleyen yapısal sorunlardan oluşan çok katmanlı bir tablo ortaya koymaktadır. Eğitim sistemi ile iş hayatı arasındaki derin kopukluk, beklenti-yetkinlik uyumsuzluğu, yüksek çalışan devir hızı ve genç kadın istihdamının özgün engelleri, tek boyutlu müdahalelerle çözülemeyecek kadar karmaşık bir dinamiği yansıtmaktadır.

Bu güçlüklerin aşılabilmesi için işverenler, kamu kurumları, eğitim sistemi ve gençlerin kendilerini kapsayan bütünlük bir politika çerçevesine ihtiyaç duyulmaktadır. İşverenlerin büyük çoğunluğunun hem sorunları tespit etmek hem de çözüm üretmek konusunda yapıcı bir tutum sergilemesi, koordineli bir iş birliğinin mümkün olduğuna dair önemli bir işaret sunmaktadır.

2.4. İş Arayanların İş Girişte ve İş Bulmada Karşılaştıkları Zorluklar

İş arama ve işe giriş süreçleri, özellikle gençler için çok katmanlı ve çoğu zaman yıpratıcı bir deneyim olarak öne çıkmaktadır. Gençler, başta İstanbul Büyükşehir Belediyesi Bölgesel İstihdam Ofisleri ve çevrim içi iş ilanı platformları olmak üzere farklı kanallar üzerinden iş aramakta, bunun yanında tanıdık ve referanslar aracılığıyla da iş bulmaya çalışmaktadır. Ancak odak grup görüşmeleri, gençlerin yalnızca iş bulmakta değil, aynı zamanda adil ve sürdürülebilir çalışma koşullarına erişmekte de önemli zorluklar yaşadığını göstermektedir. Bu kapsamda işe alım süreçlerinde liyakat yerine tanıdık ilişkilerinin etkili olması, deneyim beklentileri, staj/sertifika/eğitim ve 21. yüzyıl becerilerinin işe girişlerde etkili olmaması ve İstanbul'daki yüksek yaşam maliyetleri, öne çıkan temel sorun alanlarıdır.

Odak grup görüşmelerinde katılımcıların en sık vurguladığı konuların başında, işe alım süreçlerinde liyakat yerine tanıdık ilişkilerinin belirleyici olması gelmektedir. Katılımcılar, işverenlerin çoğu zaman adayların yetkinlik ve deneyimlerinden ziyade kişisel bağlantılara öncelik verdiğini ifade etmektedir. Bu durum, iş arayan bireyler açısından sürecin öngörülemez ve adaletsiz olarak algılanmasına neden olmakta, aynı zamanda motivasyon kaybına yol açmaktadır. Özellikle herhangi bir referansa sahip olmayan adaylar için iş bulma süreci daha da zorlaşmakta ve fırsat eşitliği zedelenmektedir.

“ İş piyasasının değişmesi lazım bence. Çünkü bugünlerde herkes işe tanıdıklarından, akrabalarından alıyor. Eğer birini tanıyorsan bir akraban orda çalışıyorsa bir telefonla arıyorsun. Enişte ne yaptın, amca ne yaptın hemen alıyorlar. Deneyime bakmıyorlar diğer şeylere bakmıyorlar. Tanıdık mı değil mi diyorlar.

(Erkek, iş arayan 2. grubu 3. katılımcı) ”

“ Kendi çevrelerinden insanları işe alıyorlar. Bu da bir dezavantaj bizim üzerimizde.

(Erkek, iş arayan 2. grubu 2. katılımcı) ”

“ İnanın bir gün geldim mülakata dışarda sigaramı içiyorum, girmemişim. İnsan kaynakları geldi 'ne için başvuru yaptın?' dedi. Şu pozisyon için. 'Hiç gelme sen mülakata, ben seni aldım' dedi. Adam bana orada ayrıcalık tanıdı mı evet ama deli saçması geliyor bu bana. Belki benden daha çok ihtiyacı olan kişiler var. Niye onu eliyorsun, neye göre eliyorsun? Anlamsız.

(Erkek, iş arayan 1. grubu 5. katılımcı) ”

İşe alım süreçlerine ilişkin öne çıkan bir diğer temel sorun alanı, genç adaylardan beklenen deneyim düzeyidir. Katılımcılar, işverenlerin yüksek deneyim beklentisine karşın, bu deneyimi kazanabilecekleri fırsatların sınırlı olduğunu vurgulamaktadır. Bu durum, yeni mezun ve genç iş arayanlar açısından bir kısır döngü yaratmakta; deneyim eksikliği nedeniyle iş bulamayan bireyler, iş bulamadıkları için deneyim kazanamamaktadır.

“

Genciz diye almıyorlar, deneyim istiyorlar... Ben kaç tane yere girdim firmalara hepsi deneyim istiyor. Dedim zaten gencim ben deneyimi nereden alacağım dedim bizi bağlamıyor bize deneyimli eleman lazım biz öğretmekle uğraşamayız diyorlar.

(Erkek, iş arayan 2. grubu 4. katılımcı) ”

“

Deneyim çok istiyorlar, deneyim olmadan almıyorlar. Aslında işe almaları gerekiyor, deneyim bu şekilde zaten kazanılıyor. Bütün ilanlarda hep tecrübeli yazıyor, bundan dolayı da ben başvuramıyorum.

(Kadın, iş arayan 1. grubu 4. katılımcı) ”

“

Bir ilana bakıyorsun, en az 2 yıl deneyim diyor; deneyimsiz almıyor. Şu an 23 yaşındayım, yaşım ilerleyecek ve o zaman da iş bulamayabilirim. Hayat şartlarını zor buluyorum. Genç olmak daha da zor. İş bulma süreci psikolojik olarak insanı yoruyor. Mesela 20 ve 30 yaş arası istiyor, en az 5 yıl deneyim yazıyor. Mantıken zaten 25 yaşında biri deneyimli olur. Bu tarz saçmalıklardan bahsediyorum.

(Kadın, iş arayan 1. Grubu 5. katılımcı) ”

“

Deneyimi nereden alacağım diyorsun bilmiyorum diyorlar.

(Erkek, iş arayan 1. grubu 1. katılımcı) ”

“

(Deneyimsiz gençler) Bir kere düşük maaşla başlıyorlar. Hatta stajyer olarak başlıyorlar. Stajyerlere de asgari ücretin dörtte biri maaş veriliyor. Firmalar en az 6 ay deneme süresi gibi başlatıp bir süre stajyer ücretiyle devam ettiriyorlar. Ama bu da deneyimsiz için aslında bir avantaj. Deneyimsiz iş bulmaları kolay değil. Mezun oldukları okul önemli, önceki deneyimleri önemli.

(İBB Bölgesel İstihdam Ofisi Yetkilisi) ”

Katılımcılar ayrıca staj ve benzeri erken dönem deneyimlerinin işverenler tarafından yeterince değer görmediğini ifade etmektedir. Görüşmelerde, adayların kendilerini geliştirmek amacıyla edindikleri staj ve benzeri deneyimlerin işverenler tarafından yeterince dikkate alınmadığı sıklıkla dile getirilmiştir. Bu durum, gençlerin eğitim sürecinde kazandıkları niteliklerin istihdama geçişte etkisiz kaldığı yönünde bir algı yaratmaktadır. Öte yandan bazı katılımcılar, bu tür gelişim faaliyetlerinin iş bulma sürecine katkı sağlamayacağı düşüncesiyle bu alanlara hiç yönelmediklerini ifade etmektedir.

“ Ben 2 tane ayrı staj yaptım ama hâlâ deneyim istiyorlar. Hem en azından bize şans verseler, bize işi öğretmeye çalışsalar, belki bu sektörde biz de kendimize yer buluruz ama bize şans vermedikleri için sektörde yer bulamıyoruz.

(Kadın, iş arayan 1. grubu 2. katılımcı) ”

“ Şunu gördüm; (staj) sorulmuyor bile. Zaten sorulmayan bir şeyin üzerine konuşamazsınız.

(Kadın, iş arayan 2. Grubu, tek katılımcı) ”

“ Tanıdık kişiyle ilerliyorlar, staja bakmıyorlar.

(Kadın, iş arayan 1. grubu, 3. katılımcı) ”

“ Bence işverenler değer vermiyor. Çünkü diyorlar ki herkes staj yaparak mezun oldu, pek bir anlamı olmuyor. Kendi eğitmediği zaman diyor ki ben eğitmedim nasıl eğitildiğini bilemem.

(Erkek, iş arayan 1. grubu 1. katılımcı) ”

“ Staj yaptım da hiçbir işe yaramadı. Yine almıyorlar. Stajyere ne öğrettiler ki biz alalım dediler. Firmalar değer vermiyor. Staj iyiydi ama gittiğim bir firma vardı. Staj yaptım dedim ama onlar bizde birkaç yıl deneyim olmadan biz alamıyoruz dediler. Zaten iş de yok dedi para veremeyiz dediler.

(Erkek, iş arayan 2. grubu 4. katılımcı) ”

“ Okurken bankada staj yapmıştım ama iş arama sürecimde bir faydası olmadı. 6 ay çok yere başvurdum ama tecrübem olmadığı için olumsuz dönüş aldım. Şu an çalıştığım işyerimde staja pek önem vermiyor maalesef.

(Kadın, istihdamda, 2.grup, tek katılımcı) ”

Ayrıca iletişim, problem çözme, dijital okuryazarlık ve ekip çalışması gibi 21. yüzyıl becerileri olarak tanımlanan yetkinliklerin de işe alım süreçlerinde sınırlı bir karşılık bulunduğu anlaşılmaktadır.

“

Bu becerilerin iş görüşmelerinde hiçbir katkısı olmuyor açıkçası. Bütün iş görüşmelerinde direkt şartları söylüyorlar, 'kabul edersin ya etmezsin' şeklinde muamele görüyorum.

(Erkek, iş arayan 2. grubu 1. katılımcı) ”

“

Eğer işle birebir alakası yoksa çok faydası dokunduğunu düşünmüyorum bu tarz becerilerin. Kendimi geliştirmeyi isterim. Genelde kişisel sebepler, bu alanlara ilgi duyduğum için, iyi alanlar olduğu için.

(Erkek, iş arayan 2. grubu 3. katılımcı) ”

“

Hiçbir işe yaramadı. Görüşmelerde bana hiçbir böyle soru yöneltilmedi. Hiçbir işime yaramadı.

(Erkek, iş arayan 2. grubu 4. katılımcı) ”

Odak grup görüşmelerinde öne çıkan bir diğer önemli tema, İstanbul'daki yüksek maliyetlerin arama süreci üzerindeki etkisidir. Katılımcılar, özellikle yüksek kira bedellerinin ve ulaşım giderlerinin iş arama ve işi kabul sürecini doğrudan etkilediğini ifade etmektedir. İş ve ikamet yerleri arasındaki mesafenin uzak olması, hem zaman hem de maliyet açısından ek bir yük yaratmakta; bu durum başvurulacak iş seçeneklerini daraltmaktadır. Bu bağlamda birçok katılımcı, mevcut ücret seviyeleriyle bağımsız bir yaşam kurmanın mümkün olmadığını ve aile veya yakın çevre desteği olmadan geçinmenin güçleştiğini belirtmektedir. Yaşam maliyetlerinin yüksekliği, iş tercihlerini doğrudan etkilemekte; ulaşım süresi ve barınma giderleri, işin kabul edilmesinde belirleyici unsurlar haline gelmektedir.

“

Çok uzakta çalışmak istemiyorlar, evlerine yakın yerlerde çalışmak istiyorlar. Gençlik daha esnek evden çalışmanın da içinde olacağı bir program istiyor. Beyaz yakada uzaktan çalışma isteği yaygın. Asgari ücrete yeterli olarak bakmıyorlar. Üniversite öğrencisiyse ihtiyacı kadar istiyor. Çok beklenti yok ama mesleğini aldıktan sonraki beklenti yüksek. Bizim ülkede çoğu genç aile ile yaşıyor zaten evlenmeden önce. Dolayısı ile biraz daha mesela bir telefon almak için sadece 3 ay civarında çalışan insan da var.

(İBB Bölgesel İstihdam Ofisi Yetkilisi) ”

Kirada otursam İstanbul'da yaşayamam.

(Erkek, iş arayan 1. grubu 3. katılımcı) ”

Bana verdiği maaş aslında iyi ama benim gidip gelmem çok uzun sürdüğü için kabul edemiyorum. 2 saat sürüyor. 'Yol ücreti veriyoruz' diyorlar ama nereye kadar. Arabayla gitsem yetmeyecek, otobüsle gideyim desem abonman fiyatı da zaten almış başını gidiyor.

(Erkek iş arayan 1. grubu 1. katılımcı) ”

Ablamla yaşıyorum. Ayı eve çıksam aldığım para kiraya yetmez. Ablamın oturduğu ev 35-40 m2 neredeyse. Kirada olup da böyle bir işlere başvurmanın ya eşi çalışıyordur ya da başka geliri vardır.

(Erkek, iş arayan 1. grubu 5. katılımcı) ”

Kiralari görüyoruz. 22'den aşağı göremedim hiçbir yerde... Maliyetler iş arama sürecimi olumsuz etkiliyor. Mesela buraya kaç vesait değiştirdim. 3 arabaya bindim. Yol parası veriyoruz git gel 5-6 yere gitsem, kabul etmeseler bu sadece bana zarar.

(Erkek, iş arayan 2. grubu 4. katılımcı) ”

Oturduğum ev 30 m2. 5 kişi kalıyoruz. 3 abim çalışıyor. Biri çalışmasa bile geçinemeyiz. Çok olumsuzum. Çıkasım var bu ülkeden herkes gibi.

(Erkek, iş arayan 2. grubu 4. katılımcı) ”

Kirada otursaydık hiçbir türlü yetişemezdik. Evde sadece iki kişi çalışıyor. Ben hem kendim için hem aileme destek açısından çalışmak istiyorum. Gerçekten zor bir yaşam sürdürüyoruz. Kardeşim okuyor ortaokula yeni gidiyor. Liseye gidecek, üniversitesi var. Babam artık belli bir yere kadar çalışabilir.

(Kadın, iş arayan 1. grubu 1. katılımcı) ”

İstanbul'da yaşamak zorundayım. Haliyle kira derdim var, faturalar çok yüksek ulaşım vs. derken, bir yere gittiğinizde mekanlara ödediğiniz ücretler. Ama iş arama sürecinde bir sürü yerle görüşme yapıp ret yiyince, yeter ki işim olsun diyerek hiç yapmak istemediğim bir işe gireceğim. Barınma koşulları değişse en azından kafamı daha az yoracak bir yerde çalışmayı tercih ederdim.

(Kadın, iş arayan 2. grubu, tek katılımcı) ”

“

Rahmetli dedemden kalan bir ev var. Fakat kira ödediğim bir senaryo düşündüğümde beklentim çok fazla olur. Çünkü yaşam maliyetlerim çok fazla artıyor.

(Erkek, istihdamda, 1. grup, tek görüşmeci) ”

Katılımcı anlatımları, bu sorunların birçok genci kendi meslek alanı dışındaki işleri kabul etmeye yönelttiğini göstermektedir. Özellikle deneyim beklentileri, sınırlı istihdam olanakları ve yüksek yaşam maliyetleri, bireylerin eğitim aldıkları alanlarda iş bulmalarını zorlaştırmakta; bu durum geçim kaygısını öncelikli hale getirmektedir. Bu çerçevede gençler, uzun vadeli kariyer hedeflerinden ziyade kısa vadeli ekonomik ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri işlere yönelmekte, çoğu zaman niteliklerinin altında veya alan dışı pozisyonları kabul etmektedir. Bu durum yalnızca bireysel tatminsizlik yaratmakla kalmamakta, aynı zamanda eğitim-istihdam uyumsuzluğunu derinleştirerek iş gücü piyasasında verimsizliklere de yol açmaktadır.

“

Çevremde mesleği dışında iş kabul edenler var maaştan dolayı.

(Erkek, iş arayan 2. grubu 1. katılımcı) ”

“

Paraya bakıyoruz ekonomik koşullardan.

(Kadın, iş arayan 1. grubu 3. katılımcı) ”

“

Aldığım meslek dışında bir işi fiziksel olarak yoruculuğu yoksa kabul ederim. Kendi alanımda özellikle iş aramıyorum açıkçası. Başvurduğum oluyor tabi görürsem ama benim alanım olup olmaması bir kriter değil benim için.

(Erkek, iş arayan 1. grubu 2. katılımcı) ”

“

Herkes zaten mesleğini yapmıyor. Ben fabrikada gördüm. Bazıları üniversite mezunu ama fabrikada çalışıyorlar. Hayat şartları. Kendi alanında iş bulamadığı için çok var öyle zaten.

(Erkek, iş arayan 2. grubu 4. katılımcı) ”

İş arama ve işe alım süreçlerinde cinsiyet temelli bazı farklılaşmalar gözlemlenmektedir. Özellikle kadın katılımcılar, iş görüşmelerinde özel hayatlarına yönelik sorular, fiziksel görünümüne ilişkin yorumlar ve zaman zaman taciz boyutuna varan davranışlarla karşılaştıklarını ifade etmektedir. Bu durum, kadınlar açısından iş arama sürecini yalnızca ekonomik değil, psikolojik ve güvenlik açısından da daha zorlu hale getirmektedir. Erkek katılımcıların bu tür deneyimlerle neredeyse hiç karşılaşmadıklarını belirtmeleri ise

sürecin cinsiyete dayalı eşitsizlikler içerdiğini göstermektedir. İş görüşmesinde "önceki işinizden neden ayrıldınız?" sorusuyla karşılaşan bir kadın katılımcı, bu sorunun sorulmasını anlaşılır bulmakla birlikte, taciz, manipülasyon veya etik sorunlar nedeniyle işten ayrıldığını ifade ettiğinde bunun işveren tarafından bir dezavantaj olarak değerlendirilmesinin kendisini olumsuz etkilediğini belirtmektedir.

“*Gidiyorum hemen yaşımdan ya da güzelliğimden... Ben güzelliğimden değil, işim için oradayım. "Güzelsin, saçların ne kadar güzel" gibi iltifatlar etmeye başlıyorlar. Yani yeni yeni genç kadın olduğum için, daha öncesinde bunları yaşamıyordum. Platformdan kolay olabilir, söyleyebiliyor muyum, İş olsun diye başvuruyorum. 3 kere gittim görüşmeye, tuhaf teklifler geliyor; işte 1 haftalık gel, çalış, temas etmeye çalışmalar falan. Gittiğim yerlerden de kaynaklanıyor olabilir. Daha dikkat etmeye başladım, o yüzden istihdam ofisleriyle tanıştım. Sıkıntılı bir süreç. Tacizle ilgili bir durum olduğundan "İş bana uygun değil" deyip çıkıyorum. Çünkü çok büyük firmalar, bu firmalarla başa çıkacağımı düşünmediğim için bir şey yapamıyorum.*

(Kadın, iş arayan 1. grubu 2. katılımcı) ”

“*Evli misin, değil misin diye sorular geliyor.*

(Kadın, iş arayan 1. grubu 4. katılımcı) ”

“*Ben genel olarak soruları tuhaf buluyorum, çok ayrıntıya giriyorlar.*

(Kadın, iş arayan 1. grubu 5. katılımcı) ”

“*Genç bir kadın olarak ayrımcılıkla karşılaştım. Hak etmeyen kişilerin olmaması gereken yerlerde olduğunu çok fazla gördüm.*

(Kadın, istihdamda, 1.grup, tek katılımcı) ”

Katılımcıların deneyimlerinde öne çıkan bir diğer başlık ise işe alım süreçlerinde karşılaşılan çeşitli ayrımcılık biçimleri ve güvencesiz çalışma koşullarıdır. Görüşmelerde, adayların yaş, cinsiyet, fiziksel görünüm ve memleket gibi özellikler üzerinden değerlendirilerek dezavantajlı konuma itilebildiği ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra bazı katılımcılar, işverenlerin yerli iş gücü yerine daha düşük maliyetli yabancı uyruklu çalışanları tercih ettiğini belirtmektedir. Öte yandan işe alım sürecinde sunulan koşullar ile çalışma sürecinde karşılaşılan gerçek durumun örtüşmemesi, özellikle ücret ve sigorta gibi temel konularda güvensizlik yaratmaktadır. Bu durum, iş arayan bireylerin yalnızca işe erişimde değil, aynı zamanda işe yerleştikten sonra da istikrarlı ve adil koşullarda çalışma konu-

sunda belirsizlik yaşadığını göstermektedir. (Erkek iş arayan 1. grubu 2. katılımcı; erkek iş arayan 1. grubu 4. katılımcı; erkek iş arayan 2. grubu 3. katılımcı; erkek iş arayan 2. grubu 4. katılımcı; erkek iş arayan 2. grubu 2. katılımcı; erkek iş arayan 1. grubu 3. katılımcı).

Bu bulgular, gençlerin iş arama sürecinde birden fazla engelle aynı anda karşı karşıya kaldığını göstermektedir. İşe alım süreçlerinde tanıtık ilişkilerinin etkisi, deneyim beklentileri ile fırsat eksikliği arasındaki uyumsuzluk ve yüksek yaşam maliyetleri öne çıkan başlıca sorun alanlarıdır. Bunun yanı sıra kadınların karşılaştığı ayrımcılık iş arama sürecini daha da zorlaştırmaktadır. Bu doğrultuda, işe alım süreçlerinde eşitlik ve şeffaflığın güçlendirilmesi ile gençlerin iş gücü piyasasına erişimini destekleyecek mekanizmaların geliştirilmesi önem taşımaktadır.



2.5. Çalışmak İstemeyen ve İş Aramayan Gençlerin Gerekçeleri

İşgücüne katılmayan her genç aynı gerekçeyle dışarıda kalmamaktadır. Bu bölüm, çalışmak istemeyen ve iş aramayan gençlerin bu kararlarının ardındaki nedenleri cinsiyet, yaş ve medeni durum ekseninde incelemektedir. Bulgular, işgücü dışında kalmanın bütçeye bireysel bir tercih meselesi olmadığını; çocuk bakımı, eğitimin sürekliliği ve piyasaya duyulan güvensizlik gibi yapısal etkenler tarafından şekillendirildiğini ortaya koymaktadır. Özellikle kadınlar için evlilik ve bakım yükümlülüğü belirleyici bir rol oynamakta; bu durum, standart istatistiklerin görünmez kıldığı geniş bir kesimin aslında çalışmak istediği hâlde çalışmadığını gözler önüne sermektedir.

Bu bölümde hesaplamalar için İBB Genç İşgücü Piyasası Araştırması anketine katılan 18-39 yaş arası 3.032 gencin selweight ile ağırlıklandırılmış verisi kullanılmıştır. Bu gençlerin %19'u iş aramazken, iş aramayan gençlerin %78'i kadındır. İş aramayan %19'un %32'si çalışmak istemesine rağmen iş aramamaktadır. %68'i ise çalışmak istememektedir. Çalışmak istemeyen bu gençlerin de %78'i kadındır.

Tablo 2.5.1: Kadınların Çalışmak İstememe Nedenleri

Çalışmak istememe nedeni	%
Çocuk bakımı	%46
İş bulmak çok zor, aramaktan vazgeçtim	%23
Eğitim sürecinin devam etmesi	%20
Bakmakla yükümlü olunan kişi/kişiler olması	%10
Maddi olarak ihtiyaç duymaması	%10
Diğer	%6
Hastalık / engellilik durumunun olması	%4

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Not: Yüzdeler kadın grubu içinde hesaplanmıştır (n=391). Katılımcılar birden fazla neden işaretleyebildiğinden sütun toplamı %100'ü aşmaktadır. Oranlar "bu gruptaki her 100 kadından kaçısı bu nedeni belirtti?" şeklinde okunmalıdır.

Tablo 2.5.2: Erkeklerin Çalışmak İstememe Nedenleri

Çalışmak istememe nedeni	%
Eğitim sürecinin devam etmesi	%53
İş bulmak çok zor, aramaktan vazgeçtim	%23
Diğer	%8
Maddi olarak ihtiyaç duymaması	%7
Çocuk bakımı	%6
Hastalık / engellilik durumunun olması	%6
Bakmakla yükümlü olunan kişi/kişiler olması	%2

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Not: Yüzdeler erkek grubu içinde hesaplanmıştır (n=121). Katılımcılar birden fazla neden işaretleyebildiğinden sütun toplamı %100'ü aşmaktadır. Oranlar "bu gruptaki her 100 erkekte kaç bu nedeni belirtti?" şeklinde okunmalıdır.

Ankette katılımcılara çalışmak istememe nedenleri sorulmuş; birden fazla seçenek işaretleyebilecekleri belirtilmiştir. Yukarıdaki tablolar, kadın ve erkek grupları için nedenleri yaygınlık sırasına göre sunmaktadır. Oranlar, bir nedenin bu gruptaki her 100 bireyden kaç tarafından dile getirildiğini göstermektedir; aynı kişinin belirttiği nedenler birbiriyle örtüşebildiğinden nedenlerin birbirlerine göre ağırlığını yansıtmamaktadır. Örneğin çocuk bakımı nedeniyle çalışmak istemeyen bir kadın, aynı zamanda iş bulmayı da çok zor bulunduğunu belirtmiş olabilir.

Tablo 2.5.1 ve Tablo 2.5.2 karşılaştırıldığında, kadın ve erkek arasında çalışmak istememe nedenlerinin belirgin biçimde farklılaştığı görülmektedir. Kadınlarda birincil neden %46 ile çocuk bakım sorumluluğuyken, erkeklerde bu oran yalnızca %6'dır. Buna karşın erkeklerde birincil neden %53 ile eğitim sürecinin devam etmesidir; kadınlarda ise bu oran %20'de kalmaktadır. Bu bulgular, bakım yükümlülüklerinin büyük ölçüde kadınların üzerinde yoğunlaştığını açıkça ortaya koymaktadır. Bir diğer ilginç bulgu da çalışmayı arzuladığı halde iş bulmanın güçlüğü nedeniyle iş aramaktan vazgeçenlerin oranının %23 ile kadın ve erkeklerde eşit aynı zamanda da oldukça yüksek olmasıdır.

Tablo 2.5.3: Kadınların Çalışmak İstememe Nedenlerinde Evli Olmanın Etkisi

Çalışmak istememe nedeni	Evli olanların oranı
Çocuk bakımı	%96
Bakmakla yükümlü olunan kişi/kişiler olması	%95
Diğer	%79
Hastalık / engellilik durumunun olması	%71
Maddi olarak ihtiyaç duymaması	%58
İş bulmak çok zor, aramaktan vazgeçtim	%48
Eğitim sürecinin devam etmesi	%9

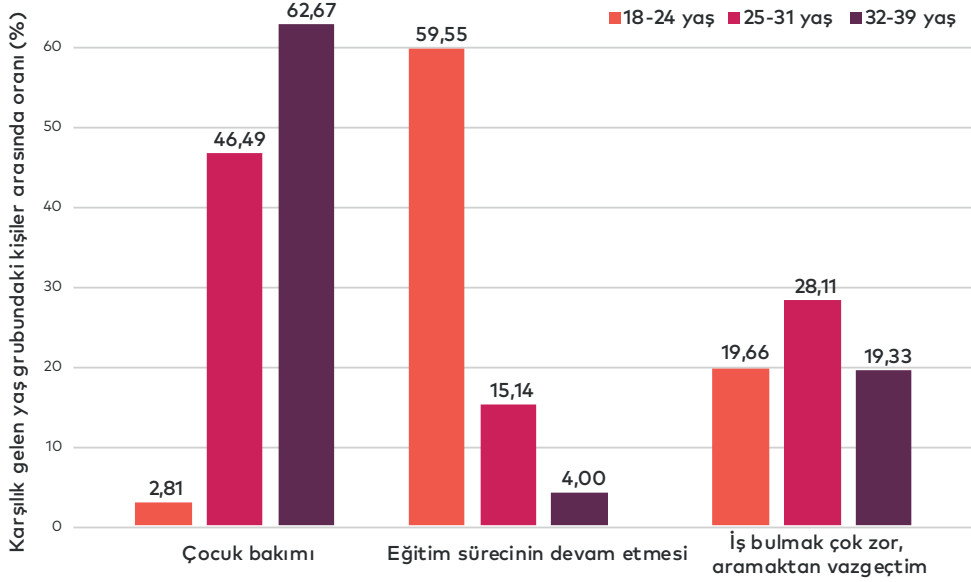
Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Not: Her satırdaki oran, ilgili nedeni işaretleyen kadınlar arasında evli olanların payını göstermektedir. Örneğin çocuk bakımı nedenini işaretleyen %96'sı evlidir. Katılımcılar birden fazla neden işaretleyebildiğinden satırlar bağımsız olarak yorumlanmalıdır.

Nedenler evlilik durumuyla birlikte değerlendirildiğinde bu örüntü daha da belirginleşmektedir. Çalışmak istemeyen gençler evlilik durumuna göre incelendiğinde erkeklerin %12'si, kadınların ise %64'ü evlidir. Çocuk bakımı sorumluluğunu neden olarak belirten kadınların %96'sı, bakmakla yükümlü olunan kişilerin varlığını neden olarak belirten kadınların ise %95'i evlidir (Tablo 2.5.3). Evlilik ve bakım yükümlülüğü arasındaki bu ilişki erkekler için de geçerlidir diyebiliriz; çocuk bakımını neden gösteren 7 erkeğin tamamı evlidir. Öte yandan, eğitim sürecinin devam etmesini neden olarak belirten kadınların %91'i bekârdır; bu oran erkeklerde %100'dür. Söz konusu bulgular, evliliğin —özellikle kadınlar için— işgücünden çekilmeyi güçlü biçimde tetikleyen bir etken olduğuna işaret etmektedir.

Bakım yükünün etkisi, yalnızca çalışmak istemeyen kadınlarla sınırlı değildir. Ankette çalışmak isteyen ancak iş aramayan kadınlara neden iş aramadıkları doğrudan sorulmamış olsa da bakım yükümlülüklerine harcanan haftalık sürelerle ilişkin sorular bu grubun durumunu dolaylı biçimde ortaya koymaktadır. Çalışmak isteyen ancak iş aramayan kadınların %28'i çocuk sahibidir ve bu annelerin %23'ü haftada 100 saatin üzerinde çocuk bakımı yapmaktadır. Çalışmak istemeyen kadınlarda ise aynı oranlar sırasıyla %36 ve %26'dır. İki grup arasındaki bu yakın dağılım, bakım yükünün işgücüne katılım üzerindeki kısıtlayıcı etkisinin anket verilerinin gösterdiğinden daha geniş bir kadın grubunu kapsadığına işaret etmektedir: Çalışmayı isteyen ancak iş arayamayan kadınlar da fiilen aynı yapısal engelle karşı karşıyadır.

Şekil 2.5.1: Yaş Grupları Ayrımında Çalışmak İstememe Nedenleri (%)



Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Not: Her çubuk, ilgili yaş grubunda söz konusu nedeni işaretleyenlerin o gruptaki tüm bireylere oranını göstermektedir. Yalnızca en yaygın üç neden gösterilmektedir (çocuk bakımı, eğitim devam ediyor, iş bulmak çok zor).

Yaş grupları açısından bakıldığında çalışmak istememe nedenleri belirgin bir dönüşüm sergilemektedir (Şekil 2.5.1). 18-24 yaş grubunda çalışmak istemeyenlerin %60'ı eğitime devam etmeyi gerekçe göstermektedir. 25 yaş ve üzerinde ise çocuk bakımı baskın neden olarak öne çıkmakta ve bu grupta %54 oranına ulaşmaktadır. Bu örüntü, çalışmak istememenin yaşam döngüsüyle bağlantılı olarak yapısal biçimde dönüştüğünü ortaya koymaktadır: Genç yaşlarda eğitim önceliği ön planda iken ilerleyen yaşlarla birlikte bakım yükümlülükleri belirleyici hale gelmektedir.

Dikkat çekici bir diğer bulgu, "iş bulmak çok zor, aramaktan vazgeçtim" gerekçesinin kadınlarda ve erkeklerde eşit ağırlıkla, %23 oranında dile getirilmesidir (Tablo 2.5.1, Tablo 2.5.2). Bu oran, bireysel tercihten bağımsız yapısal bir sorunun —işgücü piyasasına duyulan güvensizliğin— her iki cinsiyeti benzer ölçüde etkilediğini göstermektedir. Söz konusu bireyler istatistiksel olarak işsiz sayılmasa da iş aramaktan vazgeçmiş, yani hayal kırıklığı yaşamış "ümidi kırık işsizler" olarak değerlendirilmelidir. Yaş grubu bazında bakıldığında bu ümitsizliğin 25-31 yaş arasında en yüksek düzeye ulaştığı görülmektedir; bu durum, eğitimden iş hayatına geçiş döneminin yarattığı baskıyla örtüşmektedir (Şekil 2.5.1).

Anket örnekleme lise (meslek lisesi) ve üstü eğitim düzeyindeki bireylerden oluşmaktadır. Çalışmak istemeyenlerin %55'i meslek lisesi, %45'i ise yükseköğrenim mezunudur. Bu oran, yalnızca iş aramaktan vazgeçen alt grup için de korunmakta; meslek lisesi ve üniversite mezunları yaklaşık yarı yarıya dağılmaktadır. Bu bulgu, ümitsizliğin eğitim düzeyinden bağımsız, yapısal bir sorun olduğuna işaret etmektedir. Yüksek eğitim, gençleri işgücü piyasasının güçlüklerine karşı tek başına koruyucu bir etken olarak öne çıkmamaktadır.

2.6. İşten Memnuniyet ve İş Yerinde Yaşanan Sorunlar

2.6.1. Mevcut İşten Memnuniyet

Bir işte çalışıyor olmak, o işten memnun olmak anlamına gelmez. Bu bölüm, İstanbul'da 18-39 yaş arasındaki çalışan gençlerin mevcut işlerinden memnuniyet düzeylerini cinsiyet, eğitim, sektör, yaka türü, ücret ve kariyer uyumu ekseninde incelemektedir. Bulgular, genel memnuniyet düzeyinin yüksek görüldüğünü ancak bu tablonun altında belirgin eşitsizlikler barındırdığını ortaya koymaktadır: Kamu sektörü çalışanları özel sektördekilere, beyaz yaka çalışanlar gri ve mavi yakadakilere kıyasla kayda değer ölçüde daha memnundur. Ücret ve kariyer uyumu ise memnuniyetin en güçlü bağımsız belirleyicileri olarak öne çıkmaktadır. Öte yandan işyeri sorunlarına — düşük ücret, maaş gecikmesi, psikolojik şiddet — maruz kalan çalışanlarda memnuniyet, yapısal değişkenlerin yarattığı farklarla kıyaslanamayacak biçimde düşmektedir.

Bu bölümde ankete katılan 3.032 kişinin selweight ile ağırlıklandırılmış verisi dikkate alındığında, İstanbul'da 18-39 yaş arası genç nüfusun %59'unun hâlihazırda çalıştığı görülmektedir. Çalışan gençlerin %38'i kadın, %62'si erkektir. Memnuniyet, 1 (hiç memnun değilim) ile 5 (çok memnunum) arasında derecelendirilen bir ölçekle ölçülmüş; bu ölçek aynı zamanda karşılaştırmalı analiz için bir "memnuniyet skoru" hesaplanması için kullanılmıştır.

Genel Memnuniyet Düzeyi

İstanbul'daki çalışan gençlerin %80'i işinden memnun olduğunu belirtmektedir (memnunum ve çok memnunum kategorileri). Cinsiyete göre bakıldığında kadınların %77'si, erkeklerin %82'si işinden memnundur. Genel memnuniyet skoru 3,94 olup kadınlarda 3,91, erkeklerde 3,95'tir. Cinsiyet farkı görünürde mevcut olsa da ilerleyen bölümlerde gösterildiği üzere bu fark, kadın ve erkeklerin farklı sektör ve ücret dağılımından kaynaklanmakta; cinsiyetin bağımsız bir etkisi bulunmamaktadır (Tablo 2.6.1).

Tablo 2.6.1: Cinsiyete Göre İşten Memnuniyet

İşten memnuniyet	Toplam	Kadın	Erkek
1: Hiç memnun değilim	%2,2	%2,5	%2,0
2: Memnun değilim	%4,7	%6,1	%3,9
3: Kararsızım	%13,0	%14,5	%12,1
4: Memnunum	%57,4	%51,5	%61,0
5: Çok memnunum	%22,7	%25,4	%21,0
Toplam	%100	%100	%100
Memnuniyet Skoru	3,94	3,91	3,95

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Eğitim Düzeyine Göre Memnuniyet

Eğitim düzeyi arttıkça işten memnuniyet genel olarak yükselmektedir. En düşük memnuniyet meslek lisesi mezunlarında (3,81), en yüksek memnuniyet ise yüksek lisans mezunlarında (4,37) gözlemlenmektedir (Tablo 2.6.2). Bununla birlikte, ilerleyen bölümlerde sunulan regresyon analizi, bu ilişkinin büyük ölçüde ücret farkından kaynaklandığını ortaya koymaktadır: Eğitim düzeyi, ücret kontrol edildiğinde memnuniyet üzerinde bağımsız ve anlamlı bir etki göstermemektedir. Doktora mezunlarına ilişkin veri yalnızca 3 kişiyi kapsamakta olup bu örneklemden istatistiksel çıkarım yapılması mümkün değildir.

Tablo 2.6.2: Eğitim Düzeyine Göre Memnuniyet Skoru

En son mezun olunan okul	Memnuniyet Skoru
Meslek Lisesi	3,81
2 yıllık Üniversite	3,95
4 yıllık Üniversite	4,00
Yüksek Lisans	4,37
Doktora	4,00
Toplam	3,94

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Not: Doktora grubunda n=3 olduğundan bu kategori için istatistiksel yorum yapılmamıştır.

Sektöre Göre Memnuniyet

Faaliyet sektörü açısından en yüksek memnuniyet inşaat sektöründe (4,05), en düşük memnuniyet ise hizmetler sektöründe (3,92) gözlemlenmektedir. Hizmetler sektörü hem örneklemin büyük çoğunluğunu (%82) hem de kadın çalışanların yoğunlaştığı alanı oluşturmaktadır; bu sektörde kadın ve erkek memnuniyet skorları birbirine çok yakın seyretmektedir (3,90 ve 3,94) (Tablo 2.6.3).

Kurumsal sektör ayrımında ise kamu sektörü çalışanları (4,13), özel sektör çalışanlarına (3,89) kıyasla belirgin biçimde daha yüksek memnuniyet bildirmektedir. Bu fark kadınlarda (0,30 puan) erkeklere göre (0,19 puan) daha belirgindir. Söz konusu fark, hem cinsiyet hem de sektör kırılımında tutarlı biçimde gözlemlenmektedir (Tablo 2.6.3).

Tablo 2.6.3: Sektöre Göre Memnuniyet Skoru

	Toplam	Kadın	Erkek
Faaliyet Sektörü			
Sanayi	3,95	4,00	3,94
İnşaat	4,05	4,24	4,02
Hizmetler	3,92	3,90	3,94
Toplam	3,94	3,91	3,95
Kurumsal Sektör			
Özel	3,89	3,85	3,92
Kamu	4,13	4,15	4,11
Toplam	3,94	3,91	3,95

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Yaka Türüne Göre Memnuniyet

Anket verisi SOC-18 meslek kodlamasına göre üç yaka grubuna ayrılmıştır: Yönetici, uzman, sağlık ve eğitim mesleklerini kapsayan beyaz yaka; satış, büro ve hizmet işçilerini kapsayan gri yaka;⁹ inşaat, üretim ve taşımacılık mesleklerini kapsayan mavi yaka. Beyaz yaka çalışanlar en yüksek memnuniyet skoruna sahipken (4,10), gri yaka çalışanlar en düşük skorla öne çıkmaktadır (3,75) (Tablo 2.6.4).

Bu farklar istatistiksel olarak test edildiğinde¹⁰, beyaz yaka ile gri yaka arasındaki farkın (-0,35 puan, $p < 0,001$) ve beyaz yaka ile mavi yaka arasındaki farkın (-0,21 puan, $p < 0,001$) anlamlı olduğu görülmektedir. Buna karşın gri ve mavi yaka arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir (-0,14 puan, $p = 0,059$). Gri yaka dezavantajının olası nedenleri; bu grupta yaygın olan düşük ücret, yüksek müşteri memnuniyeti/performans baskısı ve kariyer ilerlemesinin sınırlılığıdır. Mavi yaka dezavantajının nedenleri ise yine düşük ücret ve fiziksel güç gerektiren "zor işler" olabilir.

Tablo 2.6.4: Yaka Türüne Göre Memnuniyet Skoru

Yaka türü	Memnuniyet Skoru
Beyaz Yaka	4,10
Gri Yaka	3,75
Mavi Yaka	3,89
Toplam	3,94

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

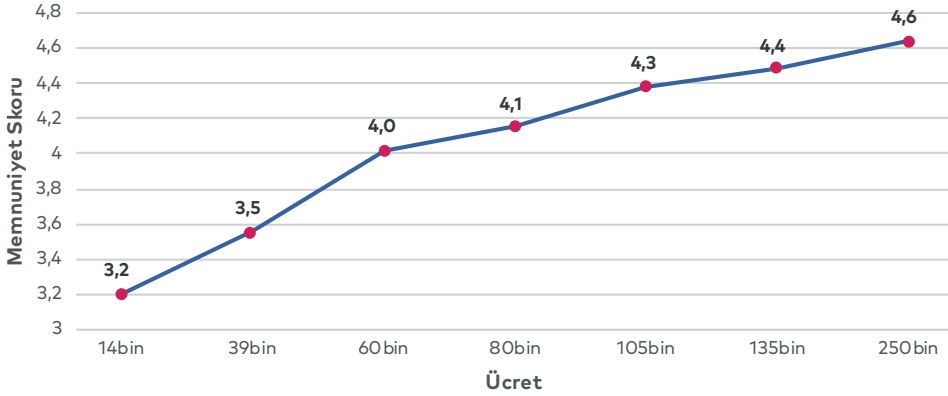
⁹ Gri yaka, hem fiziksel (mavi yaka) hem de zihinsel/teknik (beyaz yaka) becerileri bir arada barındıran, teknik eğitilmiş, meslekli çalışanları tanımlar. Meslek lisesi veya yüksekokul mezunu olup üretim, teknoloji, sağlık ve lojistik gibi alanlarda sahada teknik işler yapan ara kadro personelidir. Bu raporda gri yaka olarak tanımlanmış meslek grubu, SOC-18 sınıflandırmasında büyük grup kodları 31-43 arasında yer alan meslekleri kapsamaktadır. Bu aralık; sağlık teknisyenleri ve teknik destek personelini (31-33), büro ve idari destek işçilerini (43) ile hizmet mesleklerini (35), satış ve ilgili meslekleri (41) içermektedir. "Gri yaka" kavramı literatürde farklı biçimlerde tanımlanabildiğinden, bu raporun bulgularını diğer çalışmalarla karşılaştırırken ilgili sınıflandırmanın göz önünde bulundurulması önerilir.

¹⁰ Tek yönlü ANOVA, Bonferroni düzeltilmeli ikili karşılaştırma kullanılmıştır.

Ücret ve Çalışma Saati ile Memnuniyet İlişkisi

İşten memnuniyet ücretle tutarlı biçimde artmaktadır. En düşük gelir diliminde (asgari ücret düzeyi) ortalama memnuniyet skoru 3,20 iken en yüksek gelir diliminde (250.000 TL ve üzeri) bu skor 4,64'e ulaşmaktadır. Özellikle 60.000 TL eşğine kadar gözlemlenen keskin artış, düşük ücret düzeylerinde marjinal gelir artışının memnuniyet üzerindeki etkisinin yüksek olduğuna işaret etmektedir (Şekil 2.6.1).

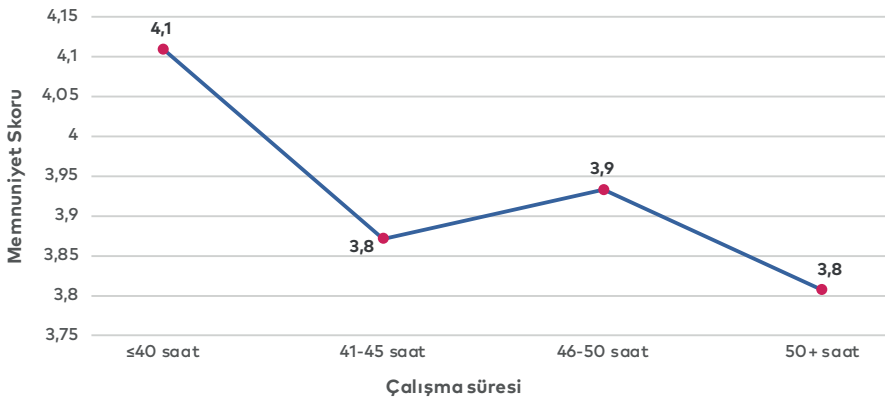
Şekil 2.6.1: Ücret – Memnuniyet İlişkisi



Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Çalışma saati ile memnuniyet arasında görünürde negatif bir örüntü bulunmaktadır: Haftada 40 saat ve altı çalışanların skoru (4,11) daha uzun saatler çalışanlara göre yüksektir (Şekil 2.6.2). Ancak bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir; korelasyon katsayısı yalnızca $-0,01$ 'dir. Gruplar arasında gözlemlenen skor farklılıkları büyük olasılıkla çalışma saatinden bağımsız başka değişkenleri yansıtmaktadır.

Şekil 2.6.2: Çalışma Süresi – Memnuniyet İlişkisi

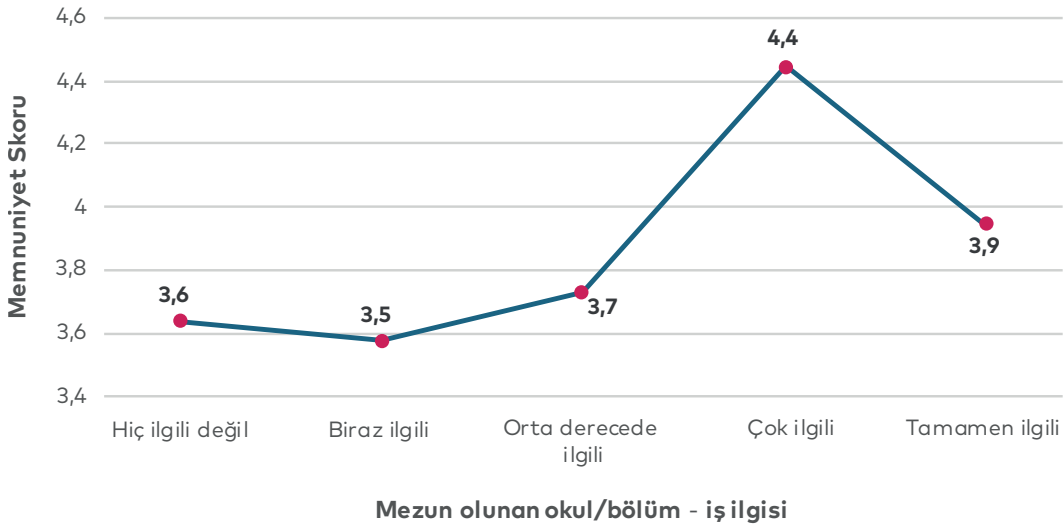


Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Kariyer Uyumu ve Memnuniyet

Eğitim ile çalışılan iş arasındaki uyum, memnuniyeti anlamlı biçimde etkilemektedir. Uyum arttıkça memnuniyet genel olarak yükselmekte; ancak "çok ilgili" kategorisinde zirveye ulaştıktan sonra (4,45) "tamamen ilgili" kategorisinde belirgin bir düşüş yaşanmaktadır (3,94) (Şekil 2.6.3).

Şekil 2.6.3: Kariyer Uyumu – Memnuniyet İlişkisi



Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($t=12,63$, $p<0,001$). Olası açıklamanın, işinin eğitimiyle tam örtüştüğünü düşünen bireylerin daha yüksek beklentiyle girmesi ve bu beklentinin karşılanmaması durumunun memnuniyetsizliğe yol açtığı düşünülebilir.

2.6.2. Çok Değişkenli Analiz: Memnuniyetin Belirleyicileri

Tek değişkenli analizlerde gözlemlenen ilişkilerin diğer faktörlerden bağımsız olup olmadığını sınamak amacıyla sağlam standart hatalar (robust standard errors) kullanılarak bir OLS regresyon modeli tahmin edilmiştir. Bağımlı değişken iş memnuniyeti skoru (1–5), bağımsız değişkenler ise cinsiyet, sektör, eğitim düzeyi, yaka türü, ücret, çalışma saati ve kariyer uyumudur. Model, memnuniyetteki varyasyonun %15,6'sını açıklamaktadır ($R^2=0,156$). İş memnuniyeti gibi öznel bir değişken için bu oran makul kabul edilebilir; çünkü ölçülemeyen kişisel özellikler ve yaşam koşulları açıklamanın önemli bir bölümünü oluşturmaktadır.

Tablo 2.6.5: İşten Memnuniyetin Belirleyicileri – OLS Regresyon Sonuçları

Değişken	Katsayı	Std. Hata	t-istatistiği	p-değeri
Cinsiyet (Kadın=1)	-0,041	0,050	-0,82	0,414
Kamu sektörü	0,198	0,065	3,04	0,002**
Eğitim: 2 Yıllık Üniv.	0,053	0,064	0,82	0,413
Eğitim: 4 Yıllık Üniv.	-0,086	0,059	-1,47	0,142
Eğitim: Yüksek Lisans	0,057	0,212	0,27	0,787
Yaka: Gri Yaka	-0,157	0,054	-2,90	0,004**
Yaka: Mavi Yaka	-0,132	0,071	-1,86	0,063
Ücret (TL)	0,08	0,009	9,31	0,000***
Haftalık çalışma saati	0,001	0,003	0,51	0,611
Kariyer uyumu	0,133	0,019	7,02	0,000***
Sabit	2,952	0,172	17,14	0,000***
N = 1.389 R² = 0,156 F(11, 1377) = 16,95 p < 0,000				

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Not: Referans kategoriler – eğitim: Meslek Lisesi; yaka: Beyaz Yaka; sektör: Özel.
Robust standart hatalar kullanılmıştır. *** p<0,001; ** p<0,01; * p<0,05
Ücret değişkeni 10.000 TL olarak ölçeklendirilmiştir.

Regresyon bulguları dört temel sonucu ortaya koymaktadır. Birincisi, kamu sektörü çalışanları, ücret, eğitim ve diğer faktörler kontrol edildiğinde bile özel sektör çalışanlarından 0,20 puan daha memnundur (p=0,002). Kamu avantajı yalnızca ücret farkından değil, iş güvencesi ve çalışma koşullarından da kaynaklanmaktadır. İkincisi, ücret en güçlü bağımsız belirleyicidir (p<0,001): 10.000 TL ücret artışı memnuniyeti ortalama 0,08 puan artırmaktadır. Üçüncüsü, kariyer uyumu anlamlı ve olumlu bir etki göstermektedir: Her bir basamak artış, memnuniyeti 0,13 puan yükseltmektedir (p<0,001). Dördüncüsü, gri yaka çalışanlar beyaz yakaya göre 0,16 puan daha düşük memnuniyet



bildirmektedir ($p=0,004$); bu fark tek değişkenli analizde gözlemlenen dezavantajı teyit etmektedir (Tablo 2.6.5).

Öte yandan, cinsiyet ($p=0,414$) ve çalışma saati ($p=0,611$) anlamlı bağımsız etkiler göstermemektedir. Tek değişkenli analizde kadın-erkek arasında gözlemlenen küçük memnuniyet farkı, kadınların farklı sektör ve ücret profilinden kaynaklanmaktadır ve cinsiyet kendi başına belirleyici bir etken değildir. Benzer biçimde, eğitim düzeyi de ücret kontrol edildiğinde memnuniyet üzerinde tek başına bir etki göstermemektedir.

2.6.3. İşyeri Sorunları ve Memnuniyet

Ücretli çalışanlara yöneltilen işyeri sorunları sorusuna göre çalışan gençlerin %19,1'i en az bir şikâyet bildirmiştir. En yaygın sorun %5,4 ile vaat edilenden düşük ücret alınmasıdır; bunu maaş gecikmesi (%2,9) ve psikolojik şiddet (%2,7) izlemektedir. Ayrımcılık ise en az bildirilen sorun olarak %1,6 oranında kalmaktadır (Tablo 2.6.6).

Cinsiyet açısından kadınlar her şikâyet türünde erkeklere kıyasla daha yüksek oranda sorun bildirmektedir. Bu fark özellikle düşük ücret (kadın %7,4, erkek %4,2) ve maaş gecikmesi (kadın %4,3, erkek %2,1) kategorilerinde belirgindir. Psikolojik şiddet bildiriminde kadınlarda (%3,4) erkeklere (%2,3) kıyasla daha yüksek seyretmektedir; bu bulgu, kadınların işyerinde yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda güvenlik ve saygınlık boyutunda da daha kırılgan bir konumda olduğuna işaret etmektedir. (Tablo 2.6.6)

Tablo 2.6.6: İşyeri Şikâyetleri – Cinsiyete Göre Yaygınlık

Şikâyet türü	Toplam	Kadın	Erkek
Düşük ücret	%5,4	%7,4	%4,2
Maaş gecikmesi	%2,9	%4,3	%2,1
Ayrımcılık	%1,6	%1,8	%1,4
Psikolojik şiddet	%2,7	%3,4	%2,3

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

*Not: Şikâyet soruları yalnızca ücretli çalışanlara sorulmuştur.
Oranlar ilgili alt grup içindeki yüzde payları göstermektedir.*

Yaka türüne göre incelendiğinde gri yaka çalışanları düşük ücret, maaş gecikmesi ve psikolojik şiddet kategorilerinin üçünde de en yüksek şikâyet oranlarına sahiptir. Gri yaka çalışanlarının dörtte birinin (%24,7) en az bir şikâyeti bulunurken bu oran beyaz ve mavi

yakada %15–17 düzeyindedir. Bu sonuç regresyon analizinde gözlemlenen gri yakalılarda göreli memnuniyetsizliği desteklemektedir (Tablo 2.6.7).

Tablo 2.6.7: İşyeri Şikâyetleri – Yaka Türüne Göre Yaygınlık

Şikâyet türü	Beyaz Yaka	Gri Yaka	Mavi Yaka
Düşük ücret	%3,7	%7,7	%5,3
Maaş gecikmesi	%1,6	%4,5	%3,1
Ayrımcılık	%1,7	%1,5	%1,2
Psikolojik şiddet	%2,2	%4,0	%1,6
En az bir şikâyet	%15,5	%24,7	%16,7

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Not: Şikâyet soruları yalnızca ücretli çalışanlara sorulmuştur. Oranlar ilgili alt grup içindeki yüzde payları göstermektedir.

İşyeri sorunları ile iş memnuniyeti arasındaki ilişki son derece güçlüdür. Herhangi bir şikâyeti olmayan çalışanların ortalama memnuniyet skoru 4,04 iken şikâyeti olan gruplarda bu skor 2,2–2,5 arasına gerilemektedir. En sert düşüş psikolojik şiddet yaşayanlarda gözlemlenmekte; bu grubun memnuniyet skoru 2,20'ye inmektedir. Ayrımcılık bildirilenlerde de skor 2,46 ile benzer biçimde düşmektedir. Söz konusu farklar, ücret veya sektör gibi yapısal değişkenlerin yarattığı farklılardan (0,2–0,3 puan) çok daha büyük olup işyeri koşullarının memnuniyet üzerindeki belirleyici rolünü açıkça ortaya koymaktadır. (Tablo 2.6.8)

Tablo 2.6.8: İşyeri Şikâyetleri – Memnuniyet İlişkisi

Şikâyet Türü	Memnuniyet Skoru	
	Şikâyet Yok (Ort.)	Şikâyet Var (Ort.)
Düşük ücret	4.02	2.49
Geç ödeme	3.98	2.58
Ayrımcılık	3.96	2.46
Psikolojik şiddet	3.99	2.20
En az bir şikâyet	4.04	3.51

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Not: "Şikâyet Var" kategorisi ilgili soruna maruz kalan çalışanları göstermektedir.

2.6.4. Memnuniyet Düzeyini Yukarı Çeken Bazı Yapısal Etkenler

İstihdamda olan gençlerin toplamda yüzde 82 gibi oldukça yüksek bir oranda mevcut işlerinden memnun olduklarını beyan etmeleri, kuşkusuz iyi bir haberdır. Bununla birlikte işten memnuniyet oranının anketin gösterdiğinden daha düşük olabileceğine işaret eden olgular da mevcuttur. Bu olgular esasen ankete katılan gençlerin vasıf ve eğitim düzeylerinin dağılımındaki bazı yanlılıklarla ilgilidir. Bu yanlılıkların en önemlisi, memnuniyetin yüksek olduğu beyaz yaka işlerde çalışan gençlerin toplam içindeki payının yüksekliğidir. Nitekim çalışan gençlerin yüzde 45,7 yani neredeyse yarısı beyaz yakalıdır. Gerçekte gençlerde beyaz yakalı oranının daha düşük olduğu kestirilebilir. 4 yıllık üniversite ve yüksek lisans mezunu gençlerin, çalışan gençlerin yarısını (yüzde 49,6) oluşturmaları da beyaz yaka yanlılığının bir diğer veçhesidir. Bu bağlamda inşaat sektörünün 4,05 ile en yüksek memnuniyet skoruna sahip olmasında beyaz yaka yanlılığının etkili olduğu anlaşılmaktadır. İnşaat sektöründe çalışan gençlerin yüzde 31'i beyaz yaka yani mühendis, mimar uzman teknisyen mesleğindedir. Bu oran şüphesiz gerçeğin bir hayli üzerindedir.

Memnuniyet oranını beyaz yaka yanlılığı kadar olmasa da yükseltici etki yapan bir diğer yanlılık da kamuda çalışan gençlerin payının yüzde 17,7 ile bir ölçüde yüksek olmasıdır. Bu yanlılık çalışan gençlerde işten memnuniyet oranını olduğundan daha yüksek gösterse de İstanbul'da çalışan gençlerin önemli bir kısmının işlerinden memnun oldukları anlaşılmaktadır. Ancak bu olgu işten memnuniyetsizliğin nedenlerinin göz ardı edilmesinin gerekçesi olamaz.

2.6.5. İşyerinde Yaşanan Sorunlar ve İşten Ayrılma

Odak grup görüşmeleri, katılımcıların işten memnuniyetlerinin büyük ölçüde çalışma koşulları, iş ortamı ve yönetim tarzı odağında şekillendiğini göstermektedir. Katılımcılar, işten memnuniyeti belirleyen en önemli unsurlar arasında adil ücret, düzenli ödeme, makul çalışma saatleri ve saygılı iletişimi vurgulamaktadır. Eğitimi ile uyumlu işlerde çalışan katılımcılar, işlerinden görece daha memnundur. Memnuniyetsizlik nedenleri arasında mobbing, kötü yönetim, belirsiz iş tanımları da öne çıkmaktadır. Özellikle bazı katılımcılar, fiziksel ve sözlü şiddet, etik dışı uygulamalar ve iş güvencesinin zayıflığı gibi ciddi sorunlar nedeniyle işlerinden ayrılmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bu bulgular, iş yerinde sağlıklı ve sürdürülebilir bir çalışma ortamının, çalışan bağlılığı ve memnuniyeti açısından kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Bildirilen Temel Sorunlar: Maaş, İşin Niteliği, Çalışma Saatleri

İşten memnuniyetsizlik ve ayrılma kararında en önemli etken düşük maaş, ödemelerin gecikmesi, çalışma saatlerinin fazlalığı, işin zorluğu gibi hususlardır. İş tanımının dışında farklı işler yaptırılması da çalışanların memnuniyetsizliğinin bir nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin bir katılımcı, kaynak geliştirme uzmanı olarak girdiği bir işte satın alma, ofis asistanlığı ve çay-kahve servisi gibi görevler yaptığını aktarmıştır (kadın iş arayan 2. grubu, tek katılımcı). Bir başka katılımcı, iş yerinde 15 günde bir izin kullandırılması, az maaş verilmesi, gece ve gündüz çalışma saatlerinin çok uzun olması nedeniyle işinden ayrıldığını dile getirmiştir:

“

Zor geliyordu. Parayı geç yatırınca çıktım... Çok zordu.

(Erkek, iş arayan 2. grubu 4. Katılımcı) ”

“

Vardiyalı sistem bana çok yorucu geldi, fiziksel anlamda. Yani zihinsel olarak biraz bunalttığından dolayı oradan çıkmak istedim.

(Kadın, iş arayan 1. grubu 5. katılımcı.) ”

“

Az para verip yapabilecek elemanı da kaçırıyorlar. Atıyorum 30-40 bin verse biz bu işi başka yerde bulamayız deyip daha gönülden istekli çalışırız. Tekstilde bunu konuştuk müdürlerle. Fazla para verelim ki elemandan olmayalım. Yaptık ve faydasını da gördük. Çoğu şirket doldur boşalt yöntemiyle çalışıyor.

(Erkek, iş arayan 1. grubu 3. Katılımcı) ”

“

Pandemi döneminde okulda çalışırken kısmi çalışma olarak SGK'ya bildirildi fakat bu süreçte sigortamız ödenmedi. Bu da bir kayıp.

(Kadın, istihdamda, 1.grup, tek katılımcı) ”

İşyeri Ortamına Dair Nedenler: Mobbing, Psikolojik Baskı ve Kötü Yönetim

İşten ayrılma nedenini işyeri ortamından memnuniyetsizlik, kötü yönetim, kötü muamele olarak bildiren katılımcılar bulunmaktadır. Bu durum yalnızca sözlü iletişimdeki sertlik ya da saygı eksikliğiyle sınırlı kalmayıp, bazı örneklerde sistematik baskı ve fiziksel şiddet boyutuna kadar ulaşmaktadır.

“ Oradan ayrılmamın nedeni patronum fiziksel şiddet... Her gün sözlü şiddet, bu tarz bir insandı. Çok benim üzerime de geldi. Kötü bir şekilde ayrılmak zorunda kaldım. O işten çok memnundum aslında, 6 ay da çalıştım. Ama patronumuz çok sinirliydi. Her gün masaya vururdu, bize bir şeyler fırlatırdı falan. Ofiste 6 kişi çalışıyorduk ama çok zordu bizim için, kötü davranıyordu. Bana bir şey fırlatıldı yani kaç kere. Patronumuzun bir ortağı vardı. O bizi odaya çekip sürekli şey diyordu 'idare edin çok sinirli'. Rahatsızlığı varmış herhalde. Bu yüzden idare etmemiz yönünde uyarı veriyorlardı. Alttan alın alttan alın diye ortağı bize öyle söylüyordu ama ben dayanamadım bir gün. Çünkü cidden fiziksel eylemleri oluyordu.

(Erkek, iş arayan 1. grubu 2. katılımcı) ”

“ Hataylıyım. Hatay'da bir sürü sevdiğimi kaybettim. Deprem olduğu gün haftalardır izinsiz çalışıyordum. Ağlaya ağlaya işe gidiyorum. Bana denilen şu 'sen yöneticisin ve yeni yönetici gelene kadar hiçbir yere gidemezsin'. Yani etikten mi, mobbingden mi sayayım, ahlaki açıdan çürümüş mü sayayım? Hangi tarafından tutayım! Benim orada canımdan can gitmiş. 'Bundan dolayı iş yerinden ayrıldım' demem çok mu itici. Ekim ayında ayrıldım, aylar sonra. Çünkü asıl o zaman ihtiyacım vardı. Annem İstanbul'a geldiğinde üzerinde mont bile yoktu. 'Nasil olsa kızımın evine gidiyorum. Orada kombi var' diyerek birine montunu bırakmış. Geldiklerinde hastaydılar, üzerlerinde hiçbir şey yoktu ve ben çalışmak zorundaydım. İstemeye istemeye de olsa.

(Kadın, iş arayan 2. grubu, tek katılımcı) ”

“ Çok fazla dedikodu dönüyor. Ast üst ilişkisi biraz lakayt. Tam bir kurumsallaşma yok.

(Kadın, istihdamda, 1.grup, tek katılımcı) ”

İşten Çıkarılma ve İsteğe Bağlı Olmayan Ayrılmalar

Katılımcıların anlatımları, işten ayrılmanın her zaman gönüllü bir tercih olmadığını, birçok durumda çalışanların kendi istekleri dışında işten çıkarıldığını göstermektedir. Bu süreçte en sık dile getirilen nedenler arasında ekonomik gerekçelerle yapılan küçülmeler, kurumların kapanması ve performans kaynaklı işten çıkarmalar yer almaktadır. Bazı katılımcılar, işlerini iyi yapmalarına rağmen şirketlerin mali daralma kararları nedeniyle işten çıkarıldıklarını ifade etmiştir. Katılımcıların beyanları, işten çıkarma süreçlerinde önyargı ve keyfi kararların da etkili olabildiğini göstermektedir. Bu bulgular, iş güvencesinin zayıf olduğunu ve çalışanların performanslarından bağımsız olarak işlerini kaybedebildiklerini ortaya koymaktadır.

“

Özel bir okulda memur olarak çalışıyordum. Okul kapandığı için ayrılmak zorunda kaldım. Ama keşke kapanmasaydı orada çalışmaya devam etseydim.
Pandemi dönemi yaktı bizi.

(Kadın, istihdamda, 1.grup, tek katılımcı) ”

“

Yöneticim işimi iyi yapmama, hedeflerimi tutturamama rağmen küçülmeye gitmeleri gerektiğini bu sebeple birkaç personel çıkarmaları gerektiğini söyledi ve bu birkaç personelin içinde maalesef ki ben de vardım.

(Kadın istihdamda, 2.grup, tek katılımcı) ”

“

Abim bir yerde danışmanlık yapıyordu. Elini kesti. Beraber yapıyorduk hatta. O elini kesince psikolojik diye anladılar sinirlendi diye onu yaptı sandılar onu çıkardılar benle beraber. O yaptıysa sende yaparsın gibisinden.

(Erkek, iş arayan 2. grubu 4. katılımcı) ”

Bu bölümde aktarılan deneyimler, genç çalışanların işten ayrılma süreçlerinin büyük ölçüde ekonomik yetersizlikler, ağır ve belirsiz iş koşulları ile olumsuz işyeri ortamlarının birleşimiyle şekillendiğini göstermektedir. Katılımcı anlatıları, bu unsurların çoğu zaman birbirini besleyerek çalışma deneyimini sürdürülemez bir noktaya taşıdığını ortaya koymaktadır. Bu çerçevede işten ayrılma, tekil bir nedene indirgenemeyen, belirli koşullar bir araya geldiğinde ortaya çıkan bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan kimi işten çıkarmalar anlaşılır ekonomik gerekçelere dayansa da kimin çıkarılacağı konusunda keyfi tercihlerin yapıldığı algısı dikkat çekmektedir.

2.7. Gençlerin Yaşam Koşulları: Konut, Ulaşım ve Uzaktan Çalışma

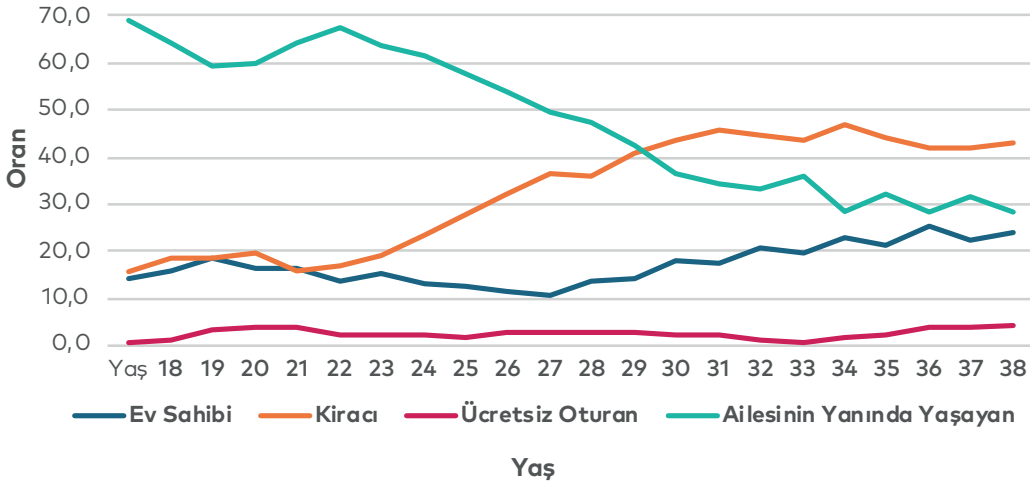
Konut meselesi, aynı anda hem refah seviyesinin bir sonucu, hem bir finansal eşik hem de işgücü piyasası coğrafyasını belirleyen bir unsurdur. İstanbul'da daha genç nitelikli çalışanlar için (18 ile 39 yaş arasında olup en az meslek yüksekokulu düzeyinde eğitime sahip bireyler) konut meselesi aileye bağımlılık ilişkileri, kira piyasası baskıları ve gündelik ulaşımın yükleri ile iç içe geçmiş durumda olup bu unsurlar nitelikli genç çalışanların ekonomik ve sosyal yaşamlarını şekillendirmektedir. Bu bölüm, İBB Genç İşgücü Araştırması'nın konut modülünden (Kısım 3) yararlanarak yerleşim düzenlerini, konut sahipliğine geçiş yollarını, kira yükünü ve dünyanın en yoğun metropollerinden birinde yaşamının sonucu olarak ortaya çıkan ulaşım örüntülerini incelemektedir. Bölüm, ulaşım yükünü azaltmaya yönelik potansiyel ancak yapısal olarak sınırlı bir araç olarak uzaktan çalışmanın analizi ile sona ermektedir. Tüm istatistikler selweight kullanılarak

ağırlıklandırılmıştır ve en az meslek yüksekokulu mezunu olan 18–39 yaş arası İstanbul sakinlerini temsil etmektedir.

2.7.1. İstanbul'un Nitelikli Gençleri Nerede Yaşıyor?

Şekil 2.7.1, 18 yaşından 39 yaşına kadar gençlerin barınma durumlarını sunmaktadır. En genç katılımcılar için baskın örüntü ebeveynlerle birlikte yaşamdır. 18 yaşındaki nitelikli gençlerin yaklaşık yüzde 70'i aile evinde yaşamaktadır. Bu oran yirmili yaşlar boyunca kademeli olarak azalmakta ancak ciddi bir düzeyde kalmayı sürdürmektedir: 29 yaşında katılımcıların neredeyse yarısı (yüzde 49) hâlâ ebeveynleriyle yaşamaktadır. 39 yaşında bile katılımcıların dörtte birden fazlası (yüzde 28) ebeveynlerinin evinde kalmaktadır. Bu durum İstanbul'daki konut erişilebilirliği sorununun derinliğini açık biçimde göstermektedir.

**Şekil 2.7.1: Yaşa göre barınma durumları
(İstanbul'da nitelikli genç çalışanlar, 18-39 yaş, ağırlıklandırılmış)**



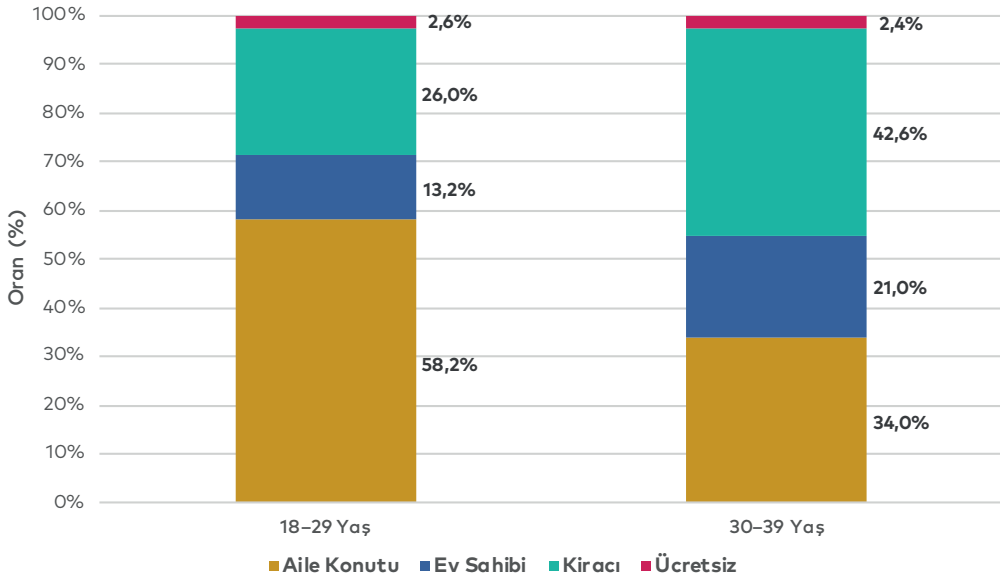
Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Not: Şekil, en az meslek okulu eğitime sahip 18-39 yaş arası bireyler için dört konut düzenlemesi türünün yaşa özgü paylarını göstermektedir.

Konut kiralama oranı yirmili yaşların sonu ve otuzlu yaşlar boyunca artmakta ve otuzlu yaşların ortasında yaklaşık yüzde 40–50 seviyesinde sabitlenmektedir. Konut sahipliği oranı ise yavaş yükselmekte ve hiçbir zaman belirgin bir sıçrama göstermemektedir; öyle ki 39 yaşındaki katılımcıların bile yalnızca beşte biri konut sahibidir. Genellikle çekirdek aile dışındaki akrabalar veya işveren tarafından sağlanan konutları ifade eden kira ödemedi yaşama kategorisi, ise yaş aralığının tamamında çok sınırlı sayıdadır.

Şekil 2.7.2, iki yaş grubunu doğrudan karşılaştırmaktadır. Genç grubun (18–29 yaş) yüzde 58,2'si ebeveynleriyle yaşamakta, yüzde 26'sı kiracı ve yalnızca yüzde 13,2'si konut sahibidir. Daha yaşlı grupta (30–39 yaş) dikkate değer ancak hala süren bir geçiş görülmektedir: Bu grupta ebeveynlerle birlikte yaşama oranı yüzde 34'e düşmekte, kiracılık oranı yüzde 42,6'ya yükselmekte ve konut sahipliği oranı yüzde 21'e ulaşmaktadır. 30–39 yaş grubundaki her on kişiden dördü kiracıyken yalnızca beşte birinin konut sahibi olması, İstanbul konut yapısının belirleyici özelliklerinden biridir. Bu durum geçici bir aşama değildir. Birçok kişi için kiracılık yetişkin yaşamın kalıcı bir koşulu haline gelmiştir.

Şekil 2.7.2: Yaş grubuna göre konut durumu (ağırlıklandırılmış)

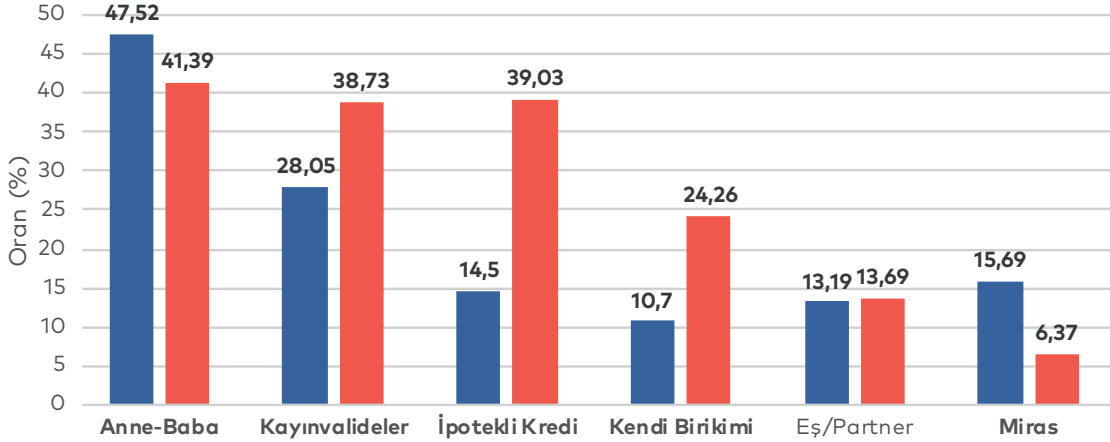


Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

2.7.2. Konut Sahipliği Açığı: Kim, Nasıl Satın Alıyor?

Oranı yüzde 16,6 olan konut sahibi katılımcılar grubu arasında mülkiyete giden yol büyük ölçüde aile serveti aracılığıyla gerçekleşmektedir. Şekil 2.7.3, yaş grupları ayırımında konut sahiplerinin kullandığı finansman kaynaklarını göstermektedir. Birden fazla yanıt mümkündür. Her iki grupta da ebeveyn desteği toplamda yüzde 44,2 ile en sık belirtilen kaynaktır. Bunu eşin ailesinin desteği (yüzde 33,9) ve ipotek kredisi (yüzde 27,9) izlemektedir. Katılımcıların kendi birikimleri yalnızca yüzde 18,1 oranında bulunmaktadır. Bu durum, İstanbul'daki genç konut sahiplerinin büyük çoğunluğu için aile desteği olmadan konut ediniminin mümkün olmadığını göstermektedir.

Şekil 2.7.3: Yaş grubuna göre konut satın alımı finansman kaynakları



Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Yaş grubu karşılaştırması, finansman bileşiminin yaşla nasıl değiştiğini göstermektedir. Genç grup arasında (18–29 yaş) ebeveyn desteğine (yüzde 47,5) ve mirasa (yüzde 15,7) bağımlılık daha yüksektir. İpotek kredisinin rolü sınırlıdır (yüzde 14,5). Bu durum hem daha düşük kredi erişimi imkânını hem de yüksek enflasyon döneminde yüksek faizli borçtan kaçınma eğilimini yansıtır olabilir. Daha yaşlı grupta (30–39 yaş) ipotek kredisine (yüzde 39) ve eşin ailesinin desteğine (yüzde 38,7) doğru yönelim artmaktadır. Bu durum, daha geniş hanelerin oluşumu ve çift gelir kapasitesi ile uyumludur. Buna rağmen, bu grupta dahi ebeveyn desteği yüzde 41,4 ile en önemli kaynak olmaya devam etmektedir.

Konut mülkiyeti yapısı da dikkat çekici biçimde kolektiftir. Konut sahiplerinin yalnızca yüzde 20'si mülkiyeti tek başına ellerinde bulundurmaktadır. Çoğunluk, ya (yüzde 34,0) eş ile ortak ya da (yüzde 45,2) diğer aile üyeleri ile ortak mülkiyete sahiptir. Bu örüntü, İstanbul'da konut sahipliğinin bireysel finansal bağımsızlığın bir göstergesi olmaktan ziyade aile aracılığıyla finanse edilen, kolektif olarak edinilen ve çoğu zaman ortaklaşa tutulan bir varlık olduğunu göstermektedir. Bu durum, Batı konut politikası söyleminde varsayılan bireysel mülkiyet modelinden temelden farklıdır.

2.7.3. Kira Piyasası ve Yükleri

Katılımcıların üçte biri (yüzde 33,2) kiracı konumundadır. Bu oran 30–39 yaş grubunda yüzde 42,6'ya yükselmektedir. Ağırlıklandırılmış ortalama aylık kira 25.304 TL olup genç grup ile daha yaşlı grup arasında sınırlı farklılık göstermektedir (sırasıyla 24.588 TL ve

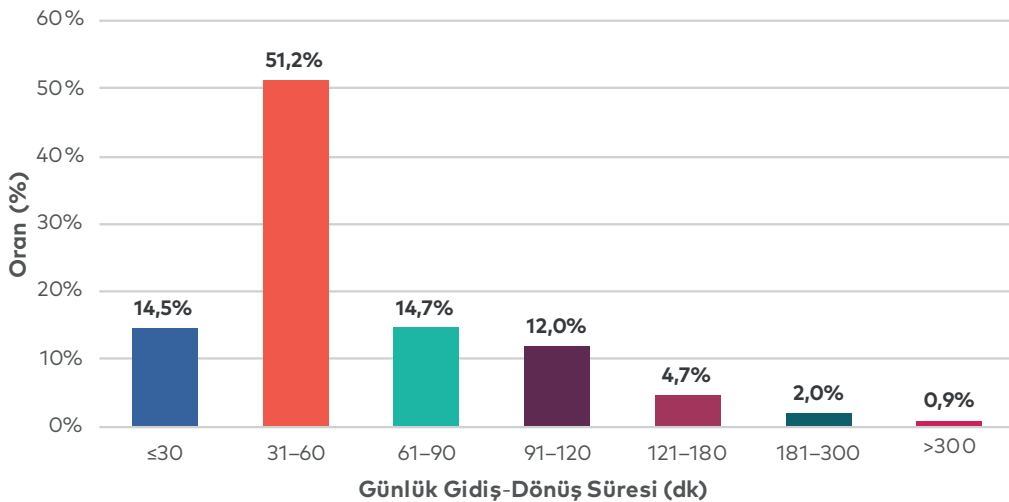
25.876 TL). Bu durum, kira düzeylerinin bireysel ödeme isteği veya kapasitesinden ziyade piyasa tarafından belirlendiğini göstermektedir. Çeyrekler arası fark aylık 20.000 ile 30.000 TL arasındadır. Medyan değer 23.000 TL'dir.

Kiranın kim tarafından ödendiği, kiracılar arasında dahi aile transferlerinin önemini göstermektedir. Kiracıların yüzde 11,2'si kiranın tamamen eş dışındaki bir akraba tarafından ödendiğini belirtmektedir. Yüzde 14 yalnızca eşi ile birlikte ödeme yapmaktadır. Çoğunluk (yüzde 32,4) kirayı tek başına ödemektedir. Ebeveynlerin yetişkin çocukların kirasını ödemesi veya birden fazla akrabanın katkıda bulunması gibi düzenlemeleri içeren bu çeşitlilik, yukarıda mülkiyet finansmanında görülen aile içi risk paylaşımı mantığının kiracılıkta da devam ettiğini göstermektedir.

Kiracılar, konut sahiplerine göre biraz daha küçük konutlarda yaşamaktadırlar: Ortalama oda sayısı kiracılarda 2,2, konut sahiplerinde 2,3'tür. Ayrıca kiracılar biraz daha eski binalarda yaşamaktadırlar; ortalama bina yaşı kiracılarda 20 yıl, sahiplerde 17 yıldır. Bina yaşı verileri, aynı zamanda dağılım grafiğinde de gösterildiği gibi, İstanbul'daki kiralık konut stokunun büyük ölçüde 1990'lar ve 2000'lerde inşa edilmiş yapılardan oluştuğunu göstermektedir. Bu yapıların önemli bir kısmı 1999 Marmara depremi sonrası getirilen geliştirilmiş deprem standartlarından önce inşa edilmiştir. Şehirdeki konut stokunun yaklaşık yüzde 45'i 1999 öncesine aittir.

2.7.4. İşe Gidiş-Geliş: Ulaşım Yüğü

Şekil 2.7.4: Günlük gidiş dönüş ulaşım sürelerinin dağılımı (çalışan katılımcılar, ağırlıklandırılmış)



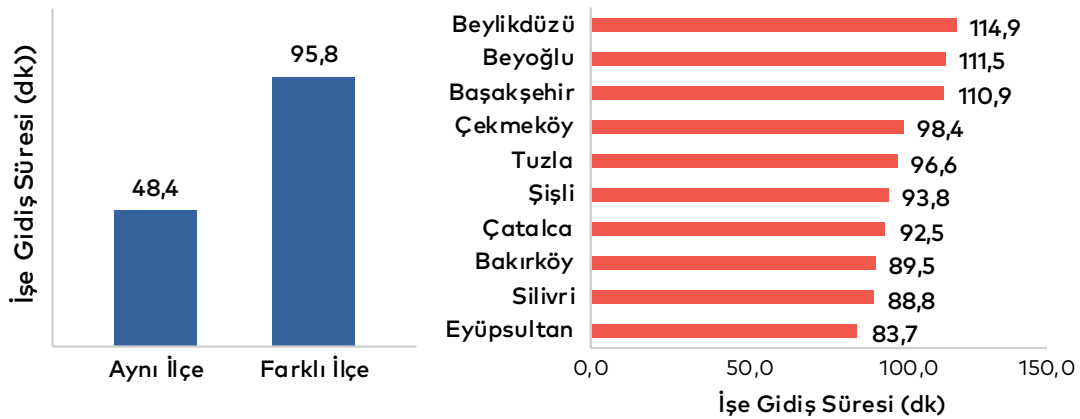
Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

İstanbul dünyanın en yoğun kentlerinden biridir ve anket verileri bu durumu yansıtmaktadır. Şekil 2.7.4, çalışan katılımcıların günlük gidiş dönüş ulaşım sürelerinin dağılımını göstermektedir. Medyan ulaşım süresi günlük toplam 60 dakikadır. Yüzde 75 dilimi 80 dakikaya, yüzde 90 dilimi ise 120 dakikaya ulaşmaktadır. Çalışanların yüzde 16,5'i günün toplam iki saatten fazlasını ulaşımında geçirmektedir. Bu, haftada on saatten fazla, yani yaklaşık bir tam iş gününe denk gelen sürenin yolda geçtiği anlamına gelmektedir. Ulaşım süreleri konut türleri arasında büyük ölçüde benzer olup en uzun ortalama süre kiracılardadır (76 dakika). Kiracıları sırasıyla konut sahipleri (69 dakika) ve aile evinde yaşayanlar (68 dakika) izlemektedir. Kiracılar ile konut sahipleri arasındaki küçük fark, lokasyon tercihlerini yansıtıyor olabilir: Kiracıların daha düşük kiralardan bulunduğu çevre bölgelerde yaşamaya daha yatkın olmaları daha uzun ulaşım sürelerine yol açabilir.

2.7.5. İlçe Coğrafyası ve İlçeler Arası Geçişin Maliyeti

Aynı ilçede yaşayan ve çalışan bireyler ile farklı ilçeler arasında hareket eden bireylerin ulaşım sürelerinin karşılaştırılması önemli içgörüler sunabilir. Şekil 2.7.5 bu karşılaştırmayı ve ilçelere göre ortalama ulaşım sürelerini sunmaktadır. Aynı ilçede yaşayan ve çalışan katılımcılar (yüzde 53,3) arasında ortalama günlük gidiş dönüş süresi 48 dakikadır. İlçe sınırlarını aşanlar (yüzde 46,7) için ortalama süre 96 dakikadır. Bu, günlük 48 dakikalık bir farktır.

Şekil 2.7.5: İlçe uyumuna göre (aynı-farklı) ortalama ulaşım süresi ve en yüksek ortalama süreye sahip 10 ilçe (çalışan katılımcılar, ağırlıklandırılmış)



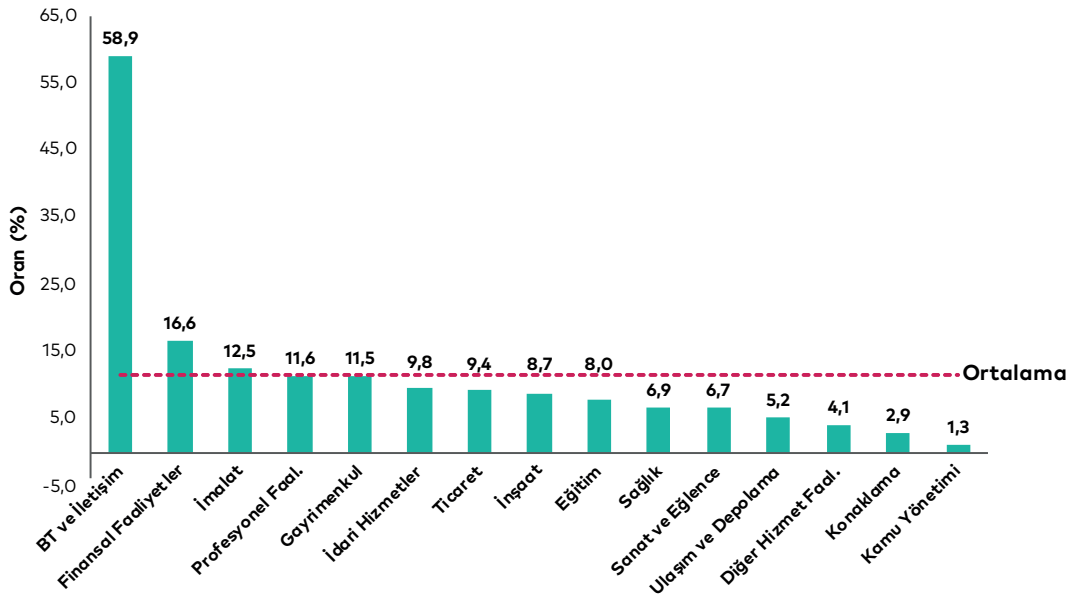
Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

İlçe bazlı sıralama açık bir coğrafi örüntüye işaret etmektedir. En uzun ortalama süreler çevre ve kıyı ilçelerde görülmektedir: Beykoz 115 dakika, Beylikdüzü 111 dakika ve Bakırköy 111 dakika ile en yüksek değerlere sahip ilçelerdir. Beykoz ve Beylikdüzü, sınırlı yerel istihdama sahip çevre ilçelerdir ve sakinleri Avrupa veya Anadolu yakasındaki ana iş merkezlerine ulaşmak için uzun mesafeler kat etmektedir. Bakırköy'ün yüksek süresi, merkezi konumuna rağmen ters yönde banliyö iş merkezlerine yapılan yolculukları yansıtabilir. Buna karşılık Sancaktepe, Bayrampaşa ve Silivri gibi merkezi ve kendi kendine yeten ilçelerde ortalama süreler daha düşüktür. Bunun bir nedeni, aynı ilçe içinde istihdam oranlarının yüksekliğinin ilçeler arası yolculuklara duyulan ihtiyacı azaltıyor olmasıdır.

2.7.6. Uzaktan Çalışma: Mevcut Ancak Yapısal Olarak Sınırlı

Uzaktan çalışma, İstanbul'daki ulaşım sorununa potansiyel bir çözüm olarak tartışılmaktadır. Anket verileri, uzaktan çalışmanın gerçek ancak sınırlı bir olgu olduğunu göstermektedir. Şekil 2.7.6, haftada en az bir gün uzaktan çalışanların oranını sektörler göre göstermektedir. Genel olarak çalışanların yüzde 11,1'i herhangi bir sıklıkta uzaktan çalışmaktadır. Bunların yüzde 4,7'si tam zamanlı (beş gün veya daha fazla), yüzde 6,3'ü ise kısmi olarak uzaktan çalışmaktadır.

Şekil 2.7.6: Sektöre göre uzaktan çalışma oranı (çalışan katılımcılar, ağırlıklandırılmış). Kesikli çizgi: toplam ortalama.



Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Sektörel dağılım çarpıcı bir tablo ortaya koymaktadır. Uzaktan çalışmanın çoğunluk davranışı olduğu tek sektör Bilişim ve İletişim'dir: Bu sektördeki çalışanların %59'u haftada en az bir gün uzaktan çalışmakta olup, aktif uzaktan çalışanlar arasında bu ortalama 3,9 güne ulaşmaktadır. Diğer tüm sektörler %20'nin altında kalmaktadır: Finans %17, İmalat ve Profesyonel Hizmetler %12 oranında seyrederken; sektörlerin büyük çoğunluğu — İnşaat, Ulaştırma, Ticaret, Eğitim, Sağlık, Kamu Yönetimi, Konaklama ve Yiyecek-İçecek — %10 veya altında uzaktan çalışma oranı bildirmektedir. Kamu sektörü çalışanları, özel sektör çalışanlarıyla (%12,9) kıyaslandığında uzaktan çalışma olasılığı özellikle düşük çıkmaktadır (%3,2).

Dikkat çekici bir bulgu, uzaktan çalışanların ortalama ulaşım sürelerinin daha uzun olmasıdır. Uzaktan çalışanlar 109 dakika, çalışmayanlar 66 dakika ortalama ulaşım sürelerine sahiptir. Bu durum, uzaktan çalışmada ulaşım azaltıcı bir etkiden ziyade seçim mekanizmasını yansıtmaktadır. Uzaktan çalışanlar, iş yerlerinden en uzakta yaşayan ve tam olarak bu nedenle her gün gidiş geliş yolunu çekmemek için uzaktan çalışma düzenlemesi elde eden bireylerdir. Uzaktan çalışanlar her ulaşım günü için yaklaşık 55 dakika tasarruf etmektedir ancak işe gittikleri günlerde hâlâ 109 dakikalık bir süre ile karşı karşıyadırlar.

Daha geniş bir perspektiften bakıldığında, uzaktan çalışmanın mevcut uygulanış biçimiyle, İstanbul'un trafik sıkışıklığı ve işe gidiş-geliş yüküne yönelik sistemik bir çözüm olmaktan ziyade; belirli bir çalışan profiline — tipik olarak ofis işçisi, özel sektör, Bilişim veya Finans sektörü — yarar sağlayan, göreve bağlı ve sektöre özgü bir düzenleme olduğu anlaşılmaktadır. Hiç uzaktan çalışmayan istihdam edilmiş katılımcıların %89'u için günlük ulaşım yükü tüm ağırlığıyla varlığını sürdürmektedir.

Genel sonuç, uzaktan çalışmanın görev türüne ve sektöre bağlı bir düzenleme olduğu ve belirli bir çalışan profiline; genellikle beyaz yakalı, özel sektörde bulunan ve bilişim teknolojileri veya finans alanında çalışan bireylerin yararına olduğudur. Dolayısıyla uzaktan çalışma, İstanbul genelinde ulaşım yükünü azaltan sistematik bir çözüm değildir. Uzaktan çalışmayan yüzde 89'luk çalışan grubu için günlük ulaşım yükü aynen devam etmektedir.

2.7.6. Özet

Konut ve ulaşım verileri, İstanbul'daki nitelikli genç nüfusun önemli mekânsal ve finansal baskılar altında yaşadığını göstermektedir. Temel bulgular şunlardır:

- Ebeveynlerle birlikte yaşama, 18–29 yaş grubunda yüzde 58,2 ile baskın düzenleme olmaya devam etmekte, 30–39 yaş grubunda da yüzde 34 ile yaygınlığını sürdürmektedir. Bu durum gençlerin bağımsız konut edinimini sistematik olarak sınırlayan bir piyasa yapısını yansıtmaktadır.
- Konut sahipliği genel olarak her beş kişiden birinden bile daha azı tarafından elde edilebilmektedir. Bireysel tasarruf veya konut kredisinden ziyade finansman büyük ölçüde aile transferlerine dayanmaktadır: Ebeveyn veya eş ailesi desteği satın alma vakalarının dörtte üçünden fazlasında yer almaktadır.
- Kira piyasası 30–39 yaş grubunun yüzde 42,6'sını barındırmaktadır. Medyan kira 23.000 TL'dir. Ortalama konut büyüklüğü 2,2 odadır ve konut stoku çoğunlukla deprem öncesi yapılardan oluşmaktadır.
- Günlük ulaşım süreleri uzundur ve eşitsiz dağılmıştır. Medyan süre gidiş dönüş için 60 dakika olup her altı çalışandan birinin günlük ulaşım süresi iki saati aşmaktadır. İlçeler arası hareket ulaşım süresini yaklaşık iki katına çıkarmaktadır (ortalama 48 dakikadan 96 dakikaya).
- Uzaktan çalışma mevcuttur ancak yapısal olarak sınırlanmıştır: Uzaktan çalışma oranları bilişim teknolojilerinde yüzde 59 oranına ulaşırken çoğu sektörde yüzde 10'un altındadır. Bu durum, uzaktan çalışmanın ulaşım sorununa sistemik bir çözüm sunmaktan ziyade çalışanlar için bireysel bir uyum mekanizması olduğuna işaret etmektedir.

İstanbul'daki konut ve ulaşım sorunlarının çözümü birden çok alanda çok boyutlu, koordine politikalar gerektirir; bu bağlamda istihdam merkezlerine yakın bölgelerde uygun fiyatlı kiralık konut arzının artırılması, ilk kez konut satın alanların kuşaklar arası servet transferlerine bağımlılığının azaltılması, ilçeler arası ulaşım süresini anlamlı biçimde azaltacak toplu taşıma altyapısının geliştirilmesi gereklidir. Aile evlerinin bağımsız konutun yerini aldığı ve uzun ulaşım sürelerinin mekânsal yakınlığın yerine geçtiği mevcut denge, nitelikli genç işgücü üzerinde çoğu zaman görünmeyen ancak ciddi düzeyde olan bir refah maliyeti yaratmaktadır.

BÖLÜM



***SORUNLARIN
ÇÖZÜMÜNE
YÖNELİK
POLİTİKA
ÖNERİLERİ***

Bu araştırma İstanbul'da genç işgücü piyasasında genelde ama özellikle kadınlarda işgücüne katılımının düşüklüğü, işgücü arzı ile talebi arasındaki çok boyutlu uyumsuzlukların neden olduğu yüksek işsizlik, iş yerinde yaşanan olumsuzluklar gibi çok katmanlı sorunların varlığını ve önemini ortaya koymuştur. Her ne kadar Türkiye (tarım dışı)-İstanbul genç işgücü piyasalarının karşılaştırmasını içeren Bölüm 1'de gösterildiği gibi İstanbul'da 18-29 yaş grubunda kadın işgücüne katılım oranı (yüzde 57,3) Türkiye (tarım dışı) oranından (yüzde 46,9) bir hayli yüksek olsa da Avrupa ülkelerinin bu yaş kuşağındaki katılım oranlarından oldukça düşüktür. Bu araştırma için yapılan anketten elde edilen sonuçlar da çarpıcıdır. Her dört yükseköğrenim mezunundan üçü (yüzde 75,2) istihdam edilirken bu oran erkeklerde yüzde 85,7 kadınlarda yüzde 65,9'dur. Eğitimin büyük ölçüde tamamlandığı ve iş deneyiminin ve verimlilik edinimlerinin kazanılacağı bu yaş kuşağında genç kadınların ancak üçte ikisinden biraz fazlasının İstanbul işgücü piyasasında yer alması ekonomik kalkınma açısından endişe vericidir.

Keza genç işgücü piyasasında işsizlik oranları da İstanbul'da Türkiye tarım dışına kıyasla daha düşük olsa da oldukça yüksektir. 18-29 yaş grubunda toplamda genç işsizlik oranı, 2024'te İstanbul'da yüzde 13,6, Türkiye tarım dışında yüzde 16,1'dir. Cinsiyet ayrımında ise işsizlikte farklılık çok daha çarpıcıdır. İstanbul'da genç erkek işsizlik oranı yüzde 10,4 iken (ki bu da küçümsenmemesi gereken bir orandır) genç kadınlarda yüzde 17,9'dur. Bölüm 2'de incelenen çok sayıda sorun son tahlilinde genç kadınların işgücüne katılımının düşüklüğüne ve yüksek işsizliğe yol açan sorunlardır. Bu bakımdan çözüm politikalarına dair önerileri, kadınların işgücüne katılımında artışın ve genelde işsizlikte ise düşüşün hangi yollardan sağlanabileceği başlıkları altında ele almak uygun olur.

3.1. Genç Kadınların İşgücüne Katılımını Yükseltmenin Yolları

Kadınların çalışma hayatına atılmalarına engel teşkil eden en önemli etkenin, kadınların çalışmasına olumsuz bakan muhafazakâr toplumsal yargılar olduğu söylenebilir. Ne eğitimde ne istihdamda olan (NEET grubu) gençlerin çoğunlukla genç kadınlardan oluşması bu etkinin bariz bir göstergesidir. Muhafazakar/Geleneksel bazı ailelerde hala babalar eğitimlerini tamamlamış kızlarının, kocalar da eşlerinin çalışmasını istememekte ve bu davranış potansiyel hane gelirini düşürse de bu bedele katlanmayı göze alabilmektedirler. Genç kadınların işgücüne katılımının önündeki engellerden belki de çözümünü

en zor olanı budur. Bu muhafazakâr anlayışı geriletebilmek için uygulanacak en iyi politika Aile, Çalışma ve Eğitim bakanlıklarının birlikte eğitim ve televizyon gibi mecraları kullanarak genç kadınların çalışma hayatına katılımlarının çeşitli açılardan değerini ve önemini vurgulayan iyi tasarlanmış kampanyalar yürütmesidir. İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin bu kampanyalara toplu taşıma vasıtaları ve diğer olanaklarla destek vermesi mutlaka düşünülmelidir.

Ancak önemli sayıda genç kadının işgücü piyasasının dışında olmaları salt kadının toplumsal rolüne dair geleneksel anlayışa bağlanamaz. Kimi iş yerlerinde, işe gidiş ve dönüşte kullanılan yollarda ve taşıma araçlarında yaşanan taciz, mobbing ve benzeri vakalar babaların ve eşlerin muhafazakâr anlayışını güçlendirirken çalışmayı arzulayan genç kadınları da çalışma hayatından caydırıcı etki yaratmaktadır. Bu tür suçlarla ve olumsuzluklarla mücadele esasen emniyet güçlerinin görevi gibi görülse de iş yerinde sendika varlığı en etkili panzehir olarak ortaya çıkmaktadır (2025 İSPER İstanbul'da Kadın İstihdamı raporu). Sendikanın varlığı aynı zamanda eksik ücret, zorla uzun mesai gibi sorunları önleyici role sahiptir. Türkiye özel kesimde sendika üyesi çalışanların küçük bir azınlık teşkil ettiği bilinmektedir. Türkiye'de 2025 yılı Temmuz ayı verilerine göre yaklaşık 17,3 milyon işçinin 2,4 milyonu sendikalı olup, sendikalaşma oranı yüzde 14'tür. Ücretli çalışanların büyük çoğunluğu sendikasızken, kamu sektöründe memur sendikalılığı oranı yüzde 77 gibi yüksek bir düzeydedir.

Özel kesimde son derece düşük sendikalaşma oranının bir nedeni istihdamın yarıdan fazlasının 50 ve daha az çalışana sahip işletmelerde toplanmış olmasıdır. Bu işletmelerde, yeni teknolojiler kullanan girişimler hariç, verimlilik çok düşük olduğundan ücret maliyetiyle ilgili ciddi bir hassasiyet söz konusudur. Orta ve büyük boy işletmeler kesiminde ise işverenler çoğunlukla sendikal örgütlenmeye yönetim serbestliklerini kısıtlar diye olumsuz bakmaktadırlar. Bu koşullarda sendikaların yaygınlaşmasını beklemek yerine işyeri denetimi ve çalışanların karşılaştıkları sorunları tespit eden kamu denetimlerinin etkili yapılması gerekir.

18-39 yaş kadın kuşağında kadın katılımını azaltıcı bir etki de, çocuk doğumunun çalışan kadınları uzun süre işten uzaklaştırması ve bu kadınların çeşitli nedenlerle yeniden işe dön(e)memeleri durumudur. Türkiye geneli için yapılan bir çalışma¹¹ 25 yaş civarında işgücüne kadın katılım oranında sert bir düşüş ve akabinde katılım oranı yükselse de zirve

¹¹ Caro, Luis Pinedo & Gürsel Seyfettin, "İşgücü Piyasasında Yapısal Sorunlar: Yükseköğretimde Arz-Talep Uyumsuzluğu ve Kadınların İşgücüne Katılımı", Türkiye'nin Yeniden İnşası: Alternatif Politikalar (Ömer Faruk Çolak'ın anısına) kitabı içinde, Efil Yayınları, 2025

ile arada 4 yüzde puana yakın bir fark olduğunu göstermiştir. Bu zorlukların en önemlisi çocuk bakımının İstanbul'da maddi açıdan yeterince ulaşılabılır olmamasıdır. Anket verileri İstanbul'da üniversite ya da yüksekokul mezunu çalışan genç kadınların yüzde 35'i 40.000 TL'den daha düşük aylık ücret aldıklarını göstermiştir. Düşük eğitim düzeylerine sahip kadınlarda bu oran çok daha yüksektir. Sonuçta anket verilerine göre evinde 3 yaşından küçük çocuğu olan kadınlarda istihdam oranı, yalnızca %26,9 iken erkeklerde bu oran %90,9'dur.

İşe dönüşü caydıran bir diğer durum, 2 yıl ve daha uzun süre geçtikten sonra ayrıldıkları mevkie dönüşte karşılaştıkları zorluklardır. Doğum izni (ücretli) yeni yasal düzenleme ile 16 haftadan 24 haftaya uzatılmıştır. Annenin sonrasında 6 ay ücretsiz doğum izni olacaktır. 2 yıl bile uzun bir süredir. Bu süreyi kısaltmak için bir yandan 2 yaşından küçük bebeklerin bakımında uzmanlaşmış ve güvenilir kreşlerin çoğalması, diğer yandan babaların çocuk bakımına daha fazla zaman ayırmaları için izin sürelerinin uzatılması gerekmektedir. Baba için doğum izni yeni yasal düzenleme ile 5 günden 10 güne çıkarılmıştır. Bu elbette son derece yetersiz bir süredir. Bu konuda en ileri düzenlemeye sahip ülke İsveç'tir. Bu ülkede doğumda ebeveynlerin her birinin 240 günlük izin hakları mevcuttur. Böylece toplamda 480 gün izin söz konusudur. Baba 90 gün izin almak zorundadır. Kalan izin günleri ebeveynler arasında arzu edildiği gibi paylaşılabilir. Görünür bir gelecekte Türkiye'nin böyle bir düzenlemeye yaklaşması bile firmalara yükleyeceği maliyet nedeniyle olanaksız olsa da böyle bir örneğin bilinmesi ve akılda tutulması zaman içinde bu yönde ilerlemeyi kolaylaştırabilir.

Genç kadınlarda işgücüne katılım oranını artırması, aynı zamanda da işsizlik oranının azaltılması için tarım dışında yarı zamanlı iş sayısının artırılması şarttır. İster muhafazakâr ister modern ailelerde mutfak işleri ve çocuk bakımı, çok büyük ölçüde kadının sırtına yüklenmiş durumdadır. Mutfak işleri, ev temizliği, gibi görevleri üstlenecek bir yardımcıdan ya da kurumdan maddi bakımdan yoksun olan, keza çocuk bakımı için ebeveyn desteğinden mahrum olan kadınlar için tam zamanlı çalışma olanaksızdır. Oysa bu yükler yarı zamanlı işlerle bir ölçüde bağdaştırılabilecek niteliktedir. Avrupa'da yarı zamanlı işlerin miktarı ile kadınların işgücüne katılımı ve istihdam oranı arasında pozitif korelasyon olduğu gözlemlenmektedir. Bunun en iyi örneği Birleşik Krallıktır. En son istatistiklere göre (Ekim 2025) Birleşik Krallık 'ta 16-34 yaş grubunda yarı zamanlı (part-time) çalışan kadınların oranı yüzde 40'tır. Bu olağanüstü yüksek bir orandır ve işgücüne katılımı da yüzde 68 gibi çok yüksek bir seviyede olmasına önemli katkı yapmaktadır. Bu genç kadın grubunda işsizlik oranı ise yüzde 6,6 ile düşük bir seviyededir.

Aslında İş Kanunumuzda (Madde 13) yarı zamanlı iş, mesai, sigorta ve emeklilik primleri bakımından Avrupa standartlarında düzenlenmiştir. Hatta 2016 yılında kanuna eklenen bir düzenleme ile (Ek fıkra 29) doğum izinlerinin bitiminden sonra ebeveynlerden biri

kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir ve bu talep işveren tarafından karşılanmak zorunda olup geçerli fesih nedeni sayılmaz.

İşsizlik Fonu Bültenine göre Nisan 2016 tarihinden 31.03.2026 tarihine kadar 47.739 kişi yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanmıştır. Bu kapsamda hak eden kişilere toplam 335 bin ödeme yapılmıştır. 2026 Mart dönemi için önceki dönemden ödemesi devam edenlerle birlikte ödeme yapılan kişi sayısı 610 olup ödeme tutarı 8 bin TL'dir. Yararlanma çok düşüktür. Bunun bir nedeni bu haktan yararlanma durumunda olanların bilgisizliği bir diğer nedeni de işverenlerin çoğunlukla bu haktan yararlanılmasını istememeleri olabilir. Sorun işletmelerin yeterince yarı zamanlı iş açmamalarıdır. Bu sorun ancak işletmeler yarı zamanlı iş açmaya teşvik edilerek çözümlenebilir. İlaveten belli büyüklükte olan işletmelere belli koşullar içeren asgari yarı zamanlı iş kotaları zorunlu kılınabilir.

Genç kadın kuşağında işgücüne katılım artışı ile ilgili olarak potansiyel bir riske de dikkat çekmekte yarar var. Genç kadınların işgücüne katılımında artış bu raporda gösterildiği gibi büyük ölçüde genç kadın işgücü arzı, talebinin düşük olduğu alanlardaki artıştan kaynaklanıyorsa genç kadınlarda işsizliği artırıcı etki yaratacaktır. Dolayısıyla genç kadınların işgücüne katılımını artırmaya hedefleyen politikalar bu etkiyi bertaraf edecek politikalarla eşgüdümlü olarak devreye alınmalıdır.

3.2. Genç İşsizliği Azaltmanın Yolları

Genç kuşakta yüksek işsizliğin temel nedenlerinden biri, firmaların talep ettiği vasıfların iş aramaya koyulan gençlerin sahip oldukları vasıflarla örtüşmemesi, diğer ifadeyle beceri uyumsuzluğunun yaygınlığıdır. Bu uyumsuzluk ne kadar yaygın olursa işgücü arzı ile işgücü talebi arasındaki eşleşme o kadar güçleşir, işe bulma süreleri uzar ve işsizlik oranı yükselir.

Vasıf uyumsuzluğunun dile getirilen başlıca nedeni, gerek meslek lisesi ve meslek yüksekokullarında gerek üniversitelerde eğitim müfredatının iş dünyasının beklentileri bakımından yetersiz olmasıdır. Bu güçlüğün aşılabilmesi için işverenler kamu kurumları ile eğitim müfredatının gözden geçirilmesini özellikle talep etmektedirler. Ancak müfredat yetersizliğinin yegâne sorun olmadığını bu araştırma ortaya koymuştur. Üniversite ve yüksekokul düzeyinde işgücü arzı ile talebi arasındaki dengenin kimi alanlarda çok başarılı ve nispeten başarılı, kimi alanlarda ise çok başarısız ya da nispeten başarısız olmaktadır. Arz ve talep dengesi mühendislik alanında, dengesizlik ise sosyal bilimler, beşerî bilimler ve iletişim gibi alanlarda gözlemlenmektedir. Bu alanlarda dengesizlik, mezun sayısının giderek talebin çok üzerine çıktığının göstergesidir.



Mezun arz fazlasının giderilmesine yönelik çözüm, arz fazlası nedeniyle işsizliğin ve alınan eğitimden farklı işlerde çalışmanın yüksek olduğu alanlarda yüksekokul ve üniversitelerde kontenjan kısıtlamalarına gitmektir. Bu kısıtlamaya paralel olarak işgücü talebinin yüksekliği sonucu eleman bulmakta güçlük çekilen alanlarda da bir yandan kontenjan artırımına gidilirken diğer yandan liselerde öğrencileri bu alanları seçmeyi teşvik edecek iletişim politikalarının uygulanması gerekir.

Yüksekokul ve üniversitelerde kontenjan kısıtlamalarının kaçınılmazlığı bu raporun yazarlarından Luis Pinedo Caro tarafından Ocak 2026'de Efil Yayınlarından çıkan "Türkiye'nin yeniden inşası: Alternatif politikalar" kitabında yer alan "işgücü piyasasında yapısal sorunlar: Yüksek öğrenimde Arz-Talep uyumsuzluğu ve kadınların işgücüne katılımı" başlıklı bölümde yer almıştı. 17 Şubatta YÖK başkanı, son 3 yıldır önemli miktarda kontenjan kısıtlamasına gidildiğine dair ayrıntılı bir açıklama yaptı. YÖK'ün bu kısıtlama miktarlarını ne tür dengesizlik göstergelerine dayandığını bilmiyoruz. YÖK başkanı kısıtlamaların ve artışların devam edeceğini de bildirdi. Bölüm 2.2'de pek çok meslek alanına mensup çalışanların nesnel olarak ne ölçüde aldıkları eğitimle uyumlu bir işte çalıştıkları, bunun yanı sıra çalışanların öznel olarak yaptıkları işi eğitimleri ile ne ölçüde bağdaştırdıkları ayrıntılı olarak analiz edilmişti. Gelecekte yapılacak kontenjan kısıtlamalarının uyumsuzluğun bu boyutu da dikkate alınarak yapılması, gerek toplumsal maliyetin gerek öznel tercih tatmininin iyileştirilmesi bakımından faydalı olacaktır.

Kontenjanların ülke ihtiyaçlarına göre dinamik bir yapıya kavuşturulması sadece işsizliği ve eğitimi alınan meslek ile yapılan iş uyumunu artırıcı bir etkiden ibaret olmayacaktır. Aynı zamanda uzun vadede ekonomide emek verimliliğini dolayısıyla büyümeyi artırıcı bir etki de yaratacaktır. Her yıl on binlerce gencin karşılığı olmayan alanlarda mezun olması, sadece mevcut iş tatminsizliğini artırmakla kalmadığı, aynı zamanda milyarlarca liralık kamu kaynağının ve beşeri sermayenin çöpe gitmesi anlamına geldiği unutulmalıdır.

İşe alım süreçlerine ilişkin öne çıkan bir diğer önemli sorun da firmaların genç adaylardan beklenen deneyim düzeyidir. Adayların aldıkları eğitim bir ölçüde beklentiyi karşılarsa da firmalar iş deneyimi talep etmektedirler. Yapılacak işin pratiğini firmanın öğretmesi gerekmektedir. Bunun da doğal olarak bir maliyeti olacaktır. Odak grup katılımcıları ve kimi işverenler, bu deneyim ısrarının bir kısır döngüye dönüştüğünü açıkça belirtmişlerdir. Katılımcılar, işverenlerin yüksek deneyim beklentisine karşın, bu deneyimi kazanabilecekleri fırsatların sınırlı olduğunu vurgulamaktadır. Yeni mezun ve genç iş arayanlar, deneyimsiz oldukları için iş bulamamakta; iş olmayınca da deneyim kazanamamaktadırlar. Bu bağlamda görüşülen pek çok firma yöneticisinin önemli bir bölümünün öğrenim sırasındaki stajları deneyim olarak kabul etmediklerini not edelim.

Bu kısır döngünün kırılmasına dair bir firma yöneticisinin görüşünü burada hatırlatmakta yarar var:

“

Kamu tarafından şuna çok denk geliyoruz, sosyal medyada da görüyoruz: Yeni mezun olsalar dahi bazen adaylardan deneyim bekleniyor. Herkesin o deneyimi kazanabilmesi için bir yerde sıfırdan başlaması gerekiyor. Belki biz burada yeni mezunları gençleri eğitim noktasında destekleyebiliriz. Keza sanırım bu noktada İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin destekleri oluyor. İSMEK çalışmalarından hepimiz haberdarız. Kurslarda verilen mesleki eğitimler faydalı. Kendim web sitenizde birebir yazılım alanında kadınlar için bir eğitim süreci yaptığınızı gördüm. Yazılım alanını takip ettiğim için biliyorum. Bu gibi süreçler güzel örnek olabilir. Bu tür devlet programlarından destek alan kişiler yetiştirildikten sonra onların istihdamı çok daha kolaylaşabilir.

(G12-Çağrı Merkezi)

”

İşgücü arzı ile talebi arasındaki vasıf eşleşmesini etkinleştirmek için firma yöneticilerinin kamu ve yerel yönetimler odağında en sık dile getirdiği diğer çözüm önerileri şöyle özetlenebilir: Uygulamalı staj sürelerinin uzatılması ve kalitesinin artırılması, işverenlere yönelik genç istihdamı teşvikleri (SGK prim desteği, maaş teşvikleri), meslek liselerinin sektörle bağlantısının güçlendirilmesi, İBB BİO ve İŞKUR gibi kamu istihdam kanallarının hızı ve etkinliğinin artırılması. Bir lojistik firması, istihdam bürolarını "nokta atışı bir hareket" olarak nitelendirirken hizmet firması bu ofislerin acil alımlarda referans ve ön eleme desteğiyle kritik rol oynadığını vurgulamıştır.

KUTU

bio.ibb.istanbul TIK
ARADIĞIN İŞİ KO



İBB
BÖLGESEL
İSTİHDAM
OFİSLERİNİN
ETKİNLİĞİ
ARTIYOR

İstanbul Büyük Şehir Belediyesi tarafından kurulan Bölgesel İstihdam Ofisleri¹², 2026 yılı başı itibariyle 34 şubesi ve 2 mobil aracı ile İstanbul'un 39 ilçesinde işgücü piyasasında iş arayanlara ve işverenlere hizmet vermektedir. Avrupa Yakasında 23 Bölgesel İstihdam Ofisi bulunmaktadır. Bunlar; Arnavutköy, Avcılar, Bağcılar, Bahçelievler, Bakırköy, Başakşehir, Bayrampaşa, Beylikdüzü, Beyoğlu, Beyoğlu II, Büyükçekmece, Çatalca, Esenyurt, Eyüpsultan, Fatih, Gaziosmanpaşa, Kâğıthane, Küçükçekmece, Sarıyer, Silivri, Sultanazade, Şişli ve Zeytinburnu Ofisleridir. Anadolu Yakasındaki 11 Bölgesel İstihdam Ofisi ise; Adalar, Beykoz, Kartal, Pendik, Sancaktepe, Şile, Tuzla, Ümraniye, Ataşehir, Üsküdar I ve Üsküdar II Ofisleridir.

Ankette iş arama kanalları ve özel olarak BİO ile ilgili sorular sadece anket sırasında iş arayanlara değil iş aradıkları dönemlerdeki deneyimlerinden yararlanmak için istihdamda olanlara da sorulmuştur. İlk olarak iş arayanların ve işgücündekilerin (işsizler + istihdam) verileri analiz edilerek değerlendirilecektir. Son olarak da derinlemesine görüşme yapılan firma yöneticilerinin BİO hakkında değerlendirmeleri ele alınmaktadır.

K1.1. İstihdamdakilerin İş Arama Kanalları

Tablo K1.1'de istihdamdaki 1579 kişinin mevcut işlerine başvururken yararlandıkları kanallar verilmiştir. İstihdamdakiler mevcut işlerine en çok özel iş portalına başvuru kanalı ile yerleşmişlerdir. Bu kanalın seçilme oranı yüzde 76,8'dir. İBB BİO'ya başvuru yüzde 11,7 ile ikinci; İŞKUR'a başvuru yüzde 10,6 ile üçüncü sırada gelmektedir.

¹² İşgücü piyasasında işgücü arzı ile talebi arasında buluşma çoğunlukla zaman alan ve maliyetli bir sürecin sonunda gerçekleşir. Zamanı kısaltmak ve maliyeti düşürmek amacıyla kamu ve özel sektör iş/işçi bulma kurumlarına ihtiyaç duyulur. İBB de bu sürece İstanbul çevresinde katkıda bulunmak istemiş, 2020 yılında Bölgesel İstihdam Ofislerini (BİO) kurmuştur. Yeni kurulan bir kurum olarak İBB BİO, iş aracılığı ve danışmanlık faaliyetlerini genişletmeye, operasyonunu daha hızlı ve verimli yapmaya çalışmaktadır.

Tablo K1.1: İstihdamdakilerin mevcut işlerine başvurdukları kanallar (n = 1579)

Başvuru Kanalları	Yüzde
Online iş arama portalına başvuru (kariyer.net, linkedin vb.)	76,8
Bölgesel İstihdam Ofisine başvuru	11,7
İŞKUR'a başvuru	10,6
Şirkete/işyerine doğrudan başvuru	0,7
KPSS ile merkezi atama	0,3

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Tablo K1.2: Yaşanılan bölge ayrımında işsizlerin İBB BİO'ya başvurma oranı ve İBB BİO'ya başvuran işsizlerin sayısı (n = 343)

Sosyoekonomik Endeks	Yüzde	Kişi Sayısı
Yüksek-Orta SEE Bölgesi	28.9	41
Düşük-Orta SEE Bölgesi	50.3	101
Toplam	41.4	142

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

K1.2. İBB BİO Kullananların Bölgesel Dağılımı

İş arayanların ikamet ettikleri ilçeler sosyoekonomik endeks kullanılarak, Yüksek-Orta ve Orta-Düşük gelişmişlik şeklinde iki bölgede toplanmıştır . BİO kanalını kullanan iş arayanların bu iki bölgeye dağılımı Tablo K1.2'de gösterilmektedir. Bu iki bölgede yer alan ilçelerin adları da tablonun altındaki notta verilmiştir. Orta-düşük SEE bölgesinde başvuru oranı yüzde 50,3, Yüksek-orta SEE bölgesinde yaklaşık yüzde 29'dur. Bu oranlar, geçmiş yılların raporlarına kıyasla ciddi bir artışa işaret etmektedir. Bu artışın bir kısmı, 2026 yılı raporunda katılımcıların en az meslek lisesi mezunu olmaları, dolayısıyla katılımcıların eğitim seviyelerinin yüksekliği ile açıklanabilir.

Başvuru oranlarına kadın-erkek ayrımında bakıldığında erkeklerin BİO kanalını yüzde 48,3 oranı ile kadınlara kıyasla (yüzde 35,8) daha fazla kullandıkları görülmektedir (Tablo K1.3).

Tablo K1.3: Yaşanılan bölge ve cinsiyet ayrımında İBB BİO'ya başvurma oranı

	Erkek	Kadın
Yüksek-Orta SEE Bölgesi	31,6	27,0
Orta-Düşük SEE Bölgesi	58,3	42,9
Toplam	48,3	35,8

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Erkeklerin kurumsal kanalları kadınlardan daha fazla kullanmaları dikkate değer bir bulgudur. BİO kanalı kullanımında bölgesel düzeyde de çok benzer bir durum geçerlidir: Yüksek-Orta bölgesinde kullanım oranları kadınlarda yüzde 27, erkeklerde yüzde 31,6; Orta-Düşük bölgesinde ise bu oranlar yüzde 42,9 ve 58,3'tür. Cinsiyet ayrımındaki bu farklılaşmaya rağmen, Orta-Düşük bölgesinde kadınların BİO kanalı kullanım oranlarının Yüksek-Orta bölgesinde erkeklerin kullanım oranlarından daha yüksek olması dikkat çekicidir.

BİO kanalını kullanım oranlarının yaş grupları itibariyle dağılımı dikkat çekici farklılıklar ortaya çıkarmıştır (Tablo K1.4). 31 yaşına kadar yaş grubunda değişim BİO'ların iş arama kanalı olarak kullanımını değiştirmeyenken 31 yaş sonrası bu kullanımda ciddi bir artış görülmektedir. Oranlar 18-24 ve 25-31 yaş gruplarında yüzde 38,2, 25-31 yaş grubunda ise yüzde 54,4'tür. Yüksek-Orta bölgesinde ise yaş grubu artışının BİO kanalını kullanım oranını artırdığı görülmektedir. Oranlar 18-24 yaş grubunda yüzde 20,4, 25-31 yaş grubunda yüzde 29,5, 32-39 yaş grubunda ise yüzde 40,6'dır. Orta-Düşük bölgesinde 32-39 yaş grubundaki her üç işsizden ikisinin iş bulma kanalı olarak BİO'ları kullanması dikkate değer bir bulgudur.

Tablo K1.4: Yaşanılan bölge ve yaş grubu ayrımında İBB BİO'ya başvurma oranı

	18-24	25-31	32-39
Yüksek-Orta SEE Bölgesi	20,4	29,5	40,6
Orta-Düşük SEE Bölgesi	47,4	45,7	66,7
Toplam	38,2	38,2	54,4

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

K1.3. İşgücünün İBB BİO Farkındalığı

Ankette işgücünde olanlara (istihdam + iş arayanlar) BİO'dan haberdar olup olmadıkları sorusu yöneltilmiştir. İşgücü mensubu 2 bin 284 kişinin BİO'dan haberdar olma oranı Tablo K1.5'te gösterilmektedir. Bu oran yüzde 64,3'tür. Yaklaşık 7 milyonluk bir işgücüne sahip İstanbul'da yaklaşık 4,5 milyon işgücünün Bölgesel İstihdam Ofislerinin varlığından haberdar olduğu söylenebilir. Bölge ayırımına bakıldığında ise sosyoekonomik seviyesi yüksek bölgelerde yaşayan bireyler arasında BİO farkındalığının sosyoekonomik seviyesi düşük bölgelerde yaşayanlara kıyasla daha düşük olduğu gözlenmektedir: Yüzde 62'ye 66,4.

Tablo K1.5: Yaşanılan bölge ayırımında işgücünün İBB BİO'dan haberdar olma oranı

	Yüzde
Yüksek-Orta SEE Bölgesi	62,0
Orta-Düşük SEE Bölgesi	66,4
Toplam	64,3

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

K1.4. İBB BİO'ların Kullanımı

BİO'ların varlığından haberdar işgücü mensuplarından yüzde 17,8'i BİO'ya başvurduklarını beyan etmişlerdir (Tablo K1.6). Bu oran işsizlerin başvurma oranından (yüzde 41,4) düşüktür. Bu oranlar anket sırasında istihdamda olan yaklaşık her beş kişiden birinin istihdam ofislerinden birinden hizmet aldığı anlamına gelmektedir. Bölgesel ayırma bakıldığında işgücü arasında da sosyoekonomik seviyesi düşük bölgelerde yaşayanların başvuru oranlarının sosyoekonomik seviyesi yüksek bölgede yaşayanlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo K1.6: Yaşanılan bölge ayırımında işgücünün İBB BİO'ya başvurma oranı

	Yüzde
Yüksek-Orta SEE Bölgesi	14,1
Orta-Düşük SEE Bölgesi	21,2
Toplam	17,8

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

K1.5. İşgücünün İBB BİO Değerlendirmesi

Ankette BİO hizmeti alan işgücü mensuplarından son olarak aldıkları hizmeti değerlendirmeleri istenmiştir. Bunların yüzde 24,1'i aldıkları hizmeti çok olumlu, yüzde 60,7'si ise olumlu olarak değerlendirmiştir. BİO hizmetinden toplamda memnuniyet oranı yüzde 84,8'dir. BİO hizmetini olumsuz ya da çok olumsuz olarak değerlendirenlerin toplam oranı yüzde 15,2'dir.

Tablo K1.7: İBB BİO'dan yararlananların aldıkları hizmete dair değerlendirmeleri

	Yüzde
Çok memnun kaldım, sayelerinde bir iş buldum	5
Çok ilgilendiler ama hala bir iş bulamadım	19,1
İlgilendiler ama hala bir iş bulamadılar	60,7
Memnun kalmadım, hala bir iş bulamadılar	9,9
Hiç memnun kalmadım, beklediğim ilgiyi göremedim	5,3

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

K1.6. Firma Yöneticilerinin Değerlendirmeleri

Derinlemesine görüşme yapılan 28 yöneticiden 23'ü genç çalışanları işe alırken BİO'lardan yararlandığını belirtmiştir. Yöneticilerin çoğunluğu aldıkları hizmetten memnun olduklarını belirtmişler, aynı zamanda hizmetin iyileştirilmesine yönelik önerilerde bulunmuşlardır. Memnuniyetin nedenlerinin ve önerilerin bilinmesi BİO hizmetlerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için önemlidir. Bu bağlamda görüşmelerden seçtiğimiz değerlendirmeleri aşağıda paylaşıyoruz.

Yönetici görüşlerine, firmaların BİO'ları hangi alanlarda kullandığına yer veren iki alıntı ile başlanabilir.

“

Alımı yapacağımız taraf mavi veya kırmızı ise bunu yine kariyer portallarını kullanarak, ekstra olarak da İBB İstihdam Bürolarını kullanarak sağlıyoruz.

(G4-İmalat)

”

“

Mavi yaka pozisyonlar için İŞKUR ile ortak çalışmalarımız oluyor, özel iş bulma şirketlerinden destek alabiliyoruz ancak son aylarda İBB Bölgesel İstihdam Ofisleri ile daha ağırlıklı ve etkin bir şekilde çalışma gerçekleştiriyoruz. Konum olarak bizlere yakın olmaları da avantaj sağlıyor.

(G2-Turizm)

”

Alıntılarda da görülebildiği üzere görüşülen firmalar, BİO'ları genel olarak mavi yaka istihdamı için kullanmaktadırlar. Aynı zamanda BİO'ların firmalara yakınlıkları işbirliklerini kolaylaştırmaktadır. BİO'ların erişilebilir olmasının yöneticiler açısından önemi başka alıntılarda da dile getirilmektedir.

“

İBB İstihdam ofislerinin desteklerini İstanbul'un tüm bölgelerinde, hizmetleriyle bizlere sağlaması; ulaşılabilirlik gibi etkenlerin sağlanması bizler için çok kıymetli oluyor.

(G8-Sağlık)

”

Yöneticilerin genç istihdamını geliştirmek açısından BİO'lardan en önemli beklentilerinin başında doğru aday-doğru iş eşleşmesinin gerçekleştirilmesi geliyor. Bu bağlamda BİO'larla firmalar arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesinin özellikle önem taşıdığı görülmekte.

“

(BİO'ların) Doğru kişiyi doğru işte istihdam ettirebilme konusunda desteği faydalı olur. Hukuk bitirerek kat hizmetleri görevlisi olarak çalışan personelim var, mühendislerim oldu. Eğitim sisteminin çıktıları işgücü piyasasının taleplerini doğru orantıda karşılamıyor diyebiliriz. Bu alanda yapılabilecek olan çalışmalar faydalı olur.

(G2-Turizm)

”

“

Yerel yönetimlerin firmalarla daha yakın temas kurması, doğru aday doğru iş eşleşmesini kolaylaştırabilir. Bu tür destekler hem işveren hem de gençler için kazan-kazan yaratır.

(G28-Gıda imalatı)

”

BİO'ların yalnızca firmalarla değil, eğitim kurumlarıyla da yakın ilişkide bulunması gerektiği de belirtilmekte.

“

Ben hep şunu düşünürüm; üniversiteler neden bölgedeki yerel belediyelerle çalışmaz bunu hiç anlayamıyorum. Bölgenin eğer bir istihdam bürosu varsa bölgede işbirliğinde olması gerektiğini düşünüyorum. Genç arkadaşlar mezun olduklarında ya buralara gitmeyi unutuyorlar ya da akıl edemiyorlar. Yönlendirmeleri olamayabiliyor. Devlet kurumlarının bizzat gençlerin ayağına gitmesi gerektiğini düşünüyorum.

(G4-İmalat)

”

BİO'ların özellikle genç işe yerleştirmede önemli bir işlevi olduğu anlaşılmaktadır: BİO'ların genç istihdamında tuttıkları yeri bir yöneticinin görüşleriyle özetlemek mümkün.

“

İstihdam bürolarının açılması bence nokta atışı bir hareket ve yıllardır istihdam ofislerinden aldığımız katkılarla bir sürü genç kardeşimize köprü olundu.

(G22-Lojistik)

”



KUTU



İBB GENÇLİK OFİSLERİ

İBB Gençlik Ofisleri, İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesinde faaliyet gösteren 15 – 29 yaş arası gençlerin eğitim, kişisel gelişim ve kariyerlerine yönelik kurs ve seminer programları ile gelişimlerine katkı sağlayabilecekleri, kitap kafelerden yararlanabilecekleri ve dinlenip kaliteli zaman geçirebildikleri merkezlerdir. Gençlik Ofisleri, yıl boyunca yapılan program ve çalışmalar kapsamında yabancı dil, sanat, kişisel gelişim ve mesleki eğitim programları düzenleyerek gençlerin daha donanımlı bireyler olmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. İstanbul'da 9 lokasyonda hizmet veren Gençlik Ofisleri'nden 2019 yılından bu yana 90,609 genç faydalanmıştır.

Aşağıda, ankete katılan işgücünün İBB Gençlik Ofisleri'ni duyma oranları yaş grubu ayrımında verilmiştir (Tablo K2.1). İstanbul'daki işgücünün yarısının Gençlik Ofisleri'nden haberdar olması önemli bir veridir. Bunun yanında, aslen gençlere yönelik bir program olan Gençlik Ofisleri'ne yönelik farkındalığın yaş grubu ilerledikçe artıyor olması dikkat çekici bir bulgudur.

Tablo K2.1: İşgücünün İBB Gençlik Ofisleri'ni duyma oranları (%)

	18-24	25-31	32-39	Toplam
Evet, duydum	48,7	49,8	54,0	51,0
Hayır, duymadım	51,3	50,2	46,0	49,0

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Gençlik Ofisleri'nden haberdar olan işgücünün Gençlik Ofisleri'nde eğitime katılma oranları aşağıdaki gösterilmektedir (Tablo K2.2). 32-39 yaş grubundaki düşük oran, İBB Gençlik Ofisleri'nin hedeflerinden dolayı olağan görülmelidir. 18-24 yaş grubunda Gençlik Ofisleri'nden haberdar olan neredeyse her on gençten birinin eğitimlere katılmış olması dikkate değerdir.

Tablo K2.2: İşgücünün İBB Gençlik Ofisleri'nde eğitime katılma oranları (%)

	18-24	25-31	32-39	Toplam
Evet, katıldım	8,3	3,8	0,5	3,5
Hayır, katılmadım	91,7	96,2	99,5	96,5

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

KUTU



***ENSTİTÜ
İSTANBUL
İSMEK
EĞİTİM
PROGRAMLARI***

Önceki raporlarda olduğu gibi genç işgücü anketinde işsizlere (iş arayanlar) mesleki eğitim kurslarına katılmaya ve İBB'nin mesleki eğitim kursları veren Enstitü İstanbul İSMEK'e yönelik sorulara yer verilmiştir. Yanıtlardan elde edilen sonuçlar farklı ayrımlarda incelenmektedir. Ayrıca önceki raporlarda olduğu gibi 2025'te de firma yöneticileri ile yapılan derinlemesine görüşmelerde Enstitü İstanbul İSMEK ile ilgili sorular sorulmuştur. Firma yöneticilerinin bu konudaki görüşlerine bölümün sonunda yer verilmiştir.

K3.1. İşsizlerde Mesleki Eğitime Katılım Hevesi

İşsizler arasında mesleki eğitim programlarına katılma arzusuna ilişkin yanıtların dağılımı cinsiyet, ve yaş ayrımlarında Tablo K3.1 ve Tablo K3.2'de verilmektedir. Tabloda verilen "işsizler" tanımı son 4 haftada aktif olarak iş aramış olan işsizlerden oluşurken, "geniş tanımlı işsizler" tanımı aktif olarak iş aramadığı halde iş imkânı olsa çalışmak isteyeceğini beyan eden işsizleri de kapsamaktadır.

İşsizler arasında mesleki eğitim programlarına katılım hevesi yüzde 34,9 olarak tahmin edilmiştir (Tablo K3.1). Geniş tanımlı işsizlikte bu oran yüzde 33,8 ile çok yakın bir seviyededir. Bu oranlar, 2024 anketinde elde edilen oranlara kıyasla ciddi bir artışa işaret etmektedir. Eğitim programlarına katılma hevesine cinsiyet ayrımında baktığımızda ise 2024'te olduğu gibi tüm kategorilerde kadınların erkeklere kıyasla mesleki eğitim kurslarına katılmaya daha çok hevesli olduğu görülmektedir.

Tablo K3.1: İşsizler arasında mesleki eğitim programlarına katılma hevesi (%)

	Kadın	Erkek	Toplam
İşsizler	41,6	26,6	34,9
Geniş Tanımlı İşsizler	38,9	26,0	33,8

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Tablo K3.2: Yaş grubu ayrımında işsizlerin mesleki eğitim programlarına katılım hevesi (%)

	18-24	25-31	32-39
İşsizler	34,9	34,9	31,2
Geniş Tanımlı İşsizler	34,4	32,1	35,6

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

İşsiz tanımındaki kadınların yüzde 41,6'sı, geniş tanımlı işsizlikteki kadınların ise 38,9'u eğitimlere katılma isteğini beyan etmiştir. Erkeklerde bu iki kategoride eğitimlere katılma isteği ise sırasıyla yüzde 26,6 ve yüzde 26 olarak tahmin edilmiştir. Yaş itibarıyla eğitimlere katılma isteğinin dağılımı ise Tablo K3.2'de gösterilmiştir. Mesleki eğitimlere katılma arzusu işsizlerde 18-24 ve 25-29 yaş gruplarında (yüzde 34,9), geniş tanımlı işsizlerde ise 32-39 yaş grubunda (35,6) en yüksektir. Tüm yaş gruplarında işsizlerin yaklaşık üçte biri mesleki eğitimlerden yararlanmak istediğini ifade etmiştir.

K3.2. Eğitim Alanı Tercihleri

Tablo K3.3'te eğitim kurslarına katılmaya isteklilerin eğitim alanlarına dair tercihleri gösterilmiştir. Ankette bir iş arayan, katılmak istediği birden çok alanı işaretleyebildiği için oranların toplamı 100'den fazladır. Ankette eğitim alanı tercihinde bulunan 487 işsizlerin 187'sini erkekler, 300'ünü ise kadınlar oluşturmaktadır.

2024'te olduğu gibi 2025'te de işsizlerin en fazla tercih ettiği alan yüzde 38,2 ile "Bilişim Teknolojileri" alanı olmuştur. Mesleki eğitim almak isteyen her üç kişiden birinin bu alana ilgi duyması dikkat çekicidir. Bilişim Teknolojilerinden sonra en çok işaretlenen yanıt "Diğer" olmuştur. "Diğer" yanıtının bu derece yüksek olması, işsizlerin İSMEK'ten beklentileri hakkında ipuçları sunmaktadır. "Diğer" yanıtı veren işsizlerin eğitim almak istediği alanlar Tablo K3.4'te görülebilir. Bu alanlar arasında "Çocuk gelişimi", "Sağlık" ve "İşletme-Girişimcilik" öne çıkmaktadır.

Tablo K3.3: Mesleki eğitim programlarına katılmaya hevesli işsizlerin kurs tercihleri (%)

	Yüzde
Bilişim Teknolojileri (Yazılım, Web Tasarımı, vb.)	38,2
Diğer	21,2
Yönetim ve Hizmet (Pazarlama, Perakende, vb.)	16,0
Muhasebe ve Finans	16,0
Gastronomi ve Mutfak Sanatları (Aşçılık, Fırıncılık, Pastacılık, vb.)	15,4
Görsel İletişim ve Grafik Tasarımı	9,9
Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri (Kuaförlük, Makyaj, vb.)	8,2
Moda Tasarımı (Modelistlik, Stilistlik, vb.)	6,6

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

"Diğer" seçeneğinin ardından "Yönetim ve Hizmet" programları tercih edilmektedir. 2023'te tercih sıralamasında sondan ikinci olan bu alanın 2024 yılında gösterdiği yükseliş 2025'te de devam etmektedir. Dördüncü sırada "Muhasebe ve Finans" programları yer almaktadır. 2024 yılında ikinci sırada olan bu alana yönelik ilginin bir miktar azaldığı söylenebilir. 2023'te en çok tercih edilen ikinci eğitim alanı olan "Görsel İletişim ve Grafik Tasarım" ise bu sene eğitim programlarına katılmaya istekli işsizlerin sadece yüzde 9,9'u tarafından tercih edilmiştir.

Tablo K3.4: Mesleki eğitim programlarına katılmaya hevesli işsizlerin önerileri (%)

	Yüzde
Çocuk Gelişimi	9,4
Sağlık (İlk yardım dahil)	8,3
Girişimcilik	7,3
İşletme	7,3
Elektrik-Elektronik	4,2
E-Ticaret	4,2
Gıda (Kasaplık dahil)	4,2
Otomotiv	3,1

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Eğitim programı tercihleri cinsiyet ayırımında kadınların en çok "Bilişim Teknolojileri" alanından eğitim programlarına rağbet ettikleri görülmektedir (yüzde 32,7). Kadınlarda ikinci sırada¹³ "Gastronomi ve Mutfak Sanatları" (yüzde 21) ve ardından üçüncü sırada ise "Muhasebe ve Finans" gelmektedir (yüzde 16,3).

Tablo K3.5: Eğitim programlarına katılmaya heveslilerin cinsiyet ayırımında alan tercihleri (%)

	Kadın	Erkek
Bilişim Teknolojileri (Yazılım, Web Tasarımı, vb.)	32,7	47,1
Diğer	23,0	18,2
Yönetim ve Hizmet (Pazarlama, Perakende, vb.)	12,3	21,9
Muhasebe ve Finans	16,3	15,5
Gastronomi ve Mutfak Sanatları (Aşçılık, Fırıncılık, Pastacılık, vb.)	21,0	6,4
Grsel İletişim ve Grafik Tasarımı	11,0	8,0
Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri (Kuaförlük, Makyaj, vb.)	12,3	1,6
Moda Tasarımı (Modelistlik, Stilistlik, vb.)	8,7	3,2

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Erkeklerde de aynı kadınlarda olduğu gibi "Bilişim Teknolojileri" (yüzde 47,1) en çok tercih edilen eğitim programıdır. Enstitü İstanbul İSMEK eğitimlerine katılmak istediğini beyan eden işsiz erkeklerin neredeyse yarısına yakınının bu eğitimlere katılmak istemesi oldukça dikkat çekicidir. 2024'te erkeklerde en popüler alan olan "Yönetim ve Hizmeti" (yüzde 21,9) ise ikinciliğe gerilemiştir. Erkeklerde göze çarpan önemli bir gelişme ise "Moda Tasarımı" ve "Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri" alanlarını neredeyse hiçbir erkeğin tercih etmemiş olmasıdır.

Yaş grupları ayırımında eğitim programı tercihlerine baktığımızda tercihleri en genç yaş grubu olan 18-24 yaş aralığında en çok tercih edilen alan yüzde 45,3 ile "Bilişim Teknolojileri" olmuştur. Bu alanı yüzde 13,7 oranıyla "Grsel İletişim ve Grafik Tasarım" takip etmiştir. 18-24 yaş arası neredeyse her üç gençten ikisinin bu alanlarda eğitim almak istemesi, yapay zekânın yaygınlaşmasıyla bu alanların değerersizleşebileceğine dair tar-

¹³ Bölümün devamında "Diğer" seçeneğine değinilmeyecektir.

tışmalar açısından düşündürücüdür. Genç kuşağın bu riski henüz yakın bir tehdit olarak görmediği söylenebilir.

25-31 yaş grubunda en çok tercih edilen alan yüzde 35,5 ile "Bilişim Teknolojileri" alanı olmuştur. Bu alanı yüzde 17,5 ile "Gastronomi ve Mutfak Sanatları" takip etmektedir. 32-39 yaş grubunda ise en çok tercih edilen alan olan "Bilişim Teknolojileri" alanını sırasıyla yüzde 22,2 ve yüzde 21,4 ile "Yönetim ve Hizmet" alanının takip etmesi dikkat çekici bir bulgudur. Bu durum, profesyonel kariyerlerinde daha ileride bir noktada bulunan işsizlerin çalışma alanında değer verdiği yetenekler hakkında fikir vermektedir.

Tablo K3.6: Eğitim programlarına katılmaya heveslilerin yaş grubu ayrımında alan tercihleri (%)

	18-24	25-31	32-39
Bilişim Teknolojileri (Yazılım, Web Tasarımı, vb.)	45,3	35,5	33,3
Diğer	19,9	23,5	19,1
Yönetim ve Hizmet (Pazarlama, Perakende, vb.)	11,2	16,5	21,4
Muhasebe ve Finans	12,4	15,0	22,2
Gastronomi ve Mutfak Sanatları (Aşçılık, Fırıncılık, Pastacılık, vb.)	12,4	17,5	15,9
Görsel İletişim ve Grafik Tasarımı	13,7	10,5	4,0
Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri (Kuaförlük, Makyaj, vb.)	5,6	12,5	4,8
Moda Tasarımı (Modelistlik, Stilistlik, vb.)	5,0	8,5	5,6

Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Son olarak, en çok tercih edilen "Bilişim Teknolojileri" alanının yaş grubu ve cinsiyet ayrımlarının hepsinde üst sıralarda yer almasının işgücü piyasasında öncelikli talep ve beklentileri gösterdiği söylenebilir.

K3.3. Firmaların Enstitü İstanbul İsmek Eğitimleri Hakkında Görüşleri

Firma yöneticileri ile yapılan görüşmelerde "Gençlerin istihdamını kolaylaştırmak için kamu kurumlarının / yerel yönetimlerin hangi tür destekleri faydalı olur?" sorusu yöneltilmiştir. Görüşme yapılan 28 yöneticiden 10 tanesi bu soruya yanıt vermiştir. Genç istihdamında mesleki eğitimler firma yöneticileri tarafından değer görmekte, İSMEK'lerin sayısının artırılması ve işverenler ile İSMEK'lerin arasındaki iletişimin kuvvetlendirilmesi ihtiyaçları öne çıkmaktadır.

“ Halk eğitim merkezleri ve İSMEK'lerin çalışmalarını önemsiyorum ancak sayılarının arttırılması gerektiğini düşünüyorum.

(G2-Turizm) ”

“ Aslında (bu tür desteklere) İSMEK diyebiliriz, çok kullandığımız için, İSMEK gibi yapıların, istihdam ofislerinin daha da genişletilmesi. Burada işverenle sizin gibi böyle yakın temasta çalışılmaya devam edilmesi.

(G7-Sağlık) ”

“ Kamu kurumlarının gençlere özel mesleki eğitim programlarını artırması, dijital beceri geliştirme kurslarını desteklemesi ve işletmelere genç istihdamı için teşvikler sağlaması oldukça faydalı olur.

(G9-Teknoloji) ”

Gençlere verilen mesleki eğitimlerin gençlerin iş hayatına adaptasyonuna yönelik katkıları da yöneticilerin üzerinde durduğu bir başka konudur.

“ Ücretsiz eğitimler, sertifika programları ve iş garantili kurslar sayesinde gençler kendilerini geliştirip daha rahat iş bulabilir.

(G13-Hizmet) ”

“ Uygulamalı ve proje tabanlı eğitim programları, iş başı eğitimler ve mentorluk sistemiyle yürütülen stajlar gençlerin uyum sürecini kolaylaştırır.

(G9-Teknoloji) ”

Bu bağlamda, mesleki eğitimin işbaşı eğitim ile birleştirilmesinin firma yöneticileri tarafından önemsenen bir mesele olduğu görülmektedir.

“ Mesleki eğitimlerin, gerçek üretim ortamını tanıtan ve disiplin kazandıran bir yapıda olması önemli. Ayrıca işbaşı eğitim programlarının yalnızca teknik beceriye değil, iş disiplini ve çalışma kültürüne de odaklanması gerekiyor. Bu şekilde gençler işe başladıklarında adaptasyon süreci daha kısa oluyor.

(G28-Gıda İmalatı) ”

“

Gençlerin uyumunu kolaylaştırmak için işbaşı eğitim programları, kısa süreli mesleki kurslar, teknik beceri odaklı sertifika programları, kurum içi oryantasyon süreçleri katkı sağlayacaktır.

(G13-Hizmet)

”

Son olarak; bir firma yöneticisinin, mesleki eğitim programları sayesinde genç istihdamının kronik bir sorunu olan deneyimsizliğin altından nasıl kalkılabileceğine dair alıntısını paylaşmak isteriz.

“

"Kamu tarafından şuna çok denk geliyoruz, sosyal medyada da görüyoruz: Yeni mezun olsalar dahi bazen adaylardan deneyim bekleniyor. Herkesin o deneyimi kazanabilmesi için bir yerde sıfırdan başlaması gerekiyor. Belki biz burada yeni mezunları gençleri eğitim noktasında destekleyebiliriz. Keza sanırım bu noktada İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin destekleri oluyor. İSMEK çalışmalarından hepimiz haberdarız. Kurslarda verilen mesleki eğitimler faydalı. Kendim web sitenizde birebir yazılım alanında kadınlar için bir eğitim süreci yaptığınızı gördüm. Yazılım alanını takip ettiğim için biliyorum. Bu gibi süreçler güzel örnek olabilir. Bu tür devlet programlarından destek alan kişiler yetiştirildikten sonra onların istihdamı çok daha kolaylaşabilir."

(G12-Çağrı Merkezi)

”

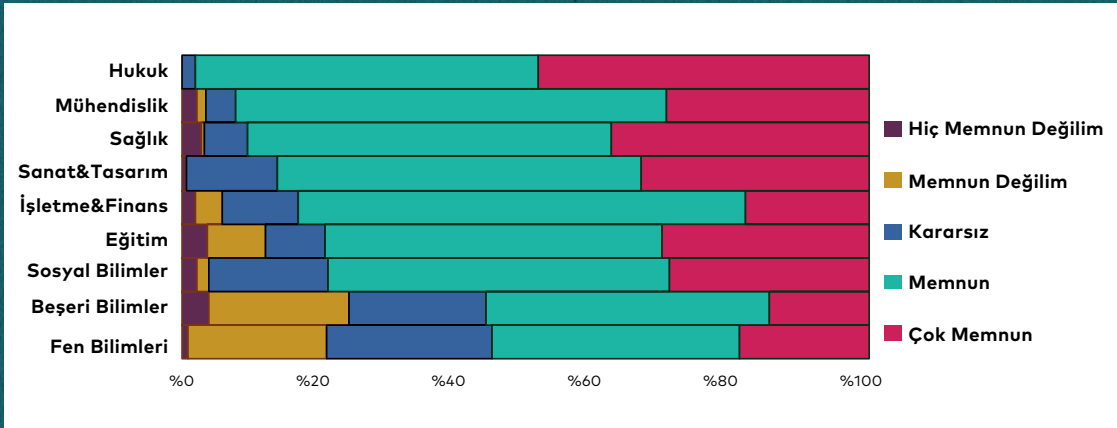
KUTU

***İSTANBUL'UN
ÜNİVERSİTE
MEZUNLARINDA
İŞ TATMİNİNİ
BELİRLEYEN
FAKTÖRLER
NELERDİR?***



İstanbul'un üniversite mezunları genel olarak yüksek düzeyde iş tatmini bildirmektedir: %81,1'i mevcut işinden memnun veya çok memnun olduğunu ifade etmekte; bu oran erkeklerde %83,2, kadınlarda %78,8 olarak gerçekleşmektedir. Memnuniyetsizlik sınırlı kalmaktadır – yalnızca %7,8'i memnun değil veya hiç memnun değil yanıtını vermiştir. Bu bulgu, istihdam koşulunda mezunların iş yaşamlarından sistematik biçimde mutsuz olmadığına işaret etmektedir. Bununla birlikte söz konusu sonuçlar uyumsuzluk bulgularıyla birlikte değerlendirilmelidir: Tatmin ve uyum birbiriyle ilişkili olmakla birlikte farklı kavramlardır; bir mezun, eğitim aldığı alanla ilgisiz bir işte çalışırken bile tatmin bildiriyor olabilir.

Şekil K4.1: Çalışma alanına göre iş tatmini dağılımı



Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Notlar: Şekil, belirli bir iş tatmini düzeyine sahip bireylerin fakülteye göre dağılımını göstermektedir. İstanbul'da istihdam edilmiş üniversite mezunlarını (22-39 yaş) kapsamaktadır.

Ancak bu toplu rakamların, işyerindeki güçlüklerin gerçek yaygınlığını hafife aldığı düşünülmektedir. İki seçim mekanizması aynı yönde işlemektedir. Birincisi, derin biçimde mutsuz olan çalışanlar işlerini bırakma eğiliminde olduğundan, gözlemlenen istihdam örneklemini tatmin açısından pozitif yönde seçilmiş olmaktadır. İkincisi, psikolojik şiddet, ayrımcılık ve ücret istismarı gibi hassas işyeri deneyimleri anket ortamlarında sistema-

tik olarak eksik raporlanmaktadır; katılımcılar bu deneyimleri açıklamaktan kaçınıyor olabilir. Aşağıda sunulan rakamlar bu nedenle alt sınır olarak değerlendirilmelidir.

Bu çekince göz önünde bulundurulduğunda, yaygınlık verileri dikkat çekici niteliktedir. İstihdam edilen mezunlar arasında %8,0'i işveren tarafından başlangıçta vaat edilenden daha düşük ücret aldığını — bir ekonomik istismar biçimi olarak — bildirmekte; %3,0'ü ücretlerin geç ödendiğini, %2,7'si işyerinde psikolojik şiddete maruz kaldığını, %2,1'i ise ayrımcılıkla karşılaştığını belirtmektedir. Bu oranlar örneklemin temsil ettiği 1,1 milyon istihdam edilmiş mezuna uygulandığında; yaklaşık 90.000 mezunun ekonomik istismara maruz kaldığını, 33.000'inin geç ücret ödemesiyle karşılaştığını, 30.000'inin psikolojik şiddet yaşadığını ve 24.000'inin ayrımcılık bildirdiğini ortaya koymaktadır. Bu ölçekte söz konusu durumlar yapısal bir özellik oluşturmakta ve ciddi politika müdahalesi gerektirmektedir. Sözleşmede belirlenenin altında ödeme yapılması iş hukukunun ihlali niteliği de taşımaktadır.

İş tatminini belirleyen faktörleri anlamak amacıyla, 893 istihdam edilmiş üniversite mezunundan oluşan bir örneklem üzerinde iş özellikleri, çalışma alanı, çalışma koşulları ve firma büyüklüğü kontrol edilerek bir lojistik model tahmin edilmiştir. Sonuçlar marjinal etkiler olarak sunulmaktadır. Tatminin en güçlü belirleyicisi beceri uyumudur: Öznel olarak iyi eşleştirilmiş bir işte bulunmak tatmin olasılığını 27,3 yüzde puan artırmaktadır. Maaş da pozitif katkı sağlamakla birlikte etkisi ılımlı kalmaktadır. Kamu sektöründe çalışmak tatmin olasılığını 7,6 yüzde puan artırmaktadır.

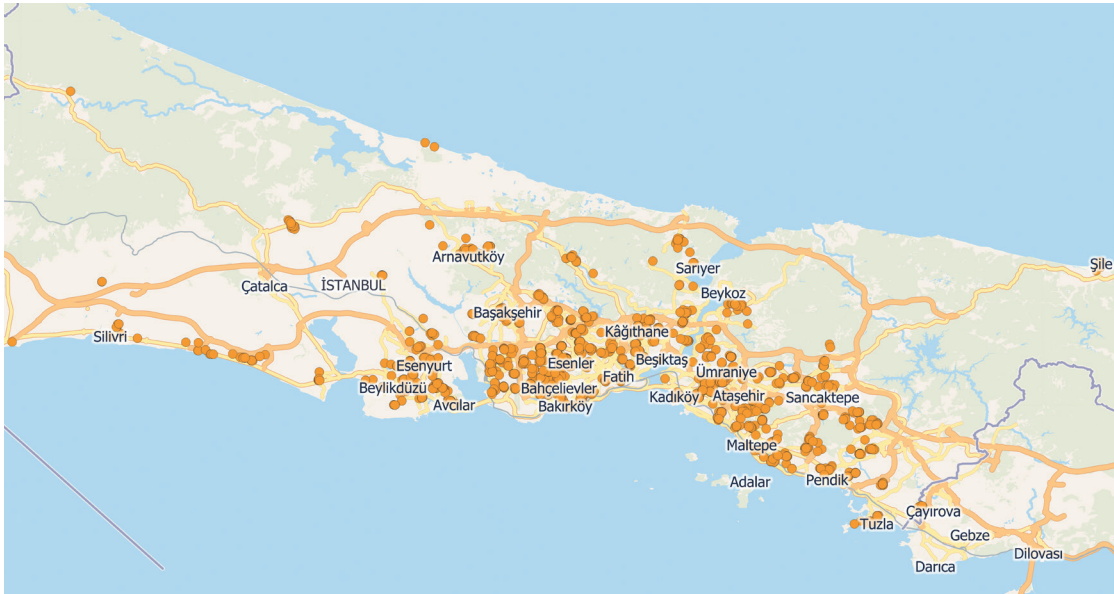


Ek A. Örnekleme Metodolojisi



Bu raporun bulguları, İstanbul'da gerçekleştirilen ve özellikle kentimizin en nitelikli gençlerinin karşılaştığı zorlukları yakalamak üzere tasarlanmış temsili bir ankete dayanmaktadır. Hedef nüfus, İstanbul'da ikamet eden ve en az bir üyesi 18 ile 39 yaş arasında olup yükseköğretim derecesine sahip (lisans, yüksekokul veya mesleki okul) hanelerden oluşmaktadır. Bu nüfusun¹⁴ 2,1 milyon hane (İstanbul'un yüzde 41,9'u) olduğu, toplamda 7,06 milyon kişiyi kapsadığı ve 2,8 milyon uygun aday içerdiği tahmin edilmektedir (bazı hanelerde birden fazla uygun aday bulunmaktadır). Görüşmeler, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından sağlanan adresler kullanılarak İstanbul'un 39 ilçesinin 38'inde (Adalar hariç) gerçekleştirilmiştir.

Şekil EA. 1: Görüşme konumları



Kaynak: BETAM, Algoritma Araştırma

Notlar: Harita 3.032 görüşmenin konumlarını göstermektedir.

¹⁴ 2024 TÜİK HİA'ya göre. Bu veri seti, dış doğrulama süreçlerinin yanında hedef nüfus hesaplaması için de kullanılmıştır.

Örnekleme çerçevesi. Çok aşamalı bir örnekleme tasarımı uygulanmıştır. İlk aşamada, uygunluk kriterlerini karşılayan "nitelikli haneleri" belirlemek amacıyla temel bir hane taraması yapılmıştır. İkinci aşamada, anketi tamamlamak üzere uygun bir kişi seçilmiştir. Birden fazla uygun adayın bulunduğu hanelerde, hane içi kolaylık yanlılığı (intra-house consistency bias) ortadan kaldırmak ve istatistiksel bağımsızlığı sağlamak amacıyla rastgele seçim süreciyle tek bir katılımcı belirlenmiştir.

Anket aracı. Anket aracı, nitelikli gençlerin yaşam seyrini çok boyutlu bir bakış açısıyla yakalamak üzere modüler bir soru formu olarak tasarlanmıştır. Eğitim üzerine bir modül; akademik geçmiş, beceri kazanımı ve uzmanlaşma alanlarının derinlemesine analizini yapmaktadır. Mevcut iş ve ilk işe ilişkin iki istihdam modülü; işin uygunluğu (beceri uyumsuzluğu, öznel ve nesnel ölçütler) hakkında sorular içermektedir. Katılımcının yetişme sürecindeki sosyoekonomik durumu ölçmek amacıyla aile ve çocukluk yaşam tarzına ilişkin bir modül ve mevcut konut koşulları, mülkiyet durumu ve bağımsızlaşma kalıplarını içeren bir hane modülü de öne çıkan bölümler arasındadır.

Ağırlıklandırma stratejisi: Bulguların temsiliyetini sağlamak amacıyla; anket zamanına bağlı yanıt vermeme yanlılığı, hane içi seçim yanlılığı (time of survey-related non-response bias, selection bias within households) düzeltmek ve örnekleme İstanbul'un resmi demografik yapısıyla uyumlu hale getirmek üzere kapsamlı bir iki kademeli ağırlıklandırma stratejisi geliştirilmiştir.

EA.1. Hane Düzeyi Ağırlıkları (Hane Listesi)

Ağırlıkların ilk kademesi, 2,1 milyon haneyi ve 7 milyon bireyi temsil eden hane listesinin (N = 9.684) analizi için tasarlanmıştır. Hesaplama iki aşamalı bir süreci izlemiştir:

- Aşama 1: Görüşme zamanı düzeltme faktörü. Erişilebilirlik yanlılığı (availability bias) azaltmak amacıyla, görüşmenin yapıldığı zaman ve güne bağlı bir düzeltme faktörü uygulanmıştır. "Cumartesi öğleden sonraları" ve "Pazar günlerinin gerçek nüfusa (yüksek işgücü katılımına sahip bireyler dahil) erişim olasılığını en yüksek düzeyde sunduğu kabul edilerek, çalışma saatlerinde görüşülen hanelere bir düzeltme faktörü uygulanmıştır. Bu uygulama, yüksek istihdam yoğunluğuna sahip hanelerin katkısını artırırken hafta içi evde bulunma olasılığı yüksek olan hanelerin aşırı temsilini azaltarak örnekleme dengelemiştir.
- Aşama 2: Nüfus genişletme. Bu düzeltilmiş ağırlıklar daha sonra İstanbul'a ait resmi idari kayıtlarla uyumlu olacak şekilde genişletilmiş ve toplam sayının hedeflenen 2,1 milyon haneye eşitlenmesi sağlanmıştır.

EA.2. Birey Düzeyi Ağırlıkları (Bireysel Anket)

İkinci ve daha ayrıntılı bir ağırlık seti, derinlemesine bireysel modülleri tamamlayan 3.032 katılımcı için hesaplanmıştır. Bu kademe, hane biriminden spesifik uygun katılımcıya geçişi ele almaktadır:

- Hane içi seçim düzeltmesi (Intra-Household Selection Correction): İki veya daha fazla "uygun" bireyin (18–39 yaş, yükseköğretimli) bulunduğu hanelerde, gerçekten rastgele görüşmelerde bulunmak yerine en kolay ulaşılabilir kişiyi seçme eğilimi şeklinde ortaya çıkan bir yanlılık riski bulunmaktadır. Bunu ortadan kaldırmak için Koşullu Logit olarak bilinen ekonometrik bir seçim modeli kullanılarak bir Seçim Düzeltme Faktörü tahmin edilmiştir. Bu model cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve işgücü piyasasına katılım gibi değişkenleri kullanarak seçim olasılığının tersini hesaplamış ve daha az "erişilebilir" olan bireylerin (örneğin yoğun çalışanlar) doğru biçimde temsil edilmesini sağlamıştır.
- Sonradan katmanlandırma (post-stratification) ve hedef kalibrasyonu. Son olarak, bireysel ağırlıklar 2,7 milyon nitelikli genç yetişkini temsil edecek şekilde kalibre edilmiştir (bu sayı hem örneklenen hanelerdeki katılımcıları hem de örneklenen hanelerdeki uygun fakat katılımcı olmayan bireyleri kapsamaktadır). Bu süreç, nüfusun "gerçek" referansı olarak kabul edilen 2024 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi'ni (HİA) temel alan bir kıyaslama stratejisini izlemiştir. Kalibrasyon hedefleri, her bir eğitim düzeyi içinde cinsiyet payları temelinde katı biçimde tanımlanmıştır.

İç ve dış veri doğrulaması. Veri setinin bütünlüğünü ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla çok katmanlı bir doğrulama süreci yürütülmüştür. İç tutarlılık, temel sosyoekonomik değişkenler arasındaki basit ve çoklu korelasyonlar incelenerek titizlikle test edilmiştir. Yerleşik iktisat teorisine uygun olarak eğitim düzeyi, yaş ve işgücü piyasasına katılım gibi değişkenler gelir düzeyi ve konut sahipliği ile çaprazlama değerlendirilmiştir (cross-validation). Sonuçlar son derece güçlüdür; korelasyon katsayıları teorik beklentilerle güçlü uyum göstermiş ve anket yanıtlarının içsel mantıksal yapısını doğrulamıştır.

Buna ek olarak, anketin ağırlıklandırılmış tahminleri TÜİK'in 2024 verileri ile karşılaştırılarak titiz bir dış doğrulama gerçekleştirilmiştir. Karşılaştırma özellikle hane listesi ve erkek istihdam kategorilerinde yüksek derecede uyum göstermektedir:

- Erkek üniversite mezunları (istihdam oranı): İBB anketinde yüzde 85,74 olarak tahmin edilmiş, bu haliyle yüzde 88,27 olan TÜİK ölçütüyle yakından eşleşmiştir.
- Kadın üniversite mezunları (istihdam oranı): İBB anketinde yüzde 65,95 olarak kaydedilirken TÜİK değeri yüzde 73,44'tür.

- Genel hane listesi (istihdam oranı): İBB'nin hane modülünden türetilen toplam istihdam oranı yüzde 48,73 olup TÜİK'in yüzde 50,3'lük değeri ile dikkate değer bir yakınsama göstermektedir.

Bu sonuçlar, ağırlıklandırma stratejisinin ve Koşullu logit modelinin başlangıçtaki örnekleme yanlılıklarının önemli bir kısmını başarıyla düzelttiğini ve ortaya çıkan veri setinin hem teorik olarak tutarlı hem de İstanbul'un güncel demografik gerçekliğini ampirik olarak temsil eder nitelikte olduğunu teyit etmektedir.



Umut
BURADA



İSTANBUL
BÜYÜKŞEHİR
BELEDİYESİ

İSPER

Bölgesel
İstihdam Ofisi



İstanbul
Planlama
Ajansı

BETAM

ALGORİTMA