

İSTANBUL İŞGÜCÜ PİYASASI VE KADIN İSTİHDAMI

2025



İSPER

 Bölgesel
İstihdam Ofisi



Bahçeşehir Üniversitesi
Ekspertiz ve Araştırma Enstitüsü Merkezi
BETAM

ETİK
RESEARCH

İSTANBUL İŞGÜCÜ PİYASASI VE KADIN İSTİHDAMI

Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi (BETAM)
Şubat 2025

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
Etik K2 Araştırma Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
Tasarım Konsepti ve Yayın Kimliği
İstanbul Personel Yönetim A.Ş.

Basım Yeri ve Tarihi
İstanbul, Şubat 2025

İÇİNDEKİLER

YÖNETİCİ ÖZETİ	4
GİRİŞ	8
Bölüm 1: İstanbul işgücü piyasasının Türkiye bağlamında konumu	12
1.1. İstanbul'da yüksek istihdam, düşük işsizlik	13
1.2. İstanbul-Türkiye tarım dışı istihdamın sektör ve işteki durum dağılımları: Benzerlikler ve farklılıklar	14
1.3. İşgücü İstanbul'da daha eğitilmiş	15
1.4. İstanbul'da işsizliğin evrimi	16
Bölüm 2: İstanbul işgücü piyasasının güncel görünümü	20
2.1. Anket (2024) – HİA (2023) Karşılaştırması	21
Cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyleri	21
İstihdam ve işsizlik oranları	22
İstihdamın işteki durum ve sektörler itibarıyla dağılımı	23
2.2. İstanbul işgücü piyasasının başlıca özellikler	24
Çalışabilir Nüfusun Eğitim Durumu	24
İstihdamdakilerin başlıca özellikleri	25
Uzun süreli işsizlik	27
İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Durumu	30
İstanbul İşgücü Piyasasının Güncel Görünümü: Genel Değerlendirme	31
Bölüm 3. Kadın istihdamına yönelik kısıtlamalar	32
3.1. Evliliğin ve çocukların (işgücü piyasası) fiyatı	33
3.2. Evliliğin ve Çocuk Sahibi Olmanın (Zaman) Maliyeti	40
3.2.1 Ev İçi Sorumluluklar	41
3.2.2 Evlilik ve Çocuk Sahibi Olmanın Getirdiği İş Yükü	42
3.2.3 Hane İçi Pazarlık Süreçleri	44
3.2.4 Sonuçlar	47
Bölüm 4: İstanbul işgücü piyasasının sorunları ve çözüm önerileri	50
4.1. İşten memnuniyet	51
Cinsiyet ve eğitim düzeyleri itibarıyla işten memnuniyet	52
İşteki durum, gelir, kayıtlılık ve yaş ayrımında işten memnuniyet	54
Meslekler ve faaliyet kolları ayrımında işten memnuniyet	55
4.2. İşgücü arzı ile talebi arasında uyumsuzluk	57
İşsizlerin iş teklifini kabul etmek için talep ettikleri ücretler	57
Cinsiyet ve eğitim düzeyi rezervasyon ücretlerini belirliyor	59
Potansiyel işgücünün iş teklifini kabul için talep ettiği ücretler	61
Teklif edilen işi kabul etmek için işsizlerin öne sürdüğü koşullar	62

Potansiyel işgücünün iş kabul etme koşulları	67
Kadınların işle ilgili önemsedikleri diğer koşullar	68
4.3. Firmaların ücret ve istihdam politikalarında karşılaştıkları sorunlar	70
4.3.1. Yükselen yaşam maliyeti karşısında ücret politikaları	71
Firmalar asgari ücretten eleman bulamıyor	71
Genelde ücret politikaları ve yüksek enflasyonun neden olduğu sorunlar	73
4.3.2. İstihdamda karşılaşılan güçlükler	76
Aranan vasıflar	76
İşbaşı eğitimi	77
Çalışan sirkülasyonu / İstihdamda istikrarsızlık	78
Çalışma koşullarının caydırıcılığı	81
Genç kuşakta değişen tercihler	82
Kayıt dışı istihdam ve göçmen işçiler	83
4.4. Sorunlara yönelik çözümler	87
Bölgesel asgari ücret	88
Çalışan sirkülasyonunu azaltmaya yönelik çabalar	89

Konu 1: Kadınların işe alımda ve iş yerinde karşılaştıkları olumsuzluklar	92
Ankette ayrımcılık konusunda suskunluk	93
İşe alımda kadınlara yönelik ayrımcılık ve taciz	93
Çalışma yaşamında karşılaşılan cinsiyet temelli adaletsizlikler	95
İş yerinde istismar ve taciz	96
Aile faktörü ve kadınlar için çalışmanın değeri	97

Konu 2: Enstitü İstanbul İSMEK Eğitim Kursları	100
İşsizlerde kurslara katılım hevesi	101
Eğitim alanı tercihleri	102
Firmaların Enstitü İstanbul İSMEK eğitimleri hakkında görüşleri	105

Konu 3: İBB Bölgesel İstihdam Ofisleri (BiO)	106
İş arayanların kullandığı iş arama kanalları	107
İBB BiO kullananların bölgesel dağılımı	108
İşgücünün İBB BiO farkındalığı	109
İBB BiO'ların kullanımı	109
İşgücünün İBB BiO değerlendirmesi	110
Firma yöneticilerinin değerlendirmeleri	110

Konu 4: Anket metodolojisi	114
1. Giriş	115
2. Ayarlamalar	115
3. Harici Verilere Karşı Doğrulama	116

YÖNETİCİ ÖZETİ

Bir İBB iştiraki olan İSPER'in desteği ile İstanbul işgücü piyasasının özelliklerini ve sorunlarını inceleyen araştırma raporlarımızdan dördüncüsünü yayınlamış bulunuyoruz. Önceki raporlarda olduğu gibi bu raporda da İstanbul işgücü piyasasının Türkiye işgücü piyasasına kıyasla özgünlüğü, başlıca göstergeler itibarıyla 2024'teki görünümü ve firmaların karşılaştıkları başlıca sorunlar, anket verileri ve derinlemesine görüşme bilgileri kullanılarak incelenmekte ve tartışılmaktadır. Önceki yılların raporundan farklı olarak 2024 yılının raporunda kadınların işgücü piyasası ile ilişkilerinde ve iş yerlerinde karşılaştıkları sorunlara özel bir yer (Bölüm 3 ve Konu 1) verilmiştir. Raporda dört bölüm mevcuttur. Bu bölümlerde yer alan başlıca bulgular sırasıyla aşağıda özetlenmektedir.

Bölüm 1

Raporun bu ilk bölümünde İstanbul işgücü piyasasının Türkiye bağlamında sahip olduğu özgün konumu ana hatlarıyla ele alınmaktadır. İstanbul 16 milyonu aşan nüfusu, cari fiyatlarla yaklaşık 17 bin dolarlık kişi başı geliri (2023) ile Avrupa'nın orta büyüklükte ve orta gelişmişlikte ülkeleri ile kıyaslanabilir bir ekonomiye ve toplumsal çeşitliliğe sahip bir kenttir. Yaklaşık 6,5 milyon çalışan sayısı ile İstanbul, ülke istihdamının hemen hemen dörtte birine sahiptir.

İstanbul işgücü piyasasının en önemli yapısal özelliği tarım istihdamının yüzde 0,5 ile ihmal edilebilecek kadar küçük olması. Oysa Türkiye genelinde bu oran yüzde 14'tür. Bu özellik dikkat alınarak İstanbul-Tarım Dışı Türkiye karşılaştırması (2023) yapıldığında İstanbul'da istihdam oranının (yüzde 51,8) ülke oranının (yüzde 44,4) oldukça üzerinde olduğu görülmektedir. Bu üstünlük erkek ve kadın istihdam oranları için de geçerlidir. Erkek istihdam oranları yüzde 69,2'ye 62,5; kadın istihdam oranları yüzde 34,8'e yüzde 27'dir. Aynı zamanda İstanbul işsizlik oranı, Türkiye tarım dışı işsizlik oranına kıyasla daha düşüktür: yüzde 8,9'a yüzde 10,8. Erkek işsizlik

oranları birbirine oldukça yakınken (yüzde 7,4'e yüzde 8,7) kadın işsizlik oranlarında (yüzde 11,7'ye yüzde 15,1) İstanbul lehine büyük bir fark söz konusudur. İstanbul işgücü piyasasının vurgulanması gereken bir diğer özelliği de işgücünün eğitim düzeyinin Türkiye tarım dışı işgücünün eğitim düzeyinden belirgin şekilde yüksekliğidir.

Bölüm 2

Bu bölümde, İstanbul işgücü piyasasının güncel durumu incelenmiştir. İstanbul'da çalışanların çoğu ücretli veya maaşlı olup, hizmet sektörü en baskın istihdam alanı olarak öne çıkmaktadır. Anket verilerine göre hizmet sektöründe çalışanların oranı yüzde 79,7 iken, sanayi sektörünün payı HİA verilerine kıyasla daha düşük tahmin edilmiştir. Kayıt dışı istihdam oranı ise yüzde 12 seviyesindedir. Sanayi ve inşaat sektörlerinde bu oranın daha yüksek olduğu görülmektedir.

Uzun süreli işsizlik oranı yüzde 25 olarak ölçülmüş ve özellikle kadınlar, lise altı eğitim seviyesine sahip bireyler ile 45 yaş üstü grupta daha yaygın olduğu tespit edilmiştir. İşsizlik sigortasından yararlanma oranı oldukça düşük olup, işsizlerin sadece yüzde 3,3'ü işsizlik ödeneği almaktadır. Çoğu işsiz, gerekli koşulları sağlayamadığı için işsizlik sigortasına başvurmamaktadır.

İstanbul işgücü piyasasında kadın istihdamı Türkiye geneline kıyasla yüksek olsa da Avrupa'nın en düşük kadın oranlarına sahip Yunanistan ve İtalya'nın bir hayli gerisinde olması, uzun süreli işsizlik riskinin yüksekliği, belirli sektörlerde kayıt dışılığın devam etmesi ve işsizlik sigortasının kapsayıcılığının son derece yetersizliği temel sorunlar olarak öne çıkmaktadır. Bu sorunların çözümü için kadın istihdamının kreş hizmetinin yaygınlaştırılması, çalışma koşullarında kadınlar açısından olumsuzlukların giderilmesi, kayıt dışı istihdamın azaltılması ve işsizlik sigortasının erişilebilirliğinin artırılması gerekmektedir.

Bölüm 3

Evlilik ve çocuk sahibi olmak, birçok kadının kariyerlerini sürdürmelerine engel teşkil etmektedir. Bu bölümde evlilik ve çocuk sahibi olmanın kadınların istihdam oranı üzerindeki etkisi ölçülmektedir. Bulgular, evlilik sonrası istihdam oranının ortalama yüzde 11 azaldığını, ilk çocuğun doğumuyla birlikte ise ek olarak yüzde 7,2 daha düştüğünü göstermektedir.

Eğitim düzeyine göre incelendiğinde, yükseköğretim mezunu kadınların istihdam oranının yüzde 67,7'den yüzde 46,7'ye gerilediği belirlenmiştir. Ortaöğretim mezunları için bu düşüş oldukça çarpıcı olup, yüzde 38,9'dan yüzde 10,2'ye düşmektedir. İlkokul mezunu kadınlar için ise istihdam oranı neredeyse tamamen ortadan kalkmakta, ilk çocuktan sonra yüzde 16,7'den yüzde 4,3'e gerilemektedir. Bu bölümde ayrıca bazı kadınların evlilik ve ilk çocuktan sonra iş hayatında kalmaya devam etme nedenleri de ele alınmaktadır. Beklendiği üzere, kayıtlı istihdam, deneyimi ve yüksek vasıf gerektiren ofis işleri, kadınların istihdamda kalmalarını kısmen açıklayan faktörler arasında yer almaktadır.

Kariyerlerini engellemenin yanı sıra (ya da daha doğru bir ifadeyle aynı anda), evlilik ve çocuk sahibi olmak kadınlara orantısız bir ev işi yükü getirmektedir. Bu bölümde, İstanbul'da erkeklerin ve kadınların ev işleri ve ücretli çalışma için harcadıkları zamanı incelendiğinde bulgular, 25-39 yaş arasındaki genç çiftlerin yüzde 93'ünde kadınların erkeklerden daha fazla ev işi yaptığını göstermektedir. En yaygın iş bölümü düzeninde, kadınların ev işleri üzerindeki payı yüzde 75, erkeklerin ise yüzde 25 olarak şekillenmektedir. Evlilikler evde çocuk olup olmasına ve kadının aynı zamanda dışarıda çalışıp çalışmadığına göre ayrıştırıldığında sonuçlar çarpıcıdır. Çift gelirli hanelerdeki kadınlar, evdeki ve dışarıdaki işleri arasında bölünerek haftada neredeyse 100 saat çalışmaktadır. Bu durum muhtemelen, çift gelirli hanelerde çocuksuz çiftlerin oranının, yalnızca erkeğin çalıştığı hanelere kıyasla çok daha yüksek olmasını açıklamaktadır.

Öte yandan hane içi pazarlık süreçleri incelendiğinde, her iki eşin de üniversite mezunu olduğu “bilinçli” çiftlerde, erkeklerin daha bilinçli davrandığı ve diğer çift türlerindeki erkeklere kıyasla ev işlerine 11 saat daha fazla zaman ayırdığı ortaya çıkmıştır. Ancak, çocuk yetiştirmeye harcanan zaman açısından kadınlar ve erkekler arasındaki fark son derece belirgindir. İlk bebeğin doğumu, kadının haftalık toplam iş yükünü 30,4 saat artırırken, erkeğin iş yüküne etkisi yalnızca 9,5 saattir.

Son olarak, dikkat çekilmesi gereken önemli bir bulgu, kadınların dışarıda çalıştığı hanelerde erkeklerin ev işlerine ekstra bir katkı sunmamasıdır. Çalışan kadınlar, ev işleri için ayırdıkları zamanı haftada 20 saat azaltmakta, ancak eşlerinden bu azalmayı telafi edecek şekilde -istatistiksel olarak anlamlı- bir destek görmemektedir.

Bölüm 4

İstanbul işgücü piyasası, yüksek hayat pahalılığı ve geniş ekonomik çeşitliliği nedeniyle diğer bölgelerden farklılaşan yapısal sorunlarla karşı karşıyadır. Raporun bu bölümünde işgücü arzı ile talebi arasındaki uyumsuzluk değişik açılardan mercek altına alınmaktadır. İşten memnuniyet ya da memnuniyetsizlik düzeyleri ve nedenleri, İstanbul’da hayat pahalılığındaki artışa paralel şekilde önemli ölçüde yükselen rezervasyon ücretleri (teklif edilen işi kabul etmek için en düşük ücret), eğitim sisteminin yetersizliği, genç kuşağın “ağır” olarak görülen işlere oldukça mesafeli olması gibi nedenlerle firmaların işgücü tedarikinde yaşadığı güçlükler ve sorunlar saptanmakta ve bazı sorunlara yönelik çözüm önerileri sunulmaktadır.

Çalışanların büyük bir bölümü işlerinden memnun olduğunu belirtse de özellikle eğitim seviyesi yüksek bireylerde iş tatminsizliğinin belirgin olduğu gözlemlenmiştir. Anket verilerine bakıldığında kadın ve erkek çalışanlar arasında işten memnuniyet açısından büyük bir fark

bulunmamakla birlikte, odak grup görüşmelerde yüksek eğitimli kadınlar iş bulma süreçlerinde karşılaştıkları güçlüklerle dikkat çekmişlerdir. İşten memnuniyetsizliğin en yüksek olduğu faaliyet kolları, ev temizlik işleri, çocuk ve yaşlı bakımı, tamir işleri ve kişisel hizmetler, toptan ve perakende ticaret ulaştırma ve memnuniyetsizliğin başlıca iki nedeni uzun mesai saatleri ve vardiyalı çalışmadır.

İşgücü arzı ile talebi arasındaki dengesizlik, firmaların aradıkları vasıflarda eleman bulamaması ve iş arayanların sunulan iş koşullarını yeterince cazip bulmamasıyla kendini göstermektedir. Artan enflasyon ve yaşam maliyetleri nedeniyle iş arayanların çoğunlukla asgari ücretin oldukça üzerinde rezervasyon ücretleri talep ettiği tespit edilmiştir.

Firmalar açısından değerlendirildiğinde ise, özellikle düşük vasıflı ve mavi yaka işlerde eleman bulma konusunda ciddi sıkıntılar yaşandığı ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda firmalar iş gücü devir oranının yüksekliğinden yakınmaktadır. Kadın çalışanlar için güvenli iş ortamları, esnek çalışma saatleri ve vardiyalı çalışmaya yönelik hassasiyetlerin de iş tercihlerinde belirleyici faktörler olduğu görülmektedir.

Kayıt dışı istihdam, önceki yılların raporlarında olduğu gibi, 2024 yılı araştırmasında da işveren ve sektör temsilcileriyle yapılan görüşmelerde önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, özellikle mavi yaka ve vasıfsız iş gücüne dayalı sektörlerde yaygın olup, küçük ve kurumsal olmayan işletmelerde daha sık gözlemlenmektedir. Buna karşın, sıkı yasal düzenlemelere tabi olan eğitim, bankacılık, sigortacılık ve sağlık gibi sektörlerde kayıt dışı istihdam görülmemektedir. Göçmen işçilerin kayıtsız istihdamı, özellikle imalat, inşaat, tekstil ve hizmet sektörlerinde oldukça yaygındır. Firma yöneticileri kayıt dışı istihdamın firmaların iş gücü maliyetlerini azaltma çabasından ve eleman temininde yaşanan güçlüklerden kaynaklandığı ve bu durumun haksız rekabete

yol açtığı görüşündedirler.

Bu sorunlarının kökten çözümünün görünür gelecekte mümkün olmadığı aşikârdır. Buna karşın sorunları bazı önlemler ve politikalarla hafifletmek mümkün olabilir. Bu önlemler ve politikalar başta ihtiyaç duyulan vasıflarda yeterli sayıda eleman yetiştirmek gibi büyük ölçüde hükümetin sorumluluğundadır. Bu görev de ancak eğitim sisteminde çok köklü bir reform ile başarılabilir.

Raporda iki soruna yönelik çözümler üzerinde durulmuştur. Bu çözümlerden ilki asgari ücretin ülke geneli yerine bölgesel düzeyde belirlenmesidir. İkincisi ise ihtiyaç duyulan vasıflı elemanları yetiştirmek için firmaların gösterdiği çabalarıdır. Her iki çözüm de firma yöneticileri ile yapılan görüşmelerde gündeme getirilmiştir. Keza yabancı işçi ve kayıt dışılık sorununun çözümü de hükümetin sorumluluğundadır. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi ise hükümet ile özel işletmelerin sorumluluk paylaşımı ve işbirliği ile mümkün olabilir. Genç kuşağın “ağır” işlerle arasına koyduğu mesafeyi azaltmanın yolu da bu iyileştirmelerden geçmektedir.

Firma yöneticileri ile yapılan görüşmelerde asgari ücret ile rezervasyon ücretleri arasındaki büyük farkın yarattığı sorunların bölgesel asgari ücret uygulaması diğer ifadeyle İstanbul’da daha yüksek bir asgari ücret belirlenmesi yoluyla ne ölçüde giderilebileceği gündeme getirilmiştir. Kimi yöneticiler böyle bir uygulamanın işe yarayacağını savunurken kimileri farklı gerekçelerle İstanbul’a özgü asgari ücrete karşı çıkmışlardır. Her hâlükârda asgari ücretin mevcut hükümetin gündeminde olmadığı göz önüne alındığında en azından İstanbul’da hayat pahalılığını bir ölçüde azaltmanın çareleri aranabilir. İlk akla gelen kiralık sosyal konut uygulamasıdır. Kiralık sosyal konut sayısı arttıkça hayat pahalılığının en önemli unsuru olan yüksek kiralara da o ölçüde aşağıya çekmek mümkün olabilir.

Firma yöneticileri ile yapılan görüşmelerde gündeme gelen bir diğer konu da istihdamda istikrarsızlık yaratan

yüksek çalışan sirkülasyonuna karşı bazı firmaların aldıkları önlemlerdir. Bu önlemler sınırlı ölçüde de olsa ücretleri yükseltmek (yukarıda değinilen etkin ücret modeli) ama özellikle yan haklarda ve çalışma koşullarında iyileştirmelerden oluşmaktadır. Bu “iyi uygulamaları” yaygınlaştırmamanın yolları özel kesimi temsil eden dernek ve benzeri kurumlar tarafından aranmalıdır.

Konu 1: Kadınların işe alımda ve iş yerinde karşılaştıkları olumsuzluklar

Bu yılın raporunun özel konusu olarak belirlenen kadın istihdamında karşılaşılan sorunların önemli bir boyutunu oluşturan iş yerlerinde kadınların maruz kaldığı ayrımcılık ve taciz konusu ankete eklenen sorularla ve kadın odak grupları ile federasyon, sendika, meslek odası temsilcileriyle yapılan görüşmelerde gündeme getirilerek ele alınmıştır. Elde edilen bulgular raporun ekinde yer alan Konu 1’de ele alınmıştır.

Anket sonuçları, kadınların işyerinde cinsiyet ayrımcılığı, ücret eşitsizliği ve taciz gibi konuları dile getirmekte çekimser davrandıklarını gösterirken, odak grup görüşmelerinde bu sorunların ifade edildiği görülmüştür. İşe alım aşamasında bazı firmalarda medeni durum, çocuk sahibi olma planları ve fiziksel görünüm gibi özel yaşamla dair soruların yöneltildiği söylenmektedir. Ayrıca, kadınların iş hayatında cinsiyet ayrımcılığı, ücret eşitsizliği, mobbing ve taciz gibi olumsuzluklara maruz kaldığı anlaşılmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri de kadınların istihdama katılımını zorlaştıran önemli bir faktör olarak öne çıkmakta, özellikle evli ve çocuk sahibi kadınlar, çalışma hayatına dair kararlarında aile bireylerinin olumsuz tutumlarıyla karşılaşabilmektedir.

GİRİŞ

Bu rapor, İBB iştiraki olan İSPER'in desteği ile hazırlanan ve 2021, 2022 ve 2023 yıllarında "İSTANBUL İŞGÜCÜ PİYASASI" başlığı altında yayınlanan raporların dördüncüsüdür. Raporda kullanılan veriler 2024 yılının aralık ayında Etik Araştırma tarafından çalışma yaşındaki (15+) adrese dayalı yüz yüze yapılan anketten sağlanmıştır. Anketin yöntemi ve özelliklerine dair bilgiler Konu 4'te ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Raporun bir diğer bilgi kaynağı da firma yöneticileri ve sektör temsilcileri ile yapılan derinlemesine görüşmeler ile işgücü piyasası ile ilişkili kadınlardan oluşan odak gruplardır.

Rapor 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde "İstanbul işgücü piyasasının Türkiye bağlamında konumu" başlığı altında TÜİK 2023 HİA bölgesel verileri kullanılarak İstanbul işgücü piyasasının Türkiye işgücü piyasasından cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş gibi ayrımlarda, istihdam seviyeleri, sektörel dağılım ve işsizlik oranları bakımından ne ölçüde benzerlikler ve farklılıklar gösterdiği ele alınmaktadır.

İkinci bölümde, "İstanbul işgücü piyasasının güncel görünümü" başlığı altında 2024 Aralık ayı itibarıyla İstanbul işgücü piyasasının çalışabilir nüfusun eğitim durumu, istihdamın sektörler, işteki durum ayrımında dağılımı, işsizlik, kayıt dışılığın ve uzun süreli işsizliğin durumu, işsizlik ödeneğinden ne ölçüde yararlanılabildiği incelenmektedir.

Üçüncü bölümde "Kadın istihdamına yönelik kısıtlamalar" başlığı altında bu raporun özel konusunu oluşturan kadınların işgücü piyasasıyla

ilişkilerinde karşılaştıkları sorunların başında gelen evliliğin ve çocuk sahibi olmanın etkileri gelişmiş istatistiksel yöntemlerle analiz edilmektedir. Kadınların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları ayrımcılık ve taciz gibi sorunlar raporun ekinde "Konu 1: Kadınların işe alımda ve iş yerinde karşılaştıkları olumsuzluklar" başlığı altında ele alınmıştır.

Raporun en kapsamlı bölümünü oluşturan dördüncü bölümde hem anket verileri hem derinlemesine görüşmelerden elde edilen bilgiler kullanılmıştır. Bu bölümde "İstanbul işgücü piyasasının sorunları ve çözüm önerileri" başlığı altında ilk olarak işten memnuniyet ya da memnuniyetsizlik cinsiyet, eğitim, faaliyet kolu gibi ayrımlarda incelenmektedir.

İkinci olarak işgücü arzı ile talebi arasında uyumsuzluk iki yönden ele alınmaktadır. 2024 Aralık ayı itibarıyla asgari ücret ile rezervasyon ücretleri (bir işi kabul etmek için talep edilen en düşük ücret) arasındaki fark büyük ölçüde arttığından söz konusu uyumsuzluk derinleşmiştir. Son yıllarda İstanbul'a özgü hayat pahalılığının ciddi ölçüde artması sonucu iş arayanların talep ettiği ücretler çoğu durumda firmaların teklif ettikleri / edebildikleri ücretlerin bir hayli üzerine çıktığından firmalar aradıkları elemanları bulmakta daha fazla zorlanmaya başlamışlardır. İşgücü arzı ile talebi arasındaki uyumsuzluğun bir diğer boyutu da iş arayanların büyük kısmının bir işi kabul etmek için bazı koşullar öne sürmeleri ve bazı faaliyet kollarında firmaların bu koşulları karşılayamamalarıdır.

Son olarak Bölüm 4’te bir yandan eğitim sisteminin yetersizlikleri diğer yandan bazı çalışma koşullarının özellikle genç kuşak için caydırıcı hale gelmesi sonucu rekabet altında faaliyet gösteren firmaların aradıkları vasıflarda eleman bulmakta ve bulduklarını da elde tutmakta yaşadıkları güçlükler ele alınmakta ve bu sorunların çözümlerine yönelik bazı öneriler ve uygulamalar tartışmaya açılmaktadır.

BÖLÜM 1:

İstanbul İşgücü
Piyasasının
Türkiye Bağlamında
Konumu

Raporun bu ilk bölümünde İstanbul işgücü piyasasının Türkiye bağlamında sahip olduğu öz-
gün konumu ana hatlarıyla ele alınmaktadır. İstanbul 16 milyonu aşan nüfusu, cari fiyatlarla yaklaşık 17 bin dolarlık kişi başı geliri (2023) ile Avrupa'nın orta büyüklükte ve orta gelişmişlikte ülkeleri ile kıyaslanabilir bir ekonomiye ve toplumsal çeşitliliğe sahip bir kenttir. Tarım sektörü ihmal edilebilecek kadar küçüktür, Türkiye'nin finans merkezidir, eğitim düzeyi oldukça yüksek bir işgücüne sahiptir. Bu nedenlerle İstanbul işgücü piyasası ile Türkiye işgücü piyasası arasında başlıca göstergeler ve yapısal özellikler itibarıyla bazı önemli farklılıklar mevcuttur. Bu farklılıkları vurgulamak amacıyla bu iki piyasayı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) 2023 verileri kullanılarak karşılaştırmalı olarak incelemek faydalı olacaktır.

1.1.İstanbul'da yüksek istihdam, düşük işsizlik

Karşılaştırmanın anlamlılığı bakımından Türkiye işgücü piyasasını tarım dışı sektörlerle sınırlamak gerekiyor. İstanbul'da tarımın istihdamdaki payı yüzde 0,5'ten ibarettir. Türkiye genelinde

ise bu pay halen yüzde 14 civarındadır. Bilindiği gibi Türkiye tarımında büyük ölçüde aile işletmeleri egemen olduğundan tarım istihdam oranını yükseltici, işsizlik oranını ise azaltıcı etki yapar. Bu yanlılığı bertaraf etmek amacıyla karşılaştırmalarda her iki piyasa için de tarım dışı işgücü piyasası dikkate alınmıştır. Bu nedenle metinde "tarım dışı" sözcüğü kullanılmayacaktır.

2023'te yaklaşık 6,5 milyon çalışan sayısı ile İstanbul toplam istihdamın hemen hemen dörtte birine sahipti. Haliyle istihdam oranı da (yüzde 51,8) ülke oranının (yüzde 44,4) oldukça üzerindedir (Tablo 1.1). Bu üstünlük erkek ve kadın istihdam oranları için de geçerlidir. Erkek istihdam oranları yüzde 69,2'ye 62,5, fark 6,7 yüzde puandır. Kadınlarda fark biraz daha yüksektir: istihdam oranları yüzde 34,8'e yüzde 27, fark 7,8 yüzde puandır.

Buna karşılık işsizlik oranları İstanbul'da ülke geneline kıyasla daha düşüktür: yüzde 8,9'a yüzde 10,8 (Tablo 1.2). Erkek işsizlik oranları birbirine oldukça yakındır: yüzde 7,4'e yüzde 8,7. Kadın işsizlik oranlarında ise İstanbul lehine büyük bir fark söz konusudur. İstanbul'da kadın işsizlik oranı yüzde 11,7, Türkiye genelinde ise yüzde

Tablo 1.1: İstanbul-Türkiye tarım dışı istihdam seviyesi ve oranları (2023)

	İstihdam Oranı (%)			İstihdam Seviyesi (bin kişi)			Nüfus* (bin kişi)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
İstanbul	51,8	69,2	34,8	6539	4313	2226	12626	6229	6397
Türkiye	44,4	62,5	27,0	26938	18529	8408	60730	29626	31104

Kaynak: HİA & Betam* 15 yaş üstü çalışabilir tarım dışı nüfus

Tablo 1.2: İstanbul-Türkiye tarım dışı işsiz seviyesi ve işsizlik oranları (2023)

	İşsizlik Oranı (%)			İşsiz Seviyesi (bin kişi)			İşgücü (bin kişi)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
İstanbul	8,9	7,4	11,7	640	344	295	7179	4658	2522
Türkiye	10,8	8,7	15,1	3264	1766	1498	30202	20295	9906

Kaynak: HİA & Betam

Tablo 1.3: İstanbul-Türkiye tarım dışı işgücüne katılım oranları (2023)

	İşgücüne Katılım Oranı (%)			İşgücü Seviyesi (bin kişi)			Nüfus* (bin kişi)		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
İstanbul	56,9	74,8	39,4	7179	4658	2522	12626	6229	6397
Türkiye	49,7	68,5	31,8	30202	20295	9906	60730	29626	31104

Kaynak: HİA & Betam

* 15 yaş üstü çalışabilir tarım dışı nüfus

15,1'dir. Her ne kadar İstanbul'da kadın işsizlik oranı erkek işsizlik oranına kıyasla daha yüksek olsa da (fark 4,3 yüzde puan) bu fark ülke genelinde 6,4 yüzde puandır. İstanbul'da kadın istihdamı ülke genelinin dörtte biri iken kadın işsiz sayısı (295 bin) ülke genelinin (1 milyon 498 bin) yaklaşık beşte biridir. Bu kuşkusuz altı çizilmesi gereken bir olgudur. İstanbul'da kadınların diğer bölgelere kıyasla nispeten daha kolay iş buldukları söylenebilir.

İşgücüne (istihdam + işsizler) katılım oranları işsiz sayısının düşüklüğüne rağmen istihdamın yüksekliği sayesinde İstanbul'da daha yüksektir: yüzde 56,9'a yüzde 49,7. İstihdamda olduğu gibi işgücüne katılımda da İstanbul ülke geneline kı-

yasla bariz bir üstünlüğe sahiptir (Bkz. Tablo 1.3). Bu üstünlüğün nedeni aşağıda gösterileceği gibi İstanbul'da kadın işgücünün Türkiye ortalamasına kıyasla daha eğitilmiş olmasıdır.

1.2.İstanbul-Türkiye tarım dışı istihdamın sektör ve işteki durum dağılımları: Benzerlikler ve farklılıklar

İstihdamda sanayinin payı İstanbul ve Türkiye'de hemen hemen eşit olup sırasıyla yüzde 24,9 ve 24'tür (Tablo 1.4). Ancak İstanbul sanayiinde ortalama firma büyüklüğünün belirgin ölçüde daha yüksek olması sonucu emek verimliliğinin

Tablo 1.4: İstanbul-Türkiye, istihdamın tarım dışı sektörlere dağılımı (2023) (%)

	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
İstanbul	24,9	7,4	67,7
Türkiye	24,0	5,4	70,6

Kaynak: HİA & Betam

Tablo 1.5: İstanbul-Türkiye, istihdamın sektörlerde cinsiyet dağılımı (2023) (%)

	Sanayi		İnşaat		Hizmetler	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
İstanbul	69,3	30,7	92,0	8,0	62,8	37,2
Türkiye	73,8	26,2	95,0	5,0	64,1	35,9

Kaynak: HİA & Betam

Tablo 1.6: İstanbul-Türkiye istihdamın işteki durum dağılımı (2023) (%)

	Ücretli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile işçisi
İstanbul	81,3	5,3	11,4	2,1
Türkiye	81,0	6,8	11,1	1,1

Kaynak: HİA & Betam

Türkiye ortalamasına kıyasla daha yüksek olduğu unutulmamalıdır. İnşaatla İstanbul'un payının yüksekliği dikkat çekicidir: yüzde 7,4'e yüzde 5,4. Bu nedenle hizmetlerin payı Türkiye'ye kıyasla bir miktar daha düşüktür: yüzde 67,7'ye yüzde 70,6.

Sektör istihdam payları kadın ve erkek ayrımında incelendiğinde İstanbul'un kadınlarda Türkiye'ye kıyasla özellikle sanayide ve inşaatla belirgin bir üstünlüğe sahip olduğu görülüyor. Sanayide kadın istihdamının payı İstanbul ve Türkiye'de sırasıyla yüzde 30,7 ve yüzde 26,2 olurken, inşaatla bu paylar yüzde 8 ve yüzde 5'tir (Tablo 1.5). Bu üstünlüğün, aşağıda gösterildiği gibi, İstanbul'da işgücünün daha eğitilmiş olmasından kaynaklandığı tahmin edilebilir. Hizmetlerde kadın istihdam payları arasında fark daha sınırlıdır: yüzde 37,2'ye yüzde 35,9.

İstihdamın işteki durum itibarıyla dağılımında İstanbul ile Türkiye arasında üzerinde durulmaya değer farklar mevcut değildir (Tablo 1.6). Oransal olarak yegâne ciddi fark ücretsiz aile

işçilerinin paylarında gözlemlenmektedir. İlginç bir şekilde bu pay İstanbul'da yüzde 2,1 Türkiye genelinde ise yüzde 1,1'dir. İlk bakışta şaşırtıcı gibi duran bu fark aslında tarımın hesaba katılmamasından kaynaklanmaktadır. Bilindiği gibi ücretsiz aile işçiliği tarımda özellikle kadınlar arasında son derece yaygındır. Tarım analize dâhil edildiğinde bu payın Türkiye genelinde çok daha yüksek olduğu görülecektir. Öte yandan bu durumda sanayi, inşaat ve hizmet paylarının Tablo 1.4'teki oranlardan daha düşük olduğunu belirtmek isteriz.

1.3.İşgücü İstanbul'da daha eğitilmiş

İstanbul'un ülke geneline kıyasla üstünlüğe sahip olduğu bir diğer alan da işgücünün eğitim seviyeleridir. İstanbul'da lise üste diğer ifadeyle yükseköğretim seviyesine sahip işgücünün payı yüzde 25,2, Türkiye'de ise yüzde 21,1'dir. Keza lise mezunlarının işgücündeki payı da sırasıyla yüzde 26,3 ve yüzde 23,7'dir. Lise altı seviyesinin payı da doğal olarak İstanbul'da daha düşüktür (Tablo 1.7). Eğer tarım dahil edilseydi bu farkla-

Tablo 1.7: İstanbul-Türkiye tarım dışı işgücünün eğitim seviyelerine göre dağılımı (2023) (%)

	Lise altı	Lise	Lise üstü
İstanbul	48,5	26,3	25,2
Türkiye	55,2	23,7	21,1

Kaynak: HİA & Betam

Tablo 1.8: İstanbul-Türkiye işgücünün eğitim seviyelerine ve cinsiyete göre dağılımı (%)

	Lise altı		Lise		Lise üstü	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
İstanbul	46,9	53,1	54,4	45,6	48,9	51,1
Türkiye	44,6	55,4	56,2	43,8	51,3	48,7

Kaynak: HİA & Betam

rın daha büyük olacağını hatırlatmak isteriz. İşgücü cinsiyet ayrımında incelendiğinde beklenildiği gibi kadın işgücü İstanbul'da ülke geneline kıyasla daha eğitlidir (Tablo 1.8).

Özetlemek gerekirse, İstanbul işgücü piyasası Türkiye işgücü piyasasına kıyasla hem erkek hem kadınlarda önemli ölçüde daha yüksek istihdam oranlarına ve daha düşük işsizlik oranlarına aynı zamanda da daha eğitilmiş yaklaşık 7 milyon 200 binlik bir işgücüne sahip özgün bir piyasadır ve bu nedenle özel olarak araştırılması gerekir.

Bu raporun veri kaynağını oluşturan kapsamlı saha çalışmasının verileriyle İstanbul işgücü piyasasının kapsamlı ve ayrıntılı bir analizine geçmeden önce İstanbul'da işsizliğin cinsiyet

ayrımında eğitim ve kuşaklar itibarıyla evrimine daha yakından bakmak faydalı olacaktır.

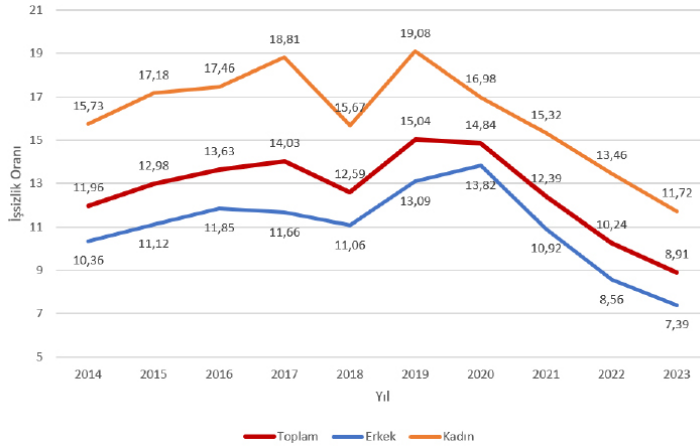
1.4.İstanbul'da işsizliğin evrimi

İstanbul'da işsizliğin 2014-2023 döneminde¹ cinsiyet ayrımında evrimi Şekil 1.1'den izlenebilir. Toplam işsizlik oranının seyri işsizliğin yükseldiği ve düşüşe geçtiği iki farklı dönemi bariz bir şekilde ortaya koymaktadır.² 2014'ten 2017'ye işsizlik oranı yüzde 12'den yüzde 14'e yükselmiştir. İşsizlikte artışın yüksek ekonomik büyüme ve yüksek istihdam artışı koşullarında yaşanması açıklanması gereken bir durumdur. Bu dönemde işgücünde artış özellikle kadınlarda istihdam artışından daha hızlı olduğundan kadın işsiz sayısı önemli ölçüde artmıştır. Nitekim 2014'te yüz-

1. HİA'da 2014 yılında yapılan bazı tanım değişiklikleri nedeniyle yeni bir veri seti oluşturulduğundan İstanbul işgücü piyasasında yakın geçmişin analizi 2014'ten başlatılmıştır.

2. 2017'den 2018'e işsizlik oranında gözlemlenen düşüş (yüzde 14'ten 12,6'ya) istisnai bir durumdur. Dikkat edilirse bu düşüş büyük ölçüde kadın işsizlik oranında gerçekleşen büyük çapta azalmanın (yüzde 18,8'den 15,7'ye) sonucudur. İstanbul'da kadın istihdamı bir yıl içinde 1 milyon 752 binden 1 milyon 861 bine yüzde 6,2 gibi çok yüksek bir oranda artmış, işsiz sayısı ise 406 binden 246 bine gerilemiştir. 2018 aynı zamanda ekonomik büyümenin ülke genelinde yüzde 3'e İstanbul'da ise yüzde 2,6'ya gerilediği bir yıldır. Kısacası, kadın istihdamının hangi etkenler sonucu bu ölçüde arttığı araştırılmaya muhtaç bir konudur.

Şekil 1.1: İstanbul'da cinsiyete göre işsizlik oranları 2014-2023



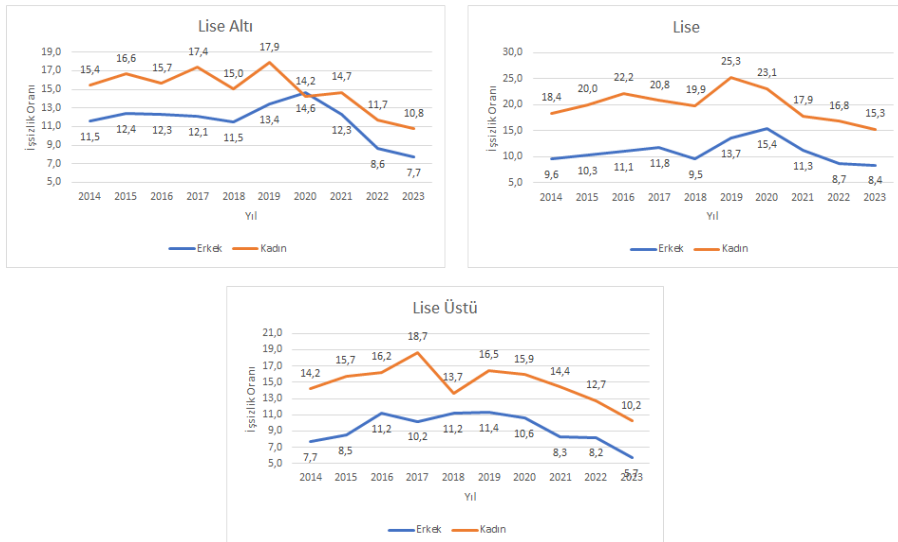
Kaynak: HİA & Betam

de 31,3 olan kadınların işgücüne katılım oranı 2017'de yüzde 37,5'e ulaşmıştır. Üç yıllık bir dönem için bu olağanüstü bir artıştır. Bu gelişmeler sonucunda erkek işsizlik oranı yüzde 10,4'ten sınırlı bir artışla yüzde 11,7'ye gelirken kadınlarda yüzde 15,7'den 18,8'e adeta sıçrama yapmıştır.

Kadın işsizliğinde artış eğitim seviyeleri itibariyle ayrıştırıldığında yüksek artışın büyük ölçüde yükseköğretim mezunu (lise üstü) kadın işsiz-

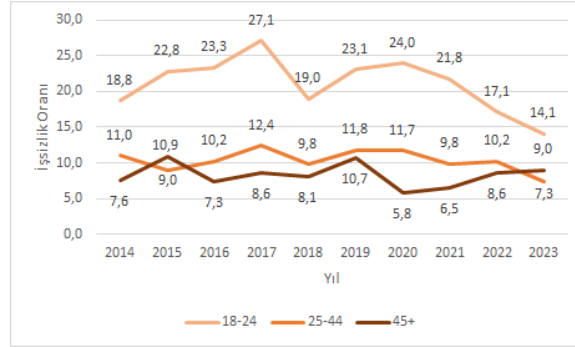
liğindeki artıştan kaynaklandığı görülmektedir. Nitekim lise altı grubunda kadın işsizlik oranı 2 yüzde puan, lise grubunda 2,4 yüzde puan artarken lise üstünde 4,5 yüzde puan (yüzde 14,2'den 18,7'ye) artmıştır (Şekil 1.2). Yükseköğrenimli kadın işsizliği genç (18-24), orta (25-44) ve ileri yaş (45+) kuşakları şeklinde ayrıştırıldığında, artışın çok büyük ölçüde genç kuşaktaki işsizlik artışından kaynaklandığı açıkça görülmektedir. Nitekim diğer kuşaklarda işsizlik artışı bu dö-

Şekil 1.2: İstanbul'da cinsiyet ve eğitim seviyesi ayrımında işsizlik oranları 2014-2023



Kaynak: HİA & Betam

Şekil 1.3: İstanbul’da yükseköğrenimli kadınlarda yaş grupları ayırımında işsizlik oranları 2014-2023



Kaynak: HİA & Betam 2019-2023 dönemi işsizliğin düşüşe geçtiği yılları kapsamaktadır.

nemde çok sınırlı ölçüde gerçekleşirken (1 ve 1,4 yüzde puan) genç kuşakta işsizlik oranında yüzde 18,8’den yüzde 27,1’e (8,3 yüzde puan) muazzam bir artış yaşanmıştır (Şekil 1.3).

Bu gelişme İstanbul’a özgü olmayıp ülke genelinde de gözlenmektedir. Nedenleri henüz araştırılmış değildir. 2010’lu yıllarda gerek devlet gerek vakıf üniversite sayısında meydana gelen patlama ile genç kadın kuşağının yüksek eğitimde erkeklerle farkı kapatması sonucu yükseköğrenim mezunu kadın işgücü arzında nispeten kısa bir dönemde ortaya çıkan yüksek artış, bu gelişmeyi ancak kısmen açıklayabilir. Diğer muhtemel açıklama, genç kuşakta işe alımlarda erkeklerin kadınlardan daha fazla tercih edilmeleri ile genç kuşak kadınların işsizliğin yüksek olduğu meslekleri erkeklere kıyasla daha fazla tercih etmeleri olabilir.

2019 yılında İstanbul’da yüzde 15 ile zirve yapan genel işsizlik oranı 2023 yılında yüzde 8,9’a kadar gerilemiştir (Şekil 1.1). 2019 yılı ekono-

mik büyümenin yüzde 0,9’a düştüğü, istihdamın da durakladığı yıl olduğundan işsizliğin zirve yapması normaldir. Bu esasen kadın işsizlik oranındaki sert artışın (yüzde 15,7’den 19,1’e) eseridir. 2020 yılı ise malum Covid salgını yılıdır. İstihdamda büyük kayıplar yaşanmasına rağmen işsizlik oranının yüzde 14,8’e gerilemesi ilk bakışta şaşırtıcı gelebilir ama bu olgunun basit bir nedeni vardır: Hem erkek hem de kadınlarda işgücünden büyük çapta çıkışlar olmuştur. Dolayısıyla işsiz sayısında (iş arayanlar) istihdamdaki kayıplara denk bir artış olmadığından işsizlik oranında (işsiz sayısı / istihdam + işsiz sayısı) düşüş gerçekleşmiştir.

Covid salgının ekonomi üzerindeki etkilerinin büyük ölçüde ortadan kalkmasıyla birlikte ekonomik büyümenin yüzde 11’e ulaştığı 2021 yılında istihdamda kayıplar inşaat hariç diğer sektörlerde fazlasıyla telafi edildiğinden işsizlik oranlarında, tabir caizse olağan bir düşüş başlamıştır. Bu eğilim, ekonomik büyümenin yüzde

5-6 civarında seyrettiği ve özellikle hizmetlerde yüksek istihdam artışlarının gerçekleştiği 2022 ve 2023'te devam etmiştir. Bu dönemde 2014-2017 döneminde olduğu gibi kadın katılım oranında olağanüstü bir artış yoktur. 2019'da yüzde 37,4 olan katılım oranı 2023'te yüzde 39,4'e yükselmiştir. İşsizlik oranı dönemin sonunda kadınlarda yüzde 11,7, erkeklerde yüzde 7,4'tür. Dönemin başında 5,3 yüzde puanlık fark, dönemin sonunda 4,3 yüzde puana düşmüştür (Şekil 1.1). Bu fark Türkiye genelinde tarım dışı kesimde 6,4 yüzde puandır.

İstanbul için bu kuşkusuz olumlu bir gelişmedir. Kadın ve erkek işsizlik oranları arasındaki farkın azalması, büyük ölçüde lise ve lise üstü kesimde farkların azalmasından kaynaklanmıştır. 2014 yılında liseli kesimde 8,8 yüzde puanlık fark 2023'te 6,9 yüzde puana, lise üstü kesimde 6,5 yüzde puandan 4,5 yüzde puana gerilemiştir. Lise altı kesimde ise 3,9 yüzde puanlık fark, ancak 3,1 yüzde puana inmiştir (Şekil 1.2). Bir diğer olumlu gelişme de yükseköğrenime sahip genç kadın kuşağında yüzde 27,1 ile 2017'de zirve yapan işsizlik oranının, 2023'te yüzde 14,1'e gerilemiş olmasıdır (Şekil 1.3).

Bu kuşakta işsizliği artırıcı nedenlerin etkisinin son yıllarda önemli ölçüde hafiflediği anlaşılmaktadır. Yine de kadın işsizlik oranları lise ve lise üstü gruplarında erkek işsizlik oranlarının bir hayli üzerindedir. Bu adaletsizliği azaltmak için kat edilmesi gereken uzunca bir yol olduğu açıktır. Raporun bundan sonraki bölümlerinde saha araştırmasından elde edilen verilerle yapılan analiz ve yorumların bu yolda mütevazî de

olsa mesafe alınmasına hizmet edeceğine inanıyoruz.

BÖLÜM 2:

İstanbul İşgücü
Piyasasının
Güncel
Görünümü



Bu bölümde İstanbul’da çalışanların diğer ifadeyle istihdamda olanların, işsizlerin (iş arayanlar) ve potansiyel işgücünün (çalışmayı arzulan ama iş aramayan) çeşitli açılardan özelliklerine ve başlıca eğilimlere odaklanılmaktadır. Kullanılan veriler 2024 yılının Aralık ayında Etik Araştırma tarafından çalışma yaşındaki (15+) adrese dayalı yüz yüze yapılan anketten sağlanmıştır. Anketin yöntemi ve özelliklerine dair bilgiler Konu 4’te ayrıntılı olarak açıklanmıştır. İstanbul işgücü piyasasının güncel görünümüne geçmeden önce bu piyasanın başlıca işgücü göstergeleri itibariyle anket verileri ile TÜİK HİA (2024) istatistiklerinin karşılaştırılmasını yapmak gerekiyor.³

2.1. Anket (2024) – HİA (2023)

Karşılaştırması

Hatırlatmak gerekirse bu araştırmanın amacı, İstanbul işgücü piyasasının gerek işgücü arzı (saha anketi) gerekse işgücü talebi (firmalarla derinlemesine görüşmeler) yönünden güncel sorunlarını belirlemek ve bu sorunların çözümüne yar-

dımcı olabilecek politikalar hakkında önerilerde bulunmaktır. Dolayısıyla araştırmanın amacı İstanbul işgücü piyasasının başlıca işgücü göstergelerinin 2023’ten 2024’e nasıl bir seyir izlediğini tahmin etmek değildir. Bununla birlikte anket ile TÜİK HİA 2023’den elde edilen İstanbul bölge verilerinin çeşitli yönlerden karşılaştırılması faydalı olacaktır.

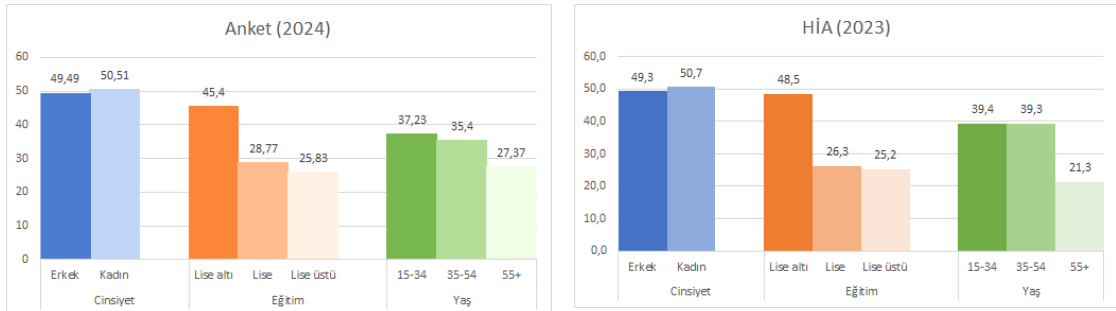
2023 HİA İstanbul bölge verileri ile 2024 Aralık’ta yapılan anket verileri arasında başlıca göstergeler açısından çok yakın bir örtüşme elbette beklenmemelidir. Özellikle istihdam, işsiz sayısı gibi konjonktür özellikli göstergelerin yaklaşık bir yıl içinde değişmesi doğaldır. HİA 2023 istatistiklerinin 2023 yılının ortalama değerlerini yansıttığı, anketin verilerinin ise İstanbul işgücü piyasasının 2024 Aralık ayındaki durumunu yansıttığı unutulmamalıdır.

Cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyleri

Şekil 2.1’de 2023 HİA İstanbul verileri ile Aralık 2024 Etik Araştırma anket verilerinin kadın-erkek oranları, ayrıca üç yaş grubu ve üç eğitim düze-

3. Bölgesel işgücü istatistiklerinin elde edilebildiği TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA) yılda bir kez mart ayında yayınlamaktadır. Dolayısıyla 2024 yılı için İstanbul işgücü istatistiklerinin elde edilebileceği HİA 2024 Mart 2025’de açıklanacaktır.

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



Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, 2023 HİA, Betam hesaplamaları.

yine göre dağılımı gösterilmektedir. Kadın-erkek oranları anket sonuçlarına göre %50,5'e %49,6 HİA verilerinde %50,7'ye %49,3 olarak ölçülmüştür. Bu oranlar birbirine oldukça yakındır. Eğitim gruplarının payları büyük ölçüde örtüşmekle birlikte bazı farklılıklar gözlemlenmiştir. Lise altı eğitim seviyesinde fark -3,1 puan, lise düzeyinde fark +2,6 puan ve lise üstü seviyesinde fark +0,6 puan olarak hesaplanmıştır.

Yaş grupları açısından bakıldığında 55 yaş ve üzeri grubunda fark +6,1 puan, 35-54 yaş grubunda fark -3,9 puan, 15-34 yaş grubunda ise fark -2,1 puandır. Bu farklara bakarak 2024 anketinin 2023 HİA'ya kıyasla İstanbul'da lise altı eğitim düzeyindekileri daha az ve 55 yaş ve üzeri bireyleri daha fazla temsil ettiği söylenebilir.

İstihdam ve işsizlik oranları

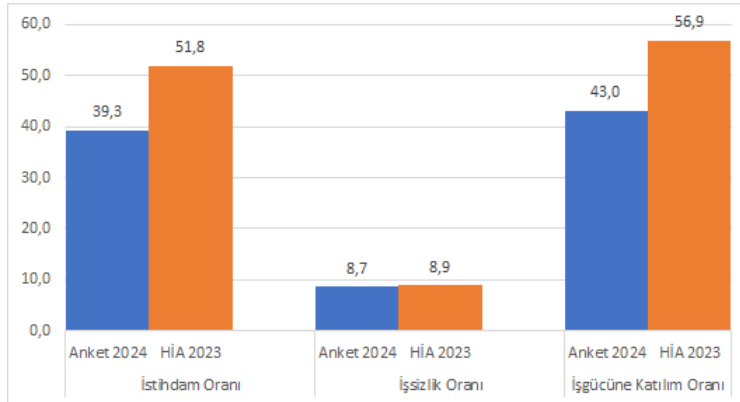
İstihdam oranı 2024 anketinde %39,3 olarak tahmin edilirken, 2023 HİA verilerinde %51,8

4. 2024 anketinde (7297 örneklem) istihdam edilenler 2.867, işsiz sayısı 273, işgücü de 3140'tır. Bu sayıların İstanbul çalışabilir nüfus boyutuna uyarlanması şu şekilde yapılmıştır: HİA bölgesel istatistiklerinde İstanbul çalışabilir nüfusu (ÇN) 2022 ve 2023'te sırasıyla 12 milyon 460 bin ve 12 milyon 626 bindir; artış oranı yüzde 1,33'tür. Bir yıl içinde İstanbul çalışabilir nüfusunun yaklaşık aynı oranda artacağı kabul edilerek 2024 Ekim İstanbul ÇN 12 milyon 795 bin olarak tahmin edildi. Anket firması istihdam oranını yüzde 39,3 tahmin ettiğine göre (Şekil 2.2) istihdam edilen sayısı 5 milyon 27 bin (12.795×0.393) olarak bulunur. Aynı yöntemle yüzde 43 işgücüne katılım oranı ile işgücü (12.795×0.43) 5 milyon 506 bin, işsiz sayısı ise 479 bin ($5.506 - 5.027$) olarak hesaplanır.

buna bağlı olarak da işgücüne katılım oranı ankette %43 olarak 2023 HİA'da %56,9 olarak tahmin edilmiştir (Şekil 2.2). Arada önemli bir fark söz konusudur. İşsizlik oranı açısından ise 2024 anketi ve 2023 HİA arasında fark oldukça düşük olup, sadece 0,2 puandır. 2024 anketinde işsizlik oranı %8,7 olarak belirlenirken, 2023 HİA'da %8,9 olarak ölçülmüştür. Bu sonuçlara göre, 2024 anketine katılanlar arasında işgücüne dâhil olmayan bireylerin (inaktiflerin) oranının 2023 HİA'ya kıyasla daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 2.1'de, 2024 Etik Araştırma anketinde istihdam ve işgücü seviyelerinin, 2023 HİA'ya göre daha düşük tahmin edildiği görülmektedir. Bu durum, istihdam oranının ve işgücüne katılım oranının daha düşük hesaplanmasını açıklamaktadır. Ankete göre İstanbul'daki işgücü seviyesi 5,5 milyon olarak tahmin edilirken, 2023 HİA'da bu sayı 7,2 milyon olarak belirlenmiştir.⁴

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



Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, 2023 HİA, Betam hesaplamaları.

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

	İstihdam	İşsiz	İşgücü
HİA 2023	6539	640	7179
Anket 2024	5027	479	5506

*Tarım dışı

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, 2023 HİA, Betam hesaplamaları.

Tablo 2.2: Cinsiyet ayrımında istihdam oranları* (%)

	Erkek	Kadın
HİA 2023	69,2	34,8
Anket 2024	58,1	20,9
Fark	-11,1	-13,9

*Tarım dışı

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, 2023 HİA, Betam hesaplamaları.

Anketin istihdamı oldukça düşük tahmin etmesi göz önünde bulundurularak bu durumun nedenlerini araştırmak amacıyla Tablo 2.2’de cinsiyete göre istihdam oranlarına bakılmıştır. Hem erkeklerde hem de kadınlarda istihdam oranı anket tarafından daha düşük tahmin edilmiştir. Özellikle kadın istihdamı oldukça düşük hesaplanmıştır. Bu farklılık, anketin mesai saatlerinde yapılması nedeniyle daha çok evde olan bireylerin katılım göstermesinden kaynaklanıyor olabilir.

İstihdamın işteki durum ve sektörler itibariyle dağılımı

Tablo 2.3 İstanbul’da istihdam edilen bireylerin işteki durumlarını göstermektedir. Anket, “Çırak/Stajyer” kategorisini de kapsadığı için bu durum tabloya eklenmiştir. Görüldüğü gibi “Ücretli/Maaşlı/Yevmiyeli”, “İşveren”, “Kendi Hesabına” şeklinde tanımlanan işteki durum payları itibariyle HİA ve Etik Araştırma tahminleri arasında az da olsa farklılıklar vardır. Özellikle İstanbul’da işverenlerin oranı ankette HİA’ya göre 2 puan daha düşük tahmin edilmiştir.

İstihdamın sektörlere dağılımında ise tarımın İstanbul istihdamında önemsiz bir sektör olduğu

Tablo 2.3: İstihdamın işteki durumunun dağılımı* (%)

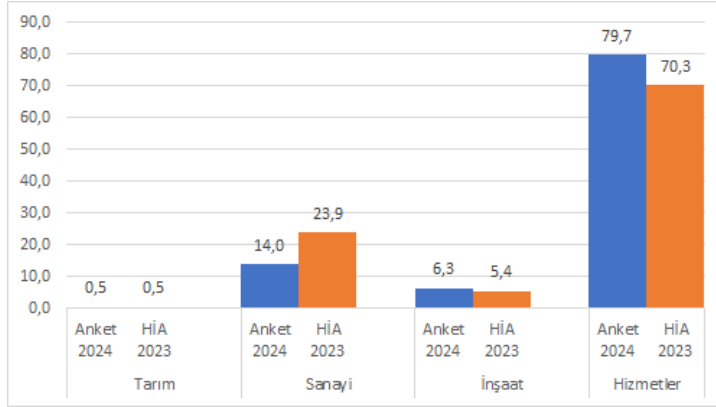
	Ücretli/Maaşlı/Yevmiyeli	Kendi Hesabına**	İşveren	Çırak ya da Stajyer
HİA 2023	81,0	12,2	6,8	
Anket 2024	82,3	12,8	4,8	0,2
Fark	1,2	0,6	-2,0	

*Tarım dışı

** “Kendi hesabına” rakamına “ücretsiz aile işçisi” (HİA’da 1,1) dâhildir.

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, 2023 HİA, Betam hesaplamaları.

Şekil 2.3: İstihdamın sektörlere göre dağılımı (%)



Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, 2023 HİA, Betam hesaplamaları.

bir kez daha görülmüş, inşaat sektörünün oranı da ankette HİA ile çok yakın olarak tahmin edilmiştir. Sanayi ve hizmetlerde ise dikkat çeken farklar vardır. Ankete katılanlar arasında hizmet sektöründe çalışanların ağırlığı HİA'dan 9,4 yüzde puan daha yüksek ölçülmüşken sanayide çalışanlar 9,9 yüzde puan daha az ölçülmüştür.

2024 Etik Araştırma anketi, İstanbul işgücü piyasasının bazı yönlerini temsil etmede eksiklikler barındırmaktadır. En belirgin fark, istihdam oranının 2023 HİA'ya kıyasla oldukça düşük tahmin edilmesi olmuştur. İşsizlerin sayısı ve işsizlik oranının temsilinde anket başarılı görülebilir. Eğitim düzeyleri ayrımında da anket ve HİA verileri büyük ölçüde örtüşmektedir. Buna karşılık lise altı eğitim düzeyi ve 55+ yaş grubunun anketteki ağırlığı 2023 HİA'ya göre yüksek tahmin edilmiştir. İstihdamın sektörlere dağılımı konusunda ise ankette hizmetlerin sanayiye göre daha ağırlıklı temsil edildiği görülmektedir. Sınırlı sayıda göstergede nispeten önemli farklılıkların varlığı işgücü piyasasına özgü ve ancak orta vadede

belirgin değişim gösteren yapısal sorunları saptamak ve değerlendirmek bakımından önemli sakınca oluşturmadığını düşünüyoruz.

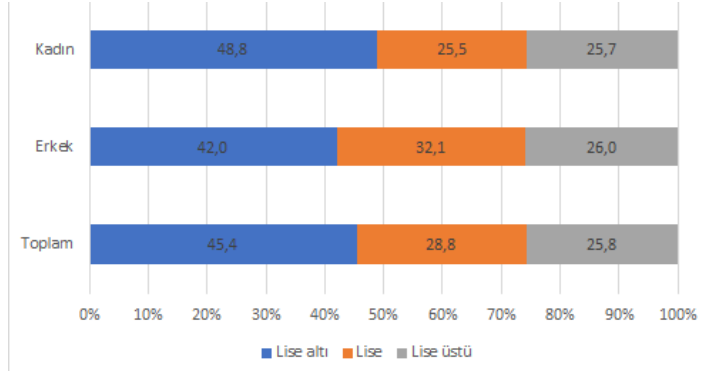
2.2.İstanbul işgücü piyasasının başlıca özellikleri

Bu başlık altında 2024 anketi verileri kullanılarak sırasıyla çalışabilir nüfusun eğitim durumu, istihdam ve işsizlik, sektörel dağılım, kayıt dışılık ve işteki durum gibi başlıca özellikler incelenecektir.

Çalışabilir nüfusun eğitim durumu

İstanbul çalışabilir nüfusunun cinsiyet ayrımında lise altı, lise ve lise üstü (yükseköğretim) dağılımı Şekil 2.4'te gösterilmektedir. Çalışabilir nüfusun yaklaşık yarısı lise altı, diğer yarısı lise ve lise üstü gruplarında hemen hemen eşit şekilde bölüştürmüştür. Bu dağılıma bakarak, İstanbul'daki çalışabilir nüfusun ortalama eğitim süresi yaklaşık 10 yıl olarak tahmin ediyoruz. Türkiye genelinde bu sürenin 9 yıl civarında olduğu göz önüne

Şekil 2.4: Çalışabilir nüfusun eğitim düzeyleri itibariyle dağılımı, Aralık 2024 (%)



Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

alındığında, İstanbul'un ülke ortalamasının biraz üzerinde bir eğitim seviyesine sahip olduğu söylenebilir. Çalışabilir nüfus cinsiyet bazında değerlendirildiğinde kadın ve erkeklerde yüksek öğrenim oranlarının birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Ancak ankette kadınlarda lise altı grubunun erkeklere göre daha fazla temsil edildiğine de dikkat edilmelidir.

İstihdamdakilerin başlıca özellikleri

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

i. İstihdamın sektörlere göre dağılımı

2024 anketinin sektörel istihdam paylarından yola çıkarak hesaplanan sektör bazında istihdam seviyeleri Tablo 2.4'te gösterilmiştir. İstanbul'da istihdamın en önemli özelliği tarımın payının son derece düşük olmasıdır. Bu sektörün istihdam payı İstanbul'da HİA anketlerinde de görüldüğü gibi yüzde 0,5'tir. Hizmet sektörü İstanbul'da en baskın sektördür. Ancak bu sektörün payının (yüzde 79,7) ankette bir miktar yüksek tahmin edildiği görülmektedir. HİA 2023 veresine göre bu pay yaklaşık yüzde 71'di. Sanayi payı (yüzde 14) ise ankette hemen aynı ölçüde daha düşük tahmin edilmiştir. HİA 2023 verisinde bu pay yaklaşık yüzde 25'ti. İnşaatın payı yüzde 6,3 tahmin edilmiş olup 2023 HİA tahmininden (yüzde 5,4) bir miktar yüksektir. İstanbul'da kentsel dönüşüm hızlanmasına paralel olarak son 1,5 yılda

Tablo 2.4: İstanbul'da istihdamın sektörlere göre dağılımı

	Pay (%)
Tarım	0,5
Sanayi	14,0
İnşaat	6,3
Hizmetler	79,7
Toplam	100,0

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

Tablo 2.5: İşteki durum itibariyle İstanbul istihdamının dağılımı (%)

	HİA 2023	Anket 2024
Ücretli/Maaşlı/Yevmiyeli	81,0	82,3
Kendi hesabına	11,1	12,1
İşveren	6,8	4,8
Ücretsiz aile işçisi	1,1	0,7

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

inşaatın istihdam payında artış olması doğaldır.

ii. İstihdamın işteki durum itibariyle dağılımı

İstanbul'da istihdamın işteki durum itibariyle dağılımı 2023 HİA ve 2024 anket verileri ile Tablo 2.5'te gösterilmektedir. İstanbul'da çalışanların yüzde 80'den fazlası ücretli/maaşlı/yevmiyeli statüsündedir. Bu oran, İstanbul ekonomisinin Türkiye geneline kıyasla daha kurumsal ve gelişmiş bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Anket verilerine göre kendi hesabına çalışanlar (ücretsiz aile işçileri dâhil) ve işverenlerin oranları da (sırasıyla yüzde 12,8 ve 4,8 civarında) haliyle düşüktür.

iii. İstihdamda kayıt dışılık

Kayıt dışılık, SGK'ya kayıtlı olmadan çalışanların toplam istihdam içindeki payını ifade eder. Ka-

yıt dışı istihdam resmi istatistiklerde (TÜİK-HİA) uzun süredir azalışta olsa da halen küçümsenemeyecek boyutlardadır. Kayıt dışılığın istatistiklerde yer almayan kısmı düşünüldüğünde, son yıllarda Suriye'den, daha sonra Afganistan'dan gelen göçler sonucu hızla büyümüş olduğu söylenebilir.

2024 anketinde İstanbul'da çalışanların yüzde 88'inin SGK'ya kayıtlı olduğu tahmin edilmiştir (Tablo 2.6). Kayıtlılığın ankette HİA'ya göre bir miktar yüksek tahmin edildiği söylenebilir. 2023 HİA'da İstanbul'da kayıtlılık oranı yaklaşık yüzde 82 düzeyindedir. Kayıtlılığın son 1,5 yılda bir miktar artmış olması normaldir. İstanbul'daki kayıt dışı istihdam oranının Türkiye genelinden (yüzde 64) çok daha düşük olmasının yapısal nedeni kayıt dışılığın çok yüksek olduğu tarım kesiminin İstanbul'da son derece küçük bir paya sahip olma-

Tablo 2.6: İstanbul'da kayıtlı çalışanların oranı, 2024 (%)

	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Toplam
Erkek	90,1	74,8	87,9	87,1
Kadın	87,3	94,4	90,9	90,4
Toplam	89,7	76,8	88,8	88,0

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

sıdır. Bir diğ er neden Tablo 2.8’den de anlaşıla-
cağı gibi özellikle sanayi ve hizmet sektörlerinin
büyük ölçüde kayıtlı işgücüyle çalışmasıdır.

Buna karşılık kayıtlılık cinsiyet ayırımında ince-
lendiğinde bazı ilginç farklılıklar dikkat çekmek-
tedir. Toplamda kadınlarda kayıtlılık oranı erkek-
lere kıyasla 3,3 puan daha yüksektir. Sektörlerde
cinsiyet ayırımında kayıtlılık oranları bu farkın
inşaat ve hizmet sektörlerinden kaynaklandığını
gösteriyor. Kadınlara lehine en büyük fark inşa-
attadır: yüzde 94,4’e 74,8. Ancak inşaatın istih-
damdaki payı çok düşük olduğundan farka katkı-
sı da marjinaldir. Kaldı ki inşaatta kadın istihdamı
Çok büyük ölçüde beyaz yakalılarından (mimar,
mühendis vb) olduğundan kayıtlılıktaki büyük
fark normaldir. Hizmetlerde ise kadın kayıtlılık
oranı yüzde 90,9 erkeklerde yüzde 87,9’dur. Bu
farkın kadınlara kayıtlılığın yüksek olduğu finan-
sal, sağlık ve eğitim kesimlerindeki ağırlıkların-
dan kaynaklandığı tahmin edilebilir. Buna karşı-
lık sanayide kayıtlılık erkeklerde kadınlara kıyas-
la daha yüksektir: yüzde 90,1’e 87,3. Bu farkın
bir kısmının kayıt dışılığın görece yüksek olduğu
ve ağırlıklı olarak kadınların çalıştığı konfeksiyon
sektöründen kaynaklandığı s ylenabilir.

Uzun süreli işsizlik

Bu bölümde, İstanbul işgücü piyasasında işsiz-
lik süresinin gelişimi, uzun süreli işsizliğin hangi
gruplarda yoğunlaştığı ve işsizlerin işsizlik sigor-
tasından ne ölçüde yararlanabildiğı ele alınmak-
tadır.

i. Uzun süreli işsizlikte azalma

işsizlik süresi, yalnızca işsiz bireylerin sayısını ve
işsiz kaldığı periyodunu belirttiğı için değil, aynı
zamanda işgücü piyasasının ne kadar dinamik
veya katı olduğunu anlamak açısından da kritik
bir göstergedir. işsiz bireylerin uzun süre boyun-
ca iş bulamaması, piyasanın yapısal sorunlarını
yansıtır ve çalışanların iş bulma sürecinde engel-
ler yaratır. Uzun süreli işsizlik, bir yıl veya daha
uzun süredir iş arayan bireylerin toplam işsizler
içindeki payı olarak tanımlanmaktadır.

İstanbul’da HİA verilerine göre uzun süreli işsiz-
lik 2021’de yüzde 39 olarak ölçülürken, 2022 ve
2023’te sırasıyla yüzde 31 ve yüzde 23 ile T  K
Türkiye verileriyle uyumlu bir şekilde azalış g s-
termiştir. 2024 Aralık Etik Araştırma anketine
göre ise yüzde 25 olarak ölçülen uzun süreli iş-
sizlik HİA ölçümüyle yaklaşık bir oranda hesap-
lanmıştır (Tablo 2.7). Bu veriler, İstanbul’daki
uzun süreli işsizlik oranının önceki yıllara kıyasla
düşüş eğiliminde olduğunu göstermektedir. An-

Tablo 2.7: Uzun süreli işsizlik oranı (%)

işsizlik süresi	2024
Kısa süreli işsiz (1 yıldan kısa)	74,9
Uzun süreli işsiz (1 yıl ve daha uzun)	25,1

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

Tablo 2.8: Cinsiyet, Eğitim düzeyi ve yaş ayrımında uzun süreli işsizlik-Anket (%)

	Kadın	Erkek	Lise altı	Lise	Lise üstü	15-24	25-44	45+
2024	28,1	23,3	29,2	21,3	27,1	22,5	26,8	29,2

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

cak, halen her dört işsizden biri en az bir yıldır iş aramaktadır.

ii. Cinsiyet, eğitim ve yaş ayrımında uzun süreli işsizlik

2024 anketinde uzun süreli işsizlik oranı kadınlarda erkeklere göre daha yüksek tahmin edilmiştir (Tablo 2.8). Aynı zamanda lise altı ve lise üstü eğitim düzeyinde de uzun süreli işsizlik lise düzeyine göre daha yüksektir. Buna göre lise mezunu iş arayanlar diğer eğitim düzeyleri ile karşılaştırıldığında daha kısa sürede iş bulabilmektedir. Yaş gruplarında ise 25 yaş altı genç işsizlerin daha hızlı iş bulabildiklerini söyleyebiliriz. Bu veriler, İstanbul işgücü piyasasında hangi grupların daha büyük işsizlik riskiyle karşı karşıya olduğunu belirlemek açısından önemlidir.

iii. Uzun süreli işsizliğin ekonometrik analizi

Uzun süreli işsizlik yalnızca yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi gibi temel demografik faktörlerden etkilenmekle kalmayıp, medeni durum ve rezervasyon ücreti gibi diğer değişkenler tarafından da belirlenebilmektedir. Bu faktörlerin uzun süreli işsizlik üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla, doğrusal olasılık modeline dayalı bir ekonometrik analiz gerçekleştirilmiştir. Analizde kullanılan veri seti, 2024 Etik Araştırma anketine dayanmaktadır. Model 1, cinsiyet, eğitim düzeyi ve

yaş değişkenlerini içerirken; Model 2'ye medeni durum değişkeni eklenmiş, Model 3'te ise rezervasyon ücreti de modele dâhil edilmiştir.

Analizde, "Ne kadar zamandır iş arıyorsunuz?" sorusuna verilen yanıtlar, 0 (bir yıldan az süredir iş arayanlar) ve 1 (bir yıl veya daha uzun süredir iş arayanlar) olarak kodlanmış ve bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. İşsizlik süresinin kategorik bir değişken olması nedeniyle doğrusal olasılık modeli tercih edilmiştir. Ekonometrik analizin sonuçları Tablo 2.9'da sunulmuştur. Bu sonuçlar, belirli bir demografik özelliğin, diğer demografik faktörler kontrol edildiğinde uzun süreli işsizlik olasılığını ne ölçüde etkilediğini göstermektedir.

Model 1'de cinsiyet ve eğitim düzeyi kontrol edildiğinde orta yaş (25-44) grubuna mensup işsizlerin genç (15-24) işsizlere kıyasla uzun süreli işsiz kalma olasılığı yüzde 16 daha yüksektir. Bu olasılık ileri yaş (45+) grubunda yüzde 21'e ulaşmaktadır. Medeni durum değişkenlere dahil edildiğinde (Model 2) bu anlamlılık düzeyi değişmemekte, orta ve ileri yaş grubunun uzun süreli işsiz kalma olasılığı da hemen hemen aynı düzeylerde kalmaktadır. Rezervasyon ücreti dahil edildiğinde ise anlamlılık düzeyi düşmekte, ileri yaş grubunun uzun süreli işsiz olma ihtimali de gençlere göre yüzde 14 (anlamlılık düzeyi %10) olarak hesaplanmaktadır.

Özetlersek, orta yaş grubunun gençlere kıyas-

Tablo 2.9: Uzun Süreli İşsizlik-Doğrusal Olasılık Modeli (2024)

Değişkenler	Model 1	Model 2	Model 3
Yaş grubu (ref:15-24 yaş arası)			
25-44	0,16*** (3,31)	0,17*** (3,52)	0,08 (1,40)
45+	0,21*** (3,13)	0,24*** (3,55)	0,14* (1,67)
Cinsiyet (ref:Kadın)			
Erkek	0,03 (0,46)	-0,01 (-0,11)	-0,07 (-1,15)
Eğitim durumu (ref:Lise altı)			
Lise	0,08 (1,27)	-0,01 (-0,20)	-0,07 (-0,88)
Lise üstü	0,15*** (2,91)	0,05 (0,62)	-0,04 (-0,49)
Medeni durum (ref:Evli)			
Bekar		0,14** (2,10)	0,09 (1,32)
Rezervasyon ücreti			0,00** (2,33)
Gözlem sayısı	287	287	281
R2	0,23	0,24	0,25

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

la uzun süre işsiz kalma olasılığı yüksektir. Bu durum orta yaş grubunun iş kabul koşullarının gençlere göre daha fazla olmasından kaynaklanıyor olabilir. Nitekim gençler grubunda “hiçbir koşulum yok” diyenlerin oranı orta yaş grubuna göre daha yüksektir (Tablo 4.12). İleri yaş grubunda uzun süreli işsiz olma olasılığının yüksekliği ise öncelikle bu grubun çoğunun emekli maaşı alıyor olmasından da kaynaklanan daha seçici davranışları aynı zamanda da ileri yaşta iş arayanların vasıflarının firmaların iş alımında

aradıkları vasıflarla önemli ölçüde uyumsuzluğundan kaynaklandığı tahmin edilebilir.

Ekonometrik analizin bir diğer sonucu, aynı yaş grubuna ve aynı eğitim seviyesine mensup erkekler ile kadınlar arasında uzun süreli işsiz olma olasılığında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın görülmemesidir. Bu sonuç her üç model için geçerlidir. Uzun süreli işsiz olmada eğitim düzeyinin de çok önemli bir etkiye sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Sadece Model 1’de lise üstü grubu-

nun uzun süreli işsiz olma olasılığında istatistiksel olarak anlamlı yüzde 15’lik fark görülmektedir.

Medeni durum dikkate alındığında ise (Model 2) diğer tüm özellikleri aynı olan iki kişiden bekar olanın uzun süreli işsiz olma olasılığı yüzde 14 daha fazladır. Beyan edilen rezervasyon ücretlerinin arasındaki farklılıkların da işsizliğin süresini bir yıl ve daha ötesine taşıyacak bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir (Model 3). Bu sonuç şöyle yorumlanabilir: Rezervasyon ücreti bilindiği gibi iş arayan bir kişinin teklif edilen işleri kabul etmesi için talep ettiği en düşük ücrettir. Bu ücret, eğitim, meslek, iş tecrübesi gibi bireysel vasıflara ve iş aranan alanlarda işgücü arz ve talebin durumuna dair sahip olunan bilgilere göre subjektif olarak belirlenir. Ancak işsiz kalma süresi uzadıkça iş arayan bireyin ne kadar süreyle işsiz kalmaya tahammül edebileceğine bağlı olarak rezervasyon ücretinin aşağıya çekilmesi mümkündür. Bu endojen etki Model 3’te uzun süreli işsiz kalmada rezervasyon ücretlerinin anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşmamıza sebep olmuş olabilir.

İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Durumu

İstanbul işgücü piyasasına dair üzerinde durulması gereken önemli bir diğer konu işsizlerin işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanma durumudur. Türkiye’de işsizlik sigortasının oldukça katı koşullara tabi olduğu ve bu nedenle az sayıda işsizin bu sigortadan yararlandığı bilinmektedir. Geçen yıllarda olduğu gibi 2024 Etik Araştırma anketi de İstanbul düzeyinde bu durumu teyit etmektedir (Tablo 2.10). İşsizler arasında İŞKUR’dan işsizlik ödeneği alanların oranı yalnızca yüzde 3,3 düzeyindedir. Koşulları karşılamadığını bildiğinden işsizlik ödeneği için İŞKUR’a başvurmayan işsizlerin oranı ise yüzde 72,5’tir. İŞKUR’a başvurup kabul edilmeyenler de eklendiğinde 2024’te işsizlerin dörtte üçünün bu destekten yararlanamadığı gözlemlenmektedir. İşsizlik ödeneğinden halen yararlanan ve yararlanmış olanlar toplu olarak dikkate alındığında, bu destekten yararlanma oranı 2024’te yüzde 9 civarında kalmıştır. Bu bulgular, Türkiye’de işsizlik sigortasının işsizlerin büyük çoğunluğu için erişilebilir olmadığını göstermektedir. İşsizlik ödeneği alma koşullarının daha esnek hale

Tablo 2.10: İşsizlerin işsizlik ödeneğine ilişkin durumları (%)

	2024
İşsizlik ödeneği için İŞKURA başvurmadım çünkü koşulları karşılayamıyorum	72,5
İşsizlik ödeneği için İŞKURA başvurdum ama kabul edilmedim	2,2
Halen İŞKURDAN işsizlik ödeneği alıyorum	3,3
İŞKUR’dan işsizlik ödeneği alıyordum ama sürem doldu	5,5
Diğer	16,5
Toplam	100

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

getirilmesi ve işsizler için daha kapsayıcı sosyal koruma mekanizmalarının geliştirilmesi gerekmektedir.

İstanbul İşgücü Piyasasının Güncel Görünümü: Genel Değerlendirme

İstanbul işgücü piyasasında hizmet sektörünün baskın yapısı ve kayıt dışı istihdam oranlarının özellikle inşaat sektöründe yüksek olması dikkat çekmektedir. SGK'ya kayıtlı çalışanların oranı genel olarak yüksek olsa da özellikle düşük vasıflı işlerde ve belirli sektörlerde kayıt dışı istihdamın hala önemli bir sorun olduğu söylenebilir.

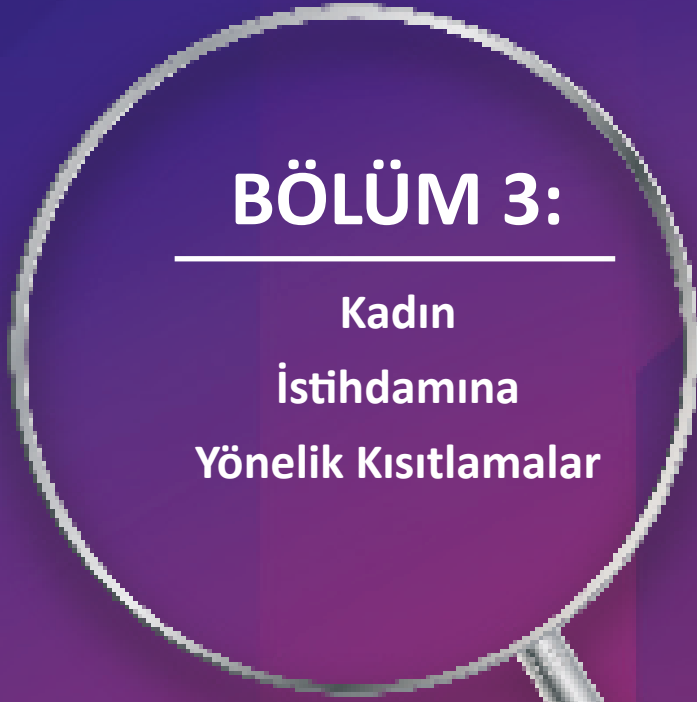
İstanbul işgücü piyasasında uzun süreli işsizlik oranı son yıllarda azalma eğiliminde olsa da halen her dört işsizden biri bir yıldan uzun süredir iş aramaktadır. Özellikle kadınlar, lise altı eğitim seviyesine sahip bireyler ve 45 yaş üstü işsizler, iş bulma sürecinde daha büyük zorluklarla karşılaşmaktadır. İşsizlik sigortasından yararlanma oranı oldukça düşük olup, işsizlerin yalnızca %3,3'ü işsizlik ödeneği alabilmektedir. İşsizlik sigortasından faydalanamayan işsizlerin büyük bir kısmı, gerekli koşulları sağlayamadıkları için İŞKUR'a başvurmamaktadır. Bu durum, işsizlik ödeneğinin mevcut şartlarının büyük bir kesimi dışarıda bıraktığını ve işsizler için yeterli bir güvence oluşturmadığını göstermektedir.

Genel olarak, İstanbul'daki işgücü piyasasının temel yapısal sorunları arasında düşük kadın istihdamı, uzun süreli işsizlik riski, genç işsizlerin daha hızlı iş bulabilmesine rağmen belli yaş gruplarında istihdamın katılaşması ve işsizlik sigortasından faydalanamayan geniş bir kesimin

varlığı öne çıkmaktadır. Bu sorunların çözümü için, istihdam politikalarının özellikle dezavantajlı grupları destekleyecek şekilde yeniden şekillendirilmesi, kayıt dışı istihdamın azaltılması için daha etkin denetim mekanizmalarının oluşturulması ve işsizlik sigortasının daha kapsayıcı hale getirilmesi gerekmektedir.

BÖLÜM 3:

Kadın
İstihdamına
Yönelik Kısıtlamalar



Bu bölümde 2024 raporunun özel konusunu oluşturan kadın istihdamı ve kadınların işgücüne katılımında yaşanan önemli sorunlardan birini teşkil eden evlilik ve çocuk sahipliğinin etkileri ele alınmaktadır. Bu etkiler önce evliliğin ve çocuk sahipliğinin oluşturduğu alternatif maliyet diğer ifadeyle işgücü piyasası fiyatı ardından zaman maliyeti çerçevesinde incelenmektedir.

3.1. Evliliğin ve çocukların (işgücü piyasası) fiyatı

İstanbul'da (ve başka yerlerde) kadın istihdamı çeşitli zorluklarla karşı karşıyadır. Bunlardan biri, okuldan iş hayatına geçiş sürecinin tamamlanamamasıdır. 2019 yılı itibarıyla⁵, eğitim sürecini büyük ölçüde tamamlamış olduğu varsayılabilir en genç kadın kuşağının (25-34 yaş grubu) yüzde 10,1'i hiç çalışmamıştır. Bu oran, eğitim düzeyine göre değişiklik göstermektedir (Bkz. Şekil 1) ancak genel olarak düşüktür; yani kadınlar işgücü piyasasına yabancı değildir ve eğitim hayatından iş hayatına geçiş yapmaktadır.

Daha endişe verici olan ise iş deneyimi olmak-

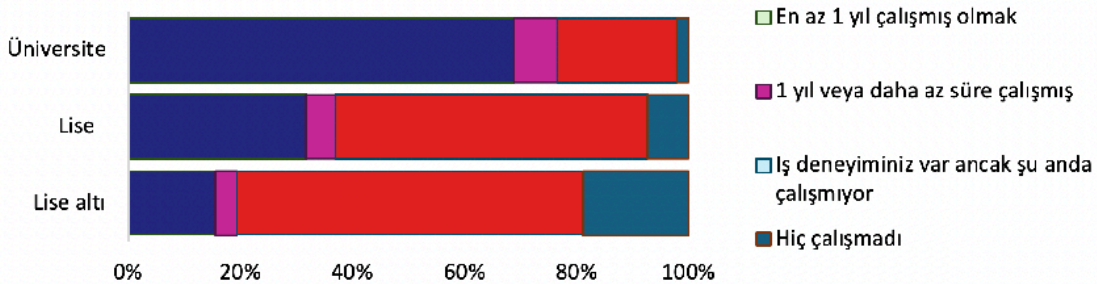
la birlikte çalışmayan genç kadınların durumu- dur. Bu kuşağa mensup kadınlar toplamın yüzde 45,3'ünü oluşturmaktadır. Bunların içinde iş arayan kadınlar bulunsun da çoğunluğu ekonomik olarak inaktiftir ve inaktiflikten çıkmak hiç kolay değildir. Ev işleriyle meşgul olduğunu belirten bir genç kadının ekonomik olarak aktif hale gelme olasılığı, eğitim düzeyine bağlı olarak sırasıyla ilköğretim mezunları için yüzde 7,7, ortaöğretim mezunları için yüzde 14,5 ve yükseköğretim mezunları için yüzde 19,8 olarak tahmin edilmektedir.

Doğal olarak akla gelen soru, İstanbul'daki kadınların iş bulma yetkinliğine sahip olduklarını kanıtlamalarına rağmen neden çalışma hayatından çekildikleridir. İstanbul'da kadın istihdam oranları, birçok ülkede olduğu gibi, evlilik ve çocuk sahipliğinden önemli ölçüde etkilenmektedir. Nitekim İstanbul'da 35-44 yaş arası kadınların yüzde 86,5'i en az bir kez evlenmiş, evlenenlerin yüzde 94,1'i en az bir çocuk sahibi olmuştur.

Evlilik ve çocuk sahibi olmanın kadınların kariyerleri üzerindeki etkisi bilinen bir olgudur. An-

5. TÜİK'in geriye dönük veri toplama modülünü uyguladığı pandemi öncesindeki son yıl.

3.1. İstanbul'da genç kadınların eğitim düzeyine göre işgücü durumu



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması 2019 ve BETAM'ın kendi hesaplamaları. Not: Şekil 1, İstanbul'da 25-34 yaş arasındaki kadınların eğitim düzeyine, cinsiyetine ve yaş grubuna özgü olarak, dört özel işgücü durumundaki paylarını göstermektedir. Durumlar: "en az bir yıldır çalışan", "bir yıldan az süre çalışan", "daha önce iş deneyimi bulunan fakat şu anda çalışmayan", "hiç çalışmamış".

cak, bu iki faktörden hangisinin daha belirleyici olduğu, ülkenin gelişmişlik seviyesi ve özellikle toplumsal cinsiyet rolleri ile kadınların işgücüne katılımına yönelik tutumlarıyla doğrudan ilişkilidir. Genel bir çerçevede değerlendirildiğinde, bir toplum kadının yerinin ev olduğu inancına ne kadar sahipse, evlilik, kadın istihdamında o kadar baskın bir rol oynar. Buna karşılık, gelir yükseldikçe çocuk bakım sorumlulukları, kadınların çalışma hayatında kalmasını zorlaştıran en önemli unsur olarak öne çıkmaktadır.

Örneğin, Mısır'da kadın istihdamındaki düşüşün büyük ölçüde evlilikle ilişkili olduğu görülmektedir. Meksika'da,⁶ üst orta gelirli ülke olarak, durum daha karmaşıktır; evlilik ve çocuk sahibi olmak, kadınların kariyerleri üzerinde benzer bir etkiye sahiptir. Türkiye, bu açıdan Meksika'ya yakın bir konumda olup, her iki faktör de kadın istihdamı üzerinde benzer olumsuz etkilere sahiptir.

Şimdiye kadar, evlilik ve çocuk sahibi olmanın kadınların çalışma hayatı üzerindeki etkisi genel kabul görmüş bir gerçek olarak ele alınmıştır. Bunun nedeni, medeni durum ve çocuk sahibi olma ile kadınların çalışıp çalışmaması arasındaki yüksek korelasyondur. Ancak, bu ilişkinin nedenselliğini kanıtlamak oldukça zordur.

Aslında, evlenmeyi veya çocuk sahibi olmayı planlayan kadınların bilinçli olarak işgücüne katılmamayı tercih ettiği ve bu nedenle zamanla çalışmamaya devam ettiği düşünülebilir (bir tür

kendini gerçekleştiren kehanet). Alternatif olarak, bazı kadınlar evlilik öncesi veya çocuk sahibi olmadan önce çalışıyor olabilir, ancak sosyal baskılar, kültürel normlar, toplumsal cinsiyet beklentileri veya zaman kısıtları nedeniyle iş hayatına devam edememiş olabilirler.

Bu çift yönlü nedensellik problemini aşmanın yolu, kadınları zaman içinde takip ederek hangi olayın önce gerçekleştiğini gözlemlemektir. Ancak Türkiye'de uzun vadeli bir panel veri seti bulunmadığından, bu bölümde 2024 anketinin geriye dönük modülü kullanılmıştır. Bu kapsamda, evli ve çocuk sahibi tüm kadınlara, evlenmeden önceki, evlendikten sonraki, ilk çocuktan önceki ve ilk çocuktan sonraki işgücü durumu sorulmuştur.

Bu verilere dayanarak (Şekil 3.2) İstanbul'da kadın istihdamındaki toplam düşüşün yüzde 60,5'inin evlilikten, kalan yüzde 39,5'inin ise ilk çocuğun doğumundan kaynaklandığı belirlenmiştir. Görünüşe göre evlilik, güçlü bir kültürel anlam taşımaya devam etmekte ve kadınların işgücü piyasasından çekilmesine yol açan toplumsal normları pekiştirmektedir.

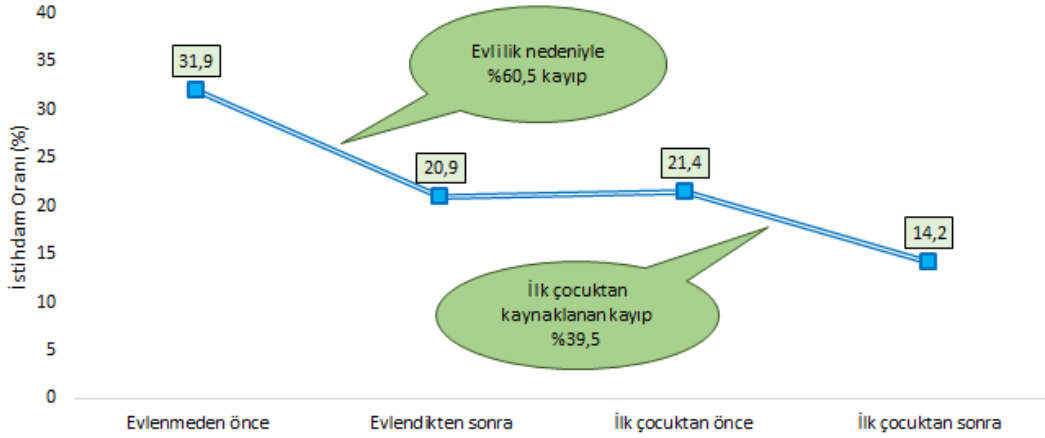
Türkiye'de toplumsal cinsiyet rollerine dair yapılan çalışmalar, geleneksel beklentilerin evli kadınların profesyonel hedeflerinden ziyade ev işleri ve bakım sorumluluklarını önceliklendirmesini gerektirdiğini ortaya koymaktadır (Dünya Bankası, 2021; ILO, 2019).^{[7] [8]} Mevcut yasal çerçeveler istihdamda cinsiyet eşitliğini destek-

6. BETAM'ın ilgili ülkelerin hanehalkı anket verilerine dayalı kendi hesaplamaları.

7. Goldin, C. (2021). "Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity." Princeton University Press.

8. ILO (International Labour Organization). (2019). "Women in Business and Management: The Business Case for Change."

Şekil 3.2. Evlilik hayatının farklı aşamalarında kadınların istihdam oranı



Kaynak: Etik Araştırma Anketi, 2024. **Not:** Şekil, geriye dönük verilere dayanarak İstanbul'daki evli ve çocuk sahibi kadınların evlilik süreçlerinin farklı aşamalarında cinsiyet ve medeni duruma göre istihdam oranlarını göstermektedir.

İle de toplumsal normlar, kadınların işgücünde kalmasının önündeki en büyük engellerden biri olmaya devam etmektedir.

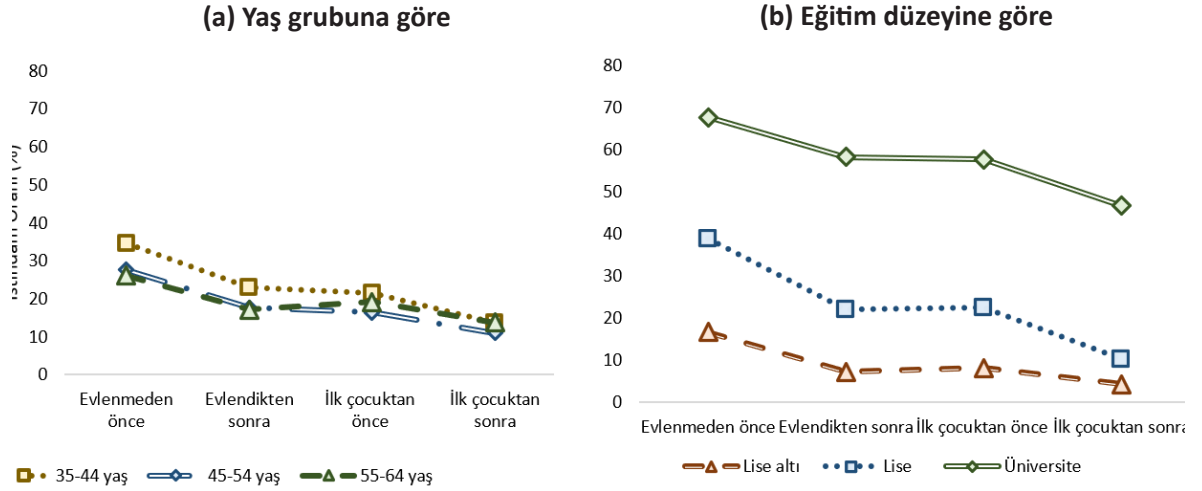
Genel olarak, İstanbul'daki kadınlar evliliğe yüzde 31,9'luk bir istihdam oranıyla girmektedir. Bu oldukça düşük bir orandır ve kadınların önemli bir bölümünde kendini gerçekleştiren kehanet teorisinin geçerli olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, kültürel normlar evlilikle birlikte bazı kadınlara toplum içindeki "beklenen rollerini" hatırlatmaktadır. Kadınların yaklaşık üçte biri evlendikten sonra işini bırakmakta ve çok azı ilk çocuğun doğumundan önce iş hayatına geri dönmektedir. İlk çocuğun doğumu ise istihdamda ek olarak yüzde 7,2 puanlık bir düşüşe yol açmaktadır.

Şekil 3.2 tüm yaş gruplarındaki kadınları temsil etmektedir ve genç nesillerin evliliğe daha yüksek istihdam oranlarıyla girdiği varsayılmaktadır.

Şekil 3.3(a) aynı grafiği üç farklı yaş grubu için sunmaktadır: 35-44, 45-54 ve 55-64 yaş arasındaki kadınlar. Sonuçlar kadınların evlilik öncesindeki istihdam oranlarında sınırlı bir artışa işaret etmektedir. Ancak, 25-34 yaş arası kadınlar bu analiz dışında bırakılmıştır. Bunun nedeni, bu yaş grubundaki kadınların evlilik ve annelik geçiş süreçlerinin henüz tamamlanmamış olması ve bu durumun veri setinde önemli bileşim etkilerine yol açarak genel tabloyu bulanıklaştırmasıdır.

Yine de genç nesillerin daha geç yaşta evlenmeye, evlilik öncesinde daha yüksek istihdam oranlarına sahip olmaya ve evlilikten sonra iş hayatında kalmaya daha yatkın olması beklenmektedir. Eğer evlenmeyen kadınların oranı artmaya devam ederse, yeni birliktelik biçimleri ile bekâr kadınların işgücü piyasasındaki durumu da yakından takip edilmelidir. Ancak, mevcut durumda Şekil 3, İstanbul'daki kadınların neredeyse tamamını temsil etmekte olup, örneklem

Şekil 3.3. Farklı aşamalardaki kadınların istihdam oranı



Kaynak: Etik Araştırma Anketi, 2024 Notlar: Şekiller, İstanbul'daki evli ve çocuk sahibi kadınların evlilik süreçlerinin farklı aşamalarında cinsiyet, yaş grubu, eğitim düzeyi ve medeni duruma göre istihdam oranlarını göstermektedir.

kayıbı oldukça sınırlıdır.

Şekil 3(b)'ye bakıldığında, eğitim düzeyinin (ve dolayısıyla mesleklerin, ilerleyen bölümlerde daha ayrıntılı olarak analiz edileceği üzere) evlilik öncesi istihdam oranları üzerinde son derece büyük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, evlilik ve anneliğin kadın istihdamı üzerindeki etkisi, eğitim seviyesine göre değişiklik göstermektedir.

İlköğretim mezunu kadınlar için bu etki oldukça sınırlıdır. Çocuk sahibi evli kadınların yüzde 57,6'sını oluşturan bu grup (yaklaşık 2 milyon kadın) için evlilik öncesinde istihdam bir seçenek dahi olmamış (yüzde 16,7) ve çocuk sahibi olduktan sonra istihdam oranı neredeyse tamamen ortadan kalkmıştır (yüzde 4,3). Ortaöğretim mezunu kadınlar, evlilik öncesinde iş gücüne daha güçlü bir şekilde katılmış olup yüzde 38,9'luk bir istihdam oranına sahipken, evlilik ve

annelik bu oranı yüzde 10,2'ye kadar düşürmüştür. Bu durum, ortaöğretim mezunu kadınların istihdamdaki varlığının, ilköğretim mezunu kadınlar ile benzer şekilde büyük ölçüde ortadan kalktığını göstermektedir. Buna karşılık, üniversite mezunu kadınlar, evlilik öncesinde dikkat çekici bir şekilde yüzde 67,7'lik bir istihdam oranına sahip olup, ilk çocuktan sonra da çalışmaya devam etme olasılığı en yüksek olan gruptur.

Bu eğilim, Orta Doğu ve Kuzey Afrika (MENA) ülkelerinde daha belirgin olmakla kalmayıp, aynı zamanda daha da şiddetlenmektedir. Bu bölgelerde ortaöğretim mezunu olmak, kadınların iş gücüne katılımını önemli ölçüde artırmamaktadır. Yapılan araştırmalar, yalnızca ortaöğretimi tamamlamanın kadınlara evlilik ve çocuk doğumu gibi önemli yaşam geçişlerinden sonra iş gücünde kalabilmeleri için gerekli beceri ve fırsatları sağlamadığını ortaya koymaktadır (Assa-

ad vd., 2018).⁹ Buna karşılık, OECD ülkelerinde, çocuk bakım destek sistemlerinin ve işyerinde esnekliğin daha gelişmiş olması nedeniyle, yükseköğretim mezunu kadınların doğumdan sonra iş hayatına devam etme olasılığı çok daha yüksektir (Goldin, 2021).¹⁰

Eğitim düzeyindeki bu eğilimler göz önüne alındığında, en genç kadın kuşağının (25-29 yaş) yüzde 62,1'inin üniversite mezunu olması (buna karşın 60-64 yaş grubundaki kadınlar arasında bu oran sadece yüzde 8,4'tür), evlilik öncesi istihdam oranlarında önemli artışlar yaşanacağını öngörmektedir. Bununla birlikte, bazı temel sorunlar henüz çözüme kavuşturulmuş değildir. Öncelikle, yükseköğretim mezunu olan 25-39 yaş arası erkeklerin yüzde 92,7'si çalışırken, neden aynı yaş grubundaki kadınların yalnızca yüzde 60,3'ü çalışmaktadır? Benzer şekilde, tüm 25-39 yaş grubundaki erkeklerin yüzde 89,1'i çalışırken, neden kadınlarda bu oran yalnızca yüzde 46,6'dır?

Bunun yanı sıra, kadınları evlilikten ve çocuk sahibi olduktan sonra işgücünde nasıl tutabileceğimiz sorusu hala yanıtsızdır. Son olarak, yükseköğretili tamamlamayan genç kadınların yüzde 40'ı için nasıl bir yol izlenmelidir? Mesleki eğitim programları nasıl geliştirilmelidir? İşgücüne katılmaya istekli profesyoneller nasıl yetiştirilebilir? Makroekonomik açıdan bakıldığında, bu üç temel mesele şu sorunun yanıtını oluşturmaktadır: 25-39 yaş arasındaki yaklaşık 900.000 kadını istihdama nasıl kazandırabiliriz? Daha da kritik

olan soru ise, gelecekteki kadın kuşakları için bu süreci nasıl yöneteceğimizdir, çünkü bugün 25-39 yaş aralığında bulunan birçok kadın için bu fırsat çoktan kaçmış olabilir.

Kadınları evlilik ve annelik sonrası işgücünde tutma konusunda dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta, tüm kadınların iş hayatında kalma şansının eşit olmamasıdır. Daha yüksek eğitim seviyesine sahip olan ve daha nitelikli mesleklerde çalışan kadınlar, evlilik ve çocuk doğumundan sonra işgücünde kalma olasılığı daha yüksek olan grubu oluşturmaktadır. Özellikle yükseköğretim kadınların istihdamını sürdürmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Daha istikrarlı, yüksek geliri ve esnek çalışma koşulları sunan meslekler, kadınların iş gücünde kalmasını destekleyen en önemli unsurlar arasındadır (OECD, 2020).¹¹

İstihdamda kalıcılığı belirleyen faktörleri analiz edebilmek amacıyla ekonometrik modeller oluşturulmuş ve uygulanmıştır. Bağımlı değişken (açıklanması hedeflenen değişken), evlenmeden önce çalışan bir kadının ilk çocuğunun doğumundan sonra çalışmaya devam edip etmemesidir (1 = çalışmaya devam eden, 0 = çalışmayı bırakan).

Model 1'de kadının evlenmeden önce sahip olduğu meslek, sosyal sigortaya kayıtlılık, eğitim düzeyi ve evlendiği yaş bir arada ele alınmıştır. Analiz sonucunda, eğitim düzeyi ve mesleklerin birbirleriyle güçlü bir şekilde bağlantılı olduğu bulunmuş ve bu nedenle meslekleri temel alan

9. Assaad, R., Krafft, C., & Keo, C. (2018). "The Impact of Marriage on Women's Labor Market Outcomes in the Middle East and North Africa." IZA Journal of Labor & Development.

10. Goldin, C. (2021). "Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity." Princeton University Press.

11. OECD. (2020). "Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis."

3.1. İlk çocuk sonrasında çalışmaya devam etmenin belirleyicileri

Değişkenler		Model 1	Model 2	Model 3
Eğitim (İlköğretim=0)				
Ortaöğretim		-0.07		0.08*
Yükseköğretim	Mühendislik	-0.05		0.41***
	Sosyal Bilimler	0.10		0.44***
	Sağlık Bilimleri	0.15		0.49***
	Ekonomi/İdari	0.09		0.39***
	Diğer	0.01		0.25**
Kayıtlılık		0.14**	0.13**	
Meslek (Vasıfsız İşler=0)				
Yönetici		0.22*	0.27**	
Uzman		0.33***	0.42***	
Yardımcı Personel		0.27***	0.34***	
İdari Destek		0.28***	0.30***	
Hizmet ve Satış		0.13***	0.13**	
Potansiyel Deneyim		0.009**	0.007**	0.011***
Gözlem Sayısı		2,049		
Pseudo-R ²		0.1572	0.1413	0.1039

Kaynak: Etik Araştırma Anketi, 2024 **Notlar:** Tablo, evlenmeden önce çalışan bir kadının ilk çocuğunun doğumundan sonra çalışmaya devam edip etmemesi ile eğitim geçmişi ve evlilik öncesinde sahip olduğu meslek türü gibi çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiyi tahmin eden bir **Probit modelinin** marjinal etkilerini göstermektedir. Katsayılar 100 ile çarpılarak, istihdamda kalma olasılığındaki yüzdelik artış olarak yorumlanabilir.

Buna göre, **(Model 2)** kapsamında, profesyonel meslek grubunda çalışmak **(ISCO-08 grup 2)** istihdamda kalma olasılığını yüzde 38 artırmaktadır.

bir analiz yapılması tercih edilmiştir (Model 2). Her iki durumda da daha fazla eğitim yılına sahip olmak veya daha yüksek beceri gerektiren mesleklerde çalışmak, kadınların iş hayatında kalma olasılığını önemli ölçüde artırmaktadır.

Benzer şekilde, “potansiyel iş deneyimi” adı verilen bir değişken oluşturulmuştur. Bu değişken, kişinin evlendiği yaşı tahmini eğitim süresinden çıkarılarak hesaplanmıştır.

Sonuçlar oldukça net ve kesindir. Model 2’den elde edilen bulgulara göre, sigortalı (kayıt içi) işlerde çalışmak, evlilik sonrası iş hayatında kalma olasılığını yüzde 13 oranında artırmaktadır. Ayrıca, vasıfsız işlerde çalışan kadınlarla karşılaştırıldığında, profesyonel meslek grubunda (öğretmenler, avukatlar, bilim insanları vb.) yer alan kadınların iş hayatında kalma ihtimali yüzde 42 daha yüksektir. İşgücü piyasasıyla olan bağlantı da önem taşımaktadır; evlilik öncesi çalışılan her

yıl, kadının iş hayatında kalma olasılığını yaklaşık yüzde 1 oranında artırmaktadır.

Sonuçlar

İstanbul’da evlilik ve çocuk sahibi olmanın kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkisi, daha geniş bölgesel ve küresel eğilimleri yansıtmaktadır. Ancak, yükseköğrenim görmüş kadınların işgücü piyasasında kalmaya devam etmesi, hedefe yönelik politikaların—özellikle yükseköğrenimi teşvik eden, kültürel dönüşümü destekleyen ve iş hayatında esnekliği artıran politikaların—bu etkileri hafifletmede rol oynadığını göstermektedir. Yapısal ve kültürel engellerin eş zamanlı olarak ele alınmasıyla, daha fazla kadının ekonomik olarak aktif kalabileceği ve hem bireysel hanelerin hem de genel ekonominin bundan fayda sağlayabileceği bir ortam oluşturulabilir.

Bu çerçevede, yükseköğretime erişimin genişletilmesini önermek tartışmalı bir konu olarak öne çıkmaktadır. Nitekim İstanbul’da, eğitim seviyeleriyle orantısız şekilde düşük vasıflı işlerde çalışan gençlerin oranı artmakta olup, bu eğilim küresel ölçekte de dikkat çekmektedir. Bu durum, yükseköğretimin insan sermayesine yapılan bir yatırım mı yoksa bireyin her koşulda çalışmaya hazır olduğunu gösteren kültürel bir sinyal mi olduğu sorusunu gündeme getirmektedir. Ayrıca, kamu kaynaklarının nadiren kullanılan diplomalara yatırım yapmak için harcanmasının ne derece verimli olduğu da detaylı bir maliyet-fayda analizi çerçevesinde ele alınmalı ve tartışmalıdır.

Benzer şekilde, **çocuk bakım ve aile destek sistemlerinin güçlendirilmesi** cazip bir öneri olmakla birlikte, sorunun temel çözümü olmayabilir. Kadınların yalnızca küçük bir bölümü annelik sonrası iş hayatından çekilmekte, çoğunluğu ise bu kararı daha erken bir aşamada almaktadır. Dolayısıyla, çocuk bakım hizmetleri istihdam kaybını önlemede belirleyici bir unsur olmayabilir. Bununla birlikte, erişilebilir ve uygun maliyetli çocuk bakım hizmetlerinin sunulması ve daha da önemlisi, doğum izni sürelerinin hem anneler hem de babalar için genişletilmesi, yalnızca kadınların doğum sonrası iş hayatına devam etmesini kolaylaştırmakla kalmayacak (European Commission, 2022), aynı zamanda ev içi sorumlulukların daha dengeli bir şekilde paylaşılmasına da katkıda bulunacaktır.

Son olarak, toplumsal normlar ve kadınların çalışma hayatına dair algılar mutlaka ele alınmalıdır. Kamuoyunu bilinçlendirme kampanyaları, çalışan kadınların medyada daha görünür hale getirilmesi ve şirketlerde çeşitliliği teşvik eden kurumsal girişimler, zaman içinde toplumsal tutumların değişmesine katkı sağlayabilir. Bu dönüşüm, üniversiteye gitmemiş ancak işgücü piyasasına kazandırılması gereken İstanbul’daki genç kadınların yaklaşık yüzde 40’ının istihdama katılımı açısından kritik öneme sahiptir. Ancak bu dönüşümün kadınların mesleki eğitim programlarıyla desteklenmesiyle birlikte iş hayatına doğrudan geçiş yapmalarını sağlayacak açık ve sürdürülebilir bir yol sunmalıdır.

3.2 Evliliğin ve Çocuk Sahibi Olmanın (Zaman) Maliyeti

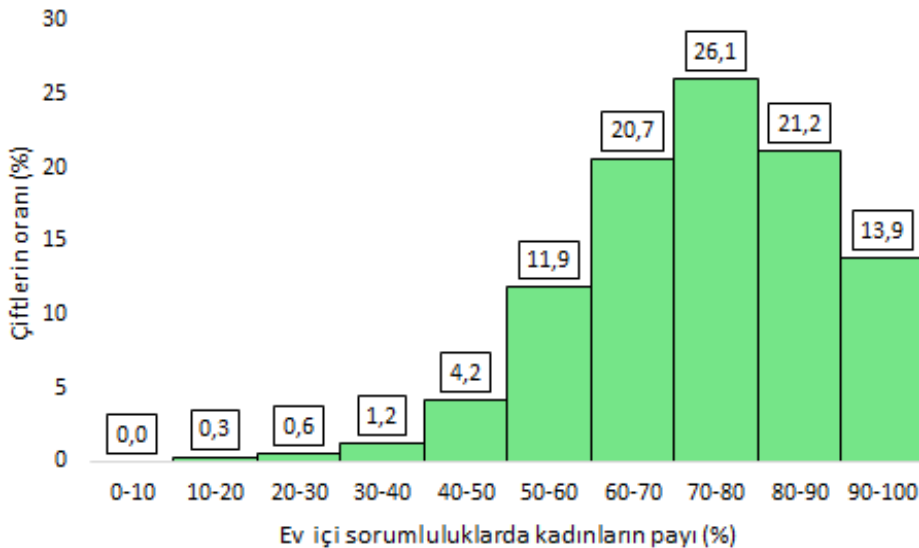
Bölüm 3.1, evliliğin ve çocuk sahibi olmanın kadınların işgücü piyasasında kalmaları açısından bir engel oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların iş hayatından çekilmesinin arkasında, çocuk sahibi olma ve evlilikle ilişkilendirilen kişisel tercihler ve toplumsal normlar belirli bir rol oynayabilir. Ancak göz ardı edilmemesi gereken kritik bir faktör daha bulunmaktadır: Zaman kıstları.

Hane içi pazarlık süreçlerini, karşılıksız emeği ve standart dışı çalışma biçimlerinin iş programlarını anlamak açısından zaman kullanım araştırmaları büyük önem taşımaktadır. Türkiye’de ulusal temsiliyete sahip son Zaman Kullanım Araştırması, TÜİK tarafından 2014-2015 yıllarında gerçekleştirilmiştir. Ne var ki, TÜİK tarafından yürütülen diğer an-

ketlerin aksine, bu çalışmanın kamuya açık mikro verisi bölgesel (NUTS1) veya alt bölgesel (NUTS2) düzeyde ayırtırmaya imkân vermemektedir.

Bu bağlamda, 2021 Aile Yapısı Araştırması’nın varlığı önemlidir. Bu anket, belirli ev içi işleri ağırlıklı olarak kimin gerçekleştirdiğine ilişkin sorular içermektedir. Ancak bireylerin her bir faaliyete ne kadar zaman ayırdığını doğrudan ölçmemektedir. Bu durum, 2024 anketi kapsamında gerçekleştirilen mini zaman kullanım anketi ile TÜİK’in 2014/2015 Zaman Kullanım Araştırması ve 2021 Aile Yapısı Araştırması arasında doğrudan karşılaştırmalar yapmayı imkânsız hale getirmektedir. Aynı zamanda, 2024 anketinde böyle bir modülün uygulanmasının önemini de ortaya koymaktadır. Her ne kadar verimlilik kaygıları nedeniyle kısa tutulmuş olsa da bu modül İstanbul’da ev içi işlerin nasıl yürütüldüğüne ve bireysel ev işi yükü ile ücretli istihdam arasındaki

Şekil 3-4 Ev İçi Sorumluluklarda Kadınların Payı



Kaynak: Etik Araştırma Anketi, 2024 **Notlar:** Histogram, İstanbul’da 25-39 yaş arası kadınların cinsiyet ve yaş grubuna göre ev içi sorumlulukların belirli bir oranını üstlenme yüzdesini göstermektedir.

bağlantılara dair bilgimizi artırmaktadır.

3.2.1 Ev İçi Sorumluluklar

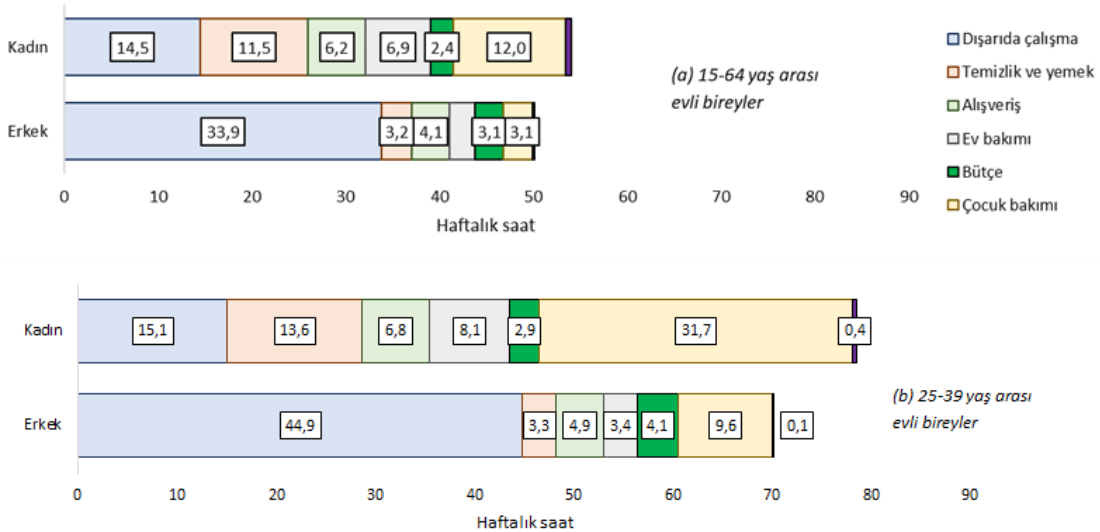
Türkiye’de hane içi iş bölümü, Tatoğlu (2022) tarafından da vurgulandığı üzere, büyük ölçüde geleneksel yapısını korumakta ve kadınlar, ev içi sorumlulukların orantısız bir kısmını üstlenmektedir. Kongar & Memiş (2017) tarafından 2006 Türkiye Zaman Kullanım Araştırması verileri kullanılarak yapılan bir araştırma, evli kadınların yaşamlarının her aşamasında eşlerine kıyasla sistematik olarak daha fazla karşılıksız ev işi yaptıklarını ortaya koymuştur. Bu eşitsizlik, İstanbul’da da devam etmektedir (Bkz. Şekil 1). Kadınların işgücüne katılımına rağmen ev içi işlerdeki yüklerinin değişmemesi, toplum-

sal cinsiyet normlarının hane içi roller üzerindeki derin etkisini gözler önüne sermektedir.

İstanbul’daki genç evli çiftlerin %7’sinden daha azında ev içi sorumlulukları kadınlardan daha fazla yerine getiren eşler bulunmaktadır. Geleneksel toplumsal cinsiyet ideolojilerinin devamlılığı, kadınların ev işlerinin büyük bir kısmını üstlenmesine katkıda bulunuyor gibi görünmektedir. Bu sonuç şaşırtıcı değildir, zira İstanbul’daki evli kadınların önemli bir bölümü çalışmamaktadır ve dolayısıyla ev içi işlere daha fazla zaman ayırarak bu alanda uzmanlaşmaktadır.

Bu uzmanlaşma, Şekil 3.5(a)’da açıkça görülmektedir. Bu şekil, çalışma çağındaki erkekler

Şekil 3.5 Cinsiyete Göre Çalışma Süreleri (Ev Dışında ve Ev İçinde)



Kaynak: Etik Araştırma Anketi, 2024 **Notlar:** Grafik, (a) 15-64 yaş arası bireyler ve (b) 25-39 yaş arası evli bireyler için cinsiyet ve yaş grubuna göre belirli görevler üzerinde harcanan haftalık saat sayısını göstermektedir.

ve kadınlar için ev dışında ve ev içinde geçirilen ortalama süreyi göstermektedir. Ortalama bir kadın, dışarıda (ücretli işte) 14,5 saat, ev içinde ise 39 saat çalışırken, ortalama bir erkek ücretli istihdamda 33,9 saat, evde ise 10,2 saat harcamaktadır.

Çalışma çağındaki nüfus, toplumsal cinsiyet rollerini incelemek açısından en ilgi çekici grup değildir. Bu grup; erken emeklileri, öğrencileri, bekâr bireyleri ve çocuklu ya da çocuksuz evli çiftleri de içermektedir. Hane içi pazarlık süreçlerini ve ev içi işlere yönelik toplumsal cinsiyet algılarını daha iyi analiz edebilmek için kadınların 25-39 yaş aralığında olduğu evli çiftlere odaklanılmıştır.¹²

Şekil 3.5(b), İstanbul'daki evli genç çiftlerin iş yükü dağılımını tam anlamıyla gözler önüne sermektedir. Erkekler haftada ortalama 44,9 saat dışarıda (ücretli işte) çalışmakta olup, bu süre neredeyse tam zamanlı istihdam karşılık gelmektedir. Kadınlar ise yalnızca 15,1 saat dışarıda çalışmaktadır ki bu da kadınların büyük çoğunluğunun istihdamda olmadığını yansıtmaktadır. Buna karşılık, ev içinde kadınlar haftada 63,5 saat çalışırken, erkeklerin ev içi iş yükü haftada 25,4 saat ile oldukça düşük kalmaktadır.

3.2.2 Evlilik ve Çocuk Sahibi Olmanın Getirdiği İş Yükü

Şekil 3.5(b) baz alındığında, ortalama genç evli bir kadının ev içinde veya dışında haftada yaklaşık 80 saat çalıştığı görülmektedir. Bu, standart

12. Eşlerinin yaşları 25 ile 50 yaş arasında değişmektedir. Pek çok ülkede olduğu gibi, erkekler genellikle eşlerinden belirgin şekilde daha yaşlıdır.

13. Anket, yalnızca bağımlı ve bağımsız çalışmadan elde edilen iş gelirini dikkate almaktadır. Genç bireylerin genellikle kira geliri gibi varlıklara sahip olmaması nedeniyle, bu hanelerin geçimlerini sağlamak için büyük olasılıkla başkalarına bağımlı olduğu düşünülmektedir.

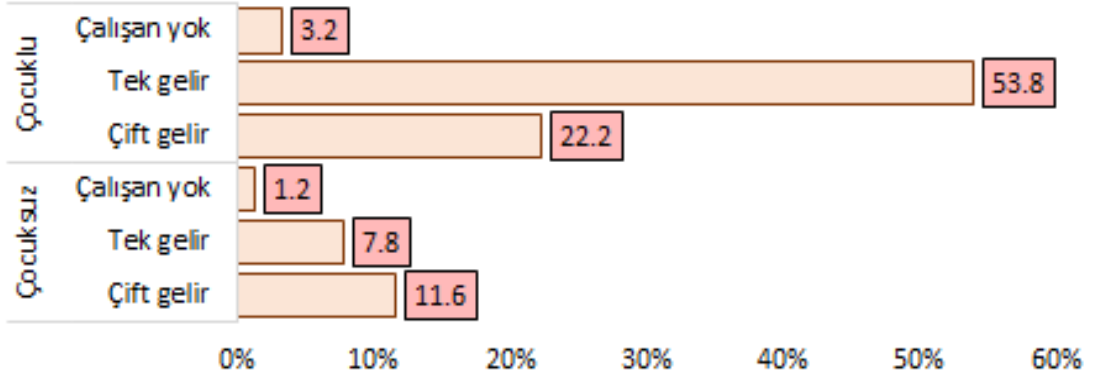
bir çalışma haftasının neredeyse iki katına denk gelmektedir. Ancak aile yapıları farklılık göstermekte olup çocuk sahipliği ve hane içindeki çalışan sayısı gibi unsurlar bu iş yükünü değiştirmektedir. Örneğin, çift gelirli haneler ile tek gelirli haneler arasında belirgin farklar bulunmaktadır.

Şekil 3.6, genç çiftlerin çalışma düzenlerini ve hanelerinde 0-14 yaş arası çocuk olup olmadığını esas alarak oluşturulmuştur. Bu tablo, İstanbul'daki genç çiftlerin tercih ettiği yaşam düzeyine ilişkin önemli ipuçları sunmaktadır. Genç çiftlerin büyük çoğunluğu zaten çocuk sahibi olmuş durumdadır (yaklaşık beşte dördü). Çalışma düzenleri açısından ise iş bölümü ve uzmanlaşmanın tercih edildiği, yani genellikle yalnızca bir kişinin (çoğunlukla erkek) gelir sağladığı tek gelirli hanelerin baskın olduğu görülmektedir.

Çocukların aile üzerindeki kısıtlarını ortaya koyan en dikkat çekici nokta ise, tek gelirli hanelerin, çift gelirli hanelere kıyasla çocuk sahibi olma eğiliminin daha yüksek olmasıdır. Çift gelirli hanelerde çocuk sahibi olmak daha zorlayıcı bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Öte yandan, görece küçük bir oran olmakla birlikte, herhangi bir gelir kaynağının bulunmadığı yüzde 4,4'lük bir grup da dikkat çekici bir bulgudur.¹³

Bu aile düzenine dayalı çift sınıflandırması, İstanbul'daki hane içi iş yüklerini ve hane içi pazarlık süreçlerini anlamak açısından iki temel amaca hizmet etmektedir:

Şekil 3.6 Çiftlerin Çocuk Sahipliği ve İstihdam Durumuna Göre Dağılımı



Kaynak: Etik Araştırma Anketi, 2024 **Notlar:** Şekil, yaş gruplarına göre çocuk sahibi olma durumu ve istihdam düzenlemeleri açısından belirli yaşam düzenlerine sahip çiftlerin oranlarını göstermektedir.

- i) Gerçek iş yüklerini ortaya koymak,
- ii) İstanbul'daki hane içi iş bölümü dinamiklerini analiz etmek.

İlk noktaya ilişkin olarak, Şekil 3.7, İstanbul'daki genç evli çiftler arasında toplam çalışma saatlerinin (ücretli ve ücretsiz işler dâhil) toplumsal cinsiyete göre nasıl bölüştüğünü gözler önüne sermektedir. Çoğu hanede, kadınlar ücretli istihdam ve ev işleri bir arada değerlendirildiğinde erkeklere kıyasla daha fazla çalışmaktadır. Bu durum özellikle çift gelirli hanelerde belirgin hale gelmektedir. Kadınlar, işgücü piyasasına erkeklerle eşit ölçüde katılım sağlasalar dahi, ev içi sorumlulukların önemli bir kısmını üstlenmeye devam etmektedir. Bu bulgu, çalışan kadınların evde karşılıksız emeğe daha fazla zaman ayırmak zorunda kaldıkları "ikinci vardiya" (second shift) olgusunu pekiştirmektedir.

Dikkat çeken bir istisna, kadının çalışmadığı ve çocuksuz hanelerdir. Bu tür hanelerde, çalışma-

yan kadınlar toplamda erkeklere kıyasla daha az saat çalışmaktadır. Bu bulgu, çocuk bulunmadığında, ev içi iş yükünün ücretli istihdamda yer almayan kadınlar için daha hafif olduğunu göstermektedir. Ancak bu durum, çocuk sahibi olduğunda tersine dönmektedir. Çocukların varlığı, ev kadınları için bile toplam çalışma saatlerini önemli ölçüde artırmaktadır.

Çocuk sahibi olmanın çift gelirli haneler üzerindeki etkisi ise oldukça belirgindir. Kadının da çalıştığı ve evde çocuk bulunan hanelerde, kadınların toplam haftalık çalışma süresi (ücretli ve ücretsiz işler dahil) 100 saate yaklaşmaktadır. Bu durum, kadınları büyük bir zaman baskısı altına sokmakta ve hem evde hem de dışarıda geçirilen toplam iş günü süresini 14 saatin üzerine çıkarmaktadır.

Bu tür hanelerde erkekler, diğer aile düzenlerine kıyasla ev işlerine daha fazla katkı sağlamaktadır. Ancak, erkeklerin ek katkıları kadınların üst-

lendiği ek yükten belirgin şekilde daha düşük kalmaktadır. Bu dengesizlik, karşılıksız emekteki toplumsal cinsiyet farkının devam ettiğini ve çalışan annelerin iş ve aile hayatını dengeleme konusundaki karşılaştıkları zorlukları açıkça ortaya koymaktadır.

3.2.3 Hane İçi Pazarlık Süreçleri

Evde geçirilen sürenin belirlenmesinde geleneksel toplumsal roller, eğitim düzeyi, zaman kısıtları, çocukların yaşı ve diğer faktörler önemli bir rol oynamaktadır (Bkz. Durmaz-Aslan, 2020; bu normların kuşaklar arasında nasıl aktarıldığını

anlamak açısından dikkate değerdir)¹⁴. Eşlerin evde harcadığı sürenin nasıl belirlendiğini analiz etmek amacıyla, Eşzamanlı Bağımsız Regresyonlar (Seemingly Unrelated Regression - SUR) modeli uygulanmıştır.

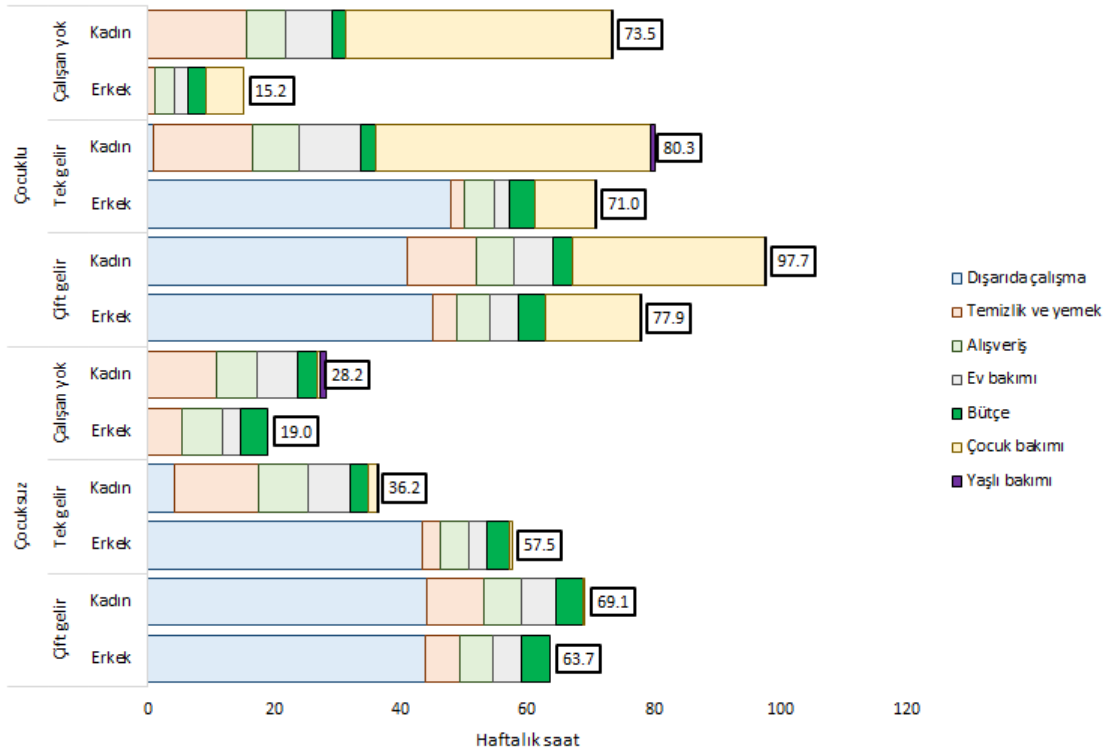
Bu modelin tercih edilmesinin temel nedeni, zaman tahsis kararlarının birbirine bağımlı olmasıdır. Nitekim, artık terimler arasındaki orta düzeyde korelasyon, ev içi zaman kullanımına yönelik kararların birbiriyle ilişkili olduğunu göstermektedir.¹⁵

Denklemler arasındaki hata terimi korelasyonunun kaynağı, kadının evde geçirdiği zamanı

14. Mine Durman-Aslan (2020). Female Labor Force Participation in Turkey: The Role of the Intergenerational Links. CES Working Papers 2020/13.

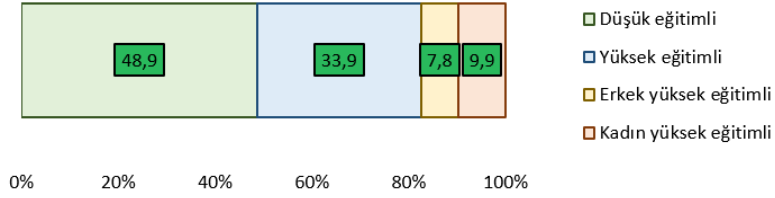
15. Eşler için ayrı ayrı tahmin edilen iki bağımsız doğrusal regresyon modeline ait artık değerler

Şekil 3.7 Cinsiyet ve Aile Düzenine Göre Çalışma Süreleri (Ev Dışında ve Ev İçinde)



Kaynak: Etik Araştırma Anketi, 2024 Notlar: Grafik, (a) 15-64 yaş arası bireyler ve (b) 25-39 yaş arası evli bireyler için cinsiyet ve yaş grubuna göre çeşitli görevler üzerinde harcanan haftalık saat sayısını göstermektedir.

Şekil 3.8 Eğitim Düzeyine Göre Çift Türleri (Oran)



Kaynak: Etik Araştırma Anketi, 2024 **Notlar:** Şekil, 25-39 yaş arası kadınların bulunduğu ailelerde, eşlerin eğitim düzeyine göre çift tipolojisini göstermektedir. Eğitim seviyesi iki gruba ayrılmıştır: Lise veya daha düşük eğitim seviyesi ve üniversite veya daha yüksek eğitim seviyesi. Düşük eğitilmiş çiftler, her iki eşin de üniversite eğitimi almadığı çiftler olarak tanımlanmaktadır.

etkileyen gözlemlenemeyen faktörlerin (örneğin, kişisel tercihler, dış baskılar, çocuk bakım ihtiyacı), erkeğin evde geçirdiği zamanı etkileyen faktörlerle de bağlantılı olmasıdır. Aslında, hane içindeki ortak karar alma süreci nedeniyle, bir erkeğin evde geçirdiği süre genellikle eşinin evde geçirdiği zamandan etkilenmekte ve tersi de geçerli olmaktadır.

Buna ek olarak, ev içi iş yükü çoğu zaman müzakereye dayalı bir süreçtir. Yani, eşlerden birinin çalışma saatlerinde meydana gelen değişiklikler, diğerinin ev içindeki iş yükünü de doğrudan etkileyebilir.

Modelde, çiftlerin eğitim profili de ele alınmıştır (Bkz. Şekil 5). Bu doğrultuda, eğitimsel homojenlik durumuna göre dört farklı grup oluşturulmuştur. Her iki eşin de üniversite mezunu olduğu çiftler “Yüksek Eğitim”, her iki eşin de üniversite eğitimi almadığı çiftler “Düşük Eğitim”, erkeğin üniversite mezunu olup kadının olmadığı çiftler “Erkek Daha Yüksek Eğitilmiş” ve kadının üniversite mezunu olup erkeğin olmadığı çiftler “Kadın Daha Yüksek Eğitilmiş” olarak isimlendirilmiştir.

Eğitim düzeyine ek olarak, çocuk sayısı ve çocukların yaşı da modele dahil edilmiştir. 0-5 yaş arası

çocuklar ile 6-14 yaş arası çocuklar arasında bir ayrım yapılmıştır, zira bu iki yaş grubunun zaman ve bakım gereksinimleri önemli ölçüde farklılık göstermektedir.

Modelde, iki tür çift analiz edilmiştir: çift gelirli haneler (her iki eşin de çalıştığı çiftler) ve tek gelirli haneler (yalnızca erkeğin çalıştığı çiftler). Bu iki kategori, tüm çiftlerin %90’ından fazlasını oluşturmaktadır. Bu nedenle, yalnızca kadının çalıştığı çiftler ve her iki eşin de çalışmadığı haneler, örneklem büyüklüğünün sınırlı olması ve toplumda yaygın olmamaları nedeniyle kasıtlı olarak analiz kapsamı dışında bırakılmıştır.

Tablo 3.2, Eşzamanlı Bağımsız Regresyon (Semi-ingly Unrelated Regression - SUR) modeli kullanılarak elde edilen marjinal etkileri göstermektedir. Bu model, hata terimleri arasındaki olası korelasyonları dikkate alarak tahmin yapılmasını sağlamaktadır. Bağımlı değişkenler, sırasıyla eşlerin haftalık ev işi saatlerini ölçmektedir. Analiz edilen haneler, toplamda 1,3 milyon çifti temsil etmektedir. Modelin sonuçları, kadınların ev içi iş yükündeki değişkenliğin yüzde 27,6’sının, erkeklerin ise yüzde 15,6’sının açıklanabildiğini göstermektedir. Ki-kare (Chi-squared) test-

Tablo 3.2 Ev İçi Sorumlulukları Belirleyen Faktörler, Haftalık Saat

Kadınların Ev İşi Süresi		Erkeklerin Ev İşi Süresi	
Değişkenler	Saatlik Değişim	Değişkenler	Saatlik Değişim
0-5 Yaş Arası Çocuklar (Referans Değer=0)		0-5 Yaş Arası Çocuklar (Referans Değer =0)	
1	30,4***	1	9,5***
2	37,4***	2	11,5***
3	62,1***	3	18,1**
6-14 Yaş Arası Çocuklar (Referans Değer =0)		6-14 Yaş Arası Çocuklar (Referans Değer =0)	
1	14,5***	1	2,1
2	16,8***	2	2,4
3	33,1***	3	5,8
4	46,0***	4	16,9
Eğitim Düzeyi (Referans değer = Her ikisi de lise veya altı mezunu)		Eğitim Düzeyi (Referans değer = Her ikisi de lise veya altı mezunu)	
Sadece erkek üniversite mezunu	-1,0	Sadece erkek üniversite mezunu	2,2
Sadece kadın üniversite mezunu	-1,1	Sadece kadın üniversite mezunu	0,3
İkisi de üniversite mezunu	3,9	İkisi de üniversite mezunu	10,6***
İstihdam Durumu (Referans değer: Sadece erkek çalışıyor)		İstihdam Durumu (Referans değer: Sadece erkek çalışıyor)	
İkisi de çalışıyor	-20,1***	İkisi de çalışıyor	3,1
Popülasyon (çiftler)	1.346.842	Gözlem Sayısı:	683

Kaynak: Etik Araştırma Anketi, 2024 Notlar: Tablo, Eşzamanlı Bağımsız Regresyon (Seemingly Unrelated Regression - SUR) modeline ait marjinal etkileri göstermektedir. Bağımlı değişkenler, eşlerin ev işleri için harcadığı süreyi ifade etmektedir. Etkiler, evde haftalık çalışma saatlerindeki değişim cinsinden okunmaktadır. Örneğin, ilk çocuk, bir kadının ev işleri için harcadığı süreyi haftalık 30,4 saat artırmaktadır. *** katsayının %99 güven düzeyinde, ** %95 güven düzeyinde ve * %90 güven düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir.

leri, bağımsız değişkenlerin ortak olarak anlamlı olduğunu doğrulamakta ve modelde kullanılan değişkenlerin ev işi sürelerindeki farklılıkları açıklamada önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Çalışmanın en önemli bulgularından biri, küçük çocuk sahibi olmanın ev içi iş bölümü üzerindeki

büyük etkisidir. 0-5 yaş arası çocukların varlığı, kadınların ev işlerine ayırdığı saatleri önemli ölçüde artırmaktadır. Çocuksuz hanelere kıyasla, bir çocuk sahibi olmak kadının ev işi süresini haftalık yaklaşık 30,4 saat artırmaktadır. İki çocuk sahibi olmak bu süreyi 37,4 saate, üç veya daha fazla çocuk sahibi olmak ise 62,1

saate çıkarmaktadır. Erkekler için ise küçük çocukların varlığı ev işi süresini artırsa da bu etki oldukça sınırlı kalmaktadır. Bir çocuk sahibi babalar ev işlerine yalnızca 9,5 saat daha fazla zaman ayırmaktadır. İki çocuk sahibi olanlar için bu süre 11,5 saat, üç çocuk sahibi olanlar için ise 18,1 saat olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular, babaların küçük çocuklar olduğunda ev işlerine daha fazla katkı sağladığını, ancak ek yükün büyük oranda annelerin omuzlarına yüklendiğini ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde, 6-14 yaş arasındaki çocukların varlığı da ev işi süresini artırmaktadır, ancak bu etkinin büyüklüğü küçük çocuklarınkine kıyasla daha düşüktür. Bir okul çağındaki çocuk, kadının ev işlerine ayırdığı süreyi 14,5 saat artırmaktadır. Dört çocuk sahibi anneler için bu artış 46 saate kadar çıkmaktadır. Erkekler açısından ise bu etkinin büyüklüğü görece düşüktür; dört çocuk sahibi babaların ev işi süresinde görülen artış sadece 16,9 saat ile sınırlı kalmaktadır.

Eğitim seviyesi de ev işlerinin dağılımını belirleyen önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Her iki eşin de yükseköğretim mezunu olduğu hanelerde (genellikle “bilinçli çiftler” olarak adlandırılan grupta), her iki taraf da bir miktar daha fazla ev işi yapmaktadır, ancak bu etkinin büyüklüğü asimetriktir. Üniversite mezunu çiftlerde kadınların ev işi süresi 3,9 saat artmaktadır, erkeklerin ev işi süresi ise 10,6 saat artmaktadır. Bu bulgu, yüksek eğitim seviyesine sahip erkeklerin eşlerinin yükünü daha fazla dikkate aldığını ve çocuk yetiştirme süreçlerine daha fazla dâhil olma eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Çiftlerin işgücü piyasasına katılım durumu, ev işleri üzerindeki en belirleyici faktörlerden biridir. Her iki eşin de çalıştığı hanelerde, kadınların ev işlerine ayırdığı süre haftalık yaklaşık 20,1 saat azalmaktadır. Ancak, erkeklerin ev işlerine ayırdığı sürede önemli bir artış gözlenmemektedir. Erkekler, yalnızca 3,1 saat daha fazla ev işi yapmaktadır. Bu bulgu, her iki eşin de iş hayatına katıldığı durumlarda dahi ev içi iş bölümünde eşit bir düzenin sağlanmadığını göstermektedir. Kadınlar, iş gücüne katıldıklarında ev işi sürelerini azaltabilseler de erkekler ev içi sorumlulukları üstlenme konusunda yeterli bir denge sağlamamaktadır.

Bu sonuçlar, hane içi iş bölümünde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin devam ettiğini ve özellikle küçük çocukları olan hanelerde bu eşitsizliğin daha da derinleştiğini doğrulamaktadır. Erkekler, çocuk sahibi olduğunda ev işlerine daha fazla katkıda bulunsa da bu katkı kadınların artan iş yüküne kıyasla oldukça sınırlıdır. Eğitim seviyesi ve işgücüne katılım gibi faktörler ev içi iş bölümünü bir ölçüde şekillendirse de, toplumsal cinsiyet rollerinin hane içi sorumlulukların dağılımında belirleyici olmaya devam ettiği görülmektedir. Bu durum, çift gelirli ve daha eğitimli hanelerde dahi geleneksel iş bölümünün tam olarak eşitlenemediğini göstermektedir.

3.2.4 Sonuçlar

Bu bölümün bulguları, İstanbul’daki genç evli çiftler arasında hane içi iş bölümünde önemli toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin devam ettiğini ortaya koymaktadır. Kadınlar, ücretli istihdam ve ev işlerini birlikte ele aldığımızda, erkeklere

kıyasla sürekli olarak daha fazla saat çalışmaktadır. En çarpıcı sonuçlardan biri, çocuk sahibi çift gelirli hanelerde kadınların haftada yaklaşık 100 saat ev içinde ve dışında çalıştığını göstermesidir. Bu durum, kadınların çift vardiya olgusuyla karşı karşıya olduğunu doğrulamaktadır; yani kadınlar işgücü piyasasında erkeklerle eşit katkı sağlasalar bile, ev içi sorumlulukların birincil yükünü taşımaya devam etmektedir. Bu dengesizlik, çalışan annelerin üzerindeki yükü hafifletmek için aile dostu işgücü politikalarına duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır. Babalara yönelik ebeveyn izninin genişletilmesi ve uygun fiyatlı çocuk bakım hizmetlerine erişimin artırılması, bu yükü azaltabilecek önemli önlemler arasında yer almaktadır.

Bir diğer kritik bulgu, erkeklerin çocuk sahibi olduklarında ev işlerine katkılarını artırmalarına rağmen, ek katkılarının kadınların üstlendiği ek yükü kıyaslandığında oldukça sınırlı kalmasıdır. Babalar ev işlerine birkaç saat daha fazla zaman ayırsa da bu artış annelerin karşılaştığı ek iş yüküyle karşılaştırıldığında oldukça düşük düzeydedir. Bu durum, sadece kadın istihdamını destekleyen politikalar geliştirmenin yeterli olmayacağını, aynı zamanda erkeklerin hane içi ve bakım sorumluluklarına daha fazla katılım göstermelerini teşvik eden adımların da atılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Babalık izninin kullanımını teşvik etmek, erkekler için işyeri esnekliği sağlamak ve geleneksel toplumsal cinsiyet normlarını sorgulayan kültürel kampanyalar yürütmek, bu yönde atılabilecek olası adımlardır.

Son olarak, bu çalışma, hane içi dinamikleri ve kadınların ekonomik katılımı üzerindeki karşılıksız emeğin yarattığı kısıtları anlamada zaman kullanım verilerinin kritik önemini bir kez daha ortaya koymaktadır. Türkiye’de son yıllarda ulusal düzeyde zaman kullanım anketlerinin eksikliği, bu eğilimlerin uzun vadede izlenmesini zorlaştırmaktadır. 2024 raporu için yapılan bu anket modülü gibi girişimler, bu boşluğu doldurma açısından son derece kıymetlidir. Politika yapıcılar, düzenli ve ayrıntılı zaman kullanım anketlerini yeniden hayata geçirmeyi ve genişletmeyi düşünmelidir. Hane içi iş bölümündeki yapısal eşitsizlikler ele alınmadığı sürece, kadınların tam ekonomik katılımı önündeki engeller devam edecek ve bu durum yalnızca bireysel refahı değil, aynı zamanda genel ekonomik kalkınmayı da sınırlandıracaktır.



BÖLÜM 4:

**İstanbul İşgücü
Piyasasının Sorunları
ve Çözüm
Önerileri**



İstanbul işgücü piyasasında çok sayıda sorun mevcut olup bunların büyük bölümü yapısal niteliktedir. Her ne kadar bu sorunların bir kısmı diğer gelişmiş bölgelerle ortak olsa da bazıları İstanbul'a özgüdür. İstanbul'un hayat pahalılığında ilk sırada yer alması ve büyük çeşitliğe sahip ekonomik faaliyet yapısı İstanbul işgücü piyasasını diğer bölgelerden ayırtıran başlıca özelliklerdir.

Bu sorunlar işten memnuniyet, işgücü arzı ile talebi arasında uyumsuzluk ve firmaların işgücü tedarikinde karşılaştıkları sorunlar başlıkları altında bu bölümde incelenmektedir. İşten memnuniyet ya da memnuniyetsizlik cinsiyet, eğitim düzeyleri, meslekler, faaliyet kolları boyutlarında ele alınmıştır. İşgücü arzı ile talebi arasında ciddi uyumsuzluk gözlemlenmektedir. Bir yanda istihdamlarını artırmak isteyen ama ihtiyaç duydukları elemanları bulmakta güçlük çeken firmalar diğer yanda iş arayan ama teklif edilen işler için önerilen ücretleri ve iş koşullarını yeterince cazip bulmayan işsizler mevcuttur. Bu bağlamda yüksek seyreden enflasyon ve hayat pahalılığı, rekabet altında faaliyet gösteren firmaların

gerek işe alımlarda gerek çalışanlarını elde tutmada optimal ücret politikaları oluşturmalarını güçleştirmektedir.

Son olarak bu sorunların muhtemel çözümlerine yönelik öneriler tartışılmaya açılıyor. Sorunlara firma bünyelerinde çözümler getirmek çoğu zaman olanaksızdır. Çözümler ancak siyasal otoritenin kuralları doğru yönde değiştirmesi, yerel yönetimlerle iş birliği yaparak akılcı teşvikler uygulaması ile mümkün olabilir. Bununla birlikte derinlemesine görüşmelerde kimi firma yöneticileri çözüm çabalarını ve önerilerini paylaşmışlardır.

4.1. İşten memnuniyet

İşten memnuniyetsizlik kişisel bir sorun olmanın yanı sıra toplumu da ilgilendiren bir sorun olduğundan nedenlerinin ve yaygınlığının İBB tarafından bilinmesi yararlıdır. Ayrıca, Bölgesel İstihdam Ofislerinin işten memnuniyetsizliğin nedenleri ile hangi işlerde ve hangi faaliyet kollarında daha fazla görüldüğü hakkında bilgi sahi-

Tablo 4.1: Cinsiyet ayrımında işten memnuniyet-2024 (%)

	Erkek	Kadın	Toplam
Hiç memnun değilim	0,9	0,4	0,8
Memnun değilim	3,4	4,3	3,6
Ne memnunum ne de değilim	12,4	13,4	12,7
Memnunum	68,5	65,3	67,7
Çok memnunum	14,8	16,6	15,3
Toplam	100	100	100

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

Not: Bu soruyu 2098 erkek 769 kadın yanıtlamıştır.

Tablo 4.2: Eğitim ayrımında işten memnuniyet- 2024 (%)

	Lise altı	Lise	Lise üstü	Toplam
Hiç memnun değilim	0,9	0,6	0,8	0,8
Memnun değilim	4,8	3,5	2,8	3,6
Ne memnunum ne de değilim	17,2	13,6	8,2	12,7
Memnunum	67,6	71,0	65,2	67,7
Çok memnunum	9,6	11,3	23,0	15,3
Toplam	100	100	100	100

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

bi olması önemlidir.

Cinsiyet ve eğitim düzeyleri itibariyle işten memnuniyet

Tablo 4.1’de 2024 anketinden elde edilen işten memnuniyetsizlik oranları toplam ve cinsiyet ayrımında gösterilmiştir. Çalışanların yaklaşık üçte ikisi (yüzde 67,7) işlerinden memnun olduğunu, küçümsenmeyecek bir kısmı da (yüzde 15,3) çok memnun olduğunu beyan etmişlerdir. İstanbul’da çalışanların büyük çoğunluğunun (yüzde 83) işinden şikâyetçi olmaması olumlu bir bulgudur. Ne memnun ne de değilim diyenlerin oranı yüzde 12,7 memnun olmayanların oranı da yüzde 4,4 ile sınırlıdır. İşten memnuniyetsizlikte kadınlar ve erkekler arasında belirgin bir fark olmadığı da not edilmelidir.¹⁶

Tişten memnuniyet eğitim düzeyleri itibariyle incelendiğinde nispeten belirgin bir farklılaşma kendini göstermektedir. “Hiç memnun değilim” ve “Memnun değilim” diyenleri memnun olmayanlar olarak, “Memnunum” ve “Çok memnunum” diyenleri de

memnun olanlar olarak toplarsak, memnun olmayanların lise altı grubunda oranı yüzde 5,7, lise grubunda 4,1, lise üstü (yükseköğretim) grubunda ise yüzde 3,6’dır. Kararsızlarda (ne memnun ne değil) bu oranlar sırasıyla yüzde 17,2, 13,6 ve 8,2’dir. Memnun olanların oranları da yüzde 77,2, 82,3 ve 88,2’dir.

İlk gözlem lise altı grubunda memnuniyetsizliğin göreceli olarak yüksekliği ya da memnuniyetin düşüklüğüdür. Kararsızlar kesiminde de en yüksek oran bu gruptadır. Düşük eğitim düzeyindeki çalışanların çoğunlukla ağır ve nispeten düşük ücretli işlerde çalıştığından bu beklenen bir sonuçtur. İşten memnuniyetin eğitim düzeyi arttıkça artıyor, işten memnuniyetsizliğin de eğitim düzeyi arttıkça azalıyor olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık dikkat çeken bir gözlem ise yükseköğrenimli grupta işinden memnun olmayan ve kararsızların oranının oldukça yüksek olduğudur (yüzde 11,8). Bu bulgu üzerinde düşünülmesi gereken bir durumdur.

Yükseköğretim diplomasına sahip çalışanların giderek artan bir kısmının eğitimini aldığı meslek-

16. İşten memnuniyetsizlik TÜİK nüfus istatistiklerinde de mevcuttur. Türkiye genelinde 2023’te oranlar şöyledir: “Hiç memnun değilim” yüzde 1,2, “memnunum değilim” yüzde 6,5, “ne memnunum ne değilim” yüzde 12,3, “memnunum” yüzde 73,3, çok memnunum yüzde 6,7. İstanbul ve ülke genelinde Kararsızların oranı hemen hemen eşittir. Memnuniyetsizlik toplamda İstanbul’da yüzde 4,4 ülke genelinde 7,7, memnuniyet ise toplamda İstanbul’da yüzde 83 ülke genelinde 80’dir. Görüldüğü gibi bu oranlar da birbirine oldukça yakındır. Kadın ve erkek oranları arasında da belirgin farklar yoktur. TÜİK istatistiklerinde bu raporda yapıldığı gibi işten memnuniyetin farklı boyutlardaki görünümü mevcut değildir.

te iş bulamadığı dikkate alındığında bu durum beklenen bir sonuçtur. Son 43 yılda 25-64 yaş grubunda yükseköğretim diplomasına sahip kişi sayısı 2,7 milyondan yaklaşık 11 milyona yükselirken ortalama ücretlerde yükseköğretim primi de 1979-81 kuşağında yaklaşık 0,6'dan 1997-1999 kuşağında 0,25 civarına gerilemiştir.¹⁷ Öte yandan ilk kez 2024 araştırmasında saha çalışmasının bir parçası olarak gerçekleştirilen kadın odak gruplarında bu sorun sıklıkla gündeme gelmiş ve üniversite mezunu görüşmecilerin bir kısmı niteliklerine ve eğitimlerine uygun iş aramayı bıraktıklarını ve daha düşük vasıf gerektiren işlere razı olmak zorunda kaldıklarını dile getirmişlerdir:

Kendi mesleğimde tabii iş bulursam çalışmayı çok isterim ancak hiç iş imkânı yok bu sebeple ne olursa çalışırım, evde çocuk bakımı, paketleme

ne olursa her türlü iş uygun benim için... Vardiyalıda çalışırım mesaiye de kalırım benim için sorun değil. (Görüşmeci 4)

Yeni mezun olduğum için kendi mesleğimi yapmak istiyorum. Ama eğer ki kendi mesleğimde iş bulamazsam mecbur yine garsonluğa döneceğim. (Görüşmeci 5)

Tecrübesiz yeni mezun kişileri tercih etmiyorlar. Bence insanlar 2 yıllık üniversite bile okusa boşuna çaba sarf ediyorlar. İhtiyaçlarından dolayı üniversite mezunu kadınlar fabrikalarda çalışıyor, kasiyerlik yapıyorlar. Ben de üniversite mezunu olmama rağmen iş bulamadığımdan dolayı fabrikada çalışmıştım. (Görüşmeci 15)

Bu bağlamda ankette yükseköğrenim grubunda işten memnuniyetsizlik oranının kadınlarda (yüzde 4,4) erkeklerden (yüzde 3,1) biraz daha

17. Alpay Filiztekin, "Expansion of Tertiary Education and Labor Market Outcomes in Turkey". MEEA Konferansı, İstanbul, Eylül 2024.

Şekil 4.3: Cinsiyet ve eğitim ayrımında işten memnuniyet – 2024 (%)

Erkek	Lise altı	Lise	Lise üstü	Toplam
Hiç memnun değilim	0,9	0,8	1,0	0,9
Memnun değilim	4,9	3,0	2,1	3,4
Ne memnunum ne de değilim	16,9	13,0	6,7	12,4
Memnunum	67,8	71,3	66,6	68,5
Çok memnunum	9,5	11,9	23,6	14,8
Toplam	100	100	100	100
Kadın	Lise altı	Lise	Lise üstü	Toplam
Hiç memnun değilim	0,6	0,0	0,5	0,4
Memnun değilim	4,3	5,3	3,9	4,3
Ne memnunum ne de değilim	18,5	16,0	10,5	13,4
Memnunum	66,7	69,8	63,0	65,3
Çok memnunum	9,9	8,9	22,2	16,6
Toplam	100	100	100	100

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

Şekil 4.4: İşteki durum, gelir, kayıtlılık ve yaş ayrımında işten memnuniyet- 2024 (%)

	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Toplam
İşteki durum				
Ücretli	4,6	13,3	82,1	100
Kendi hesabına	4,3	11,8	83,9	100
İşveren	0,7	2,2	97,1	100
Gelir Aralığı				
17.000 TL'nin altı	10,1	26,1	63,8	100
17.000-29.999 arası	6,9	18,4	74,7	100
30.000-39.999 arası	1,4	8,9	89,7	100
40.000 TL'nin üzeri	1,7	4,6	93,7	100
SGK'ya kayıtlılık durumu				
Kayıt dışı	7,6	22,1	70,3	100
Kayıtlı	4,0	11,4	84,7	100
Yaş grubu				
15-24	8,0	17,5	74,5	100
25-44	4,0	11,0	85,1	100
45+	3,9	14,3	81,8	100

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

yüksek çıktığını belirtelim (Tablo 4.3). Bu fark lise mezunlarında da gözlemlenmektedir: yüzde 5,3'e 3,8. Lise altında ise fark kadınların lehinedir: yüzde 4,9'a 5,8.

İşteki durum, gelir, kayıtlılık ve yaş ayrımında işten memnuniyet

Çalışanların işten memnuniyeti işteki durum, gelir düzeyi, SGK'ya kayıtlılık ve yaş boyutlarında irdelendiğinde önemli farklılıklar ortaya çıkmıştır. İzlemeyi ve yorumu kolaylaştırmak amacıyla yine oranları toplarsak ücretli ve kendi hesabına çalışanlarda memnuniyet (yüzde 82,1 ve 83,9) ve memnuniyetsizlik (yüzde 4,6 ve 4,3) çok benzer düzeydeyken işveren kesiminde memnuni-

yet tahmin edileceği üzere yüzde 97,1 ile çok yüksek düzeydedir. Memnuniyetsizlik ise yüzde 0,7 ile neredeyse yok gibidir (Tablo 4.4).

Yine tahmin edilebileceği gibi gelir arttıkça işinden memnun olanların oranı düzenli bir şekilde artmaktadır. Bu oran 40.000 TL'nin üzerinde yüzde 93,7 asgari ücretin (17.000 TL, anket Aralık 2024) altında ise yüzde 63,8'dir. Diğer gelir dilimlerinde memnuniyet oranları yüzde 93,7 ile yüzde 63,8 arasında sıralanmıştır. Memnuniyetsizlik oranları ise en düşük gelir diliminde yüzde 10,1 en üst gelir diliminde yüzde 1,7'dir. Bu sonuçlar akla yatkın olmakla birlikte asgari ücretin altında işten memnuniyet oranının nispeten yüksekliği dikkat çekicidir. Ama öte yandan bu grupta kişi

sayısı 138 ile sınırlıdır (çalışanların yüzde 5'i). Ayrıca bu kişilerin 52'si geliri olmadığını (0 TL) beyan etmiştir. Bunların çoğunun ücretsiz aile işçisi statüsünde olmaları yüksek ihtimaldir. Bu kişilerin yaptıkları işten memnun olmaları şaşırtıcı sayılmaz.

Bu çerçevede kayıt dışı çalışanlarda işten memnuniyetin kayıtlı çalışanlara kıyasla daha düşük (yüzde 70,3'e 84,7) memnuniyetsizliğin de daha yüksek (yüzde 7,6'ya 4,0), kararsızlarda ise kayıt dışı çalışanların oranının kayıtlıların iki katı olduğunu (yüzde 22,1'e 11,4) belirtelim. Öte yandan genç kuşakta (15-24) diğer iki yaş grubuna kıyasla memnuniyetsizlik ve kararsızlık oranlarının belirgin ölçüde yüksek olması (yüzde 8 ve yüzde 17,5) dikkat çekicidir. Bu durumun gelecek için kaygı verici olduğunu ve nedenlerinin araştırılmaya değer olduğunu düşünüyoruz. 2024 raporunda kadın istihdamı ve sorunları ağırlıklı olarak mercek altına alındı; 2025 raporunda ise ağırlığı genç istihdamı ve sorunlarına vermeyi planlıyoruz.

Meslekler ve faaliyet kolları ayrımında işten memnuniyet

İşten memnuniyet meslekler ve faaliyet kolları ayrımında ele alındığında dikkate değer farklılıklar gözlenmektedir (Tablo 4.5). İşten memnuniyetin en yüksek olduğu meslekler yöneticiler (yüzde 94,3) ve profesyonel meslek mensuplarıdır (yüzde 91,0). Bu iki meslekte memnuniyetsizlik oranı (yüzde 1,7) son derece düşüktür. Silahlı kuvvetlerle ilgili mesleklerde (yüzde 89,3) ve büro hizmetlerinde (yüzde 88,0) memnuniyet oldukça yüksektir. En düşük memnuniyet yüzde 74,3 ile tesis/makine operatörleri ve montaj işleri ile nitelik gerektirmeyen işlerde; en yüksek memnuniyetsizlik de yüzde 7,6 ve 6,6 ile yine bu iki meslektedir.

Faaliyet kolları arasında en yüksek işten memnuniyet yüzde 94-90,8 aralığındaki oranlarla banka, finans ve sigorta, kamu ve profesyonel hizmetlerdedir. Bu faaliyet kollarının ilk ikisinde memnuniyetsizlik de oldukça düşük (yüzde 1,7 ve 1,1) profesyonel hizmetlerde biraz daha az

Tablo 4.5: Meslekler ayrımında işten memnuniyet- 2024 (%)

	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Toplam
Meslekler				
Büro hizmetlerinde çalışanlar	3,8	8,2	88,0	100
Hizmet ve satış elemanları	4,6	13,5	81,9	100
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	6,6	19,1	74,3	100
Profesyonel meslek mensupları	1,7	7,2	91,0	100
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	5,2	9,3	85,6	100
Silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler	3,6	7,1	89,3	100
Teknisyenler ve yardımcı meslekler	4,4	11,9	83,8	100
Tesis/makine operatörleri ve montaj işleri	7,6	18,1	74,3	100
Yöneticiler	1,7	4,0	94,3	100

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

Tablo 4.6: Faaliyet kolları ayrımında işten memnuniyetsizlik- 2024 (%)

	Memnun değilim	Kararsızım	Memnu- num	Toplam
Faaliyet Kolları				
Banka, finans ve sigorta	1,7	4,3	94,0	100
Eğitim	1,5	11,9	86,8	100
Kamu hizmetleri (Devlet, Belediye)	1,1	5,7	93,1	100
Lokanta ve oteller	7,5	14,5	78,0	100
Profesyonel hizmetler (Avukat, Muhasebe, Danışmanlık)	3,4	5,8	90,8	100
Sağlık hizmetleri (Doktor, hemşire, sağlık teknisyenleri)	2,4	10,9	86,7	100
Ev temizlik işleri, çocuk ve yaşlı bakımı	5,1	17,4	77,6	100
Tamir işleri ve kişisel hizmetler (zanaatkâr, berber..)	5,6	19,9	74,6	100
Toptan ve perakende ticaret	5,4	15,5	79,1	100
Ulaştırma ve lojistik	6,1	8,5	85,4	100
İdari destek hizmetleri	2,4	9,2	88,4	100

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

(yüzde 3,4) düşüktür (Tablo 4.6). Memnuniyetin en düşük olduğu 4 faaliyet kolu ise tamir işleri ve kişisel hizmetler, temizlik işleri, çocuk ve yaşlı bakımı, lokanta ve oteller ile toptan ve parkende ticarettir; bu kolları memnuniyet oranları yüzde 74,6 ile 79,1 arasında sıralanmaktadır. En yüksek memnuniyetsizlik oranları da yine bu faaliyet kollarındadır: yüzde 5,1 ile yüzde 7,5 arasında (Tablo 4.6).

Bu 4 faaliyet kolunda işin zahmeti, yüksek maaş saatleri, nispeten düşük gelir gibi koşulların mevcudiyeti dikkate alındığında bu sonuçların şaşırtıcı olduğu söylenemez. Bu faaliyet kollarına mensup işletmelerin yöneticileri ile yapılan derinlemesine görüşmeler özellikle temizlik, lokanta otel ile toptan ve perakende ticarete,

eleman bulmakta güçlükler yaşandığını ortaya çıkarmıştır.

"Temizlik personeli için çalışma koşulları önemli bir kriterdir. Personeller daha çok ofis projelerinde olmak istemekte, AVM projelerini ise çalışma saatleri ve işin ağırlığı gerekçesi ile tercih etmemektedirler (G4, Hizmet)."

"Mavi yakada temizlik görevlisi ve mutfak görevlisi temininde güçlük çekiyoruz. Çalışma koşullarının caydırıcı etkisi oluyor (G28, Hizmet)."

"Temizlik personeli ve garson pozisyonlarında eleman bulmakta zorlanıyoruz. Bu işlerin getirdiği fiziksel yorgunluk, tüm gün ayakta çalışmak gibi çalışma koşulları caydırıcı olabiliyor (G35, Hizmet)."

İşinden memnun olmayan 126 kişiye (yüzde 4,4) “Yeni bir iş arıyor musunuz?” diye sorulduğunda her 10 kişiden yaklaşık 9’u iş aradığını belirtmiştir. İş aramadığını belirten az sayıdaki kişinin çoğu iş aramama nedeni olarak daha elverişli koşullarda iş bulamayacağını ve alışmış olduğu iş düzenini bırakmaktan çekindiğini ileri sürmüştür.

4.2. İşgücü arzı ile talebi arasında uyumsuzluk

İşgücü arzı ile talebi arasındaki uyumsuzluk İşgücü Ekonomisi yazınında üzerinde önemle durulan bir konudur. Türkiye’de bu konu, veri eksikliği nedeniyle hak ettiği ilgiyi görememiştir. Uyumsuzluk üzerinde önemle durulmasının nedeni işsizliği yükseltici bir etki yapmasıdır. Bir yanda istihdamlarını artırmak isteyen firmalar münhal kadrolarına yeterince eleman bulamadıklarından diğer yanda işsizlerin iş arama süreleri uzadığından işsizlik oranı bu koşullarda olması gerektiğinden daha yüksek bir seviyede oluşmakta, üretim de kısıtlanmış olmaktadır.

Geçen üç yılda yaptığımız saha çalışmaları (anket ve derinlemesine görüşmeler) bu sorunun İstanbul’da ciddi boyutlara ulaştığını göstermiştir. 2024 saha çalışması da sorunun devam ettiğini hatta biraz daha ağırlaştığını göstermiştir. Bu uyumsuzluğun işgücü arzı tarafında başlıca nedeni, İstanbul’da son yıllarda hızla yükselen enflasyon özellikle de çok yüksek kira artışları karşısında ücretlerin bu artışların gerisinde kalması sonucu hayat pahalılığının önemli ölçüde artmış olmasıdır. Bu koşullarda iş arayanların

çoğu rezervasyon ücretlerini (teklif edilen işi kabul etmek için talep edilen en düşük ücret) asgari ücretin bir hayli üzerinde bir seviyeye taşımıştır. İşgücü arzı tarafında uyumsuzluğun bir diğer nedeni de iş arayanların teklif edilen bir işi kabul etmek için bazı koşullar talep etmeleridir. İşgücü talebi tarafındaki uyumsuzluk nedenleri takip eden “Firmaların işgücü tedarikinde karşılaştıkları sorunlar” başlığı altında ele alınacaktır.

İşsizlerin iş teklifini kabul etmek için talep ettikleri ücretler

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

Tablo 4.7a’da iş arayanların Aralık 2024 anketinde beyan ettikleri rezervasyon ücretleri cinsiyet ve eğitim seviyesi ayrımlarında gösterilmiştir. Her örnekleme uç değerler (Min ve Max) rastlantısal olarak farklılaşabileceğinden minimum ve maksimum değerlerin yanı sıra daha aydınlatıcı olan dağılımın farklı seviyelerine de yer verilmiştir. Yazında bu amaçla veriler düşükten yükseğe doğru sıralanarak 1. dördte birlik (P25) ve

Tablo 4.7a: Cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş ayrımında işsizlerin rezervasyon ücretleri (TL)

	Min	Max	P25	P75
Cinsiyet				
Erkek	17000	85000	25000	35000
Kadın	15000	70000	22000	30000
Eğitim				
Lise altı	15000	85000	20000	30000
Lise	15000	70000	25000	30000
Lise üstü	17000	80000	25000	40000

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

Tablo 4.8a: İşsizlerin Ortalama ve Medyan Rezervasyon Ücretleri (TL)

	Ort	Medyan	Sd
Cinsiyet			
Erkek	32000	30000	12132
Kadın	28295	25000	9507
Eğitim			
Lise altı	26000	25000	9772
Lise	29441	30000	9630
Lise üstü	33489	30000	11795

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

3. dördte birlik (P75) seviyeleri kullanılır. P25 seviyesinde rezervasyon ücreti erkeklerde 25.000 TL kadınlarda 22.000 TL'dir. P75 seviyesinde ise rezervasyon ücreti erkeklerde 35.000 TL, kadınlarda 30.000 TL'dir.

Aralık ayında asgari ücret 17.000 TL olduğuna göre bu ücretler P25'te asgari ücretten erkeklerde yüzde 47 kadınlarda yüzde 29, P75'te ise erkeklerde iki kat kadınlarda yüzde 76 daha yüksektir. Medyan (ortanca) ücretler erkeklerde 30.000 TL kadınlarda 25.000 TL'dir; asgari ücretin yüzde 76 ve yüzde 47 üzeri. Ortalamada ise

18. Bu konudaki daha kapsamlı ekonometrik analiz için 2021,2022 ve 2023 anketlerinin verilerinin kullanıldığı makaleye bakılabilir.

Bakış, O., Gürsel, S. (2024). İstanbul işgücü piyasasında rezervasyon ücretleri, Ekonomi-tek, 13(2), 140-159.

rezervasyon ücretleri beklendiği gibi daha yüksektir: erkeklerde 32.000TL kadınlarda yaklaşık 28.300 TL (Tablo 4.8a). Bu sonuçlar rezervasyon ücretinin kadınlarda erkeklere kıyasla genelde daha düşük olduğunu göstermektedir. Geçmiş yılların anketlerinde de aynı sonuçların ortaya çıktığını ve regresyon analizinin de (Tablo 4.9a) bu sonucu teyit ettiğini belirtelim.¹⁸

Medyan dikkate alındığında rezervasyon ücretlerinin kadınlarda bile çok yüksek olduğu görülmektedir. 2023 anketinde her iki cinsiyet için medyan rezervasyon ücreti asgari ücretin yüzde

30 kadar üzerindeydi. Farkın 2024'te açılmasının nedeni ocakta 17.000 TL olarak belirlenen asgari ücrete temmuzda zam yapılamamasıdır. 12 ay içinde yüzde 45'i bulan enflasyon karşısında reel ücretler ciddi ölçüde erozyona uğramıştır. Oysa 2023'te bilindiği gibi asgari ücret temmuzda artırılmış, 2023 anketi de 3 ay sonra ekimde yapıldığından reel ücretlerde büyük bir değer kaybı henüz gerçekleşmemiştir. Bu olgu İstanbul'da iş arayanların çoğunluğunun Aralık 2024'ün asgari geçim koşullarını dikkate alarak teklif edilen bir işi kabul etmek için asgari ücretin çok üzerinde bir ücret talep ettiklerini açıkça göstermektedir.

Eğitim seviyeleri itibarıyla rezervasyon ücretlerine bakıldığında P25'te bu ücretin lise altı grubunda 20.000 TL lise ve lise üstü gruplarında 25.000 TL, P75'te lise altı ve lise seviyesinde 30.000 TL lise üstünde 40.000 TL olduğu görülmektedir. Medyan ücret ise lise altında 25.000 TL, diğer iki eğitim seviyesinde ise 30.000 TL'dir. Ortalamada eğitim seviyesi arttıkça ücretin de arttığı görül-

mektedir: Sırasıyla 26.000, 29.440 ve 33.490 TL. Bu sonuçlar beklendiği gibi eğitimin prim yaptığını gösterse de prim farkları oldukça sınırlıdır. Bu bağlamda en dikkat çekici bulgu yükseköğrenim priminin liseye kıyasla yüzde 13,7 ile sınırlı olmasıdır.

Cinsiyet ve eğitim düzeyi rezervasyon ücretlerini belirliyor

İş arayanların rezervasyon ücret verisi ile yapılan regresyon analizi de cinsiyet ve eğitim düzeyi farklılıklarının ücretlere etkisini rakamsal olarak netleştirmiştir. Regresyon sonuçlarına geçmeden işgücü piyasasındaki durumun nasıl kodlandığını okuyucularımız ile paylaşmamız, bulguların sağlıklı şekilde değerlendirilebilmesi açısından önemlidir. Bu çalışmaya göre bir bireyin "işsiz" olması için "Son bir ayda aktif olarak, bilfiil herhangi bir iş aradınız mı? Veya kendi işinizi kurmak için çaba gösterdiniz mi?" sorusuna ek olarak "İş bulduğunuz takdirde iki hafta için-

Tablo 4.9a: Rezervasyon ücretlerinin belirleyicileri

	İşsizler
(Intercept)	10,22 (0,00) ***
Cinsiyet (ref. Erkek)	
Kadın	-0,16 (0,00) ***
Eğitim (ref. Lise altı)	
Lise	0,13 (0,01) ***
Lise üstü	0,25 (0,00) ***
Koşul (ref. var)	
Yok	-0,03 (0,56)
R ²	0,14
N	269

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anket verisinden Betam hesaplaması.

Tablo 4.7b: Cinsiyet ve eğitim düzeyi ayrımında potansiyel işgücü rezervasyon ücretleri (TL)

	Min	Max	P25	P75
Cinsiyet				
Erkek	10000	500000	25000	30000
Kadın	12000	60000	20000	35000
Eğitim				
Lise altı	10000	90000	20000	30000
Lise	15000	220000	20000	30000
Lise üstü	12000	500000	25000	35000

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

Tablo 4.8b: Potansiyel işgücünün ortalama ve medyan rezervasyon ücretleri (TL)

	Ort	Medyan	Sd
Cinsiyet			
Erkek	35828	30000	52516
Kadın	27654	25000	8681
Eğitim			
Lise altı	26819	25000	9599
Lise	30241	25000	27159
Lise üstü	40750	30000	76956

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

de işe başlamaya hazır mısınız?” sorusunda da olumlu cevap vermesi gerekmektedir. Son bir ayda aktif olarak iş aramamakla birlikte iş olursa çalışmak istediğini belirtenler “potansiyel işgücü” olarak kodlanmıştır. Geriye kalanlar ise “inaktif” olarak adlandırılmıştır.

İş arayanların rezervasyon ücretini belirlemede hangi bireysel özelliklerin ve durumların anlamlı bir etkiye sahip olduğunu inceleyebilmek amacıyla işsizlerin ve potansiyel işgücünün rezervasyon ücretlerinin doğal logaritmasını bağımlı değişken yapmak suretiyle lineer regresyon modeli üzerinden parametre tahminleri yapılmıştır.

Regresyon sonuçları işsizler için Tablo 4.9a ve potansiyel işgücü için Tablo 4.9b’de sunulmuştur. Bağımsız değişkenler, kadınlar için bir kukla değişken, yaş ve eğitim kategorileri için kukla değişkenler ve bir işi kabul ederken koşulu olanlar için kukla değişkenden oluşmaktadır.

Buna göre modellerde kullanılan diğer açıklayıcı değişkenler (eğitim, yaş, koşul) bakımından aynı olan bir kadın ile bir erkek kıyaslandığında, kadının rezervasyon ücretlerinin erkeğe kıyasla işsizlerde yüzde 16 daha düşük olduğu görülmektedir. Analizin devamında işsizlerin işi kabul etme koşulları kısmında görüleceği üzere kadın-

ların işi kabul etme koşulları erkeklere göre çok daha fazladır. Rezervasyon ücretlerinin düşük olmasının bir nedeni kadınların istedikleri koşullar sağlandığı takdirde işi kabul ederken ücreti ikinci plana atıyor olmaları olabilir.

Eğitim düzeyinde ise diğer açıklayıcı değişkenler (cinsiyet ve koşul) aynıyken lise üstü eğitim seviyesinde lise altı seviyesine kıyasla rezervasyon ücreti yüzde 25 oranında daha yüksektir. Lise seviyesinde ise rezervasyon ücretleri lise altı seviyesinden yüzde 13 oranında daha yüksektir. Aynı şekilde diğer değişkenler aynıyken teklif edilen işi kabul etmek için koşul ileri sürenler ile koşulu olmayanların rezervasyon ücretleri arasında da anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Potansiyel işgücünün iş teklifini kabul için talep ettiği ücretler

İş arayanların rezervasyon ücretlerinin yanı sıra

ankette potansiyel işgücüne mensup bireylerin de rezervasyon ücretleri sorulmuştur. Kısaca hatırlatmak gerekirse, potansiyel işgücü iş bulamayacağını düşündüğünden ya da “ailesel” nedenlerle iş aramayan ama çalışmayı arzulayanlardan oluşur. İş aramayanlara rezervasyon ücretinin neden sorulduğunu açıklamak gerekebilir.

Potansiyel işgücü kitlesi ile işsiz kitlesi arasında ekonomik konjonktüre bağlı olarak karşılıklı geçişler oldukça yoğundur. Ekonominin canlı olduğu dönemlerde istihdamın artması ve işsizliğin azalması ücretleri arttırdığından ve iş bulmayı kolaylaştırdığından potansiyel işgücünden işgücü piyasasına geçişler önemli ölçüde artar. Aksi durumda ise işgücü piyasasından çıkışlar yoğunlaşır ve büyük ölçüde potansiyel işgücüne yönelir. Bu genel özelliğin yanı sıra potansiyel işgücü Türkiye koşullarında özel bir öneme de sahiptir. Bu kitle oldukça geniştir ve çoğunlukla kadınlardan oluşmaktadır (Bkz Bölüm 2). Kadınların iş-

Tablo 4.9b: Potansiyel İşgücünün rezervasyon ücretlerinin belirleyicileri

	Potansiyel
(Intercept)	10,22 (0,00) ***
Cinsiyet (ref. Erkek)	
Kadın	-0,13(0,02) **
Eğitim (ref. Lise altı)	
Lise	0,05 (0,38)
Lise üstü	0,21 (0,00) ***
Koşul (ref. var)	
Yok	-0,01 (0,89)
R2	0,08
N	269

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anket verisinden Betam hesaplaması.

gücüne katılımı halen oldukça düşük bir düzeyde olduğundan potansiyel işgücü mensuplarının rezervasyon ücretlerini ve bir işi kabul etmek için talep ettikleri koşulları öğrenmek önemlidir.

Ankette potansiyel işgücü 250 kişiden oluşmaktadır. Bunların 142'si (yüzde 57'si) kadındır.

Potansiyel işgücünün rezervasyon ücretleri işsizlerinkiler ile karşılaştırıldığında dikkate değer farklılıklar şunlardır: P75'te kadınların rezervasyon ücreti erkeklerden daha yüksek çıkmıştır: 35.000 TL'ye karşılık 30.000 TL (Tablo 4.7b). Buna karşılık ortalamada potansiyel işgücüne mensup erkeklerin rezervasyon ücreti işsizlere kıyasla yüzde 12 daha yüksek, kadınların rezervasyon ücreti ise işsizlere kıyasla yüzde 2,3 daha düşüktür. Eğitim düzeyinde ise potansiyel işgücünün rezervasyon ücretleri her üç seviyede de daha yüksektir. En büyük fark yüzde 22 ile lise üstü seviyesindedir (Tablo 4.8b).

İş arayanlar için yapılan regresyon analizi potansiyel işgücü için de yapılmış ve cinsiyet ayrımında benzer bir sonuç elde edilmiştir (Tablo 4.9b). Diğer açıklayıcı değişkenler sabitken, potansiyel işgücüne dahil olan temsili bir kadının rezervasyon ücreti, bir erkeğe kıyasla yüzde 13 daha düşüktür. İşsizler arasında ise bu fark yüzde 16'dır. Bu durum, iş arayan kadınların rezervasyon ücretlerinin, iş aramayan kadınlara kıyasla erkeklerin rezervasyon ücretlerinden daha da düşük olduğunu göstermektedir. Bunun nedeni, iş arayan kadınların, potansiyel işgücünde yer alan kadınlara göre çalışmayı daha çok istemeleri ve bu nedenle daha düşük ücretleri kabul etmeye

yatkın olmalarıdır. Eğitim düzeylerinin rezervasyon ücretlerine etkisi incelendiğinde ise lise üstü düzeyde rezervasyon ücretlerinin lise altı düzeyinden yüzde 21 daha yüksek olduğu görülmektedir. Lise düzeyi için ve koşul değişkeni için sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Teklif edilen işi kabul etmek için işsizlerin öne sürdüğü koşullar

İş arayanlar iş tekliflerinde kabul ya da reddetme kararını sadece rezervasyon ücretlerine göre vermezler. Kararlarında teklif edilen işin özellikleri de önemli olabildiğinden ankette iş arayanlara ve potansiyel işgücü mensuplarına bir işi kabul etmek için koşulları olup olmadığı sorulmuş varsa kendilerine sunulan koşullar arasından seçim yapmaları (çoklu cevap) istenmiştir. Sonuçlar önce iş arayanlar için toplam ve cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve iş deneyimi ayrımlarında ardından potansiyel işgücü sonuçları, iş arayanların sonuçları ile karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır.

Hiçbir koşulu olmadığını belirtenlerin oranı yüzde 15'tir. Bu nispeten düşük oran işgücü arzı ile talebi arasındaki uyumsuzluk sorununda yüksek rezervasyon ücretlerinin yanı sıra iş koşullarının da önemli bir role sahip olduğuna işaret etmektedir. Erkeklerde bu oran (yüzde 18,5) kadınlara kıyasla (yüzde 12,1) belirgin ölçüde daha yüksektir (Tablo 4.10). Diğer ifadeyle erkeklere kıyasla iş arayan kadınların daha büyük bir bölümü teklif edilen işleri koşullu olarak kabul etmeye yanlısıdır. Bu beklenen bir sonuçtur. Hiçbir koşulu olmadığını belirten 40 kişiden 21'inin rezer-

Tablo 4.10: Cinsiyet ayrımında işsizlerin işi kabul etme koşulları - 2024 (%)

	Erkek	Kadın	Toplam
Hiçbir koşulum yok	18,5	12,1	15,0
Eğitimi aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	16,9	15,4	16,1
Tam zamanlı bir iş olmalı	46,8	43,6	45,1
Evime yakın olmalı	45,2	45,6	45,4
Sigortası olmalı	58,1	63,1	60,8
Yol/ yemek gibi nitelikli hakları olmalı	53,2	54,4	53,8
İş güvenliğinin sağlanmış olması/ tehlikeli bir iş olmaması	35,5	39,6	37,7
Uzaktan / Evden çalışabileceğim bir iş olmalı	0,8	13,4	7,7
Kurumsal bir firma olması	16,9	20,8	19,0

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

vasyon ücreti medyanın (30.000 TL) üzerindedir. Bu olgu iş arayanların bir kısmının bir bakıma yüksek ücret karşılığında koşul talep etmediklerini gösteriyor olabilir.

Hiçbir koşulu olmayanlara eğitim düzeyleri itibariyle bakıldığında en yüksek oran (yüzde 18,9) tahmin edilebileceği gibi lise altı grubundadır. Lise grubunda hiçbir koşulu olmayanlar yüzde 14,5 iken, en düşük oran yüzde 12,9 ile lise üstü grubundadır (Tablo 4.11). Eğitim düzeyi arttıkça işsizler işe başlama konusunda daha seçici olmaktadır. Yaş gruplarında en düşük oran orta yaşta (yüzde 10,6) en yüksek oranlar ise genç ve ileri yaş gruplarındadır: yüzde 18,8 ve 21,6 (Tablo 4.12). Genç kuşakta işsizlik oranının yüksekliği ileri yaş grubunda ise eleman arayan işletmelerin bu yaş grubuna sıcak bakmamaları orta yaş grubu ile aradaki büyük farkın büyük kısmını açıklayabilir. Son olarak hiçbir koşulu olmayan grubunda ilk kez iş arayanlar ile iş deneyimine sahip olanların oranları arasında dikkate değer bir fark olmadığını belirtelim (Tablo 4.13).

Koşullara gelince, derneşik düzeyde koşulların ne ölçüde önemsendiğine hızlıca bir göz attıktan sonra işgücü talebi diğer ifadeyle işletmelerin istihdam politikaları açısından daha öğretici olan kadın erkek, eğitim, yaş ve iş tecrübesi ayrımlarında ortaya çıkan önemli farklılıkları daha ayrıntılı incelemek doğru olur.

En çok talep edilen koşul yüzde 60,8 ile SGK kaydır. İkinci sırada yol/yemek gibi nitelikli haklar gelmektedir. Bu koşulu yüzde 45 ile eve yakınlık ve tam zamanlı iş takip etmektedir. Beşinci sırada yüzde 37,7 ile iş güvenliği/tehlikeli bir iş olmaması gelmektedir. Kurumsal bir firma olması ve işin eğitimi alınan mesleğe uygunluğu yüzde 19 ve 16 ile oldukça düşük oranlara sahiptir. Yüzde 7,7 ile uzak ara en düşük orana sahip koşul ise uzaktan/evden çalışmadır (Tablo 4.10).

Çeşitli ayrımlarda göze çarpan önemli farklılıkları tablolarda yer alan koşul sıralamasını izleyerek ele almak yorumlamayı kolaylaştıracaktır. Ama önce bir koşul hariç diğer tüm koşullarda kadınlar ile erkekler arasında dikkate değer fark-

Tablo 4.11: Eğitim düzeyi ayrımında işsizlerin işi kabul etme koşulları - 2024 (%)

	Lise altı	Lise	Lise üstü
Hiçbir koşulum yok	18,9	14,5	12,9
Eğitimini aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	1,4	8,4	31,0
Tam zamanlı bir iş olmalı	39,2	51,8	44,0
Evime yakın olmalı	55,4	43,4	40,5
Sigortası olmalı	56,8	68,7	57,8
Yol/ yemek gibi nitelikli hakları olmalı	51,4	59,0	51,7
İş güvenliğinin sağlanmış olması/ tehlikeli bir iş olmaması	29,7	28,9	49,1
Uzaktan / Evden çalışabileceğim bir iş olmalı	6,8	9,6	6,9
Kurumsal bir firma olması	2,7	26,5	24,1

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

lar olmadığını hatta işin eve yakınlığının her iki cinsiyet tarafından hemen hemen eşit ölçüde önemsendiğini belirterek her koşulda bu durumu sürekli tekrarlamaktan kaçınmış olalım. Yegâne istisna uzaktan/evden çalışabilme koşuludur. Bu koşul erkelerde yüzde 0,8 ile ihmal edilecek kadar düşük kadınlar için ise yüzde 13,4 ile nispeten önemlidir (Tablo 4.10).

İşin eve yakınlığı koşulunun iş arayan kadınlar ve erkekler açısından aynı ölçüde önemsenmesi üzerinde durulmaya değer. Açıkçası bu koşulun kadınlar tarafından erkeklere kıyasla daha fazla önemsenmesi beklenirdi. Nitekim aşağıda görüleceği gibi kadın odak gruplarında bu koşul sıklıkla gündeme gelmiştir. Esasen bu koşulun seçilme frekansı düşük değildir: Her iki cinsiyet için de yüzde 45'in biraz üzeri. Bu sonuç İstanbul koşullarında işin eve yakınlığının erkekler için de kadınlar kadar önemli hale geldiği şeklinde yorumlanabilir.

İşin eğitimi alınan mesleğe uygunluğunda eğitim düzeylerinde büyük farklılıklar söz konusudur. Lise altı grupta bu koşulun işaretlenme oranı yüzde 1,4 ile sınırlı iken lise grubunda da oldukça düşük (yüzde 8,4) lise üstünde ise beklendiği gibi oldukça yüksektir (yüzde 31,0). Yaş kuşaklarında en dikkat çekici sonuç 45+ kuşağında bu oranın yüzde 5,9 ile oldukça düşük olmasıdır. Bu düşük oran bu grupta emekli sayısının yüksekliği ile açıklanabilir. 65 kişiden oluşan 45+ grubunda 35 kişi emekli maaşı almaktadır. Ek bir gelir elde etmek amacıyla iş arayan bu emeklilerin mesleklerine uygun olmayan bir işe girmeye itirazlarının olmaması normaldir. İlk kez iş arayanlarda ise bu oran daha önce çalışmış olanlara kıyasla bir miktar yüksektir: yüzde 19'a 14,3.

Tam zamanlı iş talebi lise grubunda diğer iki eğitim grubuna kıyasla bir miktar yüksektir. Yaş kuşaklarında ise tahmin edilebileceği gibi en yüksek oran yüzde 50,7 ile orta yaş kuşağında, en düşük oran ise yüzde 33,3 ile 45+ yaş kuşa-

Tablo 4.12: Yaş grupları ayrımında işsizlerin işi kabul etme koşulları (%)

	15-24	25-44	45+
Hiçbir koşulum yok	18,8	10,6	21,6
Eğitimini aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	16,3	19,7	5,9
Tam zamanlı bir iş olmalı	42,5	50,7	33,3
Evime yakın olmalı	46,3	41,5	54,9
Sigortası olmalı	61,3	65,5	47,1
Yol/ yemek gibi nitelikli hakları olmalı	52,5	58,5	43,1
İş güvenliğinin sağlanmış olması/ tehlikeli bir iş olmaması	42,5	39,4	25,5
Uzaktan / Evden çalışabileceğim bir iş olmalı	6,3	9,2	5,9
Kurumsal bir firma olması	8,8	27,5	11,8

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

ğındadır. Bu grupta emekli maaşı alan sayısının yüksekliği tam zamanlı iş talebinin de nispeten düşük olmasını açıklayabilir. Öte yandan tam zamanlı iş talebi daha önce çalışmış olanlarda ilk kez iş arayanlara kıyasla oldukça yüksektir: yüzde 51,2'ye 35,2.

İşin eve yakınlığı en çok lise altı grubunda (yüzde 55,4) en az ise lise üstü grubunda yüzde (40,5)

önemsenmektedir. Bu farkın önemli bir nedeni düşük ücretli lise altı kesimde evden işe gidiş geliş maliyetinin görece olarak yüksekliği olabilir. Yaş kuşaklarında bu koşul ileri yaş kuşağında (yüzde 54,9) aynı zamanda ilk kez iş arayanlarda (yüzde 50,5) oldukça önemlidir.

SGK'ya kayıtlılığın derneşik düzeyde en önemsen koşul olduğunu görmüştük. Eğitim düzeyle-

Tablo 4.13: İş deneyimi ayrımında işsizlerin işi kabul etme koşulları - 2024 (%)

	Daha önce çalışmış	İlk kez iş arayan
Hiçbir koşulum yok	14,9	15,2
Eğitimini aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	14,3	19,0
Tam zamanlı bir iş olmalı	51,2	35,2
Evime yakın olmalı	42,3	50,5
Sigortası olmalı	57,7	65,7
Yol/ yemek gibi nitelikli hakları olmalı	47,0	64,8
İş güvenliğinin sağlanmış olması/ tehlikeli bir iş olmaması	44,0	27,6
Uzaktan / Evden çalışabileceğim bir iş olmalı	7,1	8,6
Kurumsal bir firma olması	22,6	13,3

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları

ri ayrımında bu koşul en çok yüzde 68,7 ile lise grubunda önemsenmektedir. Lise üstü ve lise altı gruplarında ise bu oran sırasıyla yüzde 57,8 ve 56,8 olarak hesaplanmıştır. Bu oran 45+ yaş grubunda yüzde 47,1 olup diğer yaş gruplarına kıyasla (yüzde 61,3 ve yüzde 65,5) oldukça düşüktür. Bir kez daha bu grupta emekli ağırlığının etkisi söz konusudur. Öte yandan ilk kez iş arayanlarda sigortalı iş talebinin daha önce çalışmış olanlara kıyasla daha fazla önemsendiği görülmektedir: yüzde 65,7'ye 57,7. Koşul belirten 273 iş arayanın içinde daha önce çalışmış olanların sayısı 168 olup bunların da 35'inin emekli olması (yüzde 21) bu farkı kısmen açıklıyor olabilir. .

SGK'ya kayıtlılıktan sonra en çok önemsenen koşul olan yol/yemek gibi nitelikli hakların seçilme oranı lise altı ve 45+ gruplarında yüksek olmakla birlikte (yüzde 51,4 ve 43,1) diğer gruplara kıyasla nispeten düşüktür. Bu oranın lise altı grupta diğer gruplara göre düşük olması lise altı grubunun işi kabul etmek konusunda daha az seçici olması ve koşulu olmama eğiliminin oldukça fazla olmasıdır (yüzde 18,9). 45+ yaş grubunda ise görece düşüklük bir kez daha bu grubun emekli ağırlıklı olmasından kaynaklanıyor olabilir. Lise üstü grupta da bu oran lise altı gruba çok yakındır (yüzde 51,7). Bu durumun bir nedeni, lise üstü grubun kazandığı nispeten yüksek ücretler olabilir. Bu oran ilk kez iş arayanlarda daha önce çalışmış olanlara kıyasla oldukça yüksektir: yüzde 64,8'e 47,0. Bu büyük farkın bir kısmının yine daha önce çalışmış olan grubundaki emeklilerden kaynaklandığı tahmin edilebilir. Bir diğer etken de şüphesiz, ilk kez iş arayanların rezervas-

yon ücretlerinin iş tecrübesi olanlara kıyasla düşük olmasının¹⁹ yol/yemek desteğini ilk grup için çok daha önemli hale getirmesidir.

İş güvenliği koşulunda her üç ayrımında da grupların arasında büyük farkların varlığı dikkat çekicidir. Eğitim ayrımında lise altı ve lise gruplarında işaretlenme oranı yaklaşık yüzde 29 lise üstü grupta ise yüzde 49,1'dir. İşte güvenliğin yükseköğrenim mezunları tarafından çok daha fazla önemsenmesi normal karşılanabilir. Bu koşul genç ve orta yaş kuşağında oldukça önemli görülürken (yüzde 42,5 ve 39,4) ileri yaş kuşağında o kadar önemli olmadığı (yüzde 25,5), daha önce çalışmış olanlarda yine büyük ölçüde önemsenirken (yüzde 44,0) ilk kez iş arayanlarda fazla önemsenmediği (yüzde 27,6) dikkat çekmektedir. Bu sonuca iş tecrübesinin olmamasının etki yaptığı düşünülebilir.

Uzaktan/evden çalışma koşulunun uzak ara en az önemsenen koşul olduğunu görmüştük (Tablo 4.10). Ayrıca kadınların uzaktan çalışmayı erkeklere göre daha çok talep ettiğini tespit etmiştik. Eğitim, yaş ve iş tecrübesi ayrımlarında bakıldığında ise uzaktan/evden çalışma isteği konusunda önemli farklar olmadığı görülmektedir.

Son koşul işin kurumsal bir firmada olmasıdır. Bu koşulun önemsenme derecesinde de gruplar arasında dikkat çekici farklılıklar söz konusudur. Lise altı grubunda çok küçük bir kesim (yüzde 2,7) bu koşulu önemsemektedir. Lise (yüzde 26,5) ve lise üstünde (yüzde 24,1) ise koşul az da olsa önemlidir. Öte yandan bu koşul orta yaş (25-44) grubunda görece önemsenirken (yüzde

19. İşsizlerin rezervasyon ücretlerinde medyan 30.000'dir. İlk kez iş arayanların ise yüzde 56,2'sinin rezervasyon ücretleri medyanın altındadır.

27,5) diğer iki yaş grubunda çok az önemsenmektedir (yüzde 8,8 ve 11,8). Daha önce çalışmış olanlarda ise bu koşul nispeten önemli iken (yüzde 22,6) ilk kez iş arayanlarda pek önemli değildir (yüzde 13,3). Bu sonuçlar beklenen yönde olduğundan açıklamaya gerek olmadığını düşünürüz.

Bir işi kabul etmek için iş arayanların talep ettikleri koşulların bu ayrıntılı incelemesinden sonra öne çıkan bulguları özetlemek faydalı olabilir. En fazla önemsenen 4 koşul söz konusudur. Önemsenme sırasına göre, SGK kaydı, yol/emek gibi nitelikli haklar, eve yakınlık ve tam zamanlı iş. SGK kaydı ile yol/yemek gibi haklar ayrıştırması yapılan tüm gruplarda önemlidir. Ama özellikle lise altı ve lise, genç ve orta yaş ile ilk kez iş arayanlarda çok önemlidir. Eve yakınlık özellikle lise altı, ileri yaş ve ilk kez iş arayan gruplarında görece olarak daha fazla önemsenmektedir. Tam zamanlı işin ise, tersinden gidersek, ileri yaş ve ilk kez iş arayan gruplarında görece olarak daha az önemsendiği görülmektedir.

En fazla önemsenen bu 4 koşuldaki üçü, SGK kaydı, yol/yemek hakları ve tam zamanlı iş asgari kurumsallığa sahip firmalar tarafından zaten karşılanan/karşılanabilen koşullar olduğundan işgücü arzı ile talebi arasında uyumu zorlayacak nitelikte değildir. Ama evin işe yakınlığı firmaların sağlayabileceği bir koşul değildir.

Potansiyel işgücünün iş kabul etme koşulları

Potansiyel işgücü mensuplarının iş kabul etme koşulları işsizlerin koşulları ile karşılaştırmalı olarak ele alındığında önemli bazı farklılıkların mev-

cudiyeti dikkat çekmektedir (Tablo 4,14). Üzerinde durulması gereken ilk farklılık hiçbir koşul olmayan grubundadır. İş arayanlarda bu grubun oranı yüzde 15 iken potansiyel işgücünde yüzde 8'dir. Farklı söylersek, potansiyel işgücünde iş koşulları işsizlere kıyasla çok daha büyük bir kesim tarafından önemsenmektedir. Bu şaşırtıcı değildir ve bir bakıma potansiyel işgücünden işgücü piyasasına geçişlerin artması için iş koşullarında iyileşmelerin olması gerektiğini göstermektedir.

Koşulların önemlilik derecesi itibarıyla yine sigortalı iş birinci sıradadır. İşsizlerde ikinci sırada olan yol/yemek gibi haklar ise potansiyel işgücünde üçüncü sıradadır ve işsizlerde yüzde 53,8 olan işaretlenme oranı potansiyel işgücünde yüzde 34,8'dir. İşsizlerde üçüncü sırada olan işin eve yakın olması kriterinin potansiyel işgücünde seçilme oranı bir miktar düşse de (yüzde 44,4) sıralaması yükselmiştir. Dikkat çeken bir diğer önemli farklılık potansiyel işgücünde eğitimi alınan mesleğe uygun bir iş ile kurumsal bir firmada çalışmanın daha fazla önemsenmesidir. İki grupta bu koşulların işaretlenme oranları sırasıyla yüzde 16,1'e yüzde 22,4 ile yüzde 19'a yüzde 26,4'tür.

Öte yandan iki koşul, tam zamanlı iş ve iş güvenliği potansiyel işgücünde daha az önemsenmektedir. Muhtemel nedenleri hakkında bir fikir yürütmek açıkçası kolay değil. Uzaktan / evden çalışma ise her iki grupta da en az önemsenen koşuldur ve işsizlerde olduğu gibi potansiyel işgücünde de bu koşul esasen kadınlar tarafından

Tablo 4.14: Potansiyel işgücü ve işsizlerin iş kabul etme koşulları - 2024 (%)*

	Potansiyel İşgücü			İşsizler		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Hiçbir koşulum yok	8,3	7,7	8,0	18,5	12,1	15,0
Eğitimini aldığım mesleğe uygun bir iş olmalı	24,1	21,1	22,4	16,9	15,4	16,1
Tam zamanlı bir iş olmalı	37,0	21,8	28,4	46,8	43,6	45,1
Evime yakın olmalı	49,1	40,8	44,4	45,2	45,6	45,4
Sigortası olmalı	54,6	52,8	53,6	58,1	63,1	60,8
Yol/ yemek gibi nitelikli hakları olmalı	36,1	33,8	34,8	53,2	54,4	53,8
İş güvenliğinin sağlanmış olması/ tehlikeli bir iş olmaması	19,4	18,3	18,8	35,5	39,6	37,7
Uzaktan / Evden çalışabileceğim bir iş olmalı	0,9	12,0	7,2	0,8	13,4	7,7
Kurumsal bir firma olması	34,3	20,4	26,4	16,9	20,8	19,0

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplamaları.

*Toplam 250 kişi potansiyel, 273 kişi işsiz.

önemsenmektedir.

Kadınların işle ilgili önemsedikleri diğer koşullar

Gerek iş arayan gerek halen istihdamda olan kadınlarla yapılan odak gruplarda bir işi kabul etmek için ankette belirtilen ve yukarıda analiz edilen koşullarla beraber başka koşullar da gündeme gelmiştir. Bu koşulların arasında en çok üzerinde durulanlar işin eve yakınlığı, çalışma saatleri ve iş ortamıdır. Konuya kadınların iş değerlendirmede genel yaklaşımlarını çok iyi özetleyen aşağıdaki alıntı ile iyi bir giriş yapılabilir.

“Kadınlar bir yere başvurmada önce o yeri kendi çabalarıyla detaylıca bir araştırıyor. En önemli etken güvenilirliğini ölçmeye çalışıyorlar. Sonrasında ise çalışma saatlerine işin rahatlığına bakıyorlar. Kadınlar erkeklere göre çok seçici olabiliyor ve tamamen cinsiyetten kaynaklı olduğunu

düşünüyorum. Kadınlar işe alınırken sadece yetkinlikleriyle değil fiziksel görüntüleriyle de tercih sırasına giriyor. Hastane için olan görüşmemde bunu insan kaynakları yetkilisi bizzat dile getirmişti mesela.” (Görüşmeci 16)

Aşağıdaki alıntılar kadınların vardiyalı işlere son derece olumsuz baktıklarını ayrıca iş yerinin eve yakınlığını da önemsediklerini açıkça göstermektedir.

“Evli ve çocuğum olduğu için çalışma saatleri ve hafta sonunun tatil olması benim için çok önemli. Esnek çalışma saatlerine uyum sağlayamam. Mesafenin çok uzak olmaması gerekiyor. (Görüşmeci 2)

“Öncelikle evime vakit ayırabilmek için çalışma saatleri çok önemli ve vardiyalı iş istemiyorum. Eşim de bu şekilde çalışmamı tercih etmiyor. Vardiyalı tercih etmememin bir sebebi de kuze-

nim gece vardiyasından çıktıktan sonra sarhoş birinin tacizine uğramıştı ve bu durum güvenli gelmiyor. Mesafe yani evime yakın olması lazım. İhtiyacım olmadığı için ücret çok önemli değil. Erkeklerin çok olduğu bir yerde çalışmayı tercih etmem.” (Görüşmeci 1)

“Çocuğum olduktan sonra 1 sene iş aramadım. Sonrasında aynı mağazanın genel merkezinde sekreterlik pozisyonu için tekrar 1 seneye yakın çalıştım. Ancak iş yeri uzağa taşındığı için ayrılmak zorunda kaldım.” (Görüşmeci 2)

“Vardiyalı bir işte çalışamam. Servis varsa eğer uzak mesafeye gidebilirim. Daha önce tekstilde çalıştığımda çok kadın çalışan vardı ve taciz olayları da olabiliyordu. Bu sebeple tekstil ortamlarını çok sevmiyorum.” (Görüşmeci 3)

“Zaman önemli 2 tane kızım var onlara vakit ayırmak açısından. Güvenilir olması, yakın yerin olması. Maaştan çok büyük bir beklentim yok verdiğim emeğin karşılığını almak isterim. Maaş vermeyen firmalar da var bu anlamda güvenilir olması lazım.” (Görüşmeci 14)

Yukarıdaki alıntılarda gündeme gelen bir diğer önemli koşul da iş ortamının ve işletmenin kadınlar açısından güvenilir olmasıdır. Odak gruplarda iş yerinde kadınların karşılaştıkları taciz, istismar gibi olumsuzluklar da konuşulmuştur. Bu konu Konu 1’de “Kadınların işe alımda ve iş yerinde karşılaştıkları olumsuzluklar” bölümünde ele alınmıştır. Güvenli iş ortamı koşulunun yanı sıra aşağıdaki alıntıda işin “geliştirici” olması da vurgulanmaktadır.

“Önceliklerim bu saatten sonra beni geliştirecek, güvenli ve rahat bir ortamda çalışabileceğim maaş belki de 3.planda olur benim için.” (Görüşmeci 12)

Son olarak bu alıntıların üçünde açıkça ifade edilen önemli görüşe ya da tercihe dikkat çekmek isteriz. Bu kadınlar “olmazsa olmaz” olarak gördükleri koşulları alacakları ücretten daha fazla önemsemektedirler. Bu elbette hangi ücretten olursa olsun çalışırız yeter ki talep ettiğimiz koşullar sağlansın anlamına gelmez. Ama kadınların rezervasyon ücretlerinin erkeklere kıyasla daha düşük olmasını açıklayan pek çok nedenden biri olabilir.

Sonuç olarak, işgücü arzı ile talebi arasındaki uyumsuzluk İstanbul’da giderek derinleşmekte ve işsizlik oranlarını artırmaktadır. Yüksek enflasyon ve artan yaşam maliyetleri karşısında, iş arayanların rezervasyon ücretleri asgari ücretin oldukça üzerine çıkarken, işsizlerin ve potansiyel işgücünün iş kabul etme koşulları da arz-talep uyumsuzluğunu arttırmaktadır. Araştırmamızın bulgularına göre, rezervasyon ücretleri eğitim düzeyi arttıkça artmaktadır ama veriler rezervasyon ücretlerinde eğitim priminin sanılandan daha düşük olduğunu göstermektedir. Eğitim düzeyi arttıkça işsizler işe başlama konusunda da daha seçici olmaktadır. Bununla birlikte, kadınların rezervasyon ücretleri erkeklere kıyasla genellikle daha düşük olmakta ve bu durum iş seçiminde gelir dışındaki faktörlerin kadınlar açısından daha belirleyici olduğunu göstermektedir.

Ankette, iş arayanların büyük çoğunluğu sigortalı iş, yol/yemek desteği, işin eve yakın olması ve tam zamanlı çalışma gibi temel koşulları önemserken, potansiyel işgücüne mensup bireyler ise işin alınan eğitime uygunluğu ve kurumsal firmalarda çalışma gibi faktörlere daha fazla vurgu yapmaktadır. Kadın odak gruplarındaki görüşmelerde, çalışma saatleri, iş ortamının güvenilirliği, vardiyalı çalışmaya karşı olumsuz tutum ve işyerinin eve yakın olması gibi kriterlerin kadınlar için kritik öneme sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca, kadınların önemli bir bölümü işyerlerinde taciz ve istismara karşı hassasiyet gösterirken²⁰, güvenli ve geliştirici bir iş ortamının öncelikli talepler arasında yer aldığı belirtilmektedir.

Bu bulgular, işgücü piyasasındaki dengesizliklerin sadece ücret politikalarından kaynaklanmadığını, çalışma koşulları ve işin niteliğine yönelik beklentilerin de arz-talep uyumsuzluğunda belirleyici rol oynadığını ortaya koymaktadır. Firmaların, çalışanların beklentilerini dikkate alan istihdam politikaları geliştirmesi ve özellikle kadınlar için güvenli, esnek ve destekleyici iş ortamları sunması, işgücü piyasasında uyumu artırabilir. Aksi takdirde, işsizlik süreleri uzamaya devam edecek, firmalar ise ihtiyaç duydukları nitelikli işgücünü bulmakta daha büyük zorluklarla karşılaşacaktır.

4.3. Firmaların ücret ve istihdam politikalarında karşılaştıkları sorunlar

Yukarıda İstanbul geçim koşullarında bir yandan rezervasyon ücretlerinin yüksekliği diğer yandan aranan işlerde talep edilen özelliklerin işgücü arzı tarafında ortaya çıkardığı güçlükleri ele aldık. Bu güçlükler işgücü talebi tarafında firmalar için aradıkları elemanları bulmakta pek çok sorun yaratmaktadır. Başta eğitim sisteminin ihtiyaç duyulan vasıflarda eleman yetiştirmemesi, kimi sektörlerde ağır çalışma koşulları gibi bir kısım sorunlar yapısal niteliktedir ve geçmişten bugüne intikal etmişlerdir. Sorunların bir diğer kısmı ise son yıllarda başta yüksek enflasyon olmak üzere İstanbul'da geçim koşullarının ağırlaşmasının ürünüdür.

Bu sorunlar yumağını iki ana başlık altında, "Yükselen yaşam maliyeti karşısında ücret politikaları" ve "İstihdamda karşılaşılan güçlükler" başlıkları altında toplayarak ele almak uygun olacaktır. 2021-2023 yıllarında İstanbul İşgücü Piyasası raporları için firma yöneticileri ile yaptığımız derinlemesine görüşmelerde bu sorunlar tüm çıplaklığı ile ortaya çıkmış ve raporlarda yer almıştır. 2024 yılı raporu için yapılan görüşmeler bu sorunların halen bir çözüme kavuşturulmadığını hatta bazılarının ağırlaştığını göstermiştir. Bu raporda firma yöneticilerinin görüşlerinin yanı sıra sanayi odası, sendika, dernek gibi ilgili kurumların yöneticilerinin de görüşlerine yer verildiğini belirtmek isteriz.

20. Bu konuda daha fazla bilgi için Bkz Kutu 1.

4.3.1. Yükselen yaşam maliyeti karşısında ücret politikaları

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

Ancak bu ideal piyasa koşulları pratikte geçerli değildir. Ücretlerin belirlenmesinde işgücünün kurumsal (sendikalar) ya da bireysel (rezervasyon ücretleri) pazarlık gücüne ve rekabet koşulları altında çalışan firmaların verimlilik düzeyi ile kamunun asgari ücreti ülke genelinde belirlenmesinin yarattığı dengesizliklere bağlı olarak her özel vasıf düzeyinde işgücü arzı ile talebi eşitleyecek denge ücretlerinin oluşması olanaksızdır. Bu olanaksızlık özellikle İstanbul işgücü piyasasında fazlasıyla geçerlidir. Ücret politikalarında yaşanan sorunları incelemeye asgari ücret ile rezervasyon ücretleri arasında önceki yıllarda da mevcut farkın 2024'te büyümesi ile başlayabiliriz.

Firmalar asgari ücretten eleman bulamıyor

Asgari ücret hemen her sektör ve iktisadi aktör için bir kerteriz görevi görmektedir. Özellikle verimliliğin yüksek olmadığı firmalarda genel eğilim iş tecrübesi olmayan ve piyasada nispeten kolay bulunur vasıflara sahip elemanları asgari ücretten işe başlatmaktır. Ancak 2024 yılında temmuzda asgari ücrete zam yapılmaması nedeniyle İstanbul işgücü piyasasında 2024 sonbaharında asgari ücretten (17.000 TL) işe alımın ciddi bir sorun haline geldiği firma yöneticileri ile yapılan derinlemesine görüşmelerde çok açık biçimde ortaya çıkmıştır.

Geçmiş yıllarda asgari ücretten ya da en azından buna yakın bir tutardan kolay almasa da eleman istihdam edebilen firma yöneticilerinin tamamı bunun artık olanaksız olduğunu belirtiyorlar. Bu konudaki birbirinin nerdeyse kopyası olan beyanları alt alta sıralamak yerine toplulaştırarak paylaşmak daha doğru olur.

Çok sayıda firma yöneticisi asgari ücretten eleman bulmanın *“mümkün olmadığını”* (G2, G3-İmalat), *“imkânsıza yakın olduğunu”* (G22-Gıda üretimi), *“çok zor olduğunu”* (G3, G7, G17-İmalat, G18-Turizm, G21-Satış/Hizmet, G24-Hizmet) söylemektedir. Bu yöneticilerden bazıları bu zorluğun nedeni olarak da *“iş arzının talepten fazla olması nedeniyle adayların seçici davrandığını”, “tecrübesi olmayan adayların asgari ücreti kabul etmediğini”, “asgari ücretin adayları tatmin etmediğini”* belirtmişlerdir. Asgari ücretin neden kabul görmediğini ise bir yönetici *“Mavi yaka personel bulmada güçlük çekiyoruz çünkü*

ücretler enflasyonun gerisinde kaldı, fiyatlar çok hızlı yükseldi ama ücretler bu yükselişe uyum sağlayamadı” (G4-Hizmet) şeklinde açıklarken bir diğer yönetici de “İstanbul’da asgari ücretle ev geçindirmenin çok zor olduğunu” (G22-Gıda üretimi) belirtmiştir.

Pek çok yönetici asgari ücretten tecrübesiz, vasıfsız eleman bulmanın bile zorluğundan yakınırken ve bu zorluğun nedenleri hakkında sarih bir fikre de sahip oldukları halde bazı firma yöneticilerinin (G2, G18, G21, G22,G23) adaylara asgari ücretin ancak sınırlı ölçüde üzerinde ücret teklif etmeleri dikkat çekicidir. Bu firmaların belirledikleri taban ücretler 17.500 TL ile 21.000 TL aralığındadır. Bu ücretlerin en yüksek bile ortalama rezervasyon ücretlerinin çok altında medyan ücretlerin de bir hayli altındadır (Tablo 4.7 ve 4.8). Lise altı grubunda medyan rezervasyon ücretinin 25.000 TL olduğunu hatırlatalım.

Bu koşullarda bu ücret politikasını izleyen firmaların münhal kadrolarını doldurmakta zorlanmaları şaşırtıcı değildir. Doğal olarak akla gelen soru, neden daha yüksek ücretler teklif edilmediğidir. Son üç yılın derinlemesine görüşmelerinde bu soru gündeme geldiğinde bu tür firmaların yöneticileri çok benzer yanıtlar vermişler, 2024 görüşmelerinde de yanıtlar değişmemiştir.

Temelde birbirini destekleyen iki yanıt daha doğrusu gerekçe ya da neden söz konusudur. Birincisi, yoğun rekabet koşullarında bir firma yeni işe alımlarda daha yüksek ücretler teklif ederek ihtiyaç duyduğu elemanları daha kolay bulabilir. Ancak rakip firmalar böyle yapmadıkları takdirde söz konusu firma artan işgücü maliyetini ya

fiyatlarına yansıtacak ve bu durumda pazar payı kaybedecektir ya da yansıtmayacak, bu durumda da kazançtan kaybedecektir. Her iki şıkta da firmanın zor durumda kalacağı açıktır. İkinci gerekçe ise, işgücü maliyetinde gerçekleşecek artışın yeni işe alınanlarla sınırlı kalmamasıdır. Firma bu durumda ücret hiyerarşisini gözden geçirmek, özellikle de mevcut düşük ücretleri yükseltmek zorunda kalacağından işgücü maliyetinde ciddi bir artış kaçınılmazdır.

2024 görüşmelerinden seçtiğimiz aşağıdaki iki alıntı bu ikilemi özetlemektedir. 2023 raporundan aktardığımız takip eden alıntı sorunu daha kapsamlı ve açık bir şekilde ifade ettiğinden bu raporda da yer vermek istedik.

“Sonuçta kendi bünyemizde bulunan çalışanları da baz aldığımız için onların aldığı maaşın üstünde bir maaş teklifinde bulunmuyoruz.” (DG 23, Elektrik taahhüt).

“Mevcut çalışanların skalasını bozmamak ve iç huzurun bozulmasını engellemek için daha yüksek ücretler teklif etmiyoruz.” (DG 34, Gıda).

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

Asgari ücretin ülke genelinde belirlenmesi İstanbul işgücü piyasasına özgü koşullar nedeniyle sorunlar yarattığı açıktır. Akla gelen çözümlerden biri asgari ücretin ülke geneli yerine bölgeler düzeyinde belirlenmesidir. Bu konuya dair yönetici görüşleri çözüm önerileri bölümünde ele alınacaktır. Öte yandan bazı firmalar için asgari ücret vazgeçilmez kaçınılmaz bir kerteriz de oluşturmamaktadır. Örneğin ağır işlerde ücretler asgari ücretin bir hayli üzerindedir.

“Asgari ücret, devletin belirlediği taban ücret. Bizim gibi ağır işlerde kişi asgari ücreti markette kasiyer olarak da çalışabilir. Bizim asgari ücretle personel çalıştırmamız mümkün değil. Asgari ücret ne kadar artarsa artsın bizim onun üzerine çıkmamız gerekir” (DG 9, İmalat).

Yüksek verimliliğe ve rekabet gücüne sahip Otomotiv gibi sektörlerde de ücretler asgari ücretin çok üzerindedir.

“Çalışanlara asgari ücret teklif etmediğimiz için bu hususta bir sorun yaşamıyoruz. En düşük başlangıç ücretimiz 30-45 bin TL bandında.” (G31, Otomotiv).

Genelde ücret politikaları ve yüksek enflasyonun neden olduğu sorunlar

Ücret politikaları yeni işe alımların yanı sıra mevcut çalışanları da içeren daha geniş bir kapsama sahiptir. Tecrübeli elamanları elde tutmak için ücretler nasıl ayarlanmalı? Çalışan motivasyonunu canlı tutmak için nasıl bir ücret politikası izlenmeli? Rakip firmalar ne tür politikalar izliyorlar? Bu ve benzeri sorular firmaların her za-

man karşılaştıkları olağan ama çözümleri kolay olmayan sorulardır.

Ancak yakın geçmişe damgasını vuran ve 2024’te ivme kaybetse de yüksek seyrini koruyan enflasyon sonucu İstanbul’da geçim koşullarının iyice ağırlaşması sorunlara çözümleri daha karmaşıklaştırmış ve zorlaştırmıştır. Özellikle yüksek enflasyon ücretlere ne sıklıkla ve ne ölçüde zam yapılması gerektiği önemli bir sorun haline gelmiştir. Ücret politikalarının olağan sorunlarını ele almadan önce bu güncel sorunu farklı açılardan ele alan yönetici görüşleriyle başlamak yerinde olur.

“Bu arada açıklanan enflasyon düştü ama hissedilen enflasyon çok ciddi anlamda artmaya devam ediyor. Kişileri en çok etkileyen ama enflasyon verilerinde dikkate alınmayan çok basit göstergeler var. Mesela süt, yoğurt, kira, benzin, sebze, meyve.” (DG 20, Hizmet/Çağrı merkezi).

“Önceliğimiz pozisyon bazlı, genel ortalamaya göre bir rakam çıkartıyoruz. Ancak personelin ihtiyaç ve performansına göre yukarı yönlü değişiklikler gösterebiliyor. Kendi sektörümüze göre biraz daha yüksek ücret veriyoruz. Tabii ki bugün ki enflasyon ortamında personelin beklentilerini karşılayamıyor olabilir. Ödeneklerimize yapılan zamlar oranında zam yapabildiğimiz için daha yüksek ücretler veremeyebiliyoruz.” (DG 16, Eğitim/Sağlık).

“Bu enflasyonda çalışanın ezilmemesine dikkat ediyoruz. Sonrasında aradan geçen aylarda alım gücü azaldıysa ücretlere yıl ortası zam yapıyoruz.” (DG 37, Finans).

“Özellikle enflasyon döneminde kimse bir sene sonraki maliyetini kestiremediği için herkes daha fazla almak istiyor. Eğitim ekibinde ortalama artışımız bir yıl içinde %100 oldu. Mavi yakada %60 oldu.” (DG 29, Eğitim).

“Sosyal şartlar ve çevreyi dikkate alıyoruz. Koşullara göre belirliyoruz zam oranlarını. 2025’te iki kere zam yapmayı planlıyoruz. Ocak ayını bekliyoruz.” (DG 12, Tekstil).

“2024 yılı içerisinde 2 kere zam yaptık.2025 içinde büyük ihtimalle aynı şekilde yapacağız. İstanbul’daki hayat pahalılığını dikkate alıyoruz.” (DG 23, Elektrik taahhüt).

Bir kısım yönetici ise ücret artışı talepleri karşısında seçici davrandığını ve sadece vasıflı çalışanlara artış yaptığını ifade etmektedir. Dahası ücret artışı taleplerine olumsuz yanıt veren firmalar da mevcuttur.

“Yıl içinde bölüm bazlı artışlar yaptık. Ancak temmuz ayına özgü bir artış yapılmadı. Daha çok ağır çalışılan yerlerde bu artışı yapmak durumunda kaldık. (Örneğin; soğuk hava depoları ve pişirme bölümleri.) Birden fazla ücret zammı yapmak durumunda kalıyoruz. Yılda bir kez zam planlanmakta ancak hayat pahalılığı ve yaşam koşulları nedeniyle yılda birden fazla zam yapmak durumunda kalıyoruz.” (DG 22, Gıda üretimi).

“Her personele aynı zam oranı uygulanmadı. Min %40, max %60 şeklinde kıdemler göz önüne alınarak zam uygulandı.” (DG 25, Elektrik/Satış).

“Kurumsal bazlı düşünüyoruz, aynı bölümde çalışan aynı nitelik ve kriterde kişiler değerlendirilip o skalaya göre mevcut oranda esnemeye çalışıyoruz. Çalışana bağlı bütçesel anlamda çok ince eleyip sık dokuyoruz ücreti çok arttıramıyoruz ama kişi iyi düzeydeyse biz de en iyi seviyeye çıkartmaya çalışıyoruz.” (DG 40, Sağlık).

Yüksek enflasyonun neden olduğu sorunlara ilişkin daha fazla görüş paylaşabilirdik. Ama sanırım seçtiğimiz görüşler ücret politikalarının olağan sorunlarına ilaveten yüksek enflasyonun nasıl yeni sorunlar yarattığını sanırım yeterince açıklıyor. Olağan sorunlara gelirsek, ilk olarak firmaların rekabet koşullarında ücret politikalarını belirlerken nasıl bir yol izlediklerini ele almak istiyoruz. Kısaca özetlersek, her firma rakiplerinin ücret politikalarını takip ederek hem çalışanlarının firma değiştirmesini önleyecek hem de kazançlarını tatmin edici düzeyde tutacak özgün bir ücret seviyesi bulmaya çalışmaktadır.

“Ücret uzmanlarımız var onlar piyasa araştırması ve analiz yaptıktan sonra belirleniyor.” (DG 31, Otomotiv).

“Benchmark yapıyoruz. Sektörel araştırmalar yapıp buna göre ücret belirliyoruz. Beklentileri tabii ki karşılamaz ama ek olarak yan hakları sürekli güncelliyoruz.” (DG 2, İmalat/Satış).

“Sektör, piyasa, rakip analizi şehirde karşılığına göre planlıyoruz. Firma ve çalışanları dengede tutmaya çalışıyoruz.” (DG 5, Hizmet).

“Ücret rakip firmalara göre belirleniyor. Ücret iş arayanların beklentilerini karşılamıyor. Yüksek ücret teklifinde bulunmak için şu an firma içi çalışma ve planlamamız devam etmektedir.” (DG 13, Kimya).

“Sektörde fiyat karşılaştırması yapıp ona göre belirliyoruz. Deneyimli ise ücreti arttırabiliyoruz.” (DG 15, Gıda imalat/Satış).

“Daha kıdemli, bu alanda bu sektörde çalışmış adaylar varsa uzun vadede yol almak isteyeceğimiz bir adaysa esneklik yapıp maaşlarını belli bir pozisyona denk hale getiriyoruz.” (DG 17, İmalat).

Ayrıca firmalar piyasada her pozisyon ve yetkinlik düzeyi için belirlenen bir ücret skalaları olduğunu ve kendi ücretlerini bu skalaya göre belirlediklerini ifade etmektedir.

“Şirket skala sistemine göre personel alımlarımız gerçekleşiyor. Uygun adayın kişisel, yönetsel, temel ve fonksiyonel yetkinliklerine göre skalalarımız mevcut.” (DG 7, İmalat/Satış).

“Piyasadaki ücret araştırma raporlarını takip ediyoruz. Pozisyonlara göre belirlenen ücret skalalarımız var.” (DG 27, Finans/İmalat).

“Belli pozisyonlara göre belirliyoruz ücreti. Her pozisyon için farklı ücret skalamız bulunmaktadır. Firmamızın finansal dinamiğine göre ücreti yükseltebiliyoruz. (DG 18, Turizm/Yakıt).

Ücret politikalarında dikkate alınan bir diğer unsur da eldeki vasıflı ve tecrübeli elemanları rakip firmalara kaptırma kaygısıdır. Bu kaygı işgücü ekonomisi yazınında “etkin ücret” kuramı adı altında analiz edilmektedir. İstanbullu firmaların bu kaygıyı paylaştıkları görülmektedir.

“Şu an piyasada maaş kavramı çok değişmeye başladı. Firmalar personeli ellerinde tutmak için birçok olanak sunup iyileştirmeler yapılıyor, deneyimli de deneyimsizi de aynı beklenti içerisinde-

de. Kariyer planı, uzmanlık kazanmak, kişisel gelişim vs. artık personellerin çoğu bu kavramdan uzak çalışıyorlar.” (DG 38, İmalat).

“Teklif ettiğimiz maaş çalışılabilir minimum ücretlerdir. Asgari ücretin üstüne çıkma hedefimiz sirkülasyonu azaltmak içindir.” (DG 22, Gıda üretimi).

Ücret politikalarının ayrılmaz bir unsuru primler ve yan haklardır. Bu unsurların birden fazla işlevi vardır. Bu işlevlerin başında, net ücret artışlarının gelir vergisi ile sigorta ve benzeri primleri yükselterek brüt ücreti artırıcı etkisinden kaçınarak çalışanların toplam gelirinin artırılması gelmektedir. Hem çalışanları elde tutmak hem ücret artış taleplerini kısmen de olsa karşılamak için yan haklar oldukça yaygın bir uygulamadır. Primlerin başlıca işlevi ise verimliliği ve çalışanların firmaya bağlılığını artırmaktır. Primlerin seviyesi genellikle devamlılık, getiri ve performans ile ilişkilendirilmektedir.

“Ek ödemelerimiz ücretin yüzde 15’ine tekabül ediyor. Ayın personeline gram altın hediye ediyoruz. Ayrıca en iyi performansı gösteren 2 çalışanımıza gram altın hediye ediyoruz.” (DG 22, Gıda üretim).

“Yılda 3 maaş prim veriliyor. 3 tanesi normal ikramiye 1 tanesi performans primi.” (DG 2, İmalat/Satış).

“Performans primi, kişisel prim de var. Çalışanlarımızın performansına göre belirliyoruz.” (DG 15, Gıda üretim/Satış).

“Ayın personeli seçilen/iyi bir yorum alana

Migros kartı, çeyrek altın, yılın personeline tam altın.” (DG 19, Turizm).

“Prim sistemimiz var daha çok kurumun yıllık hedeflediği bütçeye ulaşma oranına göre kişisel bazda prime dönüştürülüyor. Sınıf ve İngilizce öğretmenlerine branş hakkı diye bir ödenek sağlıyoruz.” (DG 29, Eğitim).

“4 maaş ikramiye ve çeşitli sosyal yan haklar veriyoruz bu da ücrete ek olarak %50 lik bir ek oluyor”. (DG 31, otomotiv, 2024).

“Devamlılık ve vardiya primi. Ücretin belirlediğimiz bir kısmı olmasına dikkat ediyoruz.” (DG36, lojistik, 2024).

4.3.2. İstihdamda karşılaşılan güçlükler

Ücret temelli sorunların yanı sıra firmalar istihdamda ilişkin bir dizi güçlük de karşı karşıyadırlar. Bu güçlükler ihtiyaç duydukları vasıflara sahip eleman bulmakta yaşanan güçlüklerdir. Bu güçlükler esasen eğitim sisteminin talep edilen vasıflarda yeterli sayıda mezun üretmemesinden kaynaklanmaktadır. Eğitim sisteminin bu yetersizliği son yıllarda lise ve meslek lisesi okullarında akut bir sorun haline gelmiş ardından yüksekokullara ve üniversitelere de sirayet etmiştir. Bu olumsuz gelişme firmaları yeni işe aldıkları elemanlara özel eğitim vermeye zorlamaktadır. Ancak bu eğitimler verildiğinde de firmaların maliyetine katlanarak yetiştirdiği ve deneyim kazanmış elemanları rakip firmalara kaptırma durumu ortaya çıkmakta dolayısıyla çalışan sirkülasyonu diğer ifadeyle istihdamda istikrarsızlık artmaktadır.

Bir diğer güçlük de genç kuşağın “ağır” olarak görülen işlere ücretler göreceli olarak yüksek olsa da sıcak bakmamasıdır. İmalat sanayinde ve inşaatta üretimlerinin niteliği gereği bu tür işlerin yoğun olduğu firmalar deneyimsiz mavi yaka eleman bulmakta sorunlar yaşamaktadırlar. Değininilmesi gereken bir diğer sorun da kayıt dışılığın ve göçmen işçilerin, kurallara uyararak çalışan firmaları haksız rekabetle karşı karşıya bırakmasıdır.

Aranan vasıflar

Aranan yetkinlikleri mavi yaka ve beyaz yaka olarak ikiye ayırabiliriz. Firmaların beyaz yaka çalışanlarda bekleneneği üzere tecrübe, mesleki eğitim, yabancı dil, temel bilgisayar becerileri gibi somut becerilere ek olarak iletişim becerisi, eleştirel bakış, takım çalışmasına yatkınlık, ikna edicilik gibi ince beceriler de aradıkları anlaşıyor.

“Dijitalleşme tarafında, ekiplerin kullanması gereken kaynakları kullanmayı istemesi, öğrenmeyi isteyen, çelik biri olması çok önemli çünkü burası bir patron şirketi. Bu sebeple karar, yöntem çok çabuk değişiyor. Duygusal, hassas, konuları kişiselleştiren kişilerle çalışmamayı tercih ediyoruz. Çoklu görevi seven kişileri tercih ediyoruz.” (DG 2, İmalat).

“Beyaz yakada çoğu pozisyonda dil zorunluluğumuz var çünkü şirket uluslararası bir şirket. Ortak dilimiz İngilizce. Bilgisayar becerileri olmazsa olmaz.” (DG 27, Finans/İmalat).

Bununla birlikte bir firma yetkilisi bütün beyaz yaka personeller için ortak nitelik aranmadığını, aranan vasıfların pozisyona göre değişiklik gösterebildiğini belirtmektedir.

“Beyaz yakada da bu durum çok farklılık gösteriyor. Örneğin bir IT personeli almak istediğimizde alanında daha deneyimli (en az 2-3 yıl deneyimli) bir adayla ilerlerken muhasebede uzman kategorisinde yetiştirilmek üzere de alımımız olabiliyor. Dış ticaret birimimiz için dil kriterimiz oluyor. Beyaz yaka için spesifik bir ayırım bekliyoruz diyemiyorum. Pozisyonuna göre değişkenlik gösteriyor.” (DG 17, İmalat).

Mavi yaka çalışanlar için aranan temel vasıflar teknik bilgi (mesleki beceri), disiplin ve firmaya aidiyettir. Özellikle firmaya aidiyet, çalışan sirkülasyonun yoğun olduğu mavi yaka pozisyonlarında kalıcı personel arayışının öne çıktığı görülmüyor. Bunlara ek olarak istihdam edilecek kişinin yaşadığı yer ve ulaşım kolaylığı da (çalışanın servis güzergâhından alınabilmesi) eleman seçerken önemli bir kıstas olarak görülmektedir.

“Mavi yakada yoğun bir deneyim aranmıyor, lokasyon uygunluğu uzun süre çalışıp çalışmama süreci önemli oluyor.” (DG 8, sağlık, 2024).

“Sağlık problemi olmaması, vardiya ve servis güzergâhına uygun olması.” (DG 9, Tekstil, 2024).

“Bu soruyu bir 5 sene öncesinde soruyor olsaydınız çok farklı şeyler söyleyebilirdim. Ama şu an benim için önemli olan iş yerinde sebat etmesi, sürdürülebilir kalıcı personel arıyorum. Beklentilerini öğrenmeye çalışıyorum. Mavi yakanın özellikle beklentilerini öğrenmeye çalışıyorum. Mavi yakayı tutmakta zorlanıyorum. Onu ikna edebileceğim yolları öğrenmek adına beklentilerini önemsiyorum.”(DG 12, İmalat).

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

“2 deneyimsiz 2 deneyimli olsun, şeklinde düşünüyoruz. Birbirlerini geliştirmesini önemsiyoruz. Yeni mezunlar temel bilgilere sahip olmuyor burada deneyimliler tarafından yetiştiriliyor.” (DG 8, Sağlık).

“Stajyerlerimiz, genç yetenekler projesi kapsamında alınıyor. 3. Sınıfta programa dâhil ediyoruz 4. Sınıfa kadar staj yaptırıyoruz. Zaten başarılsa ve şirketin ihtiyacı varsa doğrudan kadroya alıyoruz.” (DG 10, Teknoloji/Satış).

“Deneyimsiz de işe alımlar gerçekleştiriyoruz. İşgücü piyasasına kazandırmak gerektiğini düşünüyoruz. Teknik bölümler ile ilgili iş olmadığında esnek davranabiliyoruz.” (DG 20, Hizmet/Çağrı merkezi).

İşbaşı eğitimi

Geçmiş yıllarda yapılan derinlemesine görüşmelerde ortaya çıktığı gibi 2024 görüşmeleri de eğitim sisteminin ihtiyaç duyulan vasıf ve becerileri kazandırmakta yetersiz kalması sonucu firmaların önemli bir bölümünün “iş başı” eğitimi verdiği görülüyor. 2024 derinlemesine görüşmelerine

göre 43 firmanın sadece 4'ü eğitim vermediğini, 9'u sadece oryantasyon ve İSG (İş Sağlığı ve Güvenliği), 30'u ise oryantasyon ve devamlı eğitimlerini verdiğini belirtmektedir (Tablo 4.15).

Görüşmelerden seçtiğimiz aşağıdaki iki alıntı İş-bası eğitiminin sadece ilk işe alımlarda değil kimi firmalarda değişen teknoloji ve yeni ürünlerden dolayı çalışanların bilgi ve beceri kapasitelerini güncelleme ihtiyacı nedeniyle sürekli verildiğini gösteriyor.

“Oryantasyon eğitimi veriyoruz. Yaptığımız iş zaten çok spesifik Türkiye’de onlarca kart işinde çalışan şirket yok. Öyle bir özelliğimiz olduğu için zaten temel bilgileri öğretmek zorundayız. Makine başında çalışacaklar için ayrı eğitimlerimiz oluyor. Beyaz yaka da tüm eğitimlerden geçiyor.” (DG 27, Finans/İmalat).

“Firmamızda işbaşı eğitimlerini İSG ile entegre olarak ilerletiyoruz. Ayrıca buradaki takım liderlerimiz ve üretim şeflerimiz tarafından işbaşı eğitimi sağlanıyor. Projelerimiz sürekli değişiklik gösteriyor marka model ayırımına göre. Bu yüzden de bir yıllık çalışan ile bir günlük çalışan personellerimiz arasında çok bir fark olmuyor. Her proje başlangıcında sıfırdan eğitimden geçi-

yorlar.” (DG 17, İmalat).

Görüşmelerde rastladığımız ilginç bir davranış, verilen eğitimin salt firmaya fayda sağlamakla kalmayıp sosyal fayda da sağladığı için yetiştirilen elamanları rakip firmalara kaptırma riskinin göze alınması oldu. Bu davranışa sahip firmalar ne kadar yaygındır bilemiyoruz ama en azından iki örneğine denk gelince raporda yer vermeyi uygun gördük.

“Eğitim veriliyor iş öncesinde gösteriliyor, tabii ki aynı sektörde ilerleyecek ise kullanabilir bilgilerini. Sonuçta sektöre personel kazandırılacağı için bu riske girebiliyoruz .” (DG 34, Elektrik Taaahhüt).

“İşe girişlerde oryantasyon eğitimi verilmektedir. İşletmenin tanıtımı vizyonu ve misyonu Organizasyon şeması, firmanın hangi bölümlerden oluştuğu, İSG, Yangın, ilk yardım gibi eğitimler verilmektedir. Alınan bu eğitimler farklı firmalarda da ve günlük hayatta da insanlar için fayda sağlayabilir.” (DG 22, Gıda Üretimi).

Çalışan sirkülasyonu / İstihdamda istikrarsızlık

Firmaların önemli bir bölümü bazı faaliyet kollarında ve mesleklerde çalışan sirkülasyonunun

Tablo 4.15: Firmalarda çalışanlara verilen eğitim, 2024

	Firma sayısı	Oran
Sadece oryantasyon ve İSG	9	20,9
Oryantasyon ve devamı	30	69,8
Eğitim vermiyoruz	4	9,3
Toplam	43	100,0

Kaynak: Derinlemesine görüşmeler, Betam hesaplaması.

Not: İSG=İş Sağlığı ve Güvenliği.

(turn-over) yüksekliğinden şikâyetçidirler. İş başı eğitimin yetersiz kaldığı özelliklerde belli vasıflarda deneyime sahip eleman açıkları söz konusu olduğunda firmalar bu açığı diğer firmalardan transfer etme yoluna başvurmaktadırlar. Çalışan sirkülasyonun yüksekliğini bir bakıma zorunluktan bizzat firmalar yaratmaktadır.

Tahmin edilebileceği gibi eleman transferi yönteminin beyaz yakalı eleman arayışında daha yoğun olarak kullanıldığı gözlemlenmektedir. Beyaz yaka ağırlıklı 15 firmadan 10'u, mavi yaka ağırlıklı 28 firmadan ise 14'ü eleman transferi yaptığını belirtmişlerdir (Tablo 4.16).

2024 yılında yapılan derinlemesine görüşmelere göre 43 firmanın 24'ü başka firmalardan tecrübeli eleman transferi yaptığını belirtirken, 18'i yapmadığını belirtmiştir. Bazı firmalar, aynı sektörden veya hâlihazırda çalışmakta olan personeli transfer etmek konusunda etik çekinceleri olduğunu dile getirmiştir.

“Zaman zaman olabiliyor. Ama sektöre dikkat ederiz. Etik iş ahlakına dikkat ederiz. Sektörden almamaya dikkat ederiz. Ama gelen de oluyor, şeffaf bir iletişim yürütürüz.” (DG 10, Teknoloji/satış, 2024).

“Transfer etmiyorum. Firmamızın bir kuralı. İsti-

fa etmişse veya yöneticisi iş aradığını biliyorsa işe alabilirim.” (DG 12, Tekstil, 2024).

Çalışan sirkülasyonu arttıkça firmalar hem deneyimli eleman kaybının maliyeti hem de ayrılan elemanların yerini doldurmanın güçlükleriyle yüz yüze gelmektedirler. HİA mikro verileri ile yapılan bir çalışma 15 yılı kapsayan 2005-2019 döneminde Türkiye genelinde işe giriş-işten çıkış oranlarının düzenli bir şekilde yükseldiğini, her dört çalışandan birinin mevcut işinde bir yıldan daha kısa bir süredir çalışmakta olduğu ortaya koymuştur (Polat ve Ulus, 2023). 2024 raporumuzda farklı 43 firma yetkilisi ile yapılan derinlemesine görüşmeler çalışan sirkülasyonunun değişim hızının olumsuz etkilerine işaret etmektedir. Ayrıca, birçok firma yoğun çalışan sirkülasyonunun firma verimliliğini ve çalışan motivasyonunu da olumsuz etkilediğini belirtmektedir.

“Çıkan kişinin yerine hemen doldurmaya çalışıyoruz. Mevcut çalışanları etkilemesini istemiyoruz. Kısa sürede almaya çalışıyoruz ya da yedekli gidiyoruz.” (DG 9, Tekstil).

“Eleman geliyor sigortasını başlatıyorsun akşam ben yapamayacağım deyip çıkıyor. İnsanların hedefleri yok. Sirkülasyon verimliliği düşürüyor. Şeflerin benim üzerime daha çok yük düşüyor.

Tablo 4.16: Rakip firmalardan tecrübeli eleman transferi, 2022 & 2023

	Yapıyoruz	Yapmıyoruz	Cevap yok	Toplam
Beyaz yaka yoğun	10	5	0	15
Mavi yaka yoğun	14	13	1	28
Toplam	24	18	1	43

Kaynak: Derinlemesine görüşmeler, Betam hesaplaması.

Yerine başka birilerini bulup koymaya çalışıyor-sunuz çünkü.” (DG 42, Turizm).

Öte yandan çalışan sirkülasyonunda artışın iş şartları, vardiya sistemi gibi sorunlar nedeniyle ‘istemsiz’ gerçekleştiği ve mavi yakada daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışanlar firmada deneyim ve teknik vasıflar edindiklerinde rakip firmalara kolaylıkla geçebilmektedirler.

“İşe yeni başlayan kişilere iş başı yapmadan önce makine eğitimi veriliyor. Rakip firmalarda aynı makineye sahip ise kullanabilirler. Vasıfsız personel olduğu için tatmin etme noktasında yetersiz kalınabiliyor. Kişi işten ayrılmasını diye yeni gelişimler ve iyileştirmelerin yapılması planlanmaktadır.” (DG 13, Kimya).

“Üretim firması olmamızdan kaynaklı mutlaka sirkülasyonlar oluyor özellikle mavi yaka personellerde. Beyaz yakada kemik kadromuzda çok değişkenlik olmuyor.” (DG 17, İmalat).

“Firmamızda beyaz yaka olarak daha az bir sirkülasyon var, mavi yaka için daha fazla sirkülasyon oluyor.” (DG 18, Turizm/Yakıt, 2024).

“Bu yılı ortalama %20-22 civarında kapatacağız. Mavi yakada sirkülasyon çok oluyor bu rakamı yükselten de o oluyor. Yetiştirdiğimiz kişinin bir riski tabii ki oluyor. Yetiştirip belirli bir noktaya getiriyorsunuz, ortak noktada buluşamıyorsanız ilerleyen dönemlerde zaten farklı bir iş arayışına giriyor. Bu risk iki taraf için aslında hem şirkete, bilgiyi ona verdiği için, bir kısmı da kendisine ait o kişi de çünkü emek veriyor bilgiyi almak için.” (DG 27, Finans/İmalat).

“Hızlandırılmış eğitim veriyoruz. Ama bu da bizim zamanımızı alıyor. Öğretiyorsunuz tam böyle kıvama geliyor bize faydalı olacak zamana geliyor sonra kaçıyor.” (DG 42, Turizm).

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

“Az fazla ücrete veren firmaya gidiyor. Bizim de şevkimizi kırmaya başlıyor. İşe alırken uzun dönem bizimle çalışmasını istiyoruz.” (DG 42, Turizm).

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

Özel sektörde çalışan personelin hakların ve şartların daha iyi olduğu kamu kuruluşlarına geçmek istemesi de sirkülasyonu arttıran başka bir etkidir.

“Nitelikli eğitimli hemşireleri devlet alıyor zaten geriye kalanlara biz eğitimler vermiş oluyoruz.” (DG 40, Sağlık, 2024).

Yüksek enflasyon da firmaların işçi ücretlerini belirlemesinde ve işçilerin ücret beklentisinde belirsizliklere yol açmıştır. Benzer pozisyonlar için piyasada belirlenen ücretler geniş bir yelpa-

zeye tekabül etmektedir. Bu durum da çalışanların küçük ücret farkları için iş değiştirme eğilimlerini arttırmış ve son dönemdeki enflasyon ortamında sirkülasyon artmıştır.

“Sözleşme yapmak isteriz ama bunun da bir geçerliliği yok. Hızlı enflasyonda mecburen firmalar maaşı sürekli değiştirmek zorunda kalıyor çünkü eleman bulamıyor bulduğu elemana da maaş yetmiyor. Çok eleman değişmesinin sebebi enflasyon.” (DG 42, Turizm).

Çalışma koşullarının caydırıcılığı

İstihdamda yaşanan bir diğer önemli sorun kimi işlerde çalışma koşullarının iş arayanlar açısından caydırıcı olmasıdır. Çalışma koşullarının caydırıcılığı hem firmanın yeni eleman alımını sekteye uğratmakta, hem de çalışan sirkülasyonunu (turnover) artırıcı etki yapmaktadır. Derinlemesine görüşmelerde bu sorunun oldukça yaygın olduğu, farklı faaliyet kollarında farklı nedenlerle çalışma koşullarının caydırıcılığı nedeniyle firmaların eleman bulmakta ciddi güçlük yaşadıkları görülmektedir.

Bu konudaki yönetici görüşlerini paylaşmaya imalat sektörü ile başlayabiliriz.

“Adaylar genellikle çalışma ortamı hakkında önceden bilgi sahibi olarak geliyor. Yine de sektörün repütasyonu nedeniyle çalışma ortamı konusundaki kaygılar çalışan bulmayı zorlaştırmaktadır. Özellikle vasıfsız personeller de emekli olmuş, yakınlarda oturan çok maddi kaygısı olmayan kişilerle biz daha çok buraya uygun görüyoruz.” (G9-İmalat).

“Mavi yaka da problem yaşıyoruz çırak dahi yetişmiyor. Rahat ve kolay iş bekliyorlar. Maki-ne ekipman kullanımı yapabilecek personel çok azınlıkta.” (G38- İmalat).

“Mavi yaka çalışan bulmakta zorlanıyoruz. Sektörümüzde ağır iş olması ve çalışma ortamının zorlu koşullar içinde olması caydırıcı bir etken oluyor.” (G3- İmalat).

“Sıcak alanda çalışma ve vardiya sistemi gibi çalışma koşulları adaylar ve işe yeni girmişler için caydırıcı olmaktadır.” G2 - İmalat /Satış).

İmalat kesiminin “tehlikeli” olarak görülen kimya faaliyet kolunda eleman bulmanın iyice zorlaştığı anlaşıyor.

“Üretim tarafında caydırıcı oluyor, çok tehlikeli sınıf grubunda olduğumuz ve yanıcı patlayıcı maddeler yüzünden oluyor.” (G11- İmalat).

Sağlık kesiminde ise eleman bulma güçlüğü özellikle hastanelerde temizlik işlerinde ortaya çıkıyor. Ayrıca imalatta olduğu gibi vardiya sistemi de caydırıcı koşul olarak öne çıkmaktadır.

“Hastanede çalışırken çok farklı temizlik işleri, örneğin kan temizlemek, caydırıcı oluyor. Hastaların temizliğinden sorumlu yardımcı personel bulmak konusunda zorluk yaşıyoruz. Cumartesi çalışma, kan görmeye hassasiyet gibi özel durumlar caydırıcı olabiliyor.” (G8- Sağlık).

“Temizlik görevlisi pozisyonu için eleman temininde zorlanılmaktadır. Ücret konusunda da çok esneyemiyoruz ve bu sebeple de mavi yaka temininde zorlanıyoruz. Kendi bütçelerimizden ve

rakiplerimizin de bütçe dengesinden dolayı (asgari ücret seviyelerinde diye) sektör olarak zorlanıyoruz, hastane olarak. Yardımcı ve temizlik personel çalışma koşulları ağır, yaptıkları iş kolay bir iş değil ücretle de bağlantılı olarak personel teminde zorlanıyoruz.” (G40- Sağlık).

“6 gün mesai olduğu için adaylar pozisyonları kabul etmiyor.” (G16- Eğitim/ Sağlık).

“Yalnızca mavi yakada hizmetli pozisyonunda çalışma koşulları caydırıcı olabiliyor, onun dışında çalışma koşullarında bir zorluk yok.” (G29 – Eğitim).

Çalışma koşullarının caydırıcı etkisinin lokanta, ulaştırma gibi hizmet faaliyet kollarında da ortaya çıktığı anlaşılmaktadır.

“Temizlik personeli ve garson pozisyonlarında eleman bulmakta zorlanıyoruz. İşlerin getirdiği fiziksel yorgunluk, tüm gün ayakta çalışmak gibi çalışma koşulları caydırıcı olabiliyor.” (G35- Hizmet).

“Temininde güçlük çekilen pozisyon şoförlüktür. Eleman temininin gittikçe zorlaştığı ifade edilmektedir. Çalışan memnuniyetsizliği bunun en önemli sebebidir. Firma bu nedenle çalışma koşullarını iyileştirmeye çabalamaktadır. Esnek çalışmanın zorlukları firma için eleman temininde dezavantajdır.” (G39- Ulaştırma).

Saha çalışması gerektiren faaliyet kollarında koşullar caydırıcı olabilmektedir. Bunun tipik örneği elektrik taahhüt işleridir.

“Saha çalışmalarında il dışı ve esnek çalışma gerçekleşebildiği, çalışma saatlerindeki artışın

doğal olarak işe yönelik talebi azalttığı ve çalışma alanının durumunun çalışanlar üzerinde etkisi olduğu belirtilmiştir.” (G23- Elektrik-taahhüt).

“Teknik servis personellerinin gece çalışması ve şehir dışı projelerinde görev alma durumları olabildiği için bu pozisyonun evli kişiler tarafından tercih edilmeyebildiği belirtilmiştir.” (DG25 - Satış/Elektrik).

Genç kuşakta değişen tercihler

İş koşullarının caydırıcılığı genç kuşakta çok daha yaygın hale gelmiştir. Önceki kuşakların aksine gençler pek çok işi “ağır” olarak görmeye başlamış ve ücretler görece olarak yüksek olsa da bu işlere sıcak bakmamaktadırlar. Araştırmalar ve gözlemler genç kuşağın iş konusunda tercihlerinin değiştiğini açıkça ortaya koymaktadır. Betamin Türkiye genelinde geniş bir anket ve çok sayıda derinlemesine görüşme ile hazırladığı “İnşaat Sektöründe İşgücü Dinamikleri” başlıklı araştırmada gençlerin ücretler görece olarak düşük olsa bile masa başı ofis işlerini hatta motosikletli kuryeliği inşaata tercih ettiğini ortaya koymuştur. Dahası, orta ve yaşlı kuşağa mensup inşaat ustalarının da çoğunlukla çocuklarını kendi alanlarında yetiştirmek istemedikleri görülmektedir. Her iki isteksizlik de geleneksel çırak-kalfa-usta sürecini sekteye uğratmaya başlamıştır.

Bu tercih sorunu inşaatla sınırlı olmayıp pek çok faaliyet kolunda kendini göstermektedir. Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Sanem Dikmen kendisi ile yaptığımız görüşmede sorunu kendi deneyimlerine dayanarak etkileyici şekilde açıklamıştır.

“Sonraki dönemde gördüğümüz istihdamda kendi bacağımıza sıkkan konu eğitim. Eskiden çıkarılıkla başlayan birçok iş kolunda sıkıntı yaşıyor. Ben fabrikada bütün gri yakalarda sıkıntı yaşadım. 12 yıl eğitim zorunlu olduktan sonra herkes AVM’lerde ya güvenlik ya kasiyer oldu. Bir önceki jenerasyon fabrika ortamında bulunmayı tercih ederken 2. grup diğerini tercih eder oldu. Ama mesela güvenlik görevlisi olarak çalışan birinin yükselme şansı çok yok. Bizde üniversite talebesiyken staja gelip departman müdürlüğüne kadar 5 basamak kariyer merdivenlerini çıkan maaşıyla, arabasıyla, bütün yetkileriyle yükselen çok vardı. Mavi yakadan beyaz yakaya geçen bir sürü insan vardı. Fabrika ortamlarında yükselme ihtimaliniz var. Kadınlarda da var hatta kadın usta projeleri de yaptık. Ustabaşı yaptık kadınlarımızı. Gençler uzun vadeye değil orta vadeye bakıyor. Biz gençliğimizde sigortalı olmak, emeklilik hakkı gibi şeyler konuşurken gençlerimize “sigortalı olmayacaksın ama ben sana şu kadar daha fazla vereceğim” dediklerinde kabul ediyorlar. Bu duruma doğru ya da yanlış demek istemem tabi ki.”

Genç kuşağın iş konusunda değişen tercihlerinin yarattığı sorun kolaylıkla çözülebilecek bir sorun olmadığını vurgulamak isteriz. Sorunların gelecekte daha da ağırlaşması oldukça muhtemeldir.

Kayıt dışı istihdam ve göçmen işçiler

Kayıt dışılık sorunu, önceki yıllarda olduğu gibi bu sene de firma görüşmelerinde gündeme getirilen önemli konulardandır. Özellikle mavi yaka ve vasıfsız iş gücüne dayalı sektörlerde yoğunla-

şan bu olgu, işletmenin ölçeği ve faaliyet alanına göre farklılık göstermektedir. 2023’te gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerde olduğu gibi 2024’te firma yöneticileri ve sektör temsilcileri ile yapılan görüşmeler, kayıt dışı istihdam ve göçmen işçiler konularının, özellikle düşük maliyetli iş gücüne olan talep nedeniyle birbirini besleyen iki olgu olarak iç içe geçtiğini, denetim mekanizmalarının yetersiz kaldığı sektörlerde bu durumun daha belirgin hale geldiğini ortaya koymuştur.

Küçük ve kurumsal olmayan işletmelerde kayıt dışı istihdamın daha yaygın olduğuna ilişkin saha bulguları, önceki yıllardaki araştırma sonuçlarıyla uyumludur (DG- 18, 41, 43, 2024). Bazı firmaların bu yola başvurma nedenlerinde değişiklik yoktur: Bir yandan maliyetler düşürülmek istenmekte ama diğer yandan yukarıda etraflıca gösterildiği gibi pek çok işi düşük ücretlerle yapacak yerli çalışan bulunamamaktadır.

Bazı sektörlerde ise, sıkı yasal düzenlemeler ve resmi kurallar nedeniyle kayıt dışı personel çalıştırmanın mümkün olmadığı vurgulanmaktadır. Bu sektörlerdeki durumu kısaca açıklayacağız. Eğitim alanında faaliyet gösteren işletmelerin temsilcileri ne Türkiyeli ne de yabancı personelin eğitim sektöründe kayıt dışı istihdam edilmesinin mümkün olmadığını dile getirmektedir (DG- 15, 2023; DG-6, 26, 29, 2024). Kurslarda ise kayıt dışı istihdamın görülebileceği dile getirilmektedir (DG-30, 2024).

“Resmi atamaları yapıldığı için okullarda kayıt dışı çalışma olmaz.” (DG-30, Eğitim).

“Bizim sektörde biraz zor. Öğretmeni atama yapmanız gerekli ve devlete ders programı giriyorsunuz. İzin almadığınız bir öğretmeni giremezsiniz. Kurs sektöründe olur. Okul sektöründe olmaz.” (DG-29, Eğitim).

Hizmetler sektöründe ise bankacılık ve finans (DG-28, 37, 2024) ile sigortacılık (DG-1, 2024) ve telekomünikasyon (DG-20, 2024) gibi alanlarda kayıt dışı personel çalıştırmanın mümkün olmadığı dile getirilmiştir. Bu faaliyet kollarında firmalar kurumsal yapıya sahip olmaları gerektiğinden kayıt dışı çalışmaya mesafelidirler. Benzer şekilde, uluslararası ticaret yapan firmalarda da yasal düzenlemeler ve denetim mekanizmalarının varlığı kayıt dışı çalıştırmayı engelleyen en önemli etkidir. Görüşmelerde, bu alanlarda göçmen işçilerin istihdam edilmediği belirtilmiştir. Öte yandan, iş güvenliği risklerinin yüksek olduğu elektrik taahhüt, telekomünikasyon ve otomotiv sektörlerinde de firmalar kayıt dışı istihdamdan kaçınmaktadır. Bahsedilen sektörlerde kayıt dışı istihdamın yaygın olmaması, önceki yıllardaki saha bulgularıyla tutarlı bir örüntü sergilemektedir (DG-10, 23, 31, 42 2023).

“Genelde alanda kalifiye personel olması ve sektörün çok tehlikeli sınıfa girmesi sebebi ile kayıt dışı çalışan bulunmamaktadır.” (DG-23, Elektrik taahhüt)

“Eski zamanlarda vardı; ancak şu an olduğunu düşünmüyorum. Esnafın dışında firmaların sektörün tehlikeli meslek sınıfında yer almasından kaynaklı risk faktörleri sebebiyle kayıt dışı işçi çalıştırmaktan kaçındığını düşünüyorum.” (DG-25, Elektrik- elektronik).

Sağlık faaliyet koluna dair değerlendirmeler geçen yıl ile büyük ölçüde paralellik göstermektedir. 2023 yılında olduğu gibi (DG-13, sağlık, 2023) 2024 saha araştırmasında da bu sektörde kayıt dışı çalışmanın ve göçmen işçi istihdamının yaygın olmadığı, tespit edilen durumlarda ciddi yaptırımların söz konusu olduğu ifade edilmektedir. Sağlık sektöründe tam anlamıyla kayıt dışı istihdam bulunmamakla birlikte, bazı çalışanların bordrolarının başka firmalar üzerinden gösterilebildiği belirtilmektedir. Ayrıca, çalışma iznine sahip yabancı sağlık personelinin sağlık kurumlarında istihdam edildiği dile getirilmektedir. Göçmen işçilerin sağlık sektöründe kayıt dışı çalıştırılması yerine, resmi izinler doğrultusunda istihdam edilmesinin daha yaygın olduğu anlaşılmaktadır.

“Sağlık sektöründe yaygın değil, çalışma izni olanlar var 30 civarı hastanemizde çalışan yabancı çalışma izni olan çalışanlarımız var hemşire, doktor gibi” (DG-40, Sağlık).

“Sektörel olarak bizde kayıt dışı çalışma olmaz çünkü denetimlerde ortaya çıkması durumunda ağır yükümlülükleri var ve firmaların bu riske gireceğini düşünmüyorum.” (DG-13, Sağlık, 2023).

Sonuç olarak, büyük ve kurumsal yapısı güçlü olan firmalar, ihracat yapan işletmeler ve tehlikeli iş kollarında faaliyet gösteren şirketlerde, yasal denetimlerin sıklığı ve iş güvenliği riskleri nedeniyle kayıt dışılığın tamamen ortadan kalkması da sınırlı olduğu gözlemlenmektedir (DG-9). Bununla birlikte derinlemesine görüşmeler İstanbul işgücü piyasasında kayıt dışı çalışmanın hala yaygın olduğunu ve özellikle yabancı işçile-

rin kayıtsız istihdamının ciddi boyutlara ulaştığını ortaya koymuştur.

Lokanta faaliyet kolunda kayıt dışı istihdam yaygınlığını korumakta olup özellikle belirli pozisyonlarda yoğunlaşmaktadır. Komilik ve temizlik hizmetleri gibi alanlarda sigortasız çalışma oldukça sık görülmekte ve bu rollerin büyük ölçüde yabancı işçiler tarafından üstlenildiği gözlemlenmektedir (DG-15,42 ve DG-21 2023). Sektördeki bu eğilim, personel bulmada güçlük çekilmesi, düşük maliyetli iş gücüne olan yüksek talep ve denetim mekanizmalarının yetersizliği ile daha da pekişmektedir.

“Evet (kayıt dışı istihdam) yaygın. Nedeni çok kalifiyeli personel bulamıyoruz. Alttan eleman da yetişmiyor.” (DG-42, Lokanta).

“Komilerin yüzde 80’i yabancılardan oluşuyor. Kayıt dışı çalıştırdığınız zaman normal personele göre maliyeti düşük oluyor, yabancılarını kayıtlı çalıştırırsanız maliyet normale göre iki katına çıkıyor ücret ve vergisel açıdan. Bu nedenle yabancı çalışanlar genelde kayıt dışıdır.” (DG-42, Lokanta).

Kayıt dışı istihdamın en yoğun şekilde görüldüğü faaliyet kolları arasında imalat ve hizmet sektörleri başı çekmektedir. Tekstil sektöründe özellikle fason üretim yapan işletmelerde bu durum oldukça yaygındır (DG- 9, 43). Bazı firmaların kayıt dışına yönelmelerinin nedenleri arasında sigorta primlerinden kaçınma ve daha düşük maliyetle yabancı işçi çalıştırma fırsatı öne çıkmaktadır. Öte yandan, bazı işçiler ise yardım ödeneklerinden, emeklilik veya ölüm aylıklarından mahrum

kalmamak adına sigortasız çalışmayı kendileri talep etmektedir.

“Fasoncularda yaygın. 50 kişi çalıştıran yerde 5 kişiyi sigortalı yapıyor. Belki o 5 kişi orada bile çalışmıyor, ailesinden birilerini yapıyor... (Bazı çalışanlar) Desteklerden kaynaklı ya da emekli maaşı alıyorsa birinden, mahrum olmamak için kayıt altına girmek istemiyorlar “bizi sigortalı yaparsanız biz çalışmayız”. Maaşları bankaya yatırma işinde zorlanıyoruz, yapamıyoruz.” (DG-43, Tekstil).

“Sektörde kayıt dışı çalışma yaygın fakat biz buna karşıyız. Kayıt dışı olmasının nedenleri arasında göçmen yabancı uyruklu vatandaşların sayısının fazla olması, kadın adaylarda eşinden veya ailesinden bir maaş bağlıysa eğer sigorta yaptırmak istememekte.” (DG-4, Hizmet).

Konaklama sektöründe hem Türkiye vatandaşlarının hem de göçmen işçilerin kayıt dışı istihdamının yaygın olduğu belirtilmektedir. 2022 ve 2023 görüşmelerle karşılaştırıldığında, bu alandaki kayıt dışılığın sektör için kronik bir sorun haline geldiği söylenebilir.

“Sektörde kayıt dışı çalışan var. Özellikle otelcilik servis hizmetlerinde günlük çalışmalar mevcut. (Göçmen işçi çalıştırılması) yaygındır. Oranı bilmiyoruz. Biz çalıştırmıyoruz.”

Öte yandan, konaklama sektöründe uzun yıllardır faaliyet gösteren büyük bir otelin yetkilisi, sektörde kayıt dışılığın yaygın olmadığını ancak denetim yapılmayan küçük işletmelerde bu durumun gözlemlenebileceğini belirtmektedir

(DG-18, 2024). Bu iki farklı yaklaşım, işletmelerin ölçeği, dolayısıyla firmaların iş gücü politikaları ve denetim mekanizmalarına maruz kalma düzeyindeki farklılıklardan kaynaklanmış olabilir.

Tekstil ürünleri imalatında kayıt dışılığın yaygın olduğu anlaşılmaktadır. Bu faaliyet kolunda hem Türkiyeli hem de göçmen işçilerin sigortasız olarak çalıştırıldıkları gözlemlenmektedir.

“Duyduğum kadarıyla çoğunluk Suriyeli, Afgan ve son zamanlarda Afrikalı popüler.” (DG-9, Tekstil).

“Bir de yabancı çalıştırma durumları var hep kayıt dışı...”. (DG-43, Tekstil).

Buna karşılık ihracat yapan bir firma, sıkı biçimde denetlendiği için kayıt dışılığın kendileri için söz konusu olmadığını dile getirmiştir.

“Bizde kesinlikle yok. Çünkü teftiş oluyor. Çalışanların özlük dosyaları, sağlık raporları vs. incelenmektedir. Ayrıca ihracat çalışıyoruz bu nedenle özel denetimler de mevcut oluyor. Sektörde var tabi ki.” (DG-9, Tekstil).

Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Sanem Dikmen ise sektörde kayıt dışı istihdamın mümkün olmadığını, ayrıca gerekli belgeleri olan mültecilerin kayıtlı olarak çalıştırılabildiğini savunmaktadır. Bazı görüşmeciler de tekstil sektörlerinden kayıt dışılığın olmadığını iddia etmektedir (DG- 12, 2024). Bu açıklamalar, saha görüşmelerinde aktarılan kayıt dışı istihdam gerçeğiyle çelişiyor olsa da sektör içinde farklı deneyimlerin yaşandığını ve kurumsal firmalar ile fason üretim yapan firmalar ara-

sındaki yaklaşım farklılığını göstermektedir.

Kayıt dışı istihdam yalnızca konfeksiyon sektöründe değil, üretim süreçlerinde ve çoğunlukla vasıfsız işgücüne ihtiyaç duyan pek çok imalatçı firmada gözlemlenmektedir (G-38, 2024).

“Bu işi yapan, merdiven altı diye tabir edebileceğimiz çok firma var çünkü.” (DG-2, İmalat).

“Kayıt dışı eleman çalıştırma yaygındır. Nedenleri arasında vergi kesintileri, dönemsel olarak iş yükünün arttığı dönemlerde kayıt dışı personel çalıştıran firmalar vardır.” (DG-14, İmalat).

“Rakip firmalarda kayıt dışı çalışanlar oluyor. Ancak bizim kurumumuzda bulunmamaktadır.” (DG-22, İmalat).

“Sektörde (göçmen işçilerin kayıtsız biçimde çalıştırılması) bayağı yaygın ama bizim firmamızda yok.” (DG-15, Gıda, 2024).

“Sektörde mülteciler oldukça yaygın olarak çalışmaktadır.” (DG-22, İmalat).

İnşaat sektöründe kayıt dışılık önemli bir sorun olarak dile getirilmektedir (DG-35, 2024). Sektörde göçmen işçi sayısındaki artışın yerli işgücü arzındaki daralmayla doğrudan bağlantılıdır. Nitelikli yerli ustaların yurtdışına gitmesi nedeniyle kayıt dışı göçmen işçiler bir seçenek haline gelmiş, Suriyeli göçmenler sektörden çekilirken yerlerini Afgan, Türkmen ve Özbek işçiler almıştır (DG- 38, 53 İnşaat, 2023). 2024 yılında kayıt dışı göçmen işçilere olan talebin devam ettiği belirtilmektedir.

Kayıt dışı personel çalıştırma yoluna gitmeyen

firmaların, işgücü maliyetleri bakımından dezavantajlı konuma düşmesinin haksız rekabete yol açtığı görüşmelerde altı çizilen noktalardandır.

“Rekabet edemiyoruz onlarla. Merdiven altı firmalar da denetlense keşke.” (DG-9, Tekstil).

Bizzat firma yöneticilerinin bu ifadeleri ve sap-tamaları kayıt dışı istihdamın yapısal bir sorun olmaya devam ettiğini ve göçmen işçilerin belirli sektörlerde işgücü açığını kapatma bakımından göz ardı edilemeyecek bir işleve sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

4.4. Sorunlara yönelik çözümler

İstanbul işgücü piyasasının yapısal sorunları ki bunlara “akut sorunlar” da diyebiliriz, öneme ve aciliğe göre şöyle sıralanabilir:

İstanbul’da hayat pahalılığının ulaştığı düzey nedeniyle rezervasyon ücretlerinin asgari ücretin çok üzerine çıkması sonucu işgücü arzı ile talebi arasındaki dengesizlik.

İhtiyaç duyulan vasıflarda eleman kıtlığı.

Bu iki sorunun yarattığı yüksek çalışan sirkülasyonu sonucu istihdamda istikrarsızlık.

Pek çok faaliyet kolunda bazı işlerde çalışma koşullarının giderek özellikle de genç kuşakta kabul edilemez olarak değerlendirilmesi sonucu eleman bulmanın güçlüğü.

Bazı sektörlerde faaliyet gösteren düşük verimliliğe sahip ve kurumsallaşmamış firmalarda yabancı işçilerin kayıt dışı çalıştırılması ve pratiğin yarattığı haksız rekabet.

Bu sorunları kökten çözmek görünür gelecekte mümkün olmasa da kademe kademe hafiflemek bazı önlemler ve politikalarla mümkün olabilir. Bu önlemler ve politikalar büyük ölçüde hükümetin kısmen de yerel yönetimin sorumluluğundadır. Bu önlemler ve politikalar tasarlanırken mutlaka özel kesimi temsil eden federasyon ve dernek gibi kuruluşlarla işbirliği yapılmalıdır. Bunun yanı sıra sorunlara çözümde firmalara da düşen görevler vardır. Farklı söylersek özel teşebbüs de elini taşın altına koymalıdır.

Bu raporda özellikle iki soruna yönelik çözümler üzerinde durmak istiyoruz. Bu çözümlerden ilki bir numaralı soruna yönelik olarak asgari ücretin ülke geneli yerine bölgesel düzeyde belirlenmesidir. İkincisi ise ihtiyaç duyulan vasıflı elemanları yetiştirmek için firmaların gösterdiği çabalardır. Her iki çözüm de firma yöneticileri ile yapılan görüşmelerde gündeme getirilmiş, çeşitli ve ilginç görüşler kayda alınmıştır.

Bu iki konuyu ele almadan önce diğer sorunlar ve çözümleri üzerine kısa bir değerlendirme yapmak isteriz. Firmaların ihtiyaç duyduğu vasıflara sahip yeterli sayıda eleman yetiştirmek hükümetin görevidir. Bu görev de ancak eğitim sisteminde çok köklü bir reform ile başarılabilir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi ise hükümet ile özel işletmelerin sorumluluk paylaşımı ve işbirliği ile mümkün olabilir. Genç kuşağın “ağır” işlerle arasına koyduğu mesafeyi azaltmanın yolu da bu iyileştirmelerden geçer. Yabancı işçi ve kayıt dışılık sorununa dair çözümler ise bu raporun kapsamını fazlasıyla aşmaktadır.

Bölgesel asgari ücret

Firma yöneticilerinin asgari ücretin İstanbul geçim koşullarında yetersiz kaldığı ve bu nedenle asgari ücretten eleman istihdam etmenin olanaksızlaştığı konusunda görüş birliği içinde olduklarını biliyoruz. Bir kısım yöneticinin de asgari ücretin bir miktar üzerine çıksalar bile bunun yetersiz kaldığını, çeşitli nedenlerle çok da üzerine çıkamadıklarını söylediklerini de biliyoruz. Bu bağlamda önceki yıllarda olduğu gibi bu yıl da görüşmelerde yöneticilere ülke geneli yerine asgari ücretin bölgeler düzeyinde belirlenerek İstanbul için daha yüksek bir asgari ücret uygulanmasının bu sorunlara bir çözüm olup olamayacağı sorulmuştur.

Kimi yöneticiler böyle bir uygulamanın işe yarayacağını savunurken kimileri farklı gerekçelerle İstanbul'a özgü asgari ücrete karşı çıkmışlardır. Önce destekleyen görüşlerden başlayalım.

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

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

"Bu düzenlemenin de acilen yapılması gerektiğini düşünüyoruz. İstanbul'da hem hayat pahalı hem de çalışma koşulları çok daha zor." (DG-20, Hizmet/Çağrı merkezi).

"Bir nebze olsun kolaylaştırır. Hayat standardı İstanbul'da yüksek olduğu için kolaylaştırır evet." (DG-40, Sağlık).

"Tabii, kolaylaştırır. Bunun yanı sıra alım gücünün de daha sabit ya da bir iyileştirme olması lazım ki personellerde mutlu ve güvende bir şekilde çalışabilmeli." (DG-18, Turizm/yakıt).

İstanbul'da daha yüksek bir asgari ücrete uygulamasına olumlu yaklaşan bu görüşlere karşılık olumsuz görüşler de mevcuttur.

"Bulmayı kolaylaştırır tabii çalışan açısından ama kurumlar aynı ücreti verebilir mi bilmiyorum. Çalışma şartlarını geliştirirseniz daha iyi olur." (DG 29, Eğitim).

"Giderler aynıysa bir artış olması çok da önemli olmayacaktır. İstanbul'da yaşayan ve çalışan personellere yaşadıkları zorluklardan dolayı yıpranma payı ödenmelidir." (DG-19, Turizm).

"Hayır. Enflasyonun düşüp insanların alım gücünün yükselmesi gerekiyor." (DG-27, Finans/İmalat).

“Asgari ücret artışıyla bu bölgelerdeki farklı fiyatlandırmalarda artacağı için çok farklılık olacağını düşünmüyoruz.” (DG-36, Lojistik).

“Hayır. Asgari ücretteki değişiklik maalesef kira, market ve diğer alımlarla orantılı olduğu için insanların geçim zorluğuna çok katkı sağlayacağını düşünmüyorum. Yine üstünde maaş verilmesi talep edilecektir.” (DG-38, İmalat).

“Teoride ne kadar mantıklı gözüktse de, reelde İstanbul’a yığılma olabilir. Bundan dolayı doğru bulmuyoruz.” (DG-23, Elektrik taahhüt).

“Bu durum İstanbul’a göçe sebebiyet verir, faydasından ziyade zararı olacağını düşünüyorum.” (DG-25, Elektrik/Satış).

“Çok faydalı olacağını düşünmüyorum başka çözümler gerekebilir bence. İstanbul’a göçü teşvik edebilir.” (DG 42, Hizmet, 2024).

Bu olumsuz görüşlerin bazıları tutarlılıktan yoksundur. Örneğin, “çalışma şartlarını geliştireniz daha iyi olur”. Kim ve nasıl geliştirecek? Ya da “enflasyonun düşüp insanların alım gücünün yükselmesi gerekiyor” önerisi. Enflasyon düşebilir ama İstanbul’da ücretlerin çoğu asgari geçim koşullarını karşılamakta yetersiz kalmaya devam edebilir. Yüksek asgari ücretin İstanbul’a göçü teşvik edeceği ise bir diğer tutarsızlık örneğidir. Çalıştığı bölgede aldığı ücretin örneğin yüzde 20-25 daha yüksekini almak için verdiği kiranın en az iki katını vereceği bir kente göç etmez.

Öte yandan İstanbul’da yüksek asgari ücret genelinde ücretleri de artıracığından bazı hizmet fiyatlarında (örneğin kira) artışlara neden olacağı

dolayısıyla değişen bir şey olmayacağı görüşü dikkate alınmaya değer ve özel olarak araştırılması gerekir.

Her hâlükârda asgari ücretin mevcut hükümetin gündeminde olmadığı göz önüne alındığında en azından İstanbul’da hayat pahalılığını bir ölçüde azaltmanın çareleri aranabilir. İlk akla gelen kiralık sosyal konut uygulamasıdır. Kiralık sosyal konut sayısı arttıkça hayat pahalılığının en önemli unsuru olan yüksek kiralari da o ölçüde aşağıya çekmek mümkün olacaktır.

Çalışan sirkülasyonunu azaltmaya yönelik çabalar

Bazı firmaların istihdamlarında istikrarsızlık yaratan yüksek çalışan sirkülasyonuna karşı aldıkları önlemler dikkat çekicidir ve iyi örnekler olarak yaygınlaştırılabilir. Bu önlemler sınırlı ölçüde de olsa ücretleri yükseltmek (yukarıda değinilen etkin ücret modeli) ama özellikle yan haklarda ve çalışma koşullarında iyileştirmelerden oluşmaktadır.

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

“%60 oranında “turnover”ımız var. Ödüller, kariyer yönetimi sistemi, şirket etkinlikleri, workshop’lar sadakat programı, sigara bırakanlara çeyrek altın vb. uygulamalarımız var. Bazen motivasyon çalışması olarak molaları uzatıyoruz.” (DG-2, İmalat).

“Bizim turnover oranımız çok düşük. Tekstilde yüksektir. Bizde düşük. Ne yapıyoruz? Personeli mi dinlendiriyorum. Süreli sözleşme yapıyorum. İşlerim azaldığında hiçbir hak kaybına uğratmadan ara veriyorum (1 ay ara verme). İletişimle sağlıyorum süreci ve ara sonunda gelip tekrar başlıyorlar.” (DG 12, tekstil, 2024).

“Sirkülasyon oranı %40 diyebiliriz. Olumsuzluklara karşı önlem olarak prim ve yan hak iyileştirmeleri yapmayı planlıyoruz. Fiziki şartları iyileştirmeye yönelik çalışmalarımızı gözden geçireceğiz.” (DG 35, hizmet, 2024).

“Yaklaşık olarak %15. Tutundurma çalışmaları için, ücret ve yan haklarda iyileştirme yapmayı planlayıp saha ile aktif görüşmeler yaparak çalışma arkadaşlarımızın yaşadığı problemleri minimize etmeye çalışıyoruz.” (DG 36, lojistik, 2024).



KONU 1

Kadınların İŖe Alımnda
ve İŖ Yerinde
KarŖılaŖtıkları
Olumsuzluklar

Önceki raporlara kıyasla işgücü piyasasındaki kadınların sorunlarına daha geniş yer verilen 2024 raporu anketinde, istihdamdaki kadınlara işyerlerinde karşılaştıkları olumsuzluklar sorulmuş, kadın odak grup görüşmelerinde ise bu mesele, çalışan, iş arayan ve çalışmayı arzulayan ancak iş aramayan (potansiyel işgücüne mensup) kadınlarla daha kapsamlı ele alınmıştır. Buna ek olarak, konu hakkında görüşlerine başvuru alan federasyon, sendika ve oda yöneticilerinin gözlem ve saptamaları da rapora dâhil edilmiştir.

Ankette ayrımcılık konusunda suskunluk

Ankette, çalışan kadınlara, işyerinde cinsiyet ayrımcılığına, fiziki şiddete, cinsel tacize ve ücret istismarına maruz kalıp kalmadıkları sorulmuş, yanıtlara “Hiçbiri” seçeneği de eklenmiştir. Ortaya çıkan verilere göre; “781 kadından 736’sı bu sorulara “Hiçbiri” yanıtını vermiş, üstelik çoklu yanıt imkânı olmasına rağmen bu seçenek de kullanılmamıştır. Bu sonuç, kadınların işyerinde cinsiyet ayrımcılığına, fiziki şiddete, cinsel tacize ve ücret istismarına maruz kalmasının yaygın olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Diğer yandan anketin aile ortamında yapılmış olması, kadınların bu konuları dile getirme konusunda çekimser kaldığını düşündürülebilir. Bununla birlikte yanıt vermeye istekli olanların en çok cinsiyet ayrımcılığı ve ücret istismarını öne çıkardığı görülmektedir.

Buna karşılık aile ortamının dışında gerçekleştirilen odak grup çalışmalarında, birçok kadın işyerlerinde maruz kaldıkları ayrımcılığı ve cinsel tacizi dile getirmiştir. Türkiye Kadın Federas-

yonu, TÜRK-İŞ, İstanbul Sanayi Odası ve Giyim Sanayicileri Derneği yöneticileri de bu sorunu genel çerçevede değerlendirmiştir. Bu bilgileri, öncelikle kadınların işe alım sürecinde karşılaştıkları ayrımcılıklar, ardından işyerlerinde maruz kaldıkları taciz ve istismarlar ekseninde ele almak istiyoruz.

İşe alımda kadınlara yönelik ayrımcılık ve taciz

Bazı kadınlar işe alım süreçlerinde kendileri için rahatsızlık verici durumlarla karşı karşıya kaldıklarını dile getirmektedir. Bu durumların başında özel yaşama ilişkin soruların sorulması gelmektedir. Görüşme sürecinde işveren ya da kurum yetkilisinin taciz ve uygunsuz tavırlarıyla karşılaştığını söyleyen görüşmeciler olmuştur. İş arama ve mülakat sürecinde kendilerine hiç özel yaşamlarına dair soru sorulmadığını dile getiren görüşmeciler bekar ve çok genç oldukları için böyle bir soruyla karşı karşıya kalmadıklarını düşünmektedirler.

“Görüşmeye gittiğimde medeni durumumu, fazla mesai yapabilme durumumu, yakın zamanda evlilik düşüncesinde olup olmadığımı sormuşlardı. Şu an çalıştığım yerle görüşmemde ise çok garip bir soru sormuşlardı. Aile evinde prenses gibi büyüdüğümü, yöneticilerin sert olduğunu ve bu durumun beni zorlayacağını düşündüklerini dile getirip buna rağmen çalışmayı hala isteyip istemediğimi sormuşlardı... Bir kere bir firmaya başvurmuştum ve beni aramak yerine patron olduğunu söyleyen kişi WhatsApp’tan iletişime geçmişti. Yazışmalarında medeni durumumu,

fiziksel görüntümü, iş seyahatlerine gidebilme durumumu, gece çalışma durumumu gibi bana göre taciz olarak nitelendirilecek sorular sormuştu..." 16. Görüşmeci (Üniversite mezunu, çalışıyor).

"Şu an çalıştığım yer için zoom üzerinden görüşme gerçekleştirmiştik. Medeni durumumu, ailede kaç kişi yaşadığımı, mesaiye kalma durumumu sormuşlardı... Şu an çalıştığım yerde yöneticilerimden kaynaklı mobbing'e maruz kalıyorum açıkçası." 15. Görüşmeci (Üniversite mezunu, çalışıyor).

"Görüşmeye gittiğimde evli misiniz, çocuğunuz var mı soruları sorulmuştu. Bu işe girersen çocuğunla vakit geçirme zamanının kısıtlı olacak, evine vakit ayıramayacaksın tarzında söylemler. Özelikle çocuğumla vurmaya çalıştılar. Benim için iş yine olumluydu ancak onlardan olumlu dönüş alamadım ve bu durum kendimi kötü hissettirdi." 2. Görüşmeci (Lise mezunu, iş arıyor).

"(Eskiden) iş görüşmesine gittiğimde mini etek giyer misin falan açık sorular soruyorlardı. Şimdi kurumsallaştı, bazı şeyler düzeldi. Bir arkadaşım

işe girdi ve demişler ki en az 10 yıl evlenmen ya sak, hamile kalmadan önce iş yerine haber vereceksin. Şimdi de kötü. Kuzenim bir liman işletmesinde çalışıyor. Şirketin işe giriş sözleşmesinde hamile kalacağı zaman bilgi vermesi var. Çocukları olmuyordu. Arkadaşına tedaviye gidiyorum diyor, çocuk mevzuu yok daha ortada. Bunu başka biri duyuyor. Kızı işten çıkardılar tazminat vermeden. Hala davası sürüyor." 12. Görüşmeci (Üniversite mezunu, çalışıyor).

"İş seyahati ya da akşam yemeklerine gitmen sorun olur mu evlenmeyi düşünüyor musun çocuk yapacak mısın gibi sorular soruyorlar. Çocuk olayına çok katılar. Birçok arkadaşım doğumdan sonra işini bırakmak zorunda kaldı. Doğum izninin tamamını kullanamıyor kısa sürede geri çağırabiliyorlar. 3. Görüşmeci (Üniversite mezunu, iş arıyor)."

Bu örneklerde öne çıkan en önemli sorun, bazı firma yöneticilerinin çocuk sahibi olma potansiyeline sahip kadınlara yönelik olumsuz bakış açısıdır. Ücretsiz izin süreleriyle birlikte doğum izinlerinin toplamda iki yıla kadar uzayabilmesi, işverenler açısından maliyet artırıcı bir etki ya-

Tablo: Kadınların işyerinde karşılaştıkları olumsuzluklar (kişi sayısı) *

İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı	18
İşyerinde fiziki şiddet görme	4
Cinsel taciz	4
Ücret (finansal) istismar	19
Hiçbiri	736

Kaynak: Etik Araştırma İstanbul anketi, Betam hesaplamaları

*Bu çoklu cevaplı soru yalnızca istihdamda olan kadınlara sorulmuştur (781 kişi).

ratabilir. Ancak, bu sorunun çözümünü doğum izinlerinin kısaltılmasında aramak doğru bir yaklaşım değildir. Kadın istihdamının önündeki bu engelin kaldırılabilmesi için, işveren üzerindeki maliyetin farklı yöntemlerle hafifletilmesi gerekmektedir. Bu yöntemlerden biri, bazı Avrupa ülkelerinde uygulandığı gibi, küçük çocuk bakımında babaların da aktif sorumluluk almasını teşvik etmektir. Buna ek olarak, ücretli doğum izni süresince devletin maliyetin bir kısmını üstlenmesi, işveren üzerindeki yükü azaltarak kadın istihdamını destekleyebilir.

Çalışma yaşamında karşılaşılan cinsiyet temelli adaletsizlikler

Kadınlar çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık, düşük ücret, terfi engelleri, mobbing ve güvencesiz çalışma koşullarına maruz kalmaktadır. Bazı görüşmeciler, aynı işi yapmalarına rağmen erkeklerden daha az maaş aldıklarını, fazla iş yükü yüklendiğini ve haklarını savunduklarında baskıya maruz kaldıklarını belirtmektedir. Sosyal hakların eksikliği, düzensiz maaş ödemeleri ve psikolojik baskı, kadınların iş hayatında kalmasını zorlaştırmaktadır. Farklı sektörlerden gelen kadınların benzer sorunları yaşaması, bu adaletsizliklerin yaygın olabileceğini göstermektedir.

“Cinsiyete dayalı ayrımcılık da çok vardı. Haftalık çalışma saatinden daha fazla çalışıyordum. Kadınlar daha disiplinli çalıştığı için bütün iş yükü bana veriliyordu. Yaptığım işi kendi yapmış gibi patronlarım gösterebiliyordu... Yükselmemizi asla istemiyorlardı. Hep erkeklerle çalıştığım için bu engellerle çok karşılaştım. Kadın olduğum için

mevki alamadım... Adaletli yöneticiler yok Türkiye’de... Aynı işi yapıyoruz ama ben düşük ücret diğerleri yüksek alıyordu çünkü ben kadıyım. “O evli ve çocuğu var senden daha fazla paraya ihtiyacı var” ama ben bekârım ailemle kaldığım için bana o maaş yeterliymiş!” 3. Görüşmeci (Üniversite mezunu, iş arıyor).

“Ankara’da bir seramik ustasından teklif aldım. Çok vaatlerde bulundu. Sinirleniyorum şu an! Yerimden yurdundan o usta için taşındım. “Halk eğitime sokacağım seni, Kültür Bakanlığı sanatçısı yapacağım. Sen çok değerli bir elemansın. Asistan olarak gel ne olur”. 2 ay çok iyiydi sonra bir kadın çalışana mobbing uyguladı. Nedenini sorduğumda “ben kimseyi kovmam; manipülasyon yaparım o gideceği zamana kendi karar verir” dedi...4 ay sonra da ben manipülasyona maruz kaldım... Benim yanıma birini almıştı. Kızın hiçbir tecrübesi ve becerisi yoktu. Ben 300 kupa yapıyorum, o 2-3 tane bile çıkaramıyor. Ama benden fazla maaş aldı, ona zam yapıldı. Niye çünkü “ustam bugün çok şıksınız, ustam çok yakışıklısınız.” Ben köpek gibi çalıştım ya!” 4. Görüşmeci (Üniversite mezunu, iş arıyor).

“Düzensiz maaş ödemesi, düzensiz SGK prim ödemeleri. İçerde maaşınız birikiyor ama asla vermiyorlar...maaşlar elden veriliyordu. SGK primini eksik ya da geç yatırıyorlar... Medya sektöründe öyle yan haklar zaten yok, yol parası vermiyorlar, yemek kartlarındaki ücretleri bile geç yatırılabiliyorlar. 12 saat çalışıyorum yemek yiyemezsem ne olacak! ama “şartlar bunlar beğenmiyorsan gidebilirsin” diyorlar!” 3. Görüşmeci (Üniversite mezunu, iş arıyor).

“Mesela yaptığım işleri beğenmeyip hepsini çöpe atıyordu, mesailerini uzatıyordu. Bu gece eve 11’de gideceksin diyordu. Peki mesai ücreti? Yok. İşe asgari ücretten girmiştin. Şubat’ta asgari ücrete zam geldi ama bana zam yapılmadı. Zaten bana maaş vermediği zamanlar da oluyordu. Kırımı ödeyemediğim için başkalarına borçlanıyordum sürekli. Sürdürülebilirlik asla yoktu. Her giren en fazla 6 ay dayanabiliyordu...” 4. Görüşmeci (Üniversite mezunu, iş arıyor).

“Nişanlıyken evleneceğimi iş yerime bildirdikten sonra daha fazla iş yükü yüklemeye başladıklarımdan dolayı ayrılma kararı aldım (Paketleme, e-ticaret)” 1. Görüşmeci (Lise mezunu, iş arıyor).

“Bak ne kadar farklı sektörlerimiz arkadaşlarla, benzer şeyler yaşıyoruz. Ortak nokta; kadınsız!” 3. Görüşmeci (Üniversite mezunu, iş arıyor).

İş yerinde istismar ve taciz

Odak grup ve paydaş görüşmelerinde, görüşmeciler, iş yaşamında kadınların tacize maruz kalmasını genellikle güç ilişkileri, hukuki yaptırımların yetersizliği ve toplumsal eşitsizliklerle ilişkilendirmektedir. Kadınların ekonomik bağımsızlıklarının sınırlı olması, işten ayrılma veya şikâyetle bulunma şanslarını düşürerek onları tacize karşı savunmasız hale getirmektedir. Özellikle mavi yaka çalışanlar arasında bu durumun yaygın olduğu belirtilirken, beyaz yaka çalışanlar için de benzer riskler olduğu vurgulanmaktadır. Bazı iş yerlerinde tacizi bildirmek için mekanizmalar bulunmasına rağmen, kadınlar çoğu zaman kanıtlayamama veya işlerini kaybetme korkusuyla sessiz kalmaktadır. Öte yandan, iş

yerlerinde farkındalık eğitimlerinin artırılması gerektiği, ancak işverenlerin bu konuda yeterince girişimde bulunmadığı da dile getirilmiştir.

“(Patronum) “Sen de ne ketum kadınsın. Bir şarap alıp akşam sana gelemiyorum” dedi. “Kusura bakmayın ama patronum neden bana şarap alıp gelecek? Ben evliyim.” “Ne fark eder ya! Bırakın bunları, çık artık şu kafalardan” diyordu. Dedim bu daha ileri gidecek, kendim çıktım işten.” 4. Görüşmeci (Üniversite mezunu, iş arıyor).

“Daha önceki işyerimde hasta kayıt yetkilisi olarak çalışıyordum ama bir nevi çalıştığınız doktorların asistanlığını da yapıyordunuz. Alanında uzman profesör olan birinden açık konuşmalara maruz kalmıştım. Başka türlü kendisini memnun edecek şekilde davranışlar sergilememi dile getirmişti. Şu an çalıştığım işimde eski yöneticimin yakın davranışlarına maruz kalmıştım.” 16. Görüşme.

“Kadınları güçsüz gördükleri, muhtaç olduklarını düşündükleri, çoğu eğitimsiz (olduğu) için hem tekstilde hem gıdada tacizler olabiliyor. Seçme şansı olmayan, bulduğu işle bu yolda yürümek zorunda kaldıkları için kadınlar tacize boyun eğebiliyorlar. 2021’den beri ciddi şekilde arttı çünkü hukuk yeterince ceza vermiyor. Buradan güç alıyorlar.” Türkiye Kadın Federasyonları Başkanı Canan Güllü.

“Fabrikalarda fazla olduğu kadar plaza çalışanları dediğimiz beyaz yaka sisteminde de çok fazla var. Bizlere şikâyetler geliyor ve disiplin kuruluna da giriyoruz. Kimisi bu durumu terfi almak amaçlı kullanıp konuşmuyor, kimisinin

işe gerçekten çok ihtiyacı var ve nasıl olsa kimse bana inanmaz, kanıtlayamam düşüncesiyle konuşmıyor. Bir kadın adayımız kendi güvenliğini sağlamak için 20 yıl önce boşanmış ama işe başlarken evli olduğunu söylemiş. Bu durumlar geçmiş yıllara göre artıyor. Bir iş yeri var döküm fabrikası. Bir gün orayı dolaşıyorum bir tane kadının önünde önlük, kan ter içinde ama dökümhanede çalışıyor, en zor işte. Patrona sordum, kadının kendi isteğiyle çalıştığını söyledi. Kadınla konuştuğumda “seni kaliteye alalım kadınların hepsi orada, rahat çalışırsın” dedim, istemedi. Ben o grubun içine girmek istemiyorum dedi. İstememesinin sebebi dedikodu, taciz ve baskının olduğunu söyledi.” (TÜRK-İŞ İstanbul 1.Bölge Temsilcisi Halil Faki Erdal).

“Bazı firmalarda özel hatlar oluyor. Tacize uğrama gibi durumlarda bunu bilgileri gizli kalarak iletebiliyorlar. Tabi kurumsal yerlerde. Kadınlar güvenlikten dolayı daha kurumsal yerleri tercih edebiliyorlar. Bazı durumlarda kadınlar neyin taciz neyin mobbing olmadığını bilmeyebiliyorlar. Toplumsal cinsiyet eğitimi yapan firmalar var. Taciz nerede başlar ya da emir vermede, iş konusunda uyarmada mobbing suçlaması vb. eğitimler verilebilir.” (İstanbul Sanayi Odası (İSO) Hakan Çoban)

Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Sanem Dikmen ise, iş yerlerinde cinsiyet temelli sorunların hala var olduğunu kabul etmekle birlikte, taciz iddialarının bazen kötü niyetle kullanılabildiğini ifade etmektedir. Kadınların seslerini daha fazla çıkardığını, işverenlerin ve çalışanların da bu konulara karşı daha bilinçli hale geldiğini düşünen Dikmen, bazı durumlar-

da şikâyetlerin doğruluğunun belirsiz olduğunu, taciz ile normal etkileşim arasındaki çizginin bulanıklaştığını öne sürmektedir.

“Mesela şikâyetle geliyorlar ama böyle bir şey var mı yok mu anlamıyorsun. Dokundu diye geliyor. Benim yakınımdaya durdu diyor. Bakıyorsun, evet yakınında durmuş ama işi gösterip gitmiş. Devam eden ya da rahatsızlık boyutuna ulaşacak bir durum yok ortada. O anlamda kadınların eziliyor olarak düşündüğüm bir tablo kalmadı ortada benim için. Bir eleman personel müdürünün odasına giriyor, birilerini şikâyet ediyor. Anlattığı hikâye yani doğruluk payı da yok kızın. Müdürü diyor ki içerde konuşurken kapı açık olsun, içeride biri olsun ki sonradan yanlış yorumla dönmesin. Erkeklerinde kariyeri neredeyse bitiyor öyle bir şey üzerinde yapışıp kalınca...”

Aile faktörü ve kadınlar için çalışmanın değeri

Son olarak, kadınların istihdama katılımının önündeki engellerin yalnızca bazı firmalarda yaşanan ayrımcılık, suistimal veya taciz gibi sorunlarla sınırlı olmadığını vurgulamak gerekir. Kimi ailelerde, toplumsal normlar nedeniyle çalışan kadına yönelik olumsuz bakış açısı da önemli bir engel oluşturmaktadır. Bu bağlamda, iki görüşün bu konudaki deneyimleri özellikle dikkat çekicidir. Her ikisinin de lise mezunu ve potansiyel iş gücüne mensup olması, bu durumun tesadüfi olmayabileceğini düşündürmektedir. Bu örnekler, kadınların istihdama katılımını etkileyen sosyal ve kültürel faktörlerin önemini bir kez daha gözler önüne sermektedir.

“İlk çocuğumu doğurdum. Çalışacağım dedim, kayınvalidem “çalışıp ne yapacaksın, çocuk çok yaramaz, kim bakacak. Evin kira değil ne olacak.” Evde çocuğuma bakacak biri olsa çalışma hayatıma girerdim. Bu mobbing kendi ailemizle başlıyor.” 6. Görüşmeci (Lise Mezunu, potansiyel işgücüne mensup).

“Kayınvalidemle birlikte oturuyordum, bunalmıştım. Bebeğim 9 aylıktı bıraktım çalışmaya gittim. Kayınvalidem bakmak istemedi sırf çalışmayayım diye. Direndim, pes etmedim. En sonunda “madem bu kadar çalışmak istiyorsun bırak bakarım” dedi.” 7. Görüşmeci (Lise Mezunu, potansiyel işgücüne mensup)

Bu görüşmeci devamında kayınvalidesinin sonunda çocuğa bakmayı kabul etmesinin nasıl mümkün olduğuna da açıklık getirmiştir.

“Kayınpederim yıllar sonra itiraf etti beni takip edermiş işe giderken. İşte “çok güzeldin”... kötü bir şey yapacak mıyım diye. Eşimde bu güvensizlik yoktu.” 7. Görüşmeci (Lise Mezunu, potansiyel işgücüne mensup).

İstanbul Sanayi Odası Genel Sekreter yardımcısı Hakan Çoban’ın açıklamaları, aile faktörünün kadınların iş gücü piyasasındaki konumlarını nasıl etkilediğini gözler önüne sermektedir.

“Bu seneki (İSO Mesleki ve Teknik Liseleri) verilerimizde sanayideki ağır sektörlerden kaynaklı metal alanında geçen seneye göre kız öğrencilerin katılımı daha yüksek. Örneğin mobilya alanından mezun iki kız öğrencimizi mobilya firmasına yerleştirdik, çalışmaya da başladılar. An-

cak aradan 1-2 ay geçtikten sonra aileleri orada çalışmalarını istemedikleri için ayrılmak durumunda kaldılar. Kadının sanayide yer almaması gerekir düşüncesi çok fazla. Bu sebeple hizmet sektörüne daha çok yöneliyorlar.”

Türkiye Kadın Federasyonları Başkanı Canan Güllü, kadınların yoğun mesai saatlerinde çalıştığını ancak bu konudaki temel şikayetlerinin, elde ettikleri gelirleri eşlerine devretmek zorunda kalmaları olduğunu ifade etmektedir.

“Aslında mesai saatleri çok uzun ve ciddi anlamda kadınlar bundan şikâyetçi ve paraları bankaya yatmıyor, elden ödeme veriliyor. Bu durum kadınların aleyhine gelişen bir durum söz konusu. Ödemelerin hepsinin bankaya yatırılması kanunu çıktıktan sonra kadınlar kazandıkları parayı eşlerinden sakladıkları için “biz mesaiye kalalım istediğiniz kadar çalışalım ama o parayı elden verin” şeklinde söylemler oluyormuş. Yani bir çelişki söz konusu. Hala erkek egemen bir toplum yapısı var ve bu durum kadınları sıkıntıya sokmuş oluyor.”

Potansiyel işgücüne mensup kadınların iş aramalarına rağmen çalışmanın kadınlar için çok önemli olduğuna ilişkin görüşler belirtmeleri dikkat çekicidir.

“Ben köyde doğdum büyüdüm 13 yaşına kadar. Okula da gitmedim. Kurslara giderek kendimi geliştirdim. Çocuğumun böyle olmasını istemedim. Üniversite mezunu olsun istedim. Ekonomik özgürlüğüm için iyi ki çalışmışım diyorum.” (9. Görüşmeci)

“Çalıştığım zaman mesela daha bakımlıydım, ev köreltiyor insanı. (Çalışmak) Dinç tutuyor ve disiplinli oluyorsun.” (8. Görüşmeci).

KONU 2

Enstitü İstanbul İSMEK
Eğitim
Kursları

Önceki raporlarda olduğu gibi 2024’te de işgücü anketinde işsizlere (iş arayanlar) mesleki eğitim kurslarına katılıma ve İBB’nin mesleki eğitim kursları veren Enstitü İstanbul İSMEK’e yönelik sorulara yer verilmiştir. Yanıtlardan elde edilen sonuçlar farklı ayrımlarda tablolaştırılarak bu özel konu bölümünde incelenmektedir. Ayrıca önceki raporlarda olduğu gibi 2024’te de firma yöneticileri ile yapılan derinlemesine görüşmelerde Enstitü İstanbul İSMEK ile ilgili sorular sorulmuştur. Firma yöneticilerinin bu konudaki görüşlerine bölümün sonunda yer verilmiştir.

İşsizlerde kurslara katılım hevesi

2024 anketinde işsizler arasında mesleki eğitim programlarına katılma arzusuna ilişkin yanıtların dağılımı cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş ayrımlarında Tablo 1, Tablo 2 ve Tablo 3’te verilmektedir.

İşsizler arasında mesleki eğitim programlarına katılım hevesi yüzde 19,5 olarak tahmin edilmiştir (Tablo 1). Mesleki eğitim programlarına katılma hevesi en yüksek olan grubun yüzde 22,2 ile “daha önce çalışmış” kategorisi olduğu göze çarpan önemli bir bulgudur. 2023 anketinde “ilk kez iş arayan” kategorisi öndeyken bu sene “daha

önce çalışmış” kişilerin mesleki eğitim programlarına katılmaya hevesli oldukları görülmektedir.

Eğitim programlarına katılma hevesine cinsiyet ayrımında baktığımızda ise 2023’te olduğu gibi tüm kategorilerde kadınların erkeklere kıyasla mesleki eğitim kurslarına katılmaya daha çok hevesli olduğu görülmektedir. Daha önce çalışmış olan kadınların yüzde 28,4’ü, ilk kez iş arayan kadınların ise yüzde 18’i eğitimlere katılma isteğini beyan etmiştir. Erkeklerde bu iki kategoride eğitimlere katılma isteği ise sırasıyla yüzde 15,2 ve yüzde 11,4 olarak tahmin edilmiştir.

Eğitim düzeyleri ayrımında işsizlerde lise altı eğitim düzeyine sahip olanların yüzde 12,2’si, lise eğitim düzeyindekilerin yüzde 19,5’i ve lise üstü eğitim düzeyindekilerin yüzde 28,7’si mesleki eğitimlere katılmaya hevesli olduğunu belirtmiştir (Tablo 2). Bu üç eğitim düzeyinde mesleki eğitimlere katılma hevesinin en yüksek olduğu grubun yüksek eğitimliler olduğu açıkça görülmektedir. Bu grupta kurslara katılma hevesi daha önce çalışmış olanlarda (yüzde 32,7) ilk kez iş arayanlara kıyasla (yüzde 22,9) oldukça yüksektir.

İlk kez iş arayan yüksek eğitimli işsizlerin mesleki bir eğitim almak isteğinin bu kadar yüksek oluşu dikkat çekicidir. Bu bulgu önemli bir sorunun göstergesi olabilir. Bu işsizlerin önemli bir kısmı

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

	Kadın	Erkek	Toplam
Daha önce çalışmış	28,4	15,2	22,2
İlk kez iş arayan	18	11,4	15,2
Toplam	24,2	13,8	19,5

Kaynak: Etik Araştırma anketi, Betam hesaplaması.

Tablo 2: Eğitim ayrımında işsizlerin mesleki eğitim programlarına katılım hevesi (%)

	Lise altı	Lise	Lise üstü
Daha önce çalışmış	12,2	25,5	32,7
İlk kez iş arayan	12,0	9,7	22,9
Toplam	12,2	19,5	28,7

Kaynak: Etik Araştırma anketi, Betam hesaplaması.

yeni bir meslek edinmek veya eksikliklerini gidermek istiyor olabilirler. Ya yüksekokulda/üniversitede edindikleri meslekten mutlu değildiler ya da bu meslekler artık talep görmemekte ve iş bulmaları zorlaşmaktadır. Her hâlükârda Türkiye’de yüksekokul ve üniversite eğitiminin firmaların ihtiyaç duyduğu mesleklerden yeterli sayıda hatta yeterli donanımda mezun vermediği bu vesileyle zımnen de olsa karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan bu yüksek oran yükseköğrenimlilerin eğitim almaya daha yatkın oldukları şeklinde de yorumlanabilir.

Yaş itibarıyla eğitimlere katılma isteğinin dağılımı ise Tablo 3’te gösterilmiştir. Mesleki eğitimlere katılma arzusunun en yüksek olduğu grup 15-24 yaş grubudur. Bu yaş grubundaki işsizlerin dörtte biri mesleki eğitimlerden yararlanmak istediğini ifade etmiştir. Göze çarpan bir diğer olgu, 45+ yaş grubunda daha önce çalışmış olanların arasında eğitim programlarına katılma

hevesi çok yüksek olmasa da (yüzde 13,8) mevcut olmasıdır. Mevcut mesleki vasıflarının artık talep görmediğinin dolayısıyla iş bulabilmek için yeni vasıflar kazanmaları gerektiğinin bilincinde oldukları anlaşılmaktadır. Enstitü İstanbul İSMEK’in bu yaş grubunun eğitim ihtiyaçlarına özel bir ilgi göstermesi gerekebilir. Buna karşılık ilk kez iş arayanlar arasında mesleki eğitim programlarına katılmak isteyen yoktur.

Eğitim alanı tercihleri

Tablo 4’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 53 işsiz 17’sini erkekler, 36’sını ise kadınlar oluşturmaktadır.

2023’te olduğu gibi 2024’te de işsizlerin en fazla tercih ettiği alan yaklaşık yüzde 28 ile “Bilişim

Tablo 3: Yaş grubu ayrımında işsizlerin mesleki eğitim programlarına katılım hevesi (%)

	15-24	25-44	45+
Daha önce çalışmış	26,2	22,9	13,8
İlk kez iş arayan	21,0	17,8	0,0
Toplam	23,8	21,3	7,8

Kaynak: Etik Araştırma anketi, Betam hesaplaması.

Eğitim alanı tercihleri

Tablo 4: Mesleki eğitim programlarına katılmaya hevesli işsizlerin kurs tercihleri (%)

Bilişim Teknolojileri (Yazılım, Web Tasarımı, vb.)	27,8
Muhasebe ve Finans	25,9
Yönetim ve Hizmet (Pazarlama, Perakende, vb.)	24,1
Gastronomi ve Mutfak Sanatları (Aşçılık, Fırıncılık, Pastacılık, vb.)	16,7
Moda Tasarımı (Modelistlik, Stilistlik, vb.)	13,0
Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri (Kuaförlük, Makyaj, vb.)	9,3
Görsel İletişim ve Grafik Tasarımı	7,4

Kaynak: Etik Araştırma anketi, Betam hesaplaması.

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

Teknolojileridir". Bilişim Teknolojilerinden sonra en çok "Muhasebe ve Finans" alanından eğitim programları tercih edilmektedir. 2023'te de bu programlar en çok tercih edilen programlar arasındaydı. Üçüncü sırada "Yönetim ve Hizmet" programları yer almaktadır. 2023'te tercih sıralamasında sondan ikinci olan bu alanın daha fazla ilgi görmeye başladığı 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 7,4'ü tarafından tercih edilerek son sırada yer almıştır. Piyasada bu alana yönelik talebin azalmakta olup olmadığı ayrıca araştırılmalıdır. Talep azalmasının muhtemel nedenleri arasında grafik tasarımda yapay zekâ uygulamalarının kullanımının giderek yaygınlaşması da bulunuyor olabilir.

Eğitim programı tercihleri cinsiyet ayrımında incelendiğinde kadınların en çok "Muhasebe ve Finans" alanından eğitim programlarına rağbet ettikleri görülmektedir (yüzde 25). İkinci sırada "Bilişim Teknolojileri" (yüzde 22,2) ve ardından üçüncü sırada ise "Gastronomi ve Mutfak Sanat-

ları" ve "Moda Tasarım" gelmektedir: her ikisi de yüzde 19,4.

Erkeklerde "Yönetim ve Hizmet" (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. 2023'te erkeklerde en popüler alan olan "Bilişim Teknolojileri" (yüzde 35,3) ise ikinciliğe gerilemiştir. Erkeklerde göze çarpan önemli bir gelişme ise "Moda Tasarım", "Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri" ve "Görsel İletişim ve Grafik Tasarım" alanlarını tercih eden hiçbir erkeğe rastlanmamış olmasıdır.

Alan tercihlerinin eğitim düzeyleri itibarıyla dağılımı da faydalı bilgiler içermektedir (Tablo 6). Tercihlerde eğitim düzeyleri arasında önemli farklılıklar mevcuttur. En çok tercih edilen "Bilişim Teknolojileri" lise altı eğitim seviyesinde en az tercih edilen (yüzde 11,1) alandır. Tahmin edilebileceği gibi eğitim seviyesi yükseldikçe tercih oranı da yüklemektedir: Lise düzeyinde yüzde 23,5 lise üstünde yüzde 32,0. İkinci sırada yer alan "Muhasebe ve Finans" programlarına uzak

Tablo 5: Eğitim programlarına katılım heveslilerinin yaş grubu ayrımında alan tercihleri (%)

	15-24	25-44	45+
Bilişim Teknolojileri (Yazılım, Web Tasarımı, vb.)	30,0	30,0	0,0
Muhasebe ve Finans	10,0	36,7	25,0
Yönetim ve Hizmet (Pazarlama, Perakende, vb.)	30,0	16,7	50,0
Gastronomi ve Mutfak Sanatları (Aşçılık, Fırıncılık, Pastacılık, vb.)	20,0	16,7	0,0
Moda Tasarımı (Modelistlik, Stilistlik, vb.)	10,0	13,3	25,0
Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri (Kuaförlük, Makyaj, vb.)	10,0	10,0	0,0
Görsel İletişim ve Grafik Tasarımı	0,0	13,3	0,0

Kaynak: Etik Araştırma anketi, Betam hesaplaması

ara en büyük ilgi yüzde 47,1 ile lise grubundadır.

Yine en fazla tercih edilenler arasında bulunan “Yönetim ve Hizmet” programlarına en büyük ilgi yüzde 44,4 ile lise altı grubundadır. Lise üstü grubunda ise bu oran yüzde 24’tür. Bu sonuç ilk bakışta şaşırtıcı gelebilir. Ancak yönetim ve hizmet kapsamında “pazarlama, perakende vb.” gibi alt alanlar olduğu dikkate alındığında ve lise altı ile lise üstü seviyelerinde kursların seviye ve niteliklerine dair farklı beklentiler olduğu tahmin edilebilir.

Nispeten az tercih edilen “Gastronomi ve Mutfak Sanatları” ve “Güzellik ve Saç Bakım Hiz-

metleri” alanlarının lise altı grubunda hiç tercih edilmediği, lise mezunları arasında ise önemli ölçüde tercih edildiği (yüzde 29,4 ve 23,5) görülmektedir. Yükseköğrenimlilerde ise gastronomi nispeten ilgi çeken bir alanken güzellik ve saç bakımı beklendiği gibi hemen hemen hiç ilgi çekmemektedir.

En genç yaş grubu olan 15-24 yaş aralığında en çok tercih edilen alanlar, ikisi de yüzde 30’la “Yönetim ve Hizmet” ile “Bilişim Teknolojileri” olmuştur. Bu iki alanı yüzde 20 oranıyla “Gastronomi ve Mutfak Sanatları” takip etmiştir. Ancak bu yaş grubu içinde 2023’te en çok tercih edilen alan olan “Görsel İletişim ve Grafik Tasarımını”

Tablo 6: Eğitim programlarına katılmaya heveslilerin eğitim düzeyi ayrımında alan tercihleri (%)

	Lise altı	Lise	Lise üstü
Bilişim Teknolojileri (Yazılım, Web Tasarımı, vb.)	11,1	23,5	32,0
Muhasebe ve Finans	22,2	47,1	12,0
Yönetim ve Hizmet (Pazarlama, Perakende, vb.)	44,4	11,8	24,0
Gastronomi ve Mutfak Sanatları (Aşçılık, Fırıncılık, Pastacılık, vb.)	0,0	29,4	12,0
Moda Tasarımı (Modelistlik, Stilistlik, vb.)	22,2	11,8	12,0
Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri (Kuaförlük, Makyaj, vb.)	0,0	23,5	4,0
Görsel İletişim ve Grafik Tasarımı	0,0	5,9	8,0

Kaynak: Etik Araştırma anketi, Betam hesaplaması

seçen kimse olmamıştır. Yeni teknolojilere hızlı uyum sağlaması beklenen gençlerde bu dramatik düşüş, yukarıda da değinilen yapay zekânın yaygınlaşmasından kaynaklanıyor olabilir.

Yaş grupları ayırımında alan tercihlerine baktığımızda ise (Tablo 5), en kalabalık grup olan 25-44 yaş aralığındaki eğitim programlarına katılıma heveslilerin en çok tercih ettiği alan yüzde 36,7 ile “Muhasebe ve Finans”tır. Hemen ardından yüzde 30’la “Bilişim Teknolojileri” gelmektedir. 45+ yaş grubunda “Gastronomi ve Mutfak Sanatları”, “Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri” ve “Görsel İletişim ve Grafik Tasarımı” alanlarını tercih eden olmamıştır. Bu sonuçlar büyük olasılıkla 45+ yaş grubundaki gözlem sayısının az olmasından kaynaklanmaktadır. .

Son olarak en çok tercih edilen ve Bilişim Teknolojileri, Muhasebe ve Finans ve Yönetim ve Hizmetlerden oluşan üç eğitim alanının yaş grubu, eğitim düzeyi ve cinsiyet ayrımlarının hepsinde üst sıralarda yer almaları işgücü piyasasında öncelikli talep ve beklentileri gösterdiği söylenebilir. Bu üç alanın ortak özelliği masa başı işlere yönelik eğitim alanları olmalarıdır.

Firmaların Enstitü İstanbul İSMEK eğitimleri hakkında görüşleri

Firma yöneticileri ile yapılan görüşmelerde “Enstitü İstanbul İSMEK pek çok alanda 1000’in üstünde programla yüz yüze ve uzaktan eğitimler veriyor. İşe alım yaparken ya da mevcut çalışanların uzmanlık ve yetkinlik gelişimi için bu kurumdan yararlanmayı düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Görüşme yapılan 42 yöne-

ticiden 14’ünün Enstitü İstanbul İSMEK adlı kuruluşu bilmediği görülmüştür.

Birkaçı yakın zamanda duymuş olsa da 28 yönetici Enstitü İstanbul İSMEK’ten haberdardır ve hizmetleri hakkında kısmen bilgi sahibidir. Ancak hizmetlerden yararlanan firma sayısı 2 ile sınırlıdır. Bu firmaların yöneticileri hizmetten memnun olduklarını belirtmişler, otomotiv sektöründe yer alan firmanın yöneticisi ayrıca “İSMEK’in gelişim programları iyi ancak çeşitlilik lazım. Ara eleman yetiştirmek için biraz daha fazla sorumluluk üstlenmesi lazım” (G31 Otomotiv) önerisini getirmiştir. 7 firmanın yöneticisi ise Enstitü İstanbul İSMEK programları ihtiyaçlarına yönelik olmadığından hizmet almadıklarını bildirmişlerdir.

Bu görüşmelerin Enstitü İstanbul İSMEK açısından en önemli bulgusu, 19 firma yöneticisinin henüz hizmet almamalarına rağmen bir kısmının uygun koşullarda hizmet alabileceklerini diğer kısmının da hizmet almayı planladıklarını belirtmiş olmalarıdır. Bu bağlamda bu yöndeki görüşlerden seçtiğimiz üç alıntıyı paylaşmak isteriz.

“İSMEK’i daha önce duyduk. Bahsettiğiniz yeni gelişmelerle özellikle Resepsiyon görevlisi pozisyonunda faydalanmak isteriz.” (G19, Turizm).

“Evet, hatta daha önce böyle bir konu gündeme gelmişti. Özellikle resepsiyonist pozisyonuna olumlu baktık. Bu tarz uygulamaların faydalı olacağını düşünüyoruz.” (G18, Turizm/Yakıt).

“İSMEK ten elbette haberdarız. Kısa vadede bizim işe alımlarımızda faydalanabileceğimiz bir yöntem gibi gözükmemektedir.” (G3, İmalat).

KONU 3

İBB Bölgesel
İstihdam
Ofisleri (BİO)

Konu 3: 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 (BiO) kurmuştur. Yeni kurulan bir kurum olarak İBB BiO, iş aracılığı ve danışmanlık faaliyetlerini genişletmeye, operasyonunu daha hızlı ve verimli yapmaya çalışmaktadır.

Bölgesel İstihdam Ofisleri, 2024 yılı sonu itibarıyla 29 şubesi ve 2 mobil aracı ile İstanbul'un 39 ilçesinde işgücü piyasasında iş arayanlara ve işverenlere hizmet vermektedir. Avrupa Yakasında 19 Bölgesel İstihdam Ofisi bulunmaktadır. Bunlar; Arnavutköy, Avcılar, Bağcılar, Bahçelievler, Başakşehir, Bayrampaşa, Beylikdüzü, Beyoğlu, Büyükçekmece, Çatalca, Esenyurt, Eyüpsultan, Gaziosmanpaşa, Küçükçekmece, Sarıyer, Silivri, Sultangazi, Şişli ve Zeytinburnu Ofisleridir. Anadolu Yakasındaki 10 Bölgesel İstihdam Ofisi ise; Adalar, Beykoz, Kartal, Pendik, Sancak-

tepe, Şile, Tuzla, Ümraniye, Üsküdar I ve Üsküdar II Ofisleridir.

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

İş arayanların kullandığı iş arama kanalları

Tablo 1'de 273 işsiz iş ararken kullandığı kanalların dağılımı verilmiştir. İşsizler en çok eşe-dosta ricada bulunma yoluyla, internet sitesi/sosyal medya kanalı üzerinden ve doğrudan işverene başvurarak iş aramaktadır. Bu üç kanalın da seçilme oranları yaklaşık yüzde 25'tir. İŞKUR'a başvuru yüzde 14,3; İBB BiO'ya başvuru yüzde 11 seviyesindedir. 2021, 2022 ve 2023 anketlerinde de benzer dağılım gözlenmiştir.

Tablo 1: İşsizlerin iş aradıkları kanallar (%)

İBB Bölgesel İstihdam Ofisine (BiO) başvurdum	11,0
Doğrudan işverene başvuruyorum (kamu dahil)	24,5
Eşe, dosta ricada bulunuyorum	25,3
İŞKUR'a başvuruyorum	14,3
İnternet sitesi/sosyal medya	25,3
Kendi işimi kurmak için uğraşıyorum	0,4
Bunların hiçbirini kullanmadım	11,0

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplaması.

Tablo 2: Yaşanılan bölge ayırımında işsizlerin İBB BİO'ya başvurma oranı ve İBB BİO'ya başvuran işsizlerin sayısı

Sosyoekonomik Endeks	Yüzde	Kişi Sayısı
Yüksek-Orta SEE Bölgesi*	9,9	13
Orta-Düşük SEE Bölgesi**	12,0	17
Toplam	11,0	30

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplaması.

İBB BİO kullananların bölgesel dağılımı

İş arayanların ikamet ettikleri ilçeler sosyoekonomik endeks kullanılarak, Yüksek-Orta ve Orta-Düşük gelişmişlik şeklinde iki bölgede toplanmıştır.²¹ BİO kanalını kullanan iş arayanların bu iki bölgeye dağılımı Tablo 2'de gösterilmektedir. Bu iki bölgede yer alan ilçelerin adları da tablonun altındaki notta verilmiştir. Orta-düşük SEE bölgesinde başvuru oranı yüzde 12, Yüksek-orta SEE bölgesinde yaklaşık yüzde 10'dur.

* Yüksek-Orta SEE bölgesi (20 ilçe): Adalar, Ataşehir, Bahçelievler, Bakırköy, Başakşehir, Beşiktaş, Beylikdüzü, Beyoğlu, Büyükçekmece, Çekmeköy, Fatih, Kadıköy, Kartal, Maltepe, Pendik, Sarıyer, Şişli, Tuzla, Ümraniye, Üsküdar

** Orta-Düşük SEE bölgesi (19 ilçe): Arnavutköy, Avcılar, Bağcılar, Bayrampaşa, Beykoz, Çatalca, Esenler, Esenyurt, Eyüpsultan, Gaziosmanpaşa,

21. Bu iki bölge Şeker vd. (2020)'nin yaptığı çalışma kullanılarak belirlenmiştir.

Güngören, Kâğıthane, Küçükçekmece, Sancaktepe, Silivri, Sultanbeyli, Sultangazi, Şile, Zeytinburnu

Başvuru oranlarına kadın-erkek ayırımında bakıldığında kadınların BİO kanalını yüzde 12,8 oranı ile erkeklere kıyasla (yüzde 8,9) daha fazla kullandıkları görülmektedir (Tablo 3): yüzde 60'a 40. İŞKUR'a başvuran işsizler arasında da kadın erkek payları yüzde 64'e 36'dır. Kadınların kurumsal kanalları erkeklerden daha fazla kullanmaları kuşkusuz dikkate değer bir bulgudur. BİO kanalı kullanımında bölgesel düzeyde de çok benzer bir durum geçerlidir: Yüksek-Orta bölgesinde kullanım oranları kadınlarda yüzde 11,4, erkeklerde yüzde 8,2, Orta-Düşük bölgesinde ise bu oranlar yüzde 13,9 ve 9,5'tir.

BİO kanalını kullanım oranlarının eğitim seviyeleri itibarıyla dağılımı dikkat çekici farklılıklar ortaya çıkarmıştır (Tablo 4). Eğitim seviyesi arttıkça BİO'ların

Tablo 3: Yaşanılan bölge ve cinsiyet ayırımında İBB BİO'ya başvurma oranı

	Erkek	Kadın
Yüksek-Orta SEE Bölgesi	8,2	11,4
Orta-Düşük SEE Bölgesi	9,5	13,9
Toplam	8,9	12,8

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplaması.

Tablo 4: Yaşanılan bölge ve eğitim ayrımında İBB BİO'ya başvurma oranı

	Lise altı	Lise	Lise üstü
Yüksek-Orta SEE Bölgesi	0	7,3	15,6
Orta-Düşük SEE Bölgesi	8,3	16,7	11,5
Toplam	5,4	12	13,8

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplaması.

iş arama kanalı olarak kullanımı da artmaktadır. Oranlar lise altı seviyesinde yüzde 5,4 lise seviyesinde yüzde 12, lise üstü seviyesinde yüzde 13,8'dir. Bu farklılık Yüksek-Orta bölgesi ilçelerinde çok daha çarpıcıdır. Oranlar lise altında sıfır, lise seviyesinde yüzde 7,3 lise üstünde ise yüzde 15,6'dır. Lise üstü seviyede yüksek kullanım oranı bu bölgede ortalama eğitim seviyesinin yüksek olması ile açıklanabilir. Lise altında BİO kanalını kullanan hiç kimsenin olmaması ise örneklemin küçüklüğü ile açıklanabilir.

İşgücünün İBB BİO farkındalığı

Ankette işgücünde olanlara (istihdam + iş arayanlar) BİO'dan haberdar olup olmadıkları sorusu yöneltilmiştir. Her ne kadar ankete katılanlardan 3 bin 140'ının işgücünü oluşturduğu görülse de bunlardan ancak bin 401'ine BİO'dan haberdar olup olmadıkları sorulabilmiştir. Bunun nedeni anketin yöntemi ile ilgilidir. Anket sırasında hanede mevcut olmayan yetişkinlerle ilgili demografik ve işgücü statüleri ile ilgili bilgiler edi-

nilmiş olsa da bu kişilerin BİO'dan haberdar olup olmadıkları sorulamamıştır.

İşgücü mensubu bin 401 kişinin BİO'dan haberdar olma oranı Tablo 5'te gösterilmektedir. Bu oran yüzde 31,3'tür. Yaklaşık 7 milyonluk bir işgücüne sahip İstanbul'da en az 2 milyon işgücünün Bölgesel İstihdam Ofislerinin varlığından haberdar olduğu rahatlıkla söylenebilir. Bölge ayrımına bakıldığında ise sosyoekonomik seviyesi yüksek bölgelerde yaşayan bireyler arasında BİO farkındalığının sosyoekonomik seviyesi düşük bölgelerde yaşayanlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir: yüzde 35'e 27,2.

İBB BİO'ların kullanımı

BİO'ların varlığından haberdar işgücü mensuplarından yüzde 13,5'i BİO'ya başvurduklarını beyan etmişlerdir (Tablo 6). Bu oran işsizlerin başvurma oranından (yüzde 11) biraz daha yüksektir. Bu rakamlar anket sırasında istihdamda

Tablo 5: Yaşanılan bölge ayrımında işgücünün İBB BİO'dan haberdar olma oranı

Yüksek-Orta SEE Bölgesi	35
Orta-Düşük SEE Bölgesi	27,2
Toplam	31,3

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplaması.

Tablo 6: Yaşanılan bölge ayrımında işgücünün İBB BİO'ya başvurma oranı

Yüksek-Orta SEE Bölgesi	10,9
Orta-Düşük SEE Bölgesi	17,1
Toplam	13,5

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplaması.

olan yaklaşık her yedi kişiden birinin istihdam ofislerinden birinden hizmet aldığı anlamına gelmektedir. Bölgesel ayrıma bakıldığında işgücü arasında da sosyoekonomik seviyesi düşük bölgelerde yaşayanların başvuru oranlarının sosyoekonomik seviyesi yüksek bölgede yaşayanlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir.

İşgücünün İBB BİO değerlendirmesi

Ankette BİO hizmeti alan işgücü mensuplarına son olarak aldıkları hizmeti değerlendirmeleri istenmiştir. Bunların yüzde 13,6'sı hizmeti çok olumlu, yüzde 52,5'i olumlu olarak değerlendirmiştir. Hizmet alan her üç kişiden ikisinin BİO kanalından arzuladıkları işleri buldukları anlaşılmaktadır. Tarafsız seçeneğini işaretleyenlerin oranı yüzde 20,3'tür. Bu seçeneği işaretleyenlerin bir kısmının iş bulmuş olsalar da bunun arzuladıkları iş olmadığı diğer kısmının da BİO elemanları çaba göstermiş olsa da iş bulamadıkları tahmin edilebilir. BİO hizmetini olumsuz ya da çok olumsuz olarak değerlendirenlerin toplam oranı yüzde 13,6'dır.

Bölüm 4'te İstanbul işgücü piyasasında işgücü arzı ile talebi arasındaki uyumsuzluğun yarattığı sorunlar göz önüne alındığında bu sonuçlar Bölgesel İstihdam Ofislerinin görevlerini oldukça başarılı bir şekilde yaptıkları söylenebilir.

Firma yöneticilerinin değerlendirmeleri

Derinlemesine görüşme yapılan 43 yöneticiden 39'u BİO'lardan yararlandığını belirtmiştir. Bu 39 firmanın içerisinde BİO'yu halen aktif olarak kullanmayan ama geçmişte kullanmış olanlar da dâhildir. Yöneticilerin çoğunluğu aldıkları hizmetten memnun olduklarını belirtmişler aynı zamanda hizmetin iyileştirilmesine yönelik önerilerde de bulunmuşlardır. Memnuniyetin nedenlerinin ve önerilerin bilinmesi BİO hizmetlerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için önemlidir. Bu bağlamda görüşmelerden seçtiğimiz değerlendirmeleri aşağıda paylaşıyoruz. Bir kısım firma yöneticisi ise verilen hizmete yönelik eleştiriler getirmiştir. Bu eleştiriler de BİO hizmetlerinin iyileştirilmesi bakımından önemlidir. Bu eleştirilerden dikkate alınması gerekenler kutunun sonunda paylaşılmıştır.

Yönetici görüşlerine BİO'ların yaygınlığına vurgu yapan genel bir değerlendirme yapan iki alıntı ile başlanabilir.

“Öncelikle firmamızı tanıtıyoruz. Bu bölgedeki insanlara. Bu bize çok büyük bir fayda sağlıyor istihdam oluşturmak adına. Özellikle üretim yapan bir firma olduğumuz için istihdam ofisleri bu açıdan bize büyük bir kolaylık sağlıyor diyebilirim. İstihdam merkezlerinde bizim eleman ihtiyacımız hızlı bir şekilde bulunuyor. Kısa sürede

Tablo 7: İBB BiO'dan yararlananların memnuniyet seviyeleri (yüzde)

Çok olumlu	13,6
Olumlu	52,5
Tarafsız	20,3
Olumsuz	10,2
Çok olumsuz	3,4

Kaynak: 2024 Etik Araştırma anketi, Betam hesaplaması.

personel istihdamı bizim tarafımıza ulaşıyor tüm İstanbul'un bölgeleri tarafından. Birçok istihdam ofisi ile çalışıyoruz.” (G17- İmalat).

“İstihdam ofisleri sayesinde, bölgede iş arayan kişilere daha kolaylıkla ulaştık. İstihdam ofislerinin sahip olduğu geniş sosyal ağ sayesinde, şirketlerin ulaşamayacağı aday veri tabanlarına ulaşım sağlanmaktadır.” (G3- İmalat).

BiO hizmetlerinin yararlılığına dair öne çıkan görüşler de “doğru” ve “geniş” bir aday kitlesine ulaşmayı sağlaması. Bu çerçevede mavi yaka ihtiyacının karşılanmasının özel olarak vurgulanması dikkat çekiyor. Ayrıca yöneticilere hizmeti iyileştirmeye yönelik önerilerde de bulunmuşlardır.

“Doğru kitleye direkt olarak ulaşabilmek en büyük avantajı. Kriterlere uygun, bizim filtre yapmamıza gerek kalmadan, hazır adaya ulaşmak en büyük faydası. Toplu mülakatlara gelen adaylar, %95 oranında kriterlerimize uyuyor.” (G2-İmalat/Satış).

“İBB İstihdam Ofisi'nin bize en büyük katkısı beklentimin üzerinde aday yönlendirmesi almamız oldu. Önerilerim şu şekilde; İBB paneli daha basit olabilir, firmalar için zorlayıcı ilan vermek vs.

Başvuran adayların telefon numarasını görmemiz daha iyi olabilirdi.” (G15-Gıda İmalat/Satış).

“BiO'lardan yüzde 40 oranında üretim personeli, özellikle mavi yaka desteği alıyoruz. BiO tarafından gelen çalışanlardan memnunuz. En büyük faydası mavi yaka personel ihtiyacını tamamlamak.” (G13-Kimya).

“Mavi yaka alanında özellikle çok verim alıyoruz. Küçük bir geri bildirim vermem gerekirse özgeçmiş iletilirken adayın ikamet detayının daha iyi incelenmesi gerektiğini düşünüyorum.” (G8-Sağlık).

“Mavi yaka işe alım süreçlerinde tam şekilde fayda sağlanıyor.” (G6-Eğitim).

Eleştirilere geçmeden önce bir yöneticinin üzerinde çok az konuşulan engelli istihdamıyla ilgili söylediklerine yer vermek istiyoruz.

“En büyük faydası engelli personel bulmamızda destek olması. Aktif olarak alım yapmıyoruz, sirkülasyon fazla değil.” (G10-Teknoloji/Satış).

Üç firma yöneticisi BİO hizmetlerinin yetersiz kaldığı durumlarla ilgili eleştiriler getirmiştir.

“İstenilen yeterlilikteki personelleri kısa sürede iletti. Ancak görüşmeye gelen adayın, vazgeçmesi durumunda bilgi verme gereği duyulmaması, kariyer danışmanı iletişimi olmaması durumunda adaydan bilgi alınamaması önemli bir eksiklik.” (G16-Eğitim/Sağlık).

“Bölgesel istihdam ofislerinde kullanmış olduğumuz portal kullanışlı değil ve pasif kalmaktadır. İlan çıkma noktasında bizi yavaşlatmaktadır.” (G14-Teknoloji/İmalat).

“BİO’lardan destek aldık fakat ilanlarda aranan niteliklerle gönderilen CV’ler uyumuyor, ilk ön eleme BİO tarafından yapıp o şekilde tarafımıza gönderilebilir.”



KONU 4

Anket
Metodolojisi



1. Giriş

Kadınların istihdama erişimde karşılaştıkları zorluklar ve İstanbul işgücü piyasasının genel durumu hakkında bilgi edinmek için bir hanehalkı anketi öngörülmektedir. Anket, “Adalar” hariç olmak üzere 38 İstanbul ilçesini temsil etmektedir ve tamamen kentsel bir anket olarak ele alınmaktadır. Adresler doğrudan TÜİK’ten (Türkiye İstatistik Kurumu) elde edilmiştir ve Şekil 1’de konumlarının bir alt örneğinin gösterildiği hanehalklarının rastgele seçilmesini sağlamıştır.

2. Ayarlamalar

Adresler her ilçede rastgele seçildi ve bu nedenle ortaya çıkan örneğin, kapsanan tüm ilçeleri temsil etmesi bekleniyor. Yine de, rastgele olma-

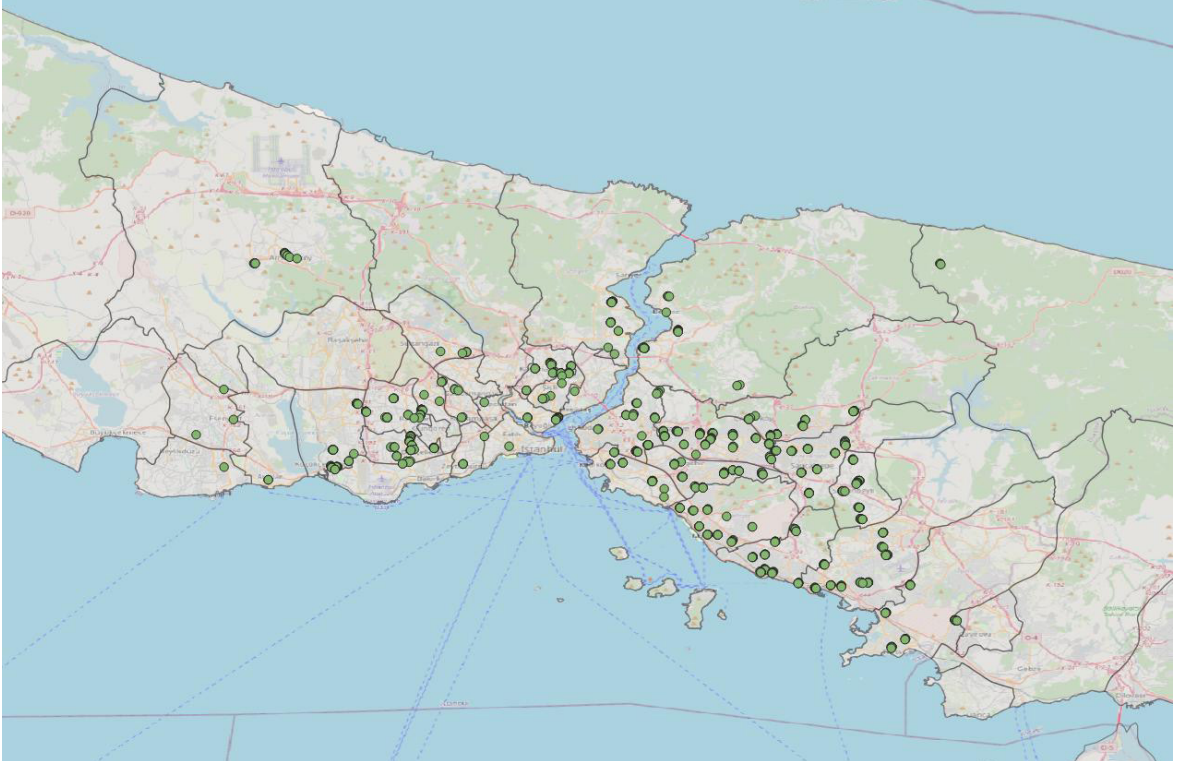
yan bir şekilde belirli bir düzeyde yanıtsızlık tespit edildi. Bu yanıtsızlık, anketin zamanlamasıyla ilişkili görünüyor.

Zaman Tabanlı Yanıtsızlık Ayarlaması. Anket sabah 9:00 ile akşam 19:00 arasında uygulandı ve bu da zamana dayalı bir seçim yanlılığı yarattı. Üyelerinin çoğunun veya tamamının çalıştığı hanelerle iletişime geçilme olasılığı daha düşüktü ve bu da ekonomik olarak aktif olmayan veya işsiz bireylerin aşırı temsil edilmesine yol açtı.

Bu yanlılığı düzeltmek için haneler çalışan üye oranına göre üç gruba ayrıldı:

%90-100 çalışan (çoğu üye çalışıyor, yeterince temsil edilmeme olasılığı yüksek).

Şekil 1. Görüşmelerin yeri



Kaynak: BIO-BAU hanehalkı anketi. Notlar: Haritayı aşırı kalabalıklaştırmamak amacıyla 3.000 görüşmenin 840'ının rastgele seçimi.

Tablo 1. Hanehalkı tiplerinin anket zamanına göre dağılımı

Ev tipi	Hafta sonu hisseleri	Hafta içi hisseleri
%90-100 çalışan	26.4	11.7
%40-80 çalışan	45.2	51.1
%0-40 çalışan	28.4	37.2

%40-80 çalışan (orta düzeyde temsil edilme olasılığı).

%0-40 çalışan (az sayıda üye çalışıyor, muhtemelen aşırı temsil ediliyor).

Hafta sonu alt örneği (cumartesi akşamı ve Pazar) çalışma düzenlemelerinin daha temsili bir dağılımı için kıstas olarak kullanıldı. Hafta içi örneği ve Cumartesi sabahı örneği, bu üç istihdam kategorisi açısından hafta sonu alt örneğiyle eşleşecek şekilde yeniden ağırlıklandırıldı. Bu yaklaşım, Groves & Couper (1998) tarafından temas zamanlaması etkileriyle başa çıkarken tartışılan en iyi uygulamalarla uyumludur. Anket zamanlamasına göre her hane halkı kategorisindeki paylar Tablo 1’de bildirilmiştir.

Hafta içi ziyaretlerinin herkesin çalıştığı aileler modelinde büyük ölçüde eksik bildirme eğiliminde olduğu açıktır. Sonuç olarak, genel istihdam oranı olması gerekenden düşüktür. Ayrıca hanelerin yoksulluk ve diğer ilgili değişkenlerle ilgili özelliklerini önemli ölçüde değiştirir.

Nüfus Toplamlarını Eşleştirmek İçin Sonradan Katmanlama. Zamana dayalı yanıt vermeme için ayarlama yapıldıktan sonra, anketi ilçe düzeyindeki resmi nüfus toplamlarıyla uyumlu hale getirmek için sonradan katmanlama ağırlıkları uygulandı. Bu, ağırlıklı anket tahminlerinin İs-

tanbul’un demografik yapısını doğru bir şekilde yansıtmasını sağlar.

3. Harici Verilere Karşı Doğrulama

Ağırlıklandırma prosedürünün etkinliğini doğrulamak ve genel anket sonuçlarını geçerli kılmak amacıyla, nihai ağırlıklandırılmış örneklem, eğitim düzeyi, yaş yapısı, cinsiyet bileşimi ve istihdam oranı açısından İstanbul’a karşılık gelen 2023 Hanehalkı İşgücü Anketi’nin (HİA) alt kümesiyle karşılaştırılmıştır.

Ağırlıklandırılmış anket verileri ile 2023 Hanehalkı İşgücü Anketi arasındaki tutarlılık, yapılan ayarlamaların seçim yanlılığını etkili bir şekilde azalttığını ve temsiliyet gücünü artırdığını doğrulamaktadır.

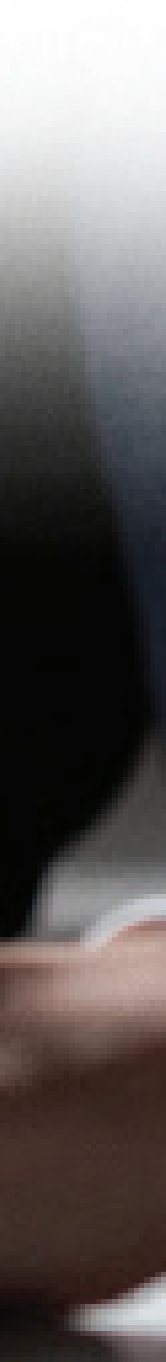
Referanslar

Groves, R. M. & Couper, M. P. (1998). Non-response in Household Interview Surveys. Wiley.

Tablo 2. Temel istatistikler, doğrulama

İstatistik	BIO-BAU ağırlıksız	BIO-BAU ağırlıklı	HİA 2023 İstanbul
Üniversite mezunu 25+ bireylerin payı	24.4	29.2	27.9
Ortalama yaş	36.2	35.0	34.3
15+ bekarların payı	30.1	30.5	31.9
15-64 yaş aralığındaki istihdam oranı	45.3	52.7	56.5

Kaynak: BIO-BAU hanehalkı araştırması, TÜİK 2023 HİA mikro verileri ve BETAM'ın kendi hesaplamaları.



[illegible]

