MARMARA ÜNİVERSİTESİ BASIM EVİ

İSTANBUL KALKINMA AJANSI

TÜRKİYE CUMHURİYETİ KALKINMA BAKANLIĞI

MARMARA ÜNİVERSİTESİ 1883 İşletme Fakültesi

İTÜ İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ 1773

İSTANBUL'DA **İSTİHDAM** EĞİLİMLERİNİN BELİRLENMESİ



MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Marmara Üniversitesi Yayınları - 851

İstanbul'da İstihdam Eğilimlerinin Belirlenmesi

Editörler: İlker Akgün ve Aliye Ahu Akgün

Yazarlar: İlker Akgün, Aliye Ahu Akgün, Başak Demireş Özkul, Semiha Fatma Turgut

Katkıda bulunanlar: İlker Akgün, Aliye Ahu Akgün, Başak Demireş Özkul, Gülden Erkut, Hüseyin Ekizler, Semiha Fatma Turgut, Ömer Zeybek

Kapak tasarımı: Semiha Fatma Turgut

©Marmara Üniversitesi Yayınevi, 2017

ISBN: 978-975-400-408-3

e-ISBN: 978-975-400-409-0

Ağustos, 2017

1. Basım 150 adet

Marmara Üniversitesi Yayınevi
Göztepe Kampüsü, Kadıköy 34772 İstanbul
Tel: +90 216 348 43 79 Faks: +90 216 348 43 79
e-posta: yayinevi@marmara.edu.tr

İstanbul Kalkınma Ajansı tarafından 2016 Yılı Doğrudan Faaliyet Desteği Programı ile desteklenen 'İstanbul'da İstihdam Eğilimlerinin Belirlenmesi' Projesi kapsamında hazırlanan içerikler İstanbul Kalkınma Ajansı veya T.C. Kalkınma Bakanlığı'nın görüşlerini yansıtmamakta olup, içerikler ile ilgili tek sorumluluk Marmara Üniversitesi'ne aittir.

PROJE KÜNYESİ

Proje Adı : İstanbul'da İstihdam Eğilimlerinin Belirlenmesi

Proje Çağrısı : İSTKA 2016 Yılı Doğrudan Faaliyet Desteği

Proje Süresi : 3 ay (01.05.2017-31.07.2017)

Proje Ekibi :

İşletme Fakültesi



Yrd. Doç. Dr. İlker Akgün
Marmara Üniversitesi
Proje Yürütücüsü



Öğr. Gör. Dr. Hüseyin Ekizler
Marmara Üniversitesi
Araştırmacı

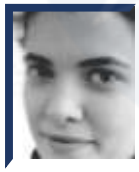


Semiha Turgut
Proje Asistanı



Ömer Zeybek
Proje Asistanı

İTÜ



Doç. Dr. Aliye Ahu Akgün
İstanbul Teknik Üniversitesi
Araştırmacı
Proje Ortağı Temsilcisi



Prof. Dr. Gülden Erkut
İstanbul Teknik Üniversitesi
Araştırmacı



Yrd. Doç. Dr. Başak Demireş Özkul
İstanbul Teknik Üniversitesi
Araştırmacı

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

İÇİNDEKİLER

Sayfa

PROJE KÜNYESİ iii
İÇİNDEKİLER v
KISALTMALAR ix
TABLO LİSTESİ xi
ŞEKİL LİSTESİ xiii
HARİTA LİSTESİ xix
FOTOĞRAF LİSTESİ xxi
ÖZET xxiii
1 GİRİŞ 1
1.1 Bölgesel Ekonomi ve İstihdam Eğilimleri 1
1.2 Kavramlar ve Göstergeler 2
1.2.1 Temel kavramlar ve tanımlar 2
1.2.2 Sektörel kavramlar ve tanımlar 4
1.2.3 Mesleki kavramlar ve tanımlar 4
1.2.4 İş gücü göstergeleri 5
1.3 Yapılmış İstihdam Çalışmaları 6
1.3.1 Uluslararası çalışmalar 7
1.3.2 Ulusal çalışmalar 9
1.3.3 İstanbul bölgesini inceleyen çalışmalar 10
1.3.4 Sektörel çalışmalar 11
1.4 Kapsam 11
1.5 Veri 13
1.5.1 TÜİK verileri 15
1.5.2 SGK verileri 16
1.5.3 İŞKUR verileri 17

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

1.6 Yöntem 18

2 İŞ GÜCÜ PİYASASINDA İSTANBUL'UN DURUMU 19

2.1 Ulusal İş Gücü Piyasasında İstanbul 19

2.1.1 Temel göstergeler 19

2.1.2 Demografik göstergeler 29

2.1.3 İş göstergeleri 41

2.2 Uluslararası İş Gücü Piyasasında İstanbul 46

2.3 İstanbul'un Bölgesel İş Gücü Etkinliği 48

2.3.1 Veri zarflama yöntemi ile etkinlik ölçülmesi 48

2.3.2 Ulusal bölgesel iş gücü etkinliği 49

2.3.3 Uluslararası bölgesel iş gücü etkinliği 52

3 İSTANBUL'DA İSTİHDAMIN DURUMU 55

3.1 Temel Göstergeler 55

3.2 Demografik Göstergeler 56

3.2.1 Cinsiyet durumu 56

3.2.2 Yaş durumu 57

3.2.3 Medeni durum 59

3.2.4 Eğitim durumu 60

3.2.5 Öğrenim alanı 61

3.3 İş Göstergeleri 62

3.3.1 İşteki durum 62

3.3.2 Meslek grupları 63

3.3.3 Sektörel istihdam değişimi 64

3.4 Ek Göstergeler 66

3.4.1 Mavi ve beyaz yakalı istihdam değişimi 66

3.4.2 Meslek öğrenim alanı ilişkisi 71

3.4.3 Çalışma süresi 73

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

3.5 İstanbul'da İstihdamın Mekânsal ve Sektörel Değişimi 74
3.5.1 Yerleşim katsayısı analizi 74
3.5.2 Değişim payı analizi 75
3.5.3 Yerleşim katsayısı analizi ile temel faaliyetlerin mekânsal değişimi 76
3.5.4 Değişim payı analizi ile ilçelerin sektörel değişimi 78
4 İSTANBUL'DA İSTİHDAM EDİLME DURUMU 87
4.1 İstihdam Süresinin Demografik Özellikleri 87
4.2 İşsizlik ve İstihdam Edilme 89
4.2.1 İşsizlik 89
4.2.2 İş arama 92
4.3 İŞKUR Verilerine Göre İstihdam Edilme 96
4.3.1 İş arayanların özellikleri 96
4.3.2 Açık işlerin özellikleri 98
4.3.3 İşe yerleştirme 100
4.3.4 İşsizlik sigortası 101
5 İSTANBUL'UN İSTİHDAMININ GELECEĞİ 105
5.1 Paydaş Katılımlı Değerlendirme Çalıştayı Süreci 105
5.2 Günümüzde Etkin Olan İstihdam Dinamikleri 108
5.3 Güçlü ve Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler (GZFT) Analizi 114
5.4 Gelecek Senaryoları 116
6 DEĞERLENDİRME: İSTANBUL'UN İSTİHDAMINI BEKLEYEN DEĞİŞİMLER 121
KAYNAKLAR 129

KISALTMALAR

EuroStat : Avrupa Birliği İstatistik Ofisi

GaWC : Küreselleşme ve Dünya Kentleri Çalışma Grubu ve Ağı

GSYİH : Gayrisafi Yurt içi Hasıla

GZFT : Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar, Tehditler

HİA : Hanehalkı İş Gücü Anketi

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

ISCO : Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma Sistemi

İBBS : İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması

İSTKA : İstanbul Kalkınma Ajansı

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu

KVB : Karar Verme Birimi

NACE : Avrupa Birliği Ekonomik Faaliyet Sınıflaması

OECD : Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

TMS : Türk Meslekler Sözlüğü

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

VZA : Veri Zarflama Analizi

WEF : Dünya Ekonomik Forumu

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1 Mavi ve Beyaz Yakalı ve ISCO Meslek Grupları 5
Tablo 2 Çalışmada Kullanılan Gösterge Sınıflaması 6
Tablo 3 Uluslararası İstihdam Çalışmaları 8
Tablo 4 Ulusal İstihdam Çalışmaları 9
Tablo 5 İstanbul Bölgesine Dair Yapılan İstihdam Çalışmaları 11
Tablo 6 İstanbul Bölgesine Dair Yapılan Sektörel İstihdam Çalışmaları 11
Tablo 7 İstihdam Veri Kaynakları 13
Tablo 8 Yöntem, Amaç, Veri Seti İlişkisi 18
Tablo 9 Dünya Kentleri (2016) 47
Tablo 10 Ulusal Bölgelerin Yıllara Göre Etkinlikleri (2006-2013) 50
Tablo 11 Uluslararası Seçilmiş Bölgelerin Yıllara Göre Etkinlikleri (2006-2013) 52
Tablo 12 İlçelerin Temel Faaliyet Değişimi (2009&2016) 76
Tablo 13 Değişim Payı Analizine Göre Gruplar 79
Tablo 14 İşsizlik ve İstihdamın Öğrenim Alanlarına Göre Dağılımı (2009,2013,2016) 92

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1 TÜİK /ILO Tanımları 3
Şekil 2 Scopus Analizleri 7
Şekil 3 Çalışmanın Yapısı 12
Şekil 4 Hedefler ve Veri Tabanı İlişkisi 14
Şekil 5 Verilerin Karşılaştırılması 14
Şekil 6 TÜİK HİA İş Gücü Anketinin Ana Bölümleri 15
Şekil 7 SGK Veri Seti 17
Şekil 8 İŞKUR Veri Seti 18
Şekil 9 Türkiye Temel Göstergeler – Bin kişi (2006-2016) 20
Şekil 10 Türkiye Çalışabilir Nüfusun Düzey 1'e göre Dağılımı (2016) 20
Şekil 11 Düzey 1 Çalışabilir Nüfus Senelik Değişimi (2006-2016) 21
Şekil 12 Türkiye İş Gücünün Düzey 1'e göre Dağılımı (2016) 21
Şekil 13 Düzey 1 İş Gücü Senelik Değişimi (2006 – 2016) 22
Şekil 14 Düzey 1 İş Gücüne Katılım Oranı (2006&2016) 23
Şekil 15 Türkiye İstihdamının Düzey 1'e göre Dağılımı (2016) 23
Şekil 16 Düzey 1 İstihdam Senelik Değişimi (2006-2016) 24
Şekil 17 Düzey 1 İstihdam Oranı Senelik Değişimi (2006-2016) 25
Şekil 18 Türkiye İşsiz Nüfusunun Düzey 1'e göre Dağılımı (2016) 25
Şekil 19 Düzey 1 İşsizlik Senelik Değişimi (2006-2016) 26
Şekil 20 Türkiye İş Gücüne Dahil Olmayan Nüfusunun Düzey 1'e göre Dağılımı (2016) 26
Şekil 21 Düzey 1 İş Gücüne Dahil Olmayan Nüfusun Senelik Değişimi (2006-2016) 27
Şekil 22 Düzey 1 İşsizlik Oranı (2006&2016) 28

Şekil 23 Türkiye'de İş Gücüne Dahil Olmayanların Nedenleri (2016) 29
Şekil 24 Düzey 1 İş Gücüne Katılmama Nedenleri Senelik Değişimi (2006-2016) 29
Şekil 25 Düzey 1 Temel Göstergelerde Kadın/Erkek Oranı (2016) 30
Şekil 26 Türkiye Temel Göstergelerle Kadın ve Erkeklerin Düzey 1'e Göre Dağılımı (2016) 31
Şekil 27 Düzey 1 Çalışabilir Nüfusta Kadın/Erkek Oranı Senelik Değişimi (2006-2016) 32
Şekil 28 Düzey 1 İş Gücünde Kadın/Erkek Oranı Senelik Değişimi (2006-2016) 32
Şekil 29 Düzey 1 İstihdamda Kadın/Erkek Oranı Senelik Değişimi (2006-2016) 33
Şekil 30 Türkiye Temel Gösterge Oranlarında Kadın ve Erkeklerin Düzey 1'e Göre Dağılımı (2016) 33
Şekil 31 Türkiye İstihdamının Yaş Dağılımı (2006&2016) 34
Şekil 32 Türkiye İstihdamının Yaş Dağılımının Senelik Değişimi (2006-2016) 35
Şekil 33 Türkiye İstihdamının Düzey 1'e göre Yaş Dağılımı (2016) 35
Şekil 34 Düzey 1 25-44 Yaş İstihdamın Senelik Değişimi (2006-2016) 36
Şekil 35 Düzey 1 55-64 Yaş İstihdamın Senelik Değişimi (2006-2016) 36
Şekil 36 Türkiye İstihdamının Medeni Durumu (2007-2016) 37
Şekil 37 Türkiye İstihdamının Medeni Durumunun Senelik Değişimi (2007-2016) 37
Şekil 38 Türkiye İstihdamın Medeni Durumu Düzey 1'e göre Dağılımı (2016) 38
Şekil 39 Türkiye İstihdamının Eğitim Durumu (2006-2016) 38
Şekil 40 Türkiye İstihdamının Eğitim Durumunun Düzey 1'e Göre Dağılımı (2016) 39
Şekil 41 Türkiye Öğrenim Alanı Sıralaması (2009 & 2016) 40
Şekil 42 Düzey 1 Öğrenim Alanına Göre Dağılım (2016) 40
Şekil 43 Türkiye İstihdamının İşteki Durumu (2016) 41
Şekil 44 Türkiye İstihdamının İşteki Durumunun Düzey 1'e Göre Dağılımı (2016) 41
Şekil 45 Düzey 1 İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı (2016) 42
Şekil 46 Düzey 1 İstihdamın İşteki Durumuna Göre Değişimi (2006-2016) 42
Şekil 47 Türkiye ISCO08 Meslek Grupları ile Mavi ve Beyaz Yakalıların Dağılımı (2016) 43

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Şekil 48 Düzey 1 İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Değişimi (2016) 44
Şekil 49 Türkiye İstihdamının Sektörel Dağılımı (2016) 44
Şekil 50 Türkiye Sektörel İstihdamın Düzey 1'e Göre Dağılımı (2016) 45
Şekil 51 Düzey 1 Sektörel İstihdam Değişimi (2006&2016) 46
Şekil 52 VZA Modeli (Ulusal) 50
Şekil 53 Türkiye Düzey 2 Bölgeleri Etkinlik Sıralamaları (2006-2013) 51
Şekil 54 VZA Modeli (Uluslararası) 52
Şekil 55 Uluslararası Seçilmiş Düzey 2 Bölgeleri Etkinlik Değerleri (2006-2013) 53
Şekil 56 İstanbul Temel Gösterge Eğilimleri (Bin Kişi) (2006-2016) 55
Şekil 57 İstanbul Temel Gösterge Senelik Değişimi (2006-2016) 56
Şekil 58 İstanbul Temel Gösterge Oranları Senelik Değişimi (2006-2016) 56
Şekil 59 İstanbul Temel Gösterge Cinsiyet Durumu (2006-2016) 57
Şekil 60 İstanbul İstihdam ve İşsiz Nüfus Cinsiyet Durumu Senelik Değişimi (2006-2016) 57
Şekil 61 İstanbul İstihdamı Yaş Dağılımı (2006-2016) 58
Şekil 62 İstanbul İstihdamı Yaşa Grupları Senelik Değişimi (2006-2016) 59
Şekil 63 İstanbul İstihdamı Medeni Durum Dağılımı (2006-2016) 59
Şekil 64 İstanbul İstihdamı Medeni Durumu Senelik Değişimi (2007-2016) 60
Şekil 65 İstanbul İstihdamı Eğitim Durumu Dağılımı (2006-2016) 61
Şekil 66 İstanbul İstihdamı Eğitim Durumu Senelik Değişimi (2006-2016) 61
Şekil 67 İstanbul İstihdamı Öğrenim Alanı Sıralaması (2009&2016) 62
Şekil 68 İstanbul İstihdamı İşteki Durum Dağılımı (2006-2016) 63
Şekil 69 İstanbul İstihdamı İşteki Durumu Senelik Değişimi (2006-2016) 63
Şekil 70 İstanbul İstihdamının Meslek Grupları Dağılımı (2006-2016) 64
Şekil 71 İstanbul İstihdamında Meslek Grupları Senelik Değişimi (2006-2016) 64
Şekil 72 İstanbul İstihdamı Sektörel Dağlımı (2006-2016) 65
Şekil 73 İstanbul İstihdamı Sektörel Dağılımı Senelik Değişimi (2006-2016) 66

Şekil 74 İstanbul İstihdamı Mavi ve Beyaz Yakalı Dağılımı (2006-2016) 67
Şekil 75 İstanbul İstihdamı Mavi ve Beyaz Yakalı Senelik Değişimi (2006-2016) 67
Şekil 76 İstanbul İstihdamı Mavi ve Beyaz Yakalı Cinsiyet Dağılımı (2006-2016) 68
Şekil 77 İstanbul İstihdamı Mavi ve Beyaz Yakalı Yaş Dağılımı (2006 & 2016) 68
Şekil 78 İstanbul İstihdamı Mavi ve Beyaz Yakalı Eğitim Durumu Dağılımı (2006-2016) 69
Şekil 79 İstanbul İstihdamı Mavi ve Beyaz Yakalı Medeni Durum Dağılımı (2006-2016) 69
Şekil 80 İstanbul İstihdamı Mavi ve Beyaz Yakalı Sektörel Dağılımı (2006-2016) 70
Şekil 81 İstanbul İstihdamı Mavi ve Beyaz Yakalı Oranlarının Sektörel Dağılımı (2006&2016) 71
Şekil 82 İstanbul Meslek Grubu ve Öğrenim Alanı İlişkisi (2016) 72
Şekil 83 İstanbul İstihdamı Mavi ve Beyaz Yakalı Öğrenim Alanı Dağılımı (2016) 72
Şekil 84 Seçilmiş Düzey 1 Bölgeleri Yarı Zamanlı Çalışma Nedenlerine Göre Dağılım (2009&2016) 73
Şekil 85 İlçelerin Rekabet Edebilirlik ve İstihdama Etkilerinin Dağılımı (2009&2016) 86
Şekil 86 İstihdam Süresi (2006&2016) 87
Şekil 87 Cinsiyete Göre İstihdam Edilme Süresi (2006&2016) 88
Şekil 88 Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilme Süresi (2006&2016) 88
Şekil 89 Medeni Duruma Göre İstihdam Edilme Süresi (2006&2016) 89
Şekil 90 İşsizler İçerisinde Kadınların Payının Senelik Değişimi (2007-2016) 90
Şekil 91 İstanbul'da İşsizlerin Yaş Dağılımı (2008-2016) 90
Şekil 92 İstanbul'da İşsizlerin Eğitim Durumu (2007-2016) 91
Şekil 93 İş Aramaya Başlamadan Önceki Durum (2009&2016) 92
Şekil 94 Cinsiyete Göre İş Arama Süreleri (2006&2016) 93
Şekil 95 Yaşa Göre İş Arama Süreleri (2006&2016) 93
Şekil 96 Eğitim Durumuna Göre İş Arama Süresi (2006&2016) 94
Şekil 97 Medeni Duruma Göre İş Arama Süreleri (2006&2016) 94

Şekil 98 İş Arama Kanalları (2016) 95
Şekil 99 Bireysel İş Arama Kanallarının Tercih ve Cevap Bekleme Oranları (2016) 95
Şekil 100 İstihdam Kurumlarının Tercih Edilme ve Özel İstihdam Kurumu ve İŞKUR Cevap Bekleme Oranları (2016) 96
Şekil 101 İstanbul Yaşa Göre İŞKUR Başvuruları (2009,2013,2016) 97
Şekil 102 İstanbul Eğitim Durumuna Göre İŞKUR Başvuruları (2009,2013,2016) 97
Şekil 103 İstanbul Meslek Gruplarına Göre İŞKUR Başvuruları (2009&2016) 97
Şekil 104 İstanbul Mavi ve Beyaz Yakalı İŞKUR Başvuruları (2009&2016) 98
Şekil 105 İstanbul Açık İşlerin Dağılımı (2009&2016) 98
Şekil 106 İstanbul Açık İşlerin İptali (2009&2016) 99
Şekil 107 İstanbul Açık İşlerin Sektörlere Göre Değişimi (2009&2016) 99
Şekil 108 İstanbul İşe Yerleştirmelerin Sektörel Dağılımı (2009&2016) 100
Şekil 109 İstanbul İşe Yerleştirme ve Açık İşlerin Sektörel Dağılımı Senelik Değişimi (2009-2016) 101
Şekil 110 İstanbul Başvuru, Açık İş ve İşsizlik Maaşı Senelik Değişim (2009-2016) 101
Şekil 111 İstanbul İşe Yerleştirme ve İşsizlik Maaşı Sıralamasına Göre İlçeler (2015) 102
Şekil 112 Çalıştay Süreci 105
Şekil 113 Değişim dinamikleri 108
Şekil 114 Değişim dinamikleri 1&2 110
Şekil 115 Değişim dinamikleri 3&4 111
Şekil 116 Değişim dinamikleri 5&6 112
Şekil 117 Değişim dinamikleri 7&8 113
Şekil 118 GZFT analizi 114
Şekil 119 Göstergelerle İstanbul 122
Şekil 120 Mevcut Durumda İstanbul'da İstihdam Dinamikleri 124
Şekil 121 Gelecekte İstanbul'da İstihdam Dinamikleri 124

Şekil 122 Dünya İstihdamının Geleceği.....125

Şekil 123 İstanbul'da Gelecek Değişimler ve Dinamikler.....126

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

HARİTA LİSTESİ

Sayfa

Harita 1 Türkiye İBBS Sınıflaması....16

Harita 2 %100 Etkin Bölgeler (2006-2013)....51

Harita 3 Madencilik ve Taş Ocağı Sektörünün Temel Faaliyet olduğu İlçeler ve Değişimi (2009&2016)....80

Harita 4 Rekabet Üstünlüğü Olan Bazı Sektörlerin İlçelere Göre Dağılımı ve Değişimi (2009&2016)....81

Harita 5 Bilgi ve İletişim Sektörünün Temel Faaliyet olduğu İlçeler ve Değişimi (2009&2016)....82

Harita 6 Finans ve Sigorta Faaliyetleri Sektörünün Temel Faaliyet olduğu İlçeler ve Değişimi (2009&2016)....83

Harita 7 Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler Sektörünün Temel Faaliyet olduğu İlçeler ve Değişimi (2009&2016)....83

Harita 8 İstanbul İstihdamında Rekabet Edebilirlikleri Geri Kalmış Bazı Sektörlerin İlçelere Göre Dağılımı ve Değişimi (2009&2016)....84

Harita 9 Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık Sektörünün Temel Faaliyet olduğu İlçeler ve Değişimi (2009&2016)....85

Harita 10 Oranlarla İstanbul ve Türkiye (2016)....122

Harita 11 Eğilimlerle İstanbul ve Türkiye....123

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

FOTOĞRAF LİSTESİ

Sayfa

Fotoğraf 1 Masa 2 – Tanışma ve Bilgilendirme - 10 Temmuz 2017 106

Fotoğraf 2 Masa 3 - Mevcut Durumu Etkileyen Dinamikler – 10 Temmuz 2017 106

Fotoğraf 3 Masa 1 – Gelecek Öngörüleri – 10 Temmuz 2017 107

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ÖZET

İstanbul Kalkınma Ajansı desteği ile Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi ve İstanbul Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi ortaklığında ve TÜRKONFED iştirakçiliğinde yürütülen 'İstanbul'da İstihdam Eğilimlerinin Belirlenmesi' projesi başarı ile tamamlanmıştır.

"İstanbul'da İstihdam Eğilimlerini Belirlenmesi Projesi", dünya kentleri arasında yer alan ve Türkiye'nin ekonomik gelişiminin merkezi kabul edilen İstanbul bölgesinin iş gücü durumunu geçmişten geleceğe ortaya koymayı amaçlamıştır.

Proje kapsamında tespit edilen temel bulgular aşağıda olduğu gibidir:

İstanbul, yüzölçümü olarak Türkiye'nin %1'ine bile sahip değilken, nüfusunun %20'sini ve buna paralel olarak istihdamın da %20'sini barındırmaktadır. Diğer bölgelerle karşılaştırıldığına, iş gücüne en yüksek katılımın sağlandığı bölge olmasına karşın, İstanbul, istihdam oranında 5. sıradadır. İstanbul, elindeki iş gücü ve çalışabilir nüfustaki iş gücüne katılım oranı açısından bakıldığında Türkiye genelinde bunu toplam istihdama ve GSYH'ye dönüştürmede en etkin bölgelerden biridir.

İstanbul'daki çalışabilir nüfusta kadın erkek oranı eşit olsa dahi, istihdam edilen her erkek başına sadece 0,43 kadın düşmekte ve bu oran kadınlar lehine git gide artarak İstanbul'u kadın istihdamında öncü konuma getirmektedir.

Türkiye ve İstanbul'un son 10 yılına (2006-2016) baktığımızda istihdamın yaşlanmakta olduğu söylenebilir. İstanbul istihdamında en az nüfusa sahip 55-64 yaş arası istihdam, genç istihdamından (15-29) daha hızlı bir şekilde artış göstermektedir. Genç nüfusun istihdamda görece yavaş artışının nedeni gençlerin önemli bir kısmının lisans eğitiminden sonra yüksek lisans eğitimine devam etmesidir. Bu da istihdama katılımda, yaş ortalamasını arttırmakla birlikte eğitim düzeyinin de yükselmesini sağlamaktadır.

2016'da Türkiye'de en çok istihdam yaratan sektörler Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık (A), İmalat (C) ile Toptan ve Perakende Ticaret (G) sektörleri iken, İstanbul'da en çok istihdam yaratan sektörler İmalat (C), Toptan ve Perakende Ticaret (G) ile Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler (M)'dir. İstanbul'un, Türkiye'deki Düzey 1 bölgeleri değerlendirildiğinde istihdamda öncü

olduğu sektörler Ulaştırma ve Depolama (H), Bilgi ve İletişim (J), Finans ve Sigorta Faaliyetleri (K), Gayrimenkul Faaliyetleri (L), Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler(M) ile Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor (R) sektörleridir. Son 10 yılda ise İstanbul'da istihdamı en hızlı artan sektörler Gayrimenkul Faaliyetleri (L) ile Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler (M) sektörleridir. İstanbul'un Türkiye'de öncü olduğu Bilgi ve İletişim (J) sektörü de hızlı olmasa da artış göstermektedir. Öte yandan Finans ve Sigortacılık Faaliyetlerindeki (K) istihdam düşüş göstermektedir.

İstanbul'da Bilgi ve İletişim (J) ile Gayrimenkul Faaliyetleri (L) sektörleri son 10 yılda İstanbul'un rekabet gücüne ve istihdam oranına olumlu yönde etki etmiştir. Bunda mekânsal kararlar ve yer seçimi önemli rol oynamıştır.

Dünya'daki istihdam gelişimlerine bakıldığında, en rekabetçi bölgelerde ileri hizmet sektörünün baskın olmasının belirleyici olduğu saptanmış ve İstanbul'da son 10 yılda yaşanan sektörel değişimin İleri Hizmet Sektörüne doğru olduğu ve bunun mekânsal olarak İstanbul geneline yayıldığı tespit edilmiştir. İstanbul daha gelişmiş dünya metropolleriyle karşılaştırıldığında 2006-2013 yılları arasında %91'lik bir etkinlik göstermiştir.

Bu etkinlikte rol oynayan faktörlerin, son 10 yıldaki değişimi aşağıdaki gibidir;

1. Türkiye genelinde istihdamda mavi yakalılar daha büyük bir yer kaplarken (%58), İstanbul'da beyaz yakalılar daha büyük orana sahiptir (%61). Bu kitlenin genel olarak yüksekokul mezunu genç nüfustan oluştuğu ve %36'sının kadınlardan oluştuğunu gözlemlenmiştir.

2. İstanbul'da en çok istihdam sağlayan sektör olan imalat sektörünü, beyaz yakalı çalışanların en çok olduğu 3. sektördür. Çoğunluğu iş ve yönetim ile mühendislik ve işleri öğrenimine sahip beyaz yakalıların 3. olarak en çok imalat sektöründe yer alması, İstanbul'un artık üretim değil, yönetim merkezi olarak imalat sektörü tarafından tercih edildiğini işaret etmektedir.

3. 2009 yılında iş arayan beyaz yakalılar, istihdam edilen beyaz yakalılara oranla daha az iken, 2016 yılında bu denge tam tersine dönmüştür. Diğer bir deyişle, beyaz yakalı istihdam arzı, talebe göre az iken, 2016 yılında beyaz yakalı istihdam arzı talebi geçmiştir.

4. İstanbul'da iş arayanların yarısından çoğu işsiz kaldıkları ilk 4 ayda iş aramaktadır.

5. Gençlerin iş arama süreleri uzamış, kadınların iş arama süreleri kısalmıştır.

6. Yarı zamanlı çalışma artık işverenin ihtiyacı nedeniyle değil, çalışanın koşullarına göre belirlenmektedir. Esnek çalışma, İstanbul istihdamında bir seçenek olmaktadır.

7. İstanbul istihdamı 2009 küresel krizinden etkilenmiş ancak kriz sonrası 1-2 yıl içinde etkilerden sıyrılarak büyümeye devam etmektedir.

"İstanbul'da İstihdam Eğilimlerinin Belirlenmesi" Projesi kapsamında 10 Temmuz'da gerçekleştirilen çalıştaya, kamu, özel sektör ve sivil toplum temsilcileri katılmıştır. Çalıştay sonucunda katılımcılar tarafından 3 farklı senaryo ortaya olmuştur:

A) İstanbul hizmet ağırlıklı ulusal ve uluslararası merkez konumuna gelecek: Teknoloji hızla yükselecek ve gelişecektir. Eğitimli iş gücü ihtiyacı artacaktır. Meslekler değişecek, yeni iş türleri oluşacaktır. İleri Hizmet Sektörünün payı artacak. İstanbul önümüzdeki yıllarda finans merkezi ve çok uluslu şirketlerin merkezi konumunda olacaktır. Esnek çalışma artacak, çalışabilecek iş sayısı aynı kalsa bile yarı zamanlı işler sayesinde çalışan kişi sayısı artacaktır. 2020'den itibaren İstanbul'da ileri hizmet sektörleri en etkin sektör olacak, hızlı büyüyecek ve eğitimli iş gücü istihdamını arttıracaktır.

B) İleri teknoloji ve yaratıcılığa bağlı dönüşüm olacak: 2020'de bilgi teknolojileri ve sanayileşme ile yaşam koşullarında teknolojinin kullanımı daha etkin hale gelecek, uzun vadede sanayide üretim modellerinin dönüşümü gerçekleşecektir. Teknoloji üretim ilişkilerinde değişim yaratacak, yeni istihdam alanları oluşturacak ancak var olan bazı istihdam alanları daralarak işsizliğe sebep olacaktır. İstanbul'da yaratıcılık yeni iş alanları yaratacaktır. Meslek yerine beceriler ön planda olacak ve disiplinler arası yeni meslek kavramları ortaya çıkacaktır. Hızla küreselleşen dünyada Türkiye'de de olabilecek beyin göçünü tersine çevirmek için farklı seçenekler üretmesi gerekmektedir.

C) İleri teknolojiye dayalı sanayi gelişecek: Türkiye'nin ekonomik dönüşümü istihdama doğrudan yansıyacaktır. 2020'ye gelindiğinde İstanbul'un dünya standartlarını yakalayan bazı adımları atacağı beklenmektedir. Türkiye'nin sanayileşme atağı ile artık katma değeri olan sanayi üretimi ve teknolojisinden bahsedilecektir. Uzun vadede sanayinin otomasyonu üretimin bilgi ve yüksek teknoloji ile örtüşmesini sağlayacaktır.

1 GİRİŞ

İstihdam gerek küresel gerekse yerel ölçekte geçmişten günümüze süregelen ve günümüzden geleceğe dinamizmini koruyarak süregelecek önemli bir husustur. İş gücü piyasasında istihdam ve karşıt göstergesi işsizlik, birlikte bir bölgenin ekonomik gelişmişliğini betimlerken başvurulan en temel göstergeler olarak kabul edilmektedir. Sürekli devinim halinde olan ekonominin şekillendirdiği iş gücü piyasasını ve istihdam eğilimlerini anlamak bir bölgenin gelişmişlik düzeyini arttırmak adına atılacak adımların başında gelir.

Araştırmanın bu ilk bölümünde; temel kavramlar ve tanımlar, yapılmış istihdam çalışmaları, kapsam, kullanılan veriler ve yöntemler tanıtılmaktadır.

1.1 Bölgesel Ekonomi ve İstihdam Eğilimleri

Bölgesel gelişme ve ekonomik büyüme kavramları, literatürde, bir sonuç veya bir süreç olarak ele alınmaktadır (Stough ve diğ., 2002;2006; Sevinç, 2011; Krugman, 1991). Sonuç olarak ele alındığında ekonomik göstergelerdeki sürekli artış ile büyüme açıklanırken, beraberinde sosyal anlamda toplumsal refah ve insani gelişmişlikteki sürekli iyileşme bölgesel gelişmeyi ve kalkınmayı açıklamakta kullanılmaktadır (Gantsho, 2008). Diğer bir deyişle, bölgesel gelişme ekonomik kalkınmanın bir ürünü olarak ele alınmakta ve bölgedeki iş gücü piyasası, yatırım hacmi ile birlikte sosyal refah düzeyinin iyileştirilmesini ifade etmektedir.

Süreç olarak ele alındığında ise, bölgesel gelişme, 'endüstrinin desteklenmesi', 'altyapının iyileştirilmesi' ve 'emek piyasalarının geliştirilmesi' olarak açıklanmaktadır (Sevinç, 2011). Bununla birlikte, paydaşların (yerel yönetim, toplum vs.) içinde bulunduğu organizasyonel yapı ile iş olanaklarının arttırılması, istihdam olanaklarının iyileştirilmesi sonucunu getirecek bir süreç olması gerekliliği de savunulmaktadır (Stough ve diğ.,2002;2006).

Bir bölgenin ekonomik davranışı, istihdam ve iş gücü piyasasının da bulunduğu ve şekillendirdiği, farklı niteliksel ve niceliksel özellikleridir. Sonuç ve süreç odaklı yaklaşımların ortak paydası, bölgenin bu niceliksel ve niteliksel özelliklerinin nasıl davrandığının anlaşılması gerektiğidir (Stough ve diğ., 2002;2006). Diğer bir deyişle, istihdam ve ilgili kavramların eğilimlerinin ortaya konmasıdır.

İş gücü çalışan sayısı, istihdam gibi kavramlar ilk olarak, Sanayi Devrimi sonrası ortaya çıkmışsa da bölgesel ekonomiye ve bölgesel gelişme ile ilişkilendirilmesi 2. Dünya Savaşı sonrası artarak önem kazanmıştır. Özellikle mekânsal dağılımları açısından ekonomik faaliyetler ve ekonomik davranışların irdelenmesi ve bununla birlikte ekonomik verimliliğin arttırılmasına yönelik

bir dizi teori ortaya konmuştur. Bu teoriler arasında, Von Thünen, Weber, Palander, Hotelling, Predbhl, Christaller, Lösch gibi öncü coğrafyacı ve iktisatçıların geliştirdiği teoriler sayılabilir (Nijkamp & Mills, 1987).

Özetle, bir bölgenin ekonomik yapısı, o bölgenin sosyo-ekonomik gelişmişliğinin tetikleyicisi ve en temel göstergesidir. Buna bağlı olarak, istihdam oranı da ülkenin ekonomisinin istihdam yaratma gücünü gösterir ve demografik özelliklerle birlikte ele alındığında ülke politikalarının oluşturulmasında önemli bir rol üstlenir. Ancak, oran tek başına yeterli olmadığından, bir dizi farklı değişken ile derinlemesine incelenmelidir. Bu bağlamda, istihdam, işsizlik ve iş gücü eğilimlerini anlaşılması büyük önem taşımaktadır.

İstanbul, Türkiye'nin en gelişmiş bölgesi ve ekonomik gelişiminin merkezi olarak kabul görmektedir. Bunun en temel göstergesi 39 ilçesi ile ülke çapında istihdama katkısının diğer 81 ile nazaran oldukça yüksek olması ve sosyo-ekonomik olarak gelişmişliğidir.

1.2 Kavramlar ve Göstergeler

1.2.1 Temel kavramlar ve tanımlar

İş gücü, istihdam ve işsizlik kavramları bir arada kullanılan kavramlardır. Ancak, sağlıklı kestirimler ve saptamalar yapılabilmesi için kavramların net bir şekilde tanımlanması ve standart olması önem taşımaktadır. Türkiye'de her kurum kendi gereksinimleri doğrultusunda veri üretmekte ve bu doğrultuda farklı tanımlar ortaya koyabilmektedir. Küresel anlamda iş gücü ve ilgili temel kavramlar bir dizi kurum tarafından ortaya konmakta, bununla birlikte ülkelerin istatistik kurumları da beraberinde farklı sınıflamalara gitmektedir. Her ülkenin hatta her kurumun bağlı olduğu mevzuata göre değişkenlik gösteren söz konusu kavram ve tanımlar için uluslararası ölçekte belli standartlar oluşturan kurum Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'dür.

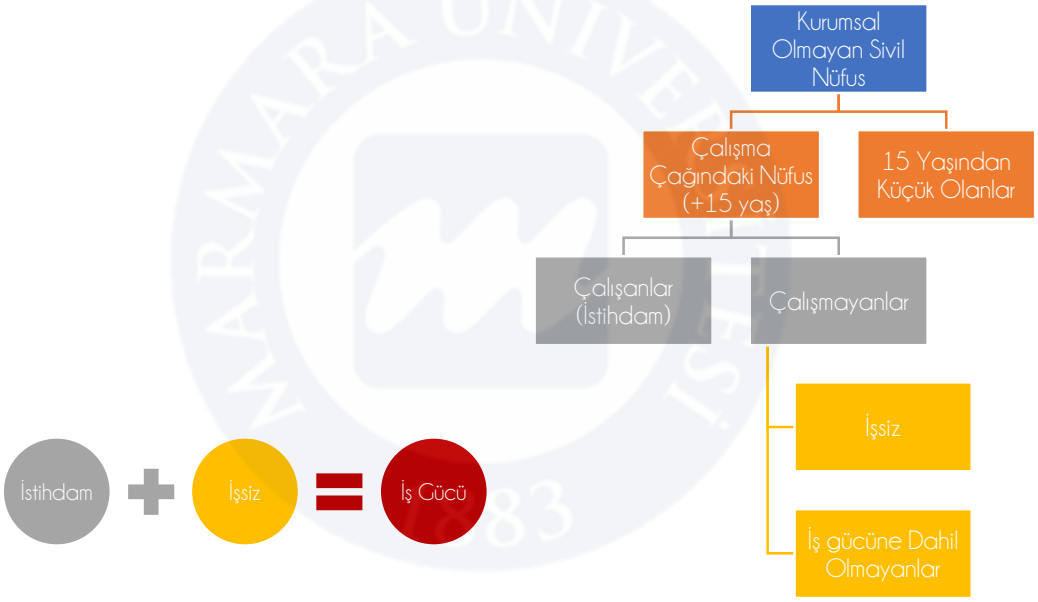
Ülkemiz istatistik kurumu olan TÜİK[1] iş gücü istatistikleri Hane Halkı İş Gücü Anketi (HİA) sonuçları ile elde edilmekte ve uygulamada "Uluslararası ve Bölgesel Yönerge" uygulanmaktadır. Bu yönerge kapsamında, uygulanmaya başlandığı 1987 tarihten itibaren, tanım ve kavramlar açısından uluslararası standartların takip edildiği HİA'da, ILO ve Avrupa Birliği İstatistik Ofisinin (EuroStat) norm ve standartlarının uygulanmakta olduğu belirtilmektedir [2].

[1] Türkiye resmi istatistik kurumu ve resmi istatistik koordinatörüdür.

[2] TÜİK, İş Gücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri, Sorularla Resmi İstatistikler – 1, TÜİK yayınları Ankara, 2007

TÜİK, "**kurumsal olmayan sivil nüfusu**" bireysel olarak kendi harcamalarına karar verebilen olarak tanımlarken, günlük yaşam gereksinimleri tüzel kurumlar tarafından karşılanan ve bireysel karar ve davranışlarında yetkili otoritenin kararlarına kısmen ya da tamamen bağlı olanları ise "**kurumsal nüfus**" olarak tanımlamaktadır. 15[3] yaş ve üstü nüfus ise "**çalışma çağındaki nüfus**" olarak tanımlanmaktadır. Bir ülkede çalışma çağına gelmiş 15 ve üzeri yaşta olan, bir işte çalışan veya çalışma arzusunda olan işsizlerin toplamına ise "**iş gücü**" adı verilmektedir.

"**İstihdam**", referans dönemde iş başında olanlar (en az bir saat çalışmış olsa dahi) ve şu an iş başında olmasalar da iş ile bağlantısı kesilmemiş olanlar olarak tanımlanmaktadır[4].



Şekil 1 TÜİK /ILO Tanımları

İstihdam tanımının yapılmasını takiben, işsiz olan kişi tanımının yapılabilmesi için ilgili dönemde, kurumsal olmayan nüfus içerisinden çalışmayacak durumda olan ve çalışabilecek bir iş bulma beklentisi olmayanlar "**iş gücü dışı**" kitle olarak isimlendirilebilir. Bu kitle belirlendikten sonra ilgili dönemde son dört hafta içerisinde iş arama kanallarından en az birini kullanan ve teklif edilmesi durumunda en geç iki hafta içerisinde çalışmaya başlayabilecek durumda olan kişiler "**işsiz**" olarak tanımlanmaktadır. Bu temel tanımlara ait ilişkiler topluca Şekil 1'de gösterilmiştir.

[3] Genel kabul herhangi bir ülkede zorunlu eğitimin sona erdiği yaştan sonra kişilerin çalışma çağına girdiği şeklindedir.

[4] Nisan 2017'de TÜİK Hane Halkı İş Gücü Anketi uygulamasında kullanılan yöntem açıklamasında olduğu gibi.

1.2.2 Sektörel kavramlar ve tanımlar

Sektörel tanımlara gelindiğinde ise, dünyada "sektörel sınıflamalar" farklılıklar göstermekle birlikte, TÜİK tarafından benimsenen kodlama ve tanımlar Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması (NACE) tanımlarıdır. Ancak, halen söz konusu kavramlar sektör bazlı araştırma detaylarında farklılık gösterebilmektedir.

Bu çalışmada da kullanılan NACE[5], EuroStat'ın kullandığı, ekonomik faaliyetlerin istatistiksel sınıflamasının kısaltmasıdır. 1970'lerden günümüze bir dizi yenileme yapılmış olsa da NACE, ekonomik faaliyetleri belli mal veya hizmetleri üretmek amacıyla sermaye malları, iş gücü imalat teknikleri ya da ara ürün benzeri kaynakların bir araya getirilmesi sonucu ortaya çıktığı kabulüyle, kaynakların girdisi üretim süreci ve ürünlerin çıktısı (mal ve hizmetler) olarak tanımlamaktadır. 6lı bir gruplama olarak kullanılan NACE, genelden derine doğru detaylandırılmaktadır. Toplamda 21 ana grup içermektedir. Birleşmiş Milletler tarafından kullanılan International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC) ile de uyumlu hale getirilmiştir.

1.2.3 Mesleki kavramlar ve tanımlar

İş gücü piyasasını sadece firmanın ekonomik faaliyetine göre değerlendirmek dışında, çalışan veya iş arayan nüfusun mesleğinin, bununla birlikte, işteki durumunun da ayrı bir önemi bulunmaktadır.

Meslek grupları, ILO tarafından Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma Sistemi (ISCO) ile uluslararası ekonomik ve sosyal aile sınıflamasının bir parçası olarak gruplanmaktadır. Ülkemizde mesleklerin sınıflandırılmasına yönelik gereksinimleri gidermek amacıyla İŞKUR tarafından hazırlanan Türk Meslekler Sözlüğü (TMS), iş gücü piyasasında mevcut olan mesleklerin, ISCO'ya göre sınıflandırıldığı, iş, meslek ve unvanların, tanımlarının, görevlerinin ve uluslararası meslek kodlarının yer aldığı kaynağıdır.

ISCO, uluslararası raporlama, karşılaştırma ve veri paylaşımı yapabilmek amacıyla, yapılan iş kapsamında sorumlu olunan iş ve beceri seviyelerine dayanan net tanımlı gruplar oluşturularak işlerin organize edilmesini amaçlamaktadır. 1957 yılında ISCO-58 olarak ilk kez kullanılmış şu an ISCO-88 olarak 2007'deki haliyle kullanılmaktadır. ISCO-08 ise revize edilmiş

[5] Fransızca: Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne

hali olup, bu çalışmada kullanılmaktadır. Bu bağlamda, 10 ana meslek grubu tanımlanmaktadır.

Bunun yanı sıra, iş gücünün meslekteki konumu da ayrı bir önem taşımaktadır. Buna göre, ücretli, kendi hesabına çalışan, işveren ve ücretsiz aile işçisi olarak bir gruplama yapılmaktadır. Bu gruplamaların yanı sıra, iş gücü piyasası araştırmalarında girişimcilik kavramı oldukça yoğun kullanılan bir kavram olup, belirli bir tanımı bulunmamaktadır. Ülkemizde, ayrı bir girişimcilik verisi bulunmadığından, TÜİK HİA verilerinde meslekteki konumu kendi hesabına çalışan ve işverenler bir arada girişimci olarak düşünülebilir.

Yine literatürde ve sınıflamalarda sıkça rastlanan bir diğer kavram ise "**beyaz yakalı**" ve "**mavi yakalı**" kavramlarıdır. Amerika'da sıkça kullanılan bu kavramlar, Birleşik Devletler İş Gücü Dairesi tarafından:

- Mavi yakalı işçiler: Genelde üretim, bakım ve ilgili mesleklerde istihdam edilen ve ücretleri saat veya teşvik esasına göre ödenen işçiler,
- Beyaz yakalı işçiler: Ofis, idari işler, büro çalışanları, satış uzmanı ve teknik personel olan, üretim ve bakım personeli olarak tanımlanan mavi yakalılardan ayrılan işçiler olarak tanımlanmaktadır.

Bu bağlamda, ISCO-88 sınıflamasında yer alan, meslek grupları ile mavi beyaz yakalı tanımlarının uyarlanmış hali Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1 Mavi ve Beyaz Yakalı ve ISCO Meslek Grupları

Beyaz Yakalı
• 1. Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler
• 2. Profesyonel meslek mensupları
• 3. Yardımcı profesyonel meslek mensupları
• 4. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar
• 5. Hizmet ve satış elemanları
Mavi Yakalı
• 6. Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları
• 7. Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar
• 8. Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları
• 9. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar

1.2.4 İş gücü göstergeleri

Ekonominin istihdam üretim kabiliyeti konusunda temel etkinlik (performans) göstergelerinden işsizlik oranı (işsiz birey sayısının, iş gücü sayısına bölümü) ve iş gücüne katılım oranı olarak da bilinen istihdam oranı (istihdamdaki birey sayısının çalışabilir çağdaki nüfusa oranı)

göstergeleri iş gücünü farklı ölçeklerde karşılaştırmayı sağlamaktadır.

Temel göstergeler dışında, istihdamın yapısal özelliklerini anlamak için demografik ve sektörel özellikler de kullanılmaktadır. Demografik özellikler, genel nüfus yapısı ile de doğru orantılı olarak ülke ve dünya istihdam politikalarına yön veren ve/veya küresel bağlamda nüfusun yapısal değişimlerinden doğrudan etkilenen göstergeler olduğundan, politikalarla desteklenen grupları ortaya koymak amaçlı kullanılmaktadır. Bunlar arasında, dezavantajlı topluluklar olarak görülen kadın, genç ve çocuklar gibi grupları ayırt etmek üzere cinsiyet ve yaş göstergelerinin kullanımı örnek olarak gösterilebilir.

Tablo 2 Çalışmada Kullanılan Gösterge Sınıflaması



Bu araştırmada, iş gücü araştırmalarında kullanılan göstergeler temel göstergeler, demografik göstergeler ve sektörel göstergeler olarak üçe gruplanmıştır (Tablo 2). Burada temel göstergeler nüfus, çalışma çağındaki nüfus, bu nüfusun istihdam ve işsizliği ile bunların oranlarını betimleyen göstergelerken, demografik göstergeler istihdamın cinsiyet, yaş, eğitim ve medeni durumunu ortaya koyan göstergelerdir. Sektörel göstergeler ise ekonomik faaliyeti belirten sektör gruplarına göre, meslek gruplarına göre ve meslekteki konumlarına göre istihdamın gruplandığı göstergelerdir. Araştırma kapsamında; bu göstergeler kullanılarak uluslararası, ulusal ve İstanbul özelinde mevcut durum analizleri, karşılaştırmalar ve analizler yapılmıştır.

1.3 Yapılmış İstihdam Çalışmaları

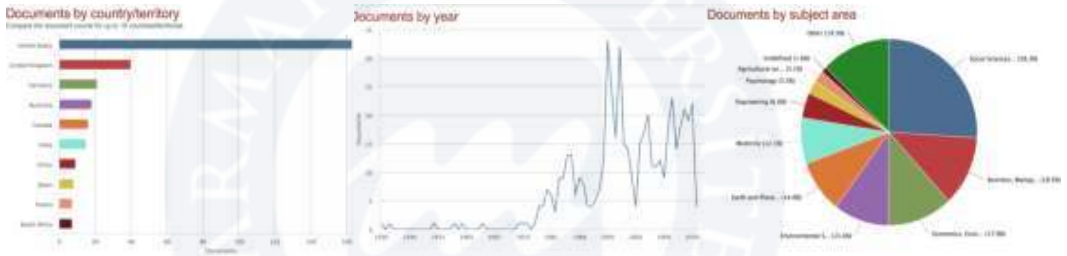
Yayınların[6] en eskisi 1940'lı yıllarda tartışmaya başlanılan ancak 1970'li yılların sonlarında literatürde daha çok konuşulmaya başlanan istihdam eğilimleri konusu, genellikle sosyal

[6] İstihdam literatürü oldukça geniş bir yelpazeye sahiptir. Bilinen kaynak arama motorlarında sadece istihdam (employment) anahtar kelimesi ile 500.000'e yakın kaynağa ulaşmak mümkündür.

bilimler tarafından irdelenmektedir. Öte yandan, konu en çok Amerikalı ve İngiliz araştırmacılar tarafından vurgulanmaktadır. İstihdam eğilimleri anahtar kelimesi ile Scopus[1] veri tabanında yapılan aramada ise 500'e yakın yayın yer almaktadır

Akademisyenlerin araştırmalarının yanı sıra, küreselleşen istihdam konusu ve hatta sorunu, çeşitli kurum ve kuruluşlarca da ele alınmaktadır. Farklı ölçeklerde ele alınan çalışmalar, proje kapsamında 4 ana başlıkta gruplandırılmıştır. Bu gruplandırma:

1. Uluslararası çalışmalar
2. Ulusal çalışmalar
3. İstanbul'da istihdamı inceleyen çalışmalar
4. İstanbul'da sektörel istihdamı inceleyen çalışmalardır.



Şekil 2 Scopus Analizleri

Uluslararası çalışmalar grubunda daha çok uluslararası kurum ve kuruluşların raporlarına yer verilmiştir. Buradaki amaç, uluslararası kuruluşların, istihdam eğilimlerini ele alırken kullandığı temel göstergeler ve vurguladığı başlıkları ortaya koymaktır. 2. gruplandırma olan ulusal çalışmalarda ise, ulusal ölçekteki kurum ve kuruluşların raporlarına yer verilmiştir. Ulusal çalışmalar daha çok ülke genelinde kalmakta ancak bölgesel ölçekte raporlara da bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, istihdam konusunda dezavantajlı gruplar olarak kabul edilen kadın ve çocuk istihdamı gibi belirli homojen gruplara da odaklanan çalışmalar mevcuttur. İstanbul'un istihdamına odaklanan veya istihdama dair bölümler içeren bir dizi çalışma mevcuttur. Bu çalışmalar ise genel olarak İstanbul'a odaklanan ve İstanbul'da belli bir sektörün istihdamına odaklanan çalışmalar olarak gruplandırılmıştır.

1.3.1 Uluslararası çalışmalar

Uluslararası kurum ve kuruluşların raporları genel anlamda ülkesel ve karşılaştırmalı bir mevcut durum analizi ortaya koymaktadır. Ulusal veri tabanlarının kullanıldığı söz konusu çalışmalarda, ülkelerin bağlı olduğu kurum ve kuruluşlar nezdinde yapılan bu raporlarda, ortak bir veri tabanı oluşturulması güçtür. Ancak, yeni düzenlemeler ile ülkesel ölçekte veri tabanlarının ortaklaşması belli ölçüde sağlanmıştır. Birleşmiş Milletler (ve yan kuruluşları), Dünya Ekonomik

Forumu ve OECD raporları bu kuruluşların amaçları doğrultusunda daha çok makro-ekonomi ve kalkınma perspektifinden istihdamı ele alırken, Uluslararası Çalışma Örgütü raporları doğal olarak istihdam özelinde çalışmalar yapmıştır. Tablo 3 önemli uluslararası çalışmaları özetlemektedir.

Tablo 3 Uluslararası İstihdam Çalışmaları

Kaynakça	Yıl	Kurum Yazar	Genel durum ve eğilim	Öne çıkan kavramlar
World Employment Social Outlook- Trends 2017	2017	ILO	iş gücü artışı, işsizlik artışı, çalışan yoksulluk oranlarında azalma	güvencesiz ve kırılgan istihdam, çalışan yoksulluk, iş gücü piyasasında cinsiyet eşitsizliği, gelir eşitsizliği, teknolojik gelişmeler, sürdürülebilir kalkınma hedefleri
World Economic Situation and Prospects 2017	2017	UN	küresel brüt gelir oranlarında artış, iş gücü pazarı koşullarında iyileşme	sürdürülebilir kalkınma hedefleri, gelir eşitsizliği, yoksulluk, sermaye girişi, yatırımlar
Human Development Report 2016	2016	UNDP	azınlık grupların eğitime, iş gücüne, yönetim ve politik pozisyonlara katılımında azalma, göçmen ve mültecilerin güvencesiz ve kırılgan istihdamındaki artışı,	ekonomik katılım, yoksulluk, insani gelişme, güvencesiz ve kırılgan istihdam
Job Creation and Local Economic Development 2016	2016	OECD	yerel ekonomilerde nitelikli istihdam arzında azalma, küresel ekonomilerde nitelikli istihdam arzında artış, niteliğine göre işlerin kutuplaşmasında artış	yerel ekonomiler, nitelikli istihdam, eğitim, girişimcilik, iş kutuplaşması
OECD Regional Outlook 2016 -Productive Regions for Inclusive Societies	2016	OECD	bölgeler arası verimlilik farklarında artış, kent bağlantıları gelişmiş kırsal alanların verimlilik ve istihdam oranlarında artış, iş gücü verimliliği yüksek ve düşük bölgeler arasındaki kutuplaşma artışı	verimlilik, yaşam kalitesi, ekonomik büyüme, etki değerleme, gelir adaletsizliği, verimlilik, refah (iyi olma hali)
The Future of Jobs- Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution	2016	WEF	bilişim, sağlık, enerji, finans, inşaat sektörlerinin iş gücü taleplerinde azalma, yaratıcı iş ailelerinin iş gücü arzında artış	refah, teknolojik gelişmelerin ve sektörlerin istihdama etkisi, iş gücü özellikleri, kentleşme, kentleşmenin iş gücü pazarı üzerindeki etkisi, değişen iş şekillerinin istihdam üzerindeki etkisi
World Employment Social Outlook- Transforming Jobs to End Poverty 2016	2016	ILO	ülke ölçeğinde, uluslararası karşılaştırmalı istihdam istatistikleri, küresel yoksulluk oranlarında azalma, gelişmiş ve gelişen ülkelerin çalışan yoksulluk oranlarında artış	yoksulluk, sürdürülebilir kalkınma hedefleri, saygın iş, gelir eşitsizliği, güvencesiz ve kırılgan istihdam, tarım dışı kırsal istihdam, iş gücü piyasasına yönelik kurumlar ve düzenlemeler
World Economic Situation and Prospects 2016	2016	UN	küresel ekonomik büyümeye gelişmiş ülkelerin katkısında artış, gelişen ve geçiş ekonomilerinde işsizlik oranlarında artış, iş gücüne katılım oranlarında azalma, uzun dönemli işsizlik oranlarında artış	saygın iş, demografik tabanlı eşitsizlikler, küresel ekonomik büyüme, yoksulluğun azaltılması, finansal dalgalanma, sürdürülebilir kalkınma hedefleri
World Employment and Social Outlook – Trends 2015	2015	ILO	demografik gruplar arasındaki istihdam açığının artışı, ekonomik büyüme hızındaki yavaşlama, istihdam yaratma hızında yavaşlama, düşük verimlilik artışı, yarı zamanlı istihdam artışı, kayıtlı ve kayıt dışı istihdam arasındaki maaş açığında artış	ekonomik yenilenebilirlik, işsizlik, verimlilik, gelir ve ücret eşitsizliği, teknolojik gelişmeler, çalışan yoksulluk
Human Development Report	2015	UNDP	iş gücüne katılımda cinsiyet açığının artması, maaşlarda cinsiyet tabanlı açığın artışı	insani gelişme, dezavantajlı grupların iş gücüne katılımı, küreselleşme, teknolojik gelişme
The Twin Challenges of Reducing Poverty and Creating Employment	2013	UN	gelişmiş ülkelerdeki işsizlik oranlarında artış, uzun dönemli işsizlik oranlarında artış, genç işsizliğinde artış	iş gücü pazarını etkileyen faktörler, eğitim, yoksulluğun azaltılması, sürdürülebilir kalkınma hedefleri

Özellikle 2016 ve sonrası raporlarda istihdam, yoksulluk ve yoksulluğun azaltılması ile ilişkili olarak ele alınmış, eğilimler ve politika önerileri bu çerçevede şekillendirilmiştir. Birleşmiş Milletler ve 2013-2017 arası yayımlanan (uluslararası raporlarda genel durum ve eğilimler genel olarak aynı konular üzerinde şekillenirken, öne çıkan kavramlar yıl temelli olarak değişmiştir. Birleşmiş Milletler' in yayımladığı raporlarda Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ve bu hedeflere

yönelik politikalar raporlarda yönlendirici olurken, diğer kuruluşlarda küresel ekonomik durum ve krizler ön plana çıkmaktadır.

Çalışma Örgütünün raporları yoksulluk konusuna ek olarak gelir eşitsizliği ile güvencesiz ve kırılgan istihdam konularına da ağırlık vermiştir.

Bununla birlikte istihdam ve işsizlik sorunsallarının daimî olarak çözümlenmeye çalışılan demografik tabanlı (kadın/erkek, yaş grupları, etnik gruplar) iş gücüne katılım, teknolojinin istihdam arz ve talebi üzerindeki etkileri ve eğitim gibi konulara yıl ayrımı olmaksızın raporların çoğunluğunda önemi yadsınamaz şekilde vurgu yapılmıştır. Raporlarda istihdam eğilimleri hakkındaki genel çerçeve, iş gücü artışı, işsizlik artışı, istihdamda ve iş gücüne katılımda cinsiyet açığının artması ve azınlık grupların katılımının azalması gibi sorunlar ile küresel ekonomilerde nitelikli istihdam arzında artış, çalışan yoksulluk oranlarında azalma ve iş gücü pazarı koşullarında iyileşme gibi eğilimler öne çıkmaktadır.

1.3.2 Ulusal çalışmalar

Ulusal raporlar ülke geneline ve/veya bölge geneline dair geçmişten günümüze değişimleri ortaya koymakta ve ülkesel saptamalara yer vermektedir. Burada ulusal kaynaklar genellikle, istihdam konusunda paydaş rolü üstlenen kamu kuruluşları/idari birimler ile birlikte istatistik birimleridir. Söz konusu raporlar genel olarak mevcut durum ve kısa dönemdeki değişimi ortaya koyarak mevcut durumu raporlamakta, bununla birlikte sorun ve güçlü yanların belirlendiği bir değerlendirmeye yer vermektedir.

Tablo 4 Ulusal İstihdam Çalışmaları

Kaynakça	Yıl	Kurum/Yazar	Öne çıkan kavramlar
Country Report- Turkey- 2017	2017	The Economist Intelligence Unit	politik istikrar, politika eğilimleri, maliye politikası, para politikası, ekonomik büyüme, istihdam, işsizlik, ücretler
Business Dynamics: Turkey	2016	Euromonitor International	piyasa etmenleri, yasal düzenleyici yapı, işletim riskleri, istihdam ve iş gücü maliyetleri
New Emerging Markets: Nigeria, Indonesia, Mexico, The Philippines and Turkey	2015	Euromonitor International	piyasa etmenleri ve kısıtları, tüketici harcamaları, tüketici piyasası, perakende piyasası eğilimleri, genel görünüm, demografi, istihdam, işsizlik, GSMH
Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2014-2015)	2014	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	istihdam ve çalışma hayatı üzerine ülkesel politikalar ve eylem planları
İstihdam ve Çalışma Hayatı. 10. Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu	2014	Kalkınma Bakanlığı	istihdam ve çalışma hayatı üzerine ülkesel politikalar ve mevcut durum
İstihdam ve İş Gücü Piyasası Raporu	2012	Demirhan, E.	bölgesel istihdam mevcut durum analizi
Turkey's Labour Market Inefficiencies Could Hurt its Future	2012	Euromonitor International	kadınların iş gücüne katılımı, kentleşme, iş gücü maliyeti
Türkiye'de İstihdam Politikaları: Yapısal Bir Analiz	2009	Gül, E.; Ekinci, A.; Konya, S.	istihdam ve işsizlik kavramları, istihdam teorileri, Türkiye'de istihdam ve işsizlik politikaları ve genel yapısı
Country Report- Turkey- 2008	2008	The Economist Intelligence Unit	politik geçmiş, politik gelişmeler, ekonomik yapı, demografi, eğitim, doğal kaynaklar, altyapı, ekonomi politikası, ekonomik performans, bölgesel eğilimler
Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz	2008	Berber, M.; Eser, B.Y.	kadınların iş gücü piyasasına katılımı, kadın istihdamının sektörel dağılımı

Ulusal çalışmalar 2008-2009 küresel ekonomik krizinden itibaren Türkiye'deki piyasa koşullarını,

kadınların (ve diğer azınlık/dezavantajlı grupların) iş gücüne katılımını, eğitim ve iş gücü maliyetleri gibi istihdamı etkileyen temel etmenlerini ele almaktadırlar. Ek olarak 2015 ve sonrası çalışmalarda sığınmacı krizi ile bu durumun iş gücü piyasası ve ekonomi üzerine etkileri de ele alınmaktadır. Tablo 4 önemli ulusal çalışmaları özetlemektedir.

1.3.3 İstanbul bölgesini inceleyen çalışmalar

Yukarıdaki literatür sınıflaması kapsamında İstanbul bölgesi istihdam durum analizleri pek çok farklı kurum ve araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. İstanbul bölgesi, ülke istihdamının merkezi konumundadır. Çalışmalarda istihdam bir sonuç olarak ele alındığında, genel olarak disiplinler arası çalışmalara yer verilmekte ve istihdama olan etki ölçümlenmekte iken, istihdamın süreç olduğu durumlarda ise mevcut durum ya da tarihsel değişim üzerinden değerlendirmelere yer verilmektedir.

Türkiye'de ve İstanbul'da bölgesel gelişme ve istihdamı şekillendiren diğer bir husus ise yasal mevzuatlardır. Söz konusu yasal mevzuatlar, hiyerarşik düzende birbirini takip eden ve genel anlamda vizyonu belirleyen politikaları içermektedir. Paydaşlarca katılımlı bir şekilde hazırlanan bu mevzuatlardan ilki, Ülke Planı olarak kabul edilen Beş Yıllık Kalkınma Planlarıdır. Araştırmamızda bizi yönlendiren bir diğer temel mevzuat ise İstanbul Bölge Planı'dır. Bununla birlikte, kurum ve kuruluşların stratejik planları da önemli birer yönlendiricidir.

Literatürde İstanbul'un iş gücü ve istihdam yapısına yönelik istatistiki ve kavramsal çalışmalar bulunmaktadır. Bunların arasında sınırlı sayıda öne çıkan kavramsal çalışmalar Asu Aksoy'un 1996 yılında yayımlanan 'Küreselleşme ve İstanbul'da İstihdam, Sedat Murat'ın 2007 yılında yayımladığı 'Dünden Bugüne İstanbul'un iş gücü ve İstihdam Yapısı' ve 2014 yılında Ahmet Mithat Kiziroğlu tarafından yapılan '1980'den Günümüze Türkiye ve İstanbul'da İstihdam' çalışmalarıdır. Bu çalışmalarda çeşitli veriler ışığında Türkiye karşılaştırmaları ile İstanbul'un iş gücü ve istihdam yapısı da ortaya konulmuştur.

Bahsedilen çalışmalarda İstanbul, hızla kentleşen küresel bir kent olarak ele alınmış ve yazarlar sanayileşme, desantralizasyon, teknoloji, esneklik ve eğitim gibi farklı konu ve kavramların İstanbul'un istihdam ve iş gücü yapısına olan etkisini tartışmışladır.

İstanbul'un küresel yapısı bu çalışmalarda, 1980 yılından itibaren serbest piyasa ekonomisine geçişin etkisinden itibaren ele alınmış, küreselleşmenin Türkiye ve özellikle İstanbul'da etkisini artırdığını belirtilmiş ve bu durumun toplumsal, politik ve ekonomik açıdan belirli değişiklikler yaparak, kentleşmenin hızlandığını ve yeni ekonomi politikası doğrultusunda istihdamın

daralmasına neden olduğunu vurgulanmıştır. Küreselleşme beraberinde gelen sosyo-ekonomik değişimler, eğitim, teknoloji, esneklik, rekabet edilebilirlik, sektörlerin yer seçimi gibi faktörleri etkileyerek, istihdam konusunu çok dinamikli bir hale getirmektedir (Kiziroğlu, 2014; Murat, 2007; Aksoy, 1996). Tablo 5 İstanbul bölgesini inceleyen önemli çalışmaları özetlemektedir.

Tablo 5 İstanbul Bölgesine Dair Yapılan İstihdam Çalışmaları

Kaynakça	Yıl	Kurum/Yazar	Öne çıkan kavramlar
İstanbul İş Gücü Piyasası Araştırma Raporu	2015	İŞKUR	iş gücü piyasası 2015 yılı mevcut durum analizi, temel göstergelerle bir yıllık karşılaştırma
1980'den Günümüze Türkiye ve İstanbul'da İstihdam	2014	Kiziroğlu, A. M.	Türkiye karşılaştırmaları ile İstanbul'un iş gücü ve istihdam yapısı
İstanbul İstihdam Raporu (2008-2011)	2012	İstanbul Valiliği İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu	3 yıllık istihdam durum analizi, küresel krizler
OECD Territorial Reviews, ISTANBUL-TURKEY	2008	OECD	İstanbul'un dünya içindeki konumu
Küreselleşme ve İstanbul'da İstihdam	1996	Aksoy, A.	küresel bir kent olarak İstanbul'un istihdam yapısının incelenmesi

1.3.4 Sektörel çalışmalar

Sektörel ve/veya tematik istihdam raporlarında ihtiyaca yönelik genellikle meslek odaları ve benzeri sektör kuruluşları tarafından hazırlanmış analizler yer almaktadır. Yer yer gelecek kestirimlerine de yine bu raporlarda rastlamak mümkündür. Söz konusu raporlarda kullanılan yöntem ve dayandırıldığı kuramsal çerçeve ise akademik çalışmalar kapsamında, tezler, araştırma raporları olarak karşımıza çıkmaktadır. Tablo 6 önemli İstanbul bölgesine dair yapılan sektörel çalışmaları özetlemektedir.

Tablo 6 İstanbul Bölgesine Dair Yapılan Sektörel İstihdam Çalışmaları

Kaynakça	Yıl	Kurum/Yazar	Öne çıkan kavramlar
İstanbul Sanayi Strateji Belgesi	2015	İstanbul Sanayi Odası	İstanbul Bölgesi Sanayi Stratejisi
Dünyanın Önde Gelen Kamu İstihdam Kurumlarından Bazılarının İstihdam Arttırıcı Politikalarının İncelenmesi ve İŞKUR için önerileri	2014	İŞKUR, M.M. Genel	Kamu Kurumu İstihdam Politikaları, İŞKUR istihdam politikaları
İstanbul Lojistik Sektör Analizi Raporu	2014	Tanyaş, M.	lojistik sektörü
İstanbul Sektörel Rekabet Endeksi, İhracat-İstihdam-İnovasyon boyutları ile	2014	Şeker, M.	İstanbul sektörel rekabetçilik ve istihdam

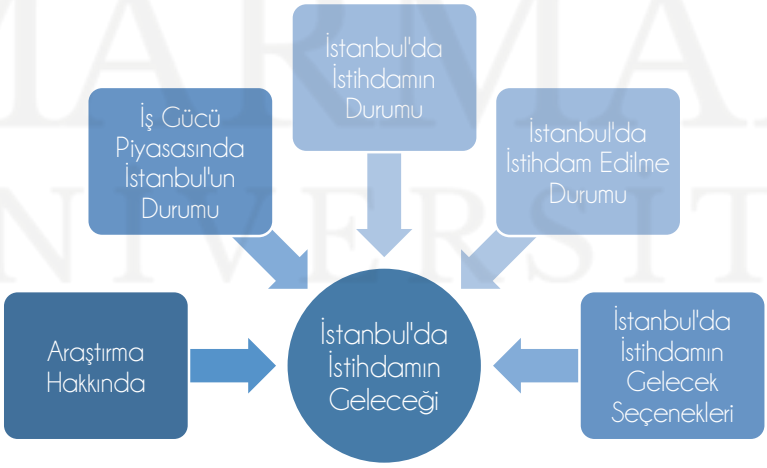
1.4 Kapsam

İstanbul Kalkınma Ajansı (İSTKA)'nın 2016 Yılı Doğrudan Faaliyet Desteği (DFD) kapsamında gerçekleştirilen bu proje, 2014-2023 İstanbul Bölge Planı 1. Eksen 6. Strateji Dönüşen İş gücü, Gelişen ve Artan İstihdam başlığı altında hazırlanacak eylemlerin altyapısının sağlıklı ve paydaşların katılımıyla oluşturulabilmesi için ihtiyaç duyulan "İstanbul Bölgesinde İstihdama İlişkin Eğilimlerin Belirlenmesi"ni amaçlamaktadır.

Bu amaç doğrultusunda, 6 hedef belirlenmiştir. Bu hedefler:

- İstanbul'da sektörler ve iş kolları itibariyle iş gücü arz ve talebinde ortaya çıkan eğilimlerin belirlenmesi
- Tahsil durumu, yaş, cinsiyet, ikametgâh gibi ayırımlar açısından istihdam eğilimlerinin belirlenmesi
- İş gücünün eğitim aldıkları alanlarda istihdam edilme durumlarına yönelik istihdam eğilimlerin belirlenmesi
- Mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışan açısından istihdam eğilimlerin belirlenmesi
- Eğitim durumu, yaş ve cinsiyet gibi kriterlere göre iş arama süreleri ve istihdam edilme durumlarının belirlenmesi
- Krizlerin istihdama etkilerinin belirlenmesidir.

Bu hedefler doğrultusunda, çalışma 6 ana bölümden oluşmaktadır (Şekil 3). İlk bölümde çalışmanın gerekçesi, kullanılan kavramların betimlenmesi, kapsam, veri ve yöntem kısaca açıklanmaktadır. Çalışmanın 2. bölümünde, İstanbul'da iş gücü, istihdam ve işsizlik durumunu temel göstergelerle uluslararası ve ulusal düzeyde ortaya koyarken, İstanbul özelinde, yıllara göre sektörel ve demografik analizlere yer verilmektedir. Çalışmanın 3. bölümünde ise, İstanbul'daki istihdam değişimini ilçe düzeyinde irdelenmekte ve istihdam eğilimleri ortaya koyulmaktadır. Çalışmanın 4. bölümünde ise, İstanbul'da istihdam edilme durumuna özgü ek göstergelerle iş arama, arz ve talep dengesine yer verilmektedir. Çalışmanın 5. bölümünde proje kapsamında gerçekleştirilen Paydaş Katılımlı Değerlendirme Çalıştayı'nın sonuçlarına dayanarak İstanbul'da istihdam eğilimlerinin tetikleyicileri belirlenmiş ve bu bağlamda senaryolar üretilmiştir. Son bölümde ise, tüm bulgular ışığında genel bir değerlendirmeye yer verilmektedir.



Şekil 3 Çalışmanın Yapısı

1.5 Veri

Bu bölümde, araştırmada kullanılan farklı veri kaynakları ve birbirileriyle nasıl ilişkilendirildiklerine yer verilmektedir. İş gücü ve istihdam araştırmalarında sağlıklı kestirimler ve saptamalar yapılabilmesi için veri tabanlarının güncelliği ve gerekli detayda veri toplanması oldukça önemlidir. Türkiye'de Resmi İstatistik Programı kapsamında[7] iş gücü eğilimlerini ve piyasasına dair veri üreten 3 temel kurum bulunmaktadır. Bunlar, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'dur.

Türkiye'de temel istihdam göstergelerinin üretilmesi ile görevli kurum TÜİK'tir. TÜİK Resmi İstatistik Programı (RİP) doğrultusunda belirlenmiş "Hanehalkı İş Gücü" verilerini aylık olarak kamuoyu ile paylaşmaktadır. Bu veriler Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa İstatistik Ofisi (EuroStat) yönetmeliklerine uygun bir şekilde uygulanan anket sonuçları üzerinden tahmin yolu ile işlenmektedir. TÜİK'in yanı sıra İŞKUR ve SGK'da aktif ve pasif sigortalılar, kayıtlı işsizler gibi kendi çalışma alanlarına giren konularda idari kayıtlara dayanan istatistikler üretmektedir (Tablo 7).

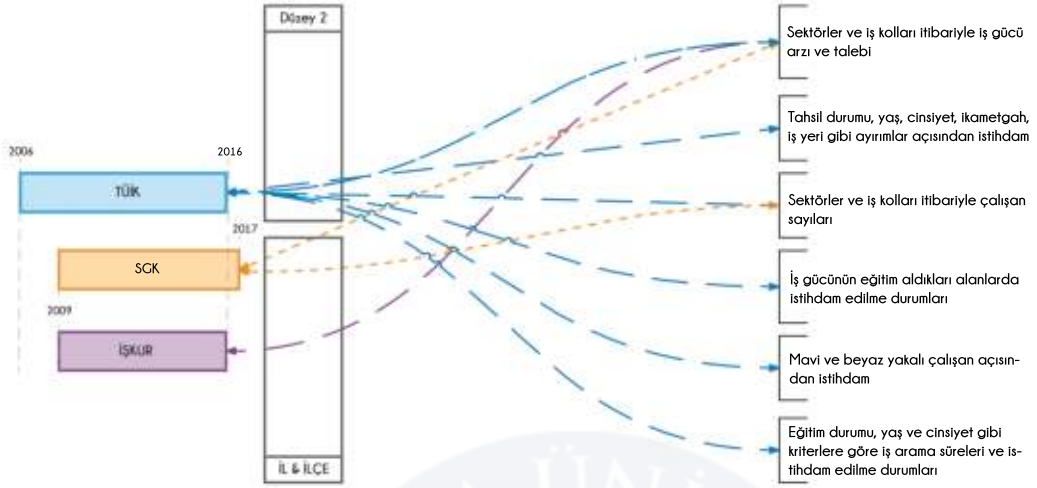
Tablo 7 İstihdam Veri Kaynakları

TÜİK – TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU	SGK – SOSYAL GÜVENLİK KURUMU	İŞKUR
• İstihdam • İşsizlik	• Aktif Sigortalı • Pasif Sigortalı	• Başvuru (İş arayanlar) • Talep (İş veren)

Projenin amacına ulaşması için gerçekleşmesi gereken toplam 6 hedef bulunmaktadır. Söz konusu hedeflere ulaşmak üzere, 3 farklı kurumun (TÜİK, SGK, İŞKUR) resmi istatistikleri ile bölge/il ve ilçe düzeyinde çıkarımlar yapılmıştır. Hedef ve ilgili kurum eşleştirilmesi Şekil 4 Hedefler ve Veri Tabanı İlişkisi'nde gösterilmektedir. TÜİK HİA il bütününde tüm bölgeyi kapsayan temel göstergeler ve demografik çözümlemelerde kullanılırken, ilçe düzeyine inildiğinde ise SGK ve İŞKUR veri tabanları kullanılmıştır.

---

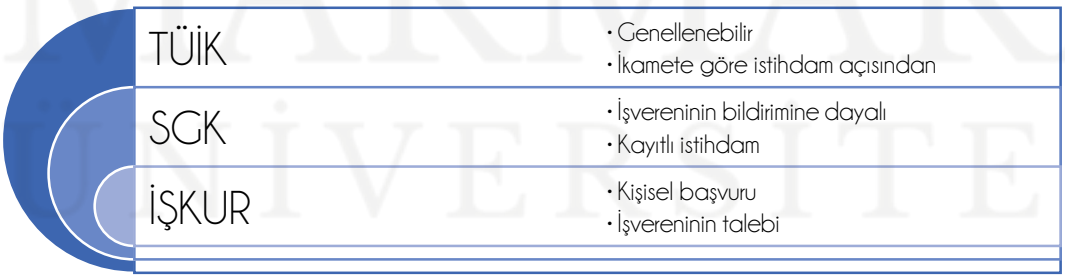
[7] http://www.resmiistatistik.gov.tr/?q=tr/content/22-i%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-piyasas%C4%B1-istatistikleri (TUİK, 2017)



Şekil 4 Hedefler ve Veri Tabanı İlişkisi

Türkiye'nin AB uyum sürecinde uygulamaya aldığı İstatistiki Bölge Sınıflamasında 3 düzey belirlenmiştir. İstanbul belirlenen her düzeyde tek başına bölge ve ili temsil ettiğinden, elde edilen veri tabanlarında il bütününde temsil edilebilmektedir. Bu nedenle, TÜİK veri tabanından elde edilen veriler Düzey 2 verileri olmasına karşın, tek başına İstanbul'u yansıtmaktadır.

Çalışmada kullanılan idari kayıtlar SGK ve İŞKUR'dan alınmıştır. Çalışmada kullanılan idari kayıtlar tüm İstanbul'u temsil edecek bir örnekleme yöntemi ile çekilmediği için ildeki istihdam piyasasının tümü için tahmin yapılmasına imkân vermemektedir. Örneğin SGK verisi sadece kayıtlı iş gücüne dahil olan çalışanlar için genel eğilimleri temsil ederken, İŞKUR verisi ise sadece istihdam edilmek için kuruma başvuran kişilerin bilgilerini temsil edebilmektedir. Çalışmada bu kurumların verileri ile yapılacak çıkarımların bu durum dikkate alınarak yorumlanması gerekmektedir (Şekil 5).



Şekil 5 Verilerin Karşılaştırılması

Elde edilen verilerin zaman aralığı ise 2006 yılı ile 2017 Nisan ayına kadar olan bir süreci kapsamakta ancak her bir gösterge aynı aralıkta yer almadığından, çalışmada temel olarak 2006-2015 yılları arasında çözümlemelere gidilmiştir. Ancak güncel olarak 2015-2017 Nisan

ayındaki verilere de yer verilmiştir.

Türkiye'de istihdam ile ilgili veri sunan üç önemli kurumun çeşitli temel, demografik ve sektörel verileri takip eden bölümlerde kısaca özetlenmiştir. Verilerin derlenmesi ve analizi ile ilgili detaylara 1.6 Yöntem bölümünde yer verilmiştir.

1.5.1 TÜİK verileri

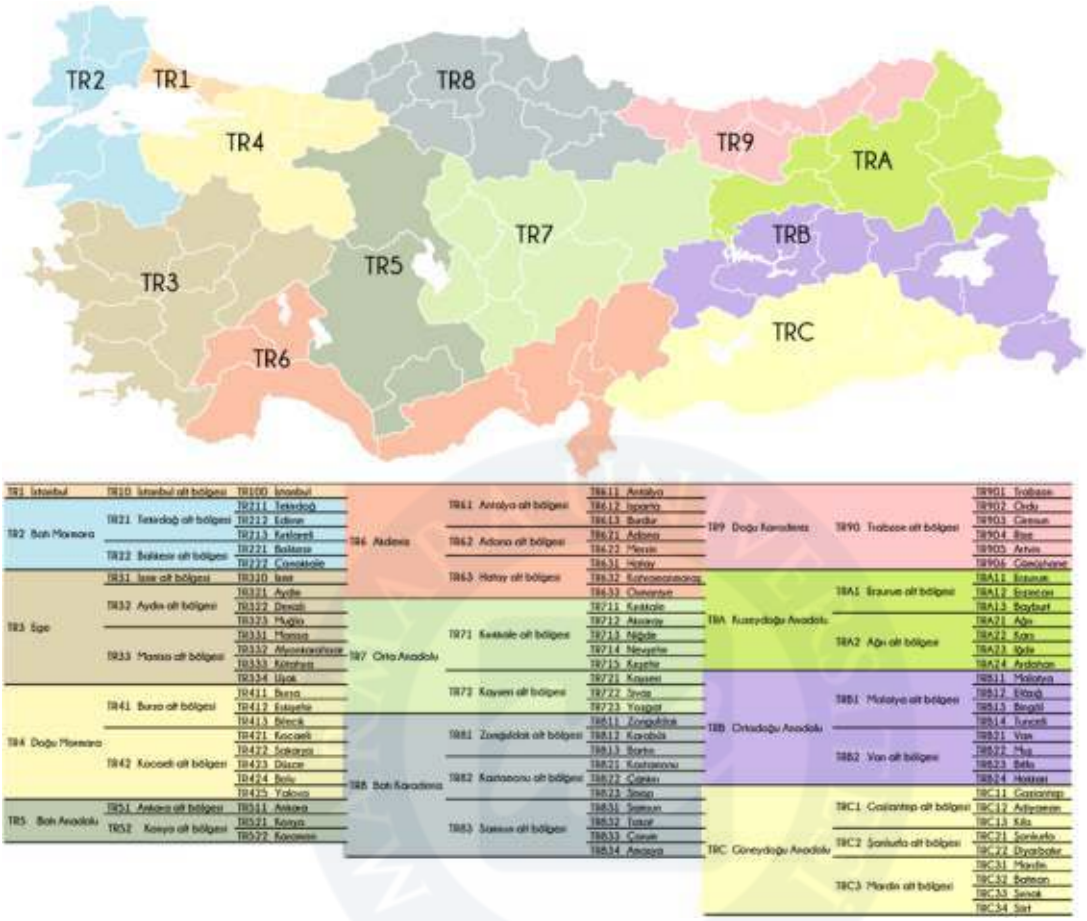
Türkiye'de iş gücü istatistikleri, 1927 yılından itibaren düzenli olarak beş senede bir yapılan nüfus sayımlarında iktisaden faal nüfusun özellikleri konusunda yerel bilgilerin derlenmesiyle başlamıştır. Ancak sadece istihdam koşullarının göz önüne serme amaçlı TÜİK Hanehalkı İş gücü Anketi (HİA) uygulamasına 1966 yılında Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ile beraber geçilebilmiş, 1988 itibariyle ILO ile benzer bir çalışma halini almıştır. Bununla birlikte kalkınma planlarında ön görülen iş gücü anketlerinin zaman serisi olarak incelenebilen veriler üretmekte yeterli olmaması nedeniyle HİA'lar Birleşmiş Milletler ve ILO standartlarına uygun olarak önce yılda iki defa, 2000 senesinden sonra ise aylık olarak yapılmaya başlanmıştır. Anket Avrupa Birliği standartlarına uygun haline 2004 yılında getirilmiş olup, dönemin iş yaşamına uygun olarak düzenli güncellemeler yapılmaktadır. Örneğin son dönemde istihdam tanımı esnek istihdam şekillerinin istihdama katkısının izlenebilmesi için "Referans dönemde en az bir saat olsa dahi iş başında oldunuz mu?" şekilde değiştirilmiştir.

Güncel uygulamada HİA kapsamında her hafta 3400 hane ile görüşülmekte bu hanelerdeki 15 yaşından büyük fertlere Şekil 6'da belirtilen konularda yüzü aşkın soru yöneltilmektedir.



Şekil 6 TÜİK HİA İş Gücü Anketinin Ana Bölümleri

Örnekleme tasarımı 2013 yılında çıkarılan 6360 sayılı "On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Altı İlçe Kurulması ile ilgili" kanun sonrası son şeklini alan HİA, değerlendirilen örnek sayısı TÜİK tarafından öngörülen 2000 sayısının altına düşmedikçe İstatistiki Bölge Sınıflaması 1 ve 2 (Düzey 1 ve Düzey 2) seviyesinde tahmin yapılabilecek yeterliliğe sahiptir. Bu doğrultuda çalışmada, Düzey 1 ve Düzey 2 seviyesinde sonuçlara yer verilmiş olup, İstanbul'un her iki sınıflamada da idari birim olarak tek başına yer alması veriden üretilen dağılımların herhangi bir ek işlem yapılmadan doğrudan kullanılmasını mümkün kılmıştır (Harita 1).



Harita 1 Türkiye İBBS Sınıflaması

Çalışmada İstanbul'da istihdam eğilimlerinin yıllar içerisindeki dönüşümünün en kapsamlı şekilde takip edilebilmesi için 2006–2016 yılları arasındaki veriler TÜİK ile yapılan protokol ile temin edilmiştir. İşsizlik oranı, çalışabilir nüfus ve istihdam gibi temel göstergeler için TÜİK'in İstanbul için yapmış olduğu tahminler üzerinden değerlendirme yapılırken, istihdam edilen ve çalışmayanların çeşitli demografik ve iş yaşamı karakteristiklerine dair dağılımlar örneklem üzerinden hesaplanarak yorumlanmıştır.

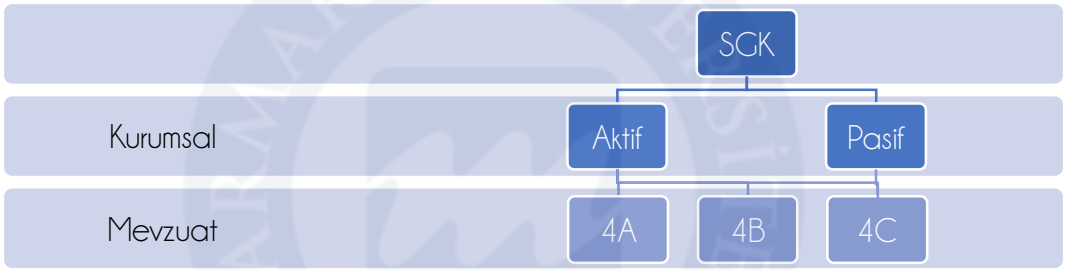
1.5.2 SGK verileri

Aktif çalışma hayatında olan kişiler ile ilgili irdelemeler ise, resmi istatistikler nezdinde SGK verileri kullanılarak ortaya konmuştur. SGK veri seti oluşturulurken, genel olarak istihdam edilen kitlenin temel yapısı dikkate alındığında, takip ettiği kavramlar iş yaşamını betimlemektedir. Bu grupta en önemli ayrım "**aktif**" ve "**pasif**" sigortalı kavramlarıdır. Aktif sigortalı, sigorta primleri yatırılan ve bir iş yerinde kayıtlı olarak çalışan kişilerdir. Pasif sigortalı ise emeklilik hakkını elde etmiş kişilerdir. SGK verileri iş piyasasını bağlı olduğu mevzuata göre,

- 4A: Özel ve kamu kurum ve kuruluşlarında İş Kanunu hükümlerine göre istihdam edilenler (eski SSK)

- 4B: Kendi hesabına çalışanlar ve esnaflar (Eski BAĞKUR)
- 4C: Kamu, kurum ve kuruluşlarında devlet memuru olarak istihdam edilenler (Emekli Sandığı) olarak ayırmaktadır (Şekil 7).

Çalışmada bu veriler özellikle İstanbul'un 39 ilçesi detayında istihdam açısından eğilimlerin incelenebilmesi amacıyla kullanılmıştır. Derlenen SGK verileri Ocak 2009'dan, 2017 Nisan ayına kadar, 4A, 4B, 4C kırılımında istihdam edilen kişilerin sayıları ve ortalama günlük ücret bilgilerini ilçe detayında kapsamaktadır. Ayrıca yine ilçe detayında aylık olarak emeklilik hakkı kazanan kişi sayısı ve faaliyet alanına göre çalışan sayılarına bu veriden erişilebilmektedir. Bu kurum tarafından sağlanan veriler cinsiyet, yaş gibi demografik değişkenlere göre özetlenebilmekte ancak bu kanaldan meslek ve eğitim verilerine ulaşılamamaktadır.



Şekil 7 SGK Veri Seti

1.5.3 İŞKUR verileri

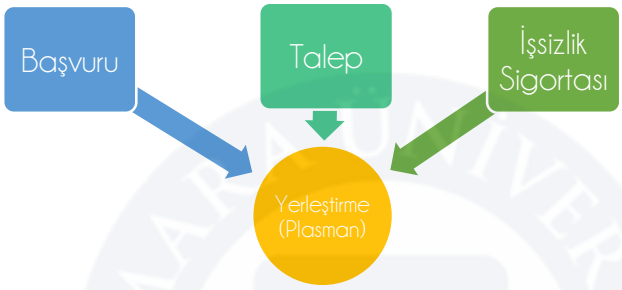
Gelecek projeksiyonlarının oluşturulmasında genel iş gücü eğilimlerinin belirlenmesi tek başına yeterli olmayacaktır. Daha detaylı çıkarımlarda bulunmak amacıyla, çalışmayan kişilerin istihdam talepleri ve aktif çalışan nüfusun dinamikleri de incelenmiştir. Çalışmayan kişilerin istihdam taleplerine dair, birtakım veriler HİA kapsamında yer alsa da, resmi istatistikler açısından eğilimler İŞKUR verileri ile daha net ortaya konabilmektedir.

İŞKUR veri setinde bir işe yerleşmek için kuruma müracaat eden kişiler **"başvuru"** olarak kabul edilmektedir. Öte yandan kendisine eleman sağlanması için işverenler tarafından kuruma gönderilen pozisyon başvuruları ise "**talep**" olarak sınıflamaktadır. İŞKUR, hizmet sürecinin kalitesini takip edebilmek için tanımlarını temel faaliyet akış planına göre kurmuş olup, bu aşamaları takdim ve mülakat olarak sıralamaktadır. Böylelikle, her aşamada kaç adayın elendiğini takip etmek mümkündür. Son olarak İŞKUR işe yerleştirdiği elemanları "**plasman** (yerleştirme)" olarak sınıflamaktadır (Şekil 8).

Ancak, burada unutulmamalıdır ki, İŞKUR verisi, başvuru (işe yerleşebilmek için kuruma müracaatta bulunan kişiler) ve talep (kuruma işverenlerce gönderilen başvuru pozisyonları) ile kısıtlıdır. Bu durum, istihdam talebi incelemesinde, İstanbul'da iş arayanların tümüne

genellenebilecek bir çıkarım yapılamaması anlamına gelmektedir.

İŞKUR verileri ise kuruma iş arayanlar tarafından yapılan başvuru bilgilerinin yanı sıra kurumdan eleman talep eden firma sayılarını ilçe detayında vermekte, buna ek olarak İŞKUR tarafından düzenlenen işe yerleştirmeye yönelik programlar buradan takip edilebilmektedir. Demografik ve meslek detayında incelemeye de izin veren İŞKUR verileri 2009 yılından 2016 yıl sonuna kadar yıllık olarak derlenmiştir.



Şekil 8 İŞKUR Veri Seti

Tüm bunların yanı sıra, çalıştığı iş ile ilişiği kesilenlerin belirli koşullar doğrultusunda, İŞKUR'a başvuru yaparak işsizlik sigortası adı altında bir yıla kadar ödenek almak için başvuru yapmaları da mümkündür. Bu veri de aynı şekilde İŞKUR'dan elde edilmiş ve araştırmada irdelenmiştir.

1.6 Yöntem

Projenin temel hedefi İstanbul bölgesinde istihdam eğilimlerini ortaya koymaktır. Bu amaca ulaşmak üzere, farklı yöntemler kullanılmıştır. Bu yöntemler hizmet ettiği amaca göre Tablo 8'de listelenmiştir.

Tablo 8 Yöntem, Amaç, Veri Seti İlişkisi

Amaç	Yöntem	Veri Seti
Mevcut durum ve eğilimlerin belirlenmesi	Betimleyici ve Keşfedici Analiz (Explanatory and Exploratory Analysis)	HİA İŞKUR
İstihdam değişiminde temel faaliyetlerin belirlenmesi	Yer Seçimi Kat Sayısı (Location Quotient)	SGK
İstihdam değişiminin mekânsal olarak ortaya konulması	Değişim Payı Analizi (Shift-Share Analysis)	SGK
İstihdam etkinliğinin (performansını) (kriz dönemi içinde ve dışında) ortaya konulması	Veri Zarflama Analizi (Data Envelopment Analysis)	OECD ve TÜİK
Bulgular ve çalıştay sonucu ortaya çıkan sonuçların değerlendirilmesi	Güçlü ve Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler (GZFT) Analizi (SWOT),	Çalıştay Bulguları
İstihdam eğilimlerinin gelecekte nasıl bir yol izleyeceğinin ortaya konulması	Delfi Yöntemi (Gelecek kestirimleri- Senaryo)	Çalıştay Bulguları

Kullanılan yöntemlere ait bilgi ve uygulama adımları ilgili bölümlerde detaylı olarak verilmiştir.

2 İŞ GÜCÜ PİYASASINDA İSTANBUL'UN DURUMU

2000'li yıllara kadar, bir kent/bölgenin iş gücü piyasası ortaya konurken, ülke içindeki konumu açısından ele alınarak, ülke sınırlarında karşılaştırmalara yer verilmekteydi. Sadece ulusal karşılaştırmalarda kentler yer alırken, uluslararası karşılaştırmalar ülke ölçeğinde yapılmaktaydı. Ancak, 2000'li yıllardan bu yana, bu durum yerini dünya ekonomisine bırakarak, günümüzde yön veren kentler/bölgelerden bahsedilmeye başlandı.

Bu bölümde, yön veren kentler/bölgelerden biri olan İstanbul'un dünya kentleri arasındaki konumu iş gücü özelinde ele alınarak, İstanbul bölgesinin Türkiye'deki etkisi ile birlikte irdelenmiştir. Bunun yanı sıra, Veri Zarflama Analizi yöntemi kullanılarak İstanbul'un iş gücü piyasasındaki konumu ulusal ve uluslararası performans karşılaştırmalarıyla da ortaya konulmaktadır.

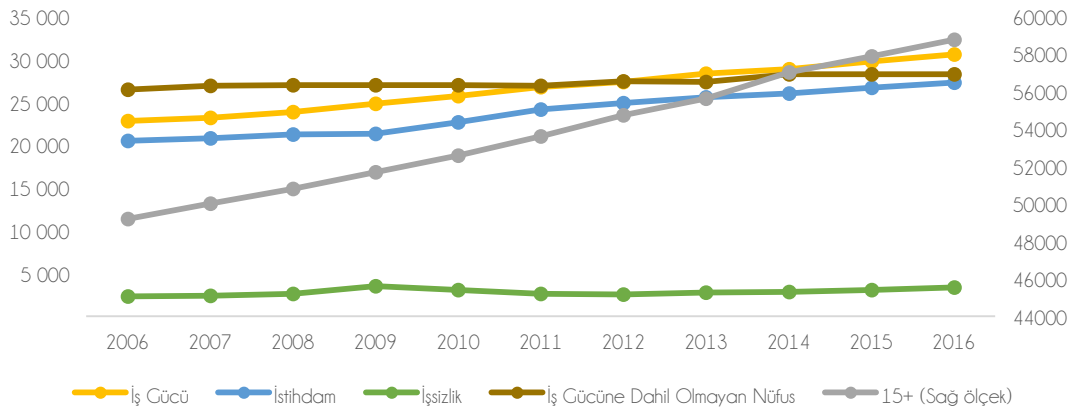
2.1 Ulusal İş Gücü Piyasasında İstanbul

İstanbul 5169 km^2 (göller hariç) alanıyla, Türkiye'nin %0,68'ini kaplamasına karşın, Türkiye nüfusunun %20'sine ev sahipliği yapmaktadır. Hal böyle iken, İstanbul'un ülkenin iş gücü yapısına ve istihdam dinamiklerine yön verildiği de ortadadır. Diğer bir deyişle, İstanbul, ülkenin demografik ve ekonomik kalbi konumundadır (OECD, 2008). Takip eden bölümlerde İstanbul'da iş gücü, istihdam ve işsizlik durumu temel göstergelerle ulusal düzeyde ortaya konulurken, yıllara göre sektörel ve demografik analizlere yer verilmektedir.

2.1.1 Temel göstergeler

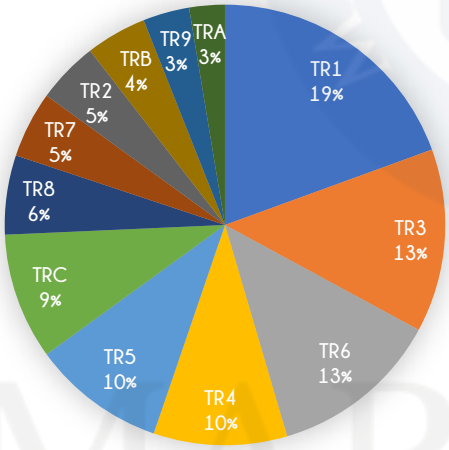
Türkiye'de çalışabilir nüfus 2016 yılı itibariyle 58,7 milyon kişidir. Bunun 30,5 milyonu iş gücünü oluşturmakta iken sadece 27,2 milyonu istihdam edilmekte ve 3,3 milyonu işsiz sınıfındadır (Şekil 9). İşsiz nüfusa yakın olan 2,8 milyonluk bir nüfus da iş gücüne kayıtlı olmayan nüfusu oluşturmaktadır.

2006-2016 yılları arasında çalışma çağında olan nüfus (15 yaş ve üstü nüfus), iş gücü, istihdam ve iş gücüne kayıtlı olmayan nüfus rakamları düzenli ve paralel bir artış sergilemektedir. Öte yandan, işsizlik rakamlarının 2009 yılında hızlı bir artış sergileyerek 2012 yılına kadar bir azalma göstermiş olmasına karşın, çalışma çağında olan nüfus 2016 yılına kadar diğer göstergelere oranla daha hızlı bir artış sergilemiştir (Şekil 9).



Şekil 9 Türkiye Temel Göstergeler – Bin kişi (2006-2016)

İstanbul'un istatistiki bölge birimleri sınıflandırmasına (İBBS) göre Düzey 1'den Düzey 3'e kadar tek bölge olarak yer almasına bağlı olarak, iş gücü açısından ulusal karşılaştırmaları Düzey 1 bazında yapmanın, bölgelerin, özellikle İstanbul'un nüfus bağlamındaki üstünlüğü karşısında daha anlamlı sonuçlar vereceği düşünülmektedir. Bu nedenle, takip eden ulusal karşılaştırmalarda Düzey 1 Bölgeleri arasında karşılaştırmalara yer verilmiştir.



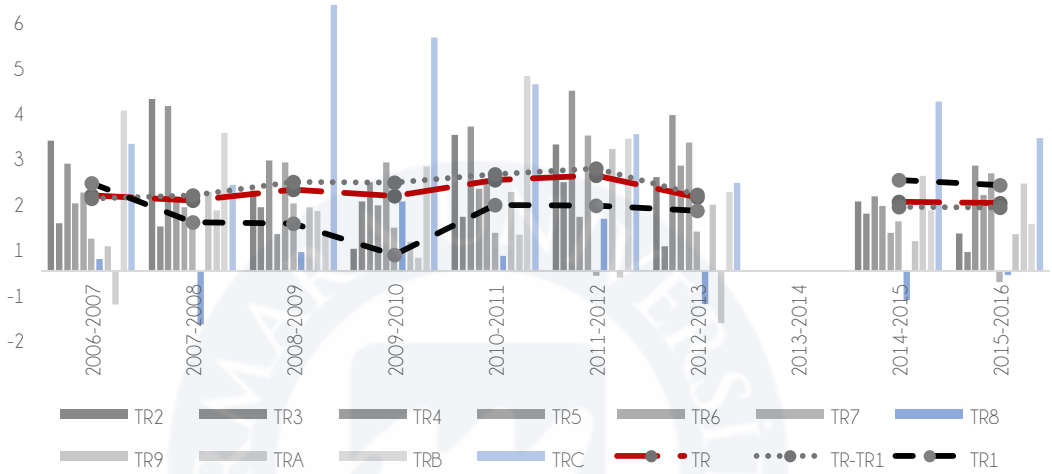
Şekil 10 Türkiye Çalışabilir Nüfusun Düzey 1'e göre Dağılımı (2016)

2016 yılı itibariyle Türkiye'de çalışabilir nüfusun Düzey 1 bölgelerine göre dağılımına bakıldığında İstanbul (TR1) %19,4'lük bir payla en yüksek iş gücü nüfusuna sahipken, Ege (TR3) bölgesi ve Akdeniz (TR6) bölgesi %13'lük oranla TR1 bölgesini takip etmektedir (Şekil 10). Diğer bölgeler ise %10 ve/veya daha az bir oranı kapsamaktadır.

İstanbul, Türkiye'nin en çok çalışabilir nüfusuna sahip bölgesi iken, 10 yıl içinde gösterdiği artışa bakıldığında, ne hep aynı hızda bir artış gösterdiğini söylemek, ne de en hızlı artış gösteren bölge olduğunu söylemek mümkündür. Son 10 yılda, istikrarlı bir şekilde artış gösteren tek bölge Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesi iken, çalışabilir nüfusun azalma eğiliminde olduğu bölge ise Batı Karadeniz (TR8) bölgesidir. Bununla birlikte, İstanbul bölgesinin Türkiye'nin ortalamasında etkisi olduğu görülmektedir.

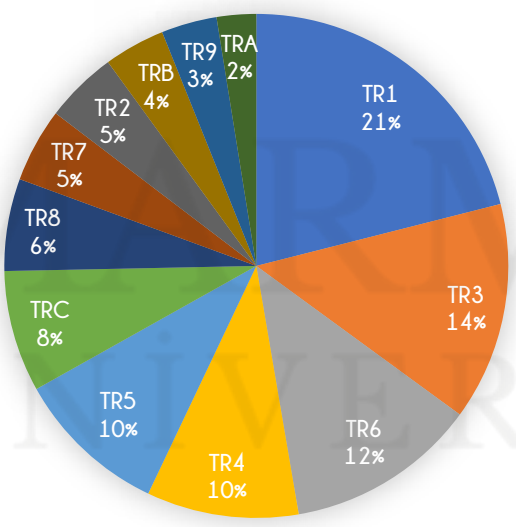
Güneydoğu Anadolu bölgesi (TRC) kadar olmasa da İstanbul bölgesi son 10 yılda belirli bir artış sergilemiştir. Bu artışın hızı 2006-2008 yıllarında yavaşlamış, 2008-2009 yıllarında

durağanlaşmışken, 2009-2010 yıllarında en yavaş dönemine girmiş ve sonrasında hızlanarak 2008 yılındaki hızını yakalayarak 2013 yılına kadar durağan bir dönem geçirmiştir. 2013 yılından 2016 yılına kadar bir artış sergilemiş ve sayısal olarak en yüksek istihdam yaratan bölge olarak öne çıkmıştır (Şekil 11).



Şekil 11 Düzey 1 Çalışabilir Nüfus Senelik Değişimi (2006-2016) [8]

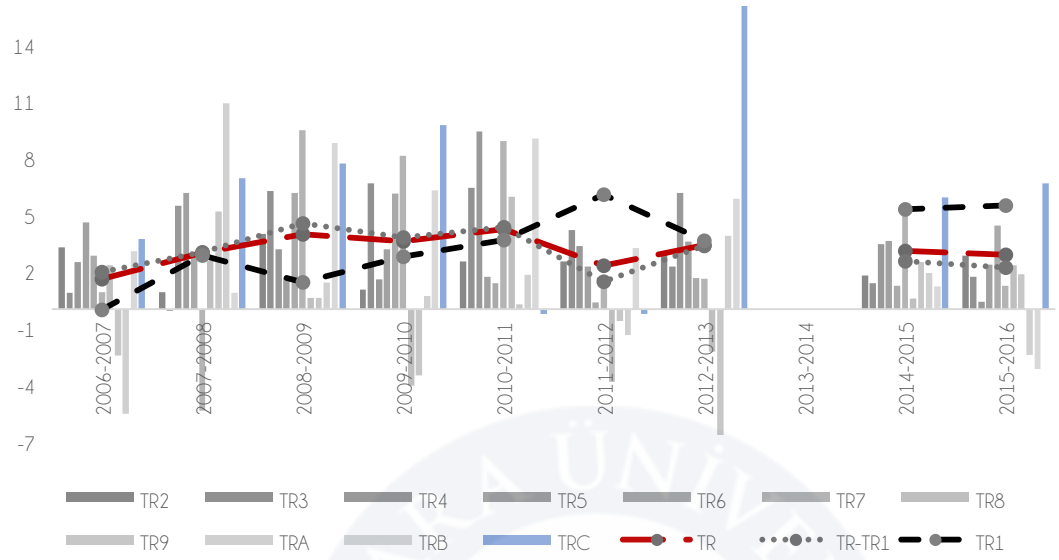
Sonuç olarak, İstanbul (TR1) bölgesi çalışabilir nüfusu, 2006-2014 yılları arasında, Türkiye'den daha yavaş bir şekilde de olsa da sürekli bir artış sergilemiş ve bölgeler arasında Türkiye'nin en yüksek payına sahiptir. 2015 yılından itibaren İstanbul bölgesindeki çalışabilir nüfus oranı Türkiye'ye oranla daha yüksek düzeydedir.



Şekil 12 Türkiye İş Gücünün Düzey 1'e göre Dağılımı (2016)

2016 yılı itibariyle Türkiye'de 30,5 milyonluk nüfus iş gücündedir. İş gücünün bölgelere göre dağılımına bakıldığında ise İstanbul bölgesi yine en büyük iş gücü hacmine sahip iken, Ege (TR3) bölgesi 2., Akdeniz (TR6) bölgesi ise %12 ile 3. sıradadır (Şekil 12). İstanbul'da; yıllara göre iş gücü artışına bakıldığında, 2006-2007 yılları arasında görece azalan iş gücü, daha sonraki yıllarda farklı hızlarda sürekli bir artış sergilemiş ve 2011 yılından itibaren Türkiye ortalamasının üzerinde seyretmiştir.

[8] 2014 yılında yeni seriler üretilmeye başlandığından 2013 / 2014 değişim oranı konulmamıştır.

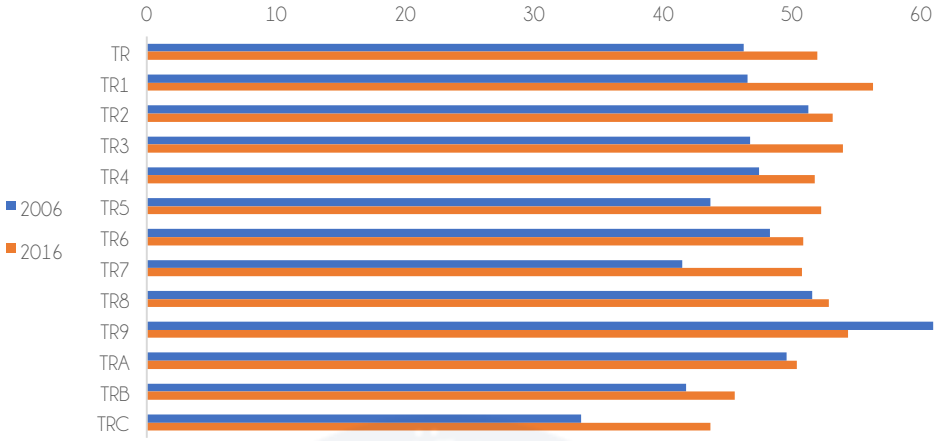


Şekil 13 Düzey 1 İş Gücü Senelik Değişimi (2006 – 2016)

Düzey 1 bölgelerine bakıldığında ise, en hızlı artışın son 5 yılda Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesine ve en hızlı düşüşün ise Orta Anadolu (TRB) bölgesine ait olduğu gözlenmektedir. TRC bölgesinin iş gücü artışının İstanbul bölgesinin çok üstünde olduğu ancak istikrarlı olmadığı görülmektedir (Şekil 13). İstanbul'da 15 yaş ve üzeri nüfus artış oranının 2013 yılına kadar genel olarak Türkiye'nin altında seyrettiği, 2015 yılında sonra ise 15 yaş ve üzeri nüfusun artış oranın Türkiye ortalamasının üzerine çıktığı görülmektedir (Şekil 13).

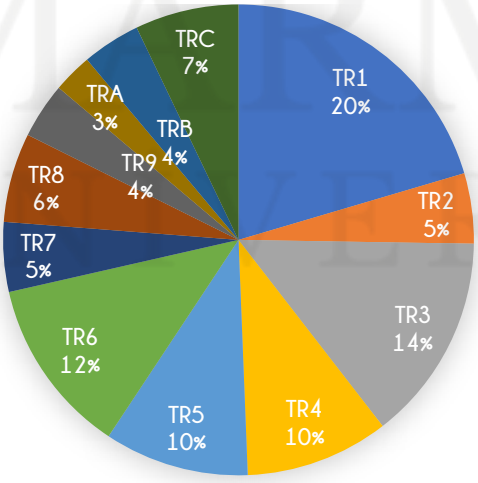
İş gücüne dair bir diğer gösterge ise iş gücüne katılım oranıdır. İş gücüne katılım oranı mevcut iş gücünün, 15 yaş ve üzerindeki iktisadi olarak faal olmasının önünde bir engel olmayan nüfusa bölümüdür. İdeal koşullar altında incelenen nüfusta 15 yaş ve üzerindeki tüm bireylerin, istihdam sağlandığında iş başı yapabilecek durumda olmaları beklenir. Oysaki uygulamada insan kaynağının değerlendirilmesi açısından en yüksek standartları yakalamış toplumlarda bile insanların iş başı yapmasını engelleyebilecek eğitim, akraba veya çocuk bakımı, umutsuzluk nedeniyle iş aramaktan vazgeçme ve emeklilik gibi emek arzını engelleyen koşullar söz konusudur.

2016 yılında Düzey 1 sınıflamasına göre dağılıma bakıldığında, İstanbul'un %52 seviyesindeki Türkiye oranının oldukça üzerinde, %56'lık bir iş gücüne katılım oranına sahip olduğu görülmektedir. Güneydoğu Anadolu (TRC), Ortadoğu Anadolu (TR8) gibi geleneksel toplumsal ve ekonomik ilişkilerin güçlü olduğu bölgelerde ise bu oran %45 ve altı seviyelerine kadar gerilemektedir (Şekil 14).



Şekil 14 Düzey 1 İş Gücüne Katılım Oranı (2006&2016)

İlk aşamada çalışmak isteyen ancak iş bulamayan insanların mevcut olduğu bir toplumda iş gücüne katılım oranın arttırılmasının pratik bir faydası olamayacağı düşünebilir. Ancak ekonomide belli bir sosyal grubun iş gücüne katılımında gözlenen zayıflık, işyerlerinin ihtiyacı olan nitelikte iş gücü talebinin karşılanmasını tehdit edebilir. Bu nedenle istihdam ve işsizlik rakamları gibi iş gücüne katılım oranı değerlerindeki değişimin de politika üreticiler tarafından yakından takip edilmesi gereklidir. Şekil 14'te görüldüğü gibi 2006-2016 dönemleri arasında ülkemizde iş gücüne katılım oranı %46'dan %52 seviyesine çıkmıştır. Aynı dönemde İstanbul'da tahmin edilen iş gücüne katılım oranındaki artış ise özellikle 2012 yılından itibaren Türkiye'den olumlu yönde ayrışmaya başlamış, nihayet 2016 yılında %56 seviyesine ulaşmıştır. Bu oranlardaki artışlar sayısal olarak çok ufak bir değişime işaret etse de iş gücüne katılım oranındaki %1'lik artışın dahi, 2016 yılında İstanbul'daki iş gücünü 176 bin kişi arttıracağı unutulmamalıdır.



Şekil 15 Türkiye İstihdamının Düzey 1'e göre Dağılımı (2016)

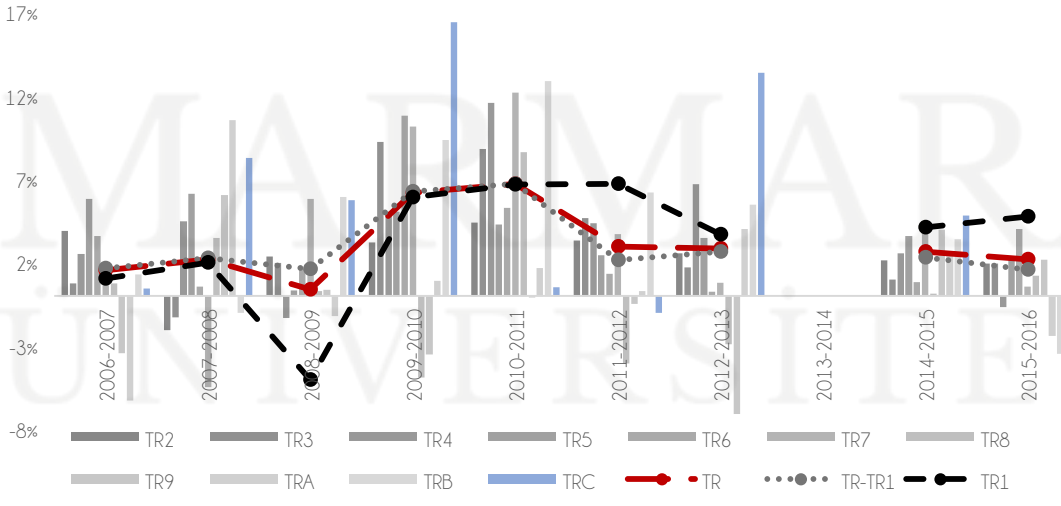
İstihdama bakıldığında, Türkiye'de 2016 yılında toplam istihdam TÜİK tarafından 27,2 milyon olarak tahmin edilmiştir. Bu rakamın %20,4'üne denk gelen 5,6 milyon kişi İstanbul'da yaşamaktadır. Düzey 1 seviyesindeki diğer bölgelerle karşılaştırıldığında, İstanbul'un açık ara yüksek bir oranda istihdama ev sahipliği yaptığı söylenebilir (Şekil 15).

Bölgesel istihdam artışına bakıldığında, İstanbul (TR1) son 10 yılda sürekli bir artış ile en yüksek

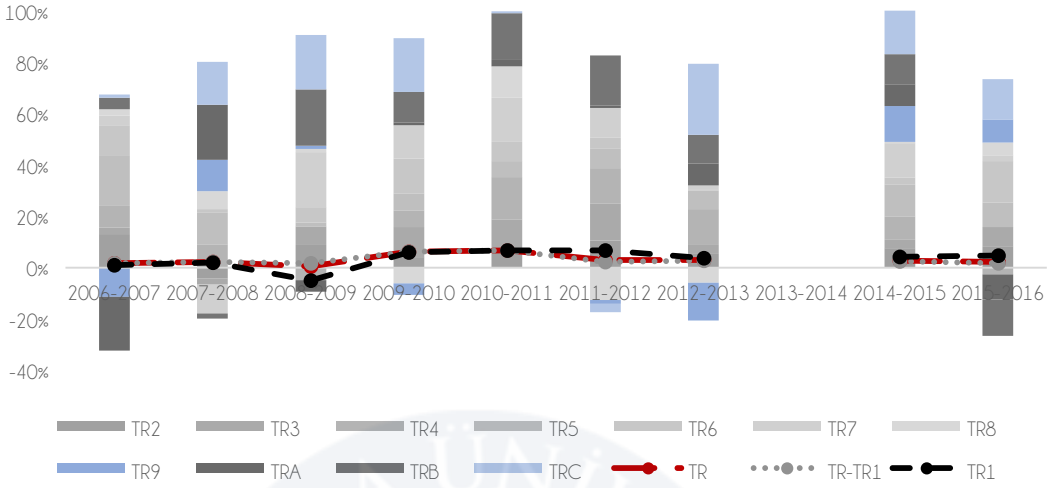
artışı sergilemiştir (Şekil 16). Yıllara göre istihdam büyümesindeki başarıya bakıldığında, İstanbul istihdam düzeyindeki değişimin 2006–2016 yılları arasında gerek kriz dönemlerindeki daralmaların gerekse büyüme dönemlerindeki gelişmelerin etkisinde kaldığı gözükmektedir. Son 11 yıllık dönemde Türkiye ekonomisinin ortalama yıllık istihdam yaratma performansı 2009 kriz dönemi rakamları dışarıda bırakıldığında %3,2 olurken, İstanbul %4,9 ile ayrışmıştır.

Bu olumlu iş yaratma etkinliğine rağmen, 2008–2009 küresel finansal krizi döneminde İstanbul'un istihdam seviyesindeki düşüşün, neredeyse değişmeden kalan toplam Türkiye istihdamına göre daha belirgin olduğu izlenmektedir. İstanbul'un, Türkiye ortalamasına etkisi yaklaşık %2 olarak görülmektedir (Şekil 16). Söz konusu dönemde, İstanbul dışında, Doğu Marmara (TR4) ve Kuzeydoğu Anadolu (TRA) bölgelerinde de düşüş yaşanmıştır. Söz konusu düşüş İstanbul'a kıyasla oldukça düşüktür. İstanbul'un, kriz döneminde Türkiye'ye oranla hızlı bir düşüş yaşamış olması, İstanbul istihdamının ulusal istihdam eğilimlerinden farklı olarak uluslararası iş gücü piyasasına paralel bir eğilim sergilediğinin de göstergesidir.

Düzey 1 bölgeleri arasında son 10 yılda istihdama katılım oranları incelendiğinde, en hızlı istihdam oranı artışları birbirine paralel olarak, Güneydoğu Anadolu (TRC) ve İstanbul bölgelerinde gözlemlenmiştir. 2012-2013 yılında Güneydoğu Anadolu ve Doğu Karadeniz bölgelerinin istihdam oranlarında bir kırılma yaşanmıştır. Doğu Karadeniz (TR9) bölgesi, 2013 kırılımından sonra belirli bir artış sergilese dahi, 2006-2016 yılları arasında genel düşüş eğilimi sergilemiştir (Şekil 17).

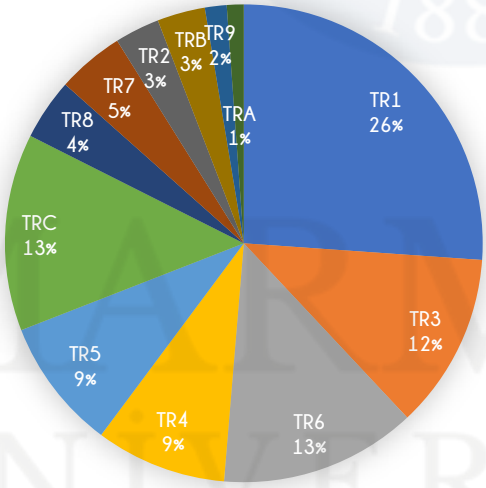


Şekil 16 Düzey 1 İstihdam Senelik Değişimi (2006-2016)



Şekil 17 Düzey 1 İstihdam Oranı Senelik Değişimi (2006-2016)

Düzey 1 bölgeleri istihdam oranları ele alındığında, 2006 ve 2016 yılları bazında Doğu Karadeniz (TRC) bölgesi haricinde tüm bölgelerin istihdam oranlarında, farklı oranlarda olsa da belirli bir artış gözlemlenmiştir. İstanbul, Ege (TR3), Batı Anadolu (TR5) ve Orta Anadolu (TR7) bölgeleri 2006 ve 2016 yılları karşılaştırıldığında söz konusu oranları yaklaşık %7 oranında artırmışken, Doğu Karadeniz (TR9) bölgesinin istihdam oranı son 10 yılda yaklaşık %5 oranında azalma göstermiştir.

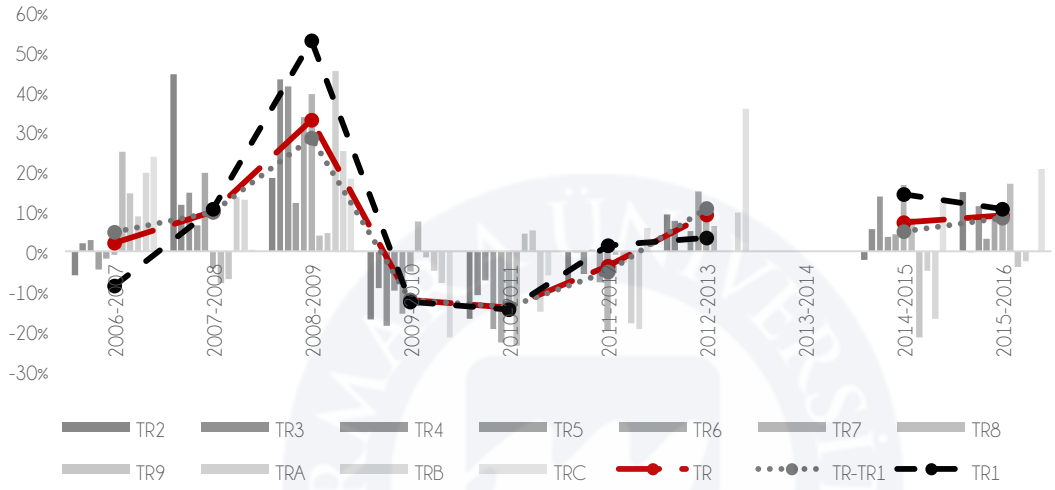


Şekil 18 Türkiye İşsiz Nüfusunun Düzey 1'e göre Dağılımı (2016)

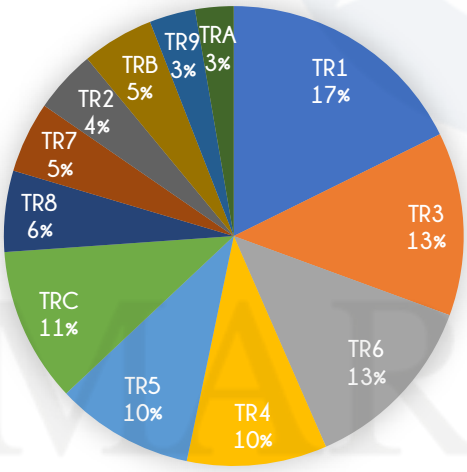
İşsizlik ve iş gücüne katılmayan nüfusa bakıldığında ise, Türkiye'de 2016 yılında işsiz sayısı 3,3 milyona ulaşırken bunun yaklaşık %26'sına denk gelen 869 bin kişi kadarı İstanbul'da ikamet etmektedir. İstanbul'un Düzey 1 bölgeleri arasında iş gücü ve istihdam göstergeleri açısından payının %20'ler seviyesinde olmasına rağmen işsizlik penceresinden bakıldığında toplam işsiz nüfusun %26'sını barındırıyor olması bütün iş imkânlarına rağmen bölgede iş arz ve talebi açısından dengesizlik olduğuna işaret etmektedir (Şekil 18).

Yıllara göre işsiz sayısındaki değişime bakıldığında ise 2008-2009 küresel krizinin, gerek Türkiye gerekse İstanbul özelinde istihdam eğilimlerini bozucu etkisi gözlenmektedir. Ancak 2010 ve 2011'de kriz sonrası toparlanma sürecinin etkisi ile daralan işsizliğin, 2012 yılından başlayarak, yeniden bir yükseliş eğilimine girdiği gözlenmektedir (Şekil 19).

Son olarak, çalışma çağında olmasına rağmen iş gücüne dahil olmayan nüfusun artış oranına bakıldığında, düzenli bir gerileme dikkati çekmektedir. Bu noktada istihdam edilmemesine ek olarak iş aramaktan da vazgeçen bu grubun içerisinde son 11 yıllık dönemde gerileyen demografik grupların kim olduğunun anlaşılması önem kazanmaktadır.



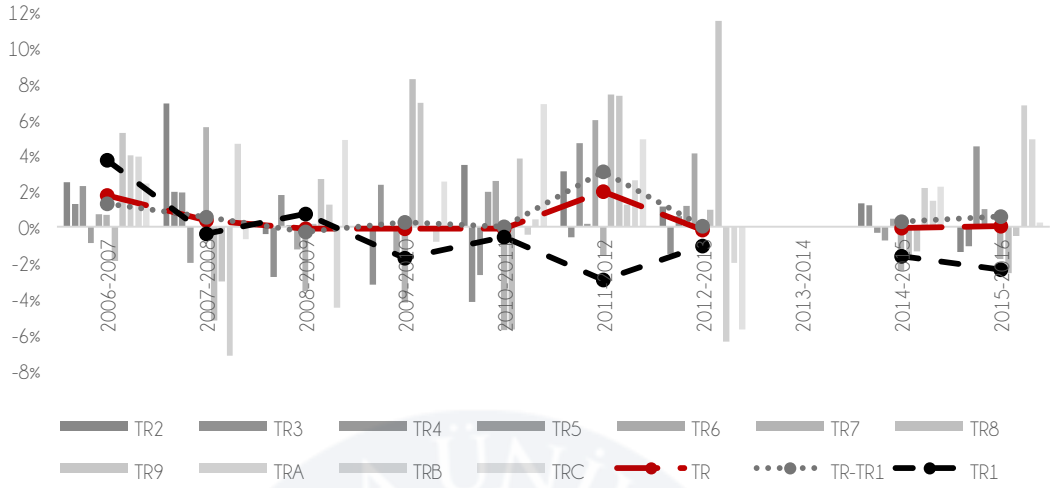
Şekil 19 Düzey 1 İşsizlik Senelik Değişimi (2006-2016)



Şekil 20 Türkiye İş Gücüne Dahil Olmayan Nüfusunun Düzey 1'e göre Dağılımı (2016)

Türkiye'de iş gücüne katılmayanların Düzey 1 bölgelerine göre 2016 yılı dağılımları incelendiğinde, bu nüfusun en büyük parçasının %17 oranla İstanbul (TR1) Bölgesinde, sonrasında Ege (TR3) ve Akdeniz (TR6) bölgelerinde (%13) bulunduğu göze çarpmaktadır. Bununla birlikte iş gücüne katılmayan nüfusun en ufak kısmı Doğu Karadeniz (TR9) ve Kuzeydoğu Anadolu (TRA) bölgelerinde (%3) bulunmaktadır (Şekil 20).

Bununla birlikte 2006-2016 yılları arasında iş gücüne katılmayanların yıllık değişim oranlarında, İstanbul bölgesinin 2008-2009 değişimi istisna olmak üzere düzenli bir azalış olduğu, diğer bölgelerde ise yıllık değişimler göz önünde bulundurulduğunda bir dalgalanma olduğu ve düzenli artma ya da azalma eğilimleri göstermedikleri tespit edilmiştir (Şekil 21).



Şekil 21 Düzey 1 İş Gücüne Dahil Olmayan Nüfusun Senelik Değişimi (2006-2016)

İş gücüne dahil olmayan nüfus İstanbul (TR1) ve Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgeleri ile Türkiye ve İstanbul bölgesinden arındırılmış Türkiye olarak ele alındığında, İstanbul'un Türkiye'ye etkisi daha net ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte 2008-2009 finansal krizi ve 2012-2013 Avro bölgesi finansal krizinin etkisi en net olarak Kuzeydoğu Anadolu (TRA) bölgesinde gözlemlenmiştir.

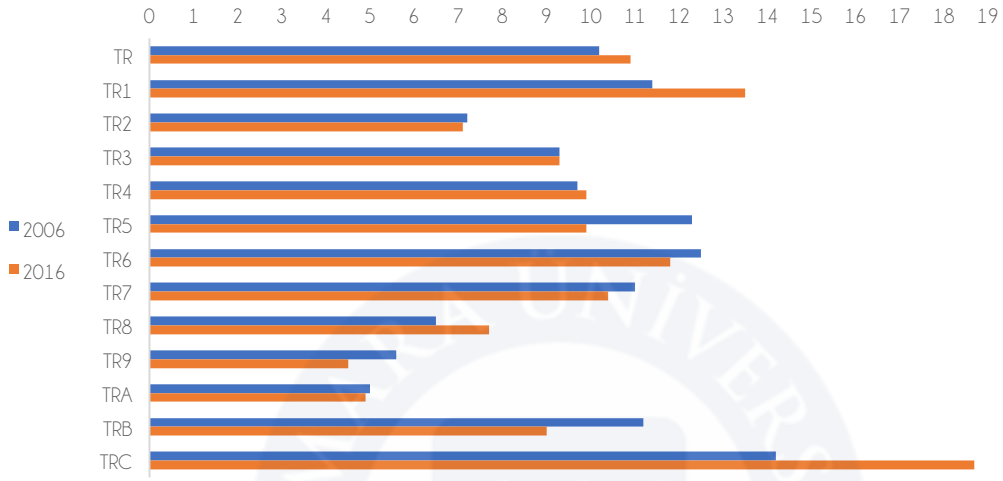
Türkiye'de, 2016 yılında bölgelere göre işsizlik oranları incelendiğinde İstanbul'un Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesinin hemen gerisinde, ülkede işsizlik oranı en yüksek olan ikinci istatistiki bölge olduğu görülmektedir. İstanbul'da işsizlik oranını %10,9 olan Türkiye ortalamasının oldukça üzerindeki %13,5 seviyesine taşımaktadır.

2006 ve 2016 yılları baz alınarak işsizlik oranları karşılaştırıldığında, Türkiye ile İstanbul, Doğu Marmara (TR2), Batı Karadeniz (TR8) ve Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgelerinde işsizlik oranları farklı oranlarda artış göstermektedir, bu artış en net İstanbul ve Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgelerinde, sırasıyla %2 ve %4 olarak ön plana çıkmaktadır. Tersi bir değişiklikle Batı Anadolu (TR5) ve Ortadoğu Anadolu (TRB) bölgelerinde de işsizlik yaklaşık %2 oranında azalmıştır (Şekil 22).

Yıllar bazında işsizlik oranlarındaki değişime bakıldığında ise İstanbul'un 2008–2009 küresel krizinden Türkiye ortalamasına göre oldukça olumsuz etkilendiği, toparlanan ekonomik aktiviteye rağmen daha sonraki yıllarda da İstanbul işsizlik oranın Türkiye oranının üzerinde kalmaya devam ettiği görülmektedir.

İşsizlik oranlarında, 2008 finansal krizinin etkisi net bir şekilde dikkat çekmekle birlikte genel olarak krizin etkisinden sonra da oranlardaki artış eğilimi gözlemlenmiştir. Bu bağlamda Türkiye

ile İstanbul ve Doğu Marmara (TR2) bölgeleri arasında bir benzerlik varken, Doğu Karadeniz (TR9) bölgesinde 2013 sonrası işsizlikte düzenli bir azalışa karşılık, Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesinde 2012 temelli düzenli bir artış ön plana çıkmaktadır.

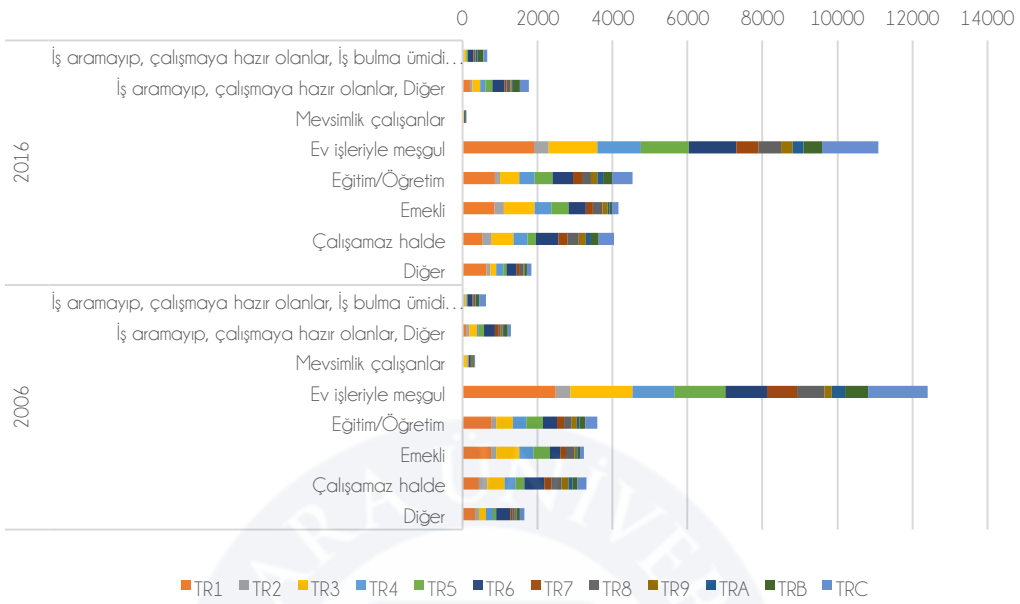


Şekil 22 Düzey 1 İşsizlik Oranı (2006&2016)

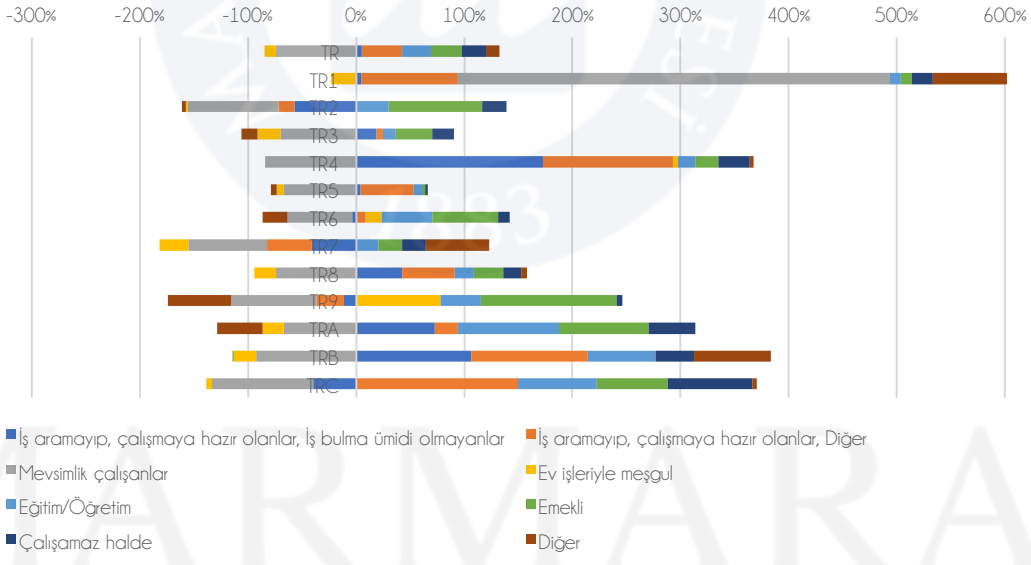
Hane halkı iş gücü anketi (HİA) uygulamasında 15 yaş ve üzerinde olmalarına rağmen iş başı yapamayacak olanlara, neden iş gücü piyasasına girmedikleri ile ilgili soru yöneltilmektedir. 2016 yılında, iş gücüne dahil olmayanların %40'ı ev işleriyle meşgul olduğunu, %16 seviyesinde eğitim/öğretim, %15 seviyesinde ise emekli olmalarından dolayı iş gücüne katılmadıklarını belirtmektedir (Şekil 23).

Ev işleriyle meşgul olan ve dolaysıyla iş gücüne katılmayanların %17si İstanbul'da iken, %14 ile Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesi İstanbul'u takip etmektedir. Eğitim-öğretim nedeniyle iş gücüne katılmayanların da yine en büyük oranda İstanbul'da olduğu, Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesi ve Akdeniz (TR6) bölgesinin İstanbul'u takip ettiği görülmektedir. Emekli olanların ise İstanbul'un yanı sıra Ege (TR3) bölgesinde yoğunlaştığı anlaşılmaktadır.

Bölgelere göre artış oranlarına bakıldığında, İstanbul'da ev işleriyle meşgul olmak dışındaki her nedende hızlı bir artış görülmektedir (Şekil 24). Türkiye'de en yaygın neden, ev işleriyle meşgul olma durumudur. Bu da en yaygın olarak İstanbul'da gözlenmektedir. Öte yandan, mevsimlik çalışmadaki gözle görülür azalma da yine istihdamın Türkiye genelinde değişim yaşadığının bir göstergesidir. İstanbul istihdamında mevsimlik işçi olmaması ya da iş aramayanların çok az sayıda olduğu bilindiğinden, 1 kişinin bile artışının, artış hızını arttıracağını unutmamak gerekir.



Şekil 23 Türkiye'de İş Gücüne Dahil Olmayanların Nedenleri (2016)



Şekil 24 Düzey 1 İş Gücüne Katılmama Nedenleri Senelik Değişimi (2006-2016)

2.1.2 Demografik göstergeler

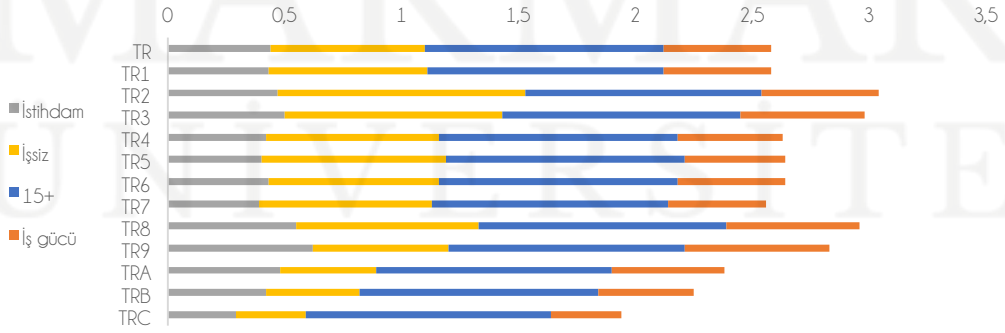
Demografik göstergeler arasında cinsiyet en önemlisi olarak kabul görmekte ve sadece istihdam olarak değil temel göstergelerin tümünde irdelenmektedir. Cinsiyete ek olarak, istihdamın demografik özellikleri söz konusu olduğunda; yaş, medeni durum ve eğitim düzeyini kapsamaktadır. Bunlara ek olarak, teknik lise ve üzeri eğitim düzeyine sahip istihdamın öğrenim alanları da incelenmektedir.

İBBS Düzey 1 bölgeleri temel göstergelerle kadın/erkek oranı bazında ele alındığında, 15 yaş ve üzeri nüfusta kadınların öne çıkmasına karşın iş gücü, istihdam ve işsizlikte bu oranın genel olarak düştüğü, bununla birlikte Batı Marmara ve Ege bölgelerinde işsiz kadın ve erkeklerin neredeyse birbirine eşit oranda olduğu gözlemlenmektedir.

İstanbul (TR1) bölgesinde iş gücünde 1 erkek başına 0,46 kadın, istihdamda ise 0,44 kadın düşmesine karşılık, işsizlikte 0,66 kadın düştüğü görülmektedir. Bu durum, 15 yaş ve üzeri nüfusta kadınlar ile erkeklerin sayısının hemen hemen eşit olması göz önünde bulundurulduğunda, ciddi bir soruna işaret etmektedir. İş gücü ve istihdamda kadın/erkek oranının en yüksek olduğu bölge, Doğu Karadeniz (TR9) bölgesi (1 erkek başına 0,62 kadın) en olumlu tabloyu çizmektedir.

Çalışabilir nüfusta Türkiye'de bir erkek başına 1,02 kadın düşmektedir. Bu oranın en yüksek olduğu bölge Batı Karadeniz (TR8) iken İstanbul 1,01 ile en düşük 5 bölgeden biridir. Buna karşılık, en çok erkek ve kadın çalışabilir nüfus İstanbul'da yer alırken en az oran Kuzeydoğu Anadolu bölgesi (TRA)'dir. İş gücüne bakıldığında ise en yüksek kadın erkek oranı Doğu Karadeniz (TR9) bölgesinde iken, İstanbul 0,46 ile 7. sırada yer almaktadır. Ancak, Türkiye'de iş gücü açısından bakıldığında en yüksek sayıda kadın ve erkek iş gücü nüfusu İstanbul'da bulunmaktadır. İstihdam edilenlere bakıldığında ise, Doğu Karadeniz (TR9) bölgesi yine 0,62 oranında kadın erkek oranına sahip iken, İstanbul 7. sırada yer almaktadır. İşsizlik açısından değerlendirildiğinde ise, en çok kadın erkek oranı işsizlikte Batı Marmara (TR2)'ya ait iken, İstanbul 8. sırada yer almaktadır (Şekil 25).

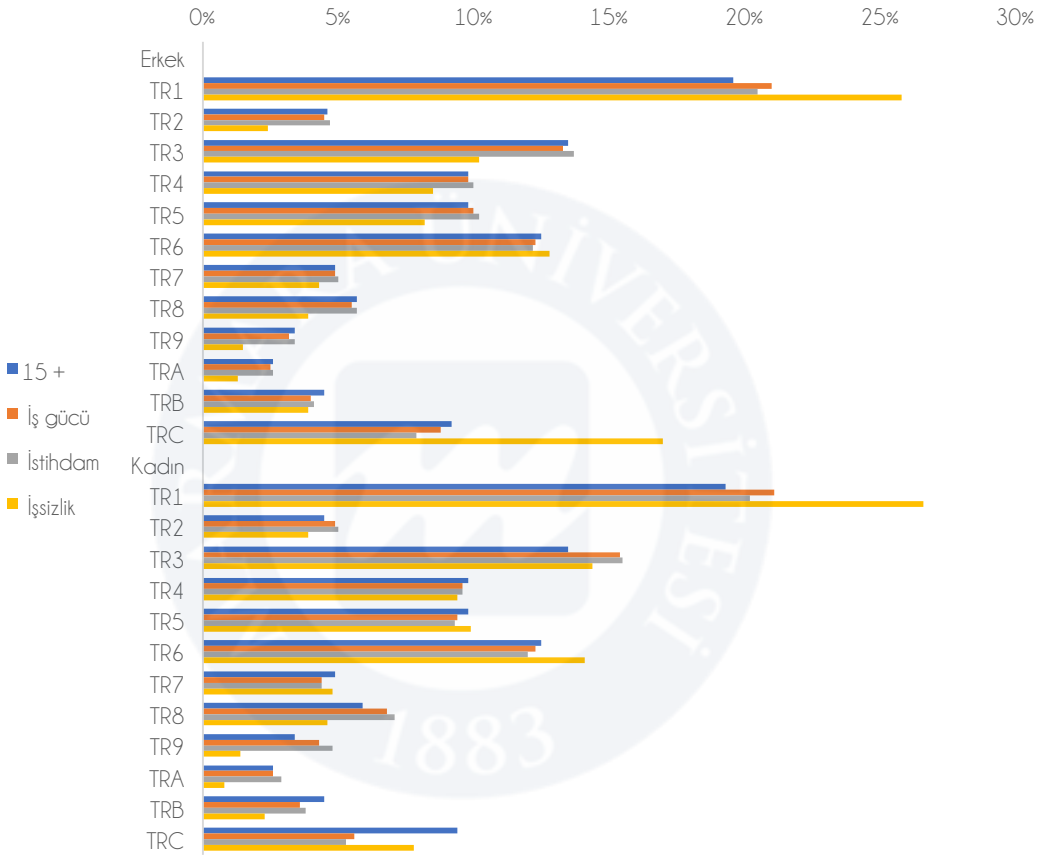
Özetle İstanbul, temel göstergelerin her birinde en çok kadın nüfusu barındırırken, istihdam çerçevesinde kadın / erkek oranına bakıldığında, Türkiye'nin altında bir orana sahiptir.



Şekil 25 Düzey 1 Temel Göstergelerde Kadın/Erkek Oranı (2016)

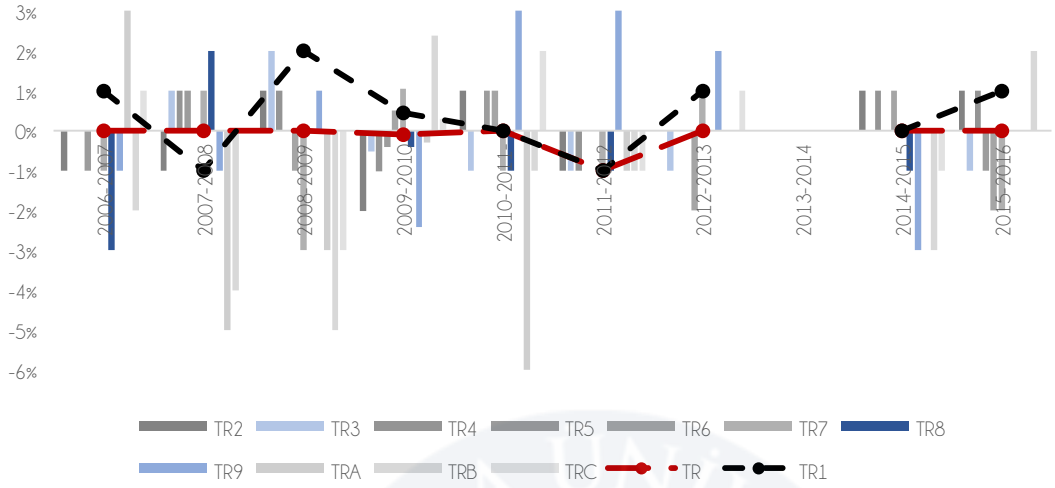
Türkiye'de erkek çalışabilir nüfusun, iş gücünün, istihdamın ve işsizlerin %20'ye yakını İstanbul'da yaşamaktadır. Bu durum kadınlar için de aynıdır. İstanbul'u, Ege (TR3) bölgesi takip

etmektedir. Burada en dikkat çeken unsur, Türkiye genelinde İstanbul'da kadın iş gücü ve işsizliğin, erkek iş gücü ve işsizliğinden fazla olmasıdır. Öte yandan, Ege (TR3), Doğu Karadeniz (TR9) ve Batı Karadeniz (TR8) bölgelerinde iş gücü ve istihdamın cinsiyetlere ilişkin payları da yüksektir (Şekil 26).



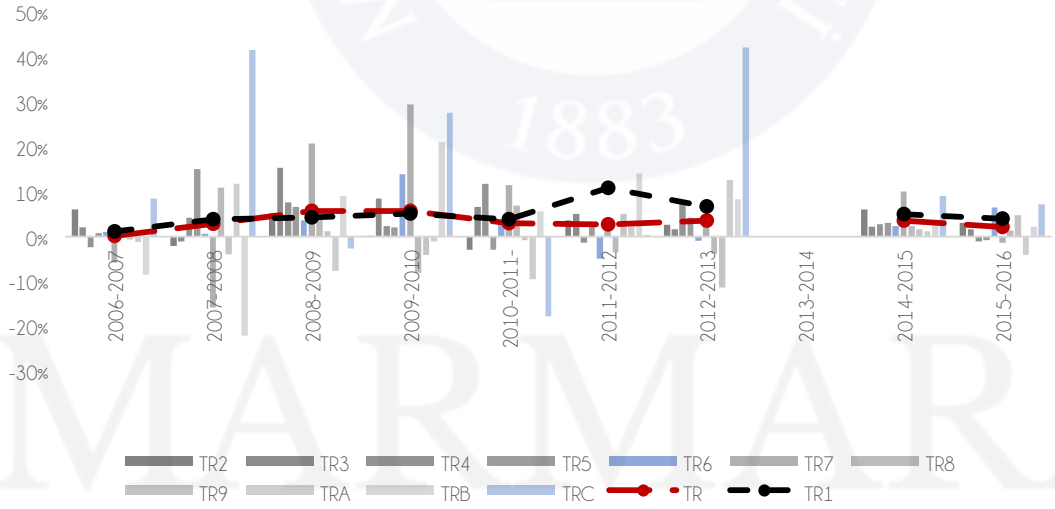
Şekil 26 Türkiye Temel Göstergelerle Kadın ve Erkeklerin Düzey 1'e Göre Dağılımı (2016)

Türkiye'de kadın erkek oranının 15 yaş ve üstü çalışabilir nüfus açısından 2006-2016 yılları arasındaki değişim hızına bakıldığında, kriz sonrası dönemde bir düşüş yaşanırken kadın/erkek oranı sabit kalmaktadır. Ek olarak, İstanbul'un 2006'dan 2011 yılına kadar Türkiye'nin üzerinde seyrettiği ancak bu oranın 2011 sonrası 2 yıl boyunca düştüğü ve 2010 yılı öncesi hızını hiç yakalayamadığı görülmektedir. 2015 yılından itibaren tekrar bir ivme kazanmış olup, kadın erkek oranı artmaya başlamıştır (Şekil 27). Kadın erkek payında özellikle istihdamda Türkiye'deki kadın payının erkek payına oranla daha fazla olduğu gerek Ege (TR3) gerekse Batı Karadeniz (TR8) bölgelerinde kadın erkek oranı azalırken, Doğu Karadeniz (TR9) bölgesinde son yıllarda bir azalma gözlenmektedir.



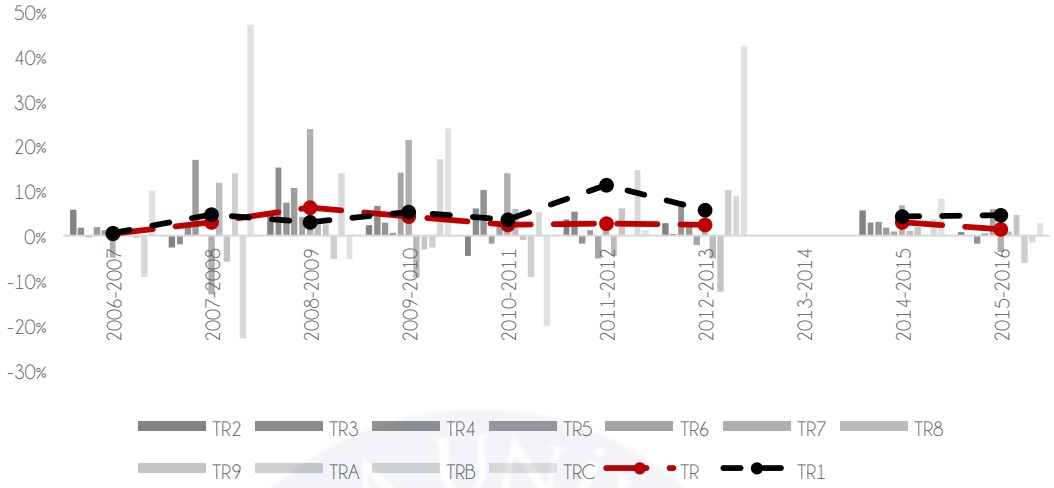
Şekil 27 Düzey 1 Çalışabilir Nüfusta Kadın/Erkek Oranı Senelik Değişimi (2006-2016)

Aynı şekilde iş gücünde kadın erkek oranının 2006-2016 yılları arasındaki değişimine bakıldığında, İstanbul'un Türkiye'ye paralellik gösterdiği ve pozitif olarak değiştiği görülmektedir. Son yıllarda en çok artış ise, Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesinde ve Akdeniz (TR6) bölgesinde meydana gelmektedir (Şekil 28).



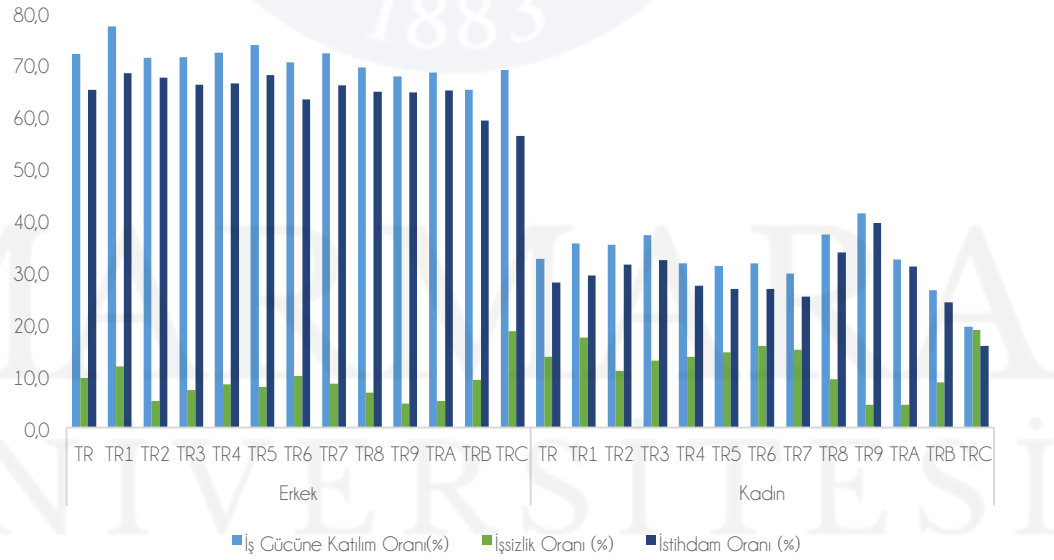
Şekil 28 Düzey 1 İş Gücünde Kadın/Erkek Oranı Senelik Değişimi (2006-2016)

İstihdama bakıldığında ise, kadın erkek oranı iş gücüne benzer bir eğilim sergilemektedir. Buna bağlı olarak, İstanbul'un yine kriz dönemi sonrası Türkiye ortalamasının çok üzerinde seyrettiği, ancak en yüksek performansı Doğu Marmara (TR4) bölgesinin gösterdiği görülmektedir (Şekil 29).



Şekil 29 Düzey 1 İstihdamda Kadın/Erkek Oranı Senelik Değişimi (2006-2016)

Erkek iş gücüne katılma ve istihdam oranında en yüksek oran İstanbul (TR1) bölgesine aitken, işsizlik oranında da 2. sırada yer almaktadır. Kadın iş gücü katılma oranı tüm Türkiye'de oldukça düşüktür. Kadın iş gücüne katılma oranı en yüksek Doğu Karadeniz (TR9) bölgesinde iken İstanbul, 4. sırada yer almaktadır. İstihdam oranına bakıldığında ise kadın istihdam katılma oranı en yüksek bölge yine TR9 bölgesi iken, 6. sırada yer almaktadır. İşsizlik oranına bakıldığında ise, 2. sırada yer almaktadır (Şekil 30).



Şekil 30 Türkiye Temel Gösterge Oranlarında Kadın ve Erkeklerin Düzey 1'e Göre Dağılımı (2016)

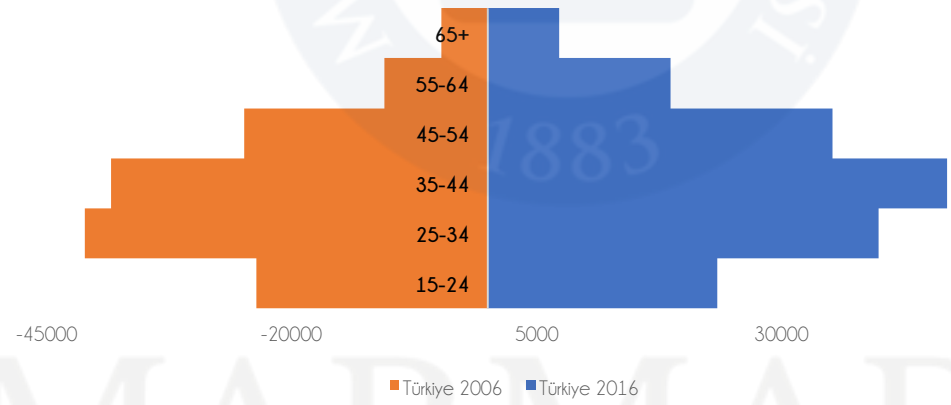
Sonuç olarak, kadın erkek oranında bir iyileşme görülse de İstanbul bölgesi, Türkiye ortalamasının altında kalmakta, erkek nüfustaki başarısını kadın açısından gösterememektedir.

Cinsiyet dışında kalan demografik göstergelerden yaş, medeni durum ve öğrenim alanına bu

araştırma yer verilmiş olup, bu göstergeler sadece istihdam edilen nüfus için incelenmiştir.

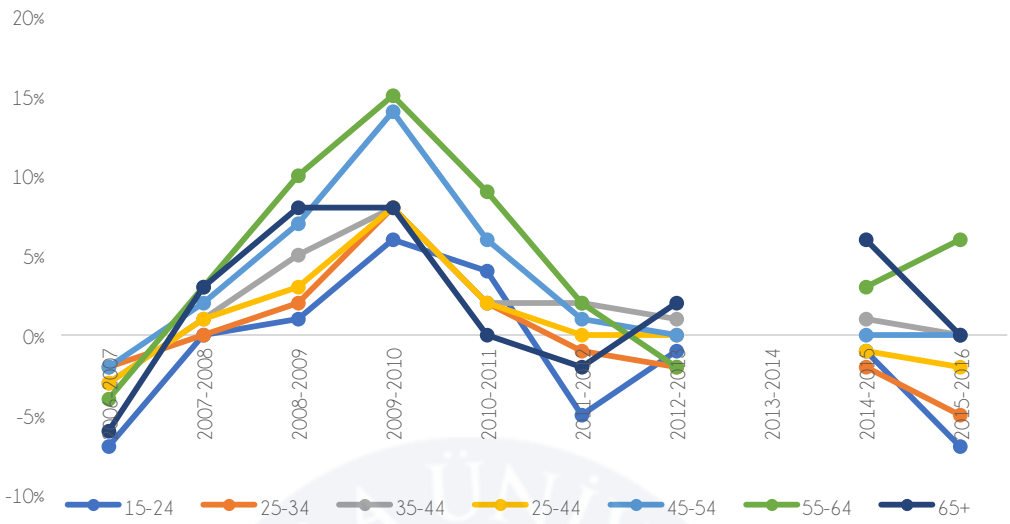
İstihdamda bir diğer ana demografik gösterge yaş göstergesidir. Türkiye'de çalışabilir nüfus çoğunlukla 15-34 yaş arasında değişirken, 2016 yılı itibariyle bu oran 35 yaşın üstüne doğru kaymaktadır. Dünya'nın küresel sorunlarında biri olarak görülen yaşlanma, genç Türkiye'nin de istihdam açısından yaşlanmayı deneyimlediğini, 2006 yılına nazaran istihdamın görece yaşlandığını söylemek mümkündür.

Söz konusu değişim 2006-2016 yılları arasında incelendiğinde, istihdamda büyük bir paya sahip olmasa da 55-64 yaş aralığının hızla arttığını göstermektedir. Bu da aslında erken emeklilik sorununu işaret etmektedir. İş gücüne katılmayanların da çoğunlukla emekli oldukları düşünüldüğünde, çalışabilir nüfusun erken emekli olduğu ve bunun iş gücü piyasasında deneyim eksikliği olarak ön plana çıktığı değerlendirilebilir. 25-34 yaş istihdamdaki eksi artış da yine bu savı destekler nitelikte olmakla birlikte, eğitimin de yine burada önemli rol oynadığını ve gençlerin daha geç meslek hayatına geçiş yaptıklarını da unutmamak gerekmektedir (Şekil 31).



Şekil 31 Türkiye İstihdamının Yaş Dağılımı (2006&2016)

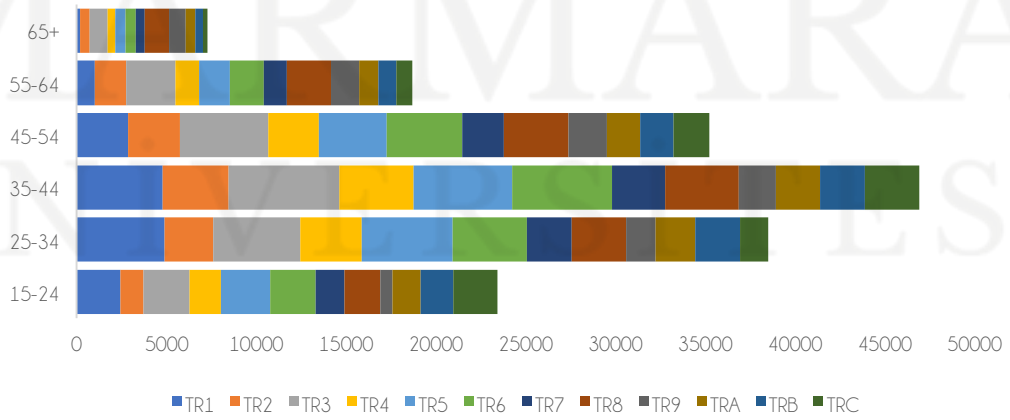
Türkiye'de istihdamının yaşa göre dağılımına bakıldığında en genç istihdama sahip olan bölge Batı Anadolu (TR5) bölgesidir. Genç istihdamın %12'sine ev sahipliği yaparken, Ege (TR3) bölgesi ve Akdeniz (TR6) bölgesi bu bölgeyi %11'lik bir oranla takip etmektedir. İstanbul ise Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgesi ile birlikte %10'luk bir payla 3. sırada yer almaktadır (Şekil 32).



Şekil 32 Türkiye İstihdamının Yaş Dağılımının Senelik Değişimi (2006-2016)

25-34 yaş aralığına baktığımızda, İstanbul, Batı Anadolu (TR5) ve Ege (TR3) bölgeleri %13'lük bir payla en yüksek istihdama ev sahipliği yapan bölgelerdir. Akdeniz (TR6) bölgesi ise %11'lik bir payla bu bölgeleri takip etmektedir. 35-44 yaşa geldiğimizde, bu sefer Ege (TR3) Bölgesi 1. sırada yer alırken Batı Anadolu (TR5) ve Akdeniz (TR6) bölgeleri 2. sırada İstanbul ise %10'luk bir payla 3. sırada yer almaktadır.

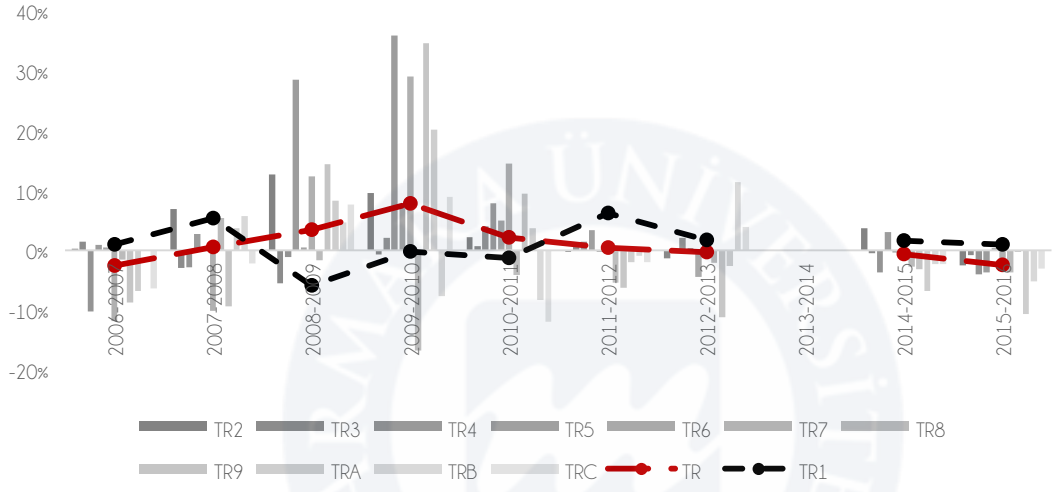
Türkiye istihdamın %50'sinden fazlası 25-44 yaş aralığında yer almakta olup, Ege (TR3) bölgesi söz konusu istihdama ev sahipliğine birinci sırada yer alırken İstanbul, Ege (TR3) bölgesi ve Batı Anadolu (TR5) bölgesinin gerisinde kalarak Akdeniz (TR6) bölgesi ile birlikte 3. sırada yer almaktadır. Son 10 yılda en çok artış gösteren 55-64 yaş istihdamı ise %15'lik bir payla en çok Ege (TR3) bölgesindeyken, İstanbul'daki oran %5 seviyelerinde seyretmekte ve en düşük 55-64 yaş istihdamına ev sahipliği yapan bölge konumundadır (Şekil 33).



Şekil 33 Türkiye İstihdamının Düzey 1'e göre Yaş Dağılımı (2016)

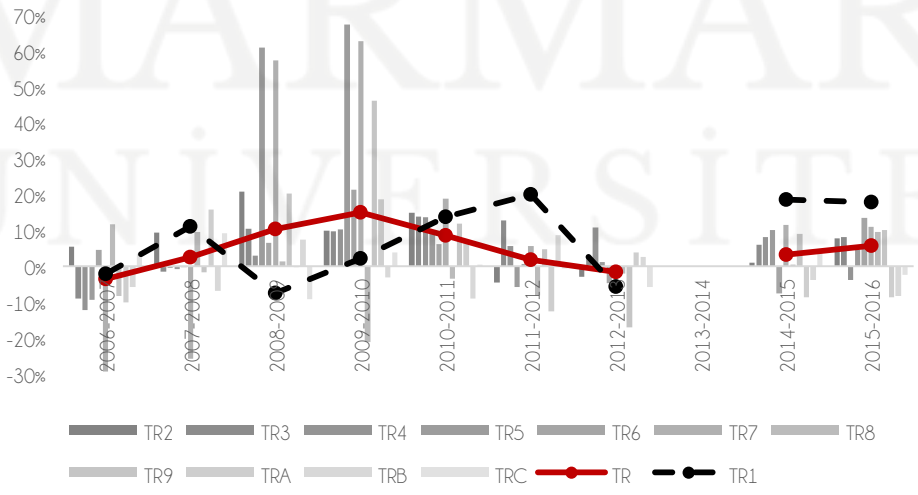
Burada en dikkat çeken yaş aralıkları 25-44 ve 55-64 yaş aralıklarındaki istihdam değişimidir.

Kriz döneminden en çok etkilenen İstanbul bölgesi 25-44 yaş istihdamında 2011 yılına kadar eksi bir artış gösteren İstanbul, 2011 yılından sonra, Türkiye'nin ve pek çok bölgenin eksi artışına karşın zaman zaman yavaş, zaman zaman hızlı ama artı yönde bir artış sağlamaktadır (Şekil 34). Yoğunluk açısından en yoğun bölge olmasa da İstanbul'un genç nüfus için istihdam yaratma kapasitesinin diğer bölgelere oranla süreklilik arz ettiği rahatlıkla söylenebilir.



Şekil 34 Düzey 1 25-44 Yaş İstihdamın Senelik Değişimi (2006-2016)

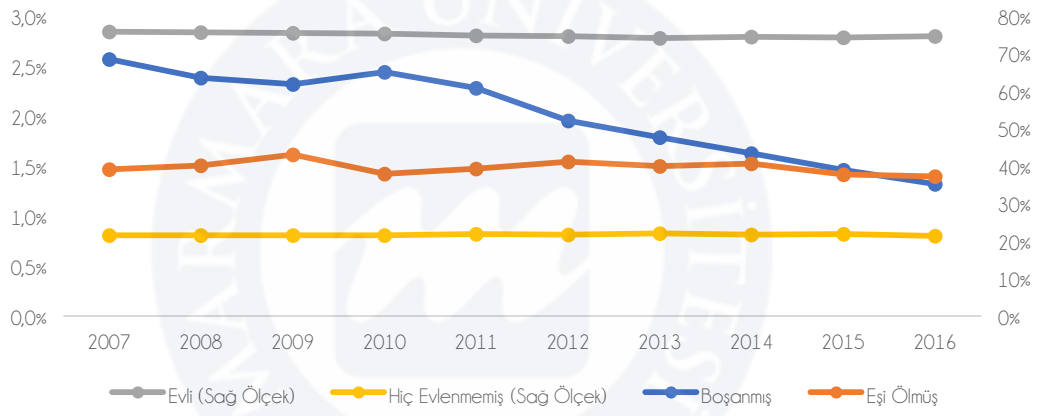
Diğer önemli yaş aralığı ise 55-64 yaş aralığındaki istihdamdır. Bu yaş aralığının istihdamdaki payı çok fazla olmasa da 2013 yılından itibaren hızlı bir artış sergilemiş ve bu artış halen süregelmektedir (Şekil 35). Doğu Marmara (TR4), Kuzeydoğu Anadolu (TRA), Ortadoğu Anadolu (TRB) ve Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgeleri dışında her bölgede hızlı bir artış gösteren 55-64 yaş istihdamı özellikle İstanbul'da diğer tüm bölgelere oranla daha hızlı artmaktadır.



Şekil 35 Düzey 1 55-64 Yaş İstihdamın Senelik Değişimi (2006-2016)

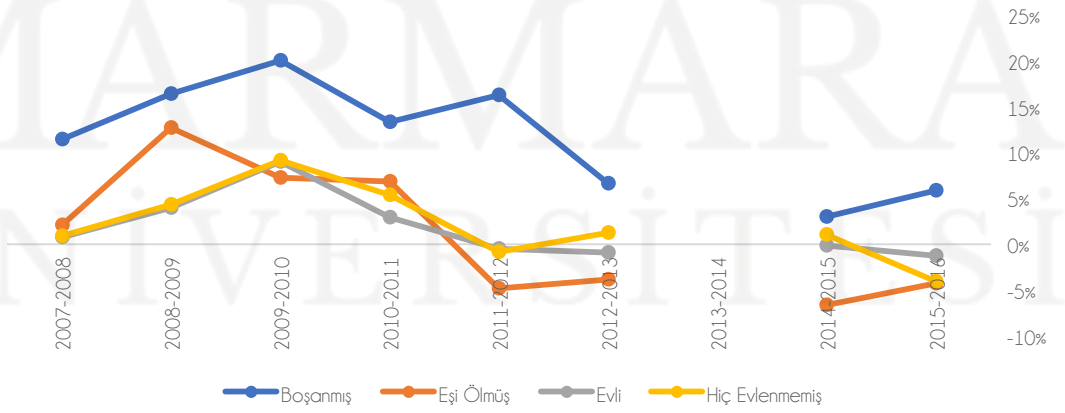
İstanbul ve hatta Türkiye için istihdam konusunda yaşa bağlı olarak gençlerin daha geç iş hayatına geçmeleri ve deneyimsizlikleri ile, deneyime verilen artan önem dikkat çekmektedir.

İstihdamda bir diğer demografik gösterge medeni durumdur. Değişen sosyal yapının da medeni durumu belirleyici etkisi de göz ardı edilemez. Türkiye'nin istihdamında baskın medeni hal, evli olanlardır. Ancak son 10 yılda boşanmış bireylerinin istihdamdaki oranının gözle görünür bir şekilde artış gösterdiği gözlenmektedir (Şekil 36). Hiç evlenmeyenlerin de görece yüksek bir oranda olduğu ancak, söz konusu grubun genç istihdam olduğu da unutulmamalıdır.



Şekil 36 Türkiye İstihdamının Medeni Durumu (2007-2016)[9]

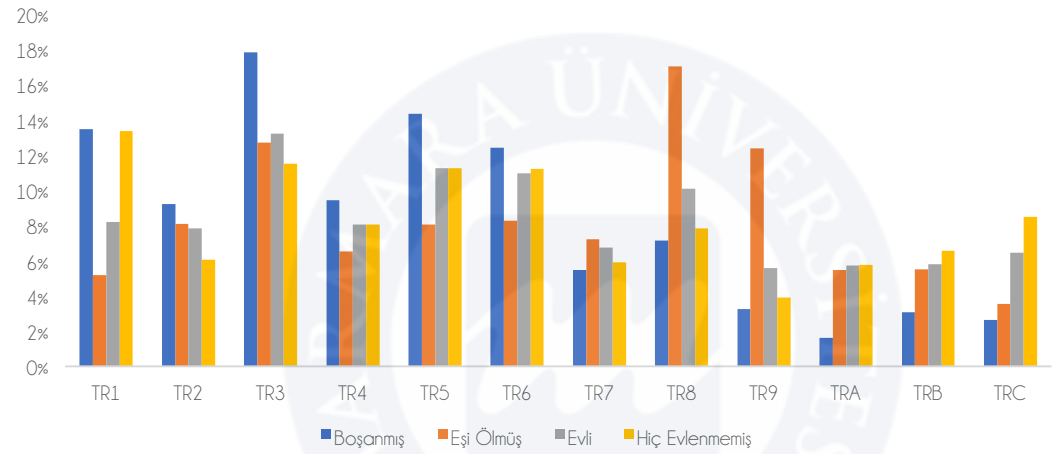
Artış hızına bakıldığında evli istihdamın eksi bir artış sergilediği buna karşın, boşanmış istihdamın daha hızlı bir şekilde arttığı anlaşılmaktadır (Şekil 37). Bu konu sosyal bilimler tarafından dikkate alınması gereken bir husustur.



Şekil 37 Türkiye İstihdamının Medeni Durumunun Senelik Değişimi (2007-2016)

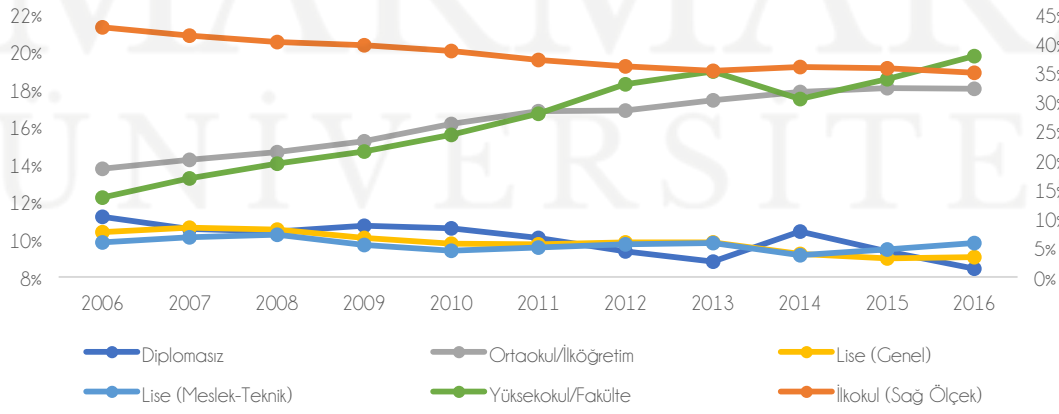
[9] HİA kapsamında 2006 anket soru formunda medeni durum sorusu farklılaştığından analize katılmamıştır.

Bölgelere göre değerlendirildiğinde, boşanmış istihdamın %18'i Ege (TR3) bölgesinde, İstanbul ve Batı Anadolu (TR5) bölgelerinde ise %14'lük payı bulunmaktadır. Buna paralel olarak evlilerin de %13'ü yine Ege bölgesinde istihdam edilmektedir. İstanbul bölgeler arasında evli istihdamın görece az olduğu ve Türkiye'nin evli istihdamının sadece %8'ine ev sahipliği yapmaktadır. İstanbul bunların yanı sıra en çok hiç evlenmemiş istihdama ev sahipliği yapan bölge konumunda olup Türkiye'nin %13 hiç evlenmemiş istihdamını barındırmaktadır (Şekil 38).



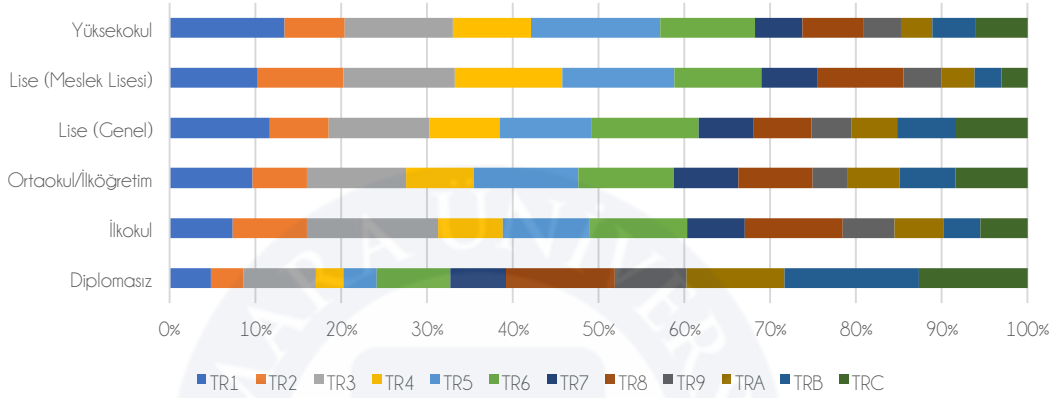
Şekil 38 Türkiye İstihdamın Medeni Durumu Düzey 1'e göre Dağılımı (2016)

İstihdamın şekillendirdiği ve istihdamı şekillendiren bir diğer temel demografik gösterge de eğitim düzeyidir. Türkiye'de zorunlu eğitimin süresi 5 yıldan 8 yıla çıkartılmış ve eğitim seviyesi sınıfları farklılaşmıştır. 2006-2016 yılları arasında Türkiye'deki eğitim seviyesine bakıldığında, bir artış gözlenmekle beraber 2006'da diplomasız ve ilkokul mezunlarının oranı 2016'da azalmıştır. Buna ek olarak yüksekokul mezunları artmıştır. Hatta ilkokul mezunlarının sayısını geçmiştir (Şekil 39).



Şekil 39 Türkiye İstihdamının Eğitim Durumu (2006-2016)

İstihdamın eğitim durumunun bölgelere dağılımına bakıldığında, Ege (TR3) bölgesinin en çok ilkokul mezununa ev sahipliği yaptığını bununla birlikte Batı Anadolu (TR5) bölgesinin en çok yüksekokul mezununa ev sahipliği yaptığı saptanmaktadır (Şekil 40). Öte yandan İstanbul'un eğitim seviyesi açısından en baskın olduğu bir eğitim durumu bulunmamaktadır.

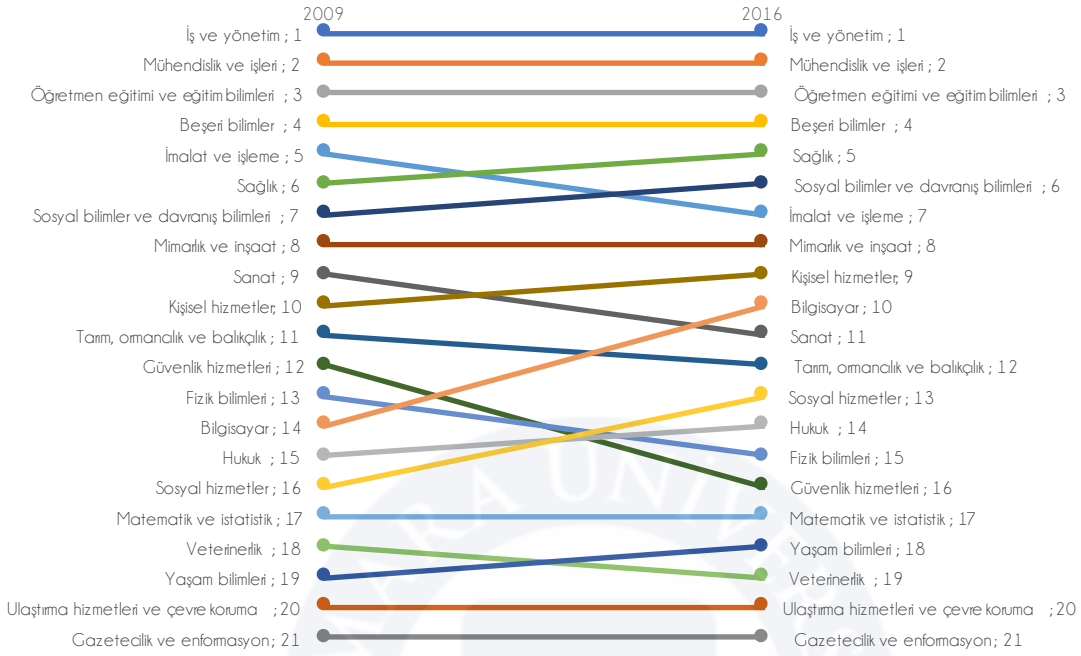


Şekil 40 Türkiye İstihdamının Eğitim Durumunun Düzey 1'e Göre Dağılımı (2016)

Eğitim seviyesi yükselen istihdamda öğrenim alanlarında değişimi de dikkate almak önemlidir. Zira, istihdam yaratmada, piyasanın yanı sıra politika yapıcıların dikkat etmesi gereken bir husustur. Bireylerin eğitimlerini tamamladıkları öğrenim alanına dair istihdam verisi Hane halkı İşgücü Anketi (HİA) soru formuna 2009 yılından itibaren eklenmiş olup sadece teknik lise ve üzeri eğitim seviyesindeki istihdama yöneltilmiştir.

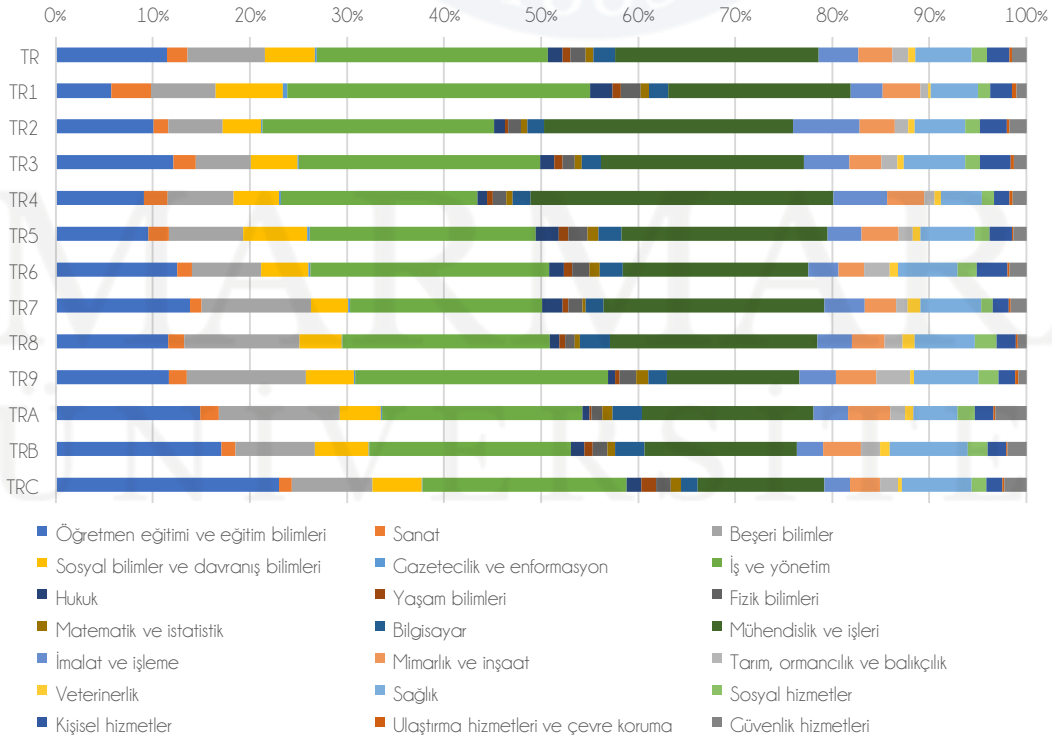
HİA sonuçlarında öğrenim alanı 21'li bir gruplamayla yer alırken, YÖK (Yükseköğretim Kurulu) tarafından kabul edilen öğretim alanlarına bakıldığında 13'lü bir sınıflama olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, öğrenimde örneğin mimarlık ve inşaat bir arada kullanılmaktadır. Oysa ki mimarlık ayrı bir temel alan, inşaat ise mühendislik altında yer almaktadır. Bu nedenle bu tarz bir sınıflamayı değerlendirmek kolay olmamaktadır.

2009-2016 yıllarında en çok tercih edilen öğrenim alanlarının değişimine bakıldığında, ilk 4 sıradaki öğrenim alanları değişim göstermemekle birlikte, Türkiye'de imalat ve işleme 5. sıradan 7. sıraya, Sanat 9. sıradan 11. sıraya, Tarım 11. sıradan 12. sıraya, Güvenlik hizmetleri 12. sıradan 16. sıraya düşmüştür. Buna karşılık, Sağlık 6. sıradan 5. sıraya ilerlerken en önemli değişim bilgisayarda yaşanmış ve 14. sıradan 10. sıraya yükselmiştir (Şekil 41). 2009-2016 yıllarındaki sıralamada en altta kalan ve 7 yılda sırasında değişiklik göstermeyen öğrenim alanı, ulaştırma hizmetleri ile gazeteciliktir.



Şekil 41 Türkiye Öğrenim Alanı Sıralaması (2009 & 2016)

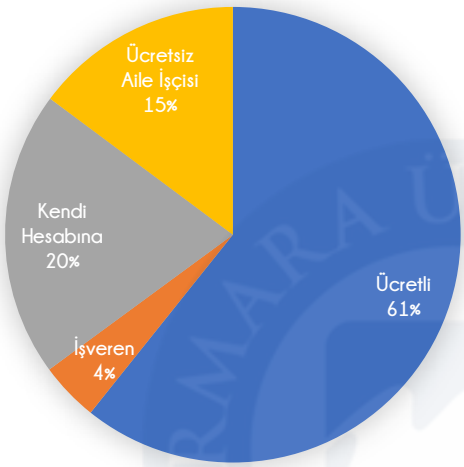
Bölgelere göre dağılıma bakıldığında, İstanbul İş ve yönetim alanında öğrenim görmüş istihdamın %19'una ev sahipliği yaparak en yüksek orana sahiptir (Şekil 42). Bunun yanı sıra, İstanbul'un en yüksek orana sahip olduğu diğer öğrenim alanlarına sahip istihdam Sanat, Ulaştırma ve Gazetecilik öğrenim alanlarına sahip istihdamdır.



Şekil 42 Düzey 1 Öğrenim Alanına Göre Dağılım (2016)

2.1.3 İş göstergeleri

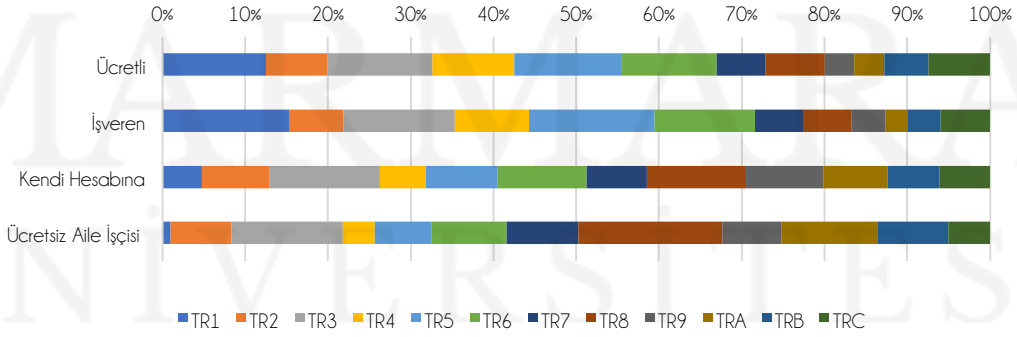
İstihdamın demografik özelliklerinin yanı sıra, istihdam edilen nüfusun işteki durumu, hangi meslek grubuna üye oldukları ve hangi sektörde çalıştıkları, ulusal düzeyde istihdamı belirlemede önemli bir rol oynamaktadır.



Şekil 43 Türkiye İstihdamının İşteki Durumu (2016)

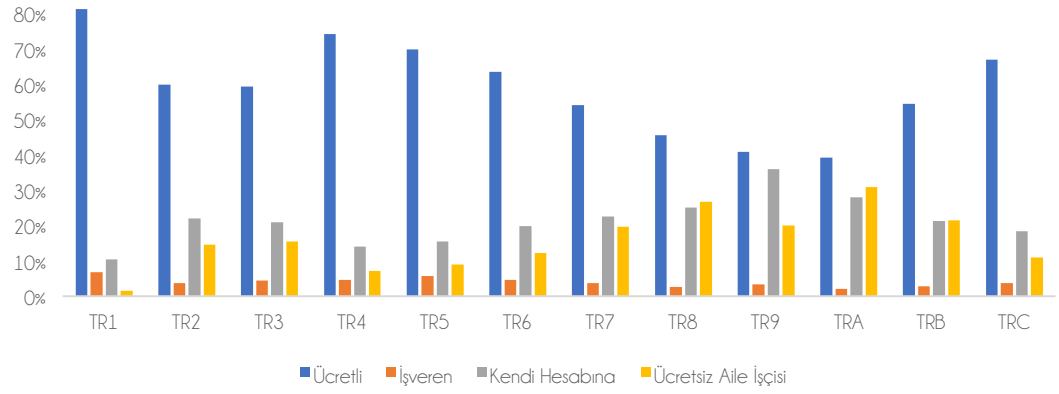
İş gücü piyasalarının yeniliğe ne kadar açık, rekabetçi ve değişken olduğunu ortaya koymak için istihdamın çalıştığı işteki durumu oldukça önemlidir. TÜİK işteki durumunu: Ücretli, işveren, kendi hesabına çalışan ve aile işçisi olarak 4 sınıfta gruplamaktadır. Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) verilerine istinaden, 2016 yılı itibariyle, Türkiye istihdamının, %61'i ücretlilerden oluşmaktadır, kendi hesabına çalışanlar %20, işverenler ise %4'lük bir orana sahiptir. %15'lik bir grup ise ücretsiz aile işçisi olarak istihdama katılmaktadır (Şekil 43).

Bölgelere göre işteki durumu incelediğinde, ücretli istihdamının en çok İstanbul (TR1), Ege (TR3) ve Batı Anadolu (TR5)'da yoğunlaştığı görülmektedir. Ücretsiz aile işçisi ve kendi hesabına çalışanlar en az İstanbul'da yer alırken, İşveren konumundaki istihdam en çok İstanbul ve Batı Anadolu (TR5) bölgelerinde yer almaktadır (Şekil 44).



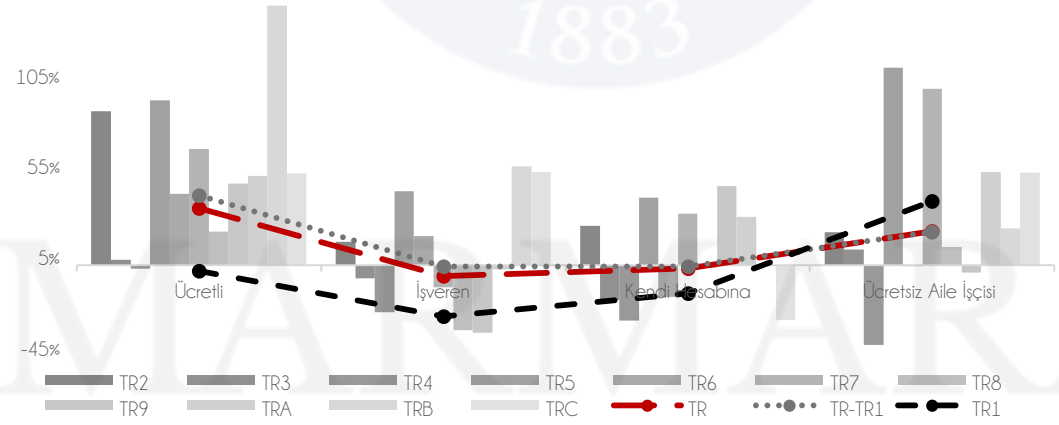
Şekil 44 Türkiye İstihdamının İşteki Durumunun Düzey 1'e Göre Dağılımı (2016)

Bölgelerin istihdam yapılarına işteki durum açısından baktığımızda ise, İstanbul'un yapısının diğer bölgelere oranla farklılık gösterdiği, ücretlilerin yoğunlukta olduğu ancak buna karşın görece işverenin oranının diğer bölgelere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Ek olarak, ücretsiz aile işçisinin ise istihdam yapısında çok az olduğu da görülmektedir (Şekil 45).



Şekil 45 Düzey 1 İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı (2016)

2006-2016 yılları arasındaki değişime bakıldığında ise Türkiye'de işveren sayısının düştüğü buna karşılık ücretsiz aile işçisinin arttığı gözlenmektedir. Bu durum aslında İstanbul (TR1)'daki istihdamdaki değişimden bire bir etkilenmekte, İstanbul hariç artış hızına bakıldığında, İşveren ve kendi hesabına çalışanların sabit kaldığı, ücretlilerin arttığı görülmektedir. Ücretliler sadece Doğu Marmara (TR4) bölgesinde azalırken, ücretsiz aile işçisi hem Doğu Marmara hem de Doğu Karadeniz (TR9) bölgesinde azalmaktadır. Buna ek olarak, Doğu Marmara (TR4) bölgesindeki istihdam düşüşe geçmiştir (Şekil 46).



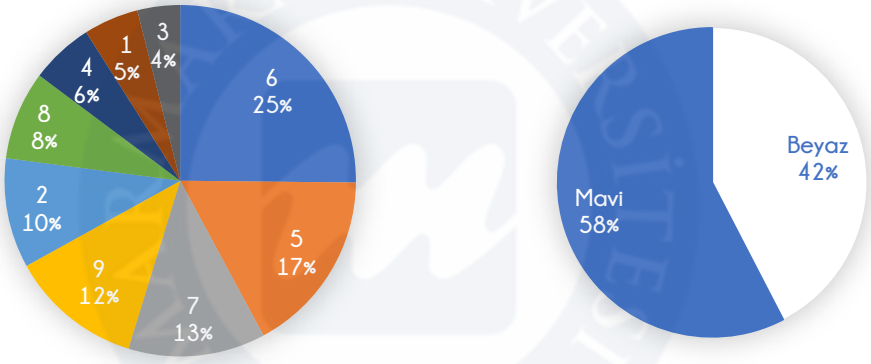
Şekil 46 Düzey 1 İstihdamın İşteki Durumuna Göre Değişimi (2006-2016)

İşteki durum iş gücü piyasasını belirlerken, meslek grupları iş gücü piyasasının bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. Meslek grupları[10], çalışanlardan ziyade, değişen iş gücü

[10] ISCO08 Meslek Grupları: 1. Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler, 2. Profesyonel meslek mensupları, 3. Yardımcı profesyonel meslek mensupları, 4. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar, 5. Hizmet ve satış elemanları, 6. Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları, 7. Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar, 8. Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları, 9. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar.

piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda, işverenin talepleri ve işveren kurumun işleyişine bağlı olarak şekillenmektedir.

Türkiye'de istihdamın %25'i nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanlarından (6. Grup) oluşmaktadır. 2. sırada, hizmet ve satış elemanları (5. Grup) yer alırken, sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar (7. Grup), nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar (9. Grup) sırasıyla takip etmektedir. Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler (1. Grup) %5'lik bir orana sahip iken, yardımcı profesyonel meslek mensupları (3. Grup) sadece %4'lük bir paya sahiptir (Şekil 47). Diğer bir deyişle, Türkiye'de istihdamın meslek grupları açısından mavi yakalıların[11] baskın olduğunu söylemek mümkündür.

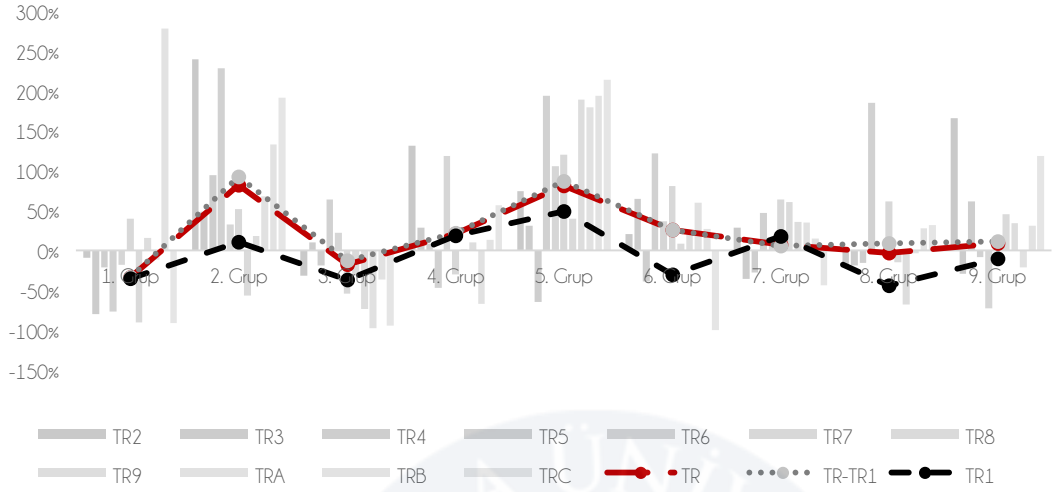


Şekil 47 Türkiye ISCO08 Meslek Grupları ile Mavi ve Beyaz Yakalıların Dağılımı (2016)

Meslek gruplarına göre bölgelerdeki 2006-2016 yılları arasındaki değişime bakıldığında, Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler (1. Grup) meslek grubunun genel olarak eksi azalan bir artış sergilediği, İstanbul'un bu genel eğilime uyduğu ancak Ortadoğu Anadolu (TRB) bölgesinde en hızlı, Orta Anadolu (TR7) ve Doğu Karadeniz (TR9) bölgelerinde görece daha yavaş ama gözle görülür bir artış olduğu anlaşılmaktadır. Türkiye'de ve buna paralel olarak İstanbul'da artış gösteren meslek grupları, Profesyonel meslek mensupları (2. Grup); Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar (4. Grup), hizmet ve satış elemanları (5. Grup) ve sanatkârlar ve ilgili işlerde (7. Grup) çalışanlardır. Türkiye genelinde, Doğu Marmara (TR4) bölgesi dışında en çok artış gösteren meslek grubu, hizmet ve satış elemanları (5. Grup) olmuştur (Şekil 48).

Türkiye genelinde bir artış sergileyen ve ülke istihdamının %25'ini sağlayan nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları (6. Grup), bir tek İstanbul, Doğu Marmara (TR4) ve Güneydoğu Anadolu (TRC) bölgelerinde azalan artış göstermektedir.

[11] Mavi yakalılar 6-9. Meslek grupları olarak kabul edilmektedir.



Şekil 48 Düzey 1 İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Değişimi (2016)

Türkiye'de meslek gruplarında olduğu gibi, sektörel dağılımda da en baskın sektör olarak Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık (A) ön plana çıkmaktadır. İstihdamın %28'sini barındıran Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık (A) sektörünü, %18'lik istihdam payıyla İmalat (C) ve %16'lik istihdam payıyla toptan perakende takip etmektedir. NACE sınıflamasına göre mevcut 21 adet temel sektörden[12] 10'u Türkiye istihdamının %1 ve daha azına ev sahipliği yapmaktadır. Öte yandan, diğer 11 sektör %2 ve daha üzeri istihdama ev sahipliği yapmaktadır (Şekil 49).

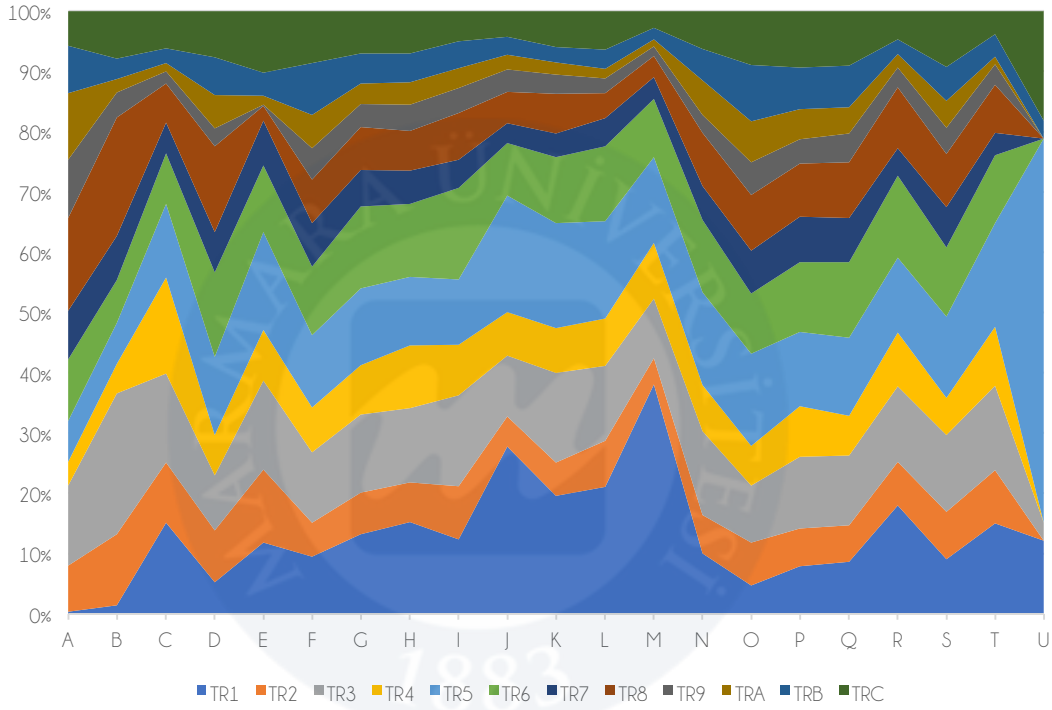


Şekil 49 Türkiye İstihdamının Sektörel Dağılımı (2016)

Bölgeler bazından bakıldığında, Tarım sektörü İstanbul'da yok denecek kadar az iken, Batı

[12] A-Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık; B-Madencilik ve Taş Ocakçılığı; C-İmalat; D-Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı; E-Su Temini; F-İnşaat; G-Toptan ve Perakende Ticareti; H-Ulaştırma ve Depolama; I-Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri; J-Bilgi ve İletişim; K-Finans ve Sigorta Faaliyetleri; L-Gayrimenkul Faaliyetleri; M-Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler; N-İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri; O-Kamu Yönetimi ve Savunma; P-Eğitim; Q-İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri; R-Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor; S-Diğer Hizmet Faaliyetleri; T-Hane halklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; U-Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri

Karadeniz (TR8) ve Ege (TR3) bölgelerinde başı çekmektedir. Öte yandan, Türkiye'deki istihdamın sektörlere göre dağılımında, İstanbul'un sektör bazında en çok istihdamı sahip baskın olduğu sektörler, Ulaştırma ve Depolama (H) (%15,20), Bilgi ve iletişim (J) (%27,80), Finans (K) (19,60), Gayrimenkul Faaliyetleri (L) (%21,10), Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler (M) (%38) ve Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor (R) (%18)'dur (Şekil 50).

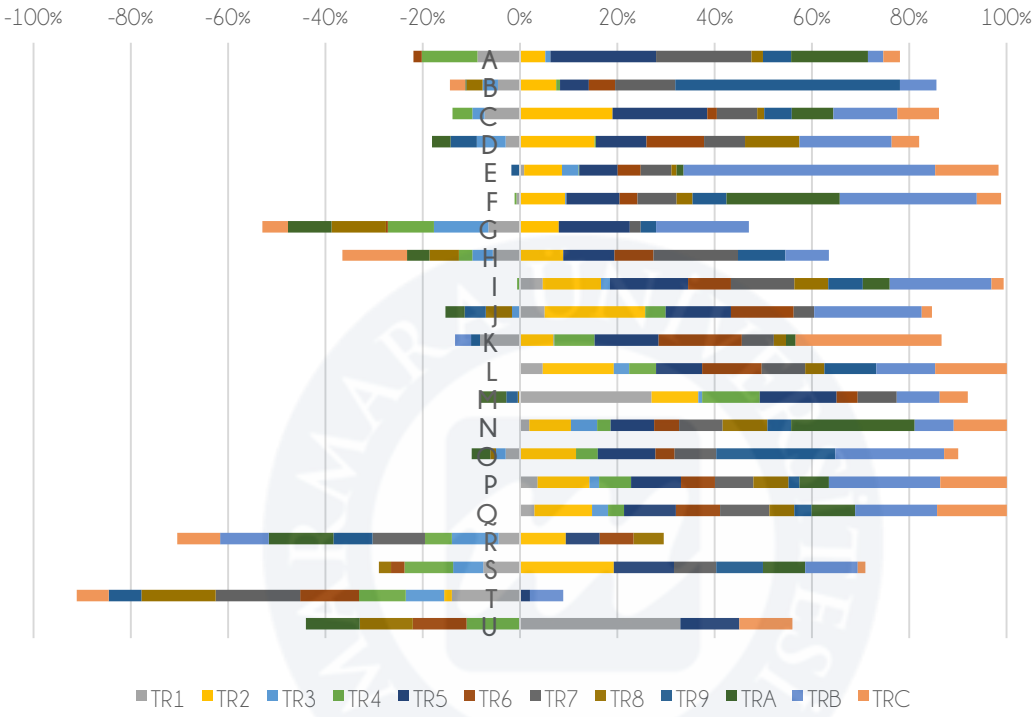


Şekil 50 Türkiye Sektörel İstihdamın Düzey 1'e Göre Dağılımı (2016)

Söz konusu sektörler dünya literatüründe ileri hizmet sektörleri olarak ön plana çıkmakta ve Türkiye'de İstanbul'da yoğunlaşmış olmaları İstanbul'u dünya çapında rekabet edebilir kılmaktadır. Fakat Türkiye'nin ülke ölçeğinde, bu sektörlerde rekabet edebilirliğinin de düşük olduğunun göstergesidir.

Sektörlerin yıllara göre değişimine bakıldığında Gayrimenkul Faaliyetleri (L), İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri (N), Eğitim (P) ile İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri (Q) sektörleri 2006-2016 yılları arasında 12 Düzey 1 bölgesinde de artış göstermektedir (Şekil 51). Bu sektörlerin yanı sıra, Su temini (E) Doğu Karadeniz (TR9) bölgesi hariç, İnşaat (F) İstanbul (TR1) ve Doğu Marmara (TR4) bölgeleri hariç, ve Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri (I) TR4 bölgesi hariç artış sağlamıştır. Burada ilginç olan durum, Akdeniz (TR6) bölgesinde Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık (A) sektöründeki ve İstanbul (TR1), Ege (TR3) ve Doğu Marmara (TR4) bölgelerinde Türkiye'de en çok istihdam sağlayan İmalat (C) sektöründeki düşüştür. Bir diğer dikkat çeken husus ise, İstanbul'un 21 sektörden sadece 9 sektörde bir artış

sergilemesidir. Buna karşılık, İstanbul'a benzer şekilde, Ege (TR3), Doğu Marmara (TR4) bölgeleri de 9 sektörde düşüş sergilemektedir. Bu söz konusu bölgelerin belli sektörlerde uzmanlaşmaya başladığının bir göstergesi şeklinde yorumlanabilir.



Şekil 51 Düzey 1 Sektörel İstihdam Değişimi (2006&2016)

2.2 Uluslararası İş Gücü Piyasasında İstanbul

OECD 2008 yılında hazırlamış olduğu, "OECD Bölge İncelemesi: İstanbul" isimli araştırmasında, İstanbul'u OECD metropoliten bölgeleri arasında en hızlı büyüyenler arasında konumlandırmaktadır (OECD, 2008). İstanbul bölgesini mercek altına alan bu OECD raporu pek çok konuda öncü görülen İstanbul bölgesi ile ülkenin geri kalanı arasındaki eşitsizliği vurgulamaktadır. Ulusal karşılaştırmalar bölümünde de görüldüğü üzere, İstanbul, istihdam konusunda diğer bölgelere kıyasla farklı bir yapıya sahiptir ve farklı bir eğilim sergilemektedir.

İlk olarak, 1986'da Friedmann tarafından ortaya konan dünya kenti kavramı, uluslararası ekonomiye yön veren kentleri tanımlamak için kullanılmıştır. O dönemde dünya ekonomisindeki sektörel değişim, ileri düzeyde hizmet sektör gruplarının ön plana çıkması bu tanımın getirilmesinde etken olmuştur. Sonrasında, Sassen'in daha da betimleyici yaklaşımıyla şekillenen dünya kenti kavramı, Taylor tarafından geliştirilmiştir. Araştırmaların sistematik hale getirilmesi adına Taylor'ın başını çektiği bir grup araştırmacı tarafından Küreselleşme ve Dünya Kentleri Çalışma Grubu ve Ağı (Globalization and World Cities Study Group and Network-

GaWC) kurulmuştur.

GaWC dünyayı ülke odaklı sınırlar üzerinden tanımlamaktan ziyade kent odaklı akışlar üzerinden tanımlamayı benimsemektedir. Bu bağlamda, kentler ileri hizmet üretimi açısından ele alınmaktadır. GaWC tarafından kentler dünyadaki bağlantıları açısından 4 ana kategori olmak üzere toplam 6 kategoride sınıflanmaktadır. Bu kategoriler: (1) Alpha++; (2) Alpha+; (3) Alpha ve Alpha-; (4) Beta; (5) Gamma; (6) Yeteri kadar hizmet olanlardır.

İstanbul Dünya kenti sınıflaması ilk yapıldığı dönemde Beta+ iken, 2004'te gerileyerek Beta konumuna geçmiş sonrasında 2008-2012 yılları arasında yapılan sınıflamalarda Alpha- ve son olarak 2016 yılı sıralamasında ise Alpha grubunda yer almaktadır[13] (Tablo 9). Bu grubun tanımına göre İstanbul çok önemli dünya kentleri arasında olup, ana ekonomik bölge ve ülkeleri dünya ekonomisine bağlantılamaktadır.

Tablo 9 Dünya Kentleri (2016)

Alpha++	Alpha+	Alpha
• Londra	• Singapur	• İstanbul
• New York	• Hong Kong	• Sydney
	• Paris	• Sao Paulo
	• Pekin	• Milan
	• Tokyo	• Şkago
	• Dubai	• Meksiko Sity
	• Şangay	• Bombay
		• Moskova
		• Fankfurt
		• Madrid
		• Varşova
		• Johannesburh
		• Toronto
		• Seul
		• Kuala Lumpur
		• Jakarta
		• Amsterdam
		• Brüksel
		• Los Angeles

Firmalara dayanan bu araştırmada İstanbul'un değişimi dünyada değişen ekonomi ve iş gücü piyasasındaki değişime ayak uydurduğunu ve Alpha dünya kentlerine eriştiğini göstermektedir. Söz konusu dünya kentleri "yoğun küreselleşme" ve "kapsamlı küreselleşme" olarak sınıflanmış kentler olarak değerlendirilmektedir. Burada Londra ve New York hem yoğun

[13] http://www.lboro.ac.uk/gawc/world2016t.html

hem kapsamlı küreselleşme deneyimlediğinden bahsedilirken, İstanbul'un ise kapsamlı küreselleşmeyi deneyimlediği belirtilmektedir. Burada kapsamlı küreselleşmenin büyük oranda muhasebe ve reklam firmaları tarafından yaratıldığı ve kentlerin küreselleşmeye dünya çapında dahil olduğu yorumlanmaktadır.

GaWC'nın yaptığı araştırma sonuçlarına bakıldığında:

- İstanbul'da yer alan firmaların 4. Sanayi Devrimi'nden etkilendiği ve sektörel değişimin yaşandığı,
- Baskın sektörlerin üretim/sanayiden ziyade ileri hizmet sektörü olacağı,
- Dünya ekonomisinde söz sahibi olan bu firmaların talep edeceği iş gücünün belli demografik özelliklerde istihdam yaratacağı (yüksekokul, dil bilgisi, mezuniyet, beceri vs. gibi)

değerlendirilmektedir.

2.3 İstanbul'un Bölgesel İş Gücü Etkinliği

Kaynakların kısıtlı ve rekabetin yoğun olduğu günümüz iş gücü piyasasında, bir bölgenin ne denli etkin ya da yeterli olduğunu ölçmek oldukça önemli hale gelmiştir. Bölgesel iş gücü etkinliğin ölçülmesi ve etkin kullanılmayan kaynakların belirlenmesi herhangi bir bölgenin iyileştirilmesinde önkoşuldur.

Bu çalışmada; İstanbul iş gücü etkinliğini ölçmek maksadıyla Veri Zarflama Analiz (VZA-Data Envelopment Analysis) yöntemi kullanılmıştır. Takip eden bölümlerde ilk önce VZA yöntemi kısaca tanıtılmış sonra bu yöntem kullanılarak ulusal bölgesel iş gücü etkinliği ve uluslararası bölgesel iş gücü etkinliği hesaplanmış ve yorumlanmıştır.

2.3.1 Veri zarflama yöntemi ile etkinlik ölçülmesi

Veri Zarflama Analizi (VZA); etkinlik ölçümünde en çok kullanılan, doğrusal programlama modeline dayalı, parametrik olmayan ve çok değişkenli verimlilik analiz yöntemlerinden biridir. VZA, çok sayıdaki girdiyi çok sayıdaki çıktıya dönüştüren benzer birimlerin (Karar Verme Birimi (KVB)) göreli etkinliklerinin ölçülmesini sağlar. Parametrik olmayan bu yöntemin literatürde sıklıkla kullanılmasının temel nedenlerinden birisi de üretim fonksiyonunun işlevsel formu ve girdi-çıktıların ağırlıkları için herhangi bir varsayıma gerek duymadan çok sayıdaki girdileri ve çıktıları kolayca modele dahil edebilme esnekliğindedir (Cooper, Seiford, & Zhu, 2011). Günümüzde VZA tarım, bankacılık, tedarik zinciri, taşımacılık, sağlık, kamu politikaları, eğitim ve bilgi

teknolojileri gibi birçok alanda yaygın şekilde kullanılmaktadır.

Literatürde yaygın olarak kullanılan iki VZA modeli bulunmaktadır. Bu modeller, Charnes, Cooper ve Rhodes (1978) tarafından ortaya konulan ve ölçeğe göre sabit getiri varsayımına sahip olan CCR modeli, Banker, Charnes ve Cooper (1984) tarafından ortaya konulan ve ölçeğe göre değişen getiri varsayımına dayalı olan BCC modelidir. CCR ve BBC modelleri arasındaki fark; tek girdi ve tek çıktı basit örneği düşünüldüğünde, etkinlik sınırının şekli, ölçeğe göre sabit getiriye dayalı CCR modelinde orijinden geçen bir doğru şeklinde ve ölçeğe göre değişken getiriye dayalı BCC modelinde ise parçalı doğrusal ve iç bükey şeklinde olmasıdır.

Veri Zarflama Analizinde kullanılan yöntemler, girdi ya da çıktı odaklı olarak çözülebilir. Burada girdi odaklı çözüm, çıktı miktarlarının sabit tutularak girdi miktarlarında meydana gelecek değişimlerin incelenmesi, çıktı odaklı çözüm ise girdi miktarlarının sabit tutularak çıktı miktarlarında meydana gelecek değişimlerin incelenmesidir.

VZA'da herhangi KVB'nin göreli etkinliği, ağırlıklandırılmış çıktılar ile ağırlıklandırılmış girdilerin oranının tahmin edilmesi ve bu oranın diğer KVB'lerin oranı ile karşılaştırılması ile ölçülmektedir. VZA, KVB'lerin kendi etkinliklerini maksimize etmek için her bir KVB'ye girdi-çıktı ağırlıklarını belirlemesine izin vermektedir. %100 etkinliğe erişen KVB'ler etkin olarak, %100'ün altında değere sahip olan KVB'ler ise etkin olmayan olarak sınıflandırılırlar. Her bir etkin olmayan KVB için, VZA etkin KVB'lerden oluşan bir referans kümesi tanımlamakta ve etkin olmayan KVB'lerin geliştirilmesi için bu küme kıyaslama kriteri olarak kullanılmaktadır. Bu sayede VZA ile etkin olmayan KVB'lerin etkin hale gelebilmesi için girdi ve çıktılarında gerekli miktardaki iyileştirme hesaplanabilmektedir.

VZA'nın uygulanması üç temel adımda gerçekleşmektedir:

1. KVB'lerin belirlenmesi,
2. Girdi ve çıktı değişkenlerinin belirlenmesi,
3. Etkinlik değerlerinin hesaplanarak değerlendirilmesidir.

Takip eden bölümlerde VZA'nın bu üç temel adımı kullanılarak hem ulusal bölgesel iş gücü etkinliğinin hem uluslararası bölgesel iş gücü etkinliğinin hesaplanmasının detayları verilmiştir.

2.3.2 Ulusal bölgesel iş gücü etkinliği

Ulusal etkinlik ölçülmesinde KVB olarak Türkiye İBBS Düzey 2'de mevcut 26 adet bölge kullanılmıştır. Bu bölgelere ait, iş gücü ve iş gücüne katılım oranı girdi değişkenleri olarak,

istihdam oranı ve Gayrisafi Yurt içi Hasıla (GSYİH) çıktı değişkenleri olarak alınmıştır (Şekil 52).

Çıktı odaklı CCR modele göre hesaplanan VZA değerleri yüzde (%) olarak Tablo 10'da verilmiştir[14]. Çıktı odaklı CCR kullanılmasının nedeni, girdilerin sabit tutularak çıktıların ne oranda artması gerektiğini incelemektir.



Şekil 52 VZA Modeli (Ulusal)

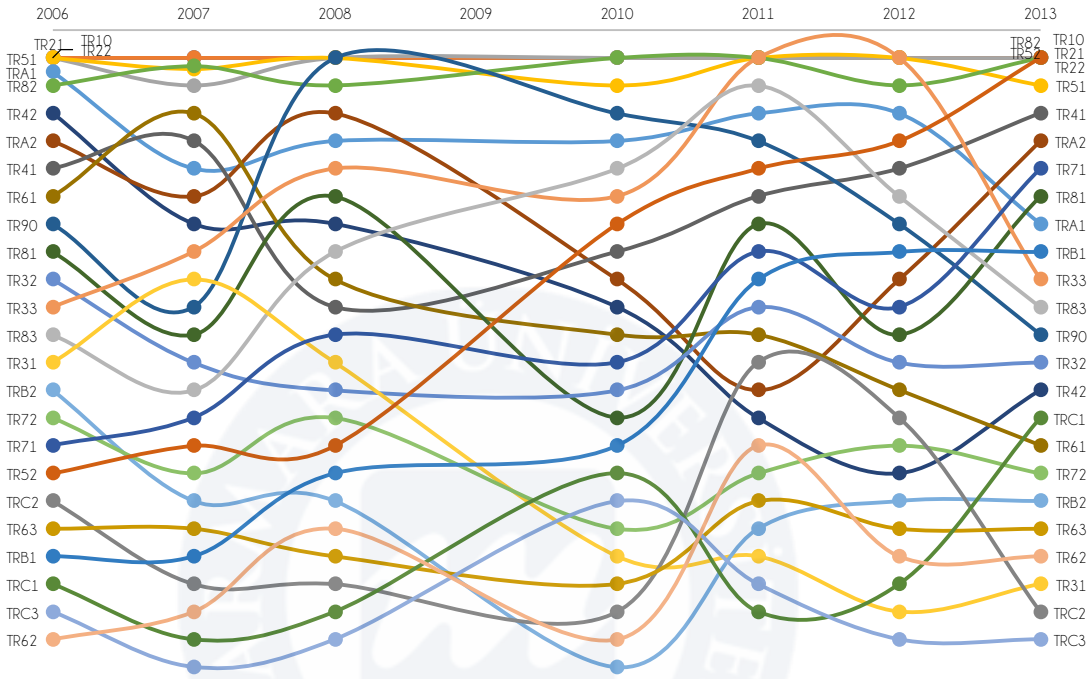
Tablo 10 Ulusal Bölgelerin Yıllara Göre Etkinlikleri (2006-2013)

Ulusal Bölge	2006 (%)	2007 (%)	2008 (%)	2010 (%)	2011 (%)	2012 (%)	2013 (%)	Ortalama
TR10 *(İstanbul)*	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
TR21 *(Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)*	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
TR22 *(Balıkesir, Çanakkale)*	100.0	99.8	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
TR31 *(İzmir)*	97.6	97.4	97.0	93.2	91.5	92.5	91.7	94.4
TR32 *(Aydın, Denizli, Muğla)*	98.7	95.4	95.9	95.1	96.7	97.5	97.6	96.7
TR33 *(Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)*	98.3	97.5	99.2	98.9	100.0	100.0	98.5	98.9
TR41 *(Bursa, Eskişehir, Bilecik)*	99.9	99.1	97.5	98.0	98.9	99.2	99.9	98.9
TR42 *(Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)*	99.9	97.6	98.6	96.7	94.9	96.9	97.6	97.5
TR51 *(Ankara)*	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
TR52 *(Konya, Karaman)*	94.5	94.3	95.7	98.1	98.9	99.3	100.0	97.3
TR61 *(Antalya, Isparta, Burdur)*	99.5	99.4	97.9	96.6	96.0	97.3	97.4	97.7
TR62 *(Adana, Mersin)*	88.3	88.8	90.8	90.1	94.8	94.9	92.3	91.4
TR63 *(Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)*	92.5	91.3	90.6	93.1	93.5	95.0	92.7	92.7
TR71 *(Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)*	94.6	94.7	97.5	96.6	97.6	98.2	99.1	96.9
TR72 *(Kayseri, Sivas, Yozgat)*	94.8	93.8	95.9	93.3	94.2	96.9	95.4	94.9
TR81 *(Zonguldak, Karabük, Bartın)*	99.1	95.5	98.9	94.9	97.9	97.9	99.0	97.6
TR82 *(Kastamonu, Çankırı, Sinop)*	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
TR83 *(Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)*	97.8	95.2	98.2	99.0	99.8	99.2	98.1	98.2
TR90 *(Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)*	99.2	97.4	100.0	100.0	99.0	98.9	97.6	98.9
TRA1 *(Erzurum, Erzincan, Bayburt)*	100.0	98.4	99.4	100.0	99.4	99.9	98.9	99.4
TRA2 *(Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)*	99.9	98.1	99.9	97.0	95.7	98.2	99.6	98.3
TRB1 *(Malatya, Elâzığ, Bingöl, Tunceli)*	90.6	90.6	92.3	94.5	96.7	98.6	98.6	94.6
TRB2 *(Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)*	96.9	91.3	91.7	89.0	93.3	96.8	94.8	93.4
TRC1 *(Gaziantep, Adıyaman, Kilis)*	90.1	86.0	89.6	93.5	90.8	93.4	97.5	91.6
TRC2 *(Şanlıurfa, Diyarbakır)*	92.9	89.9	90.2	91.6	96.0	97.1	85.5	91.9
TRC3 *(Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)*	89.2	84.0	87.2	93.4	91.5	82.3	82.8	87.2

Analize göre, 26 bölgeden 4 bölgenin 2006-2013 yıllar arasında %100 etkin olduğu görülmüştür. İstanbul bölgesi 2006-2013 yıllarında düzey 2 bölgeleri arasında %100 etkin

[14] 2009 yılı ekonomik kriz dolayısıyla oluşan tutarsız verilerden dolayı hesaplanamamıştır.

bölgelerden biridir. Diğer bir deyişle, sahip olduğu iş gücü ve iş gücüne katılım oranı ile yarattığı istihdam oranı ve GSYİH ulusal karşılaştırmada en iyi bölgelerden biridir.



Şekil 53 Türkiye Düzey 2 Bölgeleri Etkinlik Sıralamaları (2006-2013)

2006 ve 2013 yılları arası etkinlik düzeyleri sıralamaları karşılaştırıldığında Kocaeli alt bölgesi (TR42), Antalya alt bölgesi (TR61) ve İzmir alt bölgesi (TR31) bölgeleri en çok artışı sergilerken Kırıkkale alt bölgesi (TR71), Konya alt bölgesi (TR52) ve Malatya alt bölgesi (TRB1) bölgeleri en çok azalışı sergilemiştir (Şekil 53).



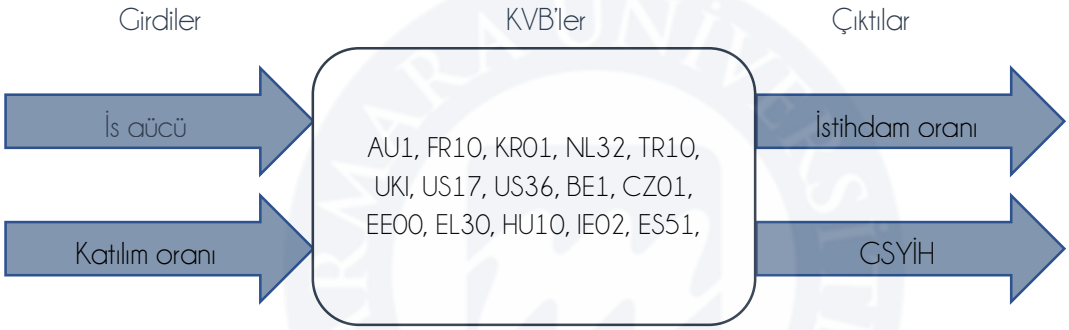
Harita 2 %100 Etkin Bölgeler (2006-2013)

Mekânsal olarak en yüksek performansı sergileyen bölgeler incelendiğinde (Harita 2), Ankara ve İstanbul alt bölgeleri ile bu bölgelerin komşusu olan Tekirdağ ve Kastamonu alt bölgeleri

olduğu görülmektedir. Bu durum da İstanbul ve Ankara alt bölgelerinin iş gücünü ve iş gücüne katılımı, istihdam ve GSYH'ye çevirmede etkinliğini bölge dışına yansıtabildiğini göstermektedir.

2.3.3 Uluslararası bölgesel iş gücü etkinliği

Uluslararası etkinlik ölçülmesinde KVB olarak mevcut 15 adet Düzey 2 bölgesi kullanılmıştır. Ulusal karşılaşma ile aynı şekilde; bu uluslararası bölgelere ait, iş gücü ve iş gücüne katılım oranı girdi değişkenleri olarak, istihdam oranı ve GSYİH çıktı değişkenleri olarak alınmıştır (Şekil 54).



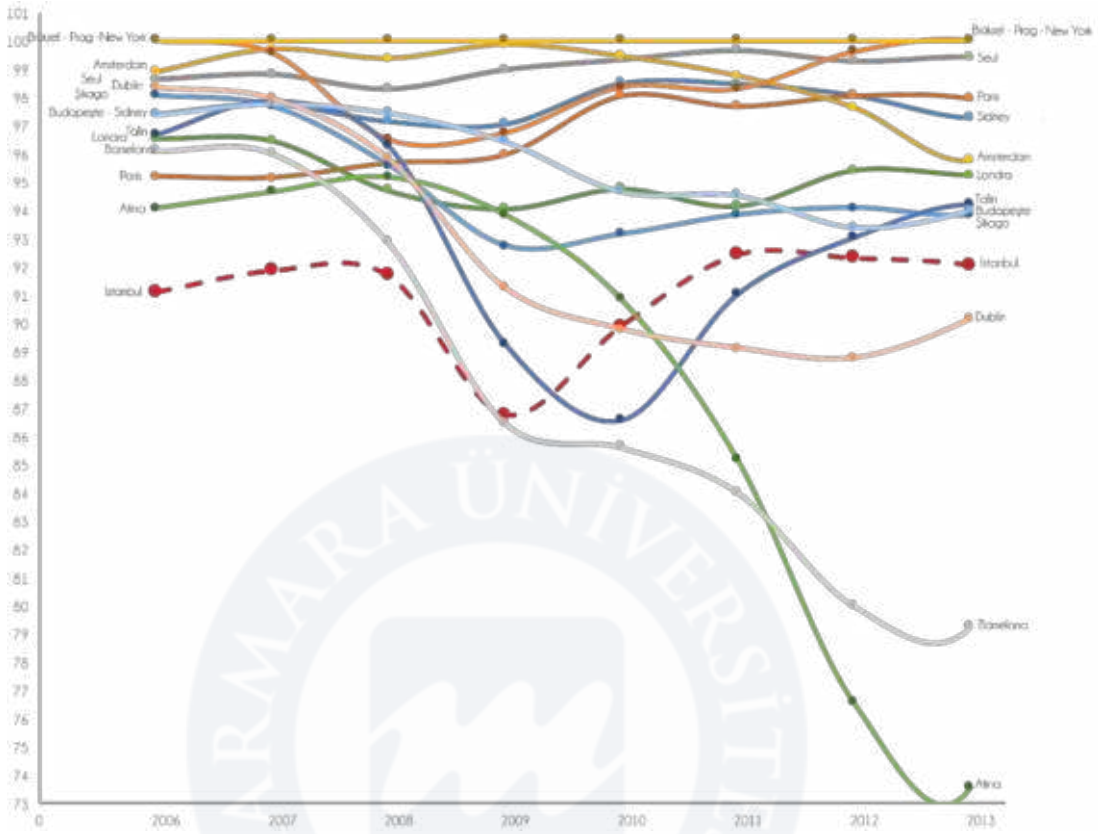
Şekil 54 VZA Modeli (Uluslararası)

Çıktı odaklı CCR modele göre hesaplanan VZA değerleri yüzde (%) olarak Tablo 11'de verilmiştir. Çıktı odaklı CCR kullanılmasının nedeni, girdilerin sabit tutularak çıktıların ne oranda artması gerektiğini incelemektir.

Tablo 11 Uluslararası Seçilmiş Bölgelerin Yıllara Göre Etkinlikleri (2006-2013)

Uluslararası Bölge	2006 (%)	2007 (%)	2008 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2011 (%)	2012 (%)	2013 (%)	Ortalama
AU1 Yeni Güney Galler	97,4	97,8	97,2	97,1	98,5	98,5	98,1	97,3	97,7
FR10 İle de France	95,2	95,1	95,7	95,9	98,1	97,7	98,1	98,0	96,7
KR01 Seul	98,6	98,8	98,3	99,0	99,3	99,7	99,3	99,4	99,1
NL32 Kuzey Hollanda	98,9	99,7	99,4	99,9	99,5	98,8	97,6	95,8	98,7
TR10 İstanbul	91,1	91,9	91,7	86,8	89,9	92,4	92,3	92,1	91,0
UKI Londra	96,5	96,5	94,7	94,1	94,8	94,1	95,4	95,2	95,2
US17 Illinois	98,1	97,7	95,6	92,7	93,1	93,8	94,1	93,8	94,9
US36 New York	100,0	99,6	96,5	96,7	98,4	98,3	99,6	100,0	98,6
BE1 Brüksel	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
CZ01 Prag	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
EE00 Estonya	96,7	97,9	96,3	89,3	86,5	91,0	93,0	94,2	93,1
EL30 Atina	94,1	94,6	95,2	93,8	90,8	85,2	76,6	73,6	88,0
HU10 Merkez Macaristan	97,4	97,8	97,5	96,4	94,7	94,5	93,4	94,0	95,7
IE02 Güney ve Doğu İrlanda	98,3	97,9	95,8	91,2	89,8	89,1	88,8	90,1	92,6
ES51 Katalan	96,1	96,0	92,9	86,5	85,6	84,0	80,0	79,2	87,5

2006-2013 yılları arasında Brüksel (BE1), Prag (CZ01) ve New York (US36) bölgeleri en yüksek performansı sergileyen bölgeler olmuştur. Bununla birlikte Barselona (ES51) ve Atina (EL30) bölgeleri etkinlikleri en yüksek düşüşü sergilemişlerdir.



Şekil 55 Uluslararası Seçilmiş Düzey 2 Bölgeleri Etkinlik Değerleri (2006-2013)

İstanbul uluslararası bölgeler arasında 2006-2013 yıllarında uluslararası bölgeler arasında ortalama %91 etkinlik sağlamıştır. 2006 yılında İstanbul karşılaştırılan söz konusu bölgelerin etkinlik sıralaması arasında en sonda yer alırken, 2013 yılında Dublin (IE02), Barselona (ES51) ve Atina'nın (EL30) önüne geçerek 10. sırada yer almıştır (Şekil 55).

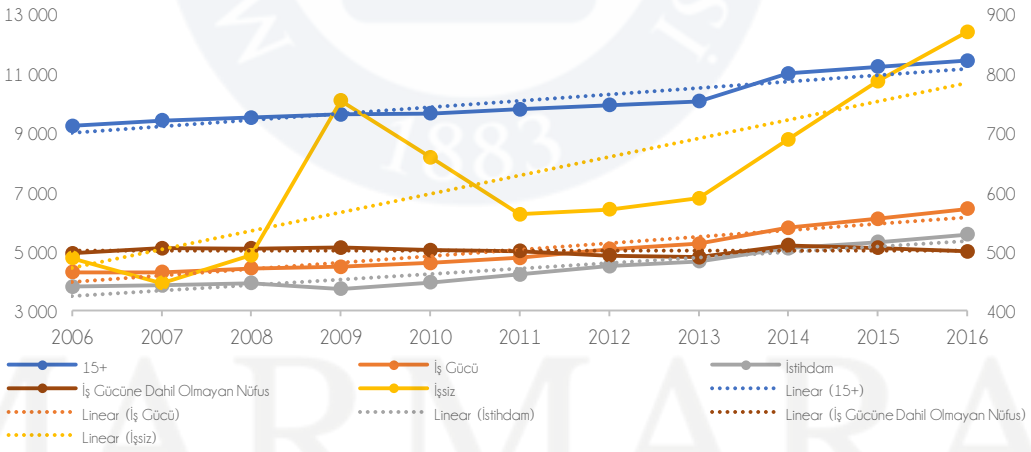
MARMARA
ÜNİVERSİTESİ

3 İSTANBUL'DA İSTİHDAMIN DURUMU

Uluslararası ve ulusal karşılaştırmalarda İstanbul'un uluslararası, bölgeler arası ve Türkiye içindeki istihdam durumu ortaya konulduktan sonra çalışmanın bu bölümünde İstanbul'daki istihdam kendi içinde daha derinlemesine ilçe düzeyinde irdelenmekte ve İstanbul'daki istihdam eğilimleri ve değişimi ortaya koyulmaktadır.

3.1 Temel Göstergeler

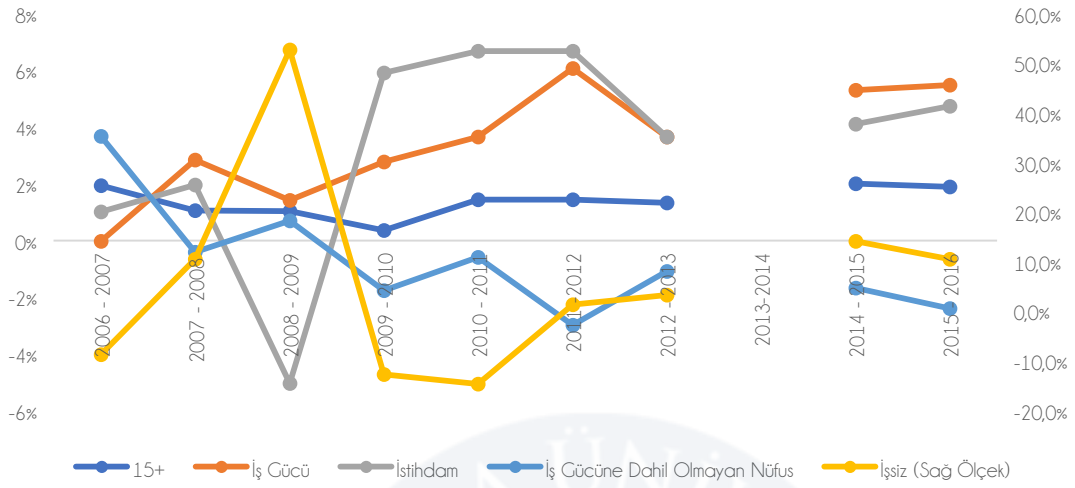
İstanbul'da 15 yaş ve üzeri çalışabilir nüfusun artışı incelendiğinde ve doğrusal eğilimi hesaplandığında, açıklanabilir düzeyde hızlı bir şekilde artış gösterdiği ve buna ek olarak iş gücünün çalışabilir nüfusa ve istihdama göre daha hızlı arttığı gözlenmektedir. İş gücüne dahil olmayan nüfus ile işsiz nüfusun belirli bir ivmeyi takip etmesinin yanı sıra, işsizliğin 2009 küresel krizinden önemli bir şekilde etkilendiği ve iş gücüne katılımın da 2013 Avrupa krizinden etkilendiği anlaşılmaktadır (Şekil 56).



Şekil 56 İstanbul Temel Gösterge Eğilimleri (Bin Kişi) (2006-2016)

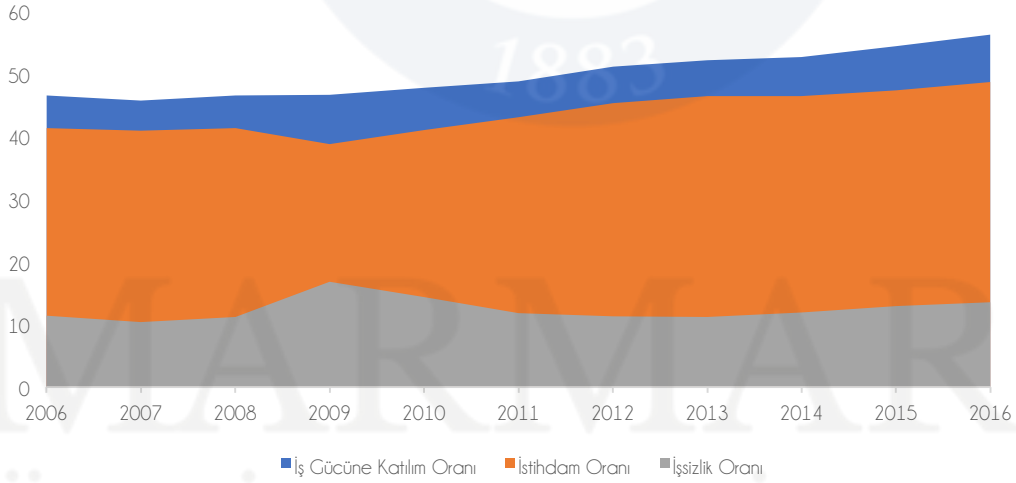
İstanbul gibi dünyadaki emsalleri ile rekabet edebilen bir kent/bölgenin dünyadaki gelişmelerden etkilenmesi özellikle de istihdam ve istihdama dair göstergelerin bu küresel etkiler sebebiyle dönemsel değişimler yaşamasını doğal bir süreç olarak görmek mümkündür.

Bu bağlamda, temel göstergelerin değişim hızlarına bakıldığında, iş gücüne dahil olmayan nüfus ile işsiz nüfusun artış hızlarının kriz dönemlerinde yükselmesine karşın krizi takip eden yıllarda düşüşe geçmesi ve sonrasında eksi artış göstermesi ile iş gücü ile istihdamın hızlı artış sağlaması İstanbul istihdamının görece krizlere duyarlı ancak dayanıklı bir performans sergilediğini de işaret etmektedir (Şekil 57).



Şekil 57 İstanbul Temel Gösterge Senelik Değişimi (2006-2016)

Buna karşılık, iş gücüne katılım oranının %57'lerde kaldığı İstanbul'da, istihdam %49'lara çıkmaktadır. Ancak, iş gücünün hızlı artışı karşısında, iş gücünü istihdam edebilme yetisi düşüş göstermiştir. İstanbul'da 2006 yılında iş gücünün %89'una istihdam sağlanabilirken, 2016 yılında bu oran %87'ye gerilemiştir. Bunun doğal bir sonucu olarak, işsiz nüfus oranı ise %13,5'lere kadar tırmanmıştır (Şekil 58).



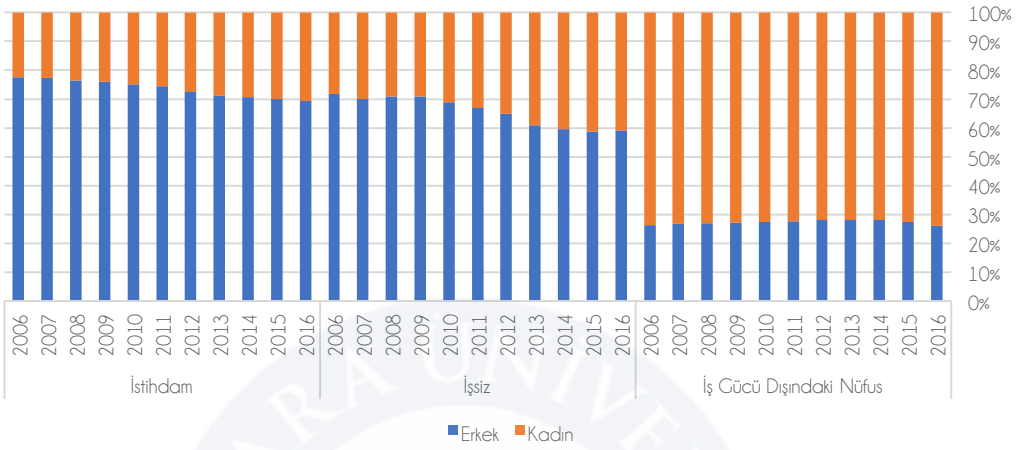
Şekil 58 İstanbul Temel Gösterge Oranları Senelik Değişimi (2006-2016)

3.2 Demografik Göstergeler

3.2.1 Cinsiyet durumu

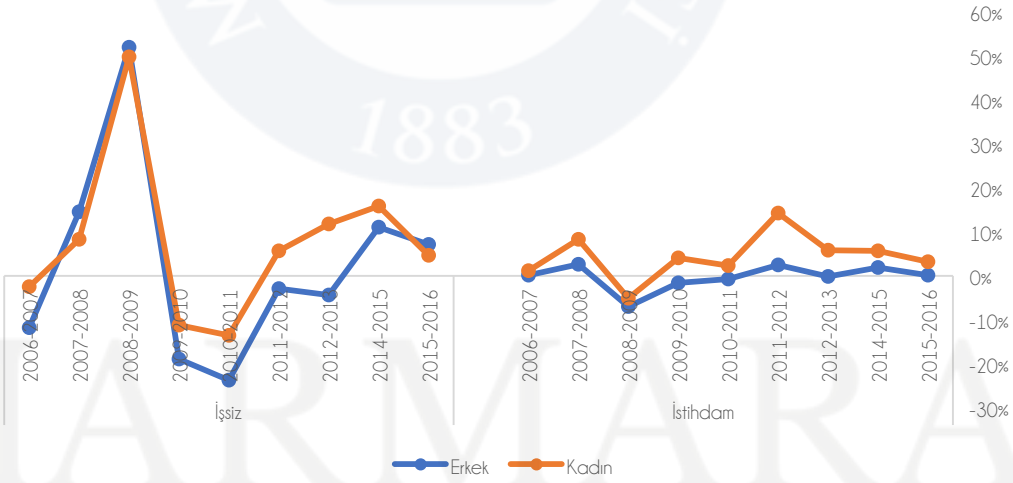
İstanbul'da son 10 yılda kadının istihdamdaki payı %9 oranında bir artış sergileyerek 2016 yılı itibariyle %31'lik bir paya sahip olmuştur. İş gücü dışında kalan kadınların payı %74 olarak son 10 yılda önemli bir değişime uğramamıştır. Bunun yanı sıra, işsiz nüfusta kadının payı erkeğin

payına oranla çok daha hızlı bir artış sergilemiş ve son 10 yılda %28'den %41'e çıkmıştır (Şekil 59).



Şekil 59 İstanbul Temel Gösterge Cinsiyet Durumu (2006-2016)

Kadın işsizliğindeki bu artış, kadının istihdama katılmasında bir artış yaşanmamış gibi gösterse de, İstanbul'da kadınlar istihdama erkeklerden daha hızlı katılmakta, 2016 yılı itibariyle de işsiz kadınlar erkeklerden daha hızlı azalmaktadır (Şekil 60).



Şekil 60 İstanbul İstihdam ve İşsiz Nüfus Cinsiyet Durumu Senelik Değişimi (2006-2016)

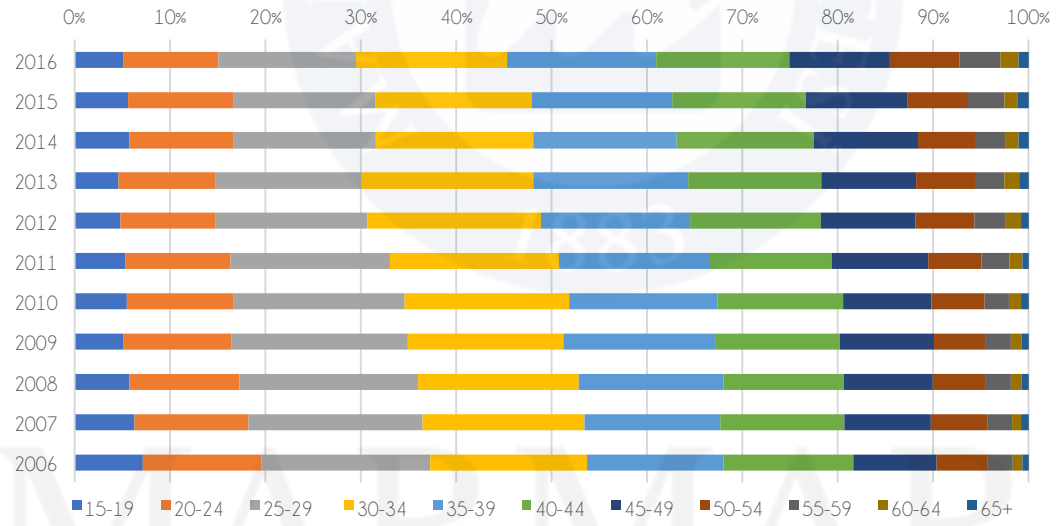
Sonuç olarak, İstanbul'da kadın istihdamında önemli bir ilerleme olduğu söylenebilir.

3.2.2 Yaş durumu

Dünya genelinde doğurganlıktaki düşüşle birlikte yaşlanmanın hızlı artışı karşısında özellikle yeni nesiller için istihdam sağlamanın zorlaştığı sürekli tartışılan konular arasındadır. Birleşmiş

Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Birimi (UNESA) tarafından 2015 yılında hazırlanan rapor,[15], Türkiye'nin yaşlanacağına, 2015 yılında başlayan yaş piramidindeki bozulmanın 2050'lerde tamamen değişeceğine işaret etmektedir. Buna ek olarak, kadınların daha uzun yaşayacağı ve iş gücünde 65 yaş ve üstü nüfusun oranının artacağı da söz konusu raporda işaret edilmektedir.

2006-2016 yılları arasında, istihdamın yaşa göre dağılımı, söz konusu beklentiyi doğrular niteliktedir (Şekil 61). Ancak, bunu sadece yaşa bağlamanın doğru olmayacağı ortadadır. 2015 yılı itibariyle Türkiye'de çocuk bağımlılık oranı %35,4 iken, 2016'da %47,2 oranına yükselmiştir[16]. Bu durum, gençlerin istihdama katılmak yerine eğitime yöneldiklerinin de bir göstergesi olarak nitelenebilir. İstihdamının giderek yaşlanan bir yapı sergilemesi, 30 ila 44 yaş aralığında yoğunlaşmaya başlaması da yine gençlerin iş hayatına daha geç atıldıklarının bir göstergesi olabilir. Ek göstergeler bölümünde bu durum daha net ortaya koymuştur.

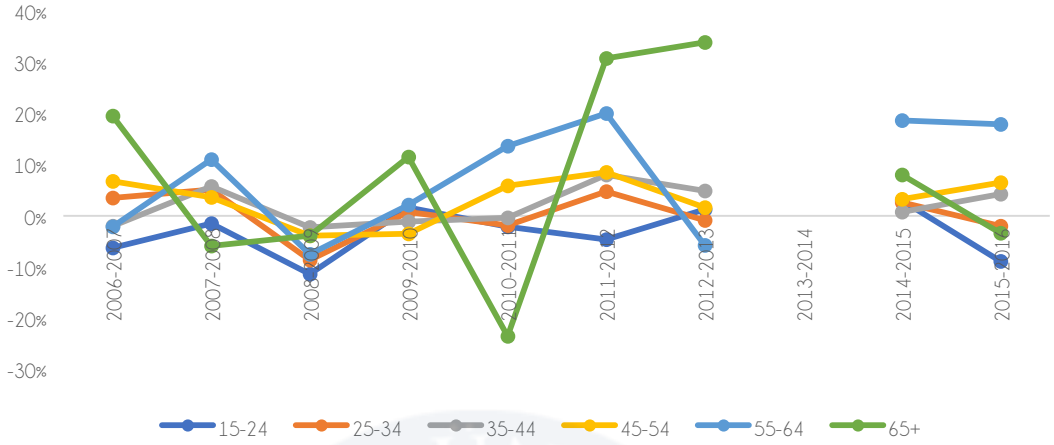


Şekil 61 İstanbul İstihdamı Yaş Dağılımı (2006-2016)

İstanbul istihdamının değişen yaş profilinde en çok dikkat çeken noktalar arasında, 15-34 yaş aralığının eksi yönde bir artış sergilerken, 65+ nüfusun kriz dönemlerinde istihdamda daha etkin bir artış sergilediği gözlenmektedir (Şekil 62). Bununla birlikte, bir diğer husus ise, 35-54 yaş aralığındaki istihdam artışından daha da hızlı olarak 55-64 yaş istihdamının artmasıdır (Şekil 62).

[15] https://esa.un.org/unpd/popdev/Profilesofageing2015/index.html

[16] http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24645

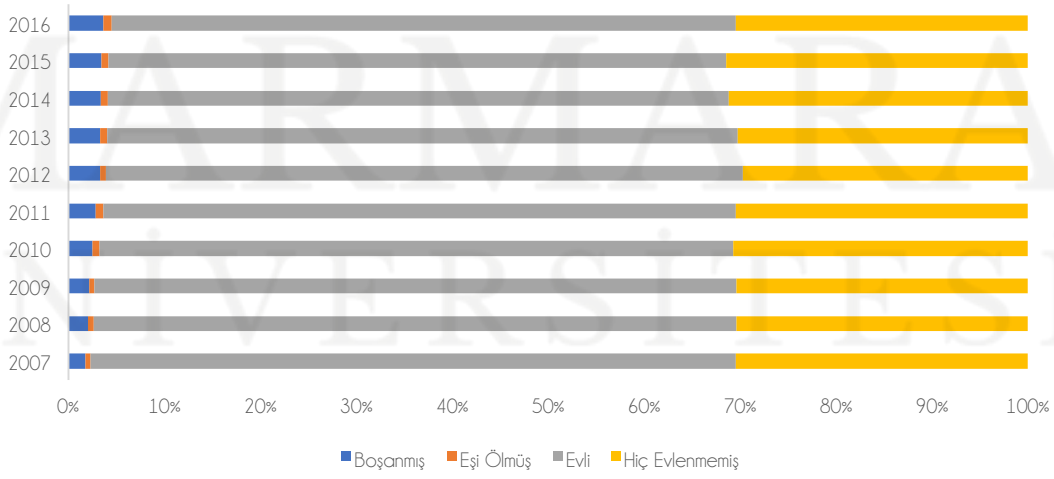


Şekil 62 İstanbul İstihdamı Yaşa Grupları Senelik Değişimi (2006-2016)

3.2.3 Medeni durum

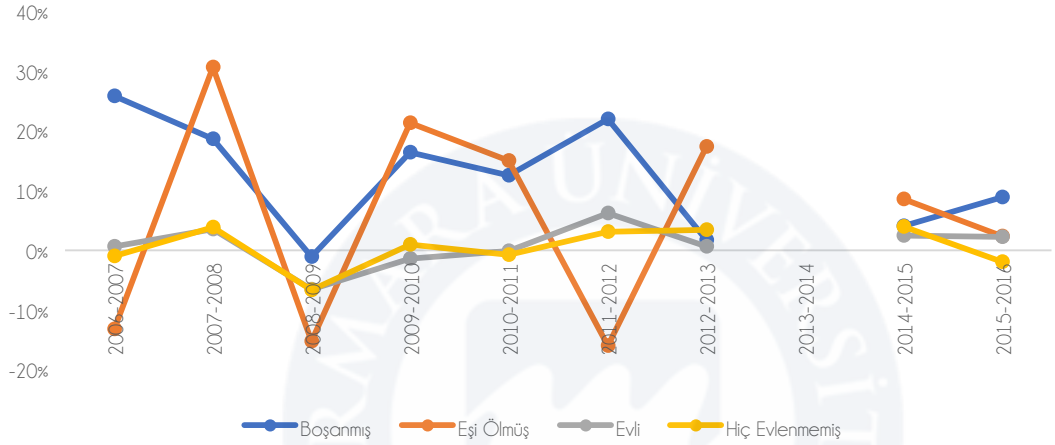
Medeni durum demografik özellik olarak, birebir iş gücü ve istihdam ile ekonomik anlamda ilişkilendirilmese de sosyal anlamda oldukça önemli bir rol oynamaktadır. İşverenin tercihleri arasında yer almasının yanı sıra, işverenin medeni durumu da yine iş tercihlerinde önemli rol oynamaktadır. Öte yandan, dünyada evli olmanın olumlu bir statü işareti olarak yansımaları, günümüzde halen süregelmesine karşın, istihdamda medeni durumu artık değişmektedir.

İstanbul istihdamının %65'i evli, %30'u ise hiç evlenmemiştir. Boşanmış olanlar ise sadece %3,5'lik bir paya sahiptir (Şekil 63). Burada dikkat edilmesi gereken husus, hiç evlenmemişlerin %50'sine yakını 25 yaş altı nüfustan oluştuğudur.



Şekil 63 İstanbul İstihdamı Medeni Durum Dağılımı (2006-2016)

2006-2016 yılları arasında İstanbul istihdamının medeni durumunda oransal olarak önemli bir değişim yaşanmıştır. Son 9 yılda[17], evli çalışanlar ile hiç evlenmeyen çalışanlarda paralellik gözlemlenirken, 2016 yılında evlilerin arttığı buna karşılık, hiç evlenmeyenlerin görece hızla düşüşe geçtiği görülmektedir. 2016 yılında dikkat çeken bir diğer husus ise, boşananların diğer medeni durum sınıflamalarına göre daha hızlı artış sergilemesidir (Şekil 64).



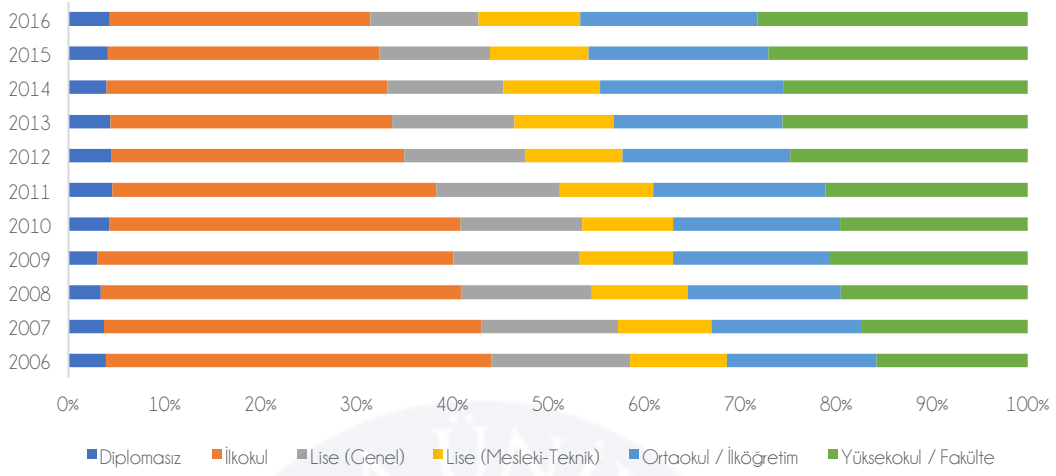
Şekil 64 İstanbul İstihdamı Medeni Durumu Senelik Değişimi (2007-2016)

3.2.4 Eğitim durumu

İstanbul'daki üniversite ve okul sayıları düşünülerek eğitim alma imkânları göz önünde bulundurulduğunda, istihdamın eğitim düzeyinin yüksek olması beklenebilir. Bununla birlikte, İstanbul'un hala Türkiye'nin her bölgesinden göç almaya devam etmesi ve yaşam koşullarına bağlı olarak eğitim hayatına devam edemeyenlerin durumu hesaba katıldığında eğitim düzeyinde farklılıklar ortaya çıkmaktadır.

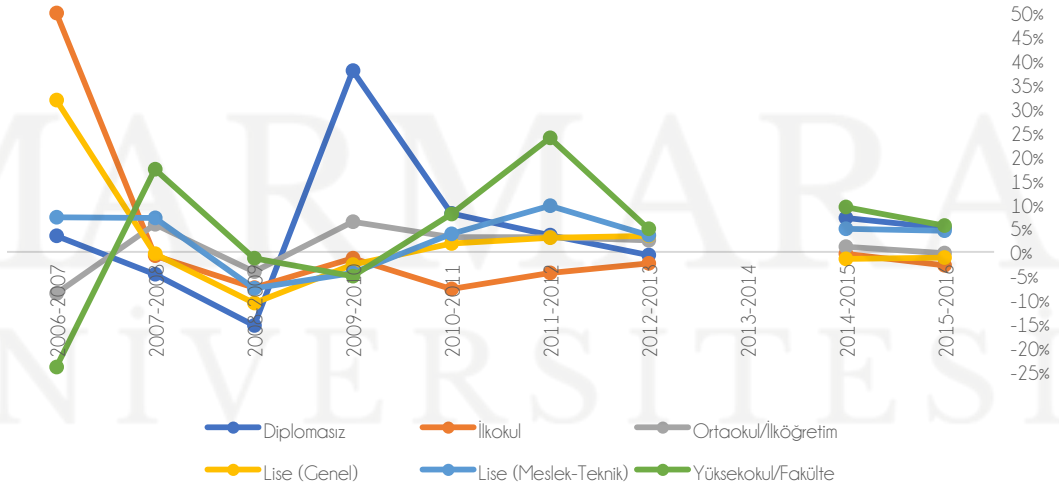
Son 10 yıllık dağılıma bakıldığında, 2006 yılında oransal olarak en yüksek paya sahip istihdam grubu ilkokul mezunları iken (%40) 2016 yılında artık en yüksek paya sahip olan kesim yüksekokul mezunlarıdır (%28). Ancak ilkokul mezunları ile arasında sadece %1'lik bir fark bulunmaktadır. Öte yandan, İstanbul'un istihdamının yarısı 2016 yılı itibariyle lise ve üzeri seviyede eğitime sahiptir. Bu oranın 10 yıl öncesinde ortaokul ve altı seviyede olduğu düşünülürse, eğitimli istihdamın arttığı anlaşılmaktadır (Şekil 65).

[17] HİA soru formunda 2006 yılında sorular çeşitlenmekte olup, bu yıla dair verinin dikkatli ele alınması gerekmektedir.



Şekil 65 İstanbul İstihdamı Eğitim Durumu Dağılımı (2006-2016)

Artış hızına baktığımızda ise, ilkokul ile birlikte genel lise mezunlarının istihdamdaki yerinin hızla azalışa geçtiği ve son 10 yılda artış gösterse de eksilerde kaldığı, buna karşılık, yüksekokul mezunlarının 2009 küresel kriz dışında azalmadığı, teknik lise mezunlarının da yine benzer şekilde davranış sergilediği görülmektedir. Bu durum da, İstanbul'da meslek sahibi ya da belli bir teknik donanıma sahip olmanın istihdam edilebilirlikte üstün rekabete sahip olduğunu göstermektedir. Burada ilginç olan husus diplomasızların son 10 yılda önemli ölçüde artmasıdır (Şekil 66). Söz konusu artışı uluslararası göçteki artışa dayandırmak mümkün olsa da konunun derinlemesine irdelenmesi gerekmektedir.

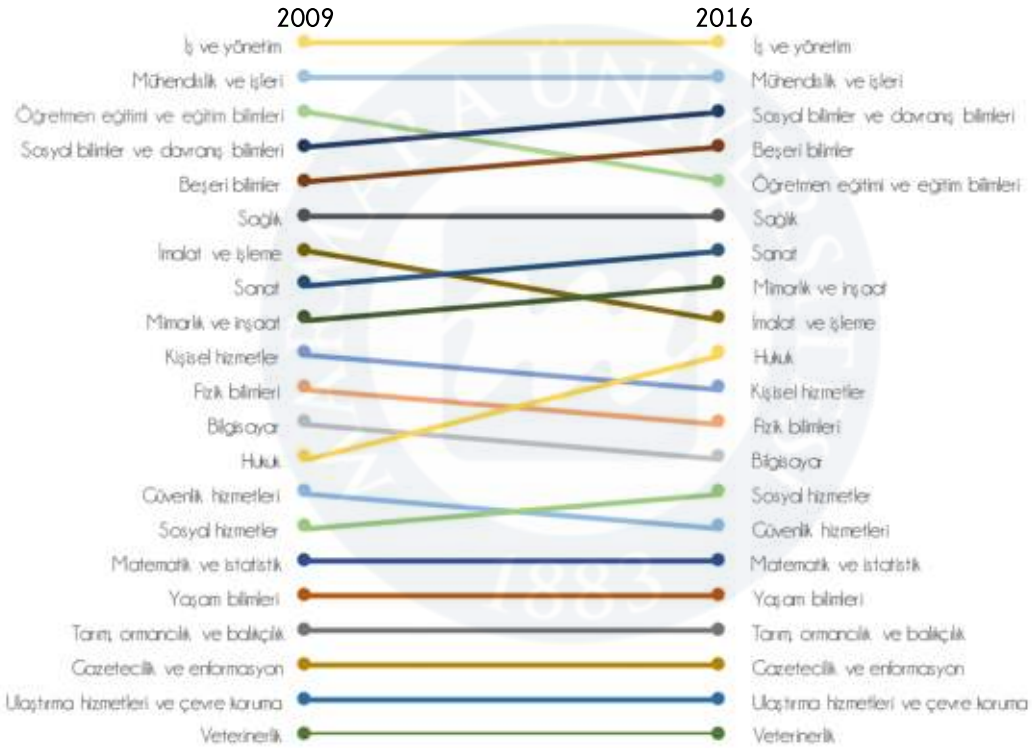


Şekil 66 İstanbul İstihdamı Eğitim Durumu Senelik Değişimi (2006-2016)

3.2.5 Öğrenim alanı

Öğrenim alanı Hanehalkı İşgücü Anketi'nde (HİA) 2009 yılı itibariyle sadece meslek lisesi ve

üzeri eğitim seviyesinde sorgulanabilmektedir. Bu nedenle istihdamın sadece %40'ını açıklamaktadır. İstihdamda en çok tercih edilen öğrenim alanı sıralandığında, 2009-2016 yılları arasında ilk iki sırada yer alan tercihin iş ve yönetim ile mühendislik ve işleri olduğu; bu sıralamanın değişmediği görülmektedir. Burada en dikkat çeken noktanın öğretmen eğitimi ve eğitim bilimleri alanı ile imalat ve işleme öğrenim alanlarının 2 sıra birden düşüşüdür. Öte yandan, hukuk 3 sıra artarak kişisel hizmetler sektörünü geride bırakmış ve ilk 10'da yer almaya başlamıştır (Şekil 67).

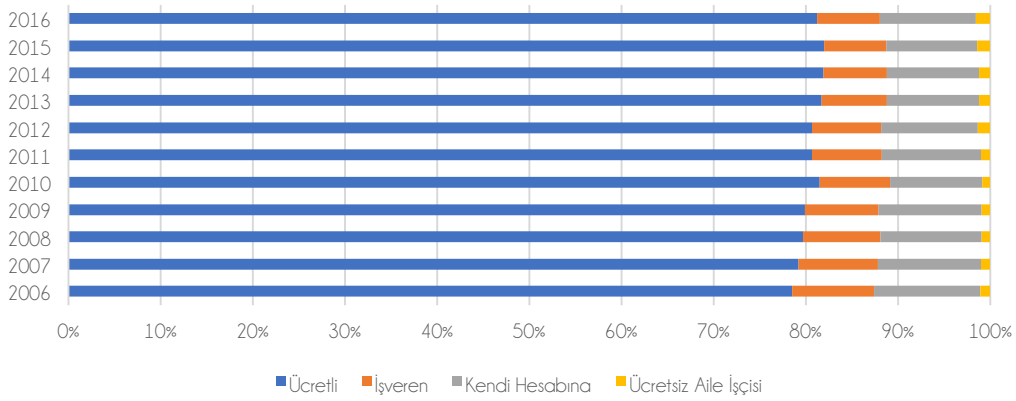


Şekil 67 İstanbul İstihdamı Öğrenim Alanı Sıralaması (2009&2016)

3.3 İş Göstergeleri

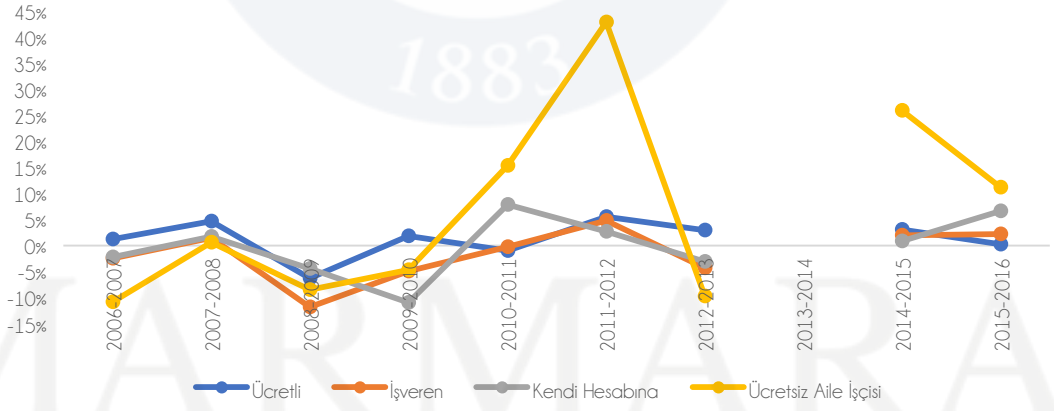
3.3.1 İşteki durum

İstanbul istihdamı yapısı itibariyle işteki durum açısından değerlendirildiğinde, ücretli istihdam baskın bir yapıya sahiptir. Son 10 yılda, %5'lik bir artış gösteren ücretlilerden sonra, İstanbul istihdamında sırasıyla kendi hesabına çalışanlar ve işverenler gelmektedir. Ücretsiz aile işçisi ise oldukça azdır. İşveren ve kendi hesabına çalışanların oranı Türkiye ortalamasının üstünde olup, ücretli istihdam gibi İstanbul'un işteki durum açısından ülke genelindeki farklılığını ortaya koymaktadır (Şekil 68).



Şekil 68 İstanbul İstihdamı İşteki Durum Dağılımı (2006-2016)

İşteki durumda baskın grup olan ücretlilerin son 10 yıldaki değişimlerine bakıldığında, yavaş da olsa artış sergilediği görülmektedir. Buna karşın kendi hesabına çalışanların hızlı arttığı ve işverenlerin de görülebilir bir artış sergilediği anlaşılmaktadır. Ancak en çok değişim gösteren grubun ücretsiz aile işçisi olduğunu söylemek mümkündür. Ücretsiz aile işçisi kriz dönemlerinde hızlı bir düşüş gösteren ancak, kriz sonrası daha da hızlı bir şekilde artış gösteren bir yapıya sahiptir (Şekil 69). Ancak bu değişim oranlarının yüksek oluşunda, söz konusu grubun küçük olması ve en ufak bir değişimin bile büyük etki yaratacak olması unutulmamalıdır.



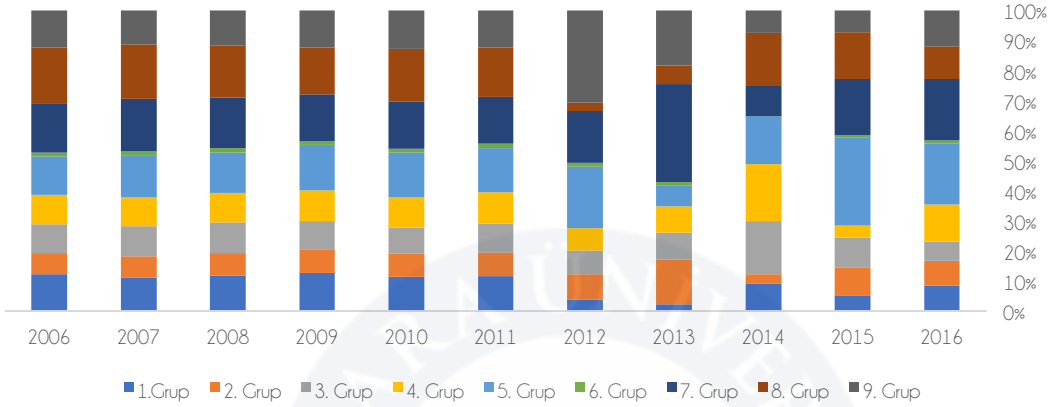
Şekil 69 İstanbul İstihdamı İşteki Durumu Senelik Değişimi (2006-2016)

3.3.2 Meslek grupları

Meslek gruplarına[18] bakıldığında, İstanbul'da yoğunlukla hizmet ve satış elemanları (5. Grup)

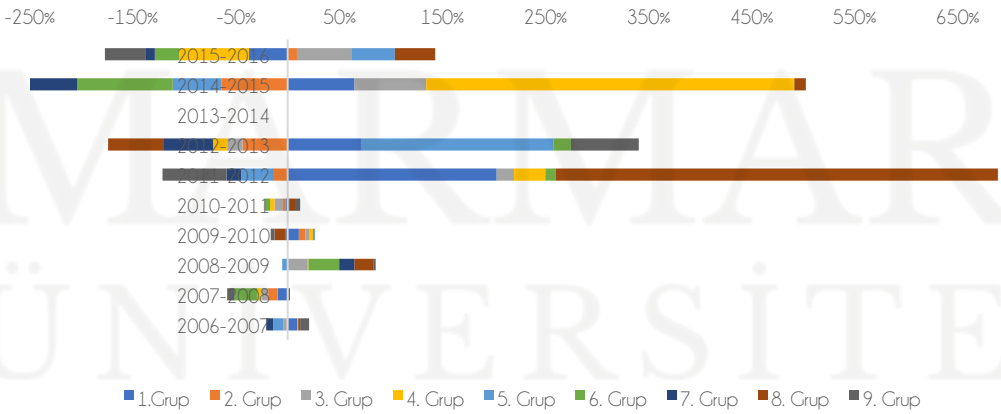
[18] ISCO08 Meslek Grupları: 1. Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler, 2. Profesyonel meslek mensupları, 3. Yardımcı profesyonel meslek mensupları, 4. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar, 5. Hizmet ve satış elemanları, 6. Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları, 7. Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar, 8. Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları, 9. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar.

ile sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanların (7. Grup) yer aldığı anlaşılmaktadır. Bunu takiben tesis ve makine operatörleri ve montajcıların (8. Grup), nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlarla (9. Grup) ikinci sırada yer aldıkları gözlenmektedir (Şekil 70).



Şekil 70 İstanbul İstihdamının Meslek Grupları Dağılımı (2006-2016)

Burada asıl incelenmesi gereken meslek gruplarının artış hızlarıdır. En büyük değişim 2014-2015 yılları arasında yaşanmıştır. Bu durumun ayrıca ele alınması gerekmektedir. Son 10 yıllık değişime bakıldığında, kanun yapıcılar, üstü düzey yönetici ve müdürler, yardımcı profesyonel meslek mensupları ile tesis ve makine operatörlerinde önemli bir düşüş; buna karşılık, büro ve müşteri hizmetlerinde ve hizmet ve satış elemanı çalışanları ile sanatkârlarda hızlı bir artış gözlenmektedir (Şekil 71). Öğrenim alanlarında da dikkat çeken sanat öğrenim alanının daha tercih edilir olması da bunu destekleyici niteliktedir.

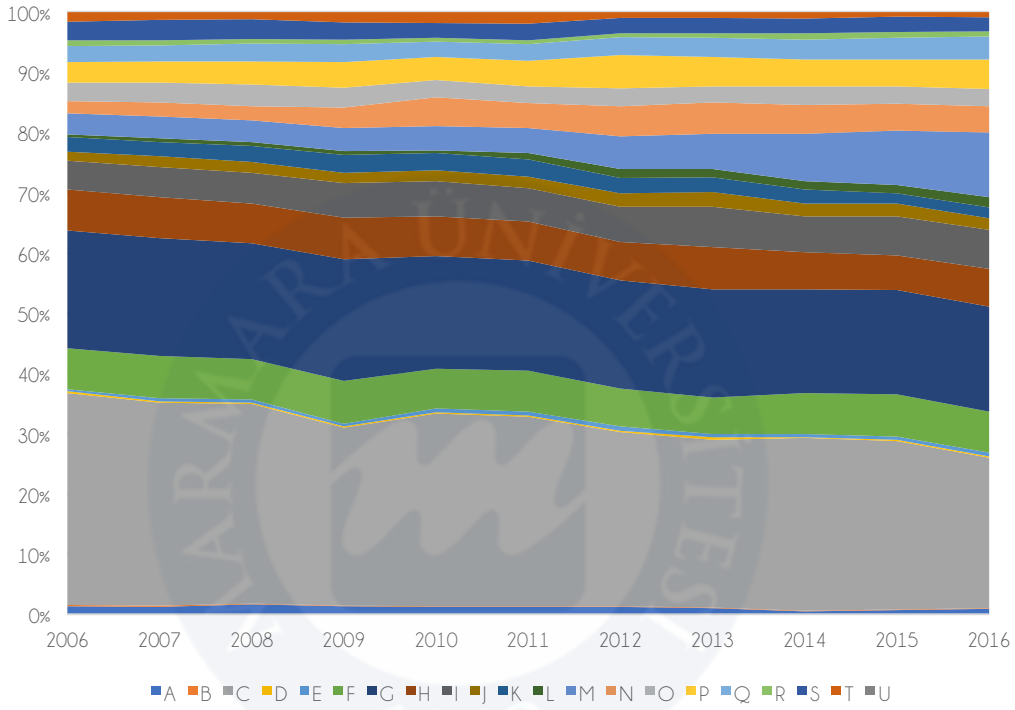


Şekil 71 İstanbul İstihdamında Meslek Grupları Senelik Değişimi (2006-2016)

3.3.3 Sektörel istihdam değişimi

İstanbul istihdamının sektörlere göre dağılımı incelendiğinde, son 10 yılda oranı sürekli gerilemiş olsa da İmalat (C) sektörünün halen ön planda olduğu görülmektedir. İmalat (C)

sektörünü, Toptan ve Perakende Ticaret (G) sektörü takip etmektedir. Bu iki sektörün hemen arkasından Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler (M) ile İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri (N) sektörleri gelmektedir. Türkiye ekonomisinde önemli bir payı olan Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık (A) sektörünün İstanbul istihdamındaki ağırlığı yok denecek kadar az bir seviyededir (Şekil 72).



Şekil 72 İstanbul İstihdamı Sektörel Dağılımı (2006-2016)

Son 10 yılda sektörel geçişler incelendiğinde, imalat sektörünün istihdam içerisindeki payındaki gerileme kendini belirgin olarak göstermektedir. Buna benzer şekilde Toptan ve Perakende Ticaret (G) ile ilgili sektörlerin payında, her ne kadar 2008 finansal bunalımı sonrası dönemde bir artış gözlense de 2013 yılından başlayarak düzenli bir gerileme görülmektedir. Ek olarak, İnşaat (F) sektörüne gelindiğinde 2009'daki seviyesinin altında olması dikkat çekmektedir (Şekil 72).

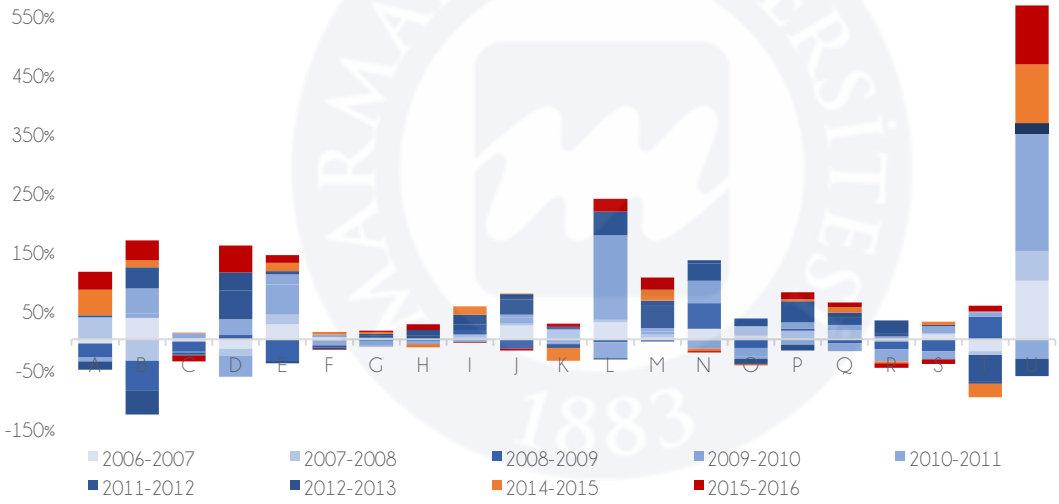
İstanbul'da 2008 yılındaki kriz sonrası istihdamdaki payı en çok artan sektörlerden biri Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler (M) sektörüdür. Öte yandan İdari ve Destek Hizmetleri (N) sektörünün payı 2006'daki %2,9 seviyesinden 2016'da 6,9 seviyesine yükselmiştir.

Konaklama ve Yiyecek/İçecek Hizmetleri (I) ile ilgili faaliyet alanı da özellikle yiyecek/içecek hizmetleri sektörünün desteği ile 2008 krizi sonrası payını arttıran sektörler arasındadır. İnsan sağlığı, eğitim ve kamu hizmetleri ile ilgili Kamu Yönetimi ve Savunma (O); Eğitim (P) ile İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri (Q) sektörlerinin istihdam içerisindeki payının geçen 10

sene içerisinde sabit kaldığı görülmektedir.

Son olarak, 2009 yılında istihdam içerisindeki payı %3'e kadar ulaşmış olan Finans ve Sigorta Faaliyetleri (K) sektörünün, küresel finansal krizin gecikmeli etkileri ile İstanbul istihdamı içerisindeki payının %1,84'e gerilediği görülmektedir.

Yıllara göre değişim hızlarına bakıldığında ise, en baskın sektör olan İmalat (C) sektörünün son iki yılda yavaş ancak azalan bir değişim sergilediği, Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetlerin (M) ise hızlı bir artış sergilediği görülmektedir. Bununla birlikte, Toptan Perakende ve Ticaret (G) sektörünün de yavaş ancak artan bir değişim içerisinde olduğu görülmektedir (Şekil 73)



Şekil 73 İstanbul İstihdamı Sektörel Dağılımı Senelik Değişimi (2006-2016)

3.4 Ek Göstergeler

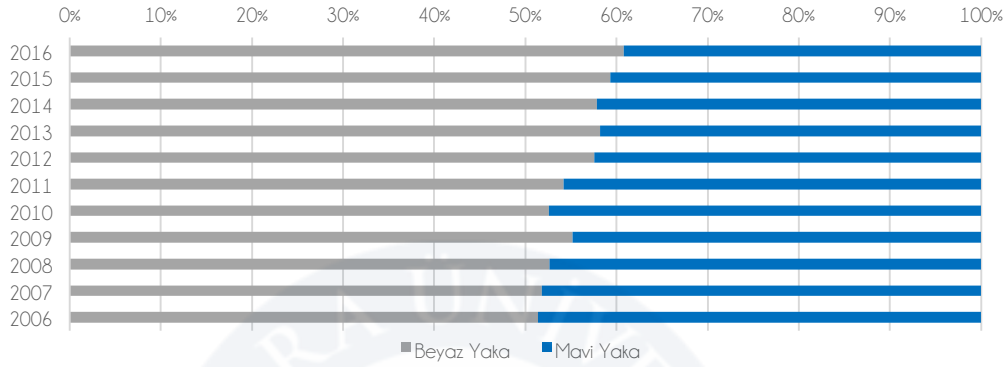
Yukarıda temel göstergeler teker teker ele alınmış olup, bu bölümde, meslek gruplarına göre, öğrenim alanına göre çapraz sorgulama yapılarak daha da derinlemesine bir irdeleme yapılmaktadır.

3.4.1 Mavi ve beyaz yakalı istihdam değişimi

Meslek gruplarına göre dağılım ISCO08 sınıflamasında yer alan 10 gruplama ile irdelenmiştir. Bu bölümde, ABD'de kullanımda olan ve tüm dünyada kabul gören beyaz yakalı ve mavi yakalı istihdamın son 10 yıldaki eğilimi ortaya konulacaktır.

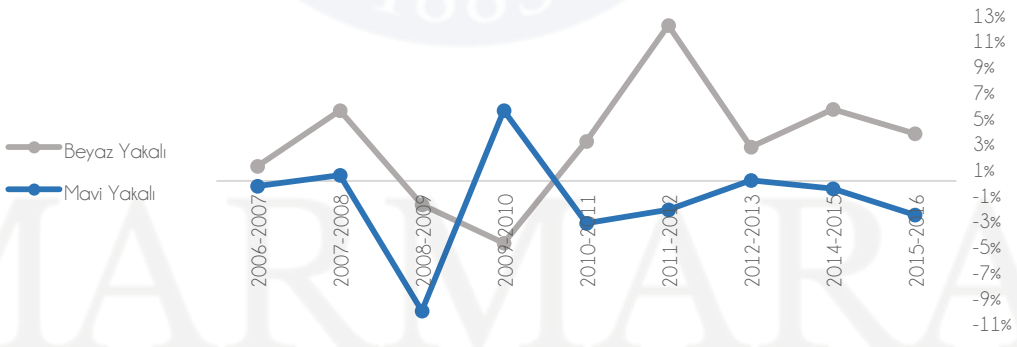
2006 yılında, mavi ve beyaz yakalıların eşit durumda olduğu İstanbul'da, 2016 yılı itibariyle beyaz yakalıların baskın olduğu bir istihdam yapısı yer almaktadır. %61'lik paya sahip olan

beyaz yakalıların hâkim olduğu bu istihdam yapısı, Türkiye'nin (%42) tam tersi bir durum sergilemektedir. Buna ek olarak, kriz dönemlerinde ise mavi yakalıların görece daha çok etkilendiği görülmektedir (Şekil 74).



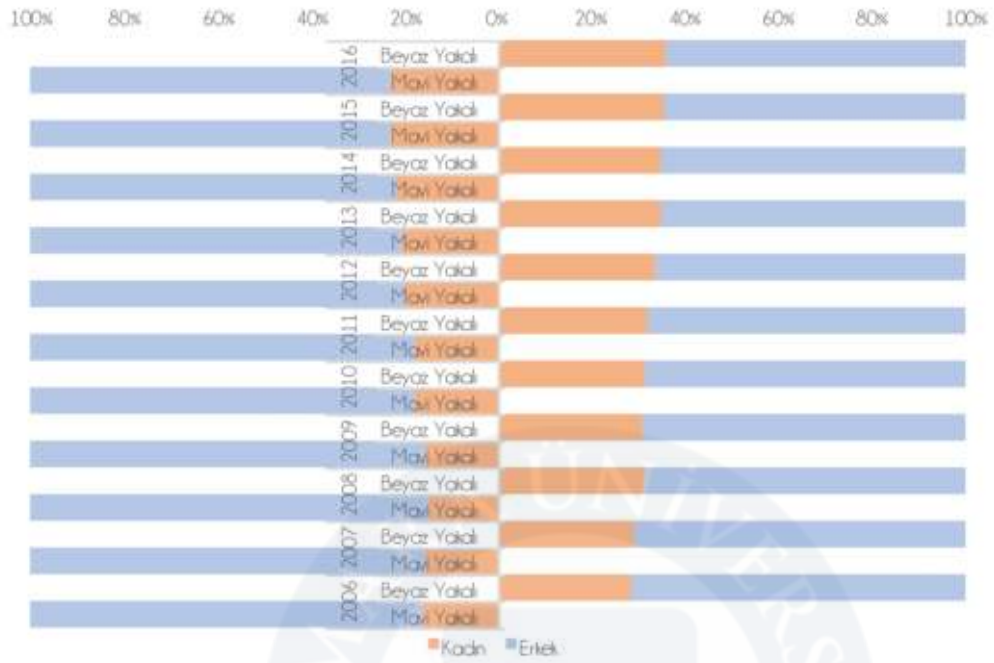
Şekil 74 İstanbul İstihdamı Mavi ve Beyaz Yakalı Dağılımı (2006-2016)

Artış hızlarına bakıldığında, beyaz yakalıların kriz döneminden görece daha az ancak olumsuz etkilendiği görülmekte iken, özellikle küresel krizden sonraki dönemde toparlanması daha uzun süre almıştır. Buna karşılık, mavi yakalıların 2010 yılı sonrası yaşadığı eksi artış, etkisini hala sürdürmekte ve mavi yakalı istihdamı azalmaktadır. Beyaz yakalı istihdamı ise göreceli bir şekilde artmaya devam etmektedir. Ancak mavi yakalılar kadar istikrarlı bir eğilim sergilememektedir (Şekil 75).



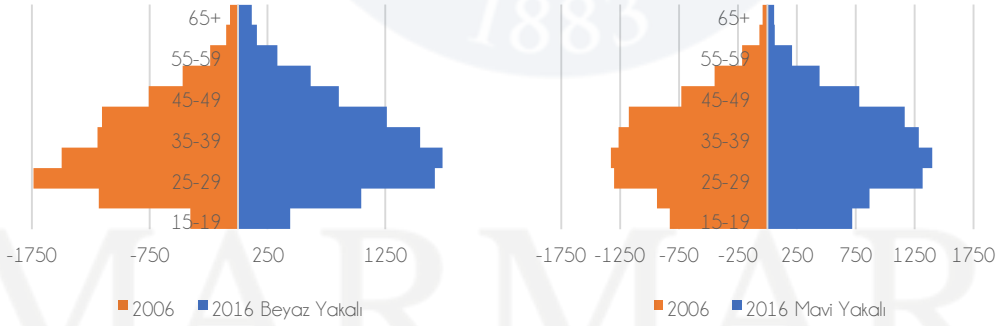
Şekil 75 İstanbul İstihdamı Mavi ve Beyaz Yakalı Senelik Değişimi (2006-2016)

Beyaz yakalıların kassal işlerden ziyade bilişsel işlerde istihdam yaratması, kadınların beyaz yakalılar arasında mavi yakalı kadın oranına göre daha çok olmasını da açıklamaktadır. 2006-2016 yılları arasında kadın erkek payındaki değişime bakıldığında da bu durum gözlenmektedir. 2016 yılında, beyaz yakalılarda kadın oranı %38'lerde iken, mavi yakalılarda kadın oranı %22'lerde kalmaktadır. Son 10 yılda, mavi yakalılardaki kadın payının %5 arttığı, beyaz yakalı kadınların ise 2 kat daha fazla artış gösterdiği görülmektedir (Şekil 76).



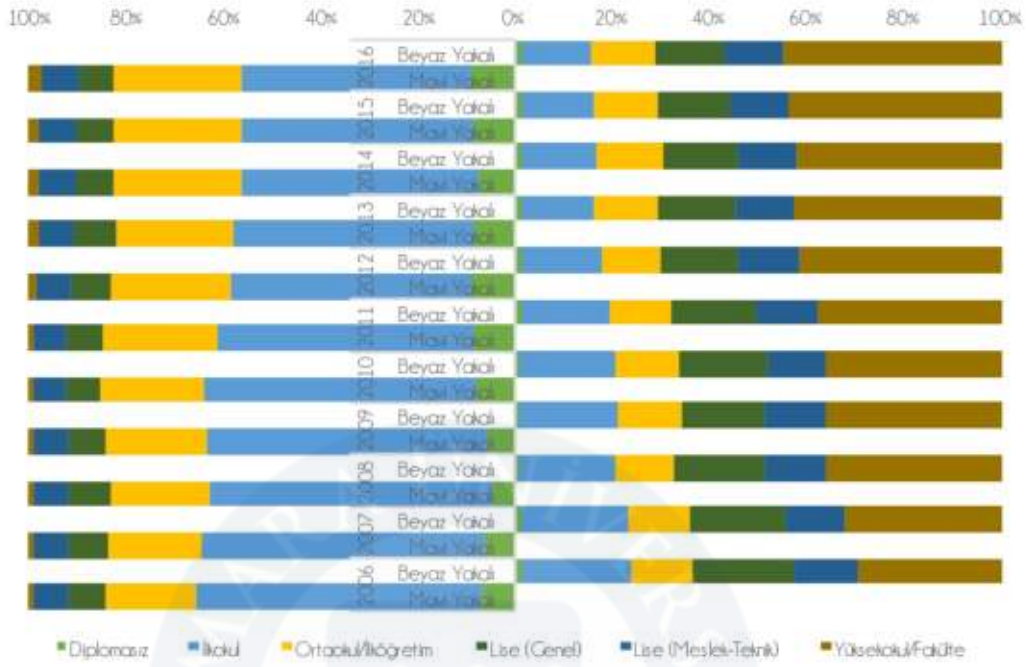
Şekil 76 İstanbul İstihdamı Mavi ve Beyaz Yakalı Cinsiyet Dağılımı (2006-2016)

Yaş aralıklarının dağılımına bakıldığında, beyaz yakalıların mavi yakalılara kıyasla daha genç nüfusa sahip oldukları görülmektedir. Ancak son 10 yılda beyaz yakalıların görece yaşlandığı öte yandan, mavi yakalılarda ise çok büyük bir değişim olmadığı anlaşılmaktadır (Şekil 77).



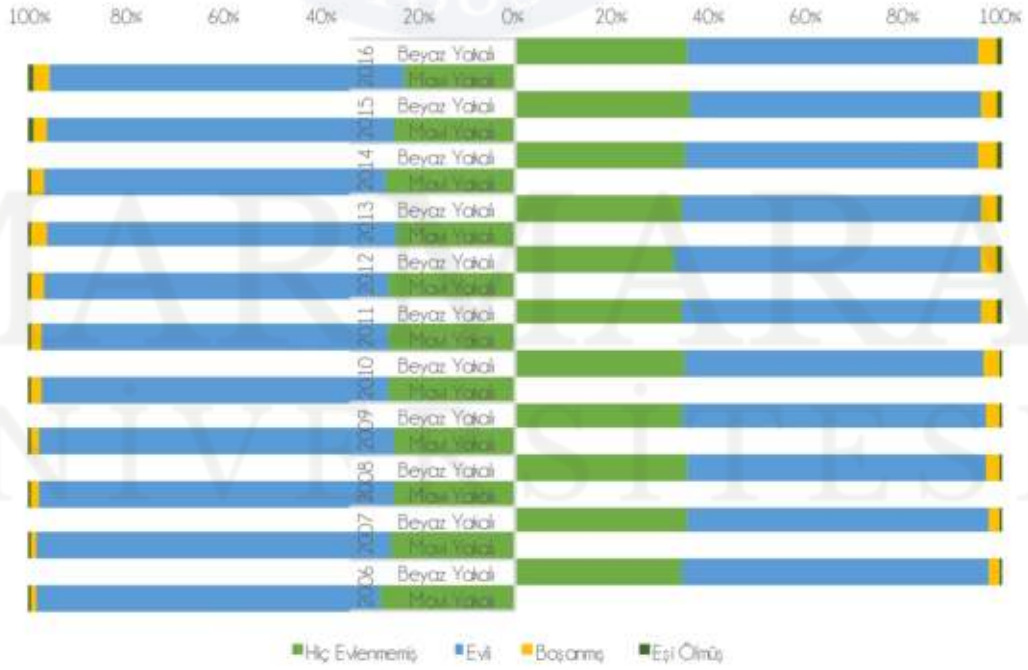
Şekil 77 İstanbul İstihdamı Mavi ve Beyaz Yakalı Yaş Dağılımı (2006 & 2016)

Eğitim düzeyine bakıldığında, mavi ve beyaz yakalıların birbirinden gözle görülür bir şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Beyaz yakalıların daha çok yüksekokul/fakülte ya da teknik lise mezunu olduğu, buna karşılık mavi yakalıların daha çok ilkokul mezunu olduğu görülmektedir. 2006 yılından bu yana, mavi yakalılar görece daha eğitimli hale gelmiş, beyaz yakalılarda ise %30'luk olan yüksekokul/fakülte oranı, %45'e kadar yükselmiştir (Şekil 78).



Şekil 78 İstanbul İstihdamı Mavi ve Beyaz Yakalı Eğitim Durumu Dağılımı (2006-2016)

Medeni durumlarına bakıldığında ise çok önemli bir değişim olmamakla birlikte, beyaz yakalılarda mavi yakalılara oranla hiç evlenmeyenlerin ve boşanmışların daha yoğun olduğu, ancak gerek mavi gerekse beyaz yakalılarda baskın medeni durumun evli olduğu görülmüştür (Şekil 79).

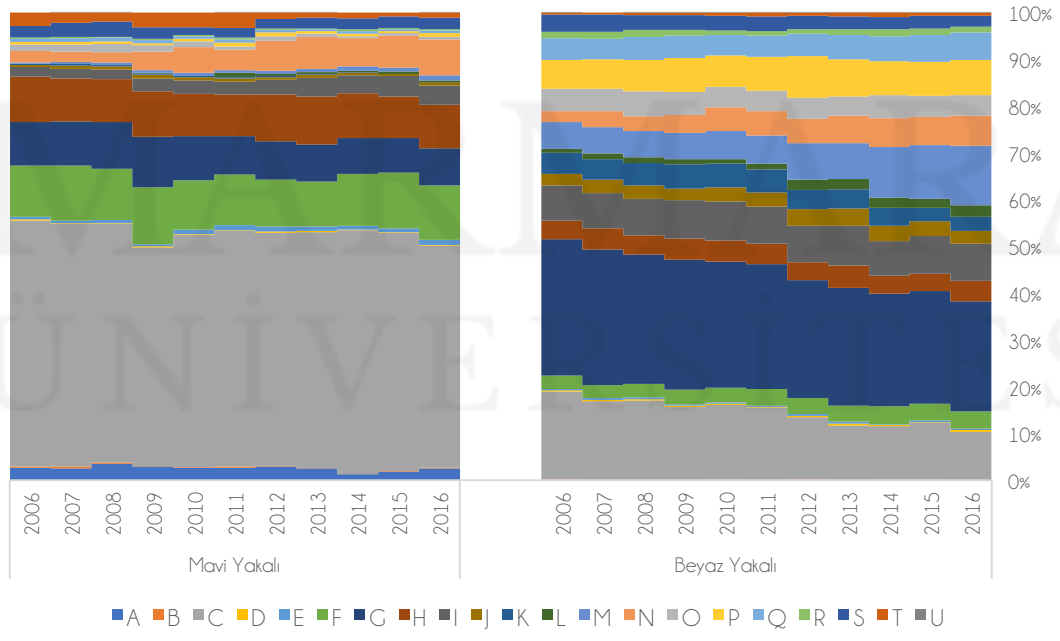


Şekil 79 İstanbul İstihdamı Mavi ve Beyaz Yakalı Medeni Durum Dağılımı (2006-2016)

2016 yılındaki mavi ve beyaz yakalıların sektörel dağılımlarına bakıldığında, beyaz yakalıların

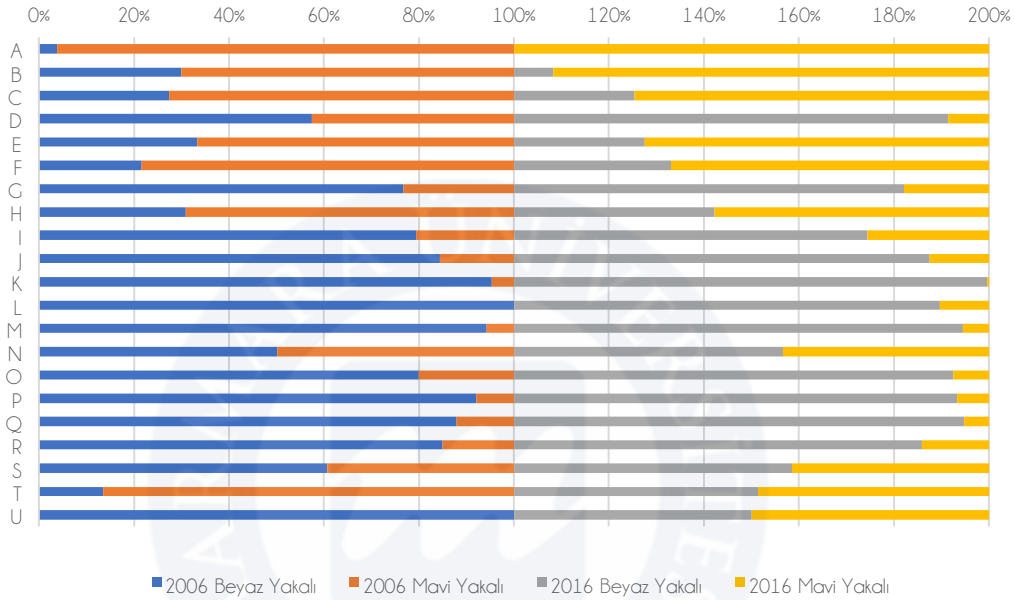
en çok Toptan ve Perakende Ticareti (G), Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler (M) ve İmalat (C) sektörlerinde karşımıza çıktığı, buna karşılık, mavi yakalıların ise, İmalat (C), İnşaat (F) ve Ulaştırma ve Depolama (H) sektörlerinde ön plana çıktığı görülmektedir (Şekil 80).

2016 yılında beyaz ve mavi yakalıların sektörel dağılımlarının Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık (A) sektöründe sadece mavi yakalılardan ve Finans ve Sigorta Faaliyetleri (K) sektöründe sadece beyaz yakalılardan oluştuğu görülmektedir. Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık (A) sektöründe 2006 yılında az sayıda olsa da beyaz yakalı varken günümüzde hiç beyaz yakalının olmaması ilginç bir durumdur. Zira, 2016 yılında artış gösteren Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık (A) sektöründeki istihdam düşünüldüğünde, tarım sektörünün idari merkezinin artık İstanbul dışında alanlara taşındığı, ancak üretimin halen devam ettiği düşünülebilir. Öte yandan, mavi yakalıların baskın olduğu Madencilik ve Taş Ocakçılığı (B), İmalat (C) ve Su Temini (E) sektörlerinde beyaz yakalı istihdamı olmasına karşın söz konusu istihdam, 2006 yılından bu yana düşüşe geçmiştir. Buna karşılık, İnşaat (F) sektöründe beyaz yakalıların arttığı, İnşaat sektöründe idari merkezlerin İstanbul'a geldiğini düşündürürken, Ulaştırma ve Depolama (H) ile Hane halklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri (T) sektörlerinde beyaz yakalıların payı önemli bir artış sergileyerek nerdeyse baskın hale gelmiştir. Burada en önemli unsur haberleşme teknolojilerindeki değişim ve idari merkezlerin İstanbul'da konumlanması ile İstanbul'un sektörel yapısında ev işlerinin artık firmalarca yapılıyor olmasının da önemli bir rol oynadığı düşünülebilir (Şekil 80).



Şekil 80 İstanbul İstihdamı Mavi ve Beyaz Yakalı Sektörel Dağılımı (2006-2016)

Öte yandan, diğer dikkat çeken husus ise, Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri (U) 2006 yılında tamamen beyaz yakalılardan oluşurken, 2016 yılında bu sektörde mavi ve beyaz yakalıların görülmektedir (Şekil 81). Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı Faaliyetleri (D) sektöründe beyaz yakalıların baskın hale geldiği de anlaşılmaktadır.



Şekil 81 İstanbul İstihdamı Mavi ve Beyaz Yakalı Oranlarının Sektörel Dağılımı (2006&2016)

Mavi ve beyaz yakalılar göz önüne alındığında farklılığın en çok göze çarptığı durumların başında, Toptan ve Perakende Ticaret (G) sektöründe 45 beyaz yakalı başına 1 mavi yakalı düşmesi durumu gelmektedir. Zira bu sektör yalnızca Toptan ve Perakende Ticaret (G) Faaliyetlerinde çalışanları değil, motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı faaliyetlerinde çalışanları da içermektedir.

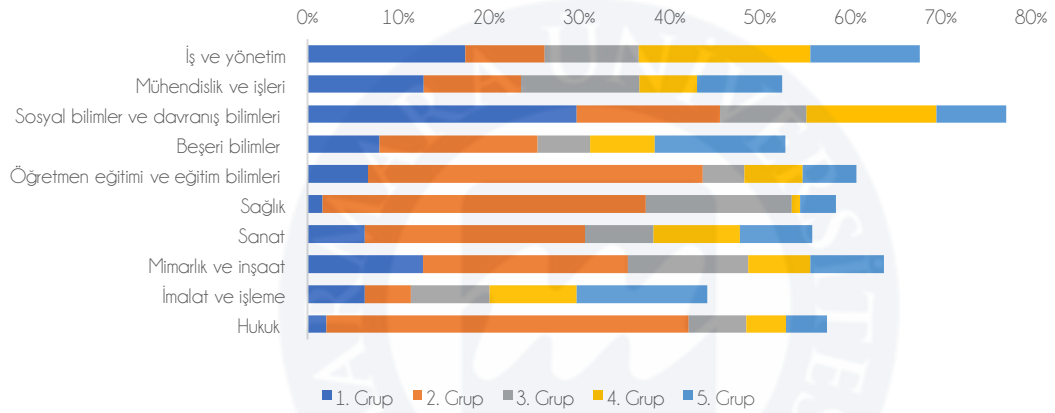
3.4.2 Meslek öğrenim alanı ilişkisi

Hanehalkı İş Gücü Anketi (HİA)'nin yapısı nedeniyle meslek öğrenim alanı arasındaki ilişkinin dengesi 2009'dan itibaren teknik lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim yapmış olan kişileri kapsamakta olup, bu kişilerden istihdam dışında kalanlar ise kapsam dışı kalmaktadır.

Eğitim seviyesi görece yüksek istihdamın genel olarak, profesyonel meslek mensupları (2. Grup) (%30); yardımcı profesyonel meslek mensupları (3. Grup) (%16); büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar (4. Grup) (%16) ile hizmet ve satış elemanları (5. Grup) (%14); kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler (1. Grup) (%13) oluşturmaktadır. Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları (6. Grup) ise nerdeyse yok denecek kadar az bir orana (%0,2) sahip iken, bu grupta çalışanların meslekleri ile öğrenim alanlarının

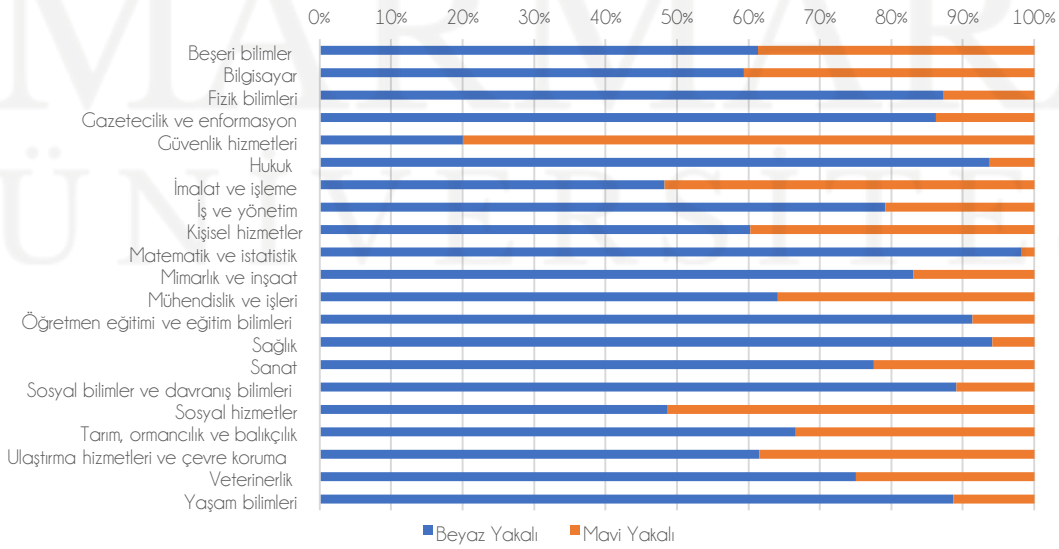
paralel olduğu anlaşılmaktadır. Bu grupta, beşerî bilimler ile tarım, ormancılık ve balıkçılık öğrenim alanından mezunlar yer almaktadır.

En çok tercih edilen ilk 10 öğrenim alanının, meslek gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, söz konusu öğrenim alanlarının her meslek grubunda çalışabildiği görülmektedir. Hukuk, Sağlık, Öğretmenlik ve Mimarlık öğrenim alanları profesyonel meslek mensupları olarak daha yoğun çalıştıkları, sosyal bilimler ve davranış bilimleri öğrenimi alanların ise kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdürlerden oluştuğu görülmektedir (Şekil 82).



Şekil 82 İstanbul Meslek Grubu ve Öğrenim Alanı İlişkisi (2016)

İstanbul istihdamında; imalat ve işletme, mühendislik ve işleri ile beşerî bilimler öğrenim alanlarını tamamlamış olanlarda mavi yakalı istihdama rastlanmaktadır. Teknik lise ve yüksekokul/fakülte eğitimini tamamlamış çalışanların öğrenim alanlarına bakılmaksızın çoğunluğu beyaz yakalılardan oluşmaktadır. Öte yandan sanat öğrenim alanı mezunlarının ise çoğunlukla beyaz yakalı olması bu durumu net bir şekilde ortaya koymaktadır (Şekil 83).

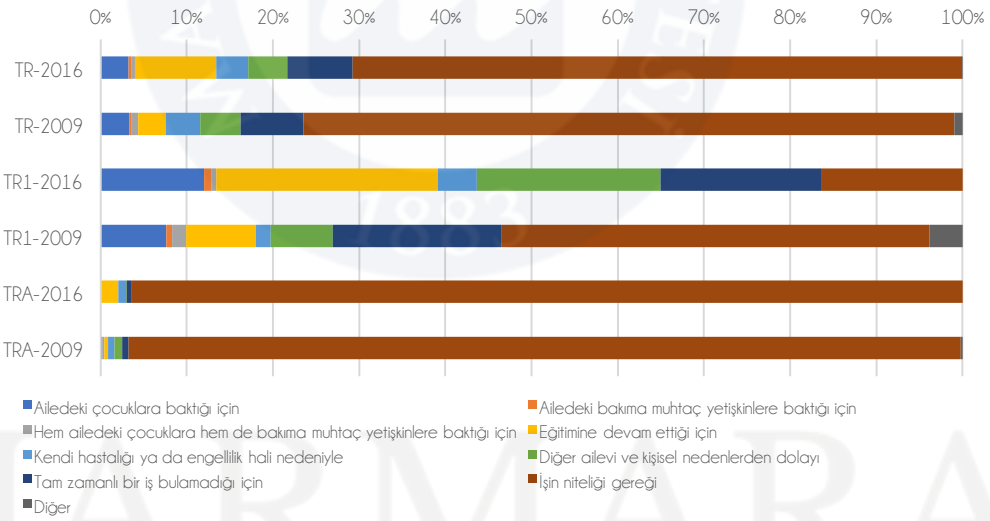


Şekil 83 İstanbul İstihdamı Mavi ve Beyaz Yakalı Öğrenim Alanı Dağılımı (2016)

3.4.3 Çalışma süresi

İşverenler bir yandan çalışan memnuniyetini arttırmanın yollarını ararlarken, bir yandan da değişen iş gücü piyasasındaki eğilimlere ayak uydurmaya çalışmaktadırlar. Günümüzde gerek işverenin gerekse çalışanın ihtiyaçlarına göre şekillenen çalışma modeline "**esnek çalışma**" modeli denilmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2011). İş hayatında istihdam biçimlerine göre (gezici çalışma, evde çalışma, taşeronluk vb.) ve çalışma saatlerine göre (yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma vb.) değişik esnek çalışma modelleri git gide yaygınlaşmaktadır.

Türkiye'de yarı zamanlı çalışanlar toplam istihdamın sadece %13'ünü oluşturmaktadır. Son 7 yılda bu oran sabit kalmıştır. İstanbul'da ise 2009 yılında sadece istihdamın %3'ü yarı zamanlı çalışırken günümüzde bu oran %7'lere kadar yükselmiştir. Türkiye'de en çok yarı zamanlı çalışanlar Kuzeydoğu Anadolu (TRA) bölgesinde yer almakta iken, İstanbul Türkiye'de yarı zamanlı çalışanların sadece %5'ini barındırmaktadır (Şekil 84).



Şekil 84 Seçilmiş Düzey 1 Bölgeleri Yarı Zamanlı Çalışma Nedenlerine Göre Dağılım (2009&2016)

Bölgesel olarak bakıldığında, veriler 2000'den küçük olduğundan genelleme yapılırken dikkatli olunması gerekmektedir. Ancak burada değerlendirilen, sayısal rakamdan ziyade değişen oranlardır. Bu uyarı yapıldıktan sonra en çok dikkat çeken durum Türkiye'de yarı zamanlı çalışanların bu tercihlerin sebeplerindeki değişim ile İstanbul'daki değişimdir (Şekil 84). Türkiye ve İstanbul'da yarı zamanlıların artık sadece işin niteliğinden dolayı değil eğitime devam etmek amacı ile de yarı zamanlı çalışabildiğini görülmektedir. Benzer bir özellik gösteren ve Türkiye'de en çok yarı zamanlı çalışanın olduğu Kuzey Anadolu (TRA) bölgesinde de durum farklı olmamakla birlikte halen baskın sebep işin niteliğinden

kaynaklanmaktadır.

İstanbul'a geldiğimizde ise tamamen farklı bir tablo ile karşılaşılmaktadır. İstanbul'da artık işin niteliği baskın sebep olmaktan çıkmakta; eğitime devam etmek ile çocuklara bakmak ve/veya kişisel nedenler çalışma süresinin en baskın sebepler olarak belirlemektedir (Şekil 84). Öte yandan, hastalık ya da engellilik nedeniyle yarı zamanlı çalışan sayısındaki artış da yine pozitif ayrımcılığa işaret etmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye ve diğer bölgelerden çok farklı hareket eden İstanbul istihdamı ve istihdam yapısında yarı zamanlı çalışma işverenin yarı zamanlı çalışana ihtiyaç duymasından dolayı bir seçenek olmaktan çıkmış, günümüzde, çalışanın ihtiyaçları doğrultusunda şekillenen bir seçenek halini almıştır.

3.5 İstanbul'da İstihdamın Mekânsal ve Sektörel Değişimi

Günümüzde farklı görüşlerin egemen olduğu mekânın sosyo-ekonomik çevreyi dönüştürme gücü, bir yandan, dünyanın küreselleşme sonucu bir köye dönüşerek artık mekânsal farklılıkların etkisinin azaldığını öne sürse de mekânın ve mekânsal dönüşümün etkisinin yadsınamayacağı kabul görmektedir (Katz, 2004; Massey, 1991).

Sosyo-ekonomik dönüşümün mekândaki etkisini, bir bölgenin ekonomik kalkınmada temel faaliyetleri anlamında ortaya koymada kullanılan klasik modeller arasında değişim payı analizi ve yer seçim kat sayısı analizi sayılabilir. Yer seçim katsayısı analizi bir bölgenin temel faaliyetlerinin belirlenmesinde kullanılırken, değişim payı analizi ise bir bölgenin sektörel anlamda büyüme ve gerilemesini zaman içerisinde basit ve hızlı bir biçimde çözümlemeyi sağlamaktadır.

3.5.1 Yerleşim katsayısı analizi

Yerleşim katsayısı tekniği, ekonomik temel analiz modellerinden birisidir. Bu teknikte yerel ekonomi, referans ya da ulusal ekonomi ile karşılaştırılır. Bu sayede yerel ekonomideki uzmanlaşma ortaya konulur. Her sektör için ayrı hesaplanan yerleşim katsayısında temel ve temel olmayan sektörler belirlenir. Değişim payı analizi ile benzer şekilde, yerleşim katsayısı tekniği de istihdam rakamları üzerinden gerçekleştirilir. Yerleşim katsayısı tekniği, hesaplanan temel değere (LQ) göre 3 temel çıktı vermektedir:

1. LQ<1,0 ise Temel olmayan sektör: LQ değeri 1,0 altında olan sektörler yerel talebi karşılamamaktadır.

2. LQ = 1,0 ise Temel olmayan sektör: LQ değeri 0 olan sektörler yerel talebi karşılamakta yeterlidir. Bununla birlikte üretilen malların ve hizmetlerin bölge dışına ihraç edilmemektedir ve dolayısıyla bu sektörler de temel olmayan sektör olarak ele alınmaktadır.
3. LQ> 1,0 ise Temel sektör: LQ değeri 1'den büyük ise ele alınan sektör bölgesel ölçekte ulusal ölçekten daha yüksek oranda yerel istihdam barındırmaktadır ve dolayısıyla temel sektör olarak kabul edilir.

3.5.2 Değişim payı analizi

Değişim payı analizi bölgesel büyümenin/gelişmenin etkenlerini anlamak amacıyla, 1950'lerde ortaya çıkan ve ekonomi ile bölge biliminde sıkça kullanılan analizlerden biridir. Değişim payı analizi, genel olarak istihdam ya da GSMH üzerinden ele alınsa da bölge özelinde farklı etmenlerin etkisini açıklamak için de kullanılmaktadır. Geleneksel değişim payı analizi, 3 etken üzerinden bölgesel büyümeyi açıklamaktadır. Bu etkenler:

1. Ulusal pay: Bölgesel istihdam artışının, ulusal ekonomiye katkısını açıklar.
2. Endüstri karması: Her bir sektör için ne kadar istihdam yaratıldığını ve bu doğrultuda büyümenin ne kadarının bu sayede sağlandığını açıklar.
3. Bölgesel değişim: Bölgelerin rekabetçiliğinden yola çıkarak, istihdam yaratma (ve yaratılmama) üzerinden sektörlerin öncülüğünü ve geri kalmışlığı ortaya koyar.

Değişim payı analizleri; geleneksel modelin kendinde var olan eksikliklere başka modeller aracılığıyla analitik süreçler geliştirenler ve geleneksel modele alternatif eklemeler yapanlar tarafından geliştirilmiştir. Geleneksel modele en önemli katkılardan biri Arcelus (1984) tarafından yapılmıştır. Arcelus, bölgesel büyüme etkenini modele katmış ve bölgeler arası sektörel çeşitliliğin önemini vurgulamıştır. Paylaşım etkisini göstermek ve uzmanlaşma ile karşılaştırmalı üstünlüğe ilişkin problemleri gidermek adına modele eklemeler yapmıştır. Bu bağlamda bu araştırma kapsamında Arcelus'un modeli kullanılmıştır. Temel olarak Arcelus, değişim payı modelinde, büyüme etkisini ve endüstri karmasını bölgesel (içsel) ve ulusal (dışsal) etkenler olarak kurgulamıştır. Modelde, bir bölgenin istihdamdaki büyümeye etkisi, bölgesel ve ulusal olmak üzere farklı olarak hesaplanmaktadır. Buna ek olarak, bir bölgenin belli bir sektördeki uzmanlaşması da yine ulusal ve bölgesel olarak rekabet üstünlüğü bağlamında açıklanmaktadır.

Bu araştırmada genelde ülke-bölge ilişkileri temelinde oluşturulan Arcelus'un modeli İstanbul ve ilçeleri için bölge-ilçe ilişkileri temelinde oluşturulmuştur. İstanbul, ulusal ölçek ve 39 ilçesi ise bölgesel ölçek olarak kabul edilmiş ve analiz 21 sektör için uygulanmıştır. Bu araştırma

kapsamında, İstanbul'un 39 ilçesini kapsayan, 2009-2016 yılları arası SGK verileri elde edilmiştir. Değişim payı analizi için ilgili veri setinden NACE 2.0 sınıflaması bazında sektörlere göre çalışan sayıları kullanılmıştır.

3.5.3 Yerleşim katsayısı analizi ile temel faaliyetlerin mekânsal değişimi

İstanbul'da, ilçelerin yerleşim katsayısı analizi sonuçlarına göre 2009-2016 yıllarında temel olan faaliyetleri hesaplanmıştır (Tablo 12). İlçelerin temel faaliyet sayılarına bakıldığında, 9 ilçenin (Beşiktaş, Beykoz, Beyoğlu, Fatih, Şişli, Maltepe, Sarıyer, Üsküdar, Kadıköy) temel faaliyetlerinin 10 faaliyetten fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 12 İlçelerin Temel Faaliyet Değişimi (2009&2016)[19]



[19] A-Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık; B-Madencilik ve Taş Ocakçılığı; C-İmalat; D-Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı; E-Su Temini; F-İnşaat; G-Toptan ve Perakende Ticareti; H-Ulaştırma ve Depolama; I-Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri; J-Bilgi ve İletişim; K-Finans ve Sigorta Faaliyetleri; L-Gayrimenkul Faaliyetleri; M-Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler; N-İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri; O-Kamu Yönetimi ve Savunma; P-Eğitim; Q-İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri; R-Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor; S-Diğer Hizmet Faaliyetleri; T-Hane halklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; U-Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri

Bu ilçelerden Beyoğlu ve Şişli 2009 yılındaki temel faaliyetlerine devam etmekle birlikte, yeni temel faaliyetlere de geçiş yapmıştır. Özellikle Beyoğlu'nda 2016 yılında Tarım (A) sektörünün temel faaliyet olması ilginç bir durumdur. Şişli'de ise, Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri (I) ile Gayrimenkul Faaliyetleri (L) sektörleri 2016 yılında temel faaliyet olmuştur.

Görece temel faaliyet sayısı daha az olan ancak 2009 yılındaki mevcut temel faaliyetlerinin sürekliliğini sağlayarak: Tuzla ilçesi, Ulaştırma ve Depolama (H), Kamu Yönetimi ve Savunma (O) ile Diğer Hizmet Faaliyetleri (S); Pendik ilçesi, Gayrimenkul Faaliyetleri (L), Eğitim (P), İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri (Q); Beylikdüzü ilçesi, Tarım (A) ile İnşaat (F); Şile ilçesi Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı (D) ile Kamu yönetimi ve Savunma (O); Avcılar ilçesi, Diğer Hizmet Faaliyetleri (S), Esenyurt ilçesi Gayrimenkul Faaliyetleri (L) ve Başakşehir ilçesi Toptan ve Perakende Ticaret (G) sektörlerinde de 2016 yılı itibariyle uzmanlaşmıştır.

Bu ilçeler dışında kalanlar ise en az bir uzmanlaştığı sektördeki yetkinliğini kaybetmiş ilçelerdir. Temel faaliyetlerinde en çok düşüş olan ilçe Bahçelievler ilçesidir. Adalar, Bakırköy, Güngören, Silivri, Sultanbeyli ve Sultangazi ilçeleri ise 2009 yılında uzmanlaştığı sektörleri kaybederek, 2016 yılında daha az sayıda sektörde uzmanlaşmışlardır.

Sektörel anlamda bakıldığında, İstanbul'da 2009 yılında en yaygın sektör İmalat(C) sektörüdür. 2016 yılına gelindiğinde ise, İmalat Sektörü (C) 4 ilçede temel faaliyet olmaktan çıkarak, Diğer Hizmet Faaliyetleri (S) sektörü ile birlikte en yaygın sektör olmuştur.

Burada ilçelerin ayrışmasını sağlayan sektörler ise en az yaygın olan Madencilik ve Taş Ocakçılığı (B), Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri (U), Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler (M) ve Bilgi ve İletişim (J) sektörleridir. 2009 ve 2016 yıllarında, sadece Madencilik ve Taş Ocakçılığı (B) sektörü mekânsal olarak değişim göstermemiştir. Bir yandan doğal kaynaklara bağımlı olsa da, Arnavutköy, Çatalca, Çekmeköy, Eyüp, Gaziosmanpaşa, Sultangazi, Şile ve Silivri ilçelerinin sektördeki uzmanlaşmalarının sürekliliğini sağladığı anlamı taşımaktadır.

Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri (U) sektörü daha çok uluslararası politikalarla şekillenen ve sayıca az istihdamı barındıran bir sektör olduğundan, uzmanlaşmanın değişkenliğinin, koşullar ve mekânsal tercihlere bağlı olması nedeniyle oldukça değişkenlik arz etmektedir.

Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler (M) sektöründe İstanbul'da istihdamın görece yoğun olmasına karşın ilçelere göre bakıldığında 2009 ve 2016 yıllarında uzmanlaşmış ilçe

sayısında bir değişiklik olmamıştır. Avrupa yakasına doğru bir yer değiştirme yaşadığı, Sarıyer ve Esenler ilçelerinde 2016 yılında temel faaliyet olarak ortaya çıkarken 2009 yılında temel faaliyet olmasına karşın Çekmeköy ve Maltepe ilçelerinde 2016 yılı itibariyle temel faaliyet olmaktan çıktığı gözlenmektedir.

Burada en ilginç sektör Bilgi ve İletişim (J) sektörüdür. Türkiye'de Bilgi ve iletişim (J) sektöründe çalışanların çoğu İstanbul'da istihdam edilmektedir. 2009 ve 2016 yılları karşılaştırıldığında sektörün uzmanlaştığı ilçe sayısı oldukça azalmış, öte yandan 2016 yılında temel faaliyet olarak da ortaya çıkmıştır.

Bununla birlikte, 2016 yılında 2009 yılına göre ilçeleri sabit kalan ve farklı ilçelerde de temel faaliyet haline gelen, Finans ve Sigorta Faaliyetleri (K) ve İdari ve destek hizmet faaliyetleri (N) sektörleri, günlük hayatın bir parçası haline gelerek hizmetler sunan sektörlerdir. Finans ve sigorta faaliyetlerinin yaygınlaşması özellikle, bankaların İstanbul genelinde şubelerindeki artış ile de doğru orantılıdır. Öte yandan, idari ve destek hizmetlerinde anında müdahale ve çözüm getirme anlayışı nedeniyle yine İstanbul geneline yayılma eğilimi normal karşılanmalıdır. Bunun yanı sıra, İstanbul'da artık imalat sektörünün beyaz yakalıların baskın olduğu bir bölgede temel faaliyet olmaktan çıkmasına bağlı olarak, imalat sektörünün daha az ilçede görülmesi de olağan bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır.

İstanbul'a yayılan sektörler görece uzmanlaşmaya ihtiyaç duymayan ancak yığılma ekonomisinden beslenen ve işverenlerin bir arada olmaktan dolayı daha etkin olduğu sektörlerdir. Yayılmasını yavaşlatan ve ilçe değiştiren sektörlere bakıldığında ise, uzmanlaşmanın zorunlu olduğu sektörler olduğu görülmektedir. Son olarak, ilçe değişikliği yaşamış ancak belli sayıda ilçede var olmaya devam eden sektörler ise tamamıyla mekânsal kararlara bağlıdır.

3.5.4 Değişim payı analizi ile ilçelerin sektörel değişimi

Değişim payı analizinde, İstanbul ilçelerinin, İstanbul istihdamında sektörel etkisinin ve sektörel uzmanlaşmaların belirlenmesi amaçlanmıştır. İlçelerin İstanbul istihdamına ve İstanbul'daki sektörel rekabet üstünlüğüne etkisi, ulusal etki; ilçelerin kendi içlerinde istihdama etkisi ile sektörel rekabet üstünlüğü ise bölgesel etki olarak ele alınmaktadır.

Rekabet edebilirlik ulusal ve bölgesel olarak olumlu ve olumsuz (istihdam verimliliği açısından) etkisi ile istihdama olan etkinin olumlu ve olumsuz etkileri üzerinden 16'lı bir gruplamaya gidilmiştir (Tablo 13).

Tablo 13 Değişim Payı Analizine Göre Gruplar

		İstihdama etkisi							
		İstanbul Olumlu	İlçe Olumlu	İstanbul Olumlu	İlçe Olumsuz	İstanbul Olumsuz	İlçe Olumlu	İstanbul Olumsuz	İlçe Olumsuz
Rekabet edebilirlik	İstanbul Var İlçe Var	Grup 1		Grup 3		Grup 6		Grup 10	
	İstanbul Var İlçe Yok	Grup 2		Grup 5		Grup 9		Grup 13	
	İstanbul Yok İlçe Var	Grup 4		Grup 8		Grup 12		Grup 15	
	İstanbul Yok İlçe Yok	Grup 7		Grup 11		Grup 14		Grup 16	

Ancak, bir ilçenin gerek istihdama etkisi gerekse rekabet edebilirliği açısından, sektörel temelli bir çıkarıma gidildiğinde, söz konusu sektörün o ilçede temel faaliyet olması beklenmektedir. Bu bağlamda, yerleşim katsayısı analizinin 2016 yılı bulguları ile birlikte bir katmanlamaya gidilmiştir. Bu noktada, sektörlerin değişim payları, ilçede o sektörün 2016 yılında temel faaliyet olup olmaması ile ele alınmıştır. Bu katmanlamada, tüm ilçelerin 2016 yılı temel faaliyetlerinin 2009-2016 yılları arasındaki değişim payı analizi sonuçları 8 grupta dağılmaktadır. Bu gruplar:

- Grup 1: Sektörün rekabet edebilirliği ve istihdama etkisi İstanbul genelinde ve ilçe düzeyinde var,
- Grup 2: Sektör istihdama etkisi İstanbul genelinde ve ilçe düzeyinde var iken yalnızca İstanbul genelinde rekabet edebilir,
- Grup 3: Sektörün İstanbul genelinde rekabet edebilirliğe sahip ve istihdama etkisi olumlu iken ilçe düzeyinde rekabet edebilirliği ve istihdama etkisi olumsuz,
- Grup 4: Sektör İstanbul genelinde ve ilçe düzeyinde istihdama etki ederken, yalnızca ilçe düzeyinde rekabet edilebilirliğe sahip,
- Grup 5: Sektörün rekabet edebilirliği ve istihdama etkisi yalnızca İstanbul genelinde olumlu,
- Grup 7: Sektörün İstanbul genelinde ya da ilçe düzeyinde rekabet edebilirliğe sahip değil, ancak İstanbul genelinde ve ilçe düzeyinde istihdama etkisi var,
- Grup 8: Sektörün İstanbul genelinde rekabet edebilirliği olmamasına karşın istihdama etkisi olumlu, ilçe düzeyinde rekabet edebilirken istihdama etkisi olumsuz,
- Grup 11: Sektörün herhangi bir düzeyde rekabet edebilirliği olmamasına karşın, İstanbul genelinde istihdama etkisi olumlu.

Tüm ilçelerin 2016 yılı temel faaliyetleri açısından 2009-2016 yılları arasındaki değişime göre İstanbul istihdamının büyümesine olumlu etki ettiği anlaşılmaktadır. Ancak, ilçe istihdamının

büyümesine etkileri olumlu ya da olumsuz yönde olabilmektedir. Öte yandan, her ilçenin temel faaliyetlerinin rekabet üstünlüğünün olduğunu söylemek de mümkün değildir.

Değişim payı analizi sonuçlarına bağlı olarak yapılan gruplama, temel faaliyetlerin İstanbul istihdamına etkisinin her koşulda olumlu olduğunu göstermiştir. Buna karşılık, İstanbul genelinde rekabet edebilirlikleri açısında olumlu ya da olumsuz sonuçlar verebilmektedir. Bu durumda, temel faaliyetlerin İstanbul genelinde rekabet edebilirliklerine bağlı olarak 2 ana grupta kümelemek mümkündür. Bu ana gruplardan ilki; Grup 1, Grup 2, Grup 3, Grup 5'e dahil olan ve İstanbul genelinde rekabet edebilir temel faaliyetlerden oluşmakta, ikinci ana grup ise Grup 4, Grup 7, Grup 8 ve Grup 11'e dahil olan ve İstanbul genelinde rekabet edebilirliğe sahip olmayan temel faaliyetlerden oluşmaktadır.

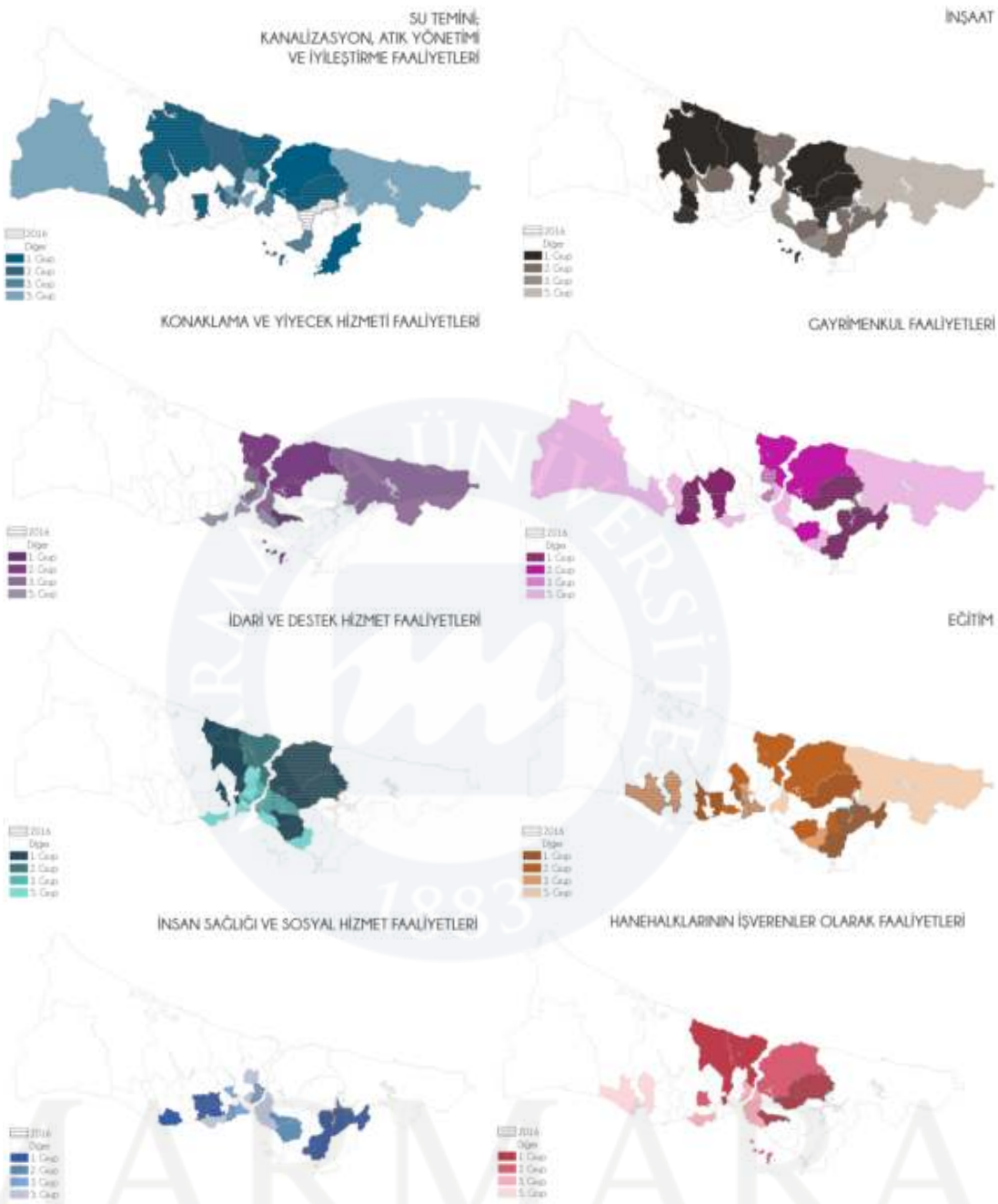
İstanbul'da rekabet edebilirliği ve tüm İstanbul istihdamına olumlu etki yaratan sektörler, Madencilik ve Taş Ocakçılığı (B), Su temini (E), İnşaat (F), Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri (I), Bilgi ve iletişim (J), Gayrimenkul Faaliyetleri (L), İdari ve destek hizmet faaliyetleri (N), Eğitim (P), İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri (Q), ile Hane halklarının işveren olarak faaliyetleri (T) sektörleridir (Harita 4).

Söz konusu sektörler, İstanbul istihdamının yoğunlaştığı sektörler değildir. Ancak, rekabet edebilirlikleri açısından, İstanbul genelinde üstünlük sağlamaktadırlar.

Burada farklılık gösteren sektör Madencilik ve Taş Ocakçılığı (B) sektörüdür. İstanbul'da sadece 8 ilçede temel faaliyet olan sektör, İstanbul genelinde gerek rekabet gerekse istihdam açısından olumlu bir etki yaratırken, ilçe düzeyinde bir etki yaratamamaktadır (Harita 3).



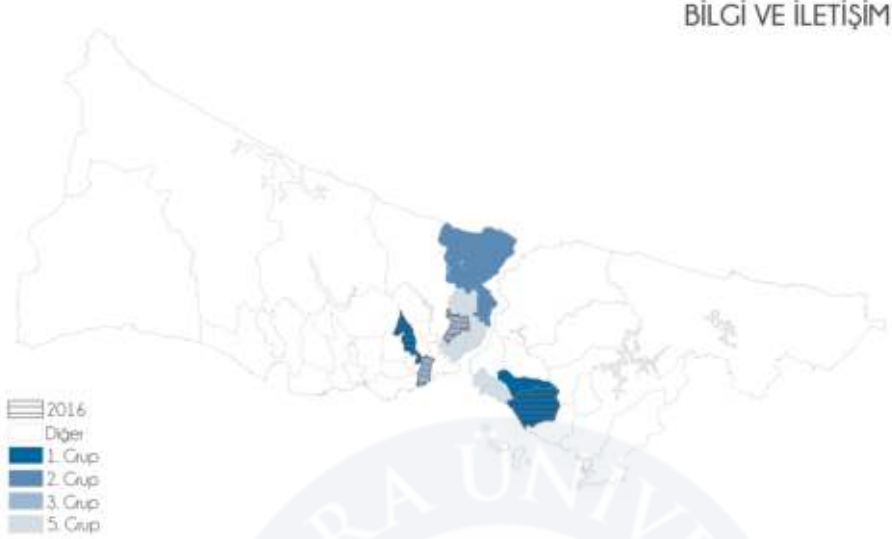
Harita 3 Madencilik ve Taş Ocağı Sektörünün Temel Faaliyet olduğu İlçeler ve Değişimi (2009&2016)



Harita 4 Rekabet Üstünlüğü Olan Bazı Sektörlerin İlçelere Göre Dağılımı ve Değişimi (2009&2016)

Bilgi ve İletişim (J) sektörü İstanbul'un Türkiye istihdamında öncü olduğu sektörlerin başında gelmektedir. Bilgi ve İletişim sektörü uzmanlaşmayı gerektirmektedir. İstanbul'da yerleşim kat sayısı analizine bakıldığında, 2009-2016 yılları arasında temel faaliyet olmaktan çıkan, 2016 yılında ise temel faaliyet olmaya başlayan sektörlerden biridir. Harita 5'te görüldüğü üzere, 2009 yılında temel faaliyet olmayan ama sektörün yer aldığı 4 ilçe 2016 yılına gelindiğinde uzmanlaşmasını tamamlamıştır (Harita 5).

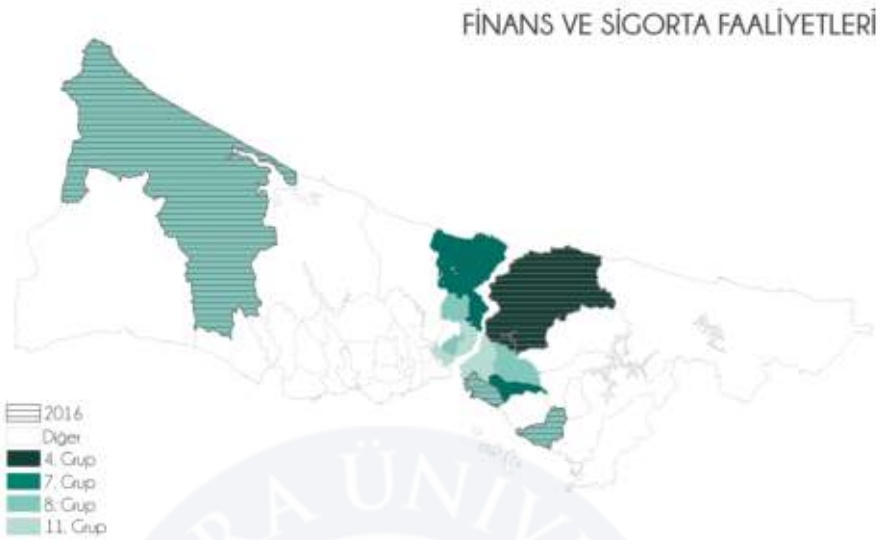
BİLGİ VE İLETİŞİM



Harita 5 Bilgi ve İletişim Sektörünün Temel Faaliyet olduğu İlçeler ve Değişimi (2009&2016)

2. ana grup sektörlere bakıldığında, Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık (A); İmalat (C); Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı (D); Toptan ve Perakende Ticareti (G); Ulaştırma ve Depolama (H); Finans ve Sigorta Faaliyetleri (K); Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler (M); Kamu Yönetimi ve Savunma (O); Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor (R); Diğer Hizmet Faaliyetleri (S); Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri (U) sektörlerinin İstanbul'da rekabet üstünlüğünün olmadığı görülmektedir. Buna karşın, söz konusu sektörlerin İstanbul İstihdamına etki ettiği saptanmıştır (Harita 8). Bu duruma sebep olan önemli etkenlerden biri: Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık (A) ve Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri (U) gibi İstanbul istihdamında yok denecek kadar az paya sahip sektörler olmalarıdır. Öte yandan, İmalat (C), Toptan ve Perakende Ticaret (G) ve Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler (M) gibi İstanbul'un en çok istihdamını barındıran ilk 3 sektörün de bu grupta yer almasının temel sebebi olarak çok yaygın olmaları ile birlikte yenilikçi üretim biçimlerine geçiş sürecinde olmalarından kaynaklandığı gösterilebilir.

Finans ve Sigorta Faaliyetleri, Beykoz, Kadıköy, Kartal ve Çatalca ilçelerinde 2016 yılında temel faaliyet olmuştur (Harita 6). Özellikle Çatalca ilçesinin durumu dikkat çekmektedir. 2009-2016 yılları arasında ilçe düzeyinde rekabet üstünlüğü yakalamış ve ilçe istihdamına olumlu etki sağlamıştır. Ancak, İstanbul genelinde olumlu bir etkisi bulunmamaktadır. İstanbul bir dünya kentidir. Bu nedenle, özellik Finans ve Sigorta Faaliyetlerinde uzmanlaşmanın ve yenilikçi üretim biçimlerinin rekabet edebilirlikte etkin olması beklenmektedir. Sektörün, 2016 yılı itibariyle temel faaliyet haline geldiği ilçelerin, sektördeki firmaların yer seçimleri ile yaygınlaştığı ve çeşitlendiğini göstermektedir. Bu durum istihdama etki yaratmaktadır. Söz konusu durumun uzmanlaşmadan ziyade toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için bir adım olduğu anlaşılmaktadır.

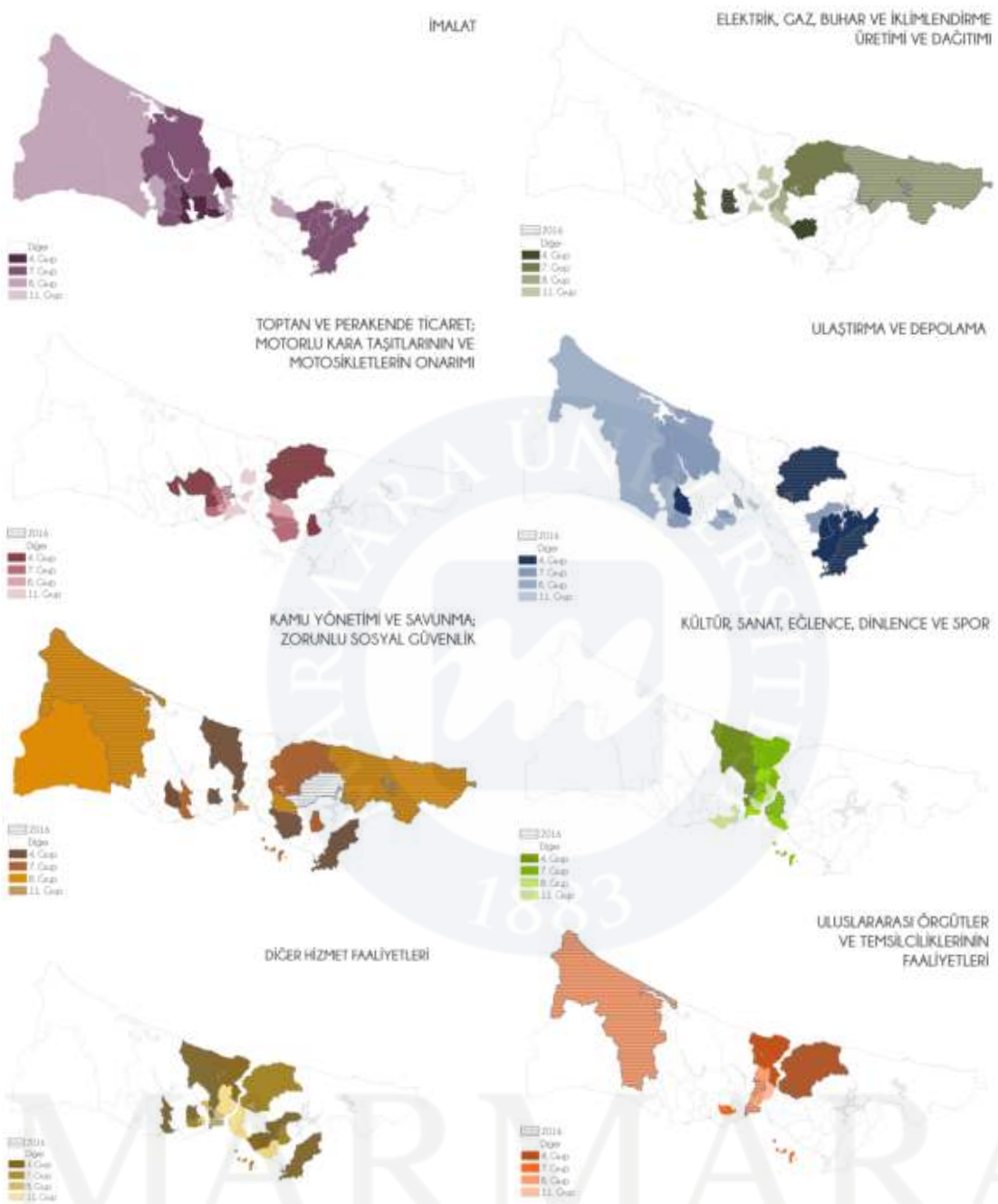


Harita 6 Finans ve Sigorta Faaliyetleri Sektörünün Temel Faaliyet olduğu İlçeler ve Değişimi (2009&2016)

İstanbul istihdamının Türkiye'de öncü olduğu ve bölgesel olarak da istihdamın en çok yoğunlaştığı 3. sektör Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler sektörüdür. Ancak, söz konusu sektör, istihdamın en çok yoğunlaştığı 1. sektör İmalat (C) ve 2. sektör Toptan ve Perakende Ticaret (G) gibi, İstanbul genelinde rekabet üstünlüğü sağlayamayan sektörler arasındadır (Harita 7). İlçelere göre dağılımına bakıldığında, Boğaz kıyısı boyunca yer alan ilçelerde kuzeye doğru yoğunlaşmaktadır. Bilgi ve İletişim (J) sektörünün ilçelere göre dağılımına benzer bir dağılım sergilemektedir..



Harita 7 Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler Sektörünün Temel Faaliyet olduğu İlçeler ve Değişimi (2009&2016)



Harita 8 İstanbul İstihdamında Rekabet Edebilirlikleri Geri Kalmış Bazı Sektörlerin İlçelere Göre Dağılımı ve Değişimi (2009&2016)

Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık (A) sektörü Türkiye'nin en çok istihdamını barındıran sektör iken, İstanbul'da yok denecek kadar azdır. Yapılan değişim payı analizi sonuçlarına göre, Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık (A) sektörü İstanbul'da başta Doğu ve Batı sınır ilçeleri ile, Kuzey ve Güney denize kıyısı olan ilçelerde görülmektedir (Harita 9). Sektörün, 2016 yılında Arnavutköy, Beylikdüzü ve Beyoğlu ilçelerinde temel faaliyet olduğu anlaşılmaktadır.



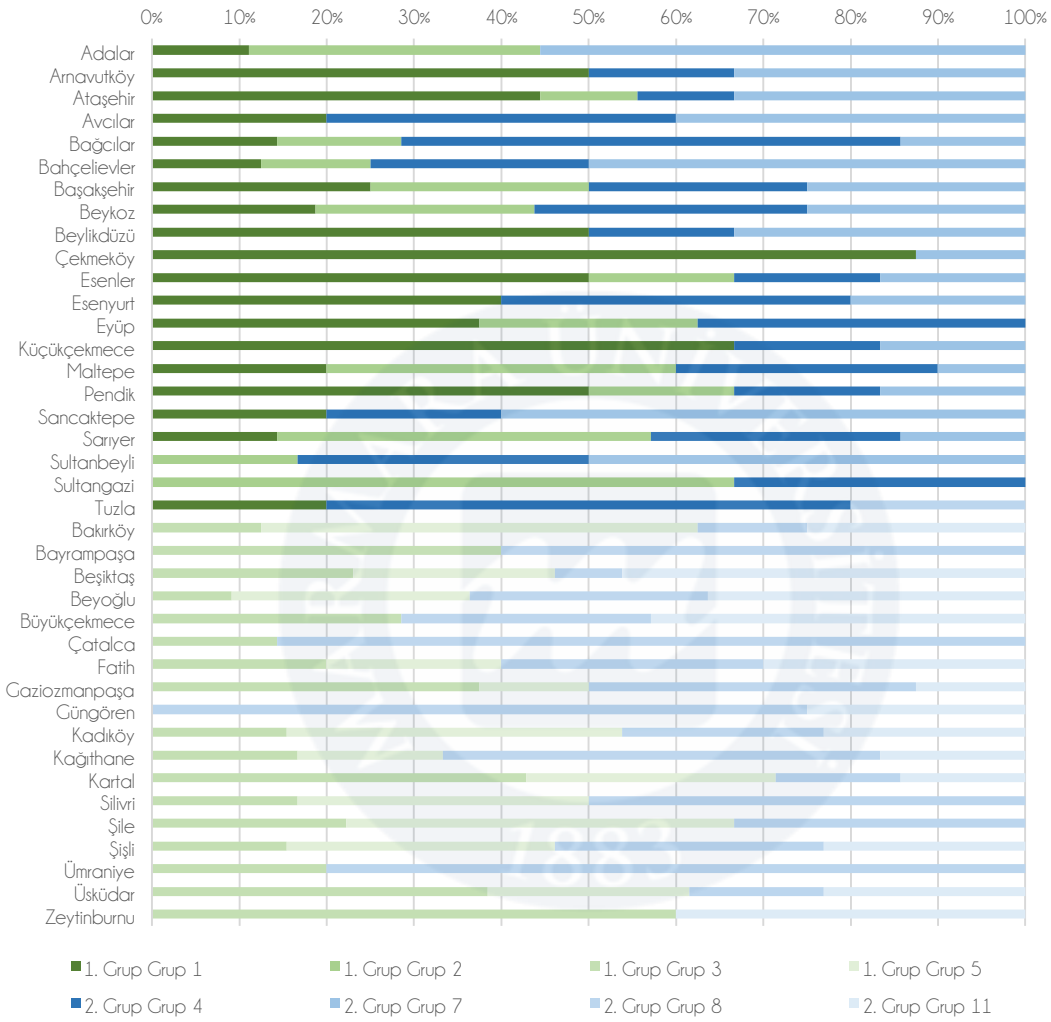
Harita 9 Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık Sektörünün Temel Faaliyet olduğu İlçeler ve Değişimi (2009&2016)

İlçelerin temel faaliyetlerinin değişim payı analizi sonuçlarına bakıldığında, temel faaliyetlerinin çoğunda rekabet üstünlüğü yaratan ilçenin Çekmeköy olduğu, Güngören ilçesinin ise temel faaliyetlerinde rekabet üstünlüğünü yaratamadığı görülmektedir (Şekil 85).

Yerleşim kat sayısı analizi sonuçlarına göre, Güngören ilçesi 2016 yılı itibariyle 4 sektör ile temel faaliyetleri en az olan ilçelerden biridir. Temel faaliyetleri arasında, İmalat (C), Toptan ve perakende ticaret (G), Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor (R) ile Diğer Hizmet Faaliyetleri (S) yer almaktadır. Güngören ilçesinde, Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor (R) temel faaliyeti gerek üstünlük gerekse istihdama etkisi açısından olumsuzdur. Diğer 3 temel faaliyeti, İstanbul'da en çok istihdamın bulunduğu sektörler arasında olup, İstanbul istihdamına olumlu etki ederken, rekabet üstünlüğü ilçe içinde sağlanabilmektedir.

Çekmeköy ilçesinde ise durum tam tersinedir. Çekmeköy ilçesinin temel faaliyetleri 2016 yılı itibariyle değişkenlik göstermiş, İstanbul istihdamının yoğunlaştığı sektörlerden İmalat (C) ve Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler (M) temel faaliyet olmaktan çıkmış, yerine Su temini (E), Gayrimenkul Faaliyetleri (L), İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri (N), Kamu Yönetimi ve Savunma (O); Hane halklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri (T) faaliyetleri temel faaliyet haline gelmiştir. Bunun yanı sıra, Çekmeköy'de, Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık (A); Madencilik ve Taş Ocakçılığı (B), İnşaat (F) ile Eğitim (P) sektörleri 2009 yılında da 2016 yılında da temel faaliyettir. Çekmeköy temel faaliyetlerinin %80'i (7 sektör) 1. Grupta yer alarak gerek rekabet üstünlüğü gerekse istihdama etkinin İstanbul genelinde ve ilçe bütününde üstünlük sağladığı sektörlerdir. Çekmeköy bir tek Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık(A) sektöründe, rekabet üstünlüğü yaratamamakta ancak İstanbul genelinde ve ilçe bütününde istihdama olumlu etki

yaratmaktadır. Bununla birlikte, Kamu Yönetimi ve Savunma (O) sektörü ise 2016'da ortaya çıkmış olup, değişimi hesaplanamamaktadır.



Şekil 85 İlçelerin Rekabet Edebilirlik ve İstihdama Etkilerinin Dağılımı (2009&2016)

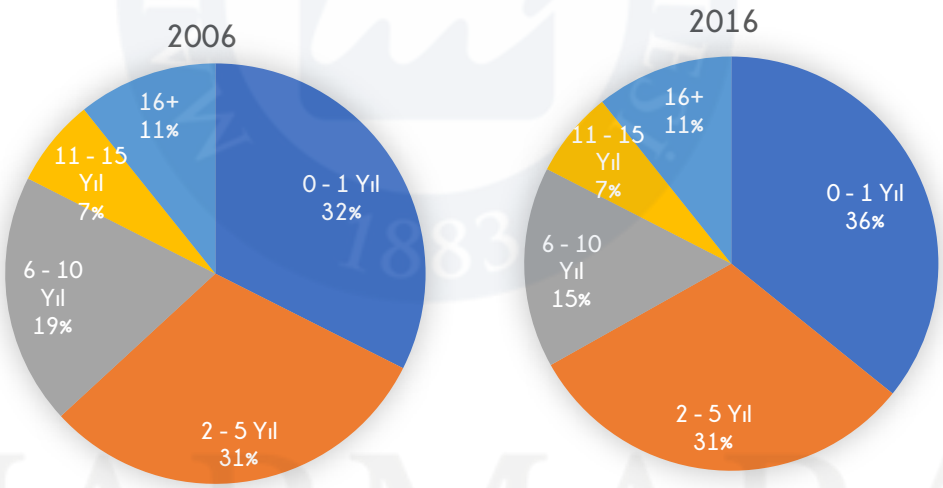
Tüm ilçeler temel faaliyetleri doğrultusunda İstanbul istihdamına olumlu etki yaratabilmektedir. Ancak, farklılaşılan nokta, ilçe içindeki istihdama etki yaratıp yaratamamakta ortaya çıkmaktadır. Yerleşim katsayısı ve değişim payı analizi çaprazlanarak elde edilen sentezler, ilçe bazında ele alındığında Çekmeköy ilçesinde temel faaliyet olarak yer alan sektörlerin %78'inin ulusal ve bölgesel ölçekte hem rekabetçi hem de istihdamda etkili olduklarını ortaya koymaktadır (Şekil 85). Bu durum, öncesinde Ümraniye ilçesine bağlı bir belde olan Çekmeköy ilçesinin 2008 yılında ilçe statüsü kazanmasından itibaren 2016 yılına kadar, ana bağlantı yolları ve Dudullu OSB'nin etkisiyle, hızla büyümesinin bir sonucu olarak yorumlanabilir. Benzer şekilde ulusal ve bölgesel ölçekte hem rekabetçi hem de istihdama en çok etki eden diğer ilçeler sırasıyla Küçükçekmece (%67), Pendik, Esenler, Beylikdüzü ve Arnavutköy ilçeleridir. Yine bu ilçelerin de civar OSB'ler ve güçlü ulaşım bağlantıları bu sektörlerin gelişimini tetiklemiştir.

4 İSTANBUL'DA İSTİHDAM EDİLME DURUMU

Çalışmanın bu bölümünde İstanbul'da istihdam edilme durumuna özgü ek göstergelerle detaylı olarak iş arama, arz ve talep dengesine yer verilmektedir. Özellikle, bir önceki bölümde yer alan göstergelerin bir arada nasıl bir istihdam yapısı ortaya koyduğu ve istihdam edil(e)meyen nüfusun istihdama katılabilmek için kullandığı yöntemler incelenmiştir. Bunun yanı sıra, İŞKUR'un görev alanı dahilinde istihdama katkısı irdelenmiştir.

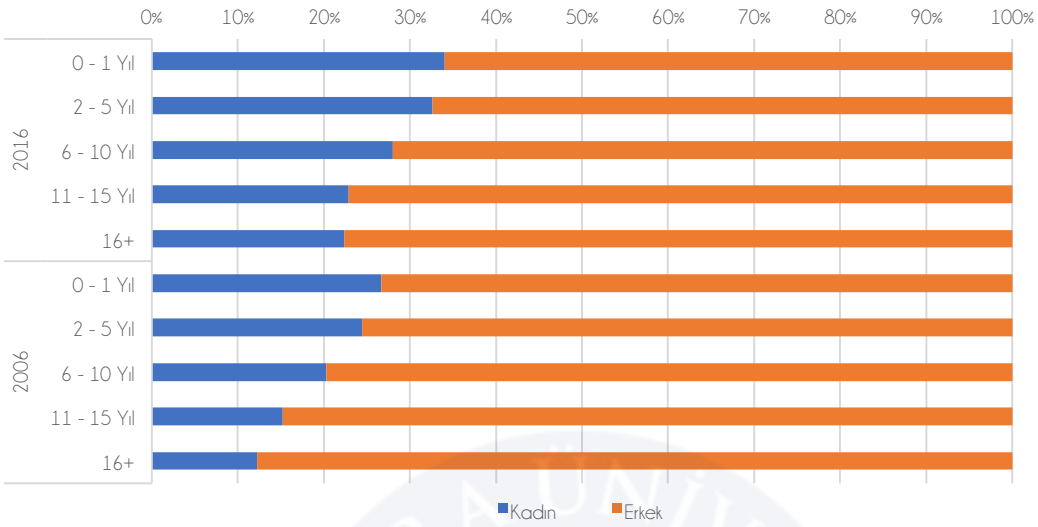
4.1 İstihdam Süresinin Demografik Özellikleri

2006 ve 2016 yılları arasında aynı işyerinde istihdam edilme sürelerine bakıldığında, 0-1 yıl süre ile çalışmanın oranının arttığı görülmektedir (Şekil 86). Bu oran artışının sebebini pek çok şekilde açıklamak mümkün olabilir.



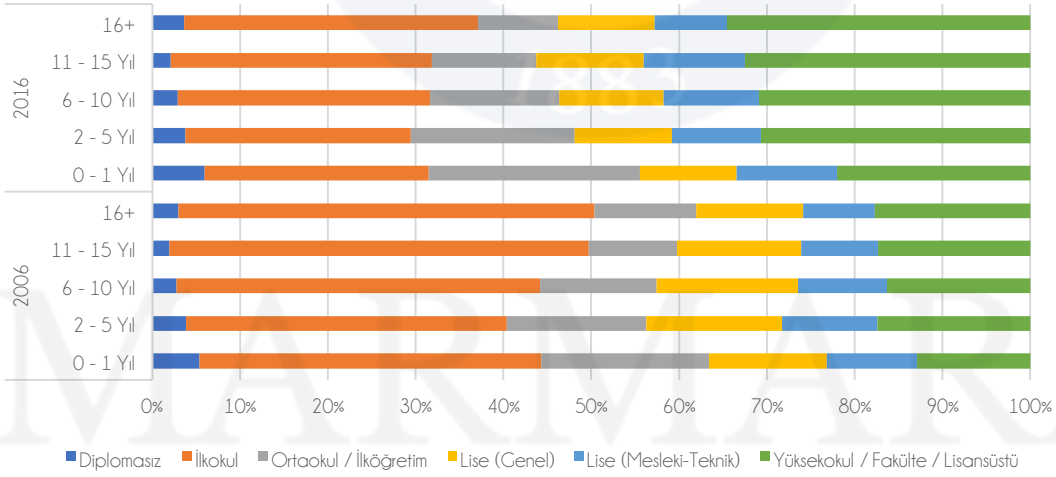
Şekil 86 İstihdam Süresi (2006&2016)

Cinsiyet detayına girildiğinde Şekil 87'den de anlaşılacağı üzere, 0-1 yıl süre ile aynı işyerinde çalışan kadınların oranı son 10 yılda hızlı bir artış göstermiş, buna karşılık daha uzun süreli istihdam edilenler görece daha yavaş bir artış göstermiş ancak istihdam bütünündeki oranları düşmüştür. Bunun ilk nedeni kadın istihdamı ile erkek istihdamı arasındaki fark ve kadın istihdamının ailevi nedenler ve annelik süreçlerinden sonra tekrar aynı işe başlamada yaşadığı zorluklar olarak gösterilebilir. Bununla birlikte kadın istihdamında erkek istihdamına göre bir artış gözlenmektedir.



Şekil 87 Cinsiyete Göre İstihdam Edilme Süresi (2006&2016)

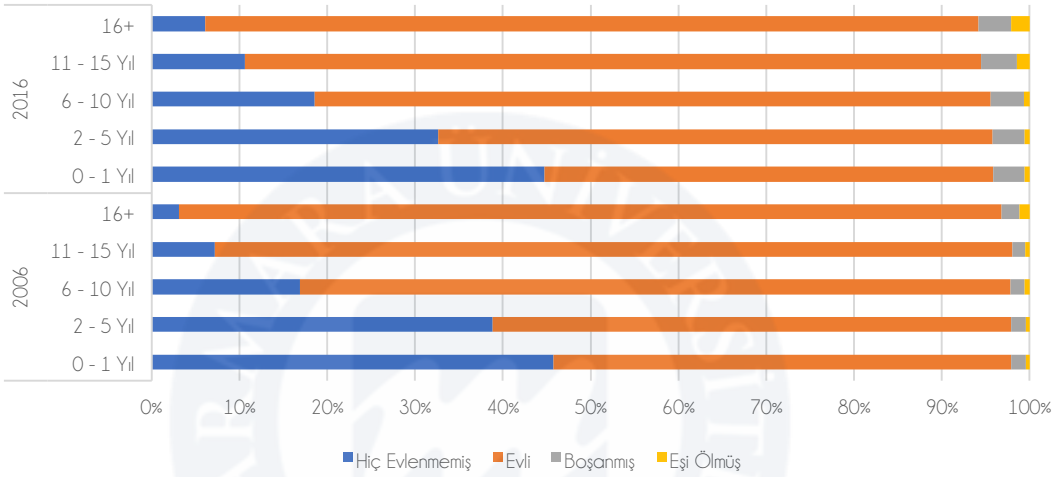
0-1 yıl süre ile çalışma oranının artmasının bir diğer neden ise, eğitim düzeyinin artması ile eğitimde geçirilen sürelerin de uzaması olabilir. İstihdam edilenler arasında ilkokul mezunlarının oranındaki düşüş ve yüksekokul mezunları oranındaki artış, aynı işyerinde çalışma sürelerine de etki etmektedir. Daha çok kısa süreli işlerde çalışan ilkokul mezunları aynı kalırken, yüksekokul mezunları eğitim düzeyleri sebebiyle daha çok ve daha uzun süreli çalışmaktadır (Şekil 88).



Şekil 88 Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilme Süresi (2006&2016)

Ek olarak, ilkokul mezunlarının oranındaki artış ve daha çok kısa süreli iş imkânlarından faydalanabilmeleri de genel olarak istihdamda aynı işte istihdam edilme sürelerini etkilemektedir. Bununla birlikte, istihdamdaki genç nüfusun görece yaşlanması, diğer bir deyişle, istihdama katılma yaşının 2006 yılında 15-29 arasında yoğunlaşırken, 2016 yılına gelindiğinde 30-44 yaş arasında yoğunlaşmasının daha ileri yaşta istihdama katılmaya da deneyimin azalmasına ve bununla birlikte aynı işyerinde çalışma sürekliliğinin kısalmasına sebep olduğu da düşünülebilir.

Aslında aynı işyerinde çalışma süresini en çok etkileyen etmen pek çok farklı platformda da dile getirilen, medeni durumla doğrudan ilişkilidir. Nitekim İstanbul'daki istihdamda da evliler aynı işyerinde daha uzun süreli çalışırken ve yıllara göre bu durum değişkenlik göstermez iken, hiç evlenmemiş, genelde genç ve deneyimsiz çalışanlar ilk girdikleri işte süreklilik sağlayamamaktadır (Şekil 89).



Şekil 89 Medeni Duruma Göre İstihdam Edilme Süresi (2006&2016)

4.2 İşsizlik ve İstihdam Edilme

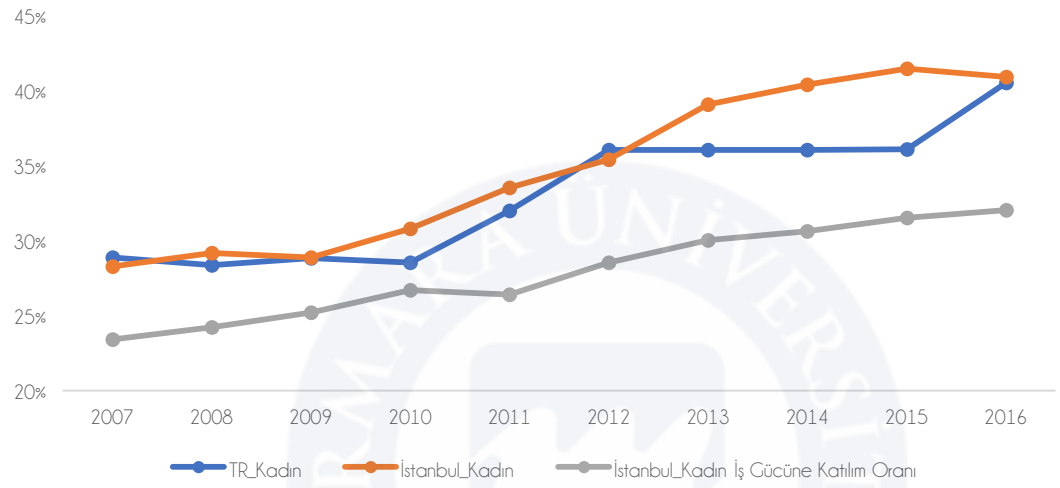
İşsizlik ve işsiz nüfus özel olarak ele alınması gereken bir konudur. İstihdam eğilimleri belirlenirken, istihdam ihtiyacı duyan (iş arayan) bireylerin gerek demografik gerekse mesleki göstergeler nezdindeki değişimleri ile iş arama özelliklerinin ortaya konulması özellikle önem taşımaktadır. Söz konusu irdeleme aynı zamanda, ulusal ve bölgesel istihdam politikalarının belirlenmesinde işverenin gereksinimlerine ek olarak iş arayanların hangi özelliklere sahip olduğunun belirlenmesinde rol oynayacaktır. Bu da işveren ihtiyacı ile iş arayanların özelliklerinin en verimli şekilde eşleşmesini sağlayacaktır. Takip eden bölümlerde işsizlik ve iş arama konuları detaylı olarak incelenmiştir.

4.2.1 İşsizlik

İstanbul gerek iş gücü gerekse istihdama katılımda en çok kadının bulunduğu bölgedir (oransal olarak Doğu Karadeniz (TR9) bölgesi ilk sıradayken, rakamsal olarak İstanbul (TR1) bölgesi ilk sıradadır). İstihdamda %30'larda seyreden kadın istihdamının payı, işsizliğe gelindiğinde daha da artmaktadır. Bu da aslında, kadın iş gücünün olumsuz durumunu vurgulamaktadır. İstanbul'da 2006 – 2016 döneminde kadının iş gücüne katılım oranı, ülke ortalamasına benzer bir hareket izleyerek %23'ten %32'ye gelmesine rağmen işsizlerin

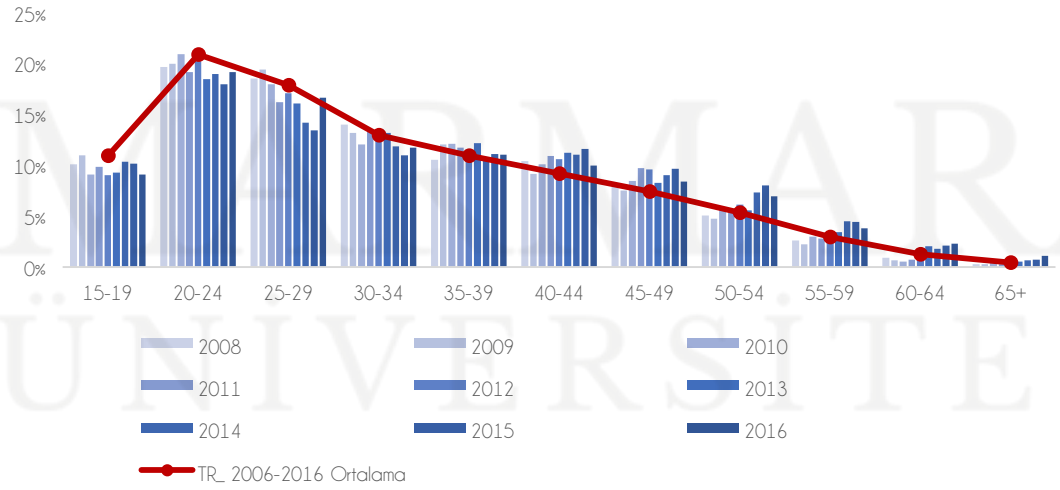
içerisinde kadınların payının artması, işsiz olduğunu beyan eden kadın sayısının istihdamdaki kadın sayısından daha hızlı arttığını göstermektedir (Şekil 90).

2006 – 2016 döneminde ortalama yıllık işsiz kadın artış oranı %6 olarak gerçekleşirken, kadın istihdamındaki yıllık ortalama artış %3'te kalmıştır.



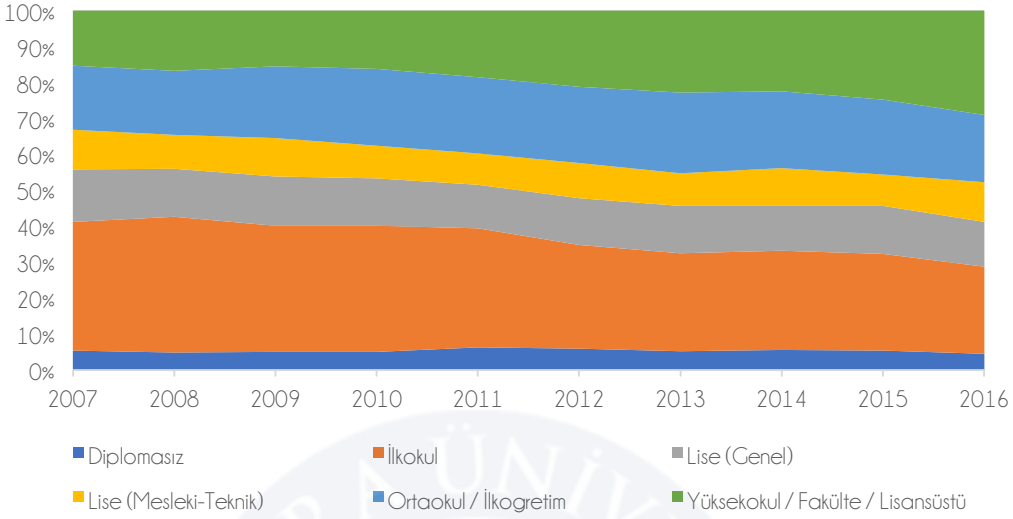
Şekil 90 İşsizler İçerisinde Kadınların Payının Senelik Değişimi (2007-2016)

İşsizlerin yaşlarına göre dağılımına bakıldığında ise İstanbul'da 25–34 yaş arası işsizlerin payının Türkiye ortalamasına göre daha düşük olduğu, buna karşın 35 yaş ve üzeri yaştaki işsizlerin toplam işsizler içerisindeki payının son on yıllık Türkiye ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Şekil 91).



Şekil 91 İstanbul'da İşsizlerin Yaş Dağılımı (2008-2016)

İstanbul'da yıllara göre işsizliğin yaş dağılımına bakıldığında ise özellikle 2015 ve 2014'te 25–29 yaş arası işsizlerin payının diğer senelere göre daha düşük olduğu görülmektedir (Şekil 90). Bu seneler dışında diğer gruplarda önemli bir farklılaşmaya rastlanamamaktadır.



Şekil 92 İstanbul'da İşsizlerin Eğitim Durumu (2007-2016)

İşsizlerin medeni durumuna göre dağılımı diğer demografik göstergelere göre daha durağan olup son 10 yıl içerisinde önemli bir değişim izlenememektedir. İstanbul'da 2016 sonu itibariyle işsizlerin %47'si evli %47'si ise hiç evlenmemiş durumdadır. İstanbul'da işsizler arasında evli olanların oranı Türkiye ortalamasına göre hafif düşük olmakla beraber, boşanmış olanların ağırlığı Türkiye ortalamasının üzerindedir.

En son mezun olunan okul durumuna göre işsizlerin dağılımında son on yıllık ortalamalar üzerinden İstanbul ile Türkiye arasında dağılım açısından önemli bir farklılık olmadığı görülmektedir (Şekil 92). Her ikisi için de ilkokul ve üniversite mezunları tüm işsizlerin yarısını meydana getirmektedir.

Öte yandan yıllara göre işsizlik içerisinde çeşitli eğitim seviyelerine bakıldığında üniversite eğitimi almış grubun işsizler içerisindeki payının özellikle 2011'den itibaren hızla arttığı görülmektedir (Şekil 92).

Söz konusu artış aslında, eğitim sistemindeki düzenli değişim ile artan ve çeşitlenen eğitim imkanlarının okullaşma oranına yansıması olarak yorumlanabilir.

Son olarak öğrenim gördükleri alanlara göre işsizlerin durumuna bakarsak, İstanbul'da istihdam edilenlerde olduğu gibi işsizlerde de iş ve yönetim alanı ile ilgili eğitim alanların payının yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 14). İş ve yönetim ile ilgili programları mühendislik ve mimarlık ile ilgili bölümler takip etmektedir. İşsizlerin %61'nin ise mesleğe yönelik eğitim yapmayan genel lise ve altındaki seviyedeki okullardan mezun durumdadır.

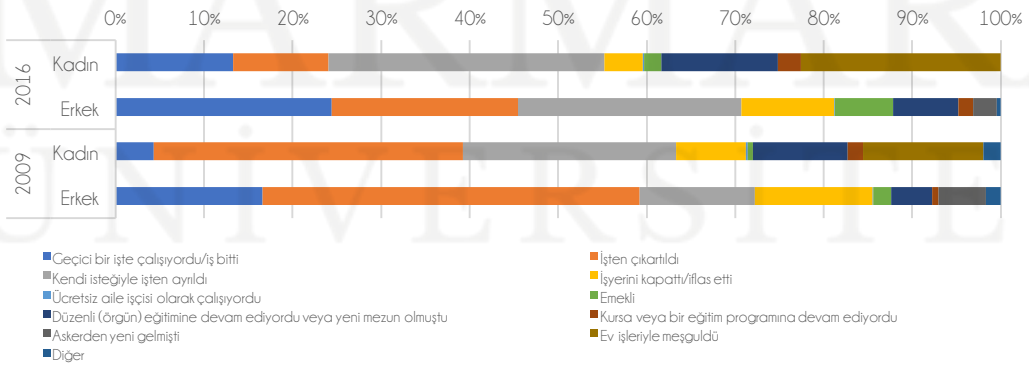
Tablo 14 İşsizlik ve İstihdamın Öğrenim Alanlarına Göre Dağılımı (2009,2013,2016)

	2009		2013		2016	
	İstihdam edilenler	İşsizler	İstihdam edilenler	İşsizler	İstihdam edilenler	İşsizler
Beşerî bilimler	1%	2%	2%	2%	2%	3%
Bilgisayar	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Fizik bilimleri	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Gazetecilik ve enformasyon	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Güvenlik hizmetleri	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Hukuk	0%	1%	0%	1%	0%	1%
İmalat ve işleme	2%	2%	2%	2%	2%	1%
İş ve yönetim	9%	8%	11%	11%	13%	12%
Kişisel hizmetler	1%	1%	1%	1%	2%	1%
Matematik ve istatistik	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Mimarlık ve inşaat	1%	1%	1%	1%	2%	2%
Mühendislik ve işleri	4%	5%	5%	6%	5%	7%
Öğretmen eğitimi ve eğitim bilimleri	2%	3%	2%	2%	2%	2%
Sağlık	0%	2%	0%	2%	1%	2%
Sanat	2%	1%	2%	2%	3%	2%
Sosyal bilimler ve davranış bilimleri	1%	2%	3%	2%	2%	3%
Sosyal hizmetler	0%	0%	1%	0%	1%	0%
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Ulaştırma hizmetleri ve çevre koruma	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Veterinerlik	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Yaşam bilimleri	0%	0%	0%	0%	1%	0%
Mesleğe yönelik eğitimi olmayanlar	74%	70%	68%	64%	61%	61%

4.2.2 İş arama

Belli bir iş aramaya başlamadan önceki sürede, 2009 yılından 2016 yılına gelindiğinde işten çıkartılmaların azaldığı, iş aramadan önce erkeklerin daha ziyade geçici bir işte olmaları nedeniyle iş aradıkları, kadınların ise kendi istekleri ile işten ayrıldıkları ve/veya ev işleriyle meşgul oldukları görülmektedir (Şekil 93). Bu durumun aşağıdaki sebeplerden dolayı gerçekleştiği değerlendirilmektedir:

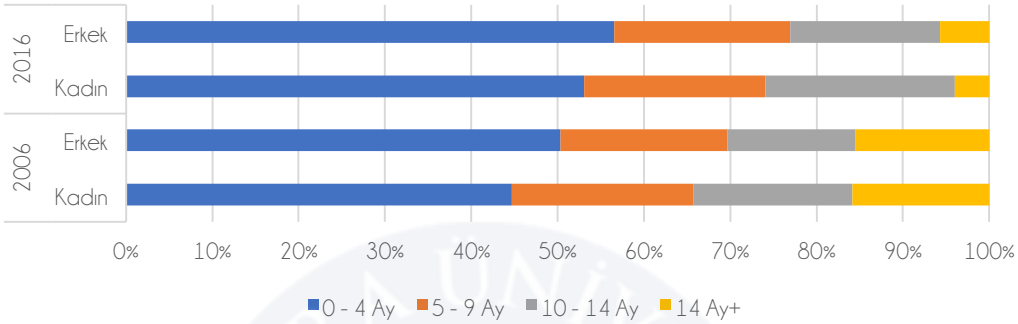
- İşveren artık kolay kolay işten çıkartma yapamamaktadır.
- İşten ayrılmada çalışanların kendi arzusu daha baskın gelmekte ancak bu da çalışanların neden ayrıldıklarının derinlemesine incelenmesini gerektirmektedir.
- Artık tek maaşla bir evin geçindirilmesi oldukça güçleşmiştir.



Şekil 93 İş Aramaya Başlamadan Önceki Durum (2009&2016)

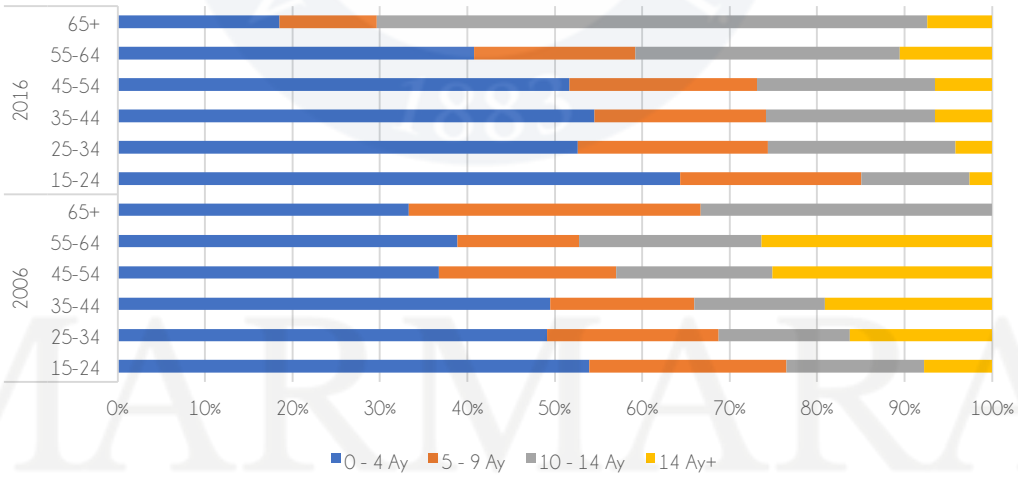
İş arama sürelerine bakıldığında, kadınların iş arama sürelerinin erkeklere nazaran daha hızlı kısaldığı, çoğunluğun 4 ay ve daha az süredir iş aradığı görülmektedir (Şekil 94). Bir açıdan

bakıldığında, şayet iş arayanların tümünün iş bulduğu varsayımıyla iş arama sürelerindeki azalış olumlu yorumlansa da bu kadının daha hızlı iş değiştirdiğinin bir göstergesi olarak da görülebilir.



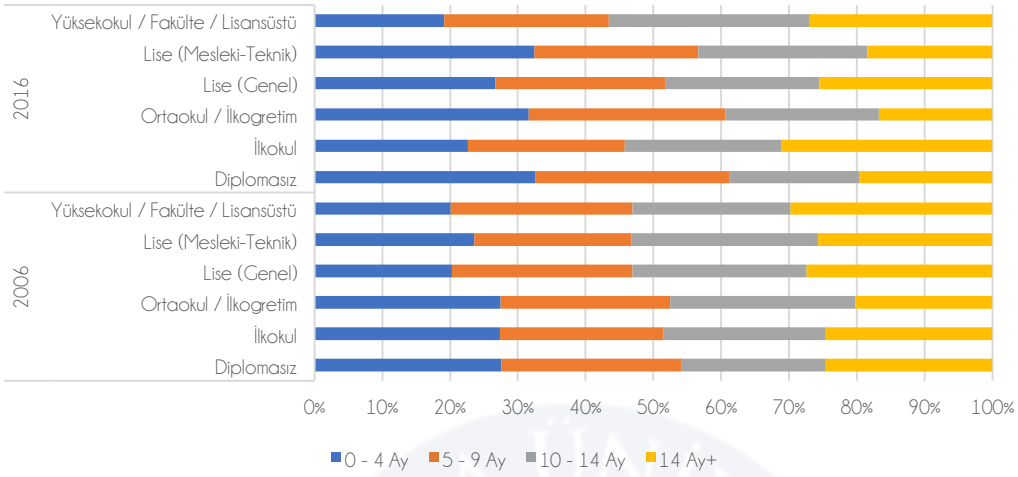
Şekil 94 Cinsiyete Göre İş Arama Süreleri (2006&2016)

Öte yandan, gençlerde de durum çok farklı değildir. 15-24 yaş aralığında iş arama süreleri azalırken, 25-34 yaş aralığında görece iş arama süreleri artmaktadır (Şekil 95). Bu da yine kadın istihdamı gibi gençlerin daha geç iş hayatına atıldıklarının, kolay iş bulamadıklarının ve iş yerinden memnuniyet duymadıklarının bir göstergesi olarak yorumlanabilmektedir.



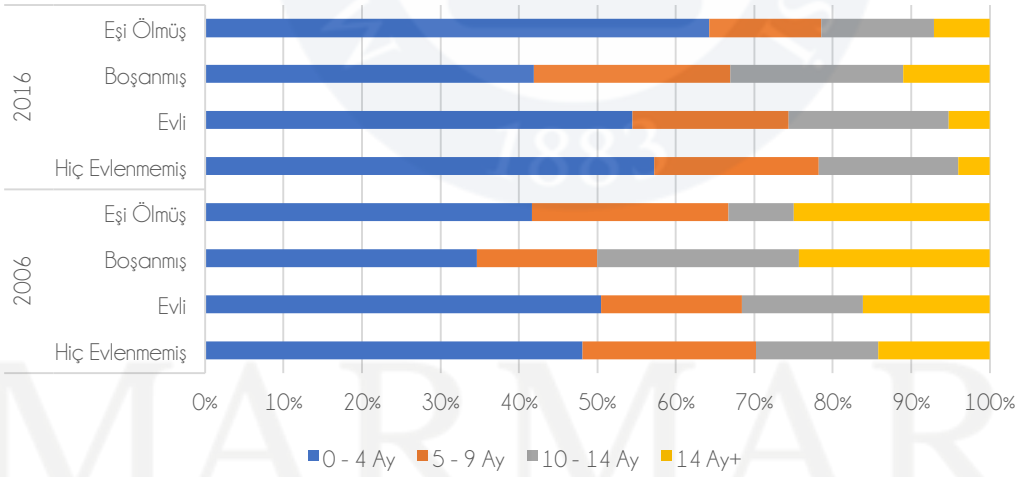
Şekil 95 Yaşa Göre İş Arama Süreleri (2006&2016)

Eğitim açısından baktığımızda ise, yüksekokul mezunlarının görece iş arama sürelerinin kısaldığı, buna karşılılık ilkokul ve ortaokul mezunlarının ise iş arama sürelerinin uzadığı görülmektedir. Bu da geçici işlerin azaldığının bir işaretidir. İşverenin daha uzun soluklu işlerde istihdam yarattığı, bununla birlikte daha çok yüksekokul mezunu çalıştırmak istediğinin bir göstergesi sayılabilir (Şekil 96). Bunu destekleyen bir diğer durumun da teknik lise mezunlarında görüldüğü, bu grubun iş arama sürelerinin uzamasıyla anlaşılmaktadır.



Şekil 96 Eğitim Durumuna Göre İş Arama Süresi (2006&2016)

Medeni duruma göre iş arama sürelerine bakıldığında ise görüntü yine aynıdır (Şekil 97). Görece bir kısalma söz konusu olsa da iş arama süreleri uzama eğilimindedir. Hiç evlenmemiş ve evlilerin iş arama sürelerine göre dağılımları benzerlik göstermektedir. Ek olarak, medeni durumun iş arama süresinde çok etkisi olmadığı söylenebilir.

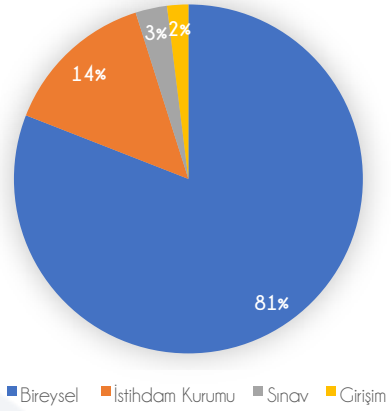


Şekil 97 Medeni Duruma Göre İş Arama Süreleri (2006&2016)

İş arama sürelerinin uzamasında ya da kısalmasında, iş arama kanalları önemli bir rol üstlenmektedir. 1936 yılında İş Kanunu ilk çıktığında, iş ve işçi bulma aracılığı yapan özel büroların yasaklanması ve bu hizmetin İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından yapılmasını öngörmekte idi. Ancak günümüzde değişen dünya dinamikleri ve iş gücü piyasası da hesaba katıldığında, bir dizi farklı iş arama kanalları ortaya çıkmıştır.

Bireyler ya kendini işini kurmak için çaba göstermekte ya da farklı iş arama kanallarından yararlanmaktadır. Kendi işini kurmak için çeşitli girişimlerde bulunanlar %2'yi geçmemektedir. İstanbul'da iş arayanlar genel olarak, ücretli bir iş aramakta ve bunun için kullanılan iş arama kanalları:

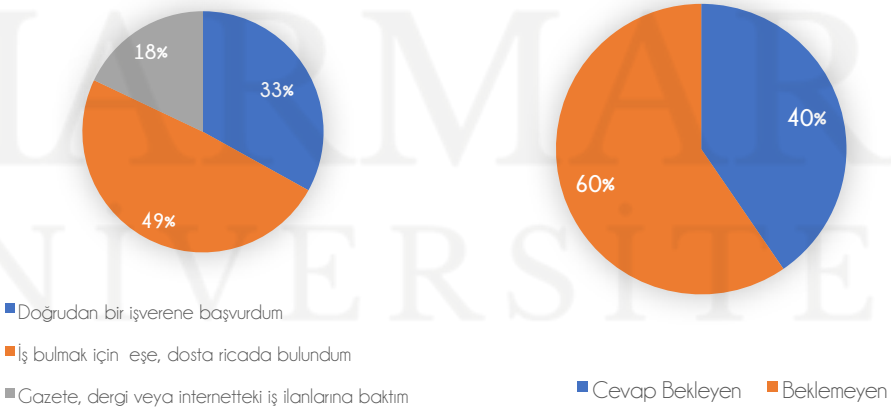
- Özel ve/veya kamusal istihdam kurumları
- Bireysel iş arama yöntemleri
- Sınav/Eğitim'dir.



Şekil 98 İş Arama Kanalları (2016)

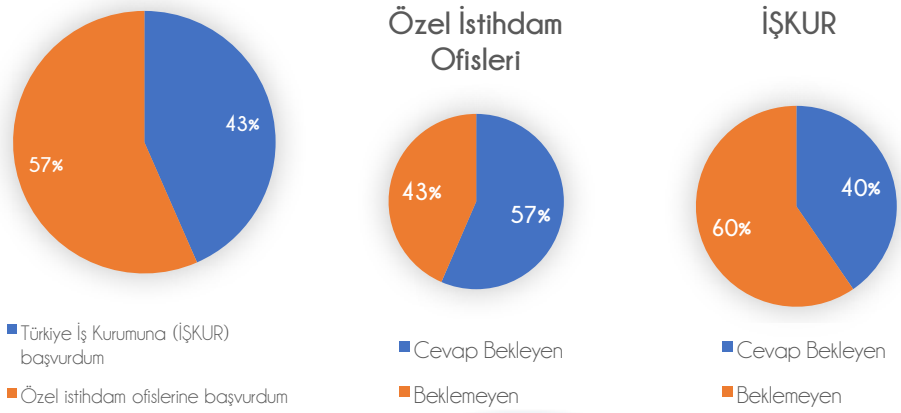
İş arayanlar, 2000'li yıllardan sonra yaygın hale gelen ve insan kaynakları uzmanlarınca sıkça başvurulan özel istihdam kurumları üzerinden başvurdukları gibi, İŞKUR üzerinden de başvuru yapabilmektedir. Bunun dışında, gazete ve dergilerdeki iş ilanları üzerinden, eşe-dosta sorarak ya da doğrudan işverene başvurarak bireysel iş arama kanallarını kullanmaktadırlar. Bir diğer iş arama kanalı ise sınavlar ya da eğitimlerdir. Özellikle kamu kurumlarının açmış olduğu sınavlar ile kurslarda alınan eğitimler sonucu işe yerleştirmeler de mümkün olabilmektedir (Şekil 98).

İş arayanlar genelde birden fazla iş arama kanalını kullanmaktadırlar. En çok kullanılan iş arama kanalı bireysel kanallar iken, istihdam kurumları üzerinden iş arama daha sınırlıdır. Bireysel iş arama kanallarından en çok kullanılan ise, eşe dosta rica etme kanalıdır (Şekil 99). Öte yandan, doğrudan bir işverene başvurma da ikinci sırada en çok kullanılan yöntemdir.



Şekil 99 Bireysel İş Arama Kanallarının Tercih ve Cevap Bekleme Oranları (2016)

İstihdam kurumları açısından bakıldığında büyük oranda başvuru yapılan kurumun özel istihdam ofisleri olduğu ortaya çıkmaktadır (Şekil 100). Öte yandan genel anlamda iş başvurularının cevabını beklemeden iş aramaya devam edenlerin oranı oldukça yüksektir.



Şekil 100 İstihdam Kurumlarının Tercih Edilme ve Özel İstihdam Kurumu ve İŞKUR Cevap Bekleme Oranları (2016)

4.3 İŞKUR Verilerine Göre İstihdam Edilme

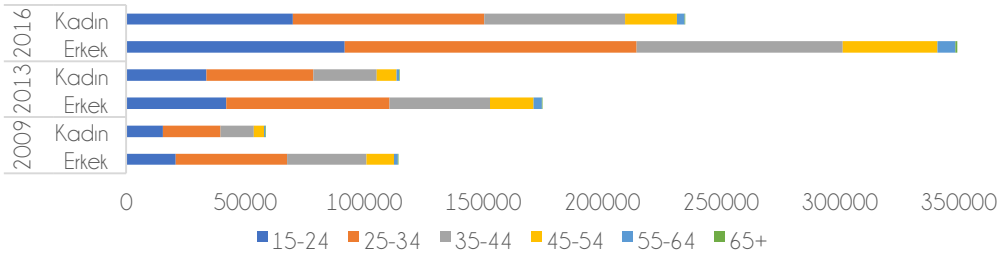
İŞKUR; 21 Ocak 1946 tarihinde 4837 sayılı Kanun ile kamu istihdam hizmetlerini vermek üzere İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) olarak kurulmuş ve görevi "işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak" yani iş ve işçi bulmaya aracılık olarak belirlenmiştir. Ancak, dünyadaki değişimin hızına paralel olarak kurum 2003 yılında bugünkü durumuna kavuşmuştur.

İŞKUR, iş arayanlar arasında işe yerleştirilme konusunda en çok güvenilen resmi kurumdur. 14 yaşını doldurmuş olan ve kayıt esnasında fiilen askerlik görevini yapmayan kişiler, İŞKUR hizmetlerinden faydalanmak üzere kayıt yaptırabilir. Kayıt portal üzerinden ve şahsen yapılabilmektedir. Kayıt yapıldıktan sonra, kuruma işverenler tarafından belirtilen işçi taleplerine (açık iş) başvuru yapmaları mümkün olabilmektedir. Daha sonra, başvuranın özellikleri açık iş durumu ve işverenin talebine göre işe yerleştirme (plasman) yapılmaktadır. Takip eden bölümlerdeki istatistikler İŞKUR verisi kullanılarak çıkarılmıştır.

4.3.1 İş arayanların özellikleri

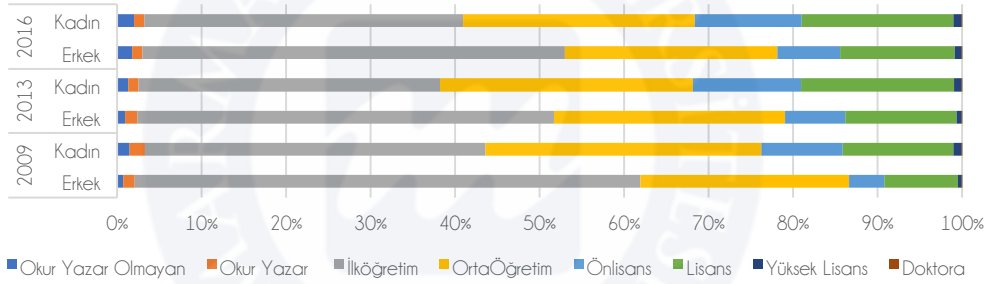
İŞKUR'a kayıt yaptırarak başvuruda bulunanların 2009 yılından bu yana hızlı bir artış gösterdikleri anlaşılmaktadır. Burada aslında iki konu gündeme gelmektedir. İlk olarak bu durum işsizliğin artışı olarak yorumlanabilir, ancak öte yandan, İŞKUR'a olan güvenin ve İŞKUR'un iş arama kanalı olarak daha geçerli hale geldiği de söylenebilir.

15 yaş ve üzeri her bireyin başvurabildiği İŞKUR'da, erkeklerin kadınlara oranla daha çok başvuruda bulunduğu, bununla birlikte her iki grupta da en çok başvurunun 15 ila 34 yaş arasında kaldığı saptanmıştır (Şekil 101).



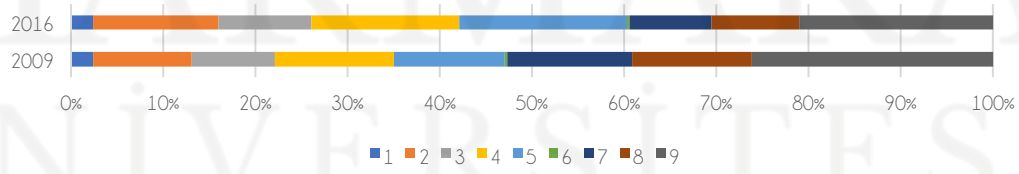
Şekil 101 İstanbul Yaşa Göre İŞKUR Başvuruları (2009,2013,2016)

Eğitim açısından bakıldığında, başvurularda ilköğretim ve daha düşük eğitim düzeyindeki başvuruların çoğunluğunun erkekler tarafından yapıldığı, başvuru yapan kadınlar arasında eğitim düzeyinin görece daha yüksek olduğu görülmektedir (Şekil 102). Öte yandan, başvuru yapanların genel olarak eğitim düzeyinin arttığı söylenebilir.



Şekil 102 İstanbul Eğitim Durumuna Göre İŞKUR Başvuruları (2009,2013,2016)

İŞKUR başvurusunda kullanılan ve iş yerleştirmede önem arz eden bir değişken de meslek değişkenidir. ISCO-08'e göre bakıldığında, İŞKUR'a 2009 yılında en çok başvuru nitelik gerektirmeyen meslek grubundaki işsizlerden oluşurken, 2016'da, büro hizmetlerinde ve hizmet ve satışta çalışan elemanların başvuru sayısının arttığı görülmektedir (Şekil 103). Öte yandan profesyonel meslek mensupları ve yöneticilerin de yine başvurular arasında yer aldığı ve son 7 yılda başvurular arasındaki oranlarının arttığı tespit edilmiştir.

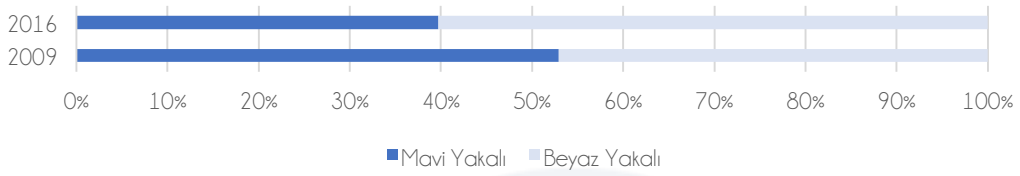


Şekil 103 İstanbul Meslek Gruplarına[20] Göre İŞKUR Başvuruları (2009&2016)

Meslekler, mavi ve beyaz yakalı olarak gruplandığında ise, başvurulardaki değişim daha net

[20] ISCO08 Meslek Grupları: 1. Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler, 2. Profesyonel meslek mensupları, 3. Yardımcı profesyonel meslek mensupları, 4. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar, 5. Hizmet ve satış elemanları, 6. Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları, 7. Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar, 8. Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları, 9. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar.

anlaşılmaktadır. Son 7 yılda, mavi ve beyaz yakalı oranı tamamıyla tersine dönmüştür. 2009 yılında mavi yakalıların başvurularda beyaz yakalılardan görece daha fazla olmasına karşın, 2016 yılı itibariyle bu oran beyaz yakalılara doğru kayarak, İŞKUR artık daha çok beyaz yakalıların tercih ettiği bir iş arama kanalı haline gelmiştir (Şekil 104).

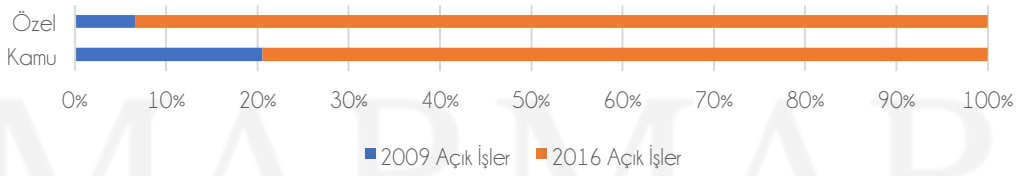


Şekil 104 İstanbul Mavi ve Beyaz Yakalı İŞKUR Başvuruları (2009&2016)

Öte yandan, İstanbul'un istihdamının daha çok beyaz yakalılardan oluşması da yine bu durumun açıklanmasını kolaylaştırmaktadır.

4.3.2 Açık işlerin özellikleri

İŞKUR'a işveren tarafından bildirilen tanımlı açık işlere kayıtlı bireyler ya bireysel başvuru yapabilmekte ya da İŞKUR tarafından açık işlerin özellikleri ile başvuruların özellikleri ilişkilendirilerek işe yerleştirmeler gerçekleşmektedir. 2009 yılından 2016 yılına İŞKUR başvurularına paralel olarak açık işlerde de artış görülmüştür. Özel sektörden veya kamu sektöründen gelen açık işlerde en büyük payı özel sektörden gelen talepler oluşturmaktadır (Şekil 105).

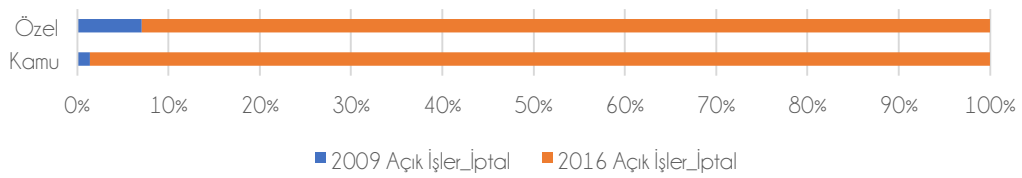


Şekil 105 İstanbul Açık İşlerin Dağılımı (2009&2016)

İşveren bir talepte bulunduktan ve bu talep açık iş olarak sisteme işlendikten sonra, yerleştirmenin gerçekleşmesi veya işveren tarafından talebin bir başka kanaldan karşılanması durumunda açık işlerin iptali söz konusu olmaktadır. İptal olan açık işlerin oranı düşük olmasına karşın, özel sektördeki talep artış hızı da göz önünde bulundurulduğunda, iptal edilen açık kamu işler daha hızla artmaktadır (Şekil 106).

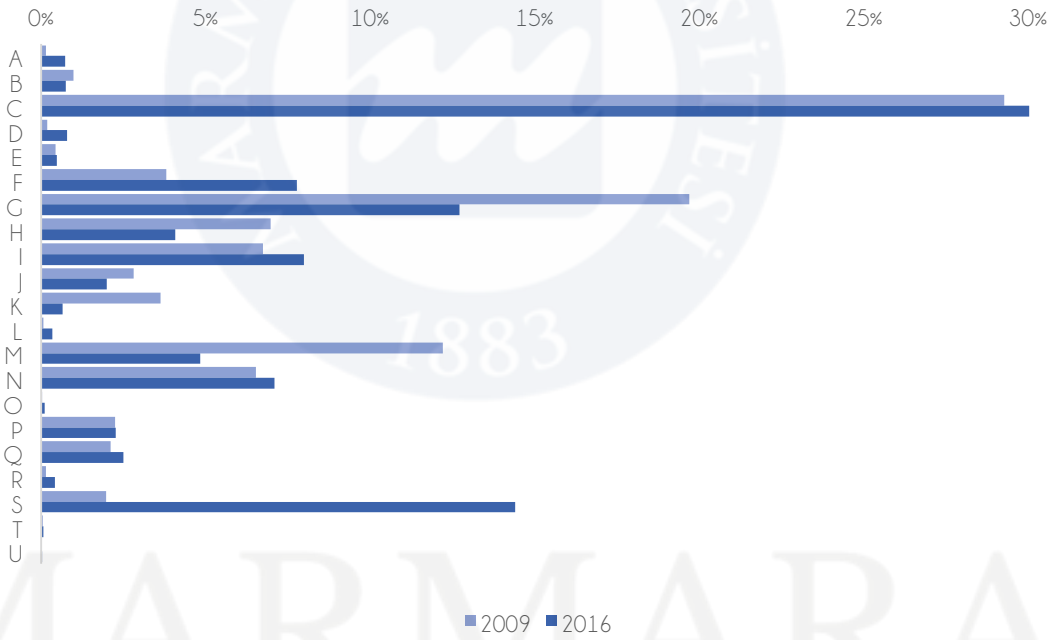
Açık işler, sektör bazında çok farklı meslek tanımları adına açılmaktadır. Açık işler talep edilen mesleğin özelliklerinin detaylarına yer verilerek açılmakta, herhangi bir gruplama yapılmamaktadır. Bu nedenle, İŞKUR kendi meslek tanımlarını/TMS tanımlamalarını kullanmak durumunda kalmakta ve bu meslekler ISCO-08 standart meslek gruplarına göre

sınıflanamamaktadır. Bu sebeple araştırma raporunda açık işlerin sadece sektörel dağılımına yer verilmiştir.



Şekil 106 İstanbul Açık İşlerin İptali (2009&2016)

2016 yılı itibariyle 5000 ve üzeri talepte bulunan sektörlerin başında İmalat (C) sektörü gelmektedir. İmalat sektörünü sırasıyla; Diğer Hizmet Faaliyetleri (S), Toptan ve Perakende Ticaret (G); Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri (I), İnşaat (F) ve İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri (N) takip etmektedir (Şekil 107).



Şekil 107 İstanbul Açık İşlerin Sektörlere Göre Değişimi (2009&2016)

Söz konusu sektörlerin daha çok kassal iş gücüne sahip olması ve başvuruların çoğunluğunun daha çok nitelik gerektirmeyen işler olduğu düşünüldüğünde, söz konusu sektörlerin istihdam yaratmadaki önemli rolü ve İŞKUR üzerinden, başvuruların aksine, işverenler tarafından mavi yakalıların daha çok talep edildiği şeklinde değerlendirilebilir.

Öte yandan, 2009-2016 yılında İŞKUR'a hemen hemen her sektörden talep yollamada bir artış görülmüştür. %50 ve üstü artış gösteren sektörler sırasıyla:

- Diğer hizmet faaliyetleri (S)
- Gayrimenkul faaliyetleri (L)
- Tarım, ormancılık ve balıkçılık (A)

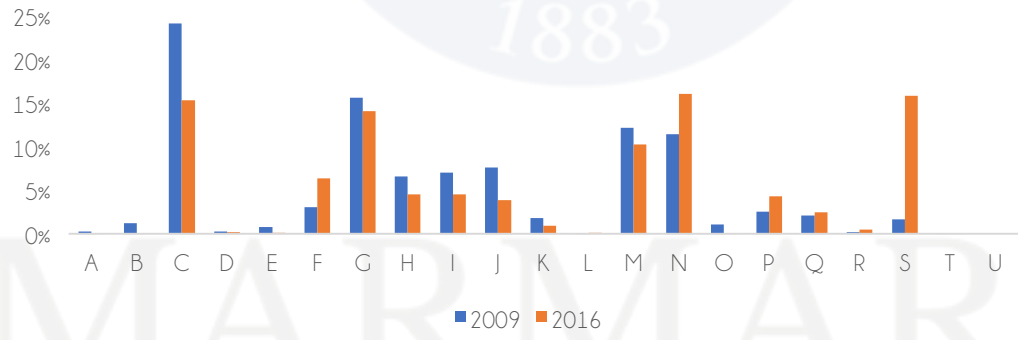
- Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik (O)
- Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı (D) sektörleridir.

Söz konusu sektörlere bakıldığında, taleplerin İstanbul istihdamındaki değişime kısmen benzerlik gösterdiği ve bununla birlikte beyaz yakalıların istihdamına bir kayış olduğu görülmektedir (Şekil 107).

4.3.3 İşe yerleştirme

Talep olması her başvurunun karşılanabileceği anlamına gelmemekle birlikte, en çok talep edilen sektörün işe yerleştirmede birinci olması da beklenemez. Buna bağlı olarak 500 kişi ve daha fazla başvurunun işe yerleştirmesini yapabilen sektörler sırasıyla; İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri (N); Diğer Hizmet Faaliyetleri (S), İmalat (C), Toptan ve Perakende Ticaret ve Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı (G)'dır (Şekil 108).

Söz konusu sektörler, yine İstanbul istihdamının en çok yoğunlaştığı ve/veya artış gösteren sektörlerdir. 2009 ile 2016 yılları arasında işe yerleştirmede değişimi en çok yaşayan sektörler; Diğer Hizmet Faaliyetleri (S), Hane halklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri ve Hane halkları tarafından Kendi Kullanımlarına Yönelik Olarak Ayrım Yapılmamış Mal ve Hizmet Üretim Faaliyetleri (T)'dir (Şekil 108).

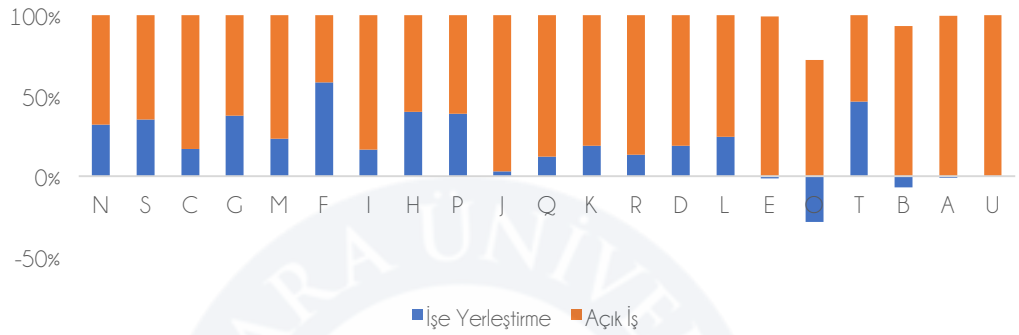


Şekil 108 İstanbul İşe Yerleştirmelerin Sektörel Dağılımı (2009&2016)

Söz konusu işe yerleştirme verileri aslında İŞKUR'un daha çok beyaz yakalılar sınıfında teknik eleman ve hizmet elemanı istihdamında yardımcı olduğunu net bir şekilde ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, İstanbul'da özel istihdam kanallarının daha çok beyaz yakalı üst düzey yönetici ve müdürler, profesyonel meslek mensupları ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarını işe yerleştirmede görece daha etkin olduklarına da işaret etmektedir.

İŞKUR'un işe yerleştirmelerini sektörler temelinde açık işlerdeki değişime göre de irdelemek anlamlı olacaktır. Burada en çok dikkat çeken Kamu Yönetimi ve Savunma (O), Zorunlu Sosyal Güvenlik ve Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı (D) sektörleridir (Şekil

109). İşe yerleştirme eksi bir artış sergilerken, talepler ise hızlı bir şekilde artmaktadır. Öte yandan, talepteki artıştan daha hızlı bir şekilde işe yerleştirmelerin yapıldığı sektör ise, İnşaat (F) sektörüdür. İstanbul'da istihdam anlamında düşüş yaşanan İnşaat sektörünün yine istihdam yaratmadaki yüksek etkisi düşünülürse bu oranın normal karşılanması gerekir.

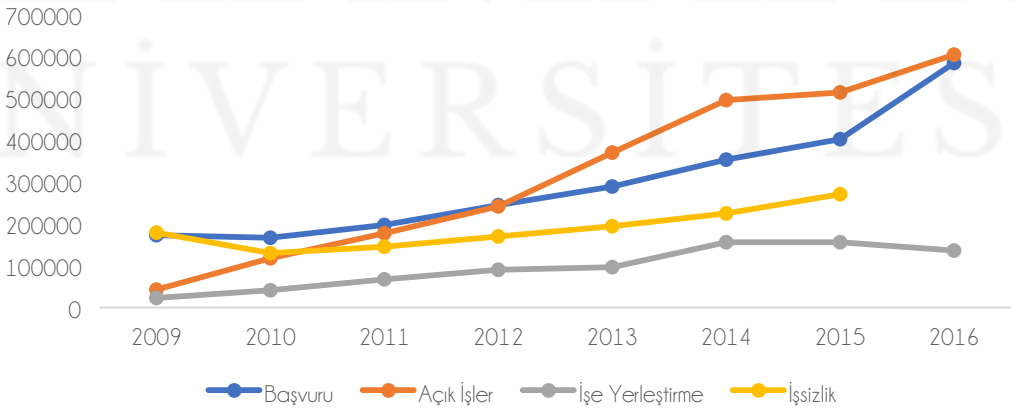


Şekil 109 İstanbul İşe Yerleştirme ve Açık İşlerin Sektörel Dağılımı Senelik Değişimi (2009-2016)

4.3.4 İşsizlik sigortası

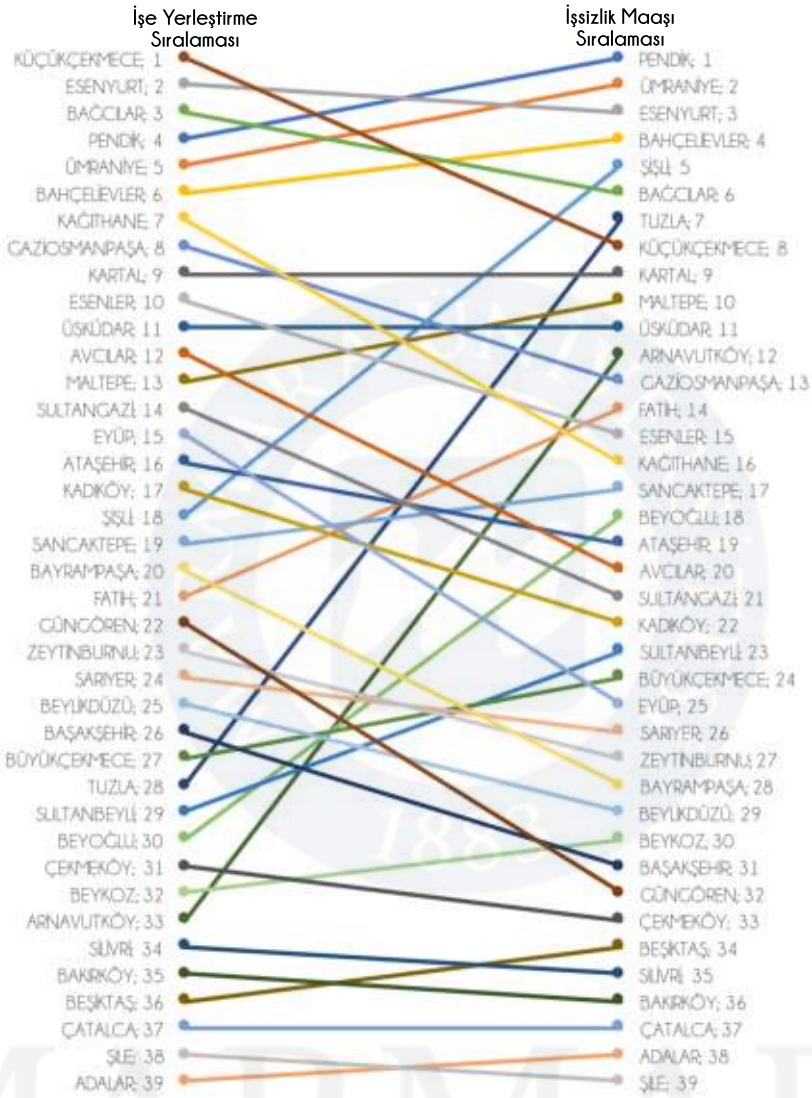
İŞKUR'un belli bir süre istihdam edilenlerin belli koşullar altında işsiz kalmaları sonucu, iş bulana kadar ve 12 ayı geçmemek suretiyle sağladığı bir imkân da işsizlik sigortasıdır. İŞKUR'a başvuru yapan ve gerekli şartları yerine getiren herkesin yararlanabildiği işsizlik sigortası başvuran bireylere işe yerleştirilene kadar geçecek azami 1 yıl süre için güvence vermektedir.

Bu noktada, başvuru sayısının, açık iş sayısının ve işsizlik maaşı alanların sayısının 2009-2016 yılları arasındaki değişimine bakıldığında, başvuruların nerdeyse 2 katına çıkarken açık işler 5 katına çıkmıştır (Şekil 110). Bununla birlikte, işsizlik maaşı alanların artışına baktığımızda ise aynı eğilim görülememekte, fakat yine 2 katına çıktığını söylemek mümkündür. Kriz dönemi itibariyle elde edilen verilerde 2009'dan 2010 yılına geçişte hızlı bir artış olması da yine küresel krizin bir yansımasıdır.



Şekil 110 İstanbul Başvuru, Açık İş ve İşsizlik Maaşı Senelik Değişim (2009-2016)

İstanbul'da işe yerleştirme ve işsizlik maaşı alanların ilçelere göre dağılımında, ilçelerin sıralamaları karşılaştırılmıştır (Şekil 111).



Şekil 111 İstanbul İşe Yerleştirme ve İşsizlik Maaşı Sıralamasına Göre İlçeler (2015)

Bu karşılaştırma sonucunda, işsizlik maaşı alanlar ile işe yerleştirme arasında ters orantı olması beklenirken, İstanbul'da iş arayanlarca tercih edilen iş kanalları açısından İŞKUR'un birinci tercih olmadığı da unutulmamalıdır. Bu bağlamda, işe yerleştirmede en etkili ilçeler sırasıyla Küçükçekmece, Esenyurt, Bağcılar, Pendik ve Ümraniye iken, işsizlik maaşı alanların yoğunlaşmalarına göre ilçeler, Pendik, Ümraniye, Esenyurt, Bahçelievler ve Şişli olarak karşımıza çıkmaktadır. Küçükçekmece ilçesi işe yerleştirmede birinci sıradayken, işsizlik maaşı alanlar açısından görece sırası düşmektedir. Bu beklenen bir etkidir. Nitekim, Esenyurt, Bağcılar ve Kağıthane gibi ilçelerde de bu gözlenmektedir. Bunun tam tersi de yine beklenen bir süreç olabilir, işe yerleştirmede görece düşük sıralanan ilçelerin, işsizlik maaşı

alanlar açısında sıralamalarının daha yüksek olması beklenir. Ancak bu durum çok dikkatli ele alınarak, söz konusu ilçelerde işe yerleştirmenin arttırılması için çalışmalar yapılmalıdır. Bu kapsamda, ele alınması gereken ilçelerden en önemlileri; Şişli, Tuzla ve Arnavutköy ilçeleridir. Bunun yanı sıra, Kartal ve Çatalca ilçeleri sıralamaları her iki göstergede aynı olan ilçelerdir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

MARMARA
ÜNİVERSİTESİ

5 İSTANBUL'UN İSTİHDAMININ GELECEĞİ

İstanbul'da İstihdam Eğilimlerinin Belirlenmesi projesi kapsamında 10.07.2017 tarihinde Paydaş Katılımlı Değerlendirme Çalıştayı gerçekleştirilmiştir. Çalıştay İstanbul'da süregelen iş gücü değişim dinamiklerini irdelemeyi ve gelecekte karşılaşılması beklenen dinamikleri belirlemek ve beklenen yeni dinamikleri ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalıştayda yer alan özel sektör, kamu ve sivil toplum temsilcisi ve uzman 15 katılımcı, çalıştay sonunda İstanbul'da istihdamın geleceği ile ilgili çeşitli öngörüler ve senaryolar üretmişlerdir. Süreç Delfi tekniği çerçevesinde geliştirilmiştir. Çalışmalar masa moderatörleri ve genel toplantı moderatörü tarafından yönlendirilmiş ve belgelenmiştir.

Takip eden bölümlerde düzenlenen çalıştayın süreci, günümüzde etkin olan istihdam dinamikleri, GZFT analiz, gelecek senaryoları ve İstanbul'un istihdamını bekleyen değişimler ele alınmıştır.

5.1 Paydaş Katılımlı Değerlendirme Çalıştayı Süreci

Düzenlenen Paydaş Katılımlı Değerlendirme Çalıştayı 5 oturum şeklinde icra edilmiştir (Şekil 112).



Şekil 112 Çalıştay Süreci

Her oturumun detayları aşağıda verilmiştir:

1. Oturum: Tanışma, Bilgilendirme ve Rollerin Dağıtılması

Çalıştayın ilk oturumunda katılımcıların proje ve çalıştay hakkında bilgilendirilmesi, tanışması ve katılımcıların hali hazırdaki kimliklerinden (çalıştıkları sektör, pozisyonları vs.) birini seçerek, kimlik ortaya koymalarının sağlanması amaçlanmıştır. Oturumun çıktısı olarak her bir katılımcı mevcut

kimliklerinden birini seçmiştir ve bu doğrultuda eşit ve adil bir ortam ortaya konulmuştur (Fotoğraf 1).



Fotoğraf 1 Masa 2 – Tanışma ve Bilgilendirme - 10 Temmuz 2017

2. Oturum: İstihdam Eğilimlerini Şekillendiren Değişim Dinamiklerinin Değerlendirilmesi

Her bir katılımcının istihdamı belirleyen değişim dinamikleri bağlamında mevcut durumu değerlendirmesi amaçlanan 2. Oturumda anahtar kelimeler halinde istihdamın mevcut durumu ve bu durumu etkileyen değişim dinamikleri belirlenmiştir (Fotoğraf 2).



Fotoğraf 2 Masa 3 - Mevcut Durumu Etkileyen Dinamikler – 10 Temmuz 2017

3. Oturum: Değişim Dinamiklerinin Geleceğe Yönelik Projeksiyonlarının Belirlenmesi

2. Oturumda belirlenen dinamiklerin gelecek 10 yıldaki durumlarının ve ortaya çıkabilecek

yeni dinamiklerin ele alındığı 3. Oturumda, katılımcılar 10'ar dakika süre ile mevcut dinamikleri gözden geçirmiş ve ortaya çıkabilecek yeni dinamikleri düşünmüşlerdir. Sonrasında katılımcılar 2'şerli gruplar halinde mevcut ve yeni dinamikleri ele almış, ardından grup içerisinde bu dinamikleri paylaşmışlardır.

4. Oturum: Geleceğe Yönelik Projeksiyonların Zaman Çizelgesi Bağlamında Ele Alınması

Paydaş katılımlı değerlendirme çalıştayının 4. Oturumda katılımcıların mevcut kimliklerini ve sektörlerini bir kenara bırakarak, dinamikleri İstanbul özelinde ele almaları istenmiştir. Bu oturumda amaç, zaman içerisinde ortaya çıkacak durumların ne zaman ortaya çıkacağının ve nasıl bir süreklilikte devam edeceklerinin belirlenmesidir.

Katılımcılar bu oturumda dinamikleri yeniden tartışarak, dinamiğin kendileri için nasıl bir anlam ifade ettiğini gözden geçirmişler ve birbiri ile benzeştirdikleri dinamikleri birleştirmişlerdir (Fotoğraf 3).



Fotoğraf 3 Masa 1 – Gelecek Öngörüleri – 10 Temmuz 2017

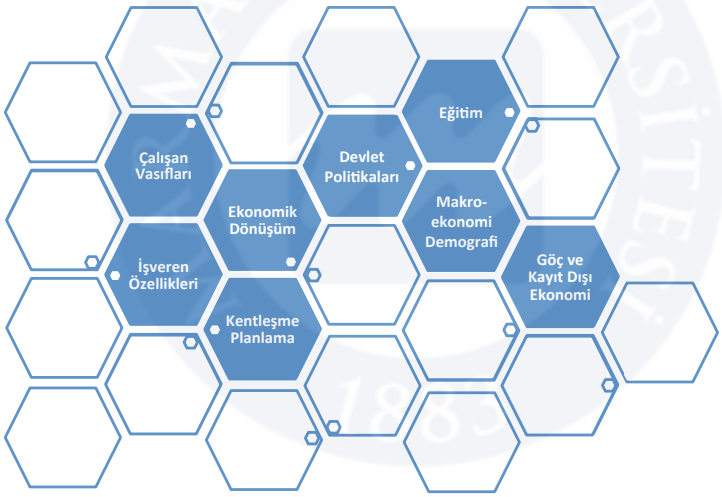
5. Oturum: Değerlendirme ve Kapanış

Katılımcılar değerlendirme ve kapanış oturumunda aralarından bir masa temsilcisi seçmişlerdir.

Masa temsilcisi olarak seçilen kişi, gruptaki katılımcıların da fikrini alarak, önceki oturumlarda ele alınan konuları toplayarak, dinamiklerin etkili oldukları yıllara göre sunmuştur.

5.2 Günümüzde Etkin Olan İstihdam Dinamikleri

Katılımcıların her oturumda oluşturdukları ve geliştirdikleri anahtar kelimeler ve faktörler çalıştay sonrasında masa moderatörleri ve çalıştay moderatörü tarafından raporlaştırılmış ve çeşitli başlıklar altında toplanmıştır. Bu başlıklar farklı masalarda ele alınan konuların derlenmesiyle elde edilmiştir. Raporun bu kısmında yer alan konu başlıkları iletilmiştir. Çalıştayda ele alınan, günümüzde etkin olduğu düşünülen değişim dinamiklerini sekiz ana başlık altında toplamak mümkündür (Şekil 113).



Şekil 113 Değişim dinamikleri

Bahsedilen değişim dinamikleri, bu dinamiklerde rol oynayan etmenlerle birlikte gruplanarak ele alınmıştır (Şekil 114, Şekil 115, Şekil 116, Şekil 117):

1. Çalışan vasıfları (mevcut ve kazanılan)

Katılımcılar bu başlık altında kariyer, öğrencilerin kariyer seçimi, yaş, cinsiyet, esnek çalışma ve ahbap-çavuş ilişkileri konularını ele almışlardır. Bu konular proje ekibi tarafından çalışan vasıflarına yönelik konular olarak aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

- **Kariyer etkeni** istihdamın öncesi ve sonrasında, bireyin yaşamı boyunca akademik, mesleki ve sosyal yatırımların sonucu ortaya çıkmaktadır. İstihdam yalnız bireyin işe yerleşmesi sorunu değil işin sürdürülebilirliğini de kapsayan daha geniş anlamda kariyeri ile ilişkili bir öğedir.
- Öğrenciler **kariyer seçimi** (akademi/kamu/özel sektör) konusunda kararsızdır.

Üniversiteli gençlerin özel sektör ya da kamu kurumlarında staj yaparak kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Üniversiteden yeni mezunlar iş arama yöntemi ve CV hazırlama konularında yetersiz; liderlik, girişimcilik ve yabancı dil gibi yetkinlikleri eksiktir.

- **Yaş** da önemli bir faktördür. Askerlik ya da üniversite mezuniyeti sonrası iş hayatına ilerleyen yaşlarda atılan ve annelik nedeniyle iş yaşamına ara verdiği için ileri yaşta eksik deneyimle iş hayatına geri dönenlerin özellikleri, firmaların deneyimli ve genç personel arayışı ile örtüşmemektedir. İleri yaş gruplarında erken emeklilik nedeni ile emekli olduktan sonra halen çalışma çağında olan söz konusu nüfusun çalışmak zorunda olması genç nüfusun istihdamında sorun yaratmaktadır.
- **Cinsiyet** istihdamda etkili bir rol oynamaktadır ve kadın istihdamının artması gerekmektedir. Kadın istihdam oranı eğitim seviyesinden etkilenmektedir ve istihdamında medeni hal önemlidir. Kadınların eğitim seviyesinde artış sağlandığı takdirde kadın istihdamı artacaktır.
- Mevcut durumda çok yaygın olmayan **esnek çalışma modellerinin** yaygınlaştırılması gerekmektedir. Söz konusu yaygınlaşma, kadının mevcut durumda üstlendiği çocuk ve yaşlı bakımı görevlerini sürdürebilir bir ortamda iş gücüne katılımını artıracaktır. Öte yandan çalışan eğitim hayatına devam edebilecektir. Bu da iş gücünün genel eğitim seviyesinin daha da yükseltecek bununla birlikte sosyal hayata zaman ayırabilme imkânı artacaktır.
- Mevcut durumda **ahbap-çavuş (Crony) ilişkisi** yaygındır ve tanıdık vasıtasıyla işe alımlar vardır. İş arayan kişilerin eğitimi ve tecrübesi olmasına rağmen referanslar oldukça etkilidir.

2. İşveren özellikleri

Katılımcılar bu başlık altında işveren beklentileri, ücret, sermaye, ihtiyaç gibi çeşitli konuları ele almışlardır. Bu konular proje ekibi tarafından işveren özelliklerine yönelik konular olarak aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

- Şirketlerin sermayesini yalnız dar anlamda finansal sermaye değil, şirketin çalışanlarından oluşan en önemli sermayesi **entelektüel sermaye**dir. İstihdam edilen personel şirketin sermaye artışı, ayrılan personel ise sermaye kaybı olarak değerlendirilmelidir.

- İstanbul'da eğitimli iş gücünü istihdam edecek ve birikimini kullanacak güçte **teknolojik ve nitelikli özel sermaye** sınırlıdır. Devlet katkısı ve desteğine ihtiyaç

duyulmaktadır.

- **İşverenlerin beklentilerini** karşılayacak deneyimde kişileri bulmak güç olabilmektedir. Bu nedenle işverenlerin iş başında eğitim gibi, staj benzeri fırsatlar sağlaması istihdamı kolaylaştırmaktadır.
- **Ücretler** de istihdamda etkindir. Deneyimsiz kişilere düşük ücretlerin verilmesi tekrar paralel ücretli iş arayışını arttırmakta ve bu nedenle iş yerinde süreklilik/bağlılık sağlanamamaktadır (Şekil 114).



Şekil 114 Değişim dinamikleri 1&2

3. *Ekonomik dönüşüm*

Katılımcılar bu başlık altında İstanbul'un idare merkezi olarak niteliği, Türkiye'nin dönüşümü ve bilgi teknolojileri gibi çeşitli konuları ele almışlardır. Bu konular proje ekibi tarafından ekonomik dönüşüme yönelik konular olarak aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

- İleri teknoloji sanayileşme ile birlikte insanların yerini makinelerin alması, esnek ve uzaktan çalışma ve büyük veri (big data) gibi kavramları beraberinde getiren bilgi teknolojileri ağırlık kazanacaktır.

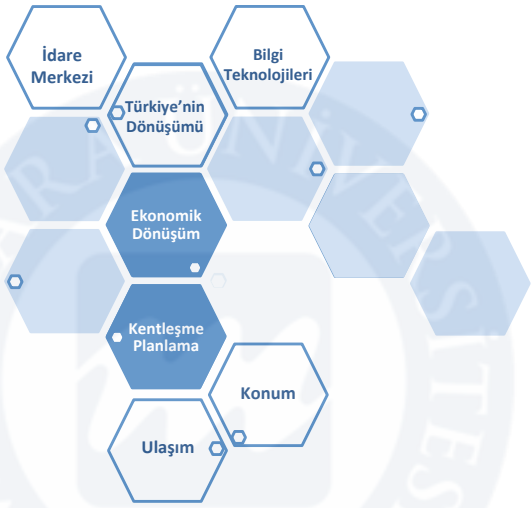
4. *Kentleşme ve Planlama*

Katılımcılar bu başlık altında İstanbul'da ulaşım ve işyeri/konut konum gibi çeşitli konuları ele almışlardır. Bu konular proje ekibi tarafından kentleşme ve planlamaya yönelik konular olarak aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

- İstanbul gibi bir kentte gerek iş yeri gerekse evin birbirine **konumu,** ev ve iş yerinin birbirine yakınlığı istihdam tercihlerini belirlemektedir. Bununla birlikte firmaların

servislerinin güzergâhında ev bulma ya da ev yakınında iş bulma eğilimi iş aramada etkilidir. **Ulaşım** altyapısını geliştirecek doğru planlama gerekmektedir. Doğru ulaşım altyapısı kent-bölge istihdam piyasasını güçlendirebilir.

- Kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren firmaların genel merkezlerini İstanbul'a taşımaları nedeniyle İstanbul gün geçtikçe daha belirgin bir **idari merkez** konumuna gelmektedir.



Şekil 115 Değişim dinamikleri 3&4

5. İstihdam ve işsizliğe yönelik Devlet politikaları

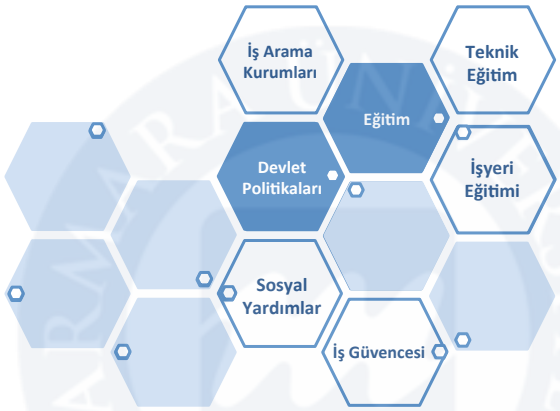
Katılımcılar bu başlık altında sosyal yardımlar ve iş arama kanalları gibi çeşitli konuları ele almışlardır. Bu konular proje ekibi tarafından devlet politikalarına yönelik konular olarak aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

- Asgari ücrete dayanan **sosyal yardımlar** minimum yaşam kalitesinde yaşamaktan memnun olma durumuna yol açmaktadır.
- İş arama araçları/kurumları önemlidir ancak mevcut durumda işveren ve çalışanları etkin şekilde buluşturamamaktadır. İŞKUR gibi iş kurumlarının hayata geçirdiği yeni projeler, lise eğitimi ya da teknik eğitim almış kişilerin daha iyi bir şekilde istihdam edilmelerini sağlamaktadır.

6. Eğitim

Katılımcılar bu başlık altında meslek okulları, iş yeri eğitimi ve teknik eğitim gibi çeşitli konuları ele almışlardır. Bu konular proje ekibi tarafından eğitime yönelik konular olarak aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

- Eğitim sürecinde **yönlendirilememe durumundan** dolayı, sektörün mezun olanlardan beklentileri ve mezunların sektörden beklentileri arasında büyük farklılıklar olmaktadır.
- **Meslek okulları** geliştirilmelidir, mesleki eğitim içeriklerinin uygulama boyutu arttırılmalı ve meslek edindirme kursları işleri destekleyici olmalıdır.
- **İş yerinde eğitim** önemli bir etkendir. İşverenlerin çalışanlarına hizmet içi eğitim sağlaması önemlidir ve verilecek bu eğitimlerle işyerinde daha sağlam temellere oturtulacak bir iş imkânı sağlanarak iş planlamasına olanak verilebilir.



Şekil 116 Değişim dinamikleri 5&6

7. *Makroekonomik ve demografik etkenler*

Katılımcılar bu başlık altında genç işsizliği, iş gücünde arz-talep dengesi ve nüfus dinamikleri gibi çeşitli konuları ele almışlardır. Bu konular proje ekibi tarafından makroekonomik ve demografik etkenlere yönelik konular olarak aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

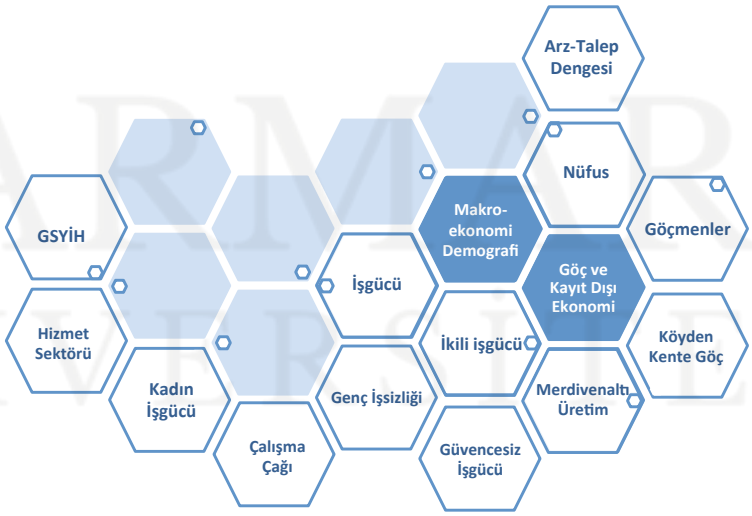
- İstanbul'da **nüfusun** çok olması istihdamı arttırdığı anlamına gelmemektedir, özellikle bağımlı nüfus diğer bir deyişle çocuk ve yaşlıların sayısının fazlalığı istihdam üzerinde olumsuz etki yaratabilir.
- İhtiyaç alanlarında istihdam açığı oluşmaktadır. Aynı meslekte eğitim görmüş kişi sayısının fazlalığı ve ihtiyaç veya açık olan alanlarda/sektörlerde eğitime yönlendirilme eksikliği nedeniyle **arz-talep uyumsuzluğu** söz konusudur.
- İş gücü açısından istihdam değerlendirildiğinde ise, iş gücünün fazla olması istihdam imkânlarında doğal bir artış sağlanacağı anlamına gelmemektedir. Yeterli istihdamın olmaması ile birlikte yetişkin iş gücünün istihdamda baskın olması nedeniyle özellikle genç iş gücünün istihdam edilmesinde sorunlar yaşanmaktadır. Çalışma çağındaki nüfus için yeterli istihdam imkânının olmaması sorun teşkil etmektedir. **Çalışma çağındaki nüfusun fazlalığı** kayıt dışı istihdamı arttırıcı etki yaratmakta ve ücretlerin

düşmesine neden olmaktadır.

8. Göç ve kayıt dışı ekonomi

Katılımcılar bu başlık altında köyden kente göç, merdiven altı üretim, güvencesiz iş gücü ve ikili iş gücü gibi çeşitli konuları ele almışlardır. Bu konular proje ekibi tarafından göç ve kayıt dışı ekonomiye yönelik konular olarak aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

- Türkiye'nin 1950'li yıllarda, tarımda makineleşme ile başlayan kırdan kente göç durumunun, 1973 yılında kent ve kırsal nüfusun eşitlenmesiyle başka bir evreye gelmiştir. **Köyden kente göç** süreciyle birlikte gelen göçmenlerin genellikle şehirlerdeki vasıfsız iş gücü ihtiyacını karşılamıştır. Ancak 2. ve 3. nesillerden itibaren kitle eğitimli, vasıflı iş gücüne katılmaktadır ve bu durum da vasıfsız iş gücü ihtiyacı yabancı iş gücü ile karşılanmaktadır.
- İstanbul bağlamında bu tarihsel olguyu ve Türkiye'nin ekonomik dönüşümünü, 3. ve 4. nesiller yaşamaktadır. Bu nedenle, meslek hiyerarşisinde kariyer olanağı olmayan meslekler (3D) olarak ele alınan kirli (dirty), zor (difficult) ve tehlikeli (dangerous) işler bu gruba girmektedir. Özellikle tarım ve hizmetler sektöründeki bu işler vasıfsız iş gücü ile sağlanmaktadır. Bu da **ikili iş gücü kavramını** oluşturmaktadır.
- **Göçmenler** İstanbul'daki istihdam piyasasını etkilemektedir. Özellikle sığınmacılar ve/veya mülteciler karın tokluğuna çalışmakta, işveren açısından herhangi bir talepleri olmaması nedeniyle problemsiz kabul edilmekte ve kayıt-dışı çalıştırılmaktadır.



Şekil 117 Değişim dinamikleri 7&8

5.3 Güçlü ve Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler (GZFT) Analizi

Çalıştay sürecinde özel olarak GZFT analizi yapılması amaçlanmamışsa da, katılımcıların istihdamı etkileyen mevcut durum ve gelecekteki öngörülerinde yer alan dinamiklerin içsel ve dışsal olumlu olumsuz yönlerine de yer vermiş olması, GZFT Analizi yapılmasını da gerekli kılmıştır. Böylelikle, belirlenen başlıklar kapsamında İstanbul'da istihdam eğilimlerine yönelik GZFT analizi yapılmıştır (Şekil 118). Teknolojik dönüşümün mutlak gerçekleşeceği öngörüsüne dayanarak, hızlı gerçekleşecek değişime İstanbul istihdamının ne denli hazır olduğunu da GZFT Analizi ile anlamak mümkündür.



Şekil 118 GZFT analizi

İstanbul istihdamının güçlü yanları;

- **Çalışan vasıfları** açısından, mevcut istihdam yapısında eğitim düzeyinin yüksek olması, kadının istihdama katılımının yüksek olması ve esnek çalışma imkanlarını az da olsa sunabiliyor olması,
- **İşveren özellikleri** açısından, entelektüel sermayenin önemli olması,
- **Kentleşme ve planlama** açısından, konut-işyeri ilişkisinin rahat kurulabildiği ilçelere

sahip olması ile ulaşım altyapısının gelişim sürecinde olması,

İstanbul istihdamının zayıf yanları;

- **Çalışan vasıfları** açısından, gençlerin kariyer hedeflerini geç belirleyebilmeleri ve dolayısıyla gerekli yetkinlikleri öğrencilik sürecinden ziyade çalışırken tamamlamaya hatta kazanmaya çalışmaları, erken emekliliğin yaygın olması nedeniyle söz konusu nüfusun iş hayatına devam etmesi ve deneyimsiz genç nüfusun iş bulmada zorlanması ile kadınlarda annelik, erkeklerde askerlik nedeniyle iş hayatına ara verildikten sonra tekrar iş hayatına dönmede eksik deneyim dolayısıyla güçlük çekilmesi, esnek çalışmanın yaygın olmaması, iş bulmada en etkin yöntemin hali hazırda tanıdıklar vasıtası ile iş bulma olması,
- **İşverenler** açısından, mevcut eğitimli iş gücüne istihdam sağlamada teknolojik ve özel sermayenin sınırlı olması, işverenlerin çalışan vasıflarında mevcut iş tanımından daha da yüksek vasıflardaki bireyleri çalıştırma isteği ve ücretlerin düşük tutulması,
- **Kentleşme ve planlama** açısından, konut-işyeri ilişkisinin doğru kurgulanamadığı plansız yerleşimlerin varlığı ile ulaşımın mevcut durumda yetersiz kalması,
- **Eğitim** açısından, gençlerin yeteri kadar kariyerlerinde yönlendirilmemesi ile meslek okullarının sayısındaki yetersizlik,
- **Makroekonomik ve demografik etkenler** açısından, iş gücü piyasasının ihtiyacı ile piyasada iş arayanların uyumsuz olması

olarak belirlenmiştir.

İstanbul istihdamında etken olan dışsal faktörlere bakıldığında, fırsatlar:

- **Ekonomik dönüşüm** açısından, Türkiye'nin ekonomisinde önemli bir dönüşüm yaşanması ile bilgi teknolojilerinin önem kazanması,
- **Devlet politikaları** açısından, sosyal yardımların olması ve İŞKUR'un sunduğu hizmetler ve bu hizmetlerdeki çeşitlilik,
- **Göç ve kayıt dışı ekonomi** açısından, göçmenlerin hali hazırda vasıfsız iş gücü açığını kapatması olarak değerlendirilebilir.
- Gelecek öngörüleri çerçevesinde ele alınan fırsatlar:
    - Eğitim
    - Esnek çalışma
    - İnovasyon
    - Girişimcilik

- Bilgi Teknolojileri

olarak sayılabilir.

İstanbul istihdamında etken olan dışsal faktörlere dayalı tehditler ise:

- Ekonomik dönüşüm açısından, bilgi teknolojileri ve otomasyon sonucu, iş gücü anlamında insana daha az gereksinim duyulacak olması,
- Devlet politikaları açısından, sosyal yardımlardan yararlananların aza tamah ederek hayatlarını iş gücüne katılmadan idame ettirmeleri,
- Makroekonomik ve demografik etkenler açısından, bağımlı nüfusun yüksek olması ve bununla birlikte çalışma çağındaki nüfusun fazla olması,
- Göç ve kayıt dışı ekonomi açısından, işverenlerin sığınmacıları sorunsuz iş gücü olarak algılaması,
- Gelecek öngörüleri çerçevesinde ele alınan fırsatlar:
  - Dijital dönüşüm
  - Beyin Göçü
  - Jeopolitik krizler

olarak sayılabilir.

GZFT analizi çalıştayda belirlenen mevcut durum ve gelecekte etkin olacağı varsayılan dinamiklerinin bir sentezi niteliğindedir. Çalıştayın son adımında, her bir masadaki katılımcılar tarafından hazırlanan gelecek öngörüleri bir senaryo olarak ortaya konulmuştur.

5.4 Gelecek Senaryoları

Gelecek senaryoları, masa temelli olarak, farklı konu başlıkları dahilinde katılımcıların gruplamaları ve sunuş oturumunda senaryolaştırmaları üzerinden ele alınmıştır. Katılımcılar senaryoları oluştururken, öncelikle günümüzde etken olan dinamiklerin sürekliliğini irdelemiş, sonrasında olası yeni dinamikleri ortaya koyarak tartışmıştır. Gelecek öngörülerinin süreç çerçevesinde değerlendirilmesi amacıyla orta ve uzun vadede İstanbul'da hakim olacak dinamikler ayrı ayrı irdelenmiştir.

Masa 1: İstanbul hizmet ağırlıklı ulusal ve uluslararası merkez konumuna gelecek:

Masa 1 katılımcıları tarafından gruplanan konular şu şekildedir:

- Eğitim
- Nüfus – iş gücü – emeklilik yaşı

- Kariyer hedefi
- Ücret
- Konum
- Esnek çalışma
- İstanbul'un idari merkez konumu- sanayi desantralizasyonu
- Planlama
- Teknoloji
- İşveren politikaları
- Girişimci sayısı

Masa 1 katılımcıları senaryolarında yukarıda belirtilen konular dahilinde aşağıda verildiği şekilde senaryo kurgulamışlardır:

Teknoloji hızla yükselecek ve gelişecek. Dijitalleşme öne çıkacak. Yeni iş imkânları çıkacak ancak belirli işler yok olacak. Ara elemana ihtiyaç azalacak. Sanayiinin şehir dışına çıkması istihdamı büyük oranda etkilemeyecek. İstanbul önümüzdeki yıllarda finans merkezi ve çok uluslu şirketlerin merkezi konumunda olacak. 2020'den itibaren İstanbul'da tek hizmet sektörü olacak, hızlı büyüyecek ve nitelikli iş gücü istihdamını arttıracak.

Girişimciliğin önemi azalacak ve bu istihdamı olumsuz etkileyecek. Ücretli çalışan sayısı artacak. Vasıfsız çalışanların istihdamı olumsuz etkilenecek ve sayıları azalacak.

Meslekler değişecek, yeni iş türleri oluşacak. Eğitim bugünkü hali ile devam ederse orta ve uzun vadede iş gücünü olumsuz etkileyecek. Eğitim kalitesi artarsa bunun olumlu etkisi olacak. İşveren açısından eğitim beklentisi artacak.

İşyeri ve ikamet arasındaki mesafeler İstanbul'da artacak. İki yakası olan bu şehirde ayrışmalar olumsuzluk yaratacak. Esnek çalışma artacak ve çalışabilecek iş sayısı aynı kalsa bile yarı zamanlı işler sayesinde çalışan kişi sayısı artacak. Türkiye'de kadın istihdamı büyük sorun olarak, orta ve uzun vadede devam edecek. Kariyer planlaması önem kazanacak ve faydalı olacak.

İşyeri ve nüfus azalan oranlarda artacak ancak yeterli iş imkânı sağlanamayacak. Rekabet çok artacak bu ücretleri etkileyecek ve istihdamı olumsuz etkileyecek. Emeklilik yaşı değişmeyecek, insanlar daha uzun yıllar boyunca çalışacak ve bu genç nüfusun iş imkânlarını azaltacak. İstanbul'da tek başına yaşayan kişi sayısı artacak, bu hizmet gereksinimi yaratacak.

Eğer, devlet işverenlerin üzerindeki istihdam kaynaklı vergi yükünü azaltmazsa sorun oluşacak.

Masa 2: Teknoloji ve yaratıcılık bazlı dönüşüm olacak

Masa 2 katılımcıları tarafından gruplanan konular şu şekildedir:

- İş gücünün eğitim, beceri ve tecrübesi- genç işsizliği
- Kadının iş gücüne katılımı
- Teknoloji: beyin göçü, teknoloji işsizliği
- Göç
- Çevre (ekoloji ve sağlık)
- Ahbap- çavuş ilişkisi (crony capitalism)
- Esneklik
- Yaratıcılık

Masa 2 katılımcıları senaryolarında yukarıda belirtilen konular dâhilinde aşağıda verildiği şekilde senaryo kurgulamışlardır:

2017 yılından itibaren etken olan bilgi teknolojileri 2022'de sanayileşme ile birleşerek yaşam koşullarında teknolojinin kullanımı belirginleşecek, 2027 yılında ise sanayideki üretim modellerinin dönüşümüne etken olacak.

Eğitim istihdam deyince ilk akla gelen, toplumda tüm sorunların baş kaynağı ve de sorunların çözümü için önerilen çözüm olmaya devam edecek. Diğer konu ise, tecrübe, hayat boyu öğrenme çerçevesinde değerlendirilecek. Sermayedeki yetersizlikler nitelikli iş gücünü çekecek nitelikte olmayacak. Kadınların iş gücüne katılımı büyük bir sorun olarak, orta vadede ve uzun vadede sıkıntı yaratacak. Teknoloji yeni istihdam alanları yaratacak ancak var olan istihdam alanlarını daraltarak işsizliğe sebep olabilecek. Genç işsizliği devam edecek. İstanbul'da yaratıcılık yeni iş alanları ortaya çıkaracak.

Orta vadede göç, çevre ve esnek çalışma etken olacak. Esneklik orta vadede daha etkin olacak. Çevre ile ilgili kaygı ve çözüm arayışları yeni istihdam yaratabilecek. Ortadoğu'dan göç İstanbul için ciddi sorun teşkil edebilecek. Teknoloji üretim ilişkilerinde değişim yaratacak. Var olan sorunlar mevcut üretim ilişkileri ile çözülemeyecek ve yeni üretim ilişkileri oluşması gerekecek. Meslek yerine beceriler ortaya çıkacak. Belirli meslekler kaybolacak. Becerileri bir araya getiren disiplinler arası beceriler ortaya çıkacak.

Beyin göçü halen devam etmekte tersine dönebilecek ancak Türkiye'nin tehditleri ortadan kaldırarak fırsat yaratması gerekecek.

Masa 3: Teknoloji odaklı sanayi gelişimi

Masa 3 katılımcıları tarafından gruplanan konular şu şekildedir:

- Bilgi teknolojileri, yüksek teknoloji, katma değerli üretim
- Göçmenler ve sığınmacılar
- Bölgesel fırsatlar ve tehditler, savaş, kriz ve jeopolitik durum
- Ekonomik gelişmişlik
- Kariyer, mesleki eğitim, yetkinlik, arz/talep uyumu
- Kentten kaçış, gıda ve tarım
- Vasıfsız iş gücü, mesleki, ara eleman
- Dezavantajlı kesimler (gençler ve kadınlar)

Masa 3 katılımcıları senaryolarında yukarıda belirtilen konular dâhilinde aşağıda verildiği şekilde senaryo kurgulamışlardır:

2017 bilgi teknolojilerinin dünya standardına göre Türkiye'de eksik olduğu. Mesleki eğitim, ara eleman yetiştirilmesi, kişisel gelişim vb. noktalarda sıkıntılar mevcut. Kadınlarda ve gençlerde özellikle vasıflı işsizlik görülmekte. Türkiye'nin ekonomik dönüşümü istihdama doğrudan yansımakta.

Küresel belirsizlikler Ortadoğu'daki istikrarsızlık yeni dinamikler yaratabilecek. Bu durum kentten kırsala dönüş olarak yansıyabilecek ve bu doğrultuda taşınabilir birçok sektör de İstanbul'dan ayrılabilecek.

2022'ye gelindiğinde İstanbul aslında dünya standartlarını yakalayabilecek potansiyele sahip. Türkiye'nin bir önceki dönemki sanayileşme atağı ile artık çok daha ileri katma değeri olan sanayi üretimi ve teknolojisinden bahsediliyor olacak. Sığınmacıların nitelikli iş gücünü kullanmaya ve iş gücünü nitelikli bir yapıya dönüştürecek adımlar atılmaya başlanacak.

Nitelikli iş gücünün sistem dışına çıkma isteği artabilecek. Gıda güvenliği gerçeği üzerinden esnek üretimin yeni bir boyutu tarıma dönüş şeklinde gelişebilecek. Sosyal yapıda heterojenlik, gıda güvenliği ve sektörel değişim ile esnek üretim (ev tabanlı ve birden fazla işte çalışma) dinamikleri 10 yıl içerisinde yeni etkenler olarak İstanbul'da istihdama etki edebilecek. Uzun vadede sanayinin otomasyonu üretimin bilgi ve yüksek teknoloji ile örtüşmesini sağlayacak.

MARMARA
ÜNİVERSİTESİ

6 DEĞERLENDİRME: İSTANBUL'UN İSTİHDAMINI BEKLEYEN DEĞİŞİMLER

Dünya genelinde, istihdam yaşam koşullarındaki farklılaşma ile birebir ilintili bir değişim/dönüşüm süreci içerisindedir. Özellikle, teknolojik gelişim ve sosyal dönüşümle birebir ilişkili olarak, değişimin hızı artmaktadır. İstihdamın buna ayak uydurma becerisi ile olumlu ya da olumsuz sonuçları, üretilen politikalar ile belirlenebilecektir (WEF, 2016).

Türkiye değişen ekonomik yapı ve bunun istihdama etkilerini değerlendirmek adına çeşitli adımlar atmaktadır. Bunların başında, Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), Eylem Planları (2017-2019) ile eğitim ve istihdam seferberliği gelmektedir.

Gerek Türkiye'nin attığı bu adımlar gerekse Dünya Ekonomik Forumu (WEF) raporu, üretilen politikaların yeni üretim modellerine geçiş sürecini sağlıklı bir şekilde yönlendireceği ümidini vermektedir. Bununla birlikte değişen yaşam koşullarını da hesaba katarak üretilen politikaların iş gücünün istihdama dönüşümünü en etkin ve verimli şekilde başaracağı öngörülmektedir.

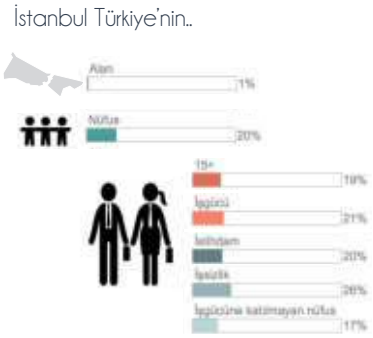
"İstanbul'da İstihdamın Eğilimlerinin Belirlenmesi" başlıklı bu projenin amacı da istihdamın ekonomik, sosyal ve politik istikrar üzerinden büyüme, yatırım ve üretim artışına uzanan zincirleme etkisinin bilinciyle sağlıklı stratejilerin ortaya konulabilmesi için İstanbul'da istihdam eğilimlerinin tespit edilmesi ve bu eğilimlerin küresel eğilimlerle karşılaştırılması olarak belirlenmiştir.

Söz konusu amaçlara ulaşırken:

1. İstanbul iş gücü piyasasının mevcut durumu ulusal ve uluslararası karşılaştırmalı olarak ortaya konulmuş,
2. İstanbul'da istihdam eğilimleri derinlemesine incelenmiş,
3. 2014-2023 İstanbul Bölge Planı 1. Eksen 6. Strateji Dönüşen İş gücü, Gelişen ve Artan İstihdam başlığı altında hazırlanacak eylemlerin altyapısının paydaşların katılımı ile hazırlanmış,
4. İş gücü piyasasının geleceğine dair kapsamlı öngörüler belirlenmiş ve
5. Yapılan araştırmanın sonucu kamuoyuyla paylaşılmıştır.

Araştırmanın amacına ulaşmasında Türkiye'de iş gücü piyasasının nabzını tutan 3 farklı kurum olan TÜİK'in, SGK'nın ve İŞKUR'un verileri kullanılmıştır. Bunlara ek olarak, paydaş görüşlerinin

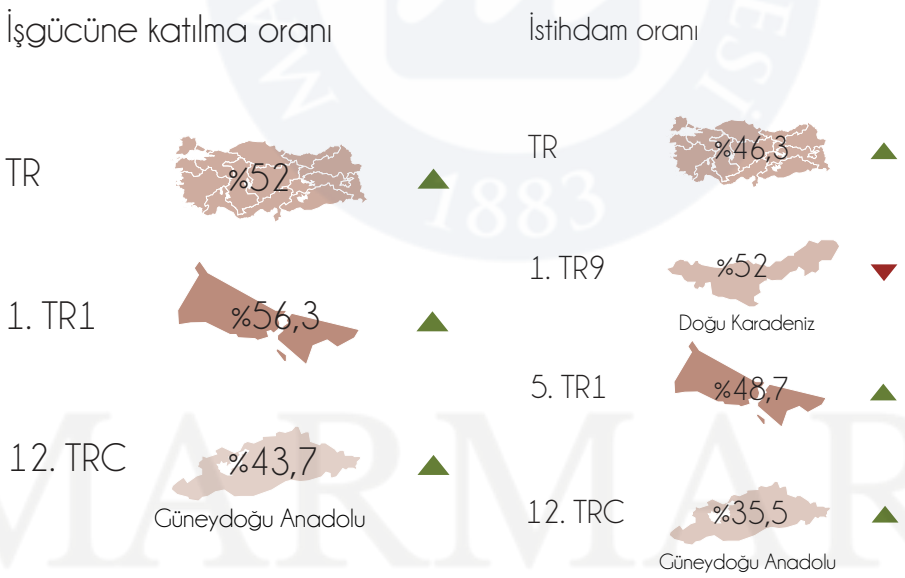
de alındığı ve gelecek öngörülerinin ortaya konulduğu çalıştay bulguları da söz konusu veriler ile birlikte ele alınmıştır.



Şekil 119 Göstergelerle İstanbul

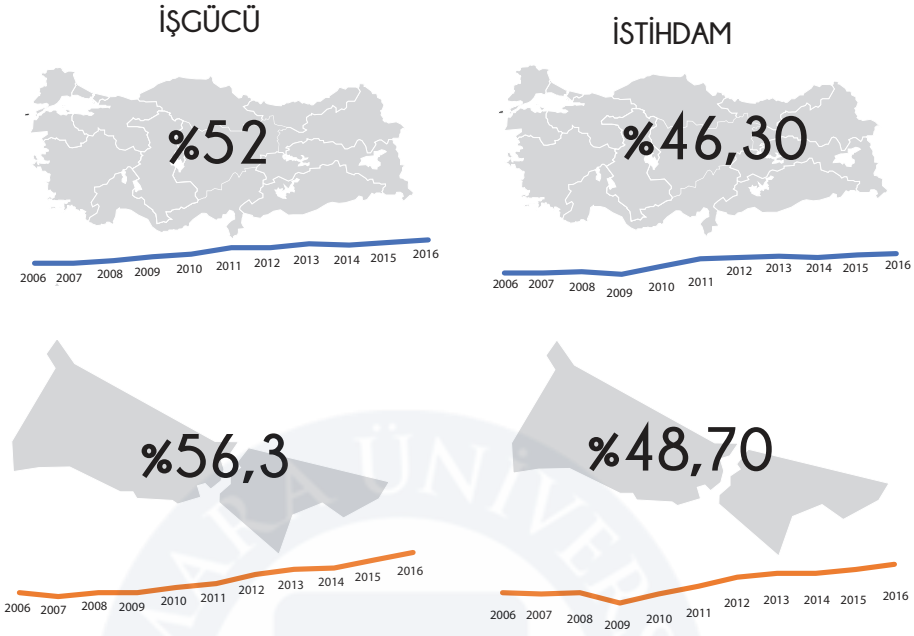
Türkiye'nin %1'ini bile kaplamayan İstanbul bölgesi, nüfusun %20'sine ev sahipliği yapmaktadır. Nüfusa paralel olarak İstanbul, Türkiye'de çalışabilir nüfusun %19'una, iş gücünün %21'ine, istihdamın %20'sine sahiptir (Şekil 119).

Çalışabilir nüfusunun %56,3'ü iş gücüne katılan İstanbul, Türkiye ortalamasının üstünde kalan bu oranla aynı zaman Türkiye'nin en yüksek iş gücüne katılım oranına sahip bölgesidir (Harita 10). Bu oran üstünlüğünü maalesef istihdam oranı olarak ortaya koyamamaktadır. Türkiye ortalamasından yüksek olsa da istihdam oranı sıralamasında 16., Düzey 1 bölgeleri arasında 5. sırada yer almaktadır.



Harita 10 Oranlarla İstanbul ve Türkiye (2016)

Türkiye ile karşılaştırıldığında, iş gücüne ve istihdama katılım oranlarının çok daha hızlı artış gösterdiği de söylenebilmektedir (Harita 11). Bununla birlikte, 2006 yılından 2013 yılına, İstanbul iş gücünü istihdama ve bununla birlikte GSYH'ye dönüştürmede her sene %100'lük bir etkinlik göstererek en etkin olan 4 Düzey 2 bölgesinden biri olmuştur. Diğer bölgelere bakıldığında ise bu bölgelerden Tekirdağ alt bölgesinin aslında İstanbul'un etkinliğinin sınırlarını aştığı da görülmektedir (Harita 2).



Harita 11 Eğilimlerle İstanbul ve Türkiye

İstanbul bir dünya kentidir. Ulusal başarısı, hızlı büyüyen ve değişen bir kent olması, istihdam açısından krizlerin etkisinden görece hızlı çıkması ile uluslararası sıralamalarda da yerini almakta ve ulusal etkinliğini %91 ile uluslararası ortamda da sürdürmektedir.

Aslında, İstanbul'un bu denli etkin ve başarılı olması, istihdamının yapısının tek düze olmak yerine, çeşitlilik arz etmesinden kaynaklanmaktadır. Farklı demografik özellikleri dengeli bir şekilde bünyesinde barındıran İstanbul istihdamı Türkiye'nin genel istihdam yapısından gerek mekânsal olarak gerekse demografik anlamda farklılık göstermektedir. İstanbul istihdamı son 10 yılda, kadının istihdama artan bir ivmeyle katılabildiği, yüksek eğitim seviyesinin her geçen gün arttığı, çalışma koşullarının işin gereği olmaktan çıktığı, sosyal koşulların çalışma koşullarını belirlemeye başladığı bir değişim yaşamaktadır.

İstanbul istihdamı giderek beyaz yakalıların hâkim olduğu ancak her türlü sektörün var olabildiği bir yapıya sahiptir. Bu da İstanbul'un sektörel istihdam gereksiniminin sektörlerin temel ihtiyaçlarından ziyade sektörlerin gelecek ihtiyaçlarınca belirlendiğini ortaya koymaktadır.

İstanbul'da rekabet edebilir sektörlerin aslında İstanbul'un Türkiye'de öncü olduğu sektörler olduğunu da unutmamak gerekir. Tüm bu sektörler aslında, uluslararası platformlarda İstanbul'un dünya kentleri ile yarıştığı ileri hizmet sektörüdür. Sektörel istihdam nezdinde, İstanbul'un ilçelerinin 2009-2016 yılları arasındaki değişimine bakıldığında 39 ilçesinin de barındırdığı sektörlerin İstanbul istihdamına olumlu etki yarattığı ancak her ilçenin rekabet

üstünlüğünün olmadığı da yine araştırma bulguları arasında yer almaktadır.

Ancak, İstanbul'da istihdama dair her konuda olumlu bir tablo çizmek mümkün olmamaktadır. Teknik ve mesleki eğitim alanların, öğrenim alanları ile çalıştıkları meslek gruplarının örtüşmediği bulgularda yerini almıştır. Baskın öğrenim alanı iş ve yönetim olarak ortaya çıkmakta, söz konusu öğrenim alanı mezunları ise her türlü meslek grubunda yer almaktadır. Ancak işsizlik oranları değerlendirildiğinde bu meslek grubunun en yüksek işsizlik oranlarına sahip olduğu görülmektedir. Bu durum, uzmanlaşmanın azaldığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Söz konusu durum, çalıştay katılımcıları tarafından da mevcut durumu değerlendirirken en çok vurgulanan dinamik olmuştur (Şekil 120).



Şekil 120 Mevcut Durumda İstanbul'da İstihdam Dinamikleri

Mevcut durum değerlendirmesinde, İstanbul istihdamını şekillendirilen dinamikler eğitim dışında benzer ağırlıkta olup, ön plana çıkan bir başka değişken olmamıştır. Ancak gelecek öngörülerine gelindiğinde, eğitiminin öneminin daha da artacağı ancak bununla birlikte sosyal yapının ve kişisel becerilerin istihdamın belirlenmesinde görece önem kazanacağı vurgulanmıştır (Şekil 121).



Şekil 121 Gelecekte İstanbul'da İstihdam Dinamikleri

İstanbul'un istihdam yapısındaki çeşitlilik düşünülünce tek bir geleceğin olmasının mümkün

olamayacağını kabul etmek gerekmektedir. Araştırma bulguları da bu durumu desteklemektedir.

Gelecek öngörüleri çerçevesinde önemli hususlardan bir tanesi de değişimin hızı olarak kabul edilmektedir. Teknolojide yaşanan ivme nedeniyle, değişimler mevcut çalışan neslin çalışma hayatı boyunca gerçekleşecek ve bu nedenle uyum sağlamak için önceki dönemlerde benimsenen zorunlu eğitim üzerinden geliştirilen politikalar etkili olmayacaktır.

İstihdamda öngörülen değişimlerin etkilerinin kendini yaşam biçimlerinde ve dolayısı ile yaşamı şekillendiren yerleşimlerde de görüleceği beklenmektedir. WEF'in işlerin geleceği raporunda belirlenen değişim dinamikleri sadece istihdam ile değil, doğrudan mekân/kentlerin yapısı ile de ilintilidir. Bu dinamikler Şekil 122'da gösterilmiştir.



Şekil 122 Dünya İstihdamının Geleceği

Kentlerin, özellikle de İstanbul gibi dünya kenti olan bir yerleşimin yaşam biçimlerini şekillendirdiği, öte yandan, istihdamında yaşam biçimlerinden etkilendiği varsayımıyla İstanbul'da ve İstanbul istihdamın gelecekte teknolojinin hızla yükselecek ve gelişecek olmasına ek olarak:

İSTANBUL:

- Sektörel çeşitliliğini koruyarak, ileri hizmet sektöründe gelişmeye ve uzmanlaşmaya devam edecektir.
- Halihazırda dünya kenti olan İstanbul, artacak şekilde ulusal ve uluslararası şirketlerin idari merkezilerine daha da ev sahipliği yapacaktır.
- Mekânsal planlamanın ve yer seçiminin önemi giderek artacak, planlı alanlar gelişmede önemli bir rol oynayacaktır.
- Teknolojik gelişmeler sonucu değişen yaşam biçimlerine paralel olarak, işlevsel

değişiklikler yaşanacaktır.

ÜRETİM BİÇİMLERİ:

- Teknolojik gelişmeler sonucu ileri teknolojiye dayalı üretim modelleri gelişecektir.
- Uzun vadede üretim tamamıyla otomasyona dayalı olarak gerçekleşecektir.
- İnovasyon ve bilgi teknolojileri tüm sektörlerde etkin olacaktır.

İSTİHDAM:

- Yaşam biçimlerinde ve üretim modellerinde yaşanacak olan değişim meslek gruplarına da yansıyacaktır.
- Yeni meslek grupları/iş türleri ortaya çıkacaktır.
- Yeni meslek gruplarında, bilgi, beceri ve yaratıcılığa dayalı disiplinler arası uzmanlaşma ön plana çıkacaktır.
- Eğitimli iş gücü ihtiyacı artacaktır.
- Yeni meslek gruplarına geçiş sürecinde, işsizlik yaşanması olasılık dahilindedir.
- Esnek çalışma daha da yaygınlaşacaktır.
- Esnek çalışmanın yaygınlaşması ile çalışılabilecek iş sayısı aynı kalsa bile esnek işler sayesinde çalışan kişi sayısı artacaktır.

İstanbul'da istihdamın yaşaması öngörülen tüm bu değişimler aslında halihazırda başlamıştır. Hızı az da olsa dönüşen İstanbul istihdamında geleceğe hazırlıklı olabilmek için karar vericilerin politikalar üretirken dikkat etmesi; mekânı, işvereni ve çalışanın ihtiyaçlarını bir arada ele alması gerekmektedir (Şekil 123).



Şekil 123 İstanbul'da Gelecek Değişimler ve Dinamikler

Mekânsal olarak, konut-işyeri ilişkisinin önemi daha da net bir şekilde artacak ve buna bağlı olarak sosyo-ekonomik politikalarla fizik mekân planların birlikteliğinin önemi daha artacaktır.

Yerel ölçekte alınan kararların kent-bölge ölçeğinde gelişim odaklı stratejiler ile örtüşmesi sonucu daha etkin büyüme ve gelişme olanaklı hale gelecektir. Sadece karar vericilerin, politika yapıcıların değil aynı zamanda işverenin de bu ilişkiler doğrultusunda yer seçimi kararlarını belirlemesi, çalışanlarının yaşam biçimleri ve sosyal hayatlarını da kararlarına yansıtması gerekmektedir.

İşverenlerin, şimdiye kadar işin gereğine bağlı aldığı kararlar ve şekillendirdiği sektörler artık otomasyona dayalı hale gelen üretim modelleriyle birlikte, yaratıcı, eğitimli, disiplinler arası çalışabilen istihdama ihtiyaç duymaktadır. Söz konusu istihdam, yaşam biçimlerini devam ettirebilmeye önem verdiğinden, işverenlerin farklı çalışma biçimlerini benimsemeleri önem arz etmektedir. Bununla birlikte, teknolojik gelişimlere en kolay uyum sağlayan ancak tecrübesiz gençlerin istihdamın sürekliliği açısından işverenlerce istihdama katılım yollarının bulunmasının iş ve istihdam sürekliliği açısından gerekliliği de ortaya çıkmaktadır. Kısa dönemli iş deneyimlerinin uzatılarak kariyer gelişimi doğrultusunda ilerleme sağlanmasına olanak tanınmalıdır.

Son olarak, çalışanların yaratıcılık ve becerileri ile ön plana çıkacağı varsayılan gelecekteki istihdamda var olabilmeleri için, kariyer hedeflerini genç yaşta yapmaları, eğitimlerinde süreklilik sağlayarak disiplinler arası çalışabilme yetilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Bu noktada, mesleki eğitim kurumlarının (meslek/teknik lise, üniversite vs.) çok disiplinli eğitimin önünü açması, gençlerin yaratıcılıklarını ve becerilerini geliştirebileceği bir ortam hazırlamaları gerekmektedir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

MARMARA
ÜNİVERSİTESİ

KAYNAKLAR

Aksoy, A., & Zeybekoğlu, E. (1996). Küreselleşme ve İstanbul'da istihdam: Friederich Ebert Stiftung.

Banker, R. D., Charnes, A. & Cooper, W. W. (1984). Some Models for Estimating Technical and Scale Inefficiencies in Data Envelopment Analysis. Management Science 30(9): 1078-1092.

Berber, M., & Eser, B. Y. (2008). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. İş, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources, 10(2), 1-16.

Charnes, A., Cooper, W. W., & Rhodes, E. (1978). Measuring the efficiency of decision making units. European Journal of Operational Research, 2(6), 429-444.

Cooper, W. W., Seiford, L. M., & Zhu, J. (2011). Data Envelopment Analysis: History, Models, and Interpretations. In W. W. Cooper, L. M. Seiford, & J. Zhu (Eds.), Handbook on Data Envelopment Analysis (pp. 1-39). Boston, MA: Springer US.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014). Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023). Ankara.

Demircan, E., (2012). İstihdam ve İş Gücü Piyasası Raporu: Karacadağ Kalkınma Ajansı, Diyarbakır.

Doğrul, B. Ş., & Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi, 2(2). 11-18.

Euromonitor International (2012). Turkey's Labour Market Inefficiencies Could Hurt Its Future.

Euromonitor International (2015). New Emerging Markets: Nigeria, Indonesia, Mexico, The Philippines and Turkey.

Euromonitor International. (2016). Business Dynamics: Turkey.

Gantsho, M. S. (2008). Cities as growth poles: implications for rural development. Paper presented at the Annual Meetings Maputo, Mozambique: African Development Bank.

Gül, E., Ekinci, A., & Konya, S. (2009). Türkiye'de istihdam politikaları: yapısal bir analiz: Ekin Yayınevi.

ILO. (2015). World Employment and Social Outlook: Trends 2015.

ILO. (2016). World Employment Social Outlook: Transforming Jobs to End Poverty 2016.

ILO. (2017). World Employment Social Outlook: Trends 2017.

İstanbul Sanayi Odası (2015). İstanbul Sanayi Strateji Belgesi. İstanbul.

İstanbul Valiliği İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (2012). İstanbul İstihdam Raporu (2008-2011).

İŞKUR. (2014). Dünyanın Önde Gelen Kamu İstihdam Kurumlarından Bazılarının İstihdam Arttırıcı Politikalarının İncelenmesi ve İŞKUR için önerileri.

İŞKUR. (2015). İstanbul İş Gücü Piyasası Araştırma Raporu.

Kalkınma Bakanlığı (2014). İstihdam ve Çalışma Hayatı. 10. Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu.

Katz, C. (2004). "Growing up global: Economic restructuring and children's everyday lives".

University of Minnesota Press. Minneapolis.

Kiziroğlu, A. M. (2014). 1980'den Günümüze Türkiye ve İstanbul'da İstihdam. Çalışma ve Toplum, 42(3).

Krugman, P. (1991). Increasing Returns and Economic Geography. Journal of Political Economy, 99(3), 483-499.

Massey, D. (1991). "A Global Sense of Place". *Marxism Today* (38) 24-29.

Meusburger, P. (2000). The Spatial Concentration of Knowledge: Some Theoretical Considerations (Die räumliche Konzentration des Wissens. Einige theoretische Überlegungen). Erdkunde, 352-364.

Murat, S. (2007). Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı. İTO Yayınları, İstanbul.

Nijkamp, P., & Mills, E. S. (1987). Chapter 1 Advances in regional economics Handbook of Regional and Urban Economics (Vol. Volume 1, pp. 1-17): Elsevier.

OECD. (2008). OECD Territorial Reviews: Istanbul.

OECD. (2016a). Job Creation and Local Economic Development 2016.

OECD. (2016b). Regional Outlook 2016: Productive Regions for Inclusive Societies.

Sevinç, H. (2011). Bölgesel kalkınma sorunsalı: Türkiye'de uygulanan bölgesel kalkınma politikaları. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 6(2).

Stimson, R. J., Stough, R. R., & Roberts, B. H. (2006). Regional Economic Development: Analysis and Planning Strategy: Springer Berlin Heidelberg.

Şeker, M. (2014). İstanbul Sektörel Rekabet Endeksi, İhracat-İstihdam-İnovasyon boyutları ile. İstanbul Üniversitesi Yayınları.

Tanyaş, M. (2014). İstanbul Lojistik Sektör Analizi Raporu. Müstakil Sanayici ve İş adamları Derneği. İstanbul.

The Economic Intelligence Unit (2008). Country Report: Turkey.

The Economic Intelligence Unit (2017). Country Report: Turkey.

TÜIK. (2007). İş gücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri.

TÜİK. (2007). Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi.

TÜİK. (2017a). Hanehalkı iş gücü Anketi Hakkında Genel Açıklama.

TÜİK. (2017b). HİA 2016 Mikro Verisi.

TÜİK. (2017c). İş Gücü Piyasası ile İlgili Açıklama. Resmi İstatistik Portalı

UN, DESA. (2013). The Twin Challenges of Reducing Poverty and Creating Employment.

UN, DESA. (2016). World Economic Situation and Prospects 2016.

UN, DESA. (2017). World Economic Situation and Prospects 2017.

UNDP. (2015). Human Development Report 2015.

UNDP. (2016). Human Development Report 2016.

World Economic Forum (WEF) (2016). The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution.

İstanbul tarihiyle, güzelliğiyle, konumuyla, kültürüyle ve çeşitliliğiyle pek çok farklılığa kucak açmış bir dünya kentidir. İstanbul'un son 10 yıllık (2006-2016) istihdam deneyimini yansıtarak gelecek 10 yılda İstanbul'da istihdamı bekleyen değişimleri ortaya koyan araştırmamız, İstanbul'u dünyadaki istihdamı da bekleyen geleceğe hazırlarken dikkat edilmesi gereken hususları belirlemektedir. Bu araştırmanın ülkemizdeki istihdam çalışmalarına katkıda bulunmasını dileriz.

