GIAM WORKING PAPERS

WP 24-01, AUGUST 2024

Türkiye'de işçi devri ve yeni işlerin getirisi: 2005-2019 Hane halkı işgücü anketlerinden çıkarımlar

Sezgin POLAT

Mustafa ULUS

Version:
08/08/2024

Türkiye’de işçi devri ve yeni işlerin getirisi: 2005-2019 Hane halkı işgücü anketlerinden çıkarımlar

Sezgin Polat ve **Mustafa Ulus**
(Galatasaray Üniversitesi) *(Galatasaray Üniversitesi)*

Özet: Türkiye'de her dört çalışandan biri mevcut işinde bir yıldan daha kısa bir süredir çalışmaktadır. Benzer şekilde, her dört çalışandan biri son bir yıl içinde işinden ayrılmıştır. Bu oranlar ücretli çalışanlar arasında her üç kişiden birine yükselmektedir. Toplam işe giriş ve çıkışlar ile net istihdam değişiminin farkı olan işçi akımı fazlası da 2005 yılında toplam istihdamın %25'i iken 2019 yılında %55'e yükselmiştir. Birçok gelişmiş ülke brüt işçi akımındaki azalma ve işgücü piyasasındaki durgunluktan endişe ederken, Türkiye işgücü piyasası tam tersi yönde artan işçi devir hızından kaynaklanan sorunlar yaşıyor gibi görünmektedir. Buna rağmen Türkiye’de işçi akımları yeterince ele alınmamıştır.

Bu çalışmada, ilk olarak 2005-2019 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketlerini kullanarak Türkiye'deki işçi akımlarında meydana gelen değişimleri ve farklı demografik grupların bu değişimlerden nasıl etkilendiğini ele alıyoruz. Daha sonra, mevcut işinde çalışmaya son 12 ay içerisinde başlayan çalışanlarla mevcut işindeki bir yıldan uzun süredir çalışanlar arasındaki ücret farklarını kıdem süresini dikkate alarak tahmin ediyoruz.

İşçi devri, yaratıcı yıkımı ve büyümeyi teşvik eden, aynı zamanda işler arası geçiş yoluyla verimliliği ve dolayısıyla işçi refahını artıran bir sürecin göstergesi olabilir. Ancak, betimleyici analizlerimiz işçi devrindeki artışa bağlı olarak işgücü piyasasındaki katmanlaşmanın derinleştiğine ve bir grup çalışanın geçici/kötü işlerle işsizlik döngüsünde sıkışıp kaldığına işaret etmektedir. İşçi akımlarındaki artıştan en fazla düşük eğitimli/vasıflı çalışanlar etkilenmiştir. Üstelik, bu kategoride işçi devri her yaş grubunda çok büyük oranda artmıştır. Buna karşın, eğitimli/vasıflı çalışanlar arasında işçi devrindeki artış esas olarak gençlerden kaynaklanmaktadır ve daha zayıftır. Mevcut işinde son 12 ay içerisinde işe başlayanların büyük kısmı iş değiştirenlerden oluşmaktadır ve zaman içerisinde iş değiştirenlerin oranı artarken işsizlikten veya işgücü dışından istihdama geçişlerin oranı çok değişmemiştir. Buna ek olarak, yeni başlayan işlerin içerisinde geçici işlerin oranı çok hızlı bir şekilde yükselmiştir.

İşçi akımlarındaki değişimin ücretler üzerindeki etkisine dair bulgularımız, son 12 ay içinde iş değiştiren işçilerin, devam eden işlerinde kalan işçilere kıyasla daha düşük ücretler aldıklarını göstermektedir. Özellikle işgücü dışından gelerek işe giren kişiler için negatif etki daha da yüksektir. Ayrıca, farklı alt örneklemler kullanarak gerçekleştirdiğimiz tahminler, işe yeni başlayan kişilerle 1-2 yıl kıdemi olan çalışanlar arasındaki ücret farkının kadınlar ve iyi eğitimli işçiler için daha büyük olduğunu ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, sonuçlarımız deneyimin getirisi yüksek olduğunda iş değiştirmenin daha maliyetli olabileceğini göstermektedir.

1. Giriş

Türkiye'de işgücü ve istihdam ara ara dalgalanmalar gösterse de artmaya devam ediyor. Birindeki artış hızı diğerinin önüne geçtiğinde işsizlik oranı da artıyor veya azalıyor. İşgücü piyasası ile ilgili değerlendirmeler de genellikle bu üç büyüklük üzerinde yoğunlaşıyor ve tartışmaların odak noktası çoğu zaman işsizlik oranı oluyor. Bununla beraber demografik değişimlerin, firma karakteristiklerinin ve genel olarak ekonomik koşulların etkisiyle istihdamın ve işsizliğin yapısında da hızlı ve kuvvetli değişimler yaşanıyor. Bu değişimlere tek boyutuyla baktığımızda eğilimler genelde çok açık. Daha önceden başlamış olmakla beraber dönüşümün son on yılda hızlanarak devam eden en çarpıcı iki boyutu eğitim ve işteki durumla ilişkili. Yüksek öğretim mezunlarının istihdam payı çok hızlı bir şekilde artıyor. Benzer şekilde ücretli çalışanların sayısı ve istihdam payı hızla artarken, işverenler, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçilerinin payı düşüyor. Diğer belirgin değişimler erkeklere kıyasla kadınların ve küçük işletmelere kıyasla çalışan sayısı ellinin üzerinde olan büyük firmaların net istihdam artışlarında gözleniyor. Ancak istihdamda meydana gelen mutlak değişimlere odaklanmak bu değişimlerin gerisindeki farklı dinamikleri gözden kaçırmaya sebep olabilir.

Bir dönemde net istihdamda meydana gelen değişim dönem içerisinde yaratılan ve yok olan işlerin farkı veya eşdeğer şekilde dönem içerisinde işe giren ve işten çıkan çalışan sayısının farkı olarak hesaplanabilir. Bütün ekonomilerde sürekli olarak çok sayıda iş yok oluyor ve eşzamanlı bir şekilde bir o kadar iş yaratılıyor.[1] Ürünlerine talebin düştüğü, rekabet gücü ve verimliliği azalan firmalar küçülür hatta kapanırken aynı zamanda birçok yeni firma kuruluyor; verimliliğini koruyan ve artıran firmalar yeni pozisyonlar yaratmaya ve büyümeye devam ediyor.[2] Bu döngüye ilave olarak çalışanlar mevcut pozisyonlardan bazen kendi istekleri dışında bazen de kendi istekleriyle ayrılıyor ve aynı pozisyonlar başka işlerden, işsizlikten ve hatta iş gücü dışından gelen yeni çalışanlarla dolduruluyor. Dolayısıyla işe giriş ve çıkışların toplamı olarak düşünülebilecek brüt işçi akımı (*gross worker flows*) yaratılan ve yok olan işlerin toplamı olan brüt iş akımından (*gross job flows*) çok daha yüksek bir seviyede gerçekleşiyor. Yaratılan bir iş

Değerli öneri ve eleştirileri için Ayça Akarçay, Meltem Dayıoğlu Tayfur ve İnsan Tunalı'ya teşekkür ederiz.

[1] Gelişmiş ülkelerde her yıl toplam işlerin ortalama %15'i yok olurken bir o kadar da yeni iş yaratılıyor (Cahuc ve Zylberberg, 2006).

2 Joseph Schumpeter yaratıcı yıkım olarak adlandırdığı bu sürecin ekonomik büyümenin temel kaynağı olduğunu ancak aynı zamanda işsizliğin de temel nedenlerinden biri olduğunu 1940'lı yıllarda ortaya koymuştur. İş yaratma ve yıkım süreçlerinin gerçek boyutu iktisatçılar tarafından ancak 1980'li yılların sonundan itibaren yeni veri setlerinin kullanımıyla anlaşılmıştır. Cahuc ve Zylberberg (2006) bu sürecin önemi ve işgücü piyasasının işleyişi için neden kaçınılmaz olduğu ile ilgili detaylı bir tartışma sunmaktadır.

daha önce var olmayan bir pozisyonun açılması, yok olan iş ise mevcut bir pozisyonun kalıcı olarak kapanması anlamına geliyor. Dolayısıyla bir işçinin işinden ayrılıp aynı pozisyonun başka bir işçi tarafından doldurulması iş akımında bir etki yaratmazken işçi akımının yükselmesi anlamına gelecektir. Örneğin, Abowd vd. (1999) Fransa'da net olarak yaratılan her yeni işe karşılık üç kişinin işe girdiğini ve iki kişinin işinden ayrıldığını gösteriyor. İşçi akımlarının yapısını ve zaman içerisindeki değişimini dikkatli bir şekilde ele almak işgücü piyasasıyla ilgili problemlere ve dönüşümlere farklı bir bakış açısı sunacaktır. Buna rağmen bilebildiğimiz kadarıyla Türkiye'de bu işçi akımları yeterince çalışılmamıştır. Bizim çalışmamızla eş zamanlı olarak Ayhan vd. (2023) firma verisi kullanarak Türkiye'de iş akımlarını inceliyor. İş akımları ve işçi akımları işgücü piyasasının dinamiklerine dair farklı ve tamamlayıcı bilgiler sunar. Bu çalışmada biz işçi akımlarını ele alıyoruz. Bir diğer yakın tarihli çalışmada da Tunalı (2023) asgari ücret artışlarına bağlı olarak ücretlerin asgari ücret etrafında daha dar bir aralıkta yoğunlaşmasının işçi devri üzerindeki etkisini ele alıyor. Giderek daha fazla kişinin asgari ücret civarı ücret almasının çalışanların firmaya bağını zayıflattığını ve daha yüksek bir işçi döngüsüne sebep olduğunu ortaya koyuyor.

Çok sayıda çalışma yaratıcı yıkım sürecinin verimlilik artışı ve büyüme için önemini ortaya koyuyor (örneğin Foster vd., 2001; Bartelsman vd., 2009). Çalışanlar açısından yeni işler yaratılması ve işler arası geçiş, verimliliği yükseltme ve daha iyi işler bulma imkânı sağladığı ölçüde refah artışlarına sebep olacaktır. Fakat işe giriş çıkış oranlarının, başka bir ifadeyle işçi devir hızının (*worker turnover rate*) yüksek olması her zaman için çalışanların iş merdiveninde (*job ladder*) yukarıya çıktığı ve daha iyi eşleşmelere geçtiği anlamına gelmiyor.[3] Birçok işçi kendi isteği dışında işini kaybediyor ve yeniden iş aramak maliyetli ve zaman alan bir süreç. Ayrıca yüksek hızda işçi devri firmaya özgü beşerî sermaye birikimini ve dolayısıyla verimliliği olumsuz etkileyebilir. Üstelik kısa ömürlü işlerin oranının yükselmesi çalışanların gelir kaybına uğraması yanında işgücüne olan bağını da zayıflatabilir. Örneğin bu durum kadınlarda işgücü piyasasına bağlılığın çok yüksek olmamasının sebeplerinden biri olabilir. Dolayısıyla iş ve işçi

3 Türkçede işçi akımları ve işçi devri terimleri sık kullanılan ifadeler değildir. Bu çalışmada her iki terimi de işe giriş ve çıkışların toplamını ifade edecek şekilde eş anlamlı olarak kullanıyoruz. İşe giriş oranlarını son bir yıl içerisinde başlayan işlerin toplam istihdama oranı olarak ve işten çıkış oranını da toplam istihdam değişim oranıyla işe giriş oranının farkı olarak hesaplıyoruz. Gelecek bölümde işe giriş ve çıkış oranlarının nasıl hesaplandığı daha ayrıntılı bir şekilde anlatılmaktadır.

devrinin etkileri olumlu olabileceği gibi olumsuz da olabilir ve bu etkiler tüm demografik gruplar için aynı şekilde ortaya çıkmayabilir.

Bu çalışmada öncelikle zaman içerisinde Türkiye'de işçi akımlarının hızında ve yapısında meydana gelen değişimleri ele alacağız. 2005-2019 yılları arasında toplam istihdam %40 artmıştır. Yukarıda belirttiğimiz gibi özellikle kadınlar ve ücretli çalışanlar için artış daha da kuvvetlidir (sırasıyla %75 ve %68). Ancak aşağıda Şekil 1'de açıkça görüleceği gibi bu 15 yıllık dönemde istihdamın yıllık artış oranı aynı dar bant içerisinde dalgalanırken hem işe giriş hem de işten çıkış oranları istikrarlı bir şekilde yükselmiştir. İşçi devir hızındaki bu artıştan işgücünün tüm kesimleri aynı şekilde etkilenmemiştir. Bu asimetrik etki istihdamın yapısında da önemli değişimler ortaya çıkartmış ve zaten katmanlı bir yapıya sahip olan işgücü piyasasında bu katmanlar arasındaki farklar çeşitli boyutlarıyla daha da belirginleşmiştir. Özellikle eğitim seviyesi düşük işçiler ve vasıf gerektirmeyen işlerde çalışanlar için işçi devir hızı çok yükselmiş ve kısa ömürlü işlerin oranı ve sonuç olarak işsizlik riski belirgin şekilde artmıştır. Çalışmanın ikinci kısmında ise devir hızındaki değişimin çalışanların refahı üzerindeki etkilerini ele almaya çalışacağız. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse mevcut işinde çalışmaya son bir yıl içerisinde başlayanlar ile işyerindeki kıdemi bir yıldan uzun olan çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarını inceleyeceğiz. Eğer işçi akımları çalışanların daha iyi eşleşmelere geçişi sonucu gerçekleşiyorsa iş değiştiren çalışanların ücretlerinin daha kuvvetli bir şekilde artmasını bekleyebiliriz. Ancak iş değişimleri kapanan firma oranının artması, kısa ömürlü ve verimsiz işlerin toplam içerisindeki payının yükselmesi gibi olumsuz gelişmelerden kaynaklanıyorsa yeni başlayan işlerde çalışanlar dezavantajlı bir hale gelmesi beklenir. Bulgularımız mevcut işinde çalışmaya yeni başlayanların 1-2 yıl arası kıdemi olanlara göre daha düşük ücretler aldığını gösteriyor. Dahası, işten işe geçenlere göre işsizlikten veya işgücü dışından gelerek yeni işe başlayanlar için bu ücret farkı daha yüksek.

İşe yeni girişlerde ücretlerin aynı işinde çalışmaya devam edenlere göre daha düşük olmasının çok çeşitli sebepleri olabilir. Yukarıda belirttiğimiz gibi çalışanların firmaya özgü beşerî sermayesinin kıdemle beraber yükselmesinin ücretlerine de yansıması beklenir. Çalışanların zaman içerisinde biriktirdikleri genel beşerî sermayeyi bir firmadan diğerine aktarması da her zaman kolay değildir. Bazen de yeni başlayan işlerde işverenler çalışanın verimini en başta tam olarak gözleyemiyorsa başlangıç ücretleri daha düşük olabilir. Ayrıca iyi ve kötü işlerin ayrıştığı katmanlı bir piyasada bazı kötü işlerde işin mahiyeti gereği yüksek işçi devri ve kötü ücretler bir

arada olabilir. Fakat ücret farklılıklarının sebebi ne olursa olsun, giderek daha fazla sayıda insan yükselen işçi devir hızı nedeniyle daha sık bir şekilde iş arama sürecinden geçiyor ve bu düşük başlangıç ücretleriyle karşı karşıya kalıyor.

Sonuç olarak, çalışmamızın bulgularını bütüncül bir şekilde ele aldığımız zaman Türkiye'de işgücü devir hızının yüksekliğinin işçilerin daha verimli eşleşmeler yakaladığı ve daha iyi kariyer imkanları sunan dinamik bir yapıdan ziyade işgücü piyasasında katmanlaşmayı derinleştiren ve istikrarsız işlerin oranını artıran verimsiz bir sürece işaret ettiğini düşünüyoruz. Ele aldığımız dönemde istihdamın, özellikle de kadın istihdamının kuvvetli bir şekilde artması, kayıt dışılığın azalması, reel ücretlerin yükselmesi gibi işgücü piyasasında meydana gelen olumlu gelişmelerin yanında işçi akımlarındaki artışı ve bu artışa bağlı olarak ortaya çıkan olumsuz etkileri de dikkate almak işgücü piyasasına dair daha sağlıklı değerlendirmeler yapmaya yardımcı olacaktır.

Çalışmanın geri kalanının planı şu şekildedir: İkinci bölüm 2005-2019 yılları arasında işçi akımlarında meydana gelen değişimlere ve farklı demografik grupların bu değişimlerden nasıl etkilendiğine odaklanmaktadır. Üçüncü bölüm yeni başlayan işlerle devam eden işler arasındaki ücret farklılıkları ile ilgili yapacağımız kestirimlerde kullandığımız veriyi tanıtıyor. Dördüncü bölüm kestirimler için kullandığımız modeli tanıtıyor ve elde ettiğimiz bulguları tartışıyor. Beşinci ve son bölüm sonuç bölümüdür.

2. İşçi Akımlarında Değişim

İşçi akımları belirli bir dönem içerisinde işe giren ve işten ayrılan kişilerin sayısını göstermektedir. Bu akımları ölçmek için sıklıkla kullanılan yöntem bir kişiyi zaman içerisinde iki farklı noktada gözlemlemek ve işgücü durumunu kıyaslamaktır (Davis ve Haltiwanger, 1992 ve 1999; Davis vd., 2006; OECD 2009; Bassanini ve Garnero, 2013). İşe girişler t döneminde bir işte olup da t-1 döneminde aynı işte olmayan işçileri yansıtırken işten çıkışlar t-1'de bir işte olup t döneminde aynı işte olmayan kişiler olarak ölçülebilir. İşçi akımlarını ölçmek için kişileri aylık veya çeyreklik olarak takip etmeye imkân veren uzun dönem panel verileri kullanan çalışmalar var. Ancak buna benzer verilerin bulunmadığı veya yetersiz bilgi sunduğu durumlarda kişilerin anket tarihinden bir yıl önceki işgücü durumuna dair bilgiler de içeren işgücü anketleri de kullanılmaktadır (OECD 2009; Bassanini ve Garnero, 2013; Cahuc ve Zylberberg, 2014; Alaimo vd., 2015; Causa vd., 2021).

Biz de bu çalışmada mikro veri olarak 2005-2019 yılları arasında yapılan Hane halkı işgücü anketlerini (HİA) kullandık.[4] HİA'da mevcut işteki kıdem anket yılından kişinin çalışmaya başladığı yıl çıkartılarak hesaplanıyor. Kişinin çalışmaya başladığı ayı ve anketin gerçekleştirildiği ayı mikro veride göremediğimiz için kıdemi bir olanlar şu anki işinde 1 ila 23 ay arasında bir süredir çalışıyor olabilir. Dolayısıyla kıdem bilgisinden yola çıkarak kıdemi sadece sıfır olanları kullanarak yapılacak hesaplamalar işçi devrini eksik ölçecektir. Bu nedenle HİA üzerinden işçi akımlarını ölçmek için kullandığımız belirleyici soru "Hangisi sizin geçen yıl bu aydaki durumunuzu en iyi açıklıyor?" oldu. Bu soruya verilen cevaplar şu şekilde sıralanıyor: (i) şu anki işinde çalışıyordu; (ii) bir işte çalışıyordu; (iii) iş arıyordu; (iv) eğitim/öğretime devam ediyordu; (v) emekliydi; (vi) ev işleriyle meşguldü; (vii) engelli ve/veya çalışmaya uygun değil; (viii) askerdeydi; (ix) diğer.[5]

Davis ve Haltiwanger (1992), Davis vd. (2006), OECD (2009) ve Causa vd. (2021) gibi birçok çalışma tarafından kullanılan yöntemi benimseyerek işe giriş oranını geçen yıl aynı dönemdeki işgücü durumuna dair soruya "şu anki işimde çalışıyordum" haricinde cevap verenlerin toplam istihdama oranı olarak hesapladık. Farklı bir ifadeyle işe giriş oranını, mevcut işinde çalışmaya son bir yıl içerisinde başlayan çalışanların toplam çalışanlara oranı olarak ifade ettik. Net istihdam değişimi bir dönemde gerçekleşen işe girişlerle işten çıkışların farkı olacağı için, işten çıkış oranını da işe giriş oranından istihdam değişim oranını çıkartarak bulduk. Tüm bu hesaplamalarda toplam istihdamı - işgücü piyasasındaki akımları ölçen çalışmalarda artık standart hale gelmiş olan kullanımla - son iki yılın ortalaması olarak aldık. Aynı şekilde istihdam değişim oranlarını hesaplarken de iki yılın ortalama istihdamına göre değişimleri kullandık. [6]

Şekil 1. Türkiye'de 2005-2019 arasında istihdam değişimi ile işe giriş ve işten çıkış oranlarını gösteriyor. Bu 15 yıllık dönemde işe giriş ve işten çıkış oranları düzenli bir şekilde yükselmiş ancak istihdam değişiminde belirgin bir artış olmamış. Çalıştıkları işe son bir yıl içerisinde başlamış olanların toplam istihdam edilenlere oranı 2005 yılındaki %15 seviyesinden 2018 yılında %28'e kadar yükselmiş, 2019 yılında işgücü piyasasındaki durgunlaşmanın etkisiyle

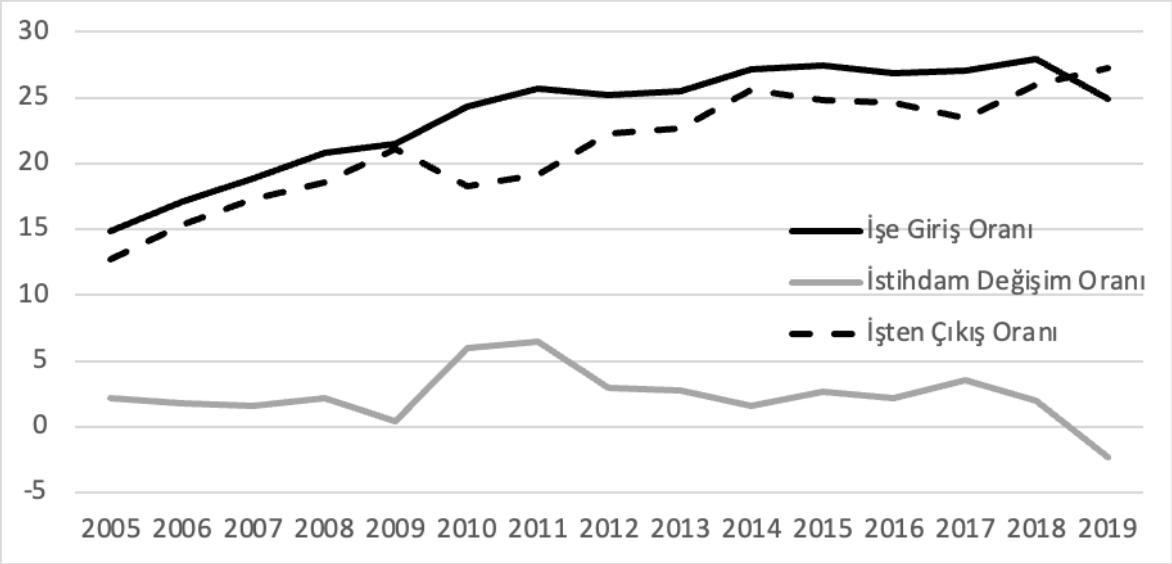
[4] Gelir ve yaşam koşulları anketi (GYKA) da panel yapısı ile işçi akımlarını ölçmekte daha iyi bir alternatif olarak düşünülebilir. Ancak örneklemin görece daha küçük olması ve çalışmanın son bölümünde işçi akımlarının ücret farklarına etkisi üzerine yaptığımız kestirimlerde ihtiyaç duyduğumuz mevcut işteki kıdem bilgisinin bulunmaması nedeniyle bu çalışmada HİA kullanmayı tercih ettik.

[5] Tablo 5'te daha detaylı bir şekilde gösterilmiştir.

[6] t ve t-1 yıllarının ortalama istihdamını kullanmanın sağladığı avantajlarla ilgili daha detaylı bir açıklama için bkz. Davis vd.(2006).

%25'e inmiş.[7] Farklı bir şekilde ifade etmek istersek Türkiye'de her dört çalışandan bir tanesi mevcut işinde bir yıldan kısa bir süredir çalışıyor. Aynı dönemde toplam işe giriş ve çıkışlar ile net istihdam değişiminin farkı olan işçi akımı fazlası da %30'dan %55'e çıkmış. Bu oranlar Türkiye'de işçi devir hızının OECD ortalamasının yaklaşık iki katı ve Latin Amerika ülkeleriyle aynı düzeyde olduğunu gösteriyor (Alaimo vd., 2015; Causa vd., 2021).[8] Üstelik birçok gelişmiş ülkede son yirmi yılda işçi devir hızı düzenli bir şekilde düşüyor (Davis, 2008; Hyatt ve Spletzer, 2013; Fujita, 2018).

Şekil 1: İşçi Devri ve İstihdam Değişimi (%)



Kaynak: 2005-2019 HİA

Giriş kısmında da belirttiğimiz gibi bu yüksek işçi devrinin bir kısmı yeni yaratılan ve yok olan işlerden, yani iş devrinden, bir kısmı ise mevcut pozisyonlardan ayrılanlardan ve bu pozisyonların tekrar doldurulmasından kaynaklanıyor. Türkiye için *açılan ve kapanan pozisyonları* firma verisi üzerinden takip etmek, dolayısıyla iş devrinin detaylı bir analizini tüm firmaları içerecek şekilde yapmak kolay değil. Zira mevcut firma verisi iş devrinin çok daha yüksek olduğu kayıt dışı firmaları içermiyor. Ayrıca firmaların sadece toplam istihdam sayılarına ulaşmak mümkün. Yani firma içerisinde yeniden bir organizasyona bağlı olarak kapanmış ve

[7] 2019, 2009 ekonomik kriz yılı da dahil olmak üzere, ele alınan dönem boyunca istihdamın düştüğü tek yıl. Ayrıca işten çıkış oranı da en yüksek seviyesine 2019'da gelmiş.

[8] Tunalı (2023) kıdemi bir yıldan az olan ücretli çalışanların oranının OECD ülkeleri arasında en yüksek olduğu ülkelerden birisinin Türkiye olduğunu gösteriyor. Üstelik, HİA'da kıdemi sıfır olan çalışanların gerçekten son bir yıl içerisinde mevcut işinde çalışmaya başlayan kişileri eksik bir şekilde temsile etmesine rağmen, Tunalı (2023) kıdemi sıfır olan çalışanların payının zaman içerisinde düzenli bir şekilde artmasının işçi devrinin yükselmesinin bir göstergesi olduğunu belirtiyor.

açılmış olabilecek pozisyonlara dair bir bilgiye ulaşmak da mümkün değil. Son olarak firma verisi çalışanların eğitim seviyesi gibi işçi akımlarında çok belirleyici bir özelliğe dair bilgi içermiyor. Ancak bu zorluklara rağmen firma karakteristiklerinin iş devri üzerindeki etkisini en azından kayıtlı firmalar için incelemek mümkün. Ayhan vd. (2023) firma verisi kullanarak 2006-2021 yılları arasında Türkiye'deki iş devrini inceliyorlar ve iş devrini belirleyen firma karakteristiklerini belirlemeye çalışıyorlar. Bu çalışma bizim bulgularımızla uyumlu bir şekilde iş devrinin uluslararası ölçekte yüksek olduğunu gösteriyor. Ayrıca inşaat sektöründe ve düşük teknolojili imalat sanayinde; mikro firmalarda, genç firmalarda ve dış ticarete açık firmalarda iş devrinin daha yüksek olduğunu buluyorlar.

HİA kullanarak işçi akımlarına dair elde ettiğimiz bulgular bekleneceği üzere işçi devir hızının işgücünün tüm kesimleri için benzer seviyede olmadığını ve devir hızında zaman içerisinde meydana gelen değişimlerin istihdam ve işsizliğin yapısında önemli etkilere yol açtığını gösteriyor. Sonuçları daha açık bir şekilde sunabilmek ve tartışabilmek için öncelikle bazı farklı alt kırılımlarda işe giriş oranlarının değişimine bakmak faydalı olacak. Burada hem kişilerin cinsiyet, yaş, eğitim gibi demografik özelliklerine göre hem de meslek gibi iş karakteristiklerine göre bir kıyaslama yapacağız.

İlk olarak Tablo 1 işteki duruma göre işçi devrini ve net istihdam değişimini üç yıllık ortalamalar için gösteriyor. Tüm kategoriler için son bir yıl içerisinde başlayan işlerin oranı yükselmekle beraber yıllık işe giriş oranının en yüksek olduğu grup özel sektör ücretli çalışanlar. Bu kategori içinde son bir yıl içerisinde işe başlayanların toplam istihdama oranı neredeyse %40'a yükselmiş. Kamu kesiminde özellikle 2018 ve 2019'da işe alımlarda hızlı bir yükselme var ancak özel sektörün aksine işten ayrılma oranları çok düşük kaldığı için net istihdam artışı da oldukça kuvvetli (2014 yılında toplam ücretli istihdamın %18,4'ü, 2019 yılında ise %23'ü kamuda çalışıyor). Özel sektör ücretlilerde ise işten çıkışlar da çok fazla olduğu için toplam işçi devir oranı neredeyse yıllık %80 seviyesine gelmiş durumda. Ortalamada daha yüksek ücretler ve düzenli çalışma saatleri gibi karakteristiklerinin yanında kamu istihdamının tercih edilmesinin önemli nedenlerinden birisinin iş güvencesi sağlaması ve özel sektörde rastlanan yüksek devir hızları olduğunu söylemek herhalde hatalı olmayacaktır. Beklenebileceği gibi işçi devir hızının en düşük olduğu iki kategori sırasıyla işverenler ve kendi hesabına çalışanlar. Ücretsiz aile işçileri için işe giriş ve çıkış oranları oldukça yüksektir. Ayrıca toplam istihdamda dönem dönem

en fazla düşüş bu kategoride gerçekleşmektedir. Bu ücretsiz aile işçiliğinden ve kendi hesabına çalışmadan ücretli çalışmaya doğru devam eden geçişlerle tutarlı bir tablo.

Demografik kırılımlarla devam edecek olursak ilk olarak diğer birçok ülkenin aksine kadınların işe giriş oranlarının erkeklerden belirgin bir şekilde yüksek olmadığını söyleyebiliriz. Hem kadınların hem de erkekleri işe giriş oranları 2005 – 2007 döneminde yıllık %17 seviyesinden 2017 -2019 döneminde %27 seviyesine yükselmiş. Sadece ücretli çalışanlara odaklanırsak ele aldığımız dönemin başında kadınlar için devir hızı daha yüksekken (2005- 2007 döneminde %28'e karşılık %23) aradaki fark zaman içerisinde kapanmış ve 2017- 2019 döneminde hem kadınlar hem de erkekler için yaklaşık %33'e çıkmıştır.

Takip eden kısımda sadece ücretli çalışanlara odaklanacağız. Çok farklı dinamiklere sahip tarım sektörünü dışarıda bırakırsak ele aldığımız dönemde toplam istihdamın %80'ini ücretli çalışanlar oluşturuyor. Ayrıca çalışanların refahı için bir değerlendirme yapmamızı mümkün kılacak kazanç daha doğrusu ücret bilgisi HİA'da sadece bu kategori için mevcut. Üstelik işgücü piyasası dinamikleri açısından arz ve talepte meydana gelecek değişimleri en doğru şekilde yansıtacak grup ücretli çalışanlar. Örneğin kendi hesabına çalışan birisinin işten çıkartılması veya bir işverenin kıdemine göre gelirinin etkilenmesi mümkün değil.

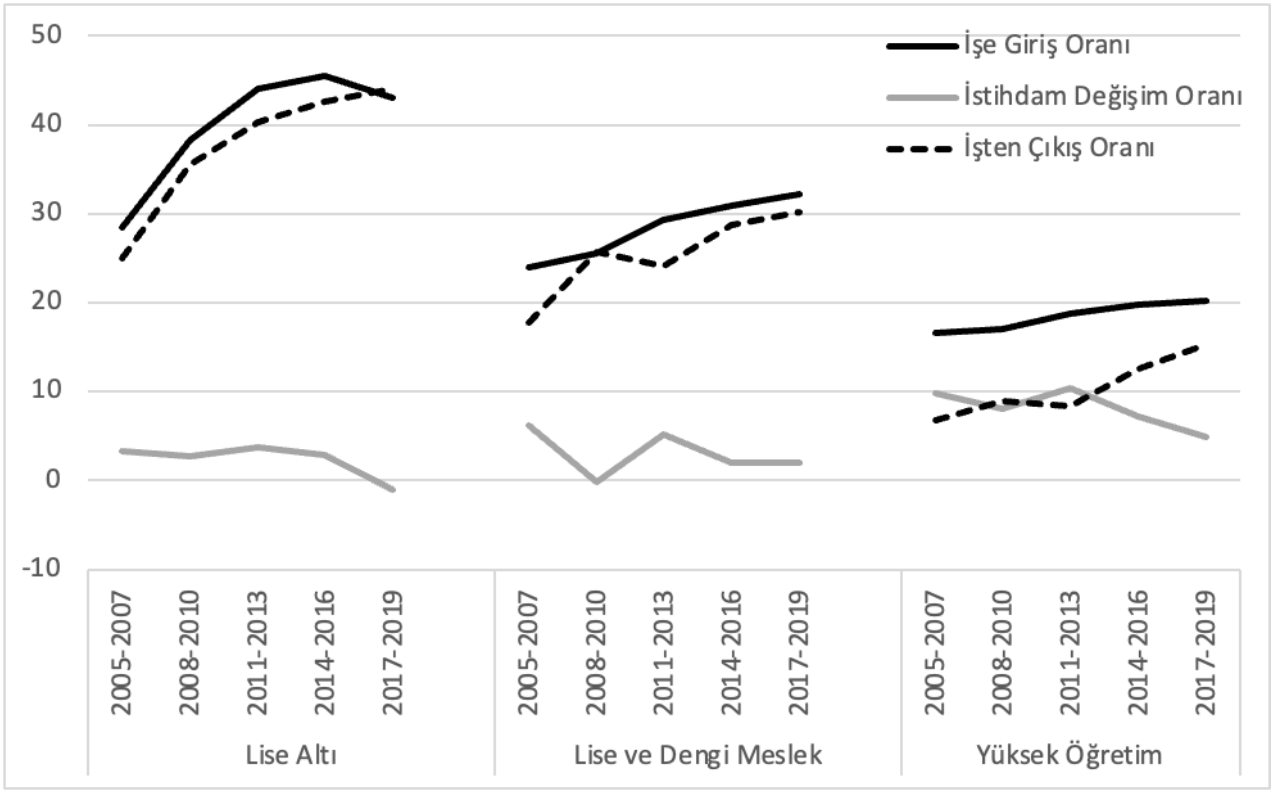
Tablo 1. İşteki Duruma Göre İşçi Devri (%) – Üç Yıllık Ortalamalar

		İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi	Ücretli		
					Özel	Kamu	Toplam
2005-2007	İşe Giriş	6,3	5,6	6,2	31,0	6,2	25,0
	İşten Çıkış	0,4	7,0	14,5	23,8	6,9	19,7
	İstihdam Değişimi	5,8	-1,4	-8,2	7,2	-0,7	5,3
2008-2010	İşe Giriş	7,1	7,8	13,5	36,6	6,8	30,4
	İşten Çıkış	6,7	6,6	8,2	32,9	6,2	27,3
	İstihdam Değişimi	0,4	1,2	5,3	3,8	0,7	3,1
2011-2013	İşe Giriş	8,0	8,3	15,4	40,7	9,0	34,3
	İşten Çıkış	8,5	6,7	14,0	34,6	4,6	28,5
	İstihdam Değişimi	-0,6	1,6	1,4	6,1	4,4	5,8
2014-2016	İşe Giriş	7,5	8,6	17,2	40,6	11,3	35,1
	İşten Çıkış	5,9	10,3	18,9	36,5	8,3	31,2
	İstihdam Değişimi	1,6	-1,7	-1,8	4,1	3,0	3,9
2017-2019	İşe Giriş	6,7	9,3	17,9	38,2	16,0	33,7
	İşten Çıkış	6,3	8,0	19,6	38,3	8,3	32,2
	İstihdam Değişimi	0,4	1,3	-1,7	-0,2	7,7	1,5

Kaynak: 2005-2019 HİA.

İşçi devir hızında en dikkat çekici farklılık çalışanların vasıf düzeyine göre ortaya çıkıyor. Şekil 2 eğitim seviyesine göre işe giriş-çıkış oranları ve net istihdamın yıllar içerisinde değişimini gösteriyor. İşçi devrinde en kuvvetli artış lise altı eğitim seviyesine sahip olanlar için gerçekleşmiş ve yeni başlayan işlerin toplam içerisindeki oranı %45'e yaklaşmış. Eş zamanlı olarak işten çıkış oranları da aynı seviyelere yükseldiği için net istihdam artışı 2014 sonrası neredeyse durmuş. Lise seviyesinde eğitime sahip olanlar için giriş ve çıkışlarda artış biraz daha mutedil gerçekleşmiş olmakla beraber bu grup için de yeni işlerin toplam içerisindeki oranı %30'un üzerinde. İşçi devrinin en yavaş olduğu ve en az arttığı grup yüksek öğretim mezunları. Ele alınan dönemde işgücü içerisinde yüksek öğretim mezunu sayısı olağanüstü yüksek bir seviyede artmış olmasına rağmen (2005 -2019 arasında üç katına çıkmış) işe giriş oranı ancak %20 civarına yükselmiş. Aslında işten çıkış oranı daha alt eğitim seviyesindekilerden farklı olarak işe giriş oranının oldukça altında kaldığı için net istihdamda da çok kuvvetli bir artış gerçekleşmiş.

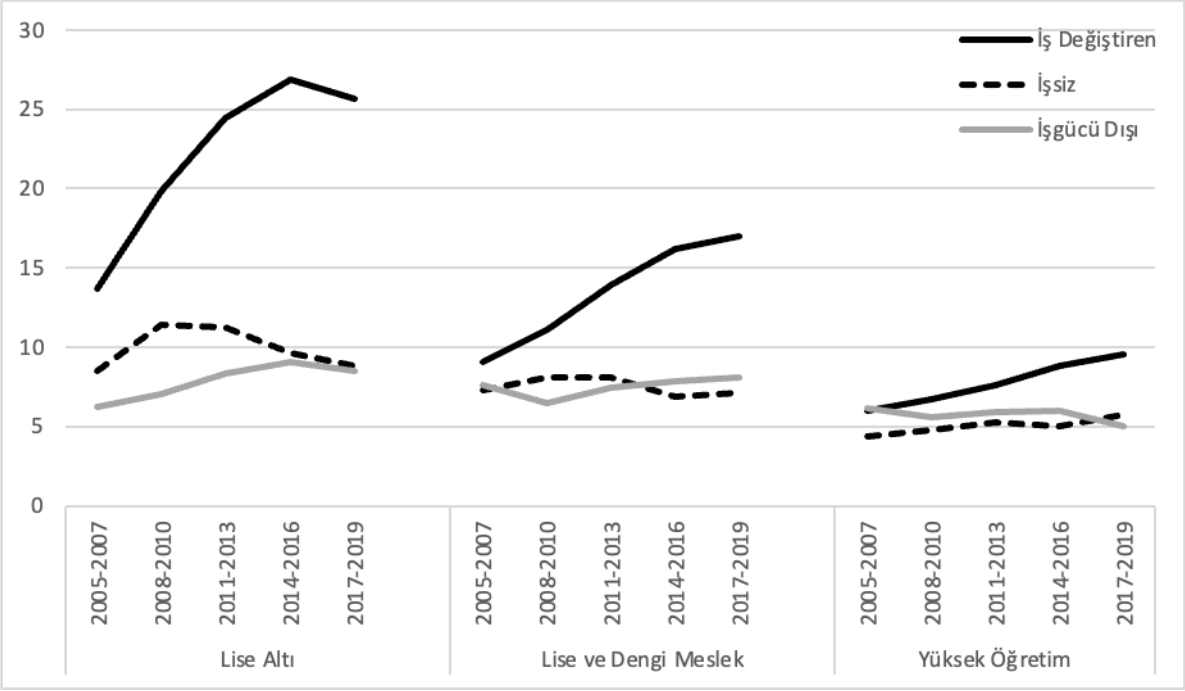
Şekil 2: Eğitim Seviyesine Göre Brüt İşçi Akımları (%) - Ücretli Çalışanlar



Kaynak: 2005-2019 HİA.

Bütün bu dönem için işe giriş oranlarındaki değişimin ana kaynağı ne olmuş? Bu soruya cevap verebilmek için yeni başlayan işlerdeki kişilerin bir önceki sene işgücü durumuna göre nereden geldiklerini ayrıştırıyoruz. Şekil 3. farklı eğitim seviyesindeki çalışanlar için iş değiştiren, işsizlikten ve işgücü dışından gelenlerin yüzde olarak oranını veriyor. Çok açık olarak görülüyor ki işe giriş oranlarındaki değişim temel olarak iş değiştirenlerin oranının artmasından kaynaklanmış. Özellikle düşük eğitimli çalışanlar için fark çok belirgin. İşsizlik ve işgücü dışından gelenlerin oranı ise aşağı yukarı aynı kalmış. Farklı işgücü durumlarından işe girenlerin ücretlerinin ne şekilde farklılaştığını çalışmanın bir sonraki bölümünde inceleyeceğiz. Ama önce işçi devrindeki değişimin işgücü piyasasındaki katmanlaşma üzerindeki etkisini biraz daha detaylı ele alacağız.

Şekil 3. Geçen Seneki İşgücü Durumuna Göre Yeni Başlayan İşlerdeki Çalışanlar (%)



Kaynak: 2005-2019 HİA

Eğitim seviyesinin yanı sıra mesleklerin vasıf düzeyleri de işçi akımlarındaki artışın farklılaşan etkilerini görmek için iyi bir gösterge. Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO 08) yapılan işlerin karmaşıklık seviyesi, kişilerin görev ve sorunluluklarına göre meslekleri dört farklı vasıf düzeyine ayırıyor. Birinci düzey genellikle basit manuel ve rutin işler icra edilen, fiziki güç gerektirebilen ve ilköğretim düzeyinde bir eğitimin yeterli olduğu meslekleri içeriyor. İkinci düzey, makine veya elektronik aletlerin kullanımı, bakım ve tamiri gibi biraz daha teknik

işleri; satış veya büro işleri gibi bireylerarası iletişim becerileri gerektiren meslekleri kapsıyor. Bu meslekler, gerçekleştirilen işlerin raporlanması, okuyup anlama ve aritmetik hesap yapabilme gibi nispeten daha fazla beceri istiyor. Üçüncü vasıf düzeyi karmaşık teknik veya pratik görevleri içeriyor ve bir alanda kapsamlı bilgi ve uzmanlık gerektiriyor. Son olarak dördüncü vasıf düzeyindeki meslekler uzmanlaşma ve teknik bilginin yanında problem çözme, karar verme ve idari yapıları yönetme gibi görevler içeriyor ve ileri bir eğitim seviyesi gerektiriyor.[9] Bu dört vasıf düzeyine göre ücretli çalışanlar için işe giriş-çıkış oranlarını Tablo 2 veriyor. Tıpkı eğitim seviyesinde olduğu gibi mesleklerin vasıf düzeyi azaldıkça işçi devri hızla artıyor. Öyle ki en düşük vasıf seviyesi olan birinci düzey mesleklerde toplam her iki çalışandan bir tanesi son bir yıl içerisinde işe girmiş ve bir diğeri işten ayrılmış. Toplam istihdamın neredeyse %60'ını oluşturan ikinci düzey mesleklerde de işçi devri %70'e dayanmış vaziyette.[10] Üçüncü ve dördüncü düzey işlerde ise işçi devri çok daha düşük kalmış.

Tablo 2. Mesleklerin Vasıf Düzeylerine Göre İşçi Devri (%) – Üç Yıllık Ortalamalar

		Düzey 1	Düzey 2	Düzey 3	Düzey 4
2005-2007	İşe Giriş	32,8	26,9	18,9	12,4
	İşten Çıkış	25,6	22,2	8,1	10,2
	İstihdam Değişimi	7,3	4,7	10,8	2,2
2008-2010	İşe Giriş	47,8	31,3	18,7	13,2
	İşten Çıkış	43,2	28,9	20,2	6,2
	İstihdam Değişimi	4,6	2,5	-1,5	7,0
2011-2013	İşe Giriş	55,1	35,4	22,4	14,4
	İşten Çıkış	53,1	28,9	19,5	6,1
	İstihdam Değişimi	1,9	6,5	2,8	8,3
2014-2016	İşe Giriş	55,2	36,7	22,8	15,9
	İşten Çıkış	50,7	33,4	19,4	10,2
	İstihdam Değişimi	4,5	3,3	3,4	5,7
2017-2019	İşe Giriş	53,6	35,4	21,5	15,9
	İşten Çıkış	54,2	34,3	17,6	12,5
	İstihdam Değişimi	-0,6	1,1	3,9	3,4

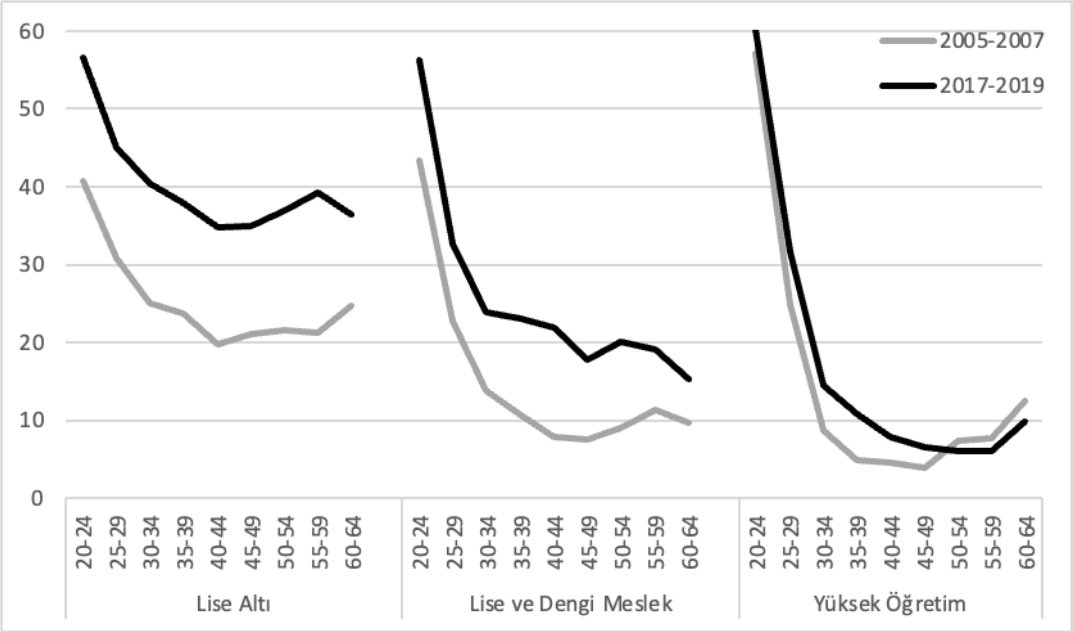
Kaynak: 2005-2019 HİA, Vasıf düzeyler İLO tanımına göre küçükten büyüğe doğru artmaktadır.

[9] Mesleklerin vasıf düzeyleri ile ilgili detaylı bir açıklama için:
https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/annex1.pdf

[10] 2005-2019 arası mesleklerin vasıf düzeylerine göre istihdam içerisindeki paylarında büyük bir değişiklik yok. Birden dörde kadar sırasıyla istihdam payları 2005 yılında %15, %59, %8 ve %18 iken 2019 yılında bu oranlar sırasıyla %16, %60, %9 ve %15 olmuş. Bu dönem içerisinde istihdamın eğitim düzeyinin çok kuvvetli bir şekilde artmış olmasına rağmen dördüncü düzey işlerin toplam istihdam payının tam tersine azalmış olması dikkat çekici.

Farklı eğitim/vasıf seviyesindeki çalışanların işe giriş çıkış oranlarındaki bu büyük ayrım bize işgücü piyasasıyla ilgili güncel tartışmalarda çok yer almayan farklı bir bakış açısı sunuyor. Ele aldığımız dönem boyunca ortalamada en düşük işsizlik oranına sahip olanlar lise altı eğitim seviyesindekiler.[11] Ayrıca üniversite mezunu sayısındaki büyük artışa bağlı olarak eğitimli nüfus içerisinde işsizlik giderek daha fazla dile getirilen bir problem. Halbuki Şekil 2'de görülen işçi devir hızları bize düşük eğitimli nüfusun önemli bir kısmının istikrarsız işlerde çalıştığını ve işsizlikle karşılaşma risklerinin belirgin bir şekilde daha yüksek olduğunu söylemekte. İşgücü anketleri kullanılarak hesaplanan işsizlik oranları ölçümün yapıldığı dönemde belirli bir kategorideki (örneğin üniversite mezunları) işgücünün ne kadarının işsiz olduğunu ifade etmekte, yani bir stok değişkeni. Duruma işçi devir hızları penceresinden, yani akımlar açısından bakarsak, üniversite mezunu bir çalışanın ardışık iki yılda aynı işte olma ihtimali lise altı eğitim seviyesindeki bir çalışana göre çok yüksek. Her ne kadar işçi devrinin önemli bir kısmı iki farklı yılda iki farklı işte görülen kişilerden kaynaklansa da bu işçilerin iki iş arasında belirli bir süre işsizlik yaşamış olması fazlasıyla muhtemel. Bu durumu daha net gösterebilmek amacıyla Şekil 4 yaş ve eğitim seviyesine göre işe giriş oranlarını veriyor.

Şekil 4. Eğitim Seviyesi ve Yaşa Göre İşe Giriş Oranı (%) – Ücretli Çalışanlar



Kaynak: 2005-2019 HİA

[11] 2005 – 2019 işsizlik oranı ortalaması lise altı eğitimliler, lise ve dengi meslek liseleri ve yüksek öğretim mezunları için sırasıyla %10,1, %12,9 ve %11,1'dir.

2005-2007 ve 2017-2019 ortalamalarını kıyaslarsak lise altı eğitim seviyesindekiler için neredeyse tüm yaş gruplarında işe giriş oranı yaklaşık 15 yüzde puan artmış. [12] Öyle ki işçi devrinin daha düşük olması beklenen 40 yaş üzerinde bile son bir yıl içerisinde mevcut işinde çalışmaya başlayan kişilerin aynı yaş grubunun toplam istihdamı içerisindeki oranı %35'i aşıyor. Lise mezunları için de durum çok farklı değil. Sadece gençler için değil, tüm yaş grupları için işe giriş oranı 10 yüzde puan civarında yükselmiş. Hatta yüzde puan olarak en kuvvetli artış 35-44 yaş arasında gerçekleşmiş. Bunun sonucunda 2017-19 döneminde lise mezunları arasında orta ve üstü yaşlarda bile her beş çalışandan bir tanesi mevcut işinde bir yıldan kısa süredir çalışır hale gelmiş. Üniversite mezunları için 25 hatta 30 yaşa kadar işe giriş oranları daha düşük eğitim seviyesindeki çalışanlarla çok yakın. Ancak 30 yaş üzerinde bambaşka bir tablo karşımıza çıkıyor. Hem oranlar diğer eğitim seviyelerine göre çok düşük hem de zaman içerisinde 40 yaş üzeri için durum neredeyse hiç değişmemiş. 30-50 yaş aralığındaki kişilerin aynı eğitim seviyesindeki gençlere göre ortalamada daha fazla tecrübeye sahip olduğunu ve verimliliklerinin de diğer yaş gruplarına göre nispeten yüksek olduğunu düşünebiliriz. Hem 2005-2007 hem de 2017-2019 dönemlerinde yüksek öğretim mezunları arasında bu yaş grubundakilerin %90'dan daha fazlası bir yıldan uzun süredir mevcut işinde çalışıyor. Lise altı eğitim seviyesinde aynı yaş grubundaki çalışanlar için ise 2005-2007 döneminde yaklaşık her beş kişiden biri son işinde bir yıldan kısa süredir çalışıyorken, bu oran 2017-2019 döneminde her üç kişiden birine yükselmiş. Bu durum yukarıda ifade ettiğimiz düşük eğitimliler için istikrarsız işlerin ve işsizlikle karşılaşma riskinin arttığı iddiamızı destekler görünüyor.

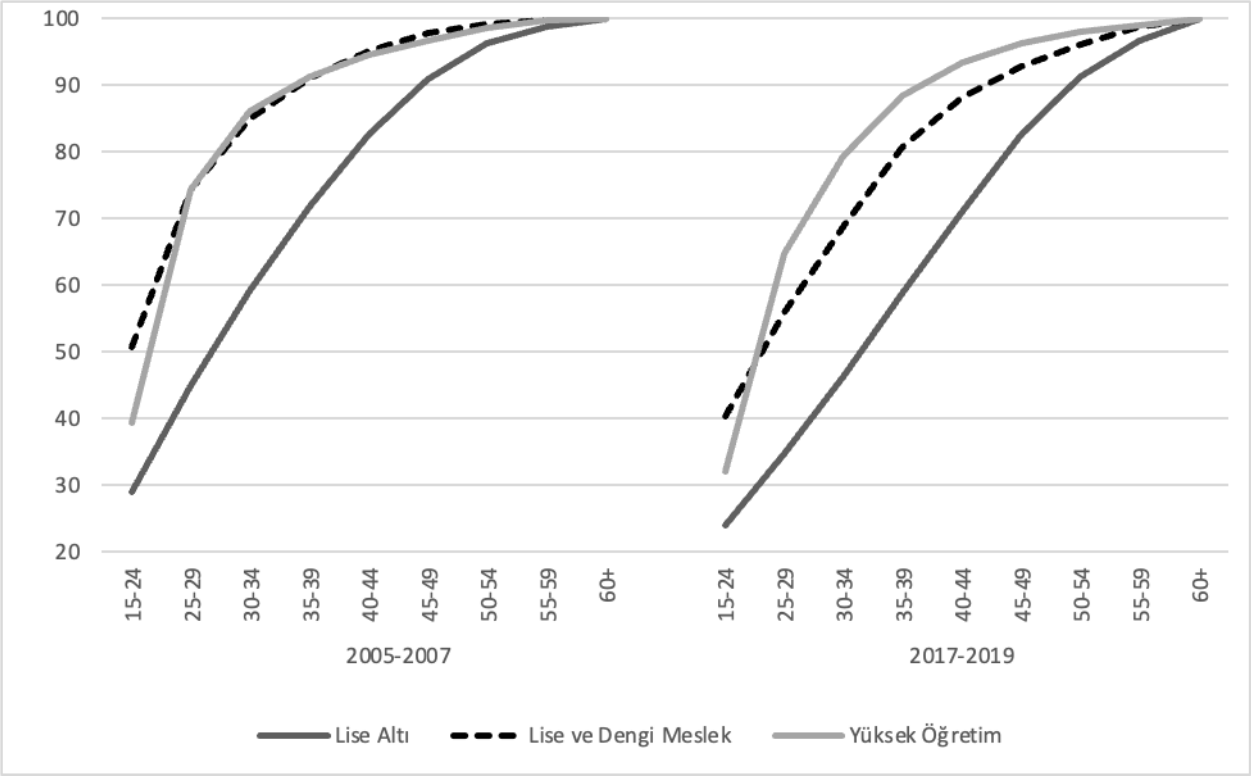
İşçi akımlarında meydana gelen bu değişimin doğal olarak işsizliğin yapısını da etkilemesi beklenir. Şekil 5 yaş gruplarına göre işsizlerin toplam içerisindeki payını birikimli olarak veriyor. İlk göze çarpan değişim lise altı eğitim seviyesindeki işsizlerin tüm yaş grupları arasında neredeyse eşit şekilde dağılır hale gelmiş olması. 2005-2007 arasında bu eğitim seviyesindeki işsizlerin %60'ı 35 yaş altındayken 2017-2019 döneminde bu oran neredeyse %45'e düşmüş. 2005-2007 döneminde yaşa göre işsizlerin dağılımı lise ve yüksek öğretim mezunları için neredeyse aynı. Her iki eğitim seviyesi için de işsizlerin çok büyük kısmı gençler: tüm işsizlerin %75'i 30; %90'ı 40 yaş altında. 2017-2019 dönemiyle kıyaslayınca, Şekil 4'te gördüğümüz lise mezunları arasında işe giriş çıkış oranlarının her yaş grubu için artmasıyla uyumlu bir değişim

[12] Şekillerin kolay okunur olması amacıyla çıkış oranları verilmemiştir. Şekil 2'ye benzer biçimde çıkış oranları her yaş grubunda eğitim seviyesiyle orantılı bir şekilde azalmaktadır.

gözlemliyoruz. Lise mezunu işsizlerin artık sadece %55'i 30; %80'i 40 yaş altında. Yüksek öğretim mezunları arasında ise 30 yaş altı işsizlerin payı %65'e düşmüş olsa da hala %88'i 40 yaş altında. Özetlersek, lise mezunları arasında da gençler haricinde işsizlik daha yaygın hale gelmiş ancak artış lise altı kadar kuvvetli değil. Yüksek öğretim mezunları için ise 40 yaş üzerinde işsizlerin toplam içerisindeki payı neredeyse hiç değişmemiş ve işsizlik temel olarak genç üniversite mezunlarının problemi olmaya devam etmiş görünüyor.

Elbette işsizlikteki gelişmeleri sadece işe giriş çıkış oranlarının değişimiyle açıklamak mümkün değil. Ele alınan dönemde farklı eğitim seviyelerindeki bireyler için hem işgücü arzını hem de işgücü talebini etkilemiş olabilecek birçok farklı neden var. Ancak gene de Şekil 5'te gördüğümüz işsizliğin yaş grupları arasında dağılımında meydana gelen değişim işçi devir hızındaki artışla tutarlı bir görünüm sergiliyor.

Şekil 5: Yaş Gruplarına ve Eğitime Göre İşsizlerin Toplam İçerisindeki Payı (%) – Birikimli, Üç Yıllık Ortalamalar



Kaynak: 2005-2019 HİA.

İşe giriş oranlarındaki artışa paralel bir şekilde işten çıkış oranlarının da arttığını daha önce belirtmiştik. Burada doğal olarak akla gelen bir soru işten çıkışlarının nedeni olacaktır. Tablo 3

geçen sene bir işte çalıştığını belirten kişilerden şu anda işsiz veya işgücü dışında olanların işten ayrılma sebebini gösteriyor. 2008-2010 kriz döneminde bekleneceği üzere işten çıkartılan veya işyeri kapanan / iflas eden işçilerin oranı hızla yükselmiş. Ancak yıllar içerisinde tüm eğitim seviyeleri için konjonktürden bağımsız bir şekilde en belirgin olan eğilim geçici bir işte çalıştığını ve işin bittiğini belirtenlerin oranındaki artış. Geçen seneki işgücü durumuna bakılmaksızın tüm işsizler içerisinde iş aramaya başladığındaki durumuna dair soruya geçici bir işten ayrıldığını belirtenlerin oranı 2005-2007 döneminde %26,3 iken 2017-2019'da %37,4 olmuş. Başka bir ifadeyle açık ara en önemli işsizlik sebebi geçici işlerden ayrılmak olmuş.

Tablo 3: Eğitim ve Yıllara Göre İşten Ayrılma Sebebi (%) – Üç Yıllık Ortalamalar

		Geçici İş Bitti	Çıkartıldı / İş Yeri Kapandı	Kendi İsteği	Diğer
Lise Altı	2005-2007	20,2	24,2	15,6	40,0
	2008-2010	24,0	31,3	13,6	31,1
	2011-2013	28,5	20,1	15,5	35,8
	2014-2016	37,5	17,8	15,1	29,6
	2017-2019	43,4	18,5	13,5	24,6
Lise ve Dengi Meslek	2005-2007	10,4	28,1	26,6	34,9
	2008-2010	11,9	35,8	22,5	29,8
	2011-2013	18,1	24,3	23,9	33,6
	2014-2016	25,1	22,9	23,2	28,7
	2017-2019	33,1	22,1	20,1	24,7
Yüksek Öğretim	2005-2007	8,5	17,9	25,6	48,0
	2008-2010	10,7	29,1	24,4	35,8
	2011-2013	15,7	21,1	24,9	38,3
	2014-2016	20,4	20,9	25,3	33,3
	2017-2019	25,4	22,8	20,1	31,7

Kaynak: 2005-2019 HİA

Peki geçici işlerin toplam içerisindeki payı bu kadar büyük bir etki yaratacak kadar yüksek mi? Tablo 4 üç farklı eğitim seviyesi için geçici işlerin toplam ücretli istihdamın ve yeni başlayan (son bir yıl içerisinde) ücretli istihdamın içerisindeki payını gösteriyor. Toplam istihdam içerisindeki payı çok yüksek olmasa da yeni işlerin önemli bir kısmı geçici işlerden oluşuyor. Aslında bu tablo son yıllarda işçi devrindeki hızlanmanın önemli sebeplerinden birisini işaret ediyor. Çok sayıda insan sürekli olarak geçici işlere girip çıkıyor. Elbette bu düzensiz çalışma

pratiğinden en fazla mağdur olanlar da zaten işgücü piyasasında en dezavantajlı durumda olan insanlar oluyor.

Tablo 4: Geçici İşlerin Toplam ve Yeni İşler İçerisindeki Oranı (%) – Ücretli Çalışanlar

	Tüm İşler			Yeni İşler		
	Lise Altı	Lise	Yüksek Öğretim	Lise Altı	Lise	Yüksek Öğretim
2005-2007	18,9	5,2	1,5	30,3	12,3	6,6
2008-2010	17,9	5,3	2,0	41,9	18,1	10,9
2011-2013	19,6	6,4	2,5	43,9	20,9	12,8
2014-2016	21,1	8,1	3,2	45,6	25,2	15,8
2017-2019	20,2	8,8	3,7	45,4	26,5	17,6

Kaynak: 2005-2019 HİA.

Türkiye'de, diğer birçok ülkede olduğu gibi, işgücü piyasasının çok katmanlı/parçalı bir yapısı var. İşgücü piyasasında katmanlaşmanın tek bir tanımı, ölçütü ve nedeni yok. Birçok çalışma konunun farklı boyutlarına ve gerisinde yatan sebeplere odaklanıyor. Bununla birlikte istihdamda ikili (dual) bir yapı dendiği zaman çok genel olarak bir tarafta görece yüksek ücretlerin, iyi çalışma koşullarının, yükselme imkanlarının olduğu stabil işler; diğer tarafta düşük ücretli, iş güvencesinin olmadığı, beceri kazandırmayan ve ilerleme imkânı sunmayan ve kötü çalışma koşulları olan işler kastediliyor (Piore, 1975, Davidsson ve Naczyk, 2009). Piore (1975) ikincil sektör olarak tanımladığı bu kötü işlerin istikrarsızlığına özellikle vurgu yapıyor ve bu işlerde işgücü devrinin çok yüksek olduğunu belirtiyor. Türkiye'de de bu durumu çok açık bir şekilde görüyoruz. Yukarıda vasıf düzeylerine göre çalışanların işçi devrinden eşit şekilde etkilenmediğine dair çeşitli bulgular sunduk. Ancak işgücü piyasasında katmanlaşmanın farklı göstergelerine baktığımız zaman da benzer sonuçlar karşımıza çıkıyor. Kısaca birkaç örnek vermek gerekirse, kayıt dışı ücretli işlerde işe giriş oranı 2005-2007 döneminde %43, kayıtlı işlerde %16 imiş. 2017-2019 arasında bu oranlar sırasıyla %63 ve %19 olmuş. Aynı iki dönem için on kişiden az çalışanı olan küçük firmalarda yeni başlayan işlerin oranı %32'den %45'e çıkarken 50+ çalışanı olan büyük firmalarda bu oran %17'den %23'e yükselmiş. Tarımda işe giriş oranı %80'i, inşaatta %70'i, toptan ve perakende ticaret, lokanta ve otellerde %40'ı bulurken finansta %20, imalat sanayinde %30'da kalmış. Bütün bu veriler bize işçi akımlarındaki yükselmeyle beraber işgücü piyasasında katmanlaşmanın daha da derinleştiğini ve iyi işler ve

kötü işler arasındaki farkın daha da açıldığını gösteriyor. Giderek daha fazla insan düzensiz işler, işsizlik hatta işgücü piyasasının dışı arasında mekik dokuyor. Öyle ki 2005-2007 döneminde yılda yaklaşık 1,3 milyon kişi bir işten diğerine (ücretli), 600 bin kişi de istihdamdan işsizliğe geçerken bu sayılar 2017-2019 döneminde sırasıyla yıllık 3,6 milyon ve 1,3 milyon kişiye çıkmış. Aynı dönemlerde işsizlikten ücretli işe geçen kişi sayısı yılda 860 binden 1,4 milyona yükselmiş. İşgücü dışından gelip işe giren sayısı da yıllık 770 binden 1,4 milyona çıkmış.[13] Her sene yeni işe başlayan kişi sayıları bu kadar hızlı yükselirken aynı zamanda her yıl işgücü dışına çıkan kişi sayısı da 1,2 milyondan 2 milyona yükselmiş.

Kısaca hangi göstergeye bakarsak bakalım hem işçi akımlarında hem de farklı işgücü durumları arası geçişlerde çok kuvvetli bir artış görülüyor. Daha önce belirttiğimiz gibi işçi devri çalışanlara daha iyi işlere geçiş imkânı sunduğu ölçüde refah artışı sağlayan ve istenilir bir durum olacaktır. İddia ettiğimiz gibi işçi devrindeki artış işgücü piyasasında katmanlaşmayı derinleştiren, daha çok sayıda insanı kötü işlerle işsizlik arasında gidip gelmeye iten bir etki yaratıyorsa bu durumun ücretlerde de kendisini göstermesini bekleriz. Acaba Türkiye'de işçi akımlarında gözlediğimiz artışlar çalışanların refahını nasıl etkiliyor? Çalışmanın bir sonraki bölümü farklı işgücü durumlarından yeni işlere giren kişilerin ücretlerini devam eden işlerdeki çalışanların ücretleri ile kıyaslayarak bu soruya cevap arıyor.

3. Kullanılan Veri ve Betimleyici İstatistikler

Bu çalışmada mikro veri olarak 2005-2019 yılları arasında yapılan Hane halkı İşgücü anketlerini kullandık. Örneklemi 20-59 yaş aralığı ile sınırladık. Kullanacağımız modelde standart ücret denkleminde yer alan işyerine özel tecrübeyi gösteren kıdem bilgisini yeni işe başlayanlar için tekrar tanımladık. Standart yaklaşımda işe yeni başlayan veya işyeri kıdemi olmayanlar özel bir şekilde ele alınmaz ve daha önceki işgücü durumu dikkate alınmadan daha homojen bir grup olarak düşünülür. Halbuki işe yeni başlayanlar içinde farklı işgücü durumların gelenler olabilir ve bu durum ücret pazarlığı açısından belirleyici olabilir. Örneğin daha önce başka bir işyerinde

[13] Yukarıda (Şekil 3) yeni başlayan işlerdeki artışın temel kaynağının işten işe geçişler olduğunu hem işsizlikten hem de işgücü dışından gelenlerin işe girişler içindeki oranının pek değişmediğini söylemiştik. Bununla beraber bir taraftan işgücündeki büyüme diğer yandan ücretli çalışan oranının belirgin şekilde artmasıyla oranlar değişmese de mutlak olarak işsizlikten ve işgücü dışından gelip işe girenlerin sayısı önemli ölçüde yükselmiştir. Fikir vermesi açısından 2005-2007 döneminde ücretli çalışan sayısı yaklaşık 12 milyonken 2017-2019 ortalaması 19 milyon civarındadır.

çalışıp yeni işe başlayanlar daha iyi eşleme yakalamış ve daha yüksek bir ücret fırsatını değerlendirmiş olabilirler. Bu durumda iş değiştirmenin daha yüksek kazanca sebep olan bir arama sürecinin sonucu olduğunu düşünebiliriz. Benzer şekilde işgücü piyasasının dışından (örneğin öğrenci, ev kadını veya emekli) yeni bir işe geçiş yapanlar için ücretlerin daha düşük olmasını bekleriz.

Tablo 5, geçen yılki iş durumu bilgilerini kullanarak oluşturduğumuz yeni işe başlayanlar grubunu veride daha ayrıntılı bir şekilde analiz ediyor. Tablo 5'te, yeni işe başlayanları üç farklı kategoriye ayırdık: i) Geçen yıl başka bir işte çalışanlar (diğer bir değişle iş değiştirenler), ii) Geçen sene iş arayanlar, ve iii) İşgücü dışından gelenler. İş arayanlar, sayıca daha küçük bir grup olsa da, veri üzerinde ayrı bir inceleme gerektiren bir kategori olarak ele alındı. İşgücü dışından gelenler ise çoğunluğunu emeklilerin oluşturduğu daha çeşitli bir grup olarak gözlemlenmektedir.

Tablo 5: Geçen yıl işgücü durumu ve mevcut işyerindeki kıdem

		Bir yıldan az	1-2 yıl	3-4 yıl	5-9 yıl	10-14 yıl	15-19 yıl	20 yıl ve üstü	Toplam
	Hangisi sizin geçen yıl bu aydaki durumunuzu en iyi açıklıyor?								
1	**Şu anki işinde çalışıyordu**		196.574	167.870	224.999	129.323	86.830	114.657	920.253
2	**Bir işte çalışıyordu**	166.127							166.127
-	*Geçen yıl- Ücretli*	153.121							
-	*Geçen yıl- Kendi hesabına*	8.478							
-	*Geçen yıl- Ücretsiz aile işçisi*	3.233							
-	*Geçen yıl- İşveren*	1.295							
3	**İş arıyordu**	3.824							3.824
4	**İşgücü dışında**	136.181							136.181
-	*Emekliydi*	79.445							
-	*Ev işleriyle meşguldü*	23.765							
-	*Eğitimine devam ediyordu*	15.475							
-	*Diğerleri*	17.496							
	Toplam	306.132	196.574	167.870	224.999	129.323	86.830	114.657	1.226.385

Diğerlerinin içinde özürlü veya hasta, askerde ve diğer kategorileri vardır. 2008'den sonraki yıllarda ayrıca 65 yaş üstü içinde bir seçenek verilmiştir. Ankette kıdem olarak iki yıldan fazla çalıştığını söylemesine rağmen aynı işte çalışmadığını söyleyenler örneklemden düşülmüştür. Aynı zamanda aynı işte çalışmasına rağmen kıdem yılı 1'den küçük olanlarda çıkarılmıştır. Bu tür tutarsızlıkların büyük bir kısmı 2008 yılına kadar olduğu anlaşılmaktadır. Bu sınırlamalar göz önüne alındığında, toplamda 4370 gözlem örneklem dışında bırakıldı.

Ücret pazarlığında çalışma saatleri de dikkate alındığı için aylık ücret yerine düzenli çalışma saatlerini kullanarak ürettiğimiz saatlik ücretleri kullanmayı tercih ediyoruz. Saatlik ücretler 2019 tüketici fiyat endeksi ile dönüştürülmüştür. Tablo 6 genel olarak kullanılan verinin özelliklerini göstermektedir. Yıllar içerisindeki eğilimleri daha kolay anlayabilmek için üçer

yıllık ortalamaları ekledik. Tablo 6'dan de anlaşılacağı üzere işgücü piyasası kompozisyonu donanım (endowment) anlamında geçen 15 yıl içerisinde oldukça değişmiştir. Kadınların mevcudiyeti %21,5'den %30,5'e kadar yükselmiştir. Yine yüksek eğitimli işgücünün payı %20'den %33'e çıkmıştır. Türkiye'nin genel olarak yaşlanan bir işgücü piyasası olduğunu söyleyebiliriz. Kullandığımız örneklemde de ortalama yaş 34,9'dan 37,3'e çıkmış durumdadır.[14] Çok basit bir çıkarım olarak, yüksek eğitimlilerin ve ortalama yaştaki gözlemlenen artışın teorik olarak işyeri tecrübesini (kıdemi) arttırmasını bekleriz. Tablo 6'ya baktığımızda genel olarak 5 yıl ve üstü kıdemlilerin oranlarında yıllar içerisinde bir azalma görüyoruz. Bu olgu üzerine aşağıda daha detaylı olarak bir tartışma yapacağız.

Oluşturacağımız basit ücret denklemi modeli betimleyici kısımdaki bazı varsayımları test etmeyi mümkün kılacaktır. Spesifik olarak i) iş değiştirenlerle aynı işinde çalışmaya devam edenlerin ücretleri nasıl farklılaşıyor? ii) Geçen yıl farklı işgücü durumunda bulunduğu halde yeni işe başlayanların ücretleri arasında bir fark var mı? iii) farklı demografik gruplar için yeni işe geçiş ücretlendirmesi değişiklik gösteriyor mu?

İşyerinde tecrübenin getirisiyle alakalı olarak etkin eşleme hipotezi iş değiştirmenin pozitif bir getirisi olduğunu öngörmektedir. Acemoğlu ve Pischke (1999) işyerinde verilen eğitiminin (training) firmalara işçileri yetenek olarak ayrıştırmaya imkân verdiğini ortaya koymaktadır. Firma dışındaki ücretlerin belirleniminde firmaya has bilgi asimetrisi etkili olacaktır. Firmadan ayrılan işçilerinin bir kısmı yüksek yetenekli ama işlerinden memnun olmayanlardan, diğer kısmı ise firmanın beklediği yetenek seviyesinde olmayan ve daha başka bir işte çalışıp, daha yüksek ücret almak isteyenlerden oluşacaktır. Dolayısıyla firmanın seçmediği görece daha düşük yetenekli işçilerin iş arayanlar grubu içinde yer alması veya bu işçilerin önemli miktarda olması, işten ayrılan fakat aslında yetenekli olan işçilere yapılan teklifleri de düşürecektir. İşgücü piyasası dengesinde firmada işe devam edenlerin ücretleri genel olarak işten ayrılan veya iş değiştirenlerden daha yüksek olacaktır. Daha önce giriş kısmında tartıştığımız gibi becerilerin bir kısmının taşınamaması durumunda iş değiştirme işçilerin ücretlerine pozitif olarak yansımayabilir. Yine getirisi düşük işlerin (kötü işler) işçi devir hızlarının artıyor olmasından dolayı işçilerin beşeri sermaye birikimini sınırlanabilir ve iş değiştirmenin getirisi azalabilir.

[14] Hane halkı işgücü anketlerini üzerinden hesaplandığında 15 yaş ve üstü nüfus için ortalama yaş 2005'te 38.4'ten 2019'da 41.8'e çıkmıştır.

HİA anketini çerçevesinde oluşturulan modelde işçilerle ilgi bazı bilgileri tam olarak bilemiyoruz. Birincisi, bireyleri takip edemediğimiz için yeni işe başlayanların hangi işgücü durumundan geldiğini bilsek de daha önceki işlerini hangi sebepten bıraktıklarını tam olarak bilmiyoruz. Örneğin işten ayrılma kararının kendisine mi yoksa firmaya mı ait olduğu bilgisi, yeni kontratının getirisi açısından da belirleyici olacaktır. Yine firma iflaslarının olması gönülsüz işten ayrılmaları arttırabilir. İşyeri büyüklüğü ve iflaslar arasında negatif bir ilişki olduğu varsayılırsa, bu etkinin özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde daha yaygın ve dolayısıyla ücretler üzerinde etkili olabileceğini düşünebiliriz. Örneğin, Hijzen ve diğerleri (2010) işi kaybeden işçilerin yeni işlerindeki ücretlerinin %15-25 oranında azaldığını ortaya koymaktadır.

Bunlara ek olarak, bir senelik zaman diliminde işçinin hareketlerini göremiyoruz. Örneğin, geçen sene başka bir işte çalıştığını beyan eden bir işçi, yeni işe geçerken aradaki sürede iş aradı mı yoksa diğer doğrudan işten işe (job-to-job transition) mi geçiş yaptı? Bu ikinci durumda yani işten işe geçişte işçinin daha iyi bir eşleşme yakalamış olma ihtimali daha yüksek olabilir. Yine modele dahil edemediğimiz iki boyut daha var: işçinin eski iş tecrübesi ne kadardı ve bunu yeni işyerine transfer edebildi mi yahut iş geçişleri (sektör veya meslek) buna imkân verebiliyor mu? Örneğin sektör değiştirenlerle sektör içi iş değiştirenler arasında ücret farklılığı oluşmuş mudur? Ne yazık ki HİA verisi bu sorulara cevap olabilecek bilgileri içermiyor. Bu çalışma çerçevesinde ancak bireysel donanımları kontrol ederek tecrübenin getirisini tahmin edeceğiz.

Yukarıda saydıklarımıza ek olarak seçilim (selection) sorunu olabilir. Eğer Acemoğlu ve Pischke (1999)'nin sunduğu çerçeve doğruysa o zaman kıdemi yüksek olan işçilerle düşük olanlar arasında genel bir ayrışma olabilir ve firmaya has elde edilen tecrübe aslında ortalama beceri farkını gösterebilir. Kıdemin getirisi olarak tahmin ettiğimiz katsayılar aslında becerinin mükafatını ölçüyor olabilir. Bu seçilim sorununu aşmak oldukça zordur ve beceriyle ilgili en temel ölçüm sorununa işaret eder.

Uzun dönemli panel veri kullanmak bu ölçüm sorunlarını kısmen çözse de genel olarak iş değiştirmelerle ilgili seçilimi çözmesi oldukça zor. Biz bu makalede bu sorunları sadece belirtmekle yetineceğiz ve daha çok standart ücret denklemi modeli içinde kalacağız.

Tablo 6: Örneklemin özellikleri (Birleştirilmiş yatay kesit hane halkı işgücü verileri, 2005-2019)

	2005-2019		2005-2007		2008-2010		2011-2013		2014-2016		2017-2019	
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.
Saatlik ücret	13.845	12.795	11.301	10.231	12.583	15.586	13.854	12.227	14.890	12.259	15.773	12.602
Kadın	0.260	0.439	0.215	0.411	0.231	0.421	0.257	0.437	0.277	0.447	0.305	0.461
Bitirilen eğitim seviyesi												
Okul bitirmemişler	0.033	0.178	0.032	0.177	0.033	0.178	0.035	0.185	0.032	0.176	0.031	0.174
İlköğretim 5 yıl	0.285	0.452	0.357	0.479	0.321	0.467	0.280	0.449	0.263	0.440	0.230	0.421
İlköğretim 8 yıl	0.145	0.352	0.126	0.332	0.131	0.337	0.145	0.352	0.155	0.362	0.160	0.367
Genel Lise	0.123	0.328	0.136	0.342	0.132	0.338	0.125	0.330	0.115	0.319	0.113	0.317
Meslek Lisesi	0.132	0.339	0.139	0.346	0.138	0.345	0.130	0.336	0.128	0.334	0.129	0.335
Yüksek Öğrenim	0.282	0.450	0.210	0.407	0.247	0.431	0.286	0.452	0.307	0.461	0.337	0.473
Bitirilen Yaş	36.157	9.414	34.973	9.085	35.337	9.130	36.029	9.328	36.677	9.544	37.341	9.667
Doğum yıllarına göre gruplar												
Doğum yılı, 1946/1954	0.013	0.115	0.045	0.207	0.023	0.148	0.008	0.091	0.000	0.000	0.000	0.000
Doğum yılı, 1955/1959	0.038	0.191	0.077	0.267	0.053	0.225	0.040	0.197	0.025	0.157	0.006	0.079
Doğum yılı, 1960/1964	0.085	0.279	0.135	0.342	0.106	0.307	0.082	0.275	0.066	0.249	0.051	0.220
Doğum yılı, 1965/1969	0.124	0.329	0.157	0.364	0.144	0.351	0.130	0.336	0.111	0.314	0.089	0.285
Doğum yılı, 1970/1974	0.159	0.365	0.180	0.384	0.172	0.377	0.162	0.368	0.151	0.358	0.137	0.344
Doğum yılı, 1975/1979	0.174	0.379	0.190	0.392	0.184	0.388	0.175	0.380	0.165	0.371	0.161	0.367
Doğum yılı, 1980/1984	0.183	0.387	0.179	0.383	0.195	0.396	0.186	0.389	0.180	0.384	0.177	0.382
Doğum yılı, 1985/1989	0.134	0.340	0.038	0.192	0.119	0.323	0.159	0.366	0.163	0.370	0.163	0.369
Doğum yılı, 1990/1994	0.071	0.256	0.000	0.000	0.005	0.071	0.057	0.232	0.123	0.328	0.140	0.347
Doğum yılı, 1995/2000	0.020	0.140	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.016	0.124	0.075	0.264
İşyerindeki kıdemi												
İş değiştirenler- geçen yıl ücretli	0.125	0.331	0.082	0.274	0.110	0.313	0.133	0.339	0.147	0.354	0.140	0.347
İş değiştirenler- geçen yıl kendi hesabına	0.007	0.083	0.006	0.077	0.007	0.082	0.007	0.086	0.008	0.089	0.006	0.079
İş değiştirenler- geçen yıl ücretsiz aile	0.003	0.051	0.002	0.041	0.002	0.046	0.003	0.051	0.004	0.060	0.003	0.053
İş değiştirenler- geçen yıl işveren	0.001	0.032	0.001	0.027	0.001	0.037	0.001	0.032	0.001	0.033	0.001	0.032
Yeni başlayan- İşgücü dışında olanlar	0.049	0.217	0.046	0.209	0.046	0.210	0.053	0.224	0.054	0.226	0.047	0.211
Yeni başlayan- İş arayanlar	0.065	0.246	0.060	0.238	0.072	0.258	0.070	0.255	0.060	0.237	0.062	0.242
Kıdem yılı, 1-2	0.160	0.367	0.153	0.360	0.156	0.363	0.160	0.367	0.164	0.370	0.165	0.372
Kıdem yılı, 3-4	0.137	0.344	0.134	0.340	0.145	0.352	0.133	0.339	0.136	0.343	0.137	0.344
Kıdem yılı, 5-9	0.183	0.387	0.205	0.404	0.176	0.381	0.176	0.381	0.177	0.382	0.187	0.390
Kıdem yılı, 10-14	0.105	0.307	0.122	0.327	0.120	0.325	0.103	0.304	0.091	0.287	0.098	0.297
Kıdem yılı, 15-19	0.071	0.256	0.088	0.283	0.073	0.261	0.070	0.255	0.069	0.253	0.058	0.235
Kıdem yılı, +20	0.093	0.291	0.103	0.304	0.091	0.288	0.091	0.287	0.090	0.287	0.094	0.292
Kamu sektörü	0.267	0.442	0.295	0.456	0.264	0.441	0.254	0.435	0.251	0.434	0.275	0.447
Kayıtlı işler	0.829	0.376	0.753	0.432	0.797	0.402	0.834	0.372	0.864	0.343	0.876	0.329
Sürekli işler	0.912	0.284	0.901	0.299	0.919	0.273	0.917	0.277	0.903	0.296	0.918	0.274
3 büyük şehir	0.283	0.450	0.307	0.461	0.310	0.462	0.295	0.456	0.258	0.437	0.254	0.435
Istanbul	0.146	0.353	0.174	0.380	0.166	0.372	0.144	0.351	0.128	0.334	0.125	0.331
Gözlem sayısı	1,226,385		202,784		223,289		265,128		266,885		268,299	

Kaynak: 2005-2019 HİA, TÜİK. Örneklem 20-59 yaş arası, pozitif ücret kazananları kapsamaktadır. Ankette kıdem olarak iki yıldan fazla çalıştığını söylemesine rağmen aynı işte çalışmadığını söyleyenler örneklemden düşülmüştür. Aynı zamanda aynı işte çalışmasına rağmen kıdem yılı 1'den küçük olanlarda çıkarılmıştır. Bu tür tutarsızlıkların büyük bir kısmı 2008 yılına kadar olduğu anlaşılmaktadır. Bu sınırlamalar göz önüne alındığında, toplamda 4370 gözlem örneklem dışında bırakıldı.

İşyeri tecrübesinin üç yıllık seyrine göz attığımızda (Tablo 6), genel olarak 4 yıl ve üzeri kıdeme sahip işçilerin oranında bir azalma gözlenmektedir. Bu azalmaya karşın, geçen yıl başka bir işte çalışan ancak son bir yıl içinde yeni işe başlayan işçilerde %9'dan %15'e yaklaşık 6 puanlık bir artış meydana gelmiştir. Daha önce de belirttiğimiz gibi, bu durumu iki farklı şekilde yorumlamak mümkündür. Birinci olarak, yeni iş değişiklikleri, daha etkili bir işe alma sürecinin işlediğini gösterebilir ve dinamik bir işgücü piyasasının varlığına işaret edebilir. Diğer yandan, sık sık iş değiştirmeler, işten çıkarmaların daha kolay hale gelmesine veya işlerin daha hızlı bir şekilde kaybolmasına işaret edebilir. Bu bağlamda, işçiler açısından refah kayıpları yaşanıyor olabilir. İş arayanlar veya işgücü dışından gelenlerin oranlarının görece olarak fazla artmamış olması göz önüne alındığında, işlerin yapısal olarak dönüştüğünü söylemek daha doğru olacaktır.

Tablo 7, işe yeni başlayanların yıllar içindeki değişimini eğitim seviyelerine göre göstermektedir. İşgücü dışından veya iş arayanlar grubundan bir işe geçiş yapanların oranı, yıllar içinde eğitim seviyelerine göre çok fazla değişmemiş gibi görünmektedir. Bununla birlikte, iş değiştirenlerin oranlarında dikkate değer bir farklılık göze çarpmaktadır. Yıllar içinde iş değiştirmelerin en fazla arttığı grup, ilköğretim mezunları gibi görünmektedir. 8 yıllık ilköğretim mezunlarında bu oran %11,1'den %21,6'ya yükselmiş, 5 yıllık ilköğretim mezunlarında ise %12,3'ten %20,2'ye yükselmiştir. Okulu bitirmeyenlerde de bu oran oldukça yüksek olmasına rağmen, bu grubun göreceli olarak küçük olduğunu (%3) belirtelim. Lise altı eğitim seviyesini genel olarak ele aldığımızda, 2017-2019 döneminde yaklaşık beş işçiden birinin iş değişikliği yaptığını görmekteyiz. [15]

Genel ve meslek liseleri mezunlarının hemen hemen aynı oranlara sahip olduklarını ve yine yıllar içerisinde kısmi bir artış olduğunun, yaklaşık %8'lerden %14'e çıktığını söyleyebiliriz. Yüksek eğitim seviyesinde ise artış oldukça sınırlı kalmış durumdadır. Toparlayacak olursak, zaman içinde ücretli işgücü piyasasında işten işe geçişlerin hızlandığını, ancak iş değiştirenlerin payının eğitim seviyelerinde farklı eğilimler gösterdiğini söyleyebiliriz.

[15] Çalışmanın bu bölümünde sadece 20-59 yaş arasında, kıdem ve ücret bilgisi bulunan kişileri ele aldığımızı tekrar hatırlatalım. Bu kısıtlamalar olmadan tüm ücretli çalışanlara baktığımızda Şekil 3'te de gösterdiğimiz üzere işten işe geçiş yapanların oranı lise altı eğitim seviyesinde %25'in üzerine çıkıyor.

Tablo 7: Eğitim seviyelerine göre işe yeni başlayanların yıllar içerisindeki değişimi

	2005-2007		2008-2010		2011-2013		2014-2016		2017-2019	
	a	b	a	b	a	b	a	b	a	b
İş değiştirenler										
Okul bitirmeyenler	0,120	*0,04*	0,221	*0,06*	0,277	*0,07*	0,265	*0,06*	0,243	*0,05*
İlköğretim 5 yıl	0,123	*0,46*	0,169	*0,45*	0,205	*0,39*	0,218	*0,35*	0,202	*0,29*
İlköğretim 8 yıl	0,111	*0,15*	0,140	*0,15*	0,196	*0,20*	0,218	*0,23*	0,216	*0,24*
Genel Lise	0,076	*0,11*	0,098	*0,11*	0,122	*0,11*	0,144	*0,11*	0,149	*0,11*
Meslek Lisesi	0,083	*0,12*	0,098	*0,11*	0,125	*0,11*	0,138	*0,11*	0,143	*0,12*
Yüksek Öğrenim	0,055	*0,12*	0,060	*0,12*	0,068	*0,13*	0,078	*0,15*	0,084	*0,19*
İşgücü dışından gelenler										
Okul bitirmeyenler	0,072	*0,05*	0,089	*0,06*	0,087	*0,06*	0,088	*0,05*	0,078	*0,06*
İlköğretim 5 yıl	0,040	*0,31*	0,034	*0,24*	0,042	*0,22*	0,043	*0,20*	0,04	*0,19*
İlköğretim 8 yıl	0,044	*0,12*	0,056	*0,17*	0,067	*0,19*	0,069	*0,21*	0,054	*0,19*
Genel Lise	0,045	*0,14*	0,049	*0,15*	0,053	*0,13*	0,054	*0,12*	0,053	*0,13*
Meslek Lisesi	0,047	*0,14*	0,040	*0,12*	0,049	*0,12*	0,050	*0,12*	0,046	*0,12*
Yüksek Öğrenim	0,053	*0,25*	0,049	*0,27*	0,052	*0,27*	0,052	*0,30*	0,043	*0,31*
İş arayanlar										
Okul bitirmeyenler	0,093	*0,05*	0,147	*0,06*	0,135	*0,07*	0,117	*0,06*	0,090	*0,05*
İlköğretim 5 yıl	0,070	*0,40*	0,086	*0,38*	0,083	*0,31*	0,070	*0,27*	0,065	*0,22*
İlköğretim 8 yıl	0,071	*0,14*	0,089	*0,16*	0,097	*0,20*	0,086	*0,22*	0,084	*0,22*
Genel Lise	0,064	*0,15*	0,074	*0,13*	0,078	*0,13*	0,064	*0,12*	0,064	*0,11*
Meslek Lisesi	0,057	*0,12*	0,066	*0,12*	0,065	*0,11*	0,056	*0,11*	0,062	*0,12*
Yüksek Öğrenim	0,040	*0,14*	0,044	*0,15*	0,048	*0,18*	0,046	*0,22*	0,052	*0,28*

Kaynak: 2005-2019 HİA, TÜİK. Hesaplamalarda örneklem ağırlıkları kullanılmıştır. Örneklem 20-59 yaş arası, pozitif ücret kazananları kapsamaktadır. (a) sütunu için yeni işe başlayanların her eğitim seviyesi içindeki oranını (b) sütunu yeni işe başlayanların eğitim seviyelerine göre dağılımını vermektedir. Örneğin yüksek öğrenim mezunu çalışanlar arasında 2005-2007 arasında %5,5 iş değiştiren varken bu oran meslek liselilerde %8,3 olarak gerçekleşmiştir. İş değiştirenleri kendi başına bir grup olarak ele aldığımızda (b sütunu) yüksek öğrenimliler bu grubun %12'sini, meslek liseliler yine %12sini oluşturmaktadır.

İş değiştirmenin sıklığının belirli yaş gruplarındaki işçiler için özgün dinamiklere sahip olabileceğini düşünebiliriz. Bu genellikle etkin iş arama durumu veya işe uygunluk kalitesi ile ilgilidir. Yaş ve kuşak faktörlerini dikkate aldığımızda (Tablo 8), farklı kuşakların (cohort) aynı yaşlarda deneyimlediği iş değiştirme oranlarının önemli ölçüde farklılık gösterdiğini görüyoruz. Daha önce Şekil 4'ü tartışırken, bu bulguyla uyumlu olarak, her yaş grubu için daha genç kuşaklarda iş değişikliğinin daha belirgin bir şekilde yüksek olduğunu zaten görmüştük.

İş arayanlar ve işgücü dışından gelenler arasında kuşaklar arasında hafif farklılıklar görülse de, çok belirgin bir eğilimden bahsetmek mümkün değil. Bu çalışmada, özellikle 25-29 yaşları arasında iş değiştirme oranlarında genç kuşaklara doğru gidildiğinde ciddi oranlarda artışlar olduğuna dikkat çekmek istiyoruz. Aynı yaşlar için diğer kategorilerde (işgücü dışından gelenler

ve iş arayanlar) hafif artışlar olsa da iş değiştirenlerde olduğu kadar belirgin kuşak farkları gözlemlemiyoruz. Bu eğilimlerin genç kuşakların beşerî sermaye oluşumları üzerinde önemli bir etkisi olabileceği açıktır. Bu çalışmanın sınırları içinde, bu etkilerin olumlu veya olumsuz yönlerini kesin olarak belirlemek mümkün değildir. Teorik olarak, bu etkilerin olumlu sonuçlar doğurması daha zor bir olasılık gibi görünmektedir.

Tablo 8: Yaş ve kuşak kırılımında işe girişlerin dağılımı

	İş değiştirenler					İşgücü dışında olanlar					İş arayanlar				
Doğum yılları / Yaş	1970-1974	1975-1979	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1970-1974	1975-1979	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1970-1974	1975-1979	1980-1984	1985-1989	1990-1994
25	-	-	14.0	19.0	19.6	-	-	6.0	7.5	9.0	-	-	10.2	12.5	11.8
26	-	10.4	15.1	18.2	19.0	-	3.8	4.1	5.9	6.1	-	9.6	9.4	10.0	10.1
27	-	10.6	14.4	17.9	17.9	-	2.6	3.8	4.6	4.3	-	7.7	9.0	8.9	9.3
28	-	11.6	14.3	17.6	18.8	-	2.7	2.9	3.6	4.0	-	6.7	8.7	7.4	7.9
29	-	12.2	14.7	16.1	14.7	-	2.5	2.6	3.1	2.7	-	6.3	8.0	6.7	7.1
30	-	11.3	15.4	15.8	-	-	2.1	2.5	2.6	-	-	6.0	7.2	6.0	-
31	8.0	11.6	15.5	14.0	-	1.8	2.1	2.6	2.3	-	5.5	6.1	6.2	5.6	-
32	8.8	12.4	15.4	14.4	-	1.6	1.9	2.2	2.1	-	5.3	6.1	5.8	5.2	-
33	8.3	12.1	14.9	14.0	-	2.1	2.3	2.4	2.1	-	4.3	6.1	4.8	5.2	-
34	10.1	13.1	14.4	13.8	-	1.7	1.9	2.2	2.3	-	4.8	5.8	5.1	4.5	-

Kaynak: 2005-2019 HİA, TÜİK. Hesaplamalarda örneklem ağırlıkları kullanılmıştır. Örneklem 20-59 yaş arası, pozitif ücret kazananları kapsamaktadır. Anket tarihlerine göre bazı kuşakların yaş hücreleri boş bırakılmıştır. Örneğin 2005 yılında 1970-74 arası doğumlular için gözlemleyebildiğimiz yaş ancak 31'den başlamak durumunda.

4. Model ve Tahmin Sonuçları

Tahmin modeli olarak aşağıda verilen standart ücret denklemini kullanacağız. Bu modelde yeni işe başlayanları ayrıştırmak için firmaya has tecrübe (işyeri kıdemi) değişkenini yeniden tanımladık. İşyeri kıdemi 1 yıldan az olanları üç ayrı kategorik değişken olarak tanımladık; İş değiştirenler, geçen sene iş arayanlar ve işgücü dışından gelenler. HİA soruları içinde geçen yıl bir işte çalışanların işteki durumları ayrı bir soruyla sorulduğu için Tablo 5'teki ayrımı kullanarak bu grubu dört alt kategoriye ayırdık. Bir yıl ve üstü kıdeme sahip olanları da 1-2, 3-4, 5-9, 10-14, 15-19, 20 ve üstü yıl şeklinde grupladık. Özetle Tablo 5'te gösterildiği gibi kıdeme

ve geçen yılın aynı ayındaki işgücü durumuna göre oluşturulan on iki ayrı kukla değişkenle modeli tahmin edeceğiz (Tablo 9).

Tablo 9: Tahminde kullanılan kıdem kategorileri

	Bir yıldan az kıdemi olanlar		Bir yıl ve üzeri kıdem olanlar
1)	İş değiştirenler - Ücretli	7)	1-2 yıl
2)	İş değiştirenler - Kendi hesabına çalışanlar	8)	3-4 yıl
3)	İş değiştirenler - Ücretsiz aile işçisi	9)	5-9 yıl
4)	İş değiştirenler - İşveren	10)	10-14 yıl
5)	İş arıyordu	11)	15-19 yıl
6)	İşgücü dışında	12)	20 yıl ve üstü

Tahmin edilecek ücret denklemi aşağıda verilmiştir.

$$\ln w_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 G_{i,t} + \sum \beta_s S_{i,t} + \sum \beta_k K_{i,t} + T + \varepsilon_{i,t}$$

Yukarda verilen denklemde w_i 2019 yılı fiyatlarıyla saatlik reel ücreti, G_i cinsiyeti, S_i eğitim seviyelerini, K_i ise işyeri kıdemi kukla değişkenlerini göstermektedir. Yıl sabit etkileri T ile ifade edilmiştir. Modeli temel bireysel donanımla sınırlamayı tercih ettik. İşyerinin veya işlerin özelliklerini (örneğin kayıt dışı çalışma) işin kendini belirleyen veya iş değiştirmenin içsel değişkeni olarak düşündüğümüzden modele dahil etmedik. Diğer bir deyişle bireysel iş tercihlerinin iş değiştirme veya işe yeni başlama ile çok yakın bir ilişkisi olabilir. İş ve işyeri özelikleri yeni işe başlamayı doğrudan etkileyebilir. İşin özelliklerini modellere dahil etmemekle beraber özel sektör, kayıtlı, ve sürekli işler için ayrı tahminler yaptık. Örneklemimizi 20-59 yaş arası, pozitif ücret alan işçilerle sınırladık.16 Model tahminlerini dokuz ayrı örneklem için tekrarladık. Temel ayrım olarak cinsiyet, genç/yaşlı ve eğitim seviyesini dikkate aldık. Tablo 8'de altını çizdiğimiz gibi kuşaklar arasında benzer yaşlarda deneyimlenen işten işe geçiş farklılıklar göstermektedir. Bu durumu dikkate alarak, kuşak ve yaş değişkenini ayrı olarak kullanarak tahminler ürettik. Tablo 11'de kuşaklar, Tablo 12'de ise yaş ve karesi kontrol değişkeni olarak dahil edilmiştir.

Sonuçlar genel olarak işveren statüsünden gelenler haricinde iş değiştirenlerin 1-2 yıl arası iş tecrübesi olanlara göre daha düşük bir ücret aldıklarını ortaya koymaktadır (Tablo 11 ve 12). Negatif getiriden bir yıl önceki işteki durumu ücretli olanlar kendi hesabına çalışan ve ücretsiz

[16] Örneklem içinde ücret bilgisi eksik olan 72,740 gözlem bulunmaktadır. Bu gözlemlerin büyük çoğunluğu yeni işe başlayanlar kategorisinde yer almaktadır (69,524). Bu grubun çoğunlukla yeni işe başlayanlardan oluşması ve ücret bilgilerinin eksik olması, tahmin ettiğimiz modelde bir yanlılık oluşturabilir.

aile işçilerine göre ciddi anlamda daha az etkilenirken, geçen sene işveren statüsünde olup da iş değiştirenler 1-2 yıllık kıdemli olanlara göre pozitif ücret primi almaktadır. Bu durumu farklılığın en makul açıklaması verimlilik farklılıkları olabilir. Tablo 5'te görülebileceği gibi aslında bu grup çoğunlukla (%92) oranında ücretli işçilerde oluşmaktadır. Değerlendirmeleri bu olguyu göz önüne alarak oluşturmak gerektiğinin altını çizelim. İş arayanlar ve işgücü dışından gelerek yeni işe başlayanlar ise belirgin bir şekilde daha da az ücret almaktadırlar. Bu oranlar farklı gruplara göre değişim gösterse de genel bir gözlem olarak şunu ifade edebiliriz. Geçen sene iş arayan grupta olanlarla ücretsiz aile işçisi durumunda olanlar işgücü piyasasında genel olarak birbirine yakın bir şekilde daha düşük ücretlendirilmektedirler.

Yeni işe başlayanlarla işyerinde kıdemi olanlar arasındaki ücret farkını en yüksek olduğu grup yüksek öğrenim mezunlarıdır. Bunun genel bir işgücü piyasası karakteristiği olduğunu söyleyebiliriz. Eğitim seviyesi arttıkça işinin becerilerini taşıma imkanlarına bağlı olarak beşerî sermaye birikimi daha yüksek olabilmektedir. Nitekim kıdem getirisinin yıllar içeresinde bu grupta oldukça yüksek olduğunu görebiliyoruz. Sonuçlarımız, geçmişte ücretli olarak çalışanlarda işten işe geçişin, yüksek eğitimli bireyler (sütun 7) ve kadınlar (sütun 4) arasında diğer gruplara kıyasla daha yüksek bir negatif getiri oluşturduğunu göstermektedir.

En düşük getiri farkı kıdemin görece daha az getiri sağladığı en düşük eğitimli grupta yani lise altı grupta görülmektedir. Dikkat çekici başka bir nokta da yine en düşük eğitimli grupta diğer işgücü piyasası konumları getiri farkı açısından birbirine daha yakındır. Bu durumu işyerine has tecrübenin ciddi bir verimlilik kazancına imkân vermemesi olarak yorumlayabiliriz. Lise altı eğitim seviyesine sahip işçiler işyerinde sınırlı bir şekilde beceri kazanabilmekte ve bu beceriyi başka işlere geçtiklerinde sınırlı bir şekilde kullanabilmektedirler. İşgücü piyasasının nerdeyse yarısını (Tablo 6'da toplamı %46,3) bu gruptan oluştuğu düşünülürse bu durumun önemi daha kolay anlaşılabilir.

Kadın örnekleminde iş arayanlar ve işgücü dışından işe geçenler kategorilerinde erkek örneklemi ile farklar görece daha küçükken iş değiştirmenin ücretlere olan etkisi üç katından fazladır. Erkeklerde %2,5 oranında kayba neden olurken bu oran kadınlarda %7,9'dur. Bu farkı kısmen kıdemin getirisi üzerinden açıklamak mümkündür. Sonuçlar görece olarak kıdemin getirisi ve iş değiştirmeden kaynaklanan ücret kayıpları arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koyuyor.

Örneğin kadınlarda kıdemin getirisinin erkeklere göre daha hızlı arttığını gözlemliyoruz.[17] Aynı şekilde iş değiştirmenin 1-2 yıllık kıdemi olanlara göre yarattığı ücret kaybı kadınlarda erkeklerde olduğundan daha yüksek. Yine son olarak benzer bir örüntüyü farklı yaş aralıklarında gözlemleyebiliyoruz. Erken ve geç orta yaştakileri farklı olarak tahmin ettiğimizde işten işe geçişlerin erken dönemde daha yüksek bir ücret kaybına yol açtığını görüyoruz.

Tahmin modelinde doğum yılları yerine yaş kullandığımızda sonuçların genel olarak çok değişmediğini, çok küçük farklarla benzer örüntüde çıktığını teyit ettik (Tablo 12). Tahmin modeline işin özellikleri ile ilgili bir değişken eklemedik. Bu tercih tartışılabilir olsa da iş seçimin içsel bir süreç olduğunu ve geçişlerin işler arası seçilimle belirlendiğini düşünüyoruz. Modele iş özelliklerini dahil etmenin modele fazladan bir sınırlama getireceğini dikkate alarak ücret denklemini donanımla sınırlı tuttuk.

İş arayanlar kategorisinden gelenlerin 1-2 yıl kıdemi olanlara göre oldukça yüksek bir getiri farkıyla cezalandırılıyor olmalarını, işsizlik süresi ile açıklamak mümkün olabilir. Bireyleri takip edemediğimiz için işsizlik sürelerini tam olarak bilmemekle birlikte, teorik olarak işsiz kalma süresinin artmasıyla ücret beklentileri arasında negatif bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz.

Geçen yılki statüsü ne olursa olsun 34-44 yaş grubundaki çalışanların iş değiştirmesi, 25-34 yaş grubuna kıyasla daha az bir ücret farkına yol açsa da bu farkın hala negatif olduğunu gözlemliyoruz. Özellikle kariyerlerinin daha ileri dönemlerinde (35-44) iş değiştirenler arasında, 1-2 yıl kıdeme sahip olanlara göre ücret farkı negatif yönde devam etmektedir. Bu durum, iş değiştirmelerin daha çok kariyerin başlangıcında gerçekleştiği ve etkin bir eşleşmenin genellikle erken dönemlerde olduğu savını tam olarak desteklememektedir. Daha önce Şekil 4'te ele aldığımız yaş profilleri, iş değiştirmenin ileri kariyer döneminde de devam ettiğini göstermektedir. 35-44 yaş aralığındaki işçilerin, negatif olmasına rağmen, göreceli olarak daha az etkilenmelerinin nedeni iki şekilde açıklanabilir: İlk olarak, daha yüksek düzeyde transfer edilebilir yeteneklere sahip olmalarından dolayı daha az bir kayba uğrayabilirler. İkincisi, yaşla birlikte marjinal beşeri sermayenin getirisinin azalması farkları azaltabilir.

[17] Kadın örneklemi ile ilgili kıdem konusunda belirli seçilim sorunları oluşabilir. Cinsiyete dayalı ayrışmaya bağlı olarak firmada yükselemeyeceğini öngören kadınlar daha erken yaşlarda emekli olabilir veya işgücü dışına çıkabilirler.

Tablo 11: İşçi devri ayrımında ücret denklemi tahmin sonuçları, 2005-2019 (kuşak etkileri dikkate alınarak)

	Bütün örneklem	Özel sektör	Erkek	Kadın	Lise altı	Lise	Yüksek öğretim	Yaş aralığı (35-44)	Yaş aralığı (25-34)
bd:log reel saatlik ücret	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Kıdem Kategoriler									
Son bir yılda işe girenler									
İş değiştiren ve ücretli	-0.035***	-0.024***	-0.028***	-0.082***	-0.032***	-0.046***	-0.114***	-0.035***	-0.046***
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.004)	(0.002)	(0.003)	(0.005)	(0.003)	(0.003)
İş değiştiren ve kendi hesab.	-0.071***	-0.067***	-0.078***	-0.122***	-0.071***	-0.136***	-0.211***	-0.094***	-0.084***
	(0.006)	(0.006)	(0.006)	(0.022)	(0.006)	(0.012)	(0.026)	(0.009)	(0.009)
İş değiştiren ve ücretsiz aile işçisi	-0.132***	-0.135***	-0.123***	-0.116***	-0.080***	-0.162***	-0.397***	-0.130***	-0.149***
	(0.008)	(0.009)	(0.009)	(0.018)	(0.010)	(0.015)	(0.028)	(0.021)	(0.013)
İş değiştiren ve işveren	0.070***	0.094***	0.055***	0.145***	0.075***	0.055**	0.059	0.056**	0.051**
	(0.014)	(0.014)	(0.014)	(0.054)	(0.018)	(0.025)	(0.041)	(0.022)	(0.023)
Yeni başlayan - İşgücü dışı	-0.197***	-0.174***	-0.193***	-0.171***	-0.138***	-0.207***	-0.255***	-0.205***	-0.217***
	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.005)	(0.006)	(0.007)	(0.005)
Yeni başlayan - İş arayanlar	-0.146***	-0.124***	-0.153***	-0.152***	-0.099***	-0.169***	-0.324***	-0.134***	-0.174***
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.004)	(0.002)	(0.004)	(0.005)	(0.004)	(0.003)
Bir yıldan fazla kıdemliler									
Kıdem yılı, 3-4 years	0.055***	0.031***	0.049***	0.071***	0.013***	0.064***	0.132***	0.027***	0.069***
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.002)
Kıdem yılı, 5-9 years	0.144***	0.077***	0.133***	0.169***	0.058***	0.170***	0.272***	0.100***	0.167***
	(0.001)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.002)
Kıdem yılı, 10-14 years	0.253***	0.137***	0.235***	0.288***	0.138***	0.331***	0.359***	0.241***	0.216***
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.003)
Kıdem yılı, 15-19 years	0.358***	0.199***	0.339***	0.379***	0.253***	0.504***	0.394***	0.332***	0.153***
	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.005)	(0.003)	(0.004)	(0.004)	(0.003)	(0.007)
Kıdem yılı, +20 years	0.431***	0.237***	0.424***	0.387***	0.389***	0.667***	0.368***	0.316***	-0.000
	(0.002)	(0.004)	(0.003)	(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.005)	(0.004)	(0.027)
Sabit	1.399***	1.402***	1.439***	1.245***	1.470***	2.127***	2.745***	1.518***	1.458***
	(0.016)	(0.016)	(0.018)	(0.031)	(0.016)	(0.018)	(0.011)	(0.022)	(0.027)
Gözlem sayısı	1,226,385	899,490	907,405	318,980	567,723	312,923	345,739	394,814	431,082
R kare	0.505	0.334	0.487	0.554	0.203	0.304	0.281	0.536	0.450

Robust standart hatalar parantez içinde gösterilmiştir. Referans kategoriler, eğitim seviyesi için okul bitirmeyenler, doğum yılları için 1946-1954 arası doğumlulardır. İşyeri tecrübesi kategorisinde ise kıdem yılı 1-2 yıl arası olanlar referans kategoridir. Yıl etkileri kontrol edilmiştir. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tablo 12: İşçi devri ayrımında ücret denklemi tahmin sonuçları, 2005-2019 (yaş etkileri dikkate alınarak)

	Bütün örneklem	Özel sektör	Erkek	Kadın	Lise altı	Lise	Yüksek öğretim	Yaş aralığı (35-44)	Yaş aralığı (25-34)
bd:log reel saatlik ücret	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Kıdem Kategoriler									
Son bir yılda işe girenler									
İş değiştirenler - geçen yıl ücretli	-0.037***	-0.026***	-0.030***	-0.085***	-0.035***	-0.050***	-0.121***	-0.034***	-0.045***
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.004)	(0.002)	(0.003)	(0.005)	(0.003)	(0.003)
İş değiştirenler - geçen yıl kendi hes.	-0.082***	-0.077***	-0.089***	-0.129***	-0.077***	-0.150***	-0.230***	-0.094***	-0.089***
	(0.006)	(0.006)	(0.006)	(0.022)	(0.006)	(0.012)	(0.026)	(0.009)	(0.009)
İş değiştirenler - geçen yıl ücretsiz aile işçisi	-0.120***	-0.127***	-0.106***	-0.113***	-0.074***	-0.149***	-0.393***	-0.122***	-0.143***
	(0.008)	(0.009)	(0.009)	(0.018)	(0.010)	(0.015)	(0.028)	(0.021)	(0.013)
İş değiştirenler - geçen yıl işveren	0.059***	0.082***	0.042***	0.134**	0.069***	0.039	0.034	0.057***	0.046**
	(0.014)	(0.014)	(0.014)	(0.054)	(0.018)	(0.025)	(0.041)	(0.022)	(0.023)
Yeni başlayan - İşgücü dışı	-0.180***	-0.156***	-0.151***	-0.174***	-0.124***	-0.173***	-0.226***	-0.204***	-0.211***
	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.005)	(0.006)	(0.007)	(0.005)
Yeni başlayan - İş arayanlar	-0.145***	-0.123***	-0.150***	-0.153***	-0.099***	-0.163***	-0.317***	-0.135***	-0.175***
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.004)	(0.002)	(0.004)	(0.005)	(0.004)	(0.003)
Bir yıldan fazla kıdemliler									
Kıdem yılı, 3-4 yıl	0.051***	0.026***	0.043***	0.067***	0.011***	0.055***	0.121***	0.027***	0.066***
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.002)
Kıdem yılı, 5-9 yıl	0.134***	0.065***	0.121***	0.160***	0.053***	0.149***	0.247***	0.098***	0.157***
	(0.001)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.002)
Kıdem yılı, 10-14 yıl	0.239***	0.120***	0.219***	0.269***	0.129***	0.305***	0.317***	0.240***	0.202***
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.004)	(0.003)	(0.004)	(0.004)	(0.003)	(0.003)
Kıdem yılı, 15-19 yıl	0.343***	0.181***	0.325***	0.352***	0.242***	0.487***	0.346***	0.337***	0.139***
	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.005)	(0.003)	(0.004)	(0.004)	(0.003)	(0.007)
Kıdem yılı, +20 yıl	0.429***	0.225***	0.423***	0.375***	0.388***	0.684***	0.349***	0.323***	-0.026
	(0.002)	(0.004)	(0.003)	(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.005)	(0.004)	(0.027)
Sabit	0.985***	0.935***	0.996***	0.582***	1.157***	1.171***	1.140***	1.988***	1.137***
	(0.012)	(0.013)	(0.014)	(0.024)	(0.013)	(0.014)	(0.018)	(0.180)	(0.100)
Gözlem sayısı	1,226,385	899,490	907,405	318,980	567,723	312,923	345,739	394,814	431,082
R kare	0.504	0.335	0.487	0.554	0.206	0.308	0.286	0.533	0.448

Robust standart hatalar parantez içinde gösterilmiştir. Referans kategoriler, eğitim seviyesi için okul bitirmeyenlerdir. İşyeri tecrübesi kategorisinde ise kıdem yılı 1-2 yıl arası olanlar referans kategoridir. Yıl etkileri kontrol edilmiştir. Modele kuşak (doğum yıllarından oluşturulan) yerine yaş ve yaşın karesi denkleme eklenmiştir. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

5. Sonuç

Türkiye'de istihdam edilen her dört kişiden biri mevcut işinde bir yıldan kısa bir süredir çalışıyor. Aynı şekilde yaklaşık her dört kişiden biri son bir yıl içerisinde işinden ayrılmış. Bu oranlar ücretli çalışanlar için her üç çalışandan birine yükseliyor. Birçok gelişmiş ülke işçi akımlarındaki düşüş ve işgücü piyasasındaki durgunluktan endişe ederken (örneğin Causa vd., 2021) Türkiye işgücü piyasası tam ters yönde artan bir işçi devir hızının yarattığı sorunlarla karşı karşıya görünüyor. İşçi devrinin artması, yaratıcı yıkım ve büyümeyi besleyen, aynı zamanda çalışanların daha iyi işlere geçmesiyle verimliliklerini ve dolayısıyla refah seviyesini yükselten bir sürecin göstergesi olabilir. Ancak bu çalışmada elde ettiğimiz bulgular işçi akımlarında artışın çok farklı dinamiklere işaret ettiğini gösteriyor. Öncelikle gerçekleştirdiğimiz betimsel analizler işçi devrinin en çok düşük eğitim/vasıf grubundaki işçiler için artmış olduğunu ortaya koyuyor. Üstelik bu gruplar için devirdeki artıştan tüm yaş grupları etkilenirken eğitimli/vasıflı çalışanlar için artış büyük ölçüde gençlerde gerçekleşmiş. Ayrıca, artışın sebebi temel olarak geçici işlerin artması ve buna bağlı olarak sıkça iş değiştirmek zorunda kalan kişilerin sayısının yükselmesi olmuş. Bütün bu değişimin sonucunda işgücü piyasasında katmanlaşma derinleşmiş ve bir grup insan geçici/kötü işler ve işsizlik döngüsü sıkışıp kalmış görünüyor.

Devam eden işlere göre yeni başlayan işlerdeki ücretleri kıyas etmek için basit bir ücret denklemi tahmini yaptığımızda ikinci grupta negatif bir getiri ortaya çıktığını görüyoruz. Bu da iş değiştirmenin ortalamada istemsiz gerçekleştiğini ve yüksek devirin Türkiye işgücü piyasasında dair yaratıcı yıkım dinamizminden ziyade istikrarsızlığı artıran olumsuz bir gelişmeye işaret ettiğini göstermektedir. Farklı gruplar dikkate alındığında kadınlarda ve yüksek öğrenimlilerde negatif etki daha yüksek çıkmaktadır. İşyerindeki tecrübenin getirisi ile ilişkilendirirsek genel olarak tecrübenin getirisinin yüksek olduğu gruplarda iş değiştirmek daha maliyetli olmaktadır. İş değiştirmenin sebepleri ile herhangi bir ayrım yapamadığımız için bu sonuçlarının bir ortalama olduğunu düşünerek yine de temkinli bir şekilde değerlendirmek gerekir. Bu çalışmayı birkaç yönden genişletmek mümkün. Benzer tahmin modeli kullanılarak iş değiştirme sebeplerini kapsayan başka anketlere başvurulabilir. Yine panel özelliği olan işçileri birkaç dönem boyunca izleyen anketler yardımıyla iş değiştirenlerin genel özelikleri daha iyi gözlemlenebilir.

Referanslar

Abowd, J. M., Kramarz, F., & Margolis, D. N. (1999). High wage workers and high wage firms. *Econometrica*, *67*(2), 251-333.

Acemoglu, D., & Pischke, J. S. (1999). The structure of wages and investment in general training. *Journal of Political Economy*, 107(3), 539-572.

Alaimo, V., Bosch, M., Kaplan, D. S., Pagés, C., & Ripani, L. (2015). *Jobs for growth*. Inter-American Development Bank.

Ayhan, S., Lehmann, H., & Pelek, S. (2023). Job Creation and Job Destruction in Turkey: 2006-2021. IZA Discussion Paper no:16491.

Bassanini, A., & Garnero, A. (2013). Dismissal protection and worker flows in OECD countries: Evidence from cross-country/cross-industry data. Labour Economics, 21, 25-41.

Bartelsman, E., Haltiwanger, J., & Scarpetta, S. (2009). Measuring and analyzing cross-country differences in firm dynamics. In *Producer dynamics: New evidence from micro data*(pp. 15-76). University of Chicago Press.

Cahuc, P., & Zylberberg, A. (2006). The natural survival of work: job creation and job destruction in a growing economy. *MIT Press Books*, *1*.

Causa, O., Luu, N., & Abendschein, M. (2021). Labour market transitions across OECD countries: Stylised facts, OECD Working Paper ECO/WKP(2021)43

Davidsson, J., & Naczyk, M. (2009). The ins and outs of dualisation: A literature review. *REC-WP Working Paper*, (02).

Davis, S. J. (2008). The decline of job loss and why it matters. *American Economic Review*, *98*(2), 263-67.

Davis, S. J., & Haltiwanger, J. (1992). Gross job creation, gross job destruction, and employment reallocation. The Quarterly Journal of Economics, 107(3), 819-863.

Davis, S. J., & Haltiwanger, J. (1999). Gross job flows. *Handbook of labor economics*, *3*, 2711-2805.

Davis, S. J., Faberman, R. J., & Haltiwanger, J. (2006). The flow approach to labor markets: new data sources and micro–macro links. Journal of Economic perspectives, 20(3), 3-26.

Foster, L., Haltiwanger, J. C., & Krizan, C. J. (2001). Aggregate productivity growth: Lessons from microeconomic evidence. In *New developments in productivity analysis* (pp. 303-372). University of Chicago Press.

Fujita, S. (2018). Declining labor turnover and turbulence. *Journal of Monetary Economics*, *99*, 1-19.

Hijzen, A., Upward, R., & Wright, P. W. (2010). The income losses of displaced workers. *Journal of Human Resources*, *45*(1), 243-269.

Hyatt, H. R., & Spletzer, J. R. (2013). The recent decline in employment dynamics. IZA Journal of Labor Economics, 2(1), 1-21.

OECD. Publishing, & Organisation for Economic Co-operation and Development Staff. (2009). *OECD Employment Outlook 2009: Tackling the Jobs Crisis*. Organisation for Economic Co-operation and Development.

Piore, M. J. (1975). Notes for a theory of labor market stratification. Labor Market Segmentation, Richard Edwards, Michael Reich and David Gordon (eds) içerisinde, Massachusetts: D. C. Heath and Company.

Tunalı, İ. (2023) Connections between minimum wage policy and churning: First impressions from HLFS-Turkey. 26 Nisan 2023 tarihli TED Üniversitesi seminer sunumu yansıları.