

Ekonomi Notları

Türkiye’de İş Geçişkenliğinin Betimsel Bir Analizi

Yusuf Emre Akgündüz, Altan Aldan, Yusuf Kenan Bağır, Huzeyfe Torun

Özet

Bir ekonomide iş geçişkenliğinin seviyesi ve niteliği kaynakların etkin dağılımını ve büyümeyi etkileyen faktörlerden biridir. Verimli işveren-işçi eşleşmesine olanak tanıyan geçişkenlik çalışanların yeteneklerine uygun sektörlerde çalışmasının ve ücret artışlarının en önemli mekanizmasıdır. Firmalar arasındaki bu geçişkenlik aynı zamanda istihdamın verimliliği düşük firmalardan yüksek firmalara kaymasını sağlayarak sektörel verimliliğin artmasını sağlamaktadır. Bu çalışmada, Girişimci Bilgi Sistemi (GBS) verileri kullanılarak Türkiye’deki iş geçişkenliğinin betimsel bir analizi yapılmaktadır. İş geçişkenliğinin erken yaşlarda ve erkeklerde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca iş değıştirenlerin yarıdan fazlasının daha büyük, daha verimli ve kârlılığı daha yüksek firmalara geçtiği gözlenmiştir. İmalat ve ticaret-ulaştırma sektörlerinde sektör içi hareketliliğin yoğun olduğu, madencilik, inşaat, kamu yönetimi, eğitim ve sağlık sektörlerinden ise diğer sektörlerle yoğun geçiş olduğu bulunmuştur.

Abstract

The level and the quality of job mobility is one of the main determinants of the efficient allocation of resources in an economy. Job swithces that enable efficient employer-employee match are the major mechanisms through which wage raises occur. Job switches across firms also ease the reallocation of employment from low productivity firms to high productivity ones. This study makes a descriptive analysis of job mobility in Turkey using the Entrepreneur Information System data. We find that job mobility is higher at early ages and among men. We also find that the majority of job movers switch to larger, more productive and more profitable firms. Job mobility is intensive within the manufacturing and transportation sectors whereas employees in mining, construction, public administration, education and health industries are more likely to switch to jobs in other industries.

Giriş

Üretim faktörlerinin ne derece serbest hareket edebildiği bir ekonomideki verimliliği ve büyümeyi etkilemektedir. Hiçbir hukuki engelin olmadığı ekonomilerde dahi sermaye ve emeğin tam serbestisinden bahsetmek mümkün değildir. Özellikle emeğin hareketliliğini kısıtlayan pek çok unsur bulunmaktadır. Bu kısıtlar ekonomide kaynakların verimli bir şekilde dağılımına ve büyüme potansiyelinin gerçekleşmesine engel olabilir. Lee ve Wolpin (2006), ABD için 1950-2000 döneminde, sanayi ve hizmetler sektörleri arasında iş geçişkenliği önündeki engellerin her iki sektörün büyümesini olumsuz etkilediğini göstermişlerdir. Ayrıca engellerin olmadığı bir durumda her iki sektörün de mevcut hallerinin iki katı büyüklüğe ulaşacağını hesaplamışlardır. Bu çalışmada, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından yakın zamanda kullanıma sunulan Girişimci Bilgi Sistemi (GBS) verileri kullanılarak Türkiye'deki iş geçişkenliği incelenmektedir.

Bir ekonomide iş geçişkenliğinin seviyesinin yüksek olması tek başına iş piyasasının verimli işlediğinin göstergesi olarak kabul edilemez. Optimal seviyenin altındaki bir geçişkenlik kaynakların verimli dağılımını zorlaştırırken, gereğinden fazla desteklenmiş ve teşvik edilmiş bir geçişkenlik beşeri sermayenin birikmesine ve uzmanlaşmaya engel olabilmektedir. Verimli işveren-işçi eşleşmesine olanak tanıyan geçişkenlik, çalışanların yeteneklerine uygun sektörlerde çalışmasının ve verimlilik artışının en önemli mekanizmalarındandır. Özellikle erken yaşlardaki iş geçişleri kişilerin en verimli oldukları sektör ve firmaları bulmalarının; firmaların ihtiyaç duydukları çalışanlara erişebilmesinin en önemli kanallarındandır. Ücret artışlarının da önemli bir kısmı iş geçişlerinde gerçekleşmektedir.

İktisat yazınında iş geçişkenliğindeki farklılıkların ülkelerin makroekonomik performanslarında farklılaşmaya neden olduğu iddia edilmektedir. 1980li ve 90lı yıllarda, Avrupa ülkelerinde Amerika'ya kıyasla işsizliğin yüksek olmasında bu ülkelerde işe alım ve işten çıkarma önündeki engellerin iş geçişkenliğini kısıtlamasının etkili olduğu yönünde bulgular mevcuttur (Davis ve Haltiwanger, 1999). İşgücü piyasasında katılığa sebep olan düzenlemeler yalnızca yeni istihdam yaratılmasını değil, istihdamın firmalar ya da sektörler arasında verimli bir şekilde yeniden tahsisini de engelleyebilmektedir. Haltiwanger vd. (2008) işe alım ve işten çıkarma maliyetlerinin özellikle büyük firmalarda işgücü hareketliliğini sınırlandırdığı sonucuna ulaşmıştır.

İş geçişkenliği hakkındaki ilk ampirik çalışmalar, veri kısıtlarının da etkisiyle bölgesel, sektörel ve coğrafi geçişkenlik üzerine yoğunlaşmıştır (Parnes 1954). Yakın dönemde özellikle gelişmiş ülkelerde, işçi-işveren eşleştirilmiş veri setleri firmalar arası iş geçişkenliğinin izlenmesine olanak sağlamıştır. Firmalar arasında iş geçişkenliği, istihdamın verimliliği düşük firmalardan yüksek firmalara kaymasını sağlayarak sektörel verimliliğin artmasını sağlamaktadır. İşgücü geçişleri kaynaklı bu verimlilik artışları, sektörel verimlilik kazanımlarının önemli bir kısmını açıklamaktadır (Davis ve Haltiwanger, 1999). İşgücü hareketliliği firma verimliliğini çeşitli kanallar yoluyla artırabilir (Braunerhjelm vd. 2015). Öncelikle, iş geçişkenliği sayesinde firmaların ihtiyaçlarına ve çalışanların vasıflarına uygun işveren-işçi eşleştirmeleri sağlanabilmektedir (Bessen ve Maskin, 2009). Ayrıca, çalışanların işyerleri arasında hareketliliği işçilerin elde ettiği bilgi ve tecrübenin gerek firmalar gerekse de bölgeler arasında yayılmasına katkı sunmaktadır (Braunerhjelm vd. 2015). Son olarak, işgücü hareketliliği firmaların yenilikçi aktivitelerini olumlu yönde etkileyebilmektedir. Kaiser vd. (2011), Danimarka için yaptıkları analizde, başka firmalardan AR-GE çalışanı transfer eden firmaların patent başvuru sayısında artış olduğu sonucuna ulaşmıştır. Braunerhjelm vd. (2015) benzer bir sonuca İsveç örneğinde ulaşmışlardır. Öte yandan, önceden başka firmalarda AR-GE bölümünde çalışmış kişileri AR-GE alanları dışında istihdam eden firmaların verimlilik ve kârlılıklarında artış gözlenmiştir (Maliranta vd., 2009).

İş geçişkenliği çalışanların kendilerine en uygun işi bulmaları ve hayat boyu gelirlerini maksimize etmeleri açısından da önem arz etmektedir. ABD işgücü piyasasındaki tüm hareketlerin üçte biri ile yarısı arasındaki bir oranı çalışanların farklı işverenler arasındaki hareketinden kaynaklanmaktadır (Blejland vd. 2011). Teorik olarak, Burdett ve Mortensen (1998) çalışmasıyla geliştirilmeye başlayan iş merdiveni modelleri çalışırken iş aramanın çalışanların kendilerine en uygun iş bulmalarında önemli bir kanal olduğuna işaret

etmektedir. Ampirik bulgular da hâlihazırda çalışırken daha iyi iş olanaklarını aramanın ve işverenler arasındaki değişimlerin çalışanların kariyer patikalarında önemli bir yere sahip olduğunu göstermektedir. DeLoach ve Kurt (2018) çalışırken iş arayanların çoğunlukla kendi vasıflarından daha alt mesleklerde çalışan kişiler olduğu sonucuna ulaşmıştır. Topel ve Ward (1992), ABD’de çalışanların kariyerlerinin ilk 10 yılında yaklaşık 7 farklı işte çalıştığını, iş değiştirmede ücret değişiminin önemli bir motivasyon olduğunu ve iş değiştirmelerin çalışanların kariyerlerinde elde ettikleri ücret artışlarının önemli bir kısmının kaynağı olduğunu göstermiştir.

İşgücü hareketliliği yapısal faktörlerin yanı sıra büyüme döngülerinden de etkilenebilmektedir. Vasıflarına uygun işlerde çalışmayan kişilerin iş arama ve iş değiştirme olasılıkları ekonomik canlanma dönemlerinde artmakta, daralma dönemlerinde azalmaktadır (Davis vd., 2012). Dolayısıyla, iş geçişkenliği istatistikleri makro ekonomik görünüm konusunda gösterge niteliği taşımaktadır (Hyatt, ve McEntarfer, 2012). 2008 Finansal Krizi sonrasında büyüme döngüsü ve iş geçişkenliği üzerine yapılan ampirik çalışmalar, işgücü hareketliliğinin büyüme çevrimine ters hareket ettiğine işaret etmektedir. Lazear ve Spletzer (2012), 2008 Finansal Krizinde işe alımlarındaki azalmanın çoğunluğunun yeni iş yaratılmasının yavaşlamasından ziyade çalışanların iş değiştirmesindeki azalmadan kaynaklandığını göstermiştir. Finansal krizin işgücü hareketliliğine olumsuz etkisi, çalışanların verimli firmalara geçişini yavaşlattığı için işgücü piyasasının etkinliğini azaltmakta ve büyümeyi olumsuz etkilemektedir. Lazear ve Spletzer (2012) finansal kriz sonrasında işgücü hareketliliğindeki azalmanın ABD milli gelirini yıllık yüzde 0,4 oranında azalttığı sonucuna ulaşmıştır. İşgücü hareketliliğindeki azalma çalışanların kariyerlerindeki maaş artış eğilimini de olumsuz yönde etkileyebilir. Haltiwanger vd. (2018), iş değiştiren çalışanların maaşlarında artış gerçekleştiğini, ancak iş değiştirmenin bu olumlu etkisinin daralma dönemlerinde sifıra yaklaştığını bulmuştur.

Özetle, iş geçişkenliği gerek makroekonomik görünüm, gerekse yapısal sorunlar konusunda önemli bilgiler içermektedir. Ancak bu konudaki çalışmalar, veri kısıtları nedeniyle gelişmiş ülkeler ve özellikle ABD üzerinde yoğunlaşmıştır. Öte yandan, Türkiye işgücü piyasası ABD ve diğer gelişmiş ülkelerden oldukça farklıdır. Türkiye işçinin korunması açısından oldukça sıkı bir mevzuata sahiptir. Özellikle, kıdem tazminatı işgücü piyasasında katılık unsuru olarak görülmekte ve sistemin iyileştirilmesi yönünde çabalar sarf edilmektedir.¹ Türkiye’de uygulanan kıdem tazminatı uluslararası standartlara göre oldukça yüksektir.² Bu işveren kaynaklı işten ayrılmaları sınırlandıran bir durumdur. Ayrıca, belirlenmiş birkaç sebep olmaksızın çalışanın istifa etmesi halinde çalışanlar kıdem tazminatına hak kazanamamaktadır. Bu durum da çalışanların iş değiştirme motivasyonunu azaltarak iş geçişkenliği oranını düşürebilir. Öte yandan, kayıt dışılığın yüksek olması nedeniyle, Türkiye iş mevzuatındaki katılık uygulamada görülmeyebilir. Örneğin, Aldan ve Yüncüler (2016) Türkiye’de ücretlerin, mevzuattaki katılığa rağmen iş çevrimlerinden etkilendiği sonucuna ulaşmışlar ve bu sonucu istihdamdaki kayıt dışılığa bağlamışlardır. Dolayısıyla, Türkiye’deki iş geçişkenliğinin hesaplanması, mevzuattaki katılığın işgücü piyasasına etkisi konusunda bilgilendirici olacaktır.

Türkiye ekonomisinde iş geçişkenliği üzerine yapılan çalışmalar, veri kısıtı nedeniyle oldukça kısıtlıdır. Tansel ve Kan (2012) Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi verilerini kullanarak kişilerin farklı işgücü piyasası durumları arasındaki geçişlerini incelemiştir. Benzer analiz Acar (2016) tarafından yapılmış ve işsizlik-istihdam geçişleri 2008 krizi öncesi ve sonrası dönemde karşılaştırılmıştır. Yıllık verilerle yapılan çalışmalar iş geçişkenliğini tam olarak yansıtmayabilir. Bu nedenle, çalışmamızda yakın zamanda kullanıma sunulan üç aylık frekansta bilgi içeren Girişimci Bilgi Sistemi (GBS) veri seti kullanılarak Türkiye ekonomisinde iş geçişkenliğinin bir resmi ortaya konulmaktadır. İlerleyen bölümde GBS veri seti tanıtılacak, avantajları ve dezavantajları tartışılacaktır. Üçüncü bölümde, çalışanların firma, sektör ve bölgeler arasındaki hareketliliğinin boyutu tahmin edilecek, bu hareketlilik çalışan ve firma özellikleri kırılımında incelenecektir.

¹ Yeni Ekonomi Programı metninde bu konudaki reform çabasının devam edeceği belirtilmiştir.

² Kıdem tazminatının maaş cinsinden değeri açısından Türkiye 192 ülke arasında 31. sırada yer almaktadır. OECD ülkeleri arasında yalnızca İsrail ve Güney Kore ‘de kıdem tazminatı Türkiye ‘ye kıyasla yüksektir. Kaynak: www.doingbusiness.org

Veri ve Metodoloji

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından yürütülen GBS projesi, farklı kamu kurum ve kuruluşların idari kayıtlarında bulunan işletmelere ait ekonomik faaliyetlere ilişkin verilerin, ortak standartlar çerçevesinde bir veri tabanında toplanması ve bu verilerin bütünleştirilmiş bir şekilde kullanılmasını amaçlamaktadır.³ GBS çerçevesinde, Ticaret Bakanlığı, Gelir İdaresi Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu, Türk Patent ve Marka Kurumu, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından oluşturulan veriler bütünleşik olarak kullanıcılara sunulmaktadır.

Bu çalışmada, esas olarak kişilerin SGK kayıtları ile oluşturulan istihdam verileri kullanılmaktadır. GBS verileri, çalışanların SGK kayıtlarının 2012 yılından itibaren üçer aylık dönemlerle izlenmesine olanak sağlamaktadır. Veri setinde çalışanların yaş ve cinsiyet gibi kişisel özelliklerinin yanı sıra 2014 yılından itibaren meslekleri de yer almaktadır. Diğer kurumlardan elde edilen veriler kullanılarak her çeyrek için çalışanların istihdam edildikleri firmaların 4 basamakta sektör kodu (NACE Rev2), ilçe düzeyinde coğrafi konumu, bilanço büyüklükleri, toplam çalışan sayıları gibi özellikleri elde edilebilmektedir.

GBS veri setinde, kişilerin iş değiştirmeleri ile işten ayrılmaları ya da yeni işe girmeleri üçer aylık periyodlarla izlenebilmektedir. Bu sayede işgücü piyasası ile ilgili çalışmalarda sıklıkla kullanılan Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) ve diğer anket verilerinden elde edilemeyen işgücü hareketliliği verileri GBS kullanılarak elde edilebilmektedir. Bununla birlikte, GBS verilerinde çalışanların işgücü piyasasındaki hareketlerinin tam olarak gözlenmesine engeller de mevcuttur. İlk olarak, GBS verisi ile sadece kayıtlı istihdam gözlenebilmektedir. Bu durum bazı çalışanların işgücü piyasasındaki hareketlerinin hatalı tahmin edilmesine neden olabilir. Örneğin, bir çalışan kayıtlı istihdamdan kayıt-dışı istihdama geçtiğinde SGK kaynaklı GBS verisinde işten ayrılmış, çalışmayan biri olarak görülecektir. Ya da kayıt dışı istihdamdan kayıtlı istihdama geçen bir kişi ilk defa işe başlamış olarak görünecektir. Dolayısıyla, GBS ile yapılan analiz, iş değiştirme oranını düşük, işe giriş ve işten ayrılış oranlarını ise yüksek tahmin etmektedir. Öte yandan, Tansel ve Kan (2012), Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi panel verisini kullanarak yaptıkları analizde, kayıt dışı çalışanların kayıtlı istihdama ya da kayıtlı çalışanların kayıt dışı istihdama yıllık geçiş olasılıklarının çok düşük olduğunu göstermiştir. Özetle, kayıt dışı istihdamın GBS verileri ile yapılan tahminlere etkisinin sınırlı olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

GBS verilerindeki bir diğer eksiklik, sadece işçi statüsünde çalışanların kapsanması, memurların, kendi işini yapanların ve işverenlerin kapsanmamasıdır. Bu durum, öncelikle işçi hariç statülerde çalışanların işgücü hareketliliğine ilişkin bilgiyi elde etmeyi olanaksız kılmaktadır. Daha da önemlisi, statü değiştiren çalışanların hareketliliğinin niteliği yanlış tahmin edilebilmektedir. İşçi statüsünden memur ya da işveren statüsüne geçen bir kişi GBS verisine göre istihdamdan işsizliğe ya da iş piyasası dışına çıkmış olarak görülecektir. Öte yandan, memur ya da işveren statüsünden işçi statüsüne geçen bir kişi ise GBS sistemine göre yeni işe alınmış bir kişi olarak görülecektir. Bu sebeple de GBS verisi kişilerin farklı işler arasındaki geçiş oranını düşük, kişilerin ilk defa istihdam edilmeleri ya da işten ayrılmaları olasılığını yüksek tahmin edebilmektedir.

GBS verisindeki kapsam sorununun iş geçişkenliği tahminlerinde yarattığı yanlılığın ne kadar önemli olduğu Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) mikro veri seti kullanılarak incelenmiştir. HİA veri setinde kişilerin panel verileri olmamakla birlikte ankete katılan kişilere bir önceki yıldaki işteki durumları sorulmaktadır. Ayrıca, HİA verilerinde kamu-özel sektör ayrımı da mevcuttur. Bu sayede kişilerin son bir yıl içinde iş değiştirip değiştirmediğine ilişkin bir gösterge oluşturulmuştur. 2016 yılı verilerine göre, kamu çalışanlarının yalnızca yüzde 5'i bir önceki yıl çalıştığı işten farklı bir işte çalışırken, bu oran özel sektör çalışanlarında yüzde 19 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla, istihdam piyasasında işten işe geçişler çoğunlukla özel sektör çalışanları tarafından gerçekleşmiştir.

³ GBS projesinin genel tanıtımı için bakınız: <https://gbs.sanayi.gov.tr/GbsHakkinda.aspx>

HİA verilerinde kişilerin mevcut ve bir önceki yılki işlerinin ücretli-yevmiyeli, kendi hesabına çalışma, işveren olma ve ücretsiz aile işçisi olma durumları bulunmaktadır. Ücretli ve yevmiyeli olma durumundaki kişiler yaklaşık olarak GBS kapsamı içindeyken, diğer durumlar kapsam dışındadır. HİA verileri kullanılarak, 2016 yılı için özel sektör çalışanlarında bir yıllık süre zarfında iş değiştirme sayıları, işteki durum türüne göre Tablo 1’de verilmektedir. 2016 yılında yaklaşık 4 milyon kişi (3.888 bin kişi) bir önceki yılki işyerinden farklı bir işyerinde çalışmaktadır. Geçiş yapan çalışanların yüzde 79’u (3.070 bin kişi) ücretli işlerden yine ücretli işlere geçmiştir. Dolayısıyla, GBS verisi işyerleri arasındaki çalışan hareketliliğinin büyük bir kısmını kapsamaktadır.

Tablo 1: Hanehalkı İşgücü Anketi’ne Göre Yıllık İşgücü Hareketleri

Geçiş Sayıları (Bin Kişi)				Toplam Hareket İçindeki Oran (%)			
Bir Önceki Yıl İşteki Durum				Bir Önceki Yıl İşteki Durum			
	Ücretli	Diğer	Toplam		Ücretli	Diğer	Toplam
Ücretli	3.070	203	3.274	Ücretli	79	5	84
Diğer	253	361	614	Diğer	7	9	16
Toplam	3.323	565	3.888	Toplam	85	15	100

Kaynak: TÜİK HİA Mikro Veri Seti, 2016.

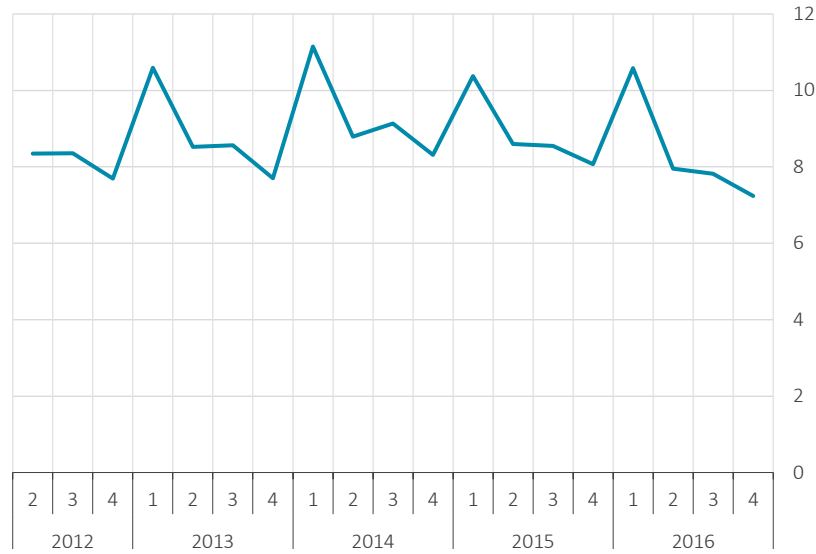
İktisat yazınında işgücü piyasasındaki hareketlilik için HİA gibi yıllık verilerin yeterli olmadığı genel kabul görmektedir. Haltiwanger vd. (2018), kişilerin farklı işyerlerindeki kayıtları arasında üç aylık bir boşluk olması durumunda dahi bu iki işyeri arasındaki geçişin işten işe geçiş olmadığı ve aradaki bir çeyreklik boşluğun işsizliği gösterdiğine işaret etmektedir. Bu çalışmamızda yazın ile uyumlu olarak, t çeyreğindeki işyeri ile t-1 çeyreğindeki işyeri farklı olan kişiler t çeyreğinde işten işe geçmiş olarak kabul edilmiş, diğer her türlü geçişler ise istihdamdan çıkış ya da istihdama giriş olarak değerlendirilmiştir.

Türkiye’de İş Geçişkenliği

İş geçişkenliğinin dönemler itibarıyla büyüklüğünü belirlemek amacıyla, t-1çeyreğinden t çeyreğine geçerken iş değiştirenlerin sayısı t çeyreğindeki toplam çalışan sayısına bölünerek iş değiştirme oranı elde edilmiştir. Grafik 1, 2012 ve 2016 yılları arasında, üçer aylık dönemler itibarıyla Türkiye’deki iş değiştirme oranının seyrini göstermektedir. Her yılın ilk çeyreğinde iş değiştirme oranının yüksek olması mevsimsel etkilerin kuvvetli olduğuna işaret etmektedir.

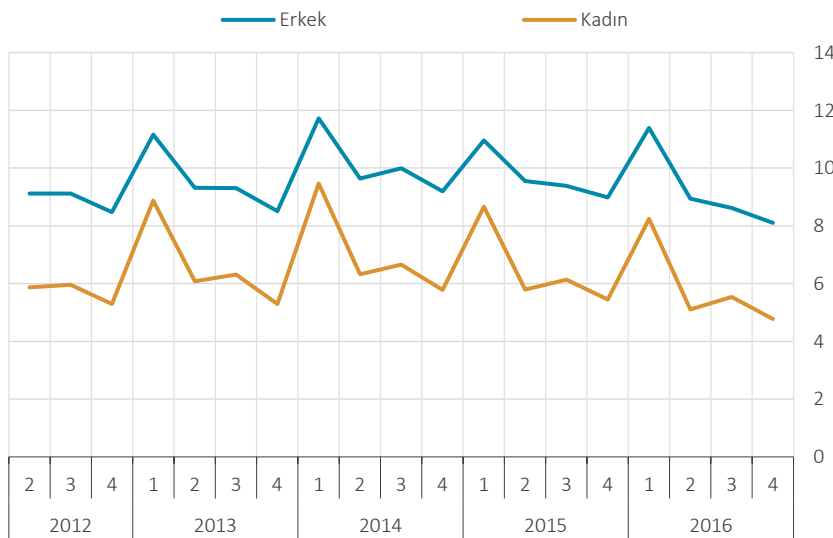
Grafik 1 iş değiştirme oranı dönem ortalamasının yüzde 8 civarında seyrettiğini göstermektedir. Bu oran, işgücü piyasasının esnekliği ile bilinen Amerika Birleşik Devletleri için yapılan tahminlere oldukça yakındır (Haltiwanger vd. 2018). Bu durum, Türkiye’deki iş mevzuatındaki katılıklara rağmen iş değiştirme sıklığının yüksek olduğuna işaret etmektedir. Örneğin, kendi isteğiyle işten ayrılanların kıdem tazminatı alamamaları iş değiştirme oranı üzerinde ciddi bir etkiye sahip olmayabilir.

Grafik 1: İş Değişirme Oranı



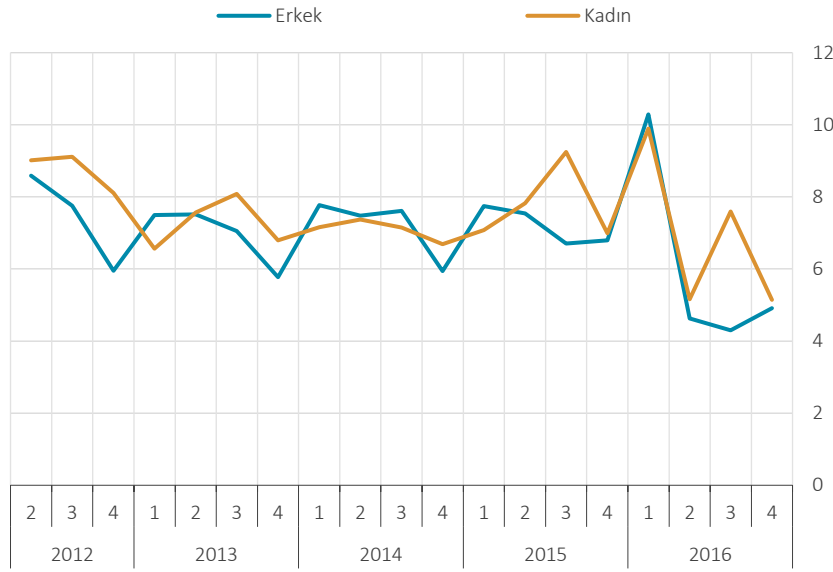
Grafik 2, iş değişirme oranının kadın ve erkekler arasında ciddi oranda farklılaştığını ortaya koymaktadır. Dönem ortalamasına bakıldığında, erkeklerin iş değişirme oranı yaklaşık yüzde 9 iken kadınlarda bu oran yüzde 6 civarında seyretmektedir. Kadınların iş değişirme oranlarının daha düşük olması uluslararası yazın ile uyumludur. Frederiksen (2008) kadınların iş değişirme oranlarının erkeklere göre düşük, buna karşın işten ayrılan kadınların işsiz kalma ya da işgücü piyasasından çıkma olasılıklarının erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öte yandan, Türkiye işgücü piyasasında kadınların dezavantajlı konumu iş geçişlerinin daha düşük olmasına neden olabilir. Kadınların esas sorumluluğunun hane halkı işleri olduğu yönündeki toplumsal kabuller işgücü piyasasında kendilerine en uygun işlere geçişleri kısıtlayabilir. Örneğin, Aydemir vd. (2018) kadınların göç hareketliliklerinin büyük bir kısmının evlilik ve eğitim sebebiyle gerçekleştiğini, buna karşın iş odaklı göç hareketlerinin kadınlar arasında daha az yaygın olduğunu göstermektedir. Ayrıca kadınların geleneksel olarak bazı sektörlerde yoğun çalışıp bazı sektörlerde hiç görülmemeleri kadınların iş geçişkenliğini sınırlayan faktörlerden biridir. İş değiştirmenin ücret artışı için olası bir kanal olduğu dikkate alındığında, kadın-erkek ücret farklılaşmasında kadınların iş değişirme katılımının önemli bir payı olduğu söylenebilir.

Grafik 2: Kadın ve Erkeklerde İşten İşe Geçiş Oranları



İş değiştirmek için en önemli motivasyonlardan birisi ücretlerde artış sağlamaktır. Grafik 3 iş değiştiren çalışanların elde ettiği net ücret kazanç oranını göstermektedir. Net ücret kazanç oranı üç aşamada hesaplanmıştır. İlk olarak, çalışanların iş değiştirmeme durumunda eski işyerlerinde ekonomi genelindeki ortalama ücret artışı kadar zam alacakları varsayılarak eski işyerlerinde kalmaları durumunda elde edecekleri bir karşı olgusal ücret hesaplanmıştır. İkinci aşamada, iş değiştiren çalışanların yeni işyerlerindeki ücretleri ile ilk aşamada hesaplanan karşı olgusal eski ücretleri arasındaki fark hesaplanmıştır. Son aşamada, elde edilen fark karşı olgusal eski ücretlere bölünerek net ücret kazanç oranı elde edilmiştir. 2012-2015 yılları arasında iş değiştirme kaynaklı ücret artış oranı erkeklerde ortalama yüzde 7,2 kadınlarda ise yüzde 7,6 civarındadır. Bu durum, iş değiştirmenin ücret artışı elde etmek için önemli bir kanal olduğuna işaret etmektedir.

Grafik 3: İşten İşe Geçişlerde Net Ücret Kazanç Oranı (%)



Daha iyi firmalara geçiş yapmak, çalışanların iş değiştirmeleri için bir diğer motivasyon kaynağı olabilir. İyi firma olarak daha büyük, daha verimli ya da kârlı firmalar kabul edilebilir. Tablo 2, 2015 yılı için çalışanların geçiş yaptıkları yeni firma ile son çalıştıkları firma arasındaki farklılıkları ortaya koymaktadır. Tabloda kârlılık göstergesi olarak brüt satış karının toplam satışlara oranı, verimlilik göstergesi olarak işgücü verimliliği (net satışlar/çalışan sayısı) büyüklük olarak çalışan sayısı kullanılmıştır.⁴ Buna göre, iş değiştirenlerin yüzde 55,9'unun daha büyük firmalara geçiş yaptığı görülmektedir. Benzer şekilde, çalışanların büyük bölümü kârlılığı (yüzde 58,2) ve iş gücü verimliliği (yüzde 57,1) daha yüksek firmalara geçiş yapmaktadır. Eski-yeni firma mukayesesinde elde ettiğimiz bu bulgular gerek çalışanların ücretlerindeki reel artış gerekse verimliliği düşük firmalardan verimliliği yüksek firmalara doğru yeniden dağılımın gerçekleşebilmesi için iş geçişkenliğinin önemini teyit etmektedir.

⁴ İşgücü verimliliği sermaye stokundan etkilendiği için verimli firmaların sermaye yoğun sektörlerden olma olasılığı yüksektir. Sermaye stokunun hesaplanmasındaki zorluklar nedeniyle çalışmada toplam faktör verimliliği kullanılmamıştır.

Tablo 2: Yeni Firma – Eski Firma Karşılaştırması (%)

	Kârlılık		Verimlilik		Çalışan Sayısı	
	Daha Düşük	Daha Yüksek	Daha Düşük	Daha Yüksek	Daha Düşük	Daha Yüksek
Erkek	41,6	58,4	42,7	57,3	43,9	56,1
Kadın	43	57	43,7	56,3	44,6	55,4
Toplam	41,8	58,2	42,9	57,1	44,1	55,9

Kaynak: GBS 2015 yılı çeyreklik verilerinden yazarların hesaplamaları.

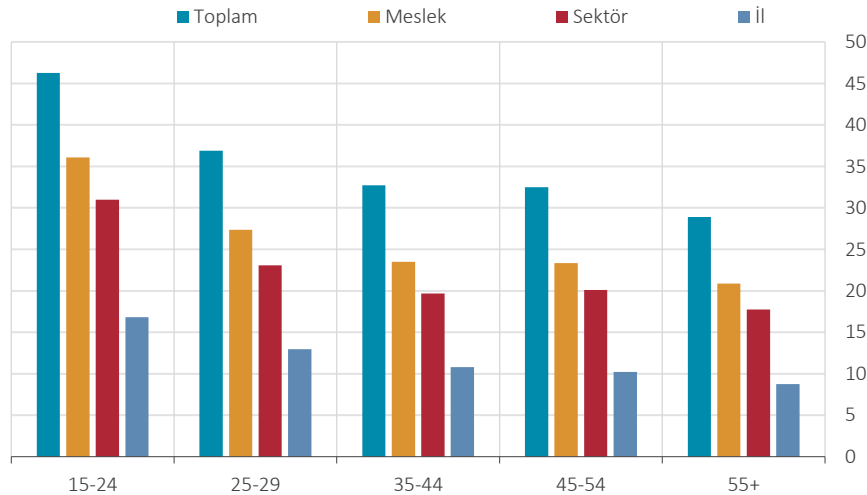
Not: Her hücre iş değiştirenlerin yeni firmalarının eski firmalarına göre durumunu göstermektedir.

İş Geçişlerinin Özellikleri

Grafik 4, 2015 yılı itibarıyla yaş gruplarına göre iş değiştirme oranlarını göstermektedir. İş değiştirme oranı yaşla birlikte azalmaktadır. Gençler arasında (15-24 yaş) iş değiştirenlerin toplam istihdama oranı yüzde 46,3 iken 25-34 yaş grubunda yüzde 36,9'a düşmekte, diğer yaş gruplarında kademeli olarak azalarak yüzde 30'lar seviyesine gerilemektedir. Gençlerin ilk işlerini vasıflarına uygun bulmaması, aldıkları ücretten hoşnut olmaması gibi sebepler gençlerin iş değiştirme motivasyonunun daha fazla olmasına neden olabilir. Öte yandan, kıdem tazminatı gibi işyerinde çalışılan süreye bağlı olan ve şirket değiştirmelerde kaybedilen hakların çalışma süresi az olan gençlerde nispeten az olması, işgücü piyasası mevzuatının geçişkenlik üzerindeki caydırıcı etkilerinin gençler üzerinde daha az olmasını açıklayabilir.

Neal (1999) iş değiştirmelerde iki aşamalı bir arayışın gerçekleştiğini, birinci aşamada sektör ve meslek, ikinci aşamada firma/işveren tercihinin yapıldığını belirtmektedir. Ayrıca daha önce iş değiştirmemiş genç çalışanlar arasında sektör ve meslek değişikliği ihtimalinin daha fazla olduğunu saptamaktadır. Grafik 3 toplam iş değiştirme oranının yanı sıra, meslek, sektör ve il değiştirme oranlarını da sunmaktadır. Meslek sınıflamasında dört basamaklı ISCO kodları, sektör sınıflamasında ise dört basamaklı NACE kodları kullanılmıştır. Türkiye'de iş değiştirenlerin çoğunluğu aynı zamanda mesleğini ve sektörünü değiştirmektedir. Sektör ve meslek geçişlerine göre düşük kalmakla birlikte il değiştirmenin de Türkiye'de yaygın olduğu ve iş geçişlerinin üçte birinde gerçekleştiği görülmektedir. Neal (1999) bulgularıyla uyumlu olarak toplam iş değiştirme oranlarına benzer şekilde, sektör, meslek veya il değiştirme gençler arasında daha yaygındır. Gençlerin ailevi kısıtlarının daha az olması, meslek ve sektör özelinde kazandıkları yetenek ve deneyimin daha az olması gençlerde gözlenen bu esneklikle ilişkili olabilir. Yüksek oranda bulunan meslek geçişkenliği Türkiye'de iş piyasasının esnekliğini göstermekle birlikte, meslek bazında uzmanlaşmayı ve beşeri sermaye gelişimini de yavaşlatabilecek bir unsur olarak sayılabilir.

Grafik 4: Yaş Gruplarına Göre İş Değiştirme Oranları



Not: Oranlar dört çeyrek ortalaması olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3 sektörler arası işten işe geçiş sayılarını 2015 yılı için göstermektedir. Tabloda satırlar çalışanların başlangıç sektörünü, sütunlar ise yeni sektörünü ifade etmektedir. Her satırın sonundaki geçiş sayısı ilgili sektörden geçişleri, sütunların altındaki geçiş sayısı ise ilgili sektöre geçişleri ifade etmektedir. Her sütunun sonundaki net geçiş rakamları ise o sütundaki sektöre giriş ve çıkışların farkını, net giriş sayısını vermektedir. Her satırdaki yüzdeler puanlar satır başında belirtilen sektörlerde iş değiştirmelerin nihai sektöre göre dağılımını göstermektedir. Örneğin, 901.418 kişi imalat sanayinden imalat sanayine ve diğer sektörlerle geçmiş, buna karşın 907.042 kişi imalat sanayinden ve diğer sektörlerden imalat sanayine geçmiştir. Böylece diğer sektörlerden imalat sanayine net olarak 5.624 kişi geçmiştir. İmalat sanayinde çalışırken iş değiştirenlerin yüzde 55,8'i yine imalat sanayinde başka bir firmaya geçerken, konaklama sektörü yüzde 14,8'lik pay ile imalat sanayinde çalışırken iş değiştirenlerin yoğunluklu olarak geçtikleri ikinci sektör olmuştur. Kayıtlı çalışanların net geçiş sayılarına bakıldığında sırasıyla konaklama, finans, imalat ve diğer hizmetler sektörlerine diğer sektörlerden net geçiş olmuştur. İşçi geçişlerinden en olumsuz etkilenen sektörler ise ulaştırma ve inşaat sektörleri olmuştur.

İşgücü hareketlerinin yönü incelendiğinde, imalat ve ticaret-ulaştırma sektörlerinde sektör içi hareketliliğin yoğun olduğu, tarım, madencilik, inşaat, kamu yönetimi, eğitim ve sağlık sektörlerinden ise diğer sektörlerle yoğun geçiş olduğu görülmektedir. İstihdamda önemli bir paya sahip olan inşaat sektörü kaynaklı iş geçişlerinde iş değiştirenlerin sadece yüzde 27,9'u aynı sektörde bir başka işe geçmiştir. Ticaret ve ulaştırma, imalat ve diğer hizmetler sektörleri, inşaat sektöründen geçişlerin olduğu başlıca sektörlerdendir. Benzer şekilde tarım sektöründe olup da iş değiştirenlerin sadece yüzde 19,1'i, madencilik sektöründe olup da iş değiştirenlerin sadece yüzde 28,5'i aynı sektörde iş bulmuştur. Emek yoğun olan tarım, madencilik ve inşaat sektörlerinin özellikle genç çalışanlar için geçiş sektörü olarak değerlendirildiği görülmektedir. Kamu yönetimi, eğitim ve sağlık sektöründen diğer sektörlerle geçişin de büyük ölçüde bu sektörlerde nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar tarafından gerçekleştirildiği değerlendirilmektedir.

Tablo 3: Sektörel Geçiş Matrisi

Sektör	Bilinmeyen	Tarım	Madencilik	İmalat	İnşaat	Ticaret, Ulaştırma, Depolama	Konaklama	Bilgi-İletişim	Finans ve Sigorta	Gayrimenkul Faaliyetleri	Mesleki, Teknik, İdari ve Destek Hizmetleri	Kamu Yönetimi, Eğitim, Sağlık	Diğer Hizmetler	Geçiş Sayısı
Bilinmeyen	51,2	0,2	0,2	8,1	0,4	8,5	10,1	2,6	4,8	1,3	0,5	3,8	8,3	226.589
Tarım	2,3	19,1	0,7	19,3	0,8	14,9	20,2	5,4	6,2	0,3	1,0	3,6	6,0	16.392
Madencilik	1,2	0,8	28,5	20,8	2,4	19,9	12,4	6,1	2,3	0,2	0,4	2,4	2,7	34.526
İmalat	2,0	0,4	0,7	55,8	0,7	11,2	14,8	3,0	3,7	0,4	0,4	2,2	4,8	901.418
İnşaat	1,5	0,2	1,4	12,4	27,9	20,9	8,0	5,7	2,3	0,5	0,3	3,8	15,1	64.967
Ticaret, Ulaştırma	1,9	0,3	0,8	11,3	1,4	59,3	10,6	2,9	3,5	0,3	1,1	3,7	3,0	941.018
Konaklama	3,2	0,4	0,5	18,8	0,5	13,6	41,5	4,9	5,8	1,0	0,6	3,1	6,0	698.302
Bilgi-İletişim	2,2	0,4	0,9	10,9	1,3	10,3	13,8	45,0	3,7	0,5	0,4	1,7	9,1	265.613
Finans ve Sigorta	3,1	0,3	0,3	9,7	0,3	9,1	11,5	2,6	52,1	0,5	0,6	1,9	8,0	330.925
Gayrimenkul Faaliyetleri	4,8	0,1	0,1	7,0	0,4	4,9	12,7	2,0	3,6	37,9	0,5	8,9	17,1	57.303
Mesleki Teknik İdari ve Destek Hizmetleri	3,6	0,3	0,5	10,4	0,5	35,2	14,3	3,2	6,9	0,8	8,6	5,0	10,7	31.998
Kamu Yönetimi, Eğitim, Sağlık	5,3	0,3	0,5	12,6	1,4	22,4	14,2	2,8	4,1	2,4	0,9	20,8	12,3	157.344
Diğer Hizmetler	3,2	0,2	0,2	7,6	1,3	5,3	7,8	4,6	5,1	1,4	0,5	3,0	59,7	548.62
Geçiş Sayısı	221.919	16.676	33.949	907.042	57.515	931.642	710.192	261.23	342.314	53.116	30.572	155.423	553.425	
Net Geçiş	-4.670	284	-577	5.624	-7.452	-9.376	11.890	-4.383	11.389	-4.187	-1.426	-1.921	4.805	

Not: İlk sütundaki sektörler çalışanların iş değiştirmeden önceki çalıştıkları sektörleri ilk satırdaki sektörler ise iş değiştirmeden sonra çalıştıkları sektörleri göstermektedir. Tablodaki sayılar toplam geçişler içindeki oranları yüzde olarak vermektedir. Oranlar 2015 yılı dört çeyrek ortalaması olarak hesaplanmıştır.

Sektörel geçiş matrisine benzer şekilde oluşturulan bölgesel geçiş matrisi Tablo 4'te vermektedir. Bu tablo bütün bölgelerde bölge içi iş değiştirmelerin toplam çalışan hareketlerinin çoğunluğunu oluşturduğunu net bir şekilde göstermektedir. İstanbul, Ege ve Kuzeydoğu Anadolu bölgelerinden diğer bölgelere net olarak çalışan geçişi olmuştur. Akdeniz bölgesi ise iş değiştirmelerden en olumlu etkilenen bölge olmuştur. İstanbul'dan diğer illere yapılan geçişler en fazla Batı Marmara ve Ege bölgelerine yapılmaktadır. Diğer tüm bölgeler için bölge dışı geçişlerin en çok yapıldığı yer İstanbul olmuştur.

Tablo 4: Bölgesel Geçiş Matrisi

Bölge	İstanbul	Batı Anadolu	Doğu Marmara	Ege	Batı Marmara	Akdeniz	Batı Karadeniz	Orta Anadolu	Doğu Karadeniz	Güneydoğu Anadolu	Ortadoğu Anadolu	Kuzeydoğu Anadolu	Geçiş Sayısı
İstanbul	79,8	1,6	3	4,4	4,7	2,6	0,6	0,8	0,5	0,3	0,5	1,2	1.878.614
Batı Anadolu	22,3	65,1	3,3	2,7	2,8	0,9	0,3	0,5	0,3	0,2	0,4	1,2	1.210.055
Doğu Marmara	10,2	0,7	77,2	2,1	4,2	2,5	0,5	0,5	0,2	0,3	0,4	1,3	513.137
Ege	18,1	0,8	2,7	69,5	4	1,5	0,5	0,7	0,4	0,3	0,5	1,1	442.299
Batı Marmara	12,7	0,5	3	2,4	69,6	3,7	1,9	1,3	0,6	0,5	1,1	2,8	685.046
Akdeniz	9,3	0,3	2,7	1,3	5,6	75,5	0,9	0,3	0,3	0,1	0,6	3	432.715
Batı Karadeniz	8	0,3	1,4	1,2	8,2	2,8	75	1,1	0,3	0,3	0,5	0,9	148.314
Orta Anadolu	10,1	0,5	1,3	2,1	6,8	1,1	1	74,2	1,2	0,3	0,4	1	129.84
Doğu Karadeniz	10,1	0,6	1,2	1,7	5,6	1,3	0,7	1,7	74,1	1,2	0,4	1,3	88.982
Güneydoğu Anadolu	11,5	0,5	2,5	2,4	8,5	1,1	0,8	0,5	2,8	66,3	1,5	1,7	47.819
Ortadoğu Anadolu	9,5	0,6	2,2	2,1	7,3	2,8	0,8	0,5	0,5	1,2	68,2	4,4	101.041
Kuzeydoğu Anadolu	8,7	0,7	2,7	1,6	5,9	4,8	0,6	0,4	0,6	0,2	1,7	72	298.299
Geçiş Sayısı	1.861.636	124.587	517.023	439.53	686.465	445.332	149.831	132.214	89.958	48.296	101.144	291.145	
Net Geçiş	-16.978	3.532	3.886	-2.769	1.419	12.617	1.517	2.374	976	477	103	-7.154	

Not: İlk sütündeki bölgeler çalışanların iş değiştirmeden önceki çalıştıkları bölgeleri ilk satırdaki bölgeler ise iş değiştirmeden sonra çalıştıkları bölgeleri göstermektedir. Tablodaki sayılar toplam geçişler içindeki oranları yüzde olarak vermektedir. Oranlar 2015 yılı dört çeyrek ortalaması olarak hesaplanmıştır.

Sonuçlar

Türkiye’de işgücü piyasasını düzenleyen mevzuatın çok esnek olmadığı ve mevzuata göre işe alımların ve işten çıkarmaların OECD ortalamasından daha zor olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte işçi-işveren eşleştirilmiş veri setini kullanarak yaptığımız bu çalışmada, iş geçişkenliğinin de Türkiye’de çok düşük olmadığı saptanmıştır. İş geçişkenliğinin erkeklerde kadınlara göre daha yüksek olduğu ve genç yaşlarda daha yoğun görüldüğü gözlenmiştir. İş geçişleri çalışanların kariyerlerinde ücret artışlarının yaşandığı önemli aşamalardandır. 2012-2015 yılları arasında iş değiştirme kaynaklı ücret artış oranı erkeklerde ortalama yüzde 7,2, kadınlarda ise yüzde 7,6 civarındadır. İşsizlik sonrası iş bulmaların aksine, işten işe geçişler pek çok zaman çalışanların daha iyi bir işe geçmeleri ile sonuçlanmaktadır. Bu çalışmada iş değiştirenlerin yarısından fazlasının daha büyük, daha verimli ve kârlılığı daha yüksek firmalara geçtiği gözlenmiştir.

İş geçişkenliğinin sektörel yapısı incelendiğinde, imalat ve ticaret-ulaştırma sektörlerinde sektör içi hareketliliğin yoğun olduğu, tarım, madencilik, inşaat, kamu yönetimi, eğitim ve sağlık sektörlerinden ise diğer sektörlerle yoğun geçiş olduğu görülmektedir. Emek yoğun olan sektörlerin geçiş sektörü olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bölgesel geçiş matrisi bölge içi iş değiştirmelerin toplam çalışan hareketlerinin çoğunluğunu oluşturduğunu net bir şekilde göstermektedir.

Kaynakça

- Acar, E. Ö. (2016). Küresel Ekonomik Krizin Türkiye İşgücü Piyasasındaki Etkileri: Markov Geçiş Analizi. *Business & Economics Research Journal*, 7(4).
- Aldan, A., & Yunculer, H. B. G. (2016). *Real Wages and the Business Cycle in Turkey*. TCMB Çalışma tebliği (No. 1625).
- Aydemir, A., Kırdar, M.G. & Torun, H. (2018). The Effect of Education on Internal Migration: Level and Timing Effects by Reason of Migration. Yayınlanmamış Çalışma.
- Bessen, J., & Maskin, E. (2009). Sequential innovation, patents, and imitation. *The RAND Journal of Economics*, 40(4), 611-635.
- Bjelland, M., Fallick, B., Haltiwanger, J., & McEntarfer, E. (2011). Employer-to-employer flows in the united states: estimates using linked employer-employee data. *Journal of Business & Economic Statistics*, 29(4), 493-505.
- Burdett, K., & Mortensen, D. T. (1998). Wage differentials, employer size, and unemployment. *International Economic Review*, 257-273.
- Braunerhjelm, P., Ding, D., & Thulin, P. (2015). Does Labour Mobility Foster Innovation?: Evidence from Sweden. In *15th International Conference of the International Joseph A. Schumpeter Society (ISS)*.
- Davis, S. J., & Haltiwanger, J. (1999). Gross job flows. *Handbook of labor economics*, 3, 2711-2805.
- Davis, S. J., Faberman, R. J., & Haltiwanger, J. (2012). Labor market flows in the cross section and over time. *Journal of Monetary Economics*, 59(1), 1-18.
- DeLoach, S. B., & Kurt, M. (2018). On-the-Job Search, Mismatch and Worker Heterogeneity. *Journal of Labor Research*, 1-15.
- Frederiksen, A. (2008). Gender differences in job separation rates and employment stability: New evidence from employer-employee data. *Labour Economics*, 15(5), 915-937.
- Haltiwanger, J., Scarpetta, S., & Schweiger, H. (2008). *Assessing job flows across countries: The role of industry, firm size and regulations* (No. w13920). National Bureau of Economic Research.
- Haltiwanger, J. C., Hyatt, H. R., Kahn, L. B., & McEntarfer, E. (2018). Cyclical job ladders by firm size and firm wage. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 10(2), 52-85.
- Hyatt, H., & McEntarfer, E. (2012). Job-to-job flows in the great recession. *American Economic Review*, 102(3), 580-83.
- Kaiser, U., Kongsted, H. and T. Rønde (2011), "Labor mobility, social network effects, and innovative activity", IZA Discussion Paper No. 5664.
- Lazear, E. P., & Spletzer, J. R. (2012). Hiring, churn, and the business cycle. *American Economic Review*, 102(3), 575-79.
- Lee, D., & Wolpin, K. I. (2006). Intersectoral labor mobility and the growth of the service sector. *Econometrica*, 74(1), 1-46.
- Maliranta, M., Mohnen, P., & Rouvinen, P. (2009). Is inter-firm labor mobility a channel of knowledge spillovers? Evidence from a linked employer–employee panel. *Industrial and Corporate Change*, 18(6), 1161-1191.

Neal, D. (1999). The complexity of job mobility among young men. *Journal of Labor Economics*, 17(2), 237-261.

Parnes, H. S. (1954). Research on labor mobility: an appraisal of research findings in the United States. *Social Science Research Council Bulletin*.

Tansel, A., & Kan, E. O. (2012). Labor Mobility across the Formal/Informal Divide in Turkey: Evidence from Individual Level Data, İZA Discussion Paper 6271.

Topel, R. H., & Ward, M. P. (1992). Job mobility and the careers of young men. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 439-479.

Görüş ve öneriler için:

Editör, Ekonomi Notları,

TCMB İdare Merkezi, Anafartalar Mah. İstiklal Cad, No: 10, Kat:15, 06050, Ulus/Ankara/Türkiye.

E-mail: ekonomi.notlari@tcmb.gov.tr