



Yasemin Satır Çilingir¹

Politika Analisti

Bölge Çalışmaları Programı

Makroekonomi Çalışmaları Programı

Murat Kenanoğlu²

Araştırmacı

Bölge Çalışmaları Programı

İnovasyon Çalışmaları Programı

Y VE Z KUŞAKLARI AKILLI TELEFONLARINI ELLERİNDEN BIRAKIP, AĞIR SANAYİDE ÇALIŞIRLAR MI?

“Genç kuşaklar sanayide çalışmayı istemiyorlar; bunun yerine alışveriş merkezlerinde ya da restoranlarda çalışmayı tercih ediyorlar.” Çalıştıkları sektörler ve bulundukları şehirler farklı olsa da, farklı çalışmalar için özel sektörle görüşmelerimizde birçok şirket yetkilisinden benzer yakınmalar işittik. Henüz geçtiğimiz aylarda basına yansıyan haberlerde, “iç giyim sektörü”nün 50 bin işçi aradığı ama gençlerin bu işlere ilgi duymadığı belirtiliyordu. TÜİK tarafından açıklanan en son verilere göre genç işsizlik oranının yüzde 19,9 olduğu bir ortamda, üretim sektörünün vasıflı hatta vasıfsız genç işçi bulmakta yaşadıkları sorunlar, önemle irdelenmesi gereken bir konudur.

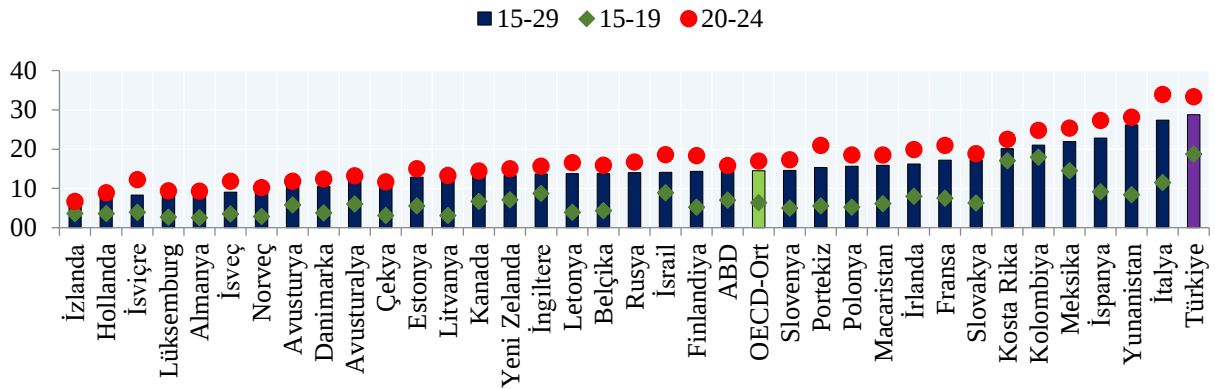
Genç kuşakların neden üretim sektöründe çalışmayı tercih etmediklerini tartışmaya başlamadan önce, özellikle vasıflı işçi bulma konusunda, işverenlerin beceri açığı sorunu ile de sıklıkla karşılaştıklarını hatırlatmakta fayda vardır. Örneğin Manpower Group tarafından 43 farklı ülkeden işverenin katılımı ile yapılan 2016-2017 Talent Shortage Survey (Yetenek Açığı Anketi) sonuçlarına göre Türkiye; Hong Kong, Romanya, Tayvan ve Japonya’dan sonra, yüzde 66 ile en fazla yetenek açığı yaşayan beşinci ülke konumundadır. Bu gibi çalışmalar, Türkiye’de işgücünün bir bütün olarak piyasanın taleplerine karşılık veremediğini de göstermektedir.

¹ <http://www.tepav.org.tr/tr/ekibimiz/s/1346/Yasemin+Satir+Cilingir>

² <http://www.tepav.org.tr/tr/ekibimiz/s/1357/Murat+Kenanoğlu>

Diğer taraftan Türkiye’de, özellikle ağır sanayideki şirket sahiplerinin ve müdürlerinin nitelikli işçi dahi bulamamaktan kaynaklı memnuniyetsizlikleri, Japonya’da olduğu gibi, doymuş bir işgücü piyasasından ya da nüfusun yaşlılığından kaynaklanmamaktadır. Aksine Türkiye’de 15-29 yaş arası gençlerin yüzde 29’u ne bir işte çalışmakta ne de herhangi bir eğitim kurumuna devam etmektedir (bakınız Şekil 1). Bu oranla (NEET³) OECD ülkeleri arasında lider konumunda olan Türkiye’de, imalat sanayi işgücü eksikliği çekerken gençlerin neredeyse 3’te 1’i ne eğitim görmekte ne de bir işte istihdam edilmektedir. Hatta bu durum yaşları 20-24 arası olan gençler için daha da endişe vericidir; neredeyse her 10 gençten 4’ü örgün eğitimin veya istihdam piyasasının dışındadır.

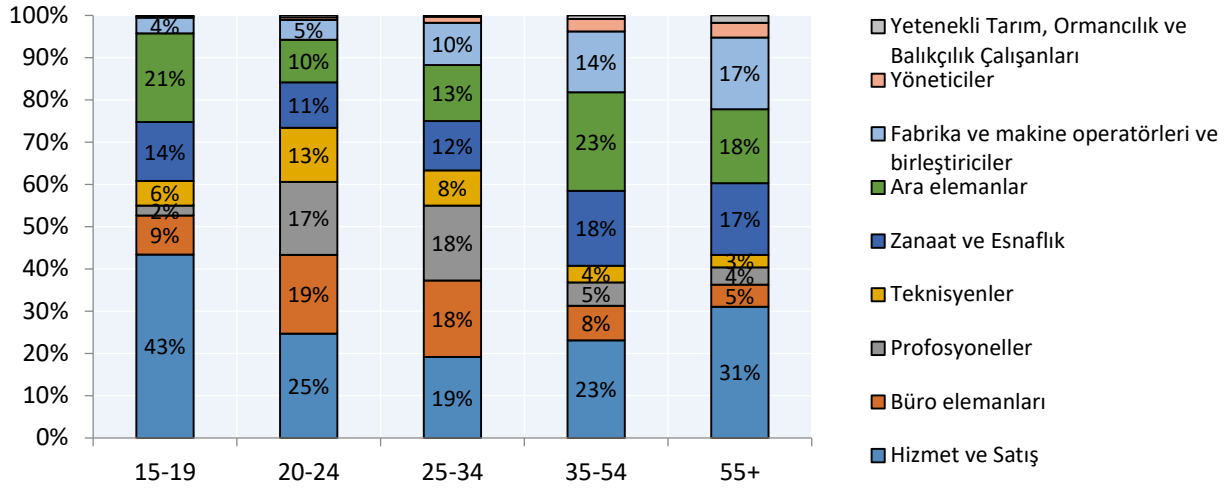
Şekil 1: İstihdamda ya da eğitimde olmayan genç nüfus oranları, NEET, OECD ülkeleri, 2015



Kaynak: Society at a Glance 2016, A Spotlight on Youth, OECD

Yüksek genç işsizlik ve NEET oranlarının gösterdiği gibi iş arayan ya da “evde oturan” gençlerin sayısı bir hayli fazla olsa da; gençlerin çalışmayı arzu ettikleri sektörler hizmetlerde kümelenmektedir. Şekil 2’de görüldüğü üzere, gençler arasında hizmet ve satış işlerine olan talep diğer sektörler nazaran daha fazladır. Genç kuşakların neden hizmet sektörünü imalat sektörüne tercih ettiklerini anlamak pek de zor bir iş olmasa gerek. Nitekim günümüz Türkiye’sinde ve hatta endüstriyel birçok ülkede sanayinin koşulları ile gençlerin beklentileri ve arzuladıkları yaşam tarzı arasında büyük bir uyumsuzluk bulunmaktadır. Bu sorun ancak genç kuşakların kariyer beklentileri ve endüstrinin koşullarını uyumlu hale getirerek çözülebilir.

³ NEET: “not in employment, education or training” – çalışmıyor ve eğitime devam etmiyor

Şekil 2: Yaş gruplarına göre aranan işin niteliği, 2015

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Türkiye, genç bir işgücüne sahip olduğu, sadece popüler bir algı değil aynı zamanda nesnel bir gerçeklik. Daha açıklayıcı olmak için genç kuşakları iki gruba ayıralım: Y ve Z kuşakları. Y kuşağı, 1981 ile 1995 arasında doğan kişilerden oluşurken, Z kuşağı ise 1996 ve sonrasında doğanlardan oluşmaktadır. Türkiye işgücünün neredeyse yüzde 40'ı Y, yüzde 6'sı ise Z kuşağından oluşmaktadır. Bu oranlar, Türkiye işgücünün Avrupa'ya kıyasla da bir hayli genç olduğunu göstermektedir. Örneğin, AB-28 ülkelerinde Y kuşağı bütün işgücünün yüzde 30'unu oluştururken, Z kuşağı ise sadece yüzde 2'sini oluşturmaktadır. Oldukça genç bir işgücüne sahip olmak, çalışma koşullarının güncellikle uyumlu hale getirilmesi ile ilgili bazı sorunları açığa çıkarmaktadır. Peki, genç nesiller için imalat sanayisini 'eski moda' yapan nedenler nelerdir? Bu bakış açısının üstesinden gelebilmek ve gençleri imalat sektörüne çekebilmek için neler yapılabilir?

1. İş-Yaşam Dengesinin ve Çalışma Ortamının İyileştirilmesi

Günümüz dünyasında, Y ve Z kuşakları daha adil bir iş-yaşam dengesine sahip olmak istemektedir. Bu yıl yayınlanan OECD verilerine göre, 38 OECD ülkesi arasında en kötü iş-yaşam dengesine sahip ülke Türkiye'dir. OECD ülkelerinde çalışan tam zamanlı bir işçi, ortalama olarak günün 15 saatini serbest ve kişisel bakım zamanı olarak ayırabilmekte iken bu zaman dilimi Türkiye'de 12,2 saattir. Ayrıca Türkiye'de tam zamanlı çalışan işçilerin yüzde 39,3'ü haftada 50 saatten fazla çalışmaktadır. Haftada 50 saatten fazla çalışan işçi oranının OECD ortalamasında yüzde 13 olduğunu hatırlatmak, Türkiye ve diğer OECD ülkeleri arasında karşılaştırma yapabilmek için önemlidir. Özetle, birçok gelişmiş ülkeye kıyasla Türkler, çok daha fazla çalışmakta ve kendilerine daha az özel zaman ayırabilmektedir.

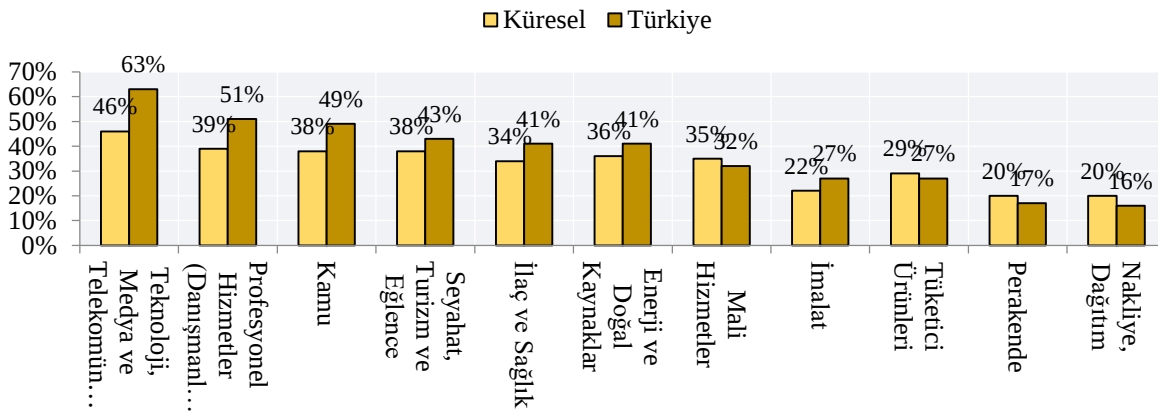
Uzun çalışma saatleri hem iş yerinde hem de özel hayatta stres artışını tetiklemektedir. Stres faktörünün yoğun olduğu durumlarda, ortam koşullarının meslek tercihlerini etkilemesini beklemek işten bile değildir. Bu nedenle gençler, ortam şartları görece kötü olan emek yoğun işlerde çalışmaktan çekinmekte ve daha iyi çalışma ortamları (havalandırma sistemi, temizlik, ısı... vs.) sunan hizmet sektöründe çalışmayı tercih etmektedirler. Gençlerin çalışma ortamı ile ilgili umdukları standartları sunamayan imalat sektörü, dolayısıyla, "modası geçmiş" ve

“sıkıcı” imajından kurtulamamaktadır. Klimalı ortam, molalar için oyun masaları, daha iyi yemek, daha temiz ortam gibi düzenlemeler, imalat sanayisinin imajını düzeltebilecek değişikliklerin başında gelmektedir.

2. Değerli Bir Kariyer Patikası Sunmak

Deloitte tarafından 2015 senesinde yapılan bir araştırmada, Y kuşağından olan katılımcılara “Gelecekte en fazla değer ve önem kazanacak sektörler sizce hangisidir?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya, Türkiye’deki katılımcıların yüzde 63’ü Teknoloji, Medya ve Telekomünikasyon sektörleri yanıtını verirken katılımcıların sadece yüzde 27’si imalat sektörünü seçmiştir.

Şekil 3: Y Kuşağı tarafından tercih edilen sektörler, 2015



Kaynak: Deloitte Generation Y Research, 2015

Gençler; heyecanlı, zorlu ve dünyaya etki edebilecekleri işlerde çalışmayı istemekteler. Dijitalleşme ve robotlaşma konularının giderek daha da fazla tartışıldığı günümüzde, ağır sanayideki işler çekiciliklerini hızla kaybetmektedir. Bu yüzden, Endüstri 4.0’ın gençlerin karar verme sürecindeki önemli yeri inkar edilemez seviyeye ulaşmıştır. Her gün teknolojinin daha da ilerlediği dünyada, genç kuşakların teknoloji ile ilgili sektörlerde çalışmak istemeleri normal karşılanmalıdır. Ancak Türkiye; teknoloji, inovasyon ve verimlilik yükseltici yatırımlardaki eksikliğinden dolayı orta-teknolojiden yüksek-teknoloji üreten bir ekonomiye geçiş sürecinde zorlanmaktadır. Türkiye sanayisinin otomasyon süreçlerinde Almanya gibi ülkelerden geri olması, sanayinin eski ve kariyer fırsatları sunmayan bir sektör olduğu algısını pekiştirmektedir. Bu yüzden, zaten gerekli olan inovasyon bazlı kalkınma ve Endüstri 4.0 devrimi, Türkiye’deki verimliliği artırmakla kalmayıp aynı zamanda genç kuşakların akıllarındaki sanayi imajını da değiştirmeye önyak olacaktır.

Türkiye henüz bu tartışmalardan bir hayli uzak olsa da, günümüzde sanayileşmiş bazı ülkeler, gençleri imalat sanayine çekebilmek için “oyunlaştırma” konseptini tartışmaktadır. Bu fikir, oyun dışı faaliyetlere oyun öğeleri katarak gençlerin sanayiye katılımlarını cesaretlendirmeyi hedeflemektedir. Sanayide oyun konsepti, genç kuşakların video oyunlarına olan ilgisinden ve rekabetçi doğalarından yararlanmayı hedeflemektedir. Mesela, *Invensys* adlı bir firma yeni işe aldığı kişilere petrol rafinerisindeki ekipmanları nasıl işleteceklerini 3D oyun teknolojisini kullanarak öğretmektedir.

Ancak teknolojik değişim Y ve Z kuşaklarını sanayiye çekmek için gerekli olsa da, kendi başına yeterli değildir. Gençleri imalat sanayinin değerli kariyer yolları sunabileceğine ikna edebilmek için kelime dağarcığının bile değiştirilmesi gerekmektedir. 'Mavi yaka' veya 'vasıfsız' ya da 'orta vasıflı' gibi terimler gençleri hırslandırmaya yardımcı olmamakla beraber, üretim sektöründeki potansiyelin küçümsenmesine neden olmaktadır.

3. Riskleri Telafi Etmek

Günümüzde gençler; elbette sosyal ilişkiler konusunda eski kuşaklara göre daha açıklar, kolayca arkadaşlık kurabilmekte ve özel hayatlarında kolayca risk alabilmektedirler. Gençler, skydiving veya bungee-jumping yapabilmekte, hayatlarını kişisel zevkleri için riske atabilmekteler. Ancak bu riskli yaklaşımlar, söz konusu iş hayatı veya yatırım kararları olduğunda farklılaşmaktadır. Araştırmacıların bulgularına göre; Y kuşağı, iş hayatı ile ilgili risk alma durumlarında sanılanın aksine X kuşağına göre daha muhafazakârlar ve ekonomik/finansal risklerden kaçınma eğilimindedir.⁴

Basitçe anlatmak gerekirse; ağır sanayi, hizmet sektörü ile karşılaştırıldığında, yüksek risk - düşük ödüllü bir sektör. Türkiye'de sanayi, çalışanların pahalı ve ağır makinelerle çalıştıkları ancak hizmet sektöründe t-shirt katlayan ya da kasiyerlik yapan personelle neredeyse aynı parayı aldıkları bir sektör konumundadır. Ücret farkının büyük olmadığı sanayi ve hizmetler sektöründe, hata marjı anlamında farklılıklar gözlenmektedir. Nitekim makine sanayisinde çalışan bir işçinin bir anlık dalgınlığı arkadaşının ya da kendisinin sağlığına mal olabilir. Bu risk marjını telafi edebilmek için sektörlere göre değişmeyen asgari ücret uygulamaları ile ilgili bazı yapısal değişikliklere ihtiyaç vardır.

Gençlerin yüksek riskli işlere yönelmeleri için, bu risklerin ücretler ile telafi edilmesi gerekmektedir. Ancak, Türkiye'de hizmet ve sanayi sektörleri arasındaki maaş farkının risk telafisi için yeterli olup olmadığı tartışmaya açık bir konu. TÜİK'in istatistiklerine göre, 2014 senesinde imalat sanayiinde çalışan *vasıfsız işçi* ile sanat, eğlence ve dinlenme sektöründe çalışan *vasıfsız işçi* arasındaki aylık ortalama brüt ücret farkı, imalat işçisi lehine 52 TL'dir. Yine imalat sanayiinde *fabrika ve makine operatörleri ve montajcılar* ile "konaklama ve yemek servisi" sektöründeki *hizmet ve satış elemanları* arasındaki aylık ortalama brüt ücret farkı ise imalat sektörü lehine sadece 108 TL'dir. Bu ücret marjlarının brüt olduğu düşünülürse, daha önce de belirttiğimiz gibi, imalat sanayinde maaşların risk ve çalışma şartları faktörlerini karşılamadığı görülmektedir.

Y ve Z kuşaklarının sanayide çalışmayı tercih eder hale gelmeleri için ağır sanayideki şirketlerin değişen ve gelişen beklentilere göre yapısal bir değişikliğe gitmelerine ihtiyaç var. Bu sadece Y ve Z kuşaklarının ilgisini çekmek için değil, aynı zamanda 21.yüzyılda şirketlerin rekabetçiliğini korumasının da gereği olarak ortaya çıkmaktadır. Bu dönüşüm için iki uygulamanın çözüm olabileceği görülmektedir: i) özellikle ağır sanayide çalışan işçilerin aldıkları riskleri telafi edebilmek için maaşlarının artırılması ii) Sanayi 4.0 devriminin hedeflediği gibi otomasyon ve inovasyon süreçlerine geçişlerin hızlandırılması. Teknolojik dönüşüm hem sanayinin barındırdığı risk faktörünü azaltacak hem de üretimde çalışmayı tekrar çekici hale getirmeye yardım edecektir.

⁴ <http://www.businessinsider.com.au/entrepreneurshipgrimmer-for-gen-y-2013-3>