

Türkiye’de Bankacılık Sektörü İstihdamı: Enformasyonizm Bağlamında Bir Değerlendirme

Şenol BAŞTÜRK

Uludağ Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Bursa, Türkiye
sbasturk@uludag.edu.tr

Özet

Kabul Edilme Tarihi:
28.08.2018

21. yüzyılın enformasyonel toplumlarında, bilgiye dayalı hizmet işlerinin istihdamdaki ağırlığı giderek artmaktadır. Bankacılık ve finans bu yöndeki dönüşümün öncü sektörlerinden birisidir. Yüksek eğitilmiş ve profesyonelleşmeyi teşvik eden işgören profili, enformasyon teknolojilerinin yoğun kullanımı ve yoğun küresel rekabet; sektördeki istihdamın genel özellikleri olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışmada Türkiye’de bankacılık sektöründeki istihdam yapısındaki dönüşüm, enformasyonizmin nitelikleri bakımından hane halkı işgücü istatistikleri yoluyla değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Bankacılık sektörü istihdamı, enformasyonizm, post-endüstriyel dönüşüm, esnek istihdam biçimleri, profesyonelleşme.

Banking Sector Employment in Turkey: An Evaluation within the Context of Informationalism

Abstract

Information-based service work is prominent features of 21st century information societies. Retail banking and financial sector employment is one of the pioneering sectors in this kind of transformative setting. Highly educated and encouraged professionalization workforce profile, intensive used information technologies and dense competitiveness environment is seen main characteristics of sector. This study aims to focus on the transformation of employment structure in Turkish retail banking and finance sector and tried to an analysis of these characteristics via household labour survey in informationalization context.

Keywords: Employment in banking, informationalism, post-industrial transformation, flexible employment strategies, professionalization.

1. Giriş

Enformasyonizm, bilgi teknolojilerin emeğin niteliğinde yarattığı farklılıkları tarif etmek için kullanılan bir kavramdır. Buna göre, günümüzde işin yapılmasında ve emeğin sarf edilmesinde enformasyon teknolojileri merkezi bir role sahiptir (Castells, 2005). Yapılan işin niteliğinden bağımsız bir şekilde bilgi teknolojileri günümüzde işgücünde ve örgütlerde kapsamlı dönüşümlere neden olmaktadır. Enformasyonizme doğru dönüşümde başat sektörlerin başında bankacılık gelmektedir. Bankacılık, finansallaşmanın güçlü dinamiği ile birlikte teknolojinin yoğun kullanıldığı bir alan olarak görülür. Aynı zamanda, enformasyonel – hizmet ekonomisinin başta gelen faaliyet alanlarından birisidir. Bu nedenle bankalar, günümüz toplumlarında



kapsamlı ekonomik etkiler yarattığı kadar; istihdam yoluyla toplumsal etkilere de sahip olmaktadır.

Enformasyonel hizmet ekonomilerinde, emek ve teknoloji arasındaki ikame etkisi güçlü bir biçimde hissedilir (Greenhalgh & Gregory, 2001; Hirschhorn, 1988). Bankacılık sektöründe istihdamın nitelikleri çok uzun zamandır bu tür deneyimlerle şekillendirilmektedir (Greenbaum, 1998). Bu açıdan diğer sektörlerden çok daha önce ve hızlı değişimlere şahit olunmuştur. Günümüz toplumlarında hızlı gelişen teknolojinin meslek yapısı üzerindeki potansiyel etkileri, ilgi ve tartışma konusu olmaktadır. Özellikle yeni üretim formlarının daha az işgücüne ihtiyaç duyacağına dair öngörüler, istihdam ile ilgili tartışmaları yoğunlaştırmaktadır (Frey & Osborne, 2017; WEF, 2016). Enformasyonel ekonominin uzun zamandır hakim olduğu ve yerleşik etkiler yarattığı bankacılık sektöründeki gelişmeleri anlamak; genelleştirilmiş etkileri kavramak açısından önem kazanmaktadır.

Bankacılık sektörü istihdamına odaklanmanın yaratacağı bir başka fayda, gelişmekte olan ülkeler bağlamında söz konusu değişimi anlamayı kolaylaştırmasıdır. Bilindiği gibi enformasyonelizm ve bağlı tartışmalar genelde ABD ekonomisinin gelişimi veri kabul edilerek sürdürülmektedir. Ancak Batı kapitalizminin kendi içerisinde bile, gelişimin yönünün ABD'den farklı kurumsal biçimlere sahip olduğu bilinmektedir (Castells & Aoyama, 1994). Gelişmekte olan ülkeler açısından ise, bu tür kurumsal farklılıkların nitelikleri sınırlı biçimde tartışılmıştır. Bankacılık sektörü, yüksek uluslararası etkileşim nedeniyle, gelişmekte olan ülkelerde küresel yönlendiricilere daha hızlı uyum gösterir. Dolayısıyla sektörün istihdam yapısındaki gelişmeler, gelişmekte olan ülkelerin enformasyonelizmde nasıl etkilendiği yolunda bir örnek olarak kullanılabilir.

Türkiye'de bankacılık sektörü, günümüzde tüm istihdamın yaklaşık %1'ini oluşturur. Genel içerisinde çok büyük bir paya sahip olmadığı düşünülse de, özgün nitelikleri sektörün istihdam dinamiklerinin anlaşılmasını değerli kılar. Türkiye'de işgücü piyasasında eğitimli gençler arasındaki yüksek işsizlik oranları ve düşük düzeyli kadın istihdamı başlıca sorun alanlarıdır. Bankacılık sektörü iki sorun açısından önemli bir yere sahiptir. Türkiye'de işgücü piyasasına giriş yapan her 10 üniversite mezunu gençten birisi, sektörde istihdam edilmektedir. Ayrıca kadın istihdam oranı erkeklerin az da olsa üzerindedir ve feminizasyonun yaşandığı sınırlı sayıda sektörlerden birisidir. Bu özellikler Türkiye'de bankacılık istihdamının anlaşılmasını değerli kılar. Ancak bu konuda yapılan değerlendirmelerin sayısı bir hayli kısıtlıdır (Ayan, 2012; Çankaya, 2014). Çalışma bu kısıttan hareket ederek, Türkiye'de istihdam açısından önemli olan bankacılık sektöründeki dönüşümleri ele almayı hedeflemektedir. Enformasyonelizm kavramı bağlamında, üretim mantığındaki farklılaşmaların istihdam koşullarını nasıl etkilediğine odaklanılacaktır. Bunun için temelde TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri (HİA) mikro veri seti ve Türkiye Bankalar Birliği (TBB)'nin verileri kullanılacaktır. HİA-2004 ve HİA-2016 dönemleri karşılaştırılarak, enformasyonelizmin önemli göstergeleri olan eğitim, cinsiyet ve yaş değişkenleri; esnek uzmanlaşma biçimlerinin değerlendirilmesi hedeflenmektedir.

2. Enformasyonizm, Bankacılık Sektörü İstihdamı ve Türkiye

Çok sayıda görüş, 20.yüzyılda imalat endüstrisi merkezli ekonomik yapının zayıfladığını ve günümüz toplumlarında köklü bir dönüşümün gözlemlenmekte olduğunu öne sürer. Bu köklü dönüşüm tarif edilirken, en çok başvurulan kavramlardan birisi Castells'in (2005) "enformasyonizm" kavramıdır. Castells'e göre, günümüzde ekonomik ve toplumsal yapılar, enformasyon teknolojilerinin daha önce görülmedik ölçüde yoğun kullanımına dayanır. Bu süreçte, enformasyon teknolojileri, çarpıcı etkilerini emek ve istihdam üzerinde yapar. Günümüz mesleklerinde enformasyon kullanımı ve akışı belirleyici etkilere sahiptir ve tüm meslek grupları yeni gerekliliklere göre dönüşüm geçirmektedir. Enformasyonizm, aynı zamanda istihdamın niteliklerinin de farklılaşmasına neden olmuştur. Ekonomik faaliyetler meta üretiminden hizmet üretimine kaymaktadır. Mesleki yapı da dönüşümden payını bilgi ve enformasyona dayalı mesleklerin ağırlığının artmasıyla alır. Bankacılık sektörü, küresel ölçekte artan finansal faaliyetlerin zorlaması nedeniyle enformasyonizmin büyümesini şekillendiren faktörlerden birisidir. Aynı zamanda bankacılık, perakende ve kişisel hizmetlerin ifade ettiği geleneksel hizmetlerden oldukça farklı nitelikleriyle yenilikçi enformasyonel hizmetlerin en önemli kollarından birisidir.

Aslında ülkeler arası kurumsal farklılıklar söz konusu olsa da (Andersen, 1997; Kornelakis, 2014; O'Reilly, 1992), bankacılık sektörü istihdamı 20. Yüzyılın son çeyreğine kadar oldukça geleneksel nitelikler göstermiştir. İngiltere ve ABD gibi örnekler de dahil olmak üzere sektör, genelde rekabetten uzak ve paternalist yönetim biçimlerinin hakim olduğu bir alan olarak görülmüştür (Keltner & Finegold, 1999; Storey, vd., 1997). Faaliyetlerde doğrudan veya dolaylı olarak devlet kontrolünde bir işleyiş söz konusudur. Bu sabit ve rekabetten uzak yapı, istihdam ilişkilerine de etki etmiştir. Pek çok ülkede bankacılık, çok uzun süre güvenceli çalışma koşullarına sahip sektörlerin başında görülmüştür. Sektör çalışanları genellikle "içeriden istihdam (internal labour market)" biçimde belirgin kariyer yollarına sahiptirler. Bu nedenle uzun süreli istihdam yaygındır.

Çalışma süreleri iyi düzenlenmiştir ve ücret düzeyleri genelde ortalamanın üzerinde şekillenmektedir. Yine kadınların sektör istihdamı içerisindeki oranı yüksektir. Bankacılık sektörü, feminizasyonun ilk sağlandığı istihdam alanlarından birisi olarak değerlendirilir (Rich, 1995). Buna rağmen kadınlar genellikle, yarı - vasıflı/vasıfsız ofis işlerinde istihdam edilirler ve profesyonel/yönetimsel işleri içeren kariyer fırsatlarına erişme olasılıkları düşüktür. Ayrıca kadınlar ve erkekler arasında gözle görülür ücret farklılıkları söz konusudur. 20. Yüzyılda tüm sektörlerde çalışma ilişkilerinde sendikalar güç kazanmaya başlarken; bankacılık sektöründeki geleneksel istihdam düzeni sendikaların etkisini önemli ölçüde engellemiştir. Tüm bu özellikleriyle, tabakalaşmış ve farklı dinamiklere sahip bir özgün bir istihdam yapısı söz konusudur. Gelenekselleşmiş yapı, teknolojinin etkisini de büyük ölçüde dışarıda bırakmıştır. Sektörde büro işleri büyük oranda bürokratik ilkelere uygun tasarlanmıştır (Storey, vd., 1997; Stuart & Lucio, 2008).

Ancak bu özgün ve korunaklı yapı, tüm dünyada 1980'lerden itibaren yaşanan değişim sürecinden payını almıştır. Hızla gelişen uluslararası finansal ilişkiler ve küresel etkiler, bankacılığı rekabetin en yoğun hissedildiği sektörlerin başına yerleştirmiştir. Dolayısıyla bankacılığın istihdam formlarında değişimler yaşanmış ve sektör istihdamının nitelikleri özgünlüklerini kaybetmeye başlamıştır. Ayrıca bu etkiler, bürokratik katılımın yoğun olduğu sektörü esneklik uygulamalarının öncüsü haline getirmiştir (O'Reilly, 1992; Pollard, 1995). Bankacılık istihdamında yaşanan bu değişimleri, Storey, vd. (1997) geleneksel modelden yeni modele geçiş olarak değerlendirir. Riskten kaçınan ve güçlü bürokratik kuralları içeren idari yapıyı ifade eden geleneksel istihdam modeli, çalışanları mekanik sürecin bir parçası olarak görür ve bürokratik bağlılıkları ön plana çıkarır. Buna karşın yeni istihdam modeli, piyasa rekabetine odaklı dinamik süreçleri ifade eder. Teknik bilgi sahibi çalışanların avantaj sağladığı yeni istihdam modelinde, insan kaynakları pratiklerine kapı açılır. Ayrıca iç kariyer yolları ve kıdeme dayalı ücretlendirme geleneği terk edilmiştir. Yerine işgücü hareketliliğine dayalı performans odaklı ücretlendirme kriterleri yerleştirilir. Burada önemli bir dönüşüm, banka personelinin çeşitlenen finansal ürünlerin satışına bizzat katılmasının istenmesidir (Baethge, Kitay, & Regalia, 1999). Satış ve pazarlamanın değer kazanması sektör istihdamında meslek dağılımını köklü biçimde değiştirmiştir.

Sektörde meslek dağılımını dönüştüren asıl faktör, teknolojideki gelişmelerdir. Geleneksel modele uygun olarak aşırı bürokratik iş modellerine dayanan bankacılık sektörü, 1980'lerden itibaren enformasyon teknolojisinin en yoğun kullanıldığı alanlardan birisi haline gelmiştir. Bu tarihten sonra sektör genelinde, çıktı üzerinde emeğin payı hızlı biçimde azalma göstermiştir. Özellikle ATM teknolojisinin yoğun kullanılması ve daha sonraları çağrı merkezleri ile internet bankacılığının hızlı gelişimi; geleneksel "brick and mortar" banka şubelerinin yerini teknoloji merkezlerine bırakmasına neden olmuştur (Fung, 2006). Bu sayede emek yoğun bankacılıktan teknoloji yoğun hizmetlere doğru bir dönüşüm yaşanmıştır. Hızlı gelişim, yüksek teknoloji ağları ile bankaları dünyanın pek çok yerine erişebilen ağ kurumları haline getirmiştir. Burada enformasyonun hakim olduğu sektörlerin önemli bir özelliği net biçimde karşımıza çıkar. Teknoloji enformasyonizmle birlikte istihdam yapısında ikili etkiler yapar. Öncelikle teknoloji, emekten tasarruf sağlayacak şekilde kullanım alanı açar. Otomasyona tabi tutulan iş süreçleri, vasıf gerektirecek örneğin kredilendirme gibi görevleri rutin işler haline getirir. Bu durum Braverman'ın (2008) "vasıfsızlaştırma" kavramının tipik bir örneğidir. Rutinleşmiş süreçler, daha önce emek yoğun olarak yürütülen ve vasıfların değerli olduğu görevleri sıradanlaştırır. Enformasyon teknolojileri bankacılıktaki çok sayıda görevi basit veri girişine dönüştürür. Sektörün vasıflı personele dayanan yapısı dönüşüme uğrar. Ancak enformasyon teknolojilerinin bir başka önemli özelliği, teknoloji tasarım ve uyumlaştırma ihtiyacından doğan yeni beceri ihtiyaçlarıdır. Sonuçta sektörde bu tür becerilere sahip profesyonellerin stratejik önemi artar. Geleneksel olarak yöneticilerin hakimiyetindeki bürokratik hiyerarşik mesleki dağılım yerini; kısıtlı sayıda profesyonelin istihdam avantajlarına ulaştığı ve sayıca fazla

rutinleşmiş görevi yürüten ofis çalışanlarının varolduğu kutuplaşmış dağılıma bırakır (Castells, 2005; Stuart & Lucio, 2008; Watanabe, 1990).

Kutuplaşmaya uygun dağılım, bankacılıkta geleneksel modelde sınırlı uygulama alanına sahip kısmi zamanlı çalışma ve dış kaynak kullanımı gibi atipik istihdam formlarını yaygınlaştırır. Bu nedenle enformasyonizm ile birlikte bankacılık istihdamı konjonktürel koşullardan fazla etkilenen bir yapıya bürünmüştür. Uygun konjonktürel koşullar sektörün istihdam hacmini arttırırken, koşulların bozulması karşısında küçülme yönünde hızlı tepkiler söz konusudur (Andersen, 1997). Ayrıca sektörün istihdam yapısını belirleyen önemli bir öge de uluslararasılaşma eğilimleridir. Uluslararasılaşma sadece bankaların birleşmesini ve küresel yayılımını ifade etmez. Ayrıca işgücü maliyetlerini azaltmak için çevredeki kaynakların değerlendirilmesini içerir. Bu süreçte çağrı merkezleri önemli bir araçtır. Çağrı merkezleri, faaliyetlerin mekansızlaşmasına katkıda bulunur ve çevredeki ucuz işgücü kaynakları, maliyet avantajı için kullanılır (Taylor & Bain, 2005). Bu durum enformasyonelleşmiş bir sektör olarak bankacılıkta, geleneksel istihdam modelinin sabit ve güvenceli ilişkilerinin yerini esnekleşmiş formlara bırakmasına neden olur. Yeni modelde bankacılık istihdamı, işgücü mobilizasyonuna dayanan, iş gücü devir hızının yüksek olduğu ve vasıfların kutuplaşmış biçimde kullanıldığı bir alan haline gelir.

Türkiye’de bankacılık sektörü istihdamının seyrinin, genel eğilimler ile benzer olduğu söylenebilir. Eğilimleri net biçimde ortaya çıkaran çalışmalar bulunmasa da, Türkiye’de bankacılık sektöründe çok uzun bir süre geleneksel modele yakın biçimler gösterdiği iddia edilebilir. Sektör büyük oranda devlet kontrolündeki bankalar tarafından yönlendirilmiştir ve bu durum bürokratik yapının yerleşmesine yol açmıştır. 1950’lerden sonra özel sektör bankacılığının hızlı gelişimiyle birlikte Türkiye’de bankacılık, dünyadaki diğer örneklerde olduğu gibi rekabetin kısıtlı olduğu oligopolistik niteliklere yaklaşmıştır. Bu yapı fazla personel istihdam eden aşırı şubeleşmiş bir kurumsallaşma mantığı ortaya çıkarmıştır. 1980’lerden itibaren finansal piyasaların serbestleşmesi, yabancı bankaların Türkiye’ye olan ilgisini arttırsa da; finansal varlık artışı sınırlı kaldığı için kısıtlı rekabet ortamı devam etmiştir (Gültekin-Karataş, 2009). Bu nedenle en azından 1990’lara kadar Türkiye’de bankacılık sektörü, teknolojik yenilikleri ve rekabetçiliğe uygun insan kaynakları pratiklerini izlemek zorunda kalmamıştır.

Küresel rekabetçi etkiler 1990’lardan itibaren hissedilebilir hale gelmiştir. Özellikle bankacılığın büyük sermaye gruplarının ihtiyaçları için kullanılmaya başlanması ile birlikte, özel banka sayılarında gözle görünür bir artış yaşanmıştır (Demir, 2004). Bu hareketlenmenin yeni modele uygun istihdam pratiklerini güçlendirmesi beklenebilir. Ancak bu tür uygulamalar kendine sınırlı düzeyde yer bulabilmiştir. Çok sayıda görece küçük ölçekli bankanın ve fazla sayıda şube ile operasyonlarını yürütmesine dayalı sektör, 1990’larda hızlı banka devirleriyle bir işgücü mobilizasyonu yaratmıştır. Bu durum sektör çalışanlarına fırsat alanları sunsa da, süreklilik gerektiren insan kaynakları uygulamalarının yerleşmesini engellemiştir. Halen güçlü biçimde içeriden istihdam pratikleri yaygındır ve özellikle kamu bankaları ile büyük holding bankalarında, bürokratik örgütlenmenin etkileriyle istihdamın korunaklı yapısının devam ettiği düşünülebilir (Nurool, 2014). Çalışma

koşullarının güvenceli ve sürdürülebilir olmasının yanında; örneğin tamamlayıcı emeklilik (banka sandıkları vs.) programları gibi güçlü ücret dışı kazançlar sunulmuştur (Alper, vd., 2015). Bu nedenle Türkiye’de sektör en azından 1990’lara kadar eski modele uygun istihdam pratiklerini sürdürmüştür. Bu dönemde sektörde iş güvencesinin zaman zaman sorun haline geldiği bir gerçektir. Ancak bu sorunlar, bankaların esneklik pratiklerini benimsemelerinin sonucunda ortaya çıkan kurumsal etkilerden kaynaklanmaz. Daha çok küçük ölçekli bankaların istikrarsız yapılarının bir sonucudur.

Türkiye’de bankacılık sektöründe yeni modelin asıl yansımalarının 2001 krizinden sonra görülmeye başlandığı iddia edilebilir. Kriz bankacılık sektöründe üç etkiye neden olmuştur. Öncelikle özel bankalar arasında konsolidasyon yaşanmış ve banka sayısı $\frac{1}{4}$ oranında azalma göstermiştir. İkinci olarak kamu bankalarının hakimiyeti ortadan kalkmıştır ve son olarak da yabancı bankalar satın almalar ve birleşmeler yoluyla sektöre dahil olmuştur. Sektörün yeniden yapılanması 2005 yılına kadar devam etmiş ve bu süreçte sektör istihdam oranlarında keskin bir azalma ile karşılaşmıştır (Aysan, 2009; Çolak, 2012). Yeniden yapılanmanın önemli bir boyutunu istihdam pratikleri kapsar ve yeni modelin öngördüğü rekabetçi, kutuplaşmış ve esnek insan kaynakları pratikleri sektörde uygulanma şansı bulur (Koçak & Erdoğan, 2011; Nuro, 2014). Özellikle bireysel müşterilerin banka portföylerinde geniş bir yer bulmasıyla; Türkiye’de bankacılık, hizmet sektöründe rekabetin en yoğun yaşandığı hizmet alanlardan birisi haline gelmiştir (Uzkurt, vd., 2013).

Rekabetin artması, istihdam pratiklerini şekillendiren bir faktör olmuştur. Bireysel bankacılığın önem kazanmasıyla hizmet kalitesi stratejik bir alan olarak değerlendirilmiştir. Bu sayede, 2005 yılından sonra istihdam bakımından yeniden genişleme ivmesi yakalanmıştır. Yeni bankaların açılmasıyla birlikte şube sayısına paralel çalışan sayısı da artış göstermeye başlamıştır. Bankalar hızlı müşteri artışıyla birlikte yüksek teknoloji kullanımını da yoğunlaştırmıştır. Örneğin 2002 yılında 12.000 civarında olan ATM sayısı 2018 yılında 50.000’i geçmiştir. Çağrı merkezlerine 2008 yılında 57 milyon civarında olan çağrı yapılmışken; 2018 yılında çağrı sayısı 120 milyonun üzerine çıkmıştır (BKM, 2018; Koçaşlı, 2017; TBB, 2017). Sektörün istihdam iştahı devam eden nitelikler göstermektedir. Bu nedenle eğitimli gençlerin yeni istihdam olanaklarının daraldığı günümüz koşullarında sektör, bu grup için cazip bir alan haline getirir. Sektöre yeni mezun gençlerin ilgisi yükündür. Bu durum personel seçim yöntemlerini, ücretlendirme, işgücü eğitimi ve çalışma koşullarının düzenlenmesini şekillendirir. Bu uygulamalar, sektörün geleneksel olarak güvenceli olarak algılanan istihdam koşullarının zayıflamasına neden olmuştur (Nuro, 2014). Yeni modele yakın bu niteliklerdeki hızlı gelişime rağmen; sektörün geleneksel pratiklerinin bir kısmını sürdürdüğü de bilinmektedir. Örneğin bankalar, özellikle orta ve üst düzey yönetici seçiminde halen ağırlıklı olarak içeriden istihdam yöntemini ağırlıklı olarak kullanmaktadır (Özçelik-Sözer, 2015).

3. Türkiye’de Bankacılık Sektörü İstihdamında Enformasyonelizmin Etkileri

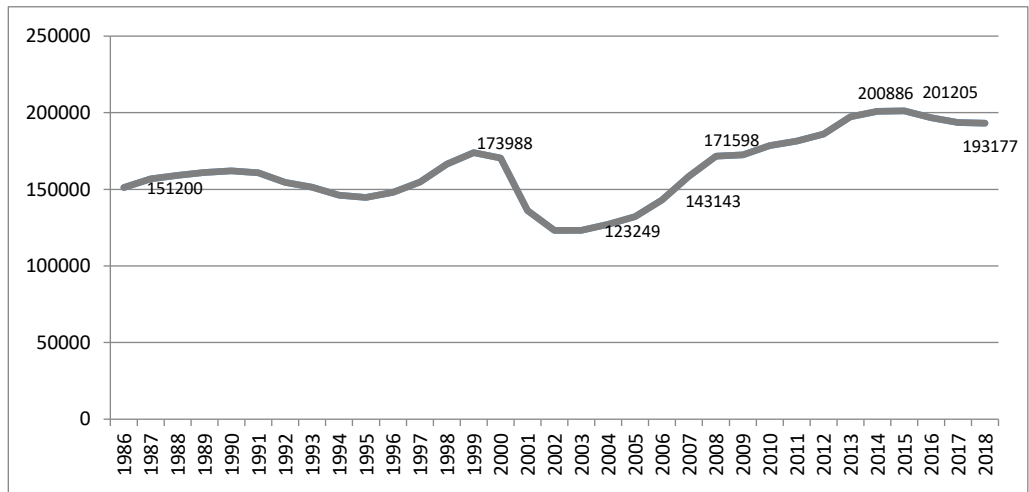
Yöntem

Çalışmanın bu bölümünde enformasyonelizmin söz konusu etkileri somutlaştırılmaya çalışılacaktır. Bu amaçla sektöre ait istihdam verilerini sunan iki ayrı kaynak kullanılmıştır. Genel eğilimler için Türkiye Bankalar Birliği (TBB) hazırladığı yıllık raporlardaki verilerden yararlanılmıştır (TBB, 2018). Ayrıca sektörün genel niteliklerinin Türkiye işgücü piyasasındaki eğilimlerden nasıl farklılaştığına odaklanılacaktır. Yukarıda bahsedildiği gibi bankacılık, hizmetler sektörü içerisinde enformasyonelizmin en belirgin olduğu alanların başında gelir. Bu nedenle kıyaslama sadece genel ile değil; hizmet sektörünün genel yapısıyla da yapılacaktır. Karşılaştırma için TÜİK tarafından yapılan hanehalkı işgücü anketleri (HİA) mikro veri setinden yararlanılacaktır. Enformasyonelizm, başta esneklik olmak üzere, Türkiye’de uzun yıllardır tartışılmaktadır (Bozkurt, 1996; Erkan, 1994). Ancak işgücü piyasası koşulları üzerinde güçlü etkileri 2000’lerden itibaren yapmaya başlamıştır. Burada özellikle 2003 yılında iş kanununda yapılan değişikliklerin etkisi büyüktür. Bu düzenleme ile esnek çalışma biçimleri yasal zemin kazanmış ve başta bankacılık olmak üzere tüm sektörlerde hızlıca uygulanmaya başlamıştır (Bolukbasi & Ertugal, 2013; Özdemir & Yücesan-Özdemir, 2006). Bu nedenle kıyaslama için HİA-2004 ve HİA-2016 verileri kıyaslanacak ve sektördeki eğilimler detaylandırılmaya çalışılacaktır. Kıyaslama daha çok betimsel veriler üzerinden yapılacaktır.

Bankacılık sektöründe istihdamın eğilimleri

Batı dünyasında sektörün istihdam eğilimlerinin bankaların küresel yeniden yapılanması ve teknolojik gelişmelerin eşliğinde dalgalı bir seyir izlediği belirtilmişti. Bu sonuçlar örgütlenme yapısını da etkilemiş ve şube sayılarının azaldığı bir duruma karşılaşılmıştır. Ancak Türkiye’de sektörün istihdam istahı genel eğilimden ayrılan yönlerinden birisidir.

Grafik 1. Türkiye’de Yıllara Göre Bankacılık Sektörü İstihdamı (TBB, 2018)

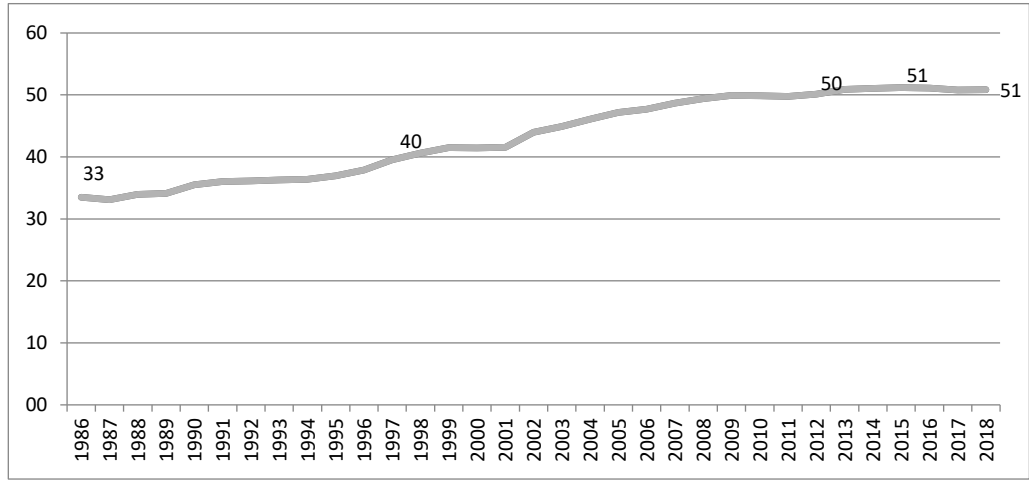


(Grafik.1)’de görüldüğü gibi sektörün istihdam kapasitesi 1986’dan günümüze artış trendini korumuştur. 1986’da 150 binin üzerinde bulunan

sektörün istihdam kapasitesi 1994 krizine kadar neredeyse yatay bir seyir izlemiştir. 1990'ların ortasından itibaren ise özel bankaların hızlıca artış göstermesi, sektörün istihdam kapasitesini olumlu etkilemiştir. Nitekim 1999 yılında toplam istihdam 175 bine yaklaşarak 1986'dan beri en yüksek değerine ulaşmıştır. Ancak bu genişleme 2001 kriziyle tersine dönmüş 2003 yılına kadar sektör istihdamı ilk kez üst üste üç yıl azalış göstermiştir. Bu tarihte toplam istihdam 123 bin civarına inerek 1986'dan beri en düşük değeri almıştır. Yeniden yapılanma döneminden sonra sektörde tekrar hızlı bir istihdam genişlemesi yaşanmıştır. 2006 yılında 143 bin civarında çalışanı istihdam eden sektör, sadece 2 yılda neredeyse 30 bine yakın yeni istihdam yaratarak 2008 yılında 170 binin üzerine çıkmıştır. Bu hızlı seyir sektör istihdamının 2014'de ilk kez 200 binin barajını geçmesiyle devam etmiş ve 2015 yılında 1986'dan bugüne en yüksek rakam olan 201 bine ulaşmıştır. Bu tarihten sonra küçük bir azalış gösterse de 2018 Mart rakamlarıyla sektör istihdamının 193 bin civarında olduğu görülmektedir. 1986-2018 arasındaki 32 yılda sektörün genişleme eğilimi taşıdığı bir gerçektir. Küresel düzeyde yaşanan konsolidasyon, uluslararasılaşma ve teknoloji kullanımının artışı Türkiye için de geçerli olmakla birlikte, bu etkiler son yıllara değin işgücü tasarrufuna yol açmamıştır. Ancak 2015'den itibaren gelişimin yavaşlamasında sektörün küçülmesinden çok alternatif dağılım kanallarının gelişimi ve dış kaynak kullanımının yaygınlaşmasının etkili olduğu öne sürülmektedir (BloombergHT, 2018). Her ne kadar veriler 3 yıl gibi kısa bir süreyi kapsasa da enformasyonizm benzer etkilerin bu tarihten itibaren daha net görülmeye başladığı düşünülebilir.

Enformasyonizmin yaptığı bir başka etki, istihdamın feminizasyonudur. Hizmet sektöründeki gelişmeler, kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırır. Ayrıca enformasyon teknolojileri emek sarf edilme biçimlerindeki maskülen önceliği ortadan kaldıran etkiler yaratır (Boyer & England, 2008). Yine enformasyonel ekonomilerdeki yaygın refah uygulamaları kadınların işgücüne katılımını teşvik eder. Bankacılık sektörü başından beri feminizasyona uygun bir alandır. Türkiye'de de benzer etkilerden bahsedilebilir. Bilindiği gibi kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük düzeyi, Türkiye'de istihdamın önemli sorunlarından birisidir. Bu nedenle bankacılık, önemli bir sektör haline gelmektedir.

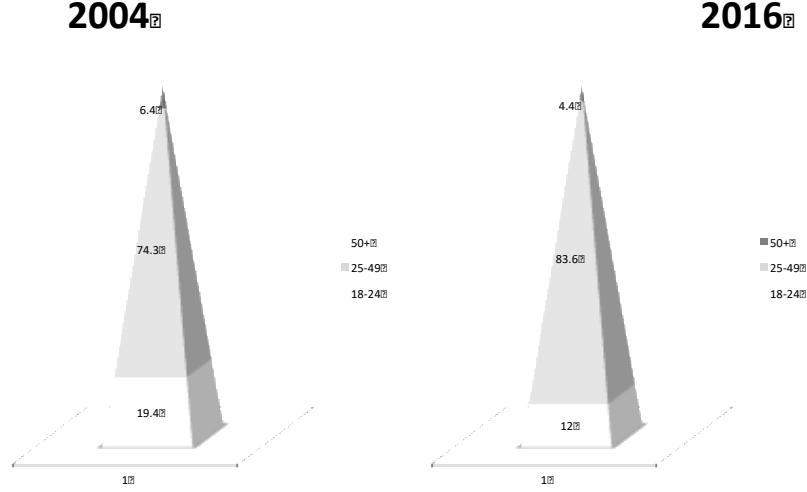
Grafik 2. Türkiye’de Yıllara Göre Bankacılık Sektörü İstihdamında Kadınların Oranı (TBB, 2018)



(Grafik.2), Türkiye’de bankacılık sektörünün kadınlar açısından öncelikli bir istihdam alanı olduğunu teyit eder. 1986 gibi erken bir tarihte bile bankacılık tarım dışı kentsel bir faaliyet olarak çalışanlarının %33’nün kadın olmasıyla önemini gösterir. Bu tarihten itibaren kadınların sektördeki sayısal ağırlıkları sürekli artış eğilimindedir. 1997’de kadınların tüm sektör çalışanları içindeki payı %40’a ulaşmıştır. 2012 yılında ise %50’i geçerek feminizasyon sağlanmıştır. 2016 yılında kadınların oranı %51’e yaklaşmış ve aldığı en yüksek değerine ulaşmıştır. Bu tarihten sonra çok kısmi bir gerileme olsa da sektör çalışanlarının 2018 Mart rakamlarına göre halen yarıdan fazlası kadındır. Ancak sektörün feminizasyonu, kadın dostu bir alan olduğu anlamına gelmez. Kadınlar genellikle niteliklerinden daha düşük pozisyonlarda istihdam edilmektedir. Kariyer fırsatları sınırlıdır ve geleneksel içeriden istihdam uygulamalarından daha az yararlanmaktadırlar (Günlük-Senesen & Özar, 2001). Ayrıca esneklik uygulamalarının olumsuz sonuçlarından daha çok kadın çalışanların zarar gördüğü düşünülebilir. (Grafik.1)’de gösterildiği gibi sektör istihdamının son yıllarda yaşadığı düşüş ile kadın istihdamındaki kısmi düşüşün eğilim olarak çakışması, esnekleşme uygulamalarının kadınların istihdamını azalttığı bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Enformasyonizm, bilgi manipülasyonu ve bilişsel becerilere dayalı bir işgücü ihtiyacını doğururken; bu gelişmeler istihdam avantajlarıyla deneyim arasındaki güçlü ilişkiyi zayıflatır. Ayrıca hızlı teknolojik dönüşümler de deneyimin etkisini bozucu etkileri güçlendirir. Dönüşüm ile birlikte bilişsel adaptasyon ön plana çıkar. Bu durumda beceri için deneyime ihtiyaç kalmaz. Eğitim daha önemli bir belirleyici haline gelir. Bunun yanı sıra enformasyonel beceriler uzun bir eğitim süreci gerektirir ve işgücü piyasasına giriş yaşları yükselir. Enformasyonel sektörler bu etkilerle genç ve yaşlı çalışanların sayısının azaldığı buna karşın orta yaşlıların ağırlık kazandığı sektörlerdir. HİA’04 ile HİA’16 verileri karşılaştırıldığında bu eğilimin Türkiye’de bankacılık sektöründe hissedilebilir olduğu görülür.

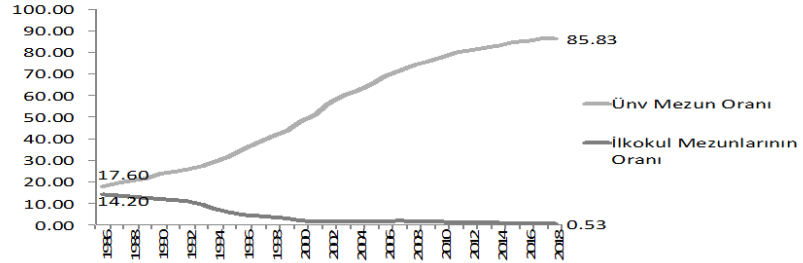
Grafik.3. Bankacılık Sektöründe İstihdamın Yaş Dağılımı (Kaynak: TÜİK HİA'04 ve TÜİK HİA'16 Mikro Veri Setleri)



HİA'16 veri setine göre sektörün yaş ortalaması 2016 yılında 33,9'dur ve bu rakam işgücünün geneli (36,2) ve hizmetler sektörü ortalamasının (36,7) ciddi düzeyde altındadır. HİA'04 yaş değişkenini sadece kategorik ölçtüğü için ortalamanın 12 yıldıki değişimi takip edilememektedir. Ancak yaş kategorilerine bakıldığında 2004 yılında sektörün yaklaşık 1/5'nin 25 yaş altı çalışanlardan oluştuğu ve %6'nın 50 yaş üstü görülmektedir. 2016 yılına gelindiğinde enformasyonalizme uygun biçimde piramidin orta grubunun genişlediği ve yaklaşık 10 birim artışla neredeyse %85'nin 25-49 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Sektörü beceri ihtiyaçlarıyla uygun biçimde 25 yaş altı grubun oranı %12 olmuş ve 50 yaş üstü çalışanların oranı %5'in altına inmiştir. Dolayısıyla sektörün yeni girişler için kabul edilebilir beceri sağlayacak eğitim talep ettiği ve ileri yaşlarda çalışanlardan hızlı beceri değişimine ayak uydurmayı beklediği düşünülebilir.

Eğitim enformasyonalizm açısından oldukça belirleyici bir kavramdır. Beceri kazanımı verimliliğin ön şartı olarak görülür. Ayrıca sabit beceriler yerine, sürekli beceri değişimine uyum sağlamak önem kazanır. Bankacılık sektöründe beceri kazanımının istihdam için bir öncelik olmasının iki sonucu vardır. Birincisi sektörde istihdam edilenlerin eğitim düzeyinde ciddi bir yükseliş söz konusudur. İkincisi de sektörde istihdam edilen yüksek eğitimliler arasında profesyonellerin sayısında bir artış yaşanmaktadır.

Grafik.4. Bankacılık Sektörü İstihdamında Eğitim Düzeyleri (TBB, 2018)



(Grafik.4) sektörde istihdam edilen üniversite ve ilkokul mezunlarının oranını göstermektedir. Bu kıyaslama enformasyonizm için ilk bakışta anlamlı görülmeyebilir. İlkokul mezunlarının sektördeki payının oldukça marjinal olması beklenmelidir ve üniversite mezunlarının ağırlık kazanması beklenen bir sonuçtur. Ayrıca bu durum işgücü piyasasının bütününde görülebilir. 1986 - 2018 arasında Türkiye’de üniversite mezunlarının sayısı 950 binden 7,5 milyona çıkmıştır. Dolayısıyla eğitililerin oranındaki artışın sektöre yansması normaldir. Bu yorum kısmen doğru olsa da sektörde eğitimin önemini gizlemez. Nitekim 1986’de sektör çalışanları arasında ilkokul mezunları ile üniversite mezunları neredeyse eşit orana sahiptirler. Ancak 2018’e gelindiğinde bu fark ciddi bir artış göstermiştir. Günümüzde sektörde istihdam edilenlerin neredeyse 9/10’u üniversite mezunudur. İlkokul mezunlarının oranı ise oldukça marjinal bir düzeye inmiştir. Türkiye’de işgücü piyasasının genelinde ve hizmetler sektörünün diğer alanlarında eğilim benzer olsa da, dönüşümün şiddeti tedricidir. HİA’04 göre işgücünün genelinde üniversite mezunlarının oranı %19,4, lise mezunlarının oranı %29,6 ve ilkokul mezunlarının oranı %49,1’dir. HİA’16 ise sırasıyla %29,3,%22,5 ve %47,4 olmuştur. Hizmetler sektöründe ise üniversite mezunlarının oranı HİA’04’e göre %26,4 iken; HİA’16’da %37,8 olmuştur. Dolayısıyla %85’lerin üzerindeki üniversite mezunu oranı bankacılık sektörünün belirleyici özelliklerinden birisini ortaya koyar.

Vasıf Dönüşümü ve Kutuplaşma

HİA imkanlarında ISCO-88 kodlamasına uygun olarak yapılan sınıflandırmaya göre¹ bankacılık sektöründeki işlerin dağılımı (tablo.1)’de gösterilmiştir. Burada enformasyonizmin genel etkilerinden farklı bir tablo ile karşılaşılacaktır. Sektörde dönüşüm profesyonel meslek gruplarının lehine bir artış ile yürütülmektedir. Aksine bu tür gruplar bankacılık sektöründe daha az yer almaya başlamıştır ve 2004-2016 arasında profesyonel meslekler 4 puan, yardımcı profesyonel meslekler 2,3 puanlık bir azalış yaşamıştır. Bu durum bankacılık teknolojilerinde dış kaynak

¹ HİA’16’da yapılan işin sınıflandırmasında ISCO-08 kodlama sistemin kullanmıştır. HİA’04’de ise ISCO-88 kodlarını kullanmaktadır. Daha özet bir tablo olduğu için eski versiyon tercih edilmiştir. Kodların çevrimi ise Ganzeboom’un yöntemi kullanılmıştır. Ayrıntılar için bkz. <http://www.harryganzeboom.nl/isco08/index.htm>

kullanımının Türkiye’de ağırlıklı olarak tercih edilmesinin sonucu olarak görülebilir (Akdoğan & Karacaoğlu, 2003). Ayrıca rekabetçi yapının 2000’lerden sonra bireysel müşterileri merkeze alması, kurumsal stratejilerde şube sayısının artırılmasını önemli hale getirmiş olabilir. Nitekim hem yöneticilerin oranında hem de büro/müşteri hizmetleri çalışanlarının sayısında 2004-2016 arasında gözle görülür bir artış yaşanmıştır. Burada ilginç olan bir başka nokta satış personelinin sayısında dünyadaki eğilimlerin tersi olarak bir azalmanın yaşanmasıdır. Bankaların satışa ilişkin görevleri büro çalışanlarından beklemesi ve büro çalışanlarında rol genişlemesi sektörde yaygın bir insan kaynakları stratejisidir (Baethge, vd., 1999). Bu stratejinin Türkiye’de de uygulama alanı bulduğu düşünülebilir. Diğer bütün yarı vasıflı/vasıfsız işlerde ciddi bir azalma yaşanmaktadır. Burada en çarpıcı düşüşlerden birisi nitelik gerektirmeyen işlerdeki kayda değer azalıştır. Bu sonuç dış kaynak kullanımının sektörde giderek yaygınlaşmasıyla ilgili görülebilir (Bayır Levent, 2005).

Tablo 1. Bankacılık Sektöründe İş Dağılımları (Kaynak: TÜİK HİA’04 ve TÜİK HİA’16 Mikro Veri Setleri)

	2004 (%)	2016 (%)	(2016)-(2004)
Yöneticiler	7,2	19,2	12
Profesyoneller	10,4	6,4	-4
Yardımcı Profesyoneller	12,3	10,0	-2,3
Büro - Müşteri Hizmetleri	34,7	53,6	18,9
Hizmet-Satış	11,8	6,0	-5,8
Zanaatkar	3,0	0,4	-2,6
Makine - Operatör	2,9	1,2	-1,7
Nitelik Gerektirmeyen İşler	17,1	3,2	-13,9

(Tablo.1)’in aynı zamanda kutuplaşma tartışması için de değerlendirilmesi gerekmektedir. Yukarıda da değinildiği gibi bankacılık sektörü istihdamında kutuplaşma, sayısal olarak artış gösteren iki grup arasında avantajların eşitsiz dağılımını ifade eder. Bu iki grup dışındaki gruplar giderek sektörden dışlanırlar. Artışın kısmi ancak çarpıcı olduğu ilk grup yöneticiler ve profesyonellerdir. Bu grup ücret, kariyer ve çalışma şartları açısından yüksek avantajlara erişirler. Buna karşın rutin büro işleri istihdamındaki büyüme daha çarpıcıdır. Ancak teknoloji eşliğinde daha çok rutinleşmiş faaliyetleri yürüten bu grup, esnek çalışma formlarına tabi tutulur. Güvenceler zayıflar ve ücretler sektör dışındaki diğer işlerle benzer düzeylere iner. Türkiye’de sektördeki dağılım bu niteliklere uygundur ve zamanla ayrışma daha net izlenebilir hale gelmiştir. HİA’04 ile karşılaştırıldığında HİA’16’da istihdam yapısının kutuplaşma tablosuna uygun bir dönüşüm yaşadığı görülmektedir. Sektörde yöneticiler istihdamın 1/5’ini oluşturur. Buna karşın büro çalışanlarında çarpıcı bir artış yaşamıştır ve sektör istihdamının yarısını geçmiştir. Diğer bütün işlerdeki azalma sektör istihdam yapısının bu iki grup arasındaki genişleme ile tanımlanabileceğini göstermektedir.

Tablo 2. Bankacılık Sektöründe Ücret Düzeyleri (Kaynak: TÜİK HİA'04 ve TÜİK HİA'16 Mikro Veri Setleri)

	2004	2016	(2016)-(2004)
Yöneticiler	100	100	-
Profesyoneller	65	81	16
Yardımcı Profesyoneller	51	42	-9
Büro - Müşteri Hizmetleri	50	41	-9
Hizmet-Satış	37	29	-8
Zanaatkar	35	34	-1
Makine - Operatör	40	30	-10
Nitelik Gerektirmeyen İşler	28	26	-2

Kutuplaşma, kategorilerin niceliksel yoğunlaşması dışında ücret düzeylerindeki farklılaşma ile de değerlendirilebilir. (Tablo.2), sektörde en yüksek gelir ortalamasına sahip yöneticilerin aylık ücreti 100 kabul edildiğinde diğer grupların ücret düzeyini göstermektedir. Bu tablo, 2004-2016 arasında sektördeki ücret dağılımlarının kutuplaşmasını teyit etmektedir. 2004 yılında sektörde profesyoneller yöneticilerin %65 kadar ücret alırken; yardımcı profesyoneller %51'i ve büro çalışanları ise yarısı kadar ücret almaktadır. Ancak ücret farkı 2016 yılında açılmıştır. 2016'da profesyonellerin ücret düzeyi yöneticilere yaklaşmıştır. Üst düzey yöneticilerin ücretlerinde güçlü bir artış söz konusudur. Bu artış, ofis çalışanlarının ücret düzeyi 100 kabul edilerek değerlendirilebilir. 2004'de yöneticilerin ücret düzeyi, ofis çalışanlarının %196'ı kadardır. 2016'ya gelindiğinde ise bu oran %241 olmuştur (bu değerler tabloda gösterilmemiştir). Ancak diğer grupların ücretleri oranlarında dikkat çekici bir azalma söz konusudur. Yardımcı profesyonellerin ücreti 2016'da profesyonellerin %42'i kadar olabilmıştır. Sektörün yarısından fazlasını oluşturan ofis çalışanlarının ücreti ise yöneticilerin sadece %41'i kadardır. İlk iki gruptaki çalışanların ücret düzeyleri diğer gruplardan açık biçimde ayrılmaktadır ve bu durum kutuplaşma tezini doğrulayıcı bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

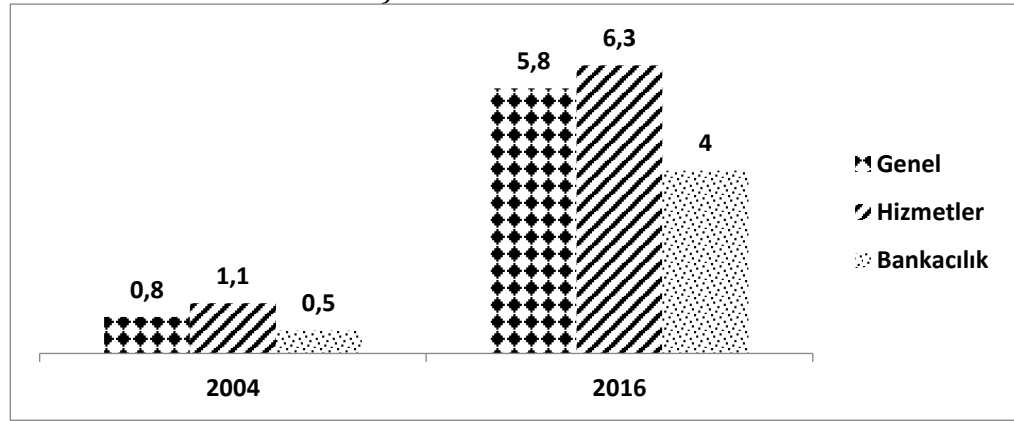
Esneklik ve Çalışma Biçimleri

Enformasyonizm üretimde mekana bağlılıkları büyük oranda aşındırır. Castells'in (2005) tabiriyle bir akışlar uzamı ortaya çıkar. Bu durum örgüt yapılarını önemli ölçüde etkiler. İşgücünün kullanımında esneklik, bu nedenle enformasyonizm tartışmalarında merkezi bir yere sahiptir. Bankacılık sektörünün, esnek istihdam stratejilerine öncülük ettiği düşünülür (Keltner & Finegold, 1999; O'Reilly, 1992). Buna rağmen yapılan çalışmalar, sektörde esneklik uygulamalarının kurumsal yapıyla bağlantılı olduğunu göstermiştir. İstihdam rejimi uygun olan ülkelerde esneklik uygulamaları daha yaygın iken; uygun olmayan ülkelerde esneklik stratejilerinin sanıldığı kadar yoğun kullanılmadığı ileri sürülmüştür (Andersen, 1997). Türkiye'de esneklik ile ilgili kurumsal yapı İş Kanununda 2003 yılında yapılan değişiklik ile oluşturulmuştur (Ekonomi, 2008). Esnekliğin en yaygın formu kısmi zamanlı çalışmadır. Kısmi süreli istihdam

Türkiye’de sınırlı uygulanan bir yöntem olmakla birlikte, hızlı bir artış gösterdiği bilinmektedir (ILO, 2013).

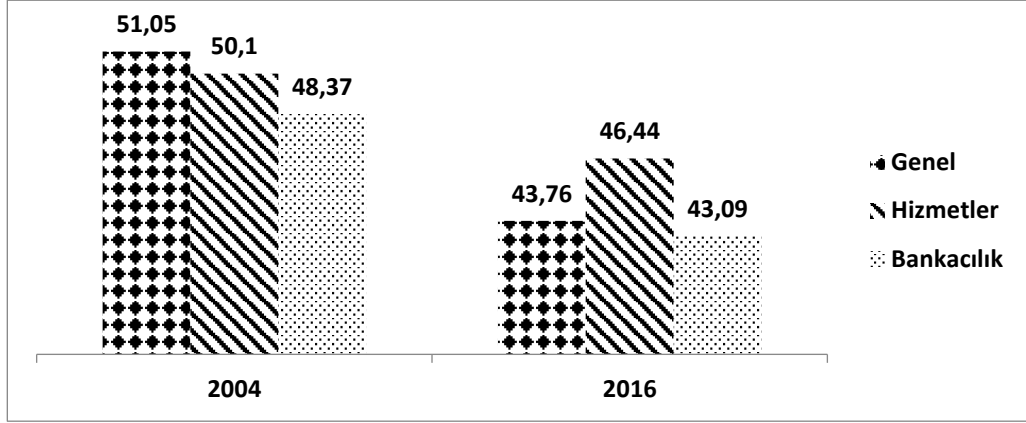
(Grafik.5), Türkiye’de kısmi zamanlı çalışma oranlarını göstermektedir. Uygulamanın yasal zemine kavuştuğu yıl olan 2004’de kısmi zamanlı çalışma oldukça sınırlı bir uygulama alanına sahiptir. Hizmetler sektöründe oran daha yüksek olsa da, işgücünün genelinde ve bankacılık sektöründe yaygın olduğu söylenemez. 2016 yılına gelindiğinde ise halen yaygın bir uygulama alanından söz etmek mümkün değildir ancak dikkat çekici bir artış söz konusudur. Bankacılık sektöründe 2014 yılına göre, kısmi süreli istihdamda yaklaşık 8 katlık bir artış söz konusu olmakla birlikte; tüm çalışanların sadece %4’ü kısmi süreli istihdam edilmektedir. Bu rakam Batılı örneklerin ciddi biçimde altındadır (Andersen, 1997).

Grafik 5. Türkiye’de Kısmi Zamanlı Çalışma Oranları (Kaynak: TÜİK HİA’04 ve TÜİK HİA’16 Mikro Veri Setleri)



Esnekliğin bir başka boyutunu çalışma süreleri oluşturur. Özellikle teknolojinin yoğun kullanımı ile birlikte, çalışma sürelerinin kısaldığına dair yaygın bir inanç söz konusudur. Ancak bu eğilim genelleştirilemez. Sektörde performansın belirleyici bir kriter olduğu görevlerde çalışma süreleri artış göstermektedir (Dembe, 2009). Ayrıca esnek istihdama tabi olan çalışanlarda, çalışma süreleri giderek azalmaktadır. Bu gruptakiler arasında ücret düzeyinin bağlantılı biçimde düşmeye başlaması önemli bir sorundur (Walsh, 1999). OECD ülkeleri arasında en yüksek haftalık çalışma süreleri Türkiye’dedir. Bankacılık sektöründe de benzer nitelikler söz konusudur. Özellikle esnek çalışma uygulamalarının kısıtlı uygulanması, çalışma sürelerindeki düşüş eğilimlerinin Türkiye’de kısıtlı karşılık bulmasına yol açmıştır. Nitekim (Grafik.6) bu durumu teyit etmektedir.

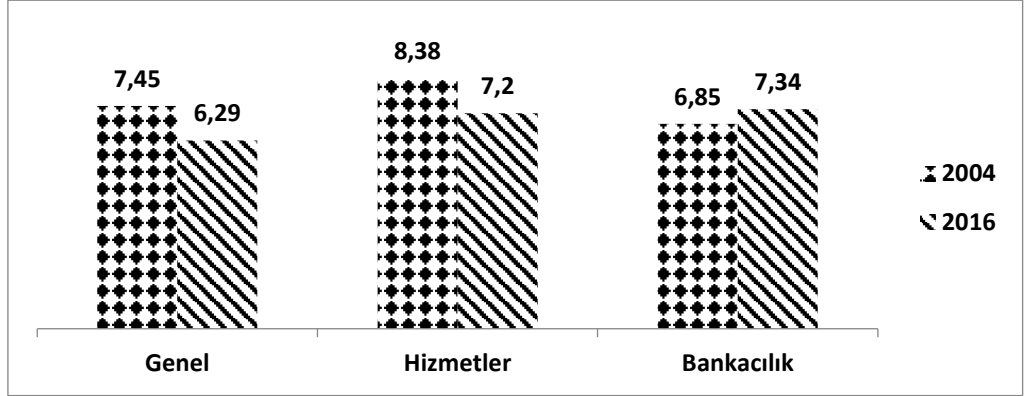
Grafik.6. Türkiye’de Haftalık Çalışma Süreleri (Kaynak: TÜİK HİA’04 ve TÜİK HİA’16 Mikro Veri Setleri)



HİA’04’e göre Türkiye’de haftalık çalışma süresinin ortalaması 51 saatin üzerindedir. Hizmetler sektöründe bu süre biraz daha az olmakla birlikte, bankacılık sektör ortalaması belirgin biçimde daha az bir süreyi gösterir. Her ne kadar 45 saatlik yasal haftalık çalışma süresinin üzerinde olmakla birlikte, sektörde teknolojinin ve düzenli örgütlenme yapısının etkisinden bahsedilebilir. HİA’16’da haftalık çalışma sürelerinin 45 saatlik yasal sınırın altına düştüğü görülür.. Ancak hizmetler sektöründe bu eğilimin daha az hissedildiği görülebilir. Turizm, konaklama yiyecek – içecek gibi geleneksel hizmetler alanındaki yüksek çalışma süreleri, sektörün ortalamasını ciddi ölçüde yükseltmiştir (Gürbüz, 2014). Ancak bankacılık sektörü, bu eğilimlerin dışındadır ve haftalık çalışma süreleri Türkiye ortalamasının biraz altındadır. Sektörde esnek çalışma formları yaygın olmadığına göre, sürelerdeki azalmanın teknoloji kullanımının artmasıyla ilgili olduğu düşünülebilir (Çankaya, 2014; Koçaşlı, 2017).

Enformasyonun önemli sonuçlarından birisi teknoloji, rekabet ve esneklik gibi faktörlerin etkisiyle çalışanların kıdem (job tenure) sürelerinin azalacağına yönelik beklentilerdir. Firmaların sürekli olarak yeniden yapılanma baskısı yaşaması ve sürekli beceri değişimi beklentisi, uzun süre aynı işyerinde çalışmayı zorlaştırmaktadır (Castells, 2005; Sennett, 2002). (Grafik.7)’de Türkiye’de ortalama kıdem süresi ile ilgili veriler sunulmaktadır. HİA’04 ve HİA’16 kıyaslandığında ortalama kıdem sürelerinde genel olarak ve hizmetler sektöründe ciddi bir düşüş söz konusudur. Ancak bankacılık bu konuda bir istisna olarak görülmektedir. HİA’04 göre sektördeki ortalama kıdem süresi 6,85 yıl iken; HİA’16’da 7,34 yıla yükselmiştir. Bu durum sektördeki beceri ve vasıf beklentilerinin artmasıyla ilgili görülebilir. Nitekim yüksek teknoloji kullanılan işlerde vasıflı personelin kaybı ve yüksek işgücü devir hızları maliyetleri yükselten etkiler yapabilir. Bu tür sektörlerde kıdem sürelerinin artmasının beklenen bir sonuç olduğunu iddia eden görüşler de mevcuttur (Doogan, 2001). Bu yorum, Türkiye’de diğer sektörlerden farklı olarak bankacılıkta kıdem sürelerinin yükselmesinin nedenlerini açıklayabilir. Ayrıca geleneksel modelin içeriden istihdam yöntemlerinin halen devam etmesi, kıdem sürelerinin artmasının bir diğer gerekçesi olarak görülebilir.

Grafik.7. Türkiye’de Ortalama Kıdem Süreleri (Kaynak: TÜİK HİA’04 ve TÜİK HİA’16 Mikro Veri Setleri)



4. Sonuç

Enformasyonizm, günümüzde ekonomik ve toplumsal yapıyı şekillendiren bir kavramdır. Enformasyon teknolojilerinin üretim ve emek süreçlerinde yoğun olarak kullanılmasıyla, faaliyetler önemli ölçüde dönüşüme uğramıştır. Bankacılık hem teknoloji kullanımı hem de işgücü gereksinimleri bakımından enformasyonizme örnek gösterilecek sektörlerin başında gelir. Dünyada 1980'lere kadar bankacılık sektörü ülkeler arasında kurumsal farklılıklar taşısa da devlet kontrolünde ve az değişkenlik gösteren istihdam ilişkileri yaratmıştır. Gözlemciler tarafından eski model olarak tanımlanan bu yapıda sektör istihdamı işgücü piyasasının genel niteliklerinden farklı ve içe kapalı niteliklere sahiptir. Bürokratik sabit ilkeler tarafından şekillendirilen eski model çalışanlara göreceli avantajlar sağlayan istihdam koşulları sunar. Teknolojik gelişmeler modele sınırlı etkiler yapabilir. Ancak bu yapı 1980'lerden itibaren dönüşüme uğramıştır. Yeni model, teknoloji - emek ikamesi yaratarak çıktı üzerinde emeğin payını azaltmıştır. Ayrıca başta hizmetler sektörünün diğer alanları olmak üzere tüm sektörler tarafından takip edilen çok sayıda esnek çalışma formu (örneğin uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, yoğunlaştırılmış çalışma) bankacılık sektörü menşelidir. Türkiye’de de sektörün 2000'lere kadar olan yapısı eski model ile uyum göstermektedir. Bu tarihten sonra yeni modele uygun dönüşümler hızlanmıştır.

Ancak çalışma boyunca yapılan karşılaştırmada Türkiye’de sektörün bir takım özgünlüklere sahip olduğuna dair bulgulara ulaşılmıştır. Öncelikle dünyada bankacılık sektörü teknolojinin ve küresel kurumsal konsolidasyonun etkisiyle giderek daha az istihdam yaratan bir yapıya bürünmüştür. Ancak Türkiye’de teknoloji kullanımının artmasına karşın; sektörün istihdam iştahı son yıllara kadar devam etmiştir. 2001 krizinden sonra yeniden yapılanma süresince sektördeki istihdam artışları dursa da, 2005 yılından itibaren artış tekrar hız kazanır. Burada finansal hizmetlerin genişlemesinin ve bireysel bankacılığın banka portföylerinde önemli bir yere sahip olmasının etkisi görülebilir. Bu nedenle yine dünyadaki eğilimlerden farklı biçimde şube sayısı azalmamıştır. Ancak 2015’den sonra istihdam artışının frenlendiği görülür. Burada azalma Batılı örneklerde olduğu gibi ekonomik konjonktürün etkisinden çok, bankaların dış kaynak kullanımına

yönelmesiyle ilgili görülmektedir. Bu eğilimler kadınların istihdam oranlarındaki azalmayla çakıştığı için; esneklik uygulamalarının kadın çalışanların aleyhine kullanıldığı düşünülebilir. Buna rağmen sektör kadınların istihdamı konusunda engellere sahip değildir. Kadın istihdam oranları sürekli artış kaydetmiştir. 2012 yılından itibaren de kadın çalışanların oranı erkekleri geçmiştir. Bu özelliğiyle sektör, kadın istihdamının sorun olduğu Türkiye'deki işgücü piyasası koşullarında feminizasyonun sağlandığı nadir alanlardan birisidir. Sektörün istihdam gelişiminin gençlerin işgücü piyasasına ilk girişini kolaylaştırdığı düşünülür. Ancak sektörde son yıllarda yaşanan gelişmeler, enformasyonel alanların genel özelliklerine uygun biçimde orta yaşlıların yoğunlaşmasına yol açmıştır. Beceri beklentisi artınca 20'li yaşların ortasından önce sektöre girmek zorlaşır. Ayrıca sürekli beceri değişimi beklentisi yaşlı çalışanların oranında da benzer yönlü bir daralmaya yol açmaktadır.

Enformasyonelizmle ilişkin önemli bir tartışma mesleki kutuplaşmadır. İstihdam artışı genelde profesyonellerin ve rutin büro işlerinde çalışanların sayısını yükseltir. Diğer gruplar sayısal olarak azalma gösterirler. Ancak Türkiye'de sektör bu yönde gelişmemiştir. Profesyonellerin sayısal artışı yaşanmamış, asıl büyük artış yöneticiler ve rutin büro işleri kategorilerinde olmuştur. Bu durum bireysel müşteri odaklı şube bankacılığına önem vermenin ve bankacılık teknolojilerinde dış kaynak kullanımının bir sonucu olarak görülebilir. Kutuplaşmanın bir diğer yönü istihdam avantajlarının yöneticiler ve profesyonel arasında paylaşılması; buna karşılık diğer çalışanların konumlarının zayıflamasıdır. Karşılaştırmada buna benzer bir tablonun var olduğu görülür. Ücret düzeyleri yöneticiler ve profesyoneller için artış göstermiştir. Ancak diğer grupların ücret düzeylerinde karşılaştırmalı olarak bir gerileme söz konusudur. Elde edilen bir başka önemli bulgu, Batıda yaygınlaşan esnek çalışma modellerinin Türkiye için geçerli olmamasıdır. Sektörde kısmi süreli çalışma Türkiye ortalamasının altında kalmaktadır. Ancak çalışma süreleri bakımından kısmi de olsa azalma yönünde benzer bir trendden bahsedilebilir. Esnek çalışmaya ilişkin önemli bir diğer bulgu kıdem süreleri üzerinedir. Batıda kıdem sürelerinin azaldığı yönündeki yorumlar, Türkiye'de diğer istihdam alanlarında geçerlidir. Ancak bankacılıkta kıdem süreleri azalmamış artış göstermiştir. Bu durum teknoloji kullanımı ve beceri beklentileri ile birlikte işgücü devir hızının önemli bir maliyet haline gelmesinin sonucu olarak görülebilir. Ayrıca eski modeldeki iç kariyer yöntemlerinin sektörde yaygın biçimde kullanılmasının etkisi de hesaba katılmalıdır. Sonuçta sektör enformasyonelizmin öngörülerinin çoğunu paylaşmakla beraber, kurumsal yapının etkisinin dikkate alınmasını tavsiye eden görüşleri haklı çıkarır biçimde özgün koşullarda gelişimini sürdürmektedir.

Kaynakça

Akdoğan, A., & Karacaoğlu, K. (2003). Dış Kaynaklardan Yararlanma Ve Bankacılık Sektöründe Teknolojive Bilgi İşlem Faaliyetleri İle İlgili Dış Kaynaklardan Yararlanma Üzerine Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 17(1-2), 91-107.

Alper, Y., Aydın, U., Arıcı, K., Gökbayrak, Ş., Özşuca, Ş. T. (2015). Tamamlayıcı Emeklilikte Bir Başarı Öyküsü: OYAK. İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.

Andersen, T. (1997). Do Institutions Matter? Convergence and National Diversity in the Restructuring of Employment in British and Danish Banking. European Journal of Industrial Relations, 3(1), 107-124.

Ayan, E. (2012). Türk Bankacılık Sektöründe İstihdam Analizi ve İstihdamın Arttırılması Olanakları. Business and Economic Research Journal, 3(1), 41-57.

Aysan, A. F. (2009). Bankacılık Sektörü. In N. Özkaramete - Coşkun (Ed.), Türkiye Ekonomisi: Yeni Yapı (2000-2008). Ankara: İmaj Yayıncılık.

Baethge, M., Kitay, J., & Regalia, I. (1999). Managerial Strategies, Human Resources Practices and Labor Relations in Banks: A Comparative View. In From Tellers to Sellers: Changing Employment Relations in Banks (pp. 3-30). Cambridge: The MIT Press.

Bayır Levent, B. (2005). Bankaya Odaklanma Outsorcing'e Yaradı - Capital. <https://www.capital.com.tr/finans/bankacilik/bankaya-odaklanma-outsorcinge-yaradi>, (erişim tarihi: 04.02.2018).

BKM. (2018). POS, ATM, Kart Sayıları | Bankalararası Kart Merkezi. <https://bkm.com.tr/pos-atm-kart-sayilari/> (erişim tarihi: 03.02.2018)

BloombergHT. (2018). Bankacılık Sektöründe İstihdam 3 bin 581 kişi Azaldı - <http://www.bloomberght.com/haberler/haber/2116176-bankacilik-sektorunde-istihdam-3-bin-581-kisi-azaldi>. (erişim tarihi: 04.02.2018)

Bolukbasi, H. T., & Ertugal, E. (2013). Europeanisation of Employment Policy in Turkey: Tracing Domestic Change through Institutions, Ideas and Interests. South European Society and Politics, 18(2), 237-257.

Boyer, K., & England, K. (2008). Gender, Work and Technology in the Information Workplace: From Typewriters to ATMs. Social and Cultural Geography, 9(3), 241-256.

Bozkurt, V. (1996). Enformasyon Toplumu ve Türkiye. İstanbul: Sistem Yayınları.

Braverman, H. (2008). Emek ve Tekelci Sermaye. İstanbul: Kalkedon Yayınları.

Castells, M. (2005). Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür - Cilt.I Ağ Toplumunun Yükselişi. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Castells, M., & Aoyama, Y. (1994). Paths Towards the Informational Society: Employment Structure in G7 Countries, 1920-90. *International Labour Review*. 133(1), 5-33.

Çankaya, V. (2014). Türk Bankacılık Sektörünün Yapısı ve İstihdam Analizi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çolak, Ö. F. (2012). Türk Bankacılık Sektörünün Şubat 2001 Krizi Sonrası Durumu ve Yeniden Yapılandırma Programı (No. 2012/14). <http://www.tek.org.tr/dosyalar/balkanlar7.pdf>, (erişim tarihi: 04.02.2018)

Dembe, A. E. (2009). Ethical Issues Relating to the Health Effects of Long Working Hours. *Journal of Business Ethics*, 84(SUPPL. 2), 195–208.

Demir, F. (2004). A Failure Story: Politics and Financial Liberalization in Turkey, Revisiting the Revolving Door Hypothesis. *World Development*, 32(5), 851–869.

Doogan, K. (2001). Insecurity and Long-term Employment. *Work, Employment & Society*, 15(3), 419–441.

Ekonomi, M. (2008). 4857 sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (12), 5–23.

Erkan, H. (1994). Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme. İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.

Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280.

Fung, M. K. (2006). Are Labor-Saving technologies Lowering Employment in the Banking Industry? *Journal of Banking and Finance*, 30(1), 179–198.

Greenbaum, J. (1998). The Times They Are A'Changing: Dividing and Recombining Labour through Computer Systems. In *Workplace of the Future* (pp. 124–141). Basingstoke: MacMillan Press.

Greenhalgh, C., & Gregory, M. (2001). Structural Change and the Emergence of the New Service Economy. *Oxford Bulletin of Economics & Statistics*, 63(5), 629-646.

Gültekin-Karataş, D. (2009). Hem Hasımız Hem Hısımız: Türkiye’de Finans Kapitalin Dönüşümü ve Banka Reformu. İstanbul: İletişim Yayınları.

Günlük-Senesen, G., & Özar, S. (2001). Gender-Based Occupational Segregation in Turkish Banking Sector. *The Economics of Women and Work in the Middle East and North Africa*, 4(4), 247-267.

Gürbüz, B. (2014). Türkiye’de Haftalık Çalışma Süreleri Üzerine Birkaç Söz. <http://haber.sol.org.tr/yazarlar/burak-gurbuz/turkiyede-haftalik-calisma-sureleri-uzerine-birkac-soz-87951>, (erişim tarihi: 11.02.2018)

Hirschhorn, L. (1988). The Post-Industrial Economy: Labour, Skills and the New Mode of Production. *The Service Industries Journal*, 8(1), 19-38.

International Labour Organization. (2013). Global employment trends 2013. *Global Employment Trends*. Geneva: ILO Publications

Keltner, B., & Finegold, D. (1999). Market Challenge and Changing Employment Relations in the U.S. Banking Industry. In M. Regini, J. Kitay, & M. Baetghe (Eds.), *From Tellers to Sellers: Changing Employment Relations in Banks* (pp. 33-62). Cambridge: The MIT Press.

Koçak, O., & Erdoğan, Z. B. (2011). Bankacılık Sektöründe Yeni İnsan Kaynakları Yönetimi Yaklaşımları Hakkında Bir Uygulama. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60(1), 259-283.

Koçuşlu, İ. O. (2017). Yeni Teknolojilerin Türk Bankacılık Sektörüne Ekonomik Etkileri. *Journal of Current Researchers on Social Sciences*, 7(3), 375-412.

Kornelakis, A. (2014). Liberalization, Flexibility and Industrial Relations Institutions: Evidence from Italian and Greek Banking. *Work, Employment and Society*, 28(1), 40-57.

Nurol, B. (2014). Beyaz Yakalı Emek Dönüşümü: Finans Sektöründe Emek Süreçleri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

O’Reilly, J. (1992). (1992). “Banking on flexibility: a comparison of the use of flexible employment strategies in the retail banking sector in Britain and France”, *International Journal of Human Resource Management*, 3(1), 35-58.

Özçelik Sözer, B. (2015). Yeni mezunların gözdesi bankacılık - İK/Yeni Ekonomi Haberleri. <http://www.hurriyet.com.tr/ik-yeni-ekonomi/yeni-mezunlarin-gozdesi-bankacilik-29392363>, (erişim tarihi: 05.02.2018)

Özdemir, A. M., & Yücesan-Özdemir, G. (2006). Labour Law Reform in Turkey in the 2000s: The Devil is Not Just in the Detail but also in the Legal Texts. *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 311–331.

Pollard, J. S. (1995). The Contradictions of Flexibility: Labour Control and Resistance in the Los Angeles Banking Industry. *Geoforum*, 26(2), 121–138.

Rich, B. L. (1995). Explaining Feminization in the Us Banking Industry, 1940-1980: Human-Capital, Dual Labor-Markets or Gender Queuing? *Sociological Perspectives*, 38(3), 357–380.

Sennett, R. (2002). *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Storey, J., Cressey, P., Morris, T., & Wilkinson, A. (2008). Changing Employment Practices in UK banking: case studies, *Personnel Review*, 26 (1/2), 24-42

Stuart, M., & Lucio, M. M. (2008). Employment Relations in the UK Finance Sector : Between Globalisation and Re-regulation (No. 1). University of Leeds CERIC Working Paper, <http://lubswww2.leeds.ac.uk/CERIC/>,(erişim tarihi: 24.12.2017).

TBB. (2017). Çağrı Merkezi İstatistikleri. https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/840/Cagri_Merkezi_Istatistikleri-Eylul_2017.pdf, (erişim tarihi: 04.02.2018)

TBB. (2018). Türkiye Bankalar Birliği - İstatistiki Raporlar. <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/59>, (erişim tarihi: 04.02.2018)

Uzkurt, C., Kumar, R., Kimzan, H. S., & Eminoğlu, G. (2013). Role of Innovation in the Relationship between Organizational Culture and Firm Performance: A study of the Banking Sector in Turkey. *European Journal of Innovation Management*, 16(1), 92–117.

Walsh, J. (1999). Myths and Countre Myths: An Analysis of Part-Time Female Employees and Their Orientations to Work and Working Hours. *Work, Employment & Society*, 12(2), 179–203.

Watanabe, T. (1990). New Office Technology and the Labour Process in Contemporary Japanese Banking. *New Technology, Work and Employment*, 5(1), 56–66.

WEF. (2016). *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Forth Industrial Revolution*. Geneva:WEF Publishing.

Banking Sector Employment in Turkey: An Evaluation within the Context of Informationalism

The most important characteristic of employment in the informational societies of the 21st century is the remarkable rise in knowledge-based service jobs. The share of the finance and banking sector in the employment of information services is considerably high and previous studies showed that the role of the sector was rather decisive in the transformation of employment. Therefore, the development of the employment volume of the banking and financial sectors in the discussions was accepted as one of the key indicators of a post-industrial economy.

The banking sector employment in Turkey, especially in the post-1980 period expanded; however, from the mid-2000s until recently, this tendency continued intensely. It is commonly known that the employment of financial institutions in Turkey in 2016 correspond to approximately 1.2% with 325 thousand of total employment. It can be claimed that this number is not very large within the general population. However, one of every 10 under- and post-graduates in Turkey is employed in the banking and finance graduates. Furthermore, women's employment, a very problematic area in Turkey has an important place in the sector and nearly half of the employees in the sector are the women. A significant part of the educated young people, especially a problematic area for employment, finds employment opportunities in the banking and finance sectors. In this respect, the employment potential of the sector is quite obvious in the Turkish Economy.

'Informationalism' is defined as the increase in the significance of the activity fields based on information processing, the service sector as the dominant employment area and the statistical increase of the professional occupation groups. Furthermore, informationalism is combined with the flexible production models, thus resulting in the employment models with shorter employment times, more flexible working hours and more atypical employment patterns. In addition to these structural qualities, the intensive participation of women in the labor force and the decrease in the quantitative differences between the sexes is also accepted as an indication.

Modernization and economic development after the World War II was attributed to the development of employment in the manufacturing industry. However, financial services along with the rapid progress especially in the information technology grew in a way to define the capitalist activity. While finance in the industrial societies has the aim of meeting the capital needs of the manufacturing industry, which is the basic economic activity, this relationship between sectors has gradually been eliminated. These developments are typically perceived as sectoral changes. The main emphasis is on the gradual decrease in employment size in the manufacturing industry

and the increase in employment in the services sector. Financial services, in this respect, constitute a significant dimension of informationalization and have increasingly been regarded as a symbol of transformation. The main reason for this is the pioneering and intensive use of the new technologies, especially in banking and finance. Furthermore, occupational specialization and professionalization on which informational activities are based can be clearly observed within the sector. In the new economic conditions, the banking sector has an important place in terms of the increasing significance of the educated workers and women. In this respect, the development in the banking sector is considered as an important factor especially in the increase in the rate of women's participation in the labor force in the Western countries.

Since the last quarter of the 20th century, the developments in the banking and finance sectors have been regarded as pioneering forms of employment processes. The new conditions in question are not limited simply to the workers' social profiles by supply and the transformation of their qualifications in the labor market. Moreover, the employment practices in the sector are also important in that they indicate how the demand is shaped. Primarily, banking and finance are a radical example of how the economic relations intensely procure a global scale. The banks and companies operating in the sector, therefore, generally follow the pioneering employment strategies. Despite large corporate structures and bureaucratic administration structures, especially due to the strong global competitive pressure, financial institutions have taken a leading role in pricing, career management and especially in workforce training. Specifically, it is not surprising that the examples of labor flexibility and deregulation of labor law are sectoral. Consequently, despite intensive specialization, banking and finance created working conditions where labor mobility was intense and employment durations were shortened. It can also be considered that due to its unique qualities, the growth in the sector has not directly reflected in the employment potential. Particularly due to the international convergences, the proportion of financial sector employees in total employment in the Western countries has fluctuated over the years, and a downward trend has generally been observed. There are also evaluations that the employment capacity of the sector is weakening due to the "labor-saving" information technologies.

The number of studies about the nature of the banking and finance sector and the transformation of employment in Turkey is relatively limited. The sector is in a decisive position in terms of concentrated workforce and professional occupational groups. Furthermore, the fact that women's sectoral position is quantitatively equal, but in terms of employment opportunities (similar to the developments in the West) that there is unequal distribution applies to Turkey as well.

In the present study, we will compare the data of 2004 (HİA-2004) and 2016 (HİA-2016) of TUIK (Turkish Statistical Institute) Household Labor Force Survey and try to show what kind of differences there are between the two periods of the employment structure in the sector. Particularly in terms of the

variables of education, gender and age in the sector as well as the variables such as working hours, wages, labor mobility and working styles, answers will be sought to what level of transformation traces there are in the sectoral employment structure as claimed by informationalization. As a method basic descriptive comparisons are planned to be used.

Monitoring the trends in the banking and finance sector in terms of embodying the informationalization thesis of employment becomes important. Since the beginning of the year 2000, the process of steady growth in the sector in Turkey has increased significantly the employment generation capacity. Especially, the analysis of sector's potential in terms of employment of women, young people and educated people should be extended. Furthermore, the previous studies emphasized the importance of taking advantage of the human resource potential in terms of the development of the sector. Analysis of the development process can identify whether the sector is resistant to the employment structure required by the global competition. Besides, much more importantly, following the general nature of the employment in Turkey may turn out to be easier by understanding the tendencies of the leading sectors.