

İşgücü Piyasası Araştırmaları ile
İŞGÜCÜ PİYASASININ GELECEĞİNE
IŞIK TUTUYORUZ

PROF. DR. VEDAT IŞIKHAN
T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI



Geniş Açı

2024 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Sonuçları

Perspektif

Yeni Bir Küresel Yaşama ve Çalışma Biçimi: **Dijital Göçebelik**

Başarı Hikâyesi

KIPAP



İstihdamda 3İ dergisine <https://dergi.iskur.gov.tr/> adresinden veya İŞKUR web sitesinden ulaşabilirsiniz.

Yayın Sahibinin Adı

Türkiye İş Kurumu
Genel Müdürlüğü Adına
Samet GÜNEŞ

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Mustafa IŞIK

Genel Yayın Yönetmeni ve Editör

Semiha KARAARSLAN

Yayın Koordinatörü

Sultan GÜRBÜZ

Yayın Kurulu

Samet GÜNEŞ
Mustafa IŞIK
Aslı ÇOBAN
Begüm KANDEMİR
Kızbes KILIÇ GÖRMEZÖZ
Mehmet BAYHAN
Semiha KARAARSLAN
Özlem KÜPELİ
Yasir ÖZBAŞ
Zeki Deniz DOST

Tasarım

Burcu AKMAN

Fotoğraf

Fuat GERÇEKDOĞAN
Gökhan BENLİ

Yayın İdare Merkezi

İŞKUR Genel Müdürlüğü
Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi
Emniyet Mah. Mevlana Bul. No: 42
Yenimahalle/ANKARA
Tel: 0312 216 30 00-01

Sayı 42/Ocak-Haziran 2025

Dergide yayımlanan tüm yazılar kaynak adı belirtilerek iktibas edilebilir. Dergide yayımlanan yazılar yazarların kişisel görüşüdür, İŞKUR'un kurumsal görüşünü ifade etmez.



Editörden

Semiha KARAARSLAN

Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi Koordinatörü

İşgücü piyasasının etkin işleyişi, sürdürülebilir kalkınmanın temel taşlarından biridir. Bu çerçevede; politika yapıcılar, eğitim kurumları, işverenler ve iş arayan bireylerin doğru ve sağlıklı kararlar alabilmesi için güncel, güvenilir ve analiz edilebilir verilere ihtiyaç duyulmaktadır. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından düzenli olarak gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırmaları (İPA), bu ihtiyaca doğrudan yanıt veren stratejik veri kaynaklarının başında gelmektedir.

Saha araştırmalarına dayanan bu raporlar; işgücü talebinin yapısını ve eğilimlerini sektörel ve mesleki düzeyde detaylı biçimde analiz etmekle kalmayıp, aynı zamanda işverenlerin nitelik beklentileri, açık işler, işe alım sürecinde karşılaşılan zorluklar ve mesleki uyumsuzluk gibi kritik konularda da kapsamlı bilgi sunmaktadır. Bu yönüyle İPA, yalnızca mevcut durumu ortaya koymakla kalmayıp, geleceğe yönelik projeksiyonlar geliştirmek için de önemli bir yol haritası işlevi görmektedir.

Bu sayımızda, “Geniş Açı” dosya konumuzda, İPA’nın sunduğu bulgular üzerinden Türkiye’nin istihdam dinamiklerine daha yakından bakmayı amaçladık. Analitik içerikler, grafiksel özetler ve uzman değerlendirmeleriyle zenginleştirilen makaleler; istihdam politikası geliştiren kamu kurumları, mesleki eğitim planlaması yapan yapılar ve özel sektör insan kaynakları yöneticileri için stratejik bir başvuru kaynağı niteliği taşımaktadır.

“Perspektif” bölümümüzde, İğdır Üniversitesi Öğretim Görevlisi Dr. Burak İli tarafından kaleme alınan “Yeni Bir Küresel Yaşama ve Çalışma Biçimi: Dijital Göçebelik” başlıklı yazıyı ilgilyle okuyacağınızı umuyoruz.

“Parantez” bölümünde İstihdam Uzmanımız Gözde Ödemiş, ikiz dönüşümün işgücü piyasaları üzerindeki etkilerini değerlendirirken; İş ve Meslek Danışmanımız Süleyman Furkan Ayhan ise Türkiye ve dünyada özel istihdam bürolarının işleyişini ele alıyor.

“Sektörel Bakış” bölümünde Ülkemizde hızla ilerleme kaydeden Sağlık Turizminin detaylarını İstihdam Uzmanımız Mehmet Bayhan kaleme aldı.

“Genç Sayfalar” bölümünde İstihdam Uzmanımız Hakan Özer, gençlere yönelik olarak hayata geçirilen İŞKUR Gençlik Platformu’nun sunduğu imkânları detaylı şekilde anlatıyor.

“Projeler” bölümünde ise İstihdam Uzmanımız Zülal Yılmaz tarafından hazırlanan yazıda, başarıyla yürüttüğümüz Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi (KİPAP) tanıtılıyor.

“Başarı Hikâyesi” köşemizde, KİPAP Projesi sayesinde istihdam edilen üç başarılı kadının ilham veren öyküsüne yer veriyoruz.

“Meslek Bankası” bölümünde İş ve Meslek Danışmanımız Bülent Şahin, günümüzün yükselen mesleklerinden biri olan Robotik Mühendisliği’ni tüm yönleriyle tanıtıyor.

Son olarak, “İnce İşçilik” bölümünde Cam Mozaik Sanatçısı Hatice Çınar Boyraz, cam mozaik sanatının inceliklerini ve yıllara dayanan birikimini bizimle paylaşıyor.

İstihdam alanındaki güncel gelişmeleri, uzman analizlerini ve ilham verici hikâyeleri bir araya getirdiğimiz bu sayımızda sizlerle yeniden buluşmanın heyecanını yaşıyoruz.

Keyifli okumalar dilerim.



GENİŞ AÇI

8

2024 YILI İŞGÜCÜ PİYASASI
ARAŞTIRMASI SONUÇLARI
MERVE KOTAN

34

GELECEK DÖNEM İSTİHDAM
EĞİLİMLERİ
MEHMET BAYHAN

18

2024 İPA İMALAT SEKTÖRÜ
MEVCUT DURUM VE EĞİLİMLER
GÖKÇEN ÖZKAN

38

İŞ ARAYANLARIN İŞİ REDDETME
VE İŞVERENLERİN ADAYLARI İŞE
ALMAMA NEDENLERİ
ESRANUR İRDEM

28

TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET
SEKTÖRÜ KAPSAMINDA İŞGÜCÜ
PİYASASI ANALİZİ
SONAY SAKAL

46

PERSPEKTİF

**YENİ BİR KÜRESEL YAŞAMA
VE ÇALIŞMA BİÇİMİ: DİJİTAL
GÖÇEBELER**

DR. BURAK İLİ



82

PROJELER

**KADIN İSTİHDAMI İÇİN
POZİTİF AYRIMCILIK
PROJESİ (KİPAP)**

ZÜLAL YILMAZ



54

PARANTEZ

**İKİZ DÖNÜŞÜMÜN İŞGÜCÜ
PİYASASINA ETKİLERİ**

GÖZDE ÖDEMİŞ

**DÜNYA VE TÜRKİYE'DE
ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI**
SÜLEYMAN FURKAN AYHAN



86

BAŞARI HİKÂYESİ

KİPAP

AYŞE TEMUR
YASEMİN AKPİLİÇ
İREM POYRAZ



74

SEKTÖREL BAKIŞ

**TÜRKİYE'DE LOKOMOTİF
SEKTÖR TURİZM; GELİŞİM
ALANI SAĞLIK TURİZMİ**

MEHMET BAYHAN



90

MESLEK BANKASI

ROBOTİK MÜHENDİSLİĞİ
BÜLENT ŞAHİN



80

GENÇ SAYFALAR

**İŞKUR GENÇLİK İLE
GENÇLERE YÖNELİK
TÜM HİZMETLER TEK
PLATFORDMA**

HAKAN ÖZER



100

İNCE İŞÇİLİK

CAM MOZAIK
HATİCE ÇINAR BOYRAZ





PROF. DR. VEDAT IŞIKHAN
T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI

İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI İLE İŞGÜCÜ PİYASASININ GELECEĞİNE IŞIK TUTUYORUZ

Günümüz işgücü piyasası, dijitalleşme, yeşil dönüşüm ve küresel rekabet gibi köklü dönüşümlerle yeniden şekilleniyor. Bu dönüşümler, yalnızca iş yapış şekillerini değil, aynı zamanda işgücü ihtiyaçlarını ve çalışanların beceri setlerini de köklü biçimde değiştiriyor. Geleneksel iş tanımlarının ötesine geçen bu yeni dinamikler, çalışanların yetkinliklerini geliştirmelerini, yeni meslekler ve fırsatlarla uyum sağlamalarını zorunlu kılmaktadır.

Bu bağlamda, ülkemizin ekonomik gücünü sürdürülebilir kılmak ve rekabet gücünü artırmak için işgücünün geleceğe hazırlanması büyük önem taşımaktadır. Dijital dönüşüm ve yeşil ekonomiye geçiş süreci, işgücü piyasasında yeni ve farklı beceriler gerektiren mesleklerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu dönüşümler, mevcut işgücünün yetkinliklerini yeniden şekillendirmesini ve yeni nesil beceriler edinmesini zorunlu kılmaktadır. Özellikle dijital becerilere sahip ve çevre dostu işgücünün varlığı, ülkemizin küresel ekonomik rekabetteki yerini sağlamlaştıracaktır.

İşgücü piyasasındaki bu değişimler, farklı sektörlerde uzmanlaşmaya olanak tanıırken sosyal eşitsizlikleri de azaltma potansiyeli sunmaktadır. Eğitimde eşit fırsatların sağlanması, toplumun her kesiminin bu dönüşüme dâhil olabilmesi için kritik bir adımdır. İşgücü piyasasının kapsayıcı hale gelmesi, tüm bireylerin işgücü potansiyellerini en verimli şekilde kullanmalarına olanak tanıyacak, böylece hem ekonomik hem de sosyal kalkınma hız kazanacaktır. Toplumda eşit fırsatların sunulması, bireylerin ekonomik hayatta daha aktif roller üstlenmelerini sağlayacak ve bu da toplumsal refahı artıracaktır.

Bakanlığımızın koordinasyonunda hazırlanan “2025-2028 Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı”, ülkemizin ekonomik potansiyelini en üst düzeye çıkarmak ve vatandaşlarımıza daha güçlü bir işgücü piyasası sunmayı hedeflemektedir. Ulusal İstihdam Stratejisi, işgücü piyasasının yalnızca büyümesini değil, aynı zamanda daha verimli, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşmasını amaçlamaktadır. Tüm paydaşlarımızın iş birliği ve özverisiyle, daha güçlü bir işgücü yapısı yolunda stratejimizin başarılı olacağına inancımız tamdır.

Bakanlık olarak yürütmekte olduğumuz çalışmalarda, On İkinci Kalkınma Planı’nda işaret edilen hedefler doğrultusunda, toplumumuzun her kesimine iş olanağı sunmayı, dijital ve yeşil dönüşüm sürecini fırsata dönüştürmeyi ve işgücü piyasamızın verimliliğini artırmayı temel hedef olarak belirledik. Bu anlayışla, Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip ERDOĞAN’ın

liderliğindeki “Türkiye Yüzyılı” vizyonunu benimseyerek, adil ve sürdürülebilir bir çalışma hayatı inşa etme yolundaki çalışmalarımızı durmaksızın sürdürmeye devam edeceğiz.

Ülkemizin işgücü piyasasının sürdürülebilir şekilde büyümesi ve işsizlik oranlarının azaltılması, ekonomik ve sosyal kalkınma açısından hiç şüphesiz kritik bir öneme sahiptir. Bu kapsamda, İŞKUR, ulusal istihdam politikalarının belirlenmesinde ve işsizlikle mücadele stratejilerinin uygulanmasında öncü bir rol üstlenmektedir. İŞKUR, yalnızca işgücü arzı ve talebi arasındaki dengeyi kurmakla kalmamakta, aynı zamanda bu dengeyi sürekli olarak izleyerek güncel ihtiyaçlar doğrultusunda yeni projeler ve işgücü piyasası analizleri gerçekleştirmektedir. Heryıl gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırmaları ile sektörel ihtiyaçlar tespit edilerek, işgücü arzı bu ihtiyaçlar çerçevesinde yönlendirilmekte ve yetiştirilmektedir.

İŞKUR tarafından gerçekleştirilen araştırmalar sadece mevcut istihdam sorunlarını tespit etmekle kalmayıp, aynı zamanda geleceğin işgücü ihtiyaçlarına yönelik de önemli veriler sunmaktadır. Bu veriler, işverenlerin ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip işgücünü yetiştirmek için gerekli eğitim politikalarının hayata geçirilmesinde kullanılarak, işgücü piyasasında önemli bir bilgi akışı sağlamaktadır. Ayrıca işgücü piyasasında asimetrik bilgi sorunlarını ortadan kaldıracak veriler elde edilmektedir. Bu veriler, hem iş arayanlar hem de işverenler için doğru eşleşmeleri kolaylaştırmakta, böylece işgücü piyasasının etkinliğini artırmaktadır.

Sonuç olarak, İŞKUR’un yürüttüğü çalışmalar ve geliştirdiği politikalar, sürdürülebilir ve verimli bir işgücü yapısı oluşturulmasında hayati bir rol oynamaktadır. Geleceğin işgücü ihtiyaçlarını doğru analiz ederek bu doğrultuda stratejik adımlar atmak, istihdamın sürdürülebilirliğini ve piyasanın etkinliğini artıracaktır. Bu sayede, İŞKUR, yenilikçi çözümler sunarak istihdamın korunmasına ve artırılmasına katkı sağlamaya devam edecektir.

GENİŞ AÇI

2024 YILI İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMASI SONUÇLARI



8

MERVE KOTAN

2024 YILI İŞGÜCÜ PİYASASI
ARAŞTIRMASI SONUÇLARI

18

GÖKÇEN ÖZKAN

2024 İPA İMALAT SEKTÖRÜ
MEVCUT DURUM VE EĞİLİMLER

28

SONAY SAKAL

TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET
SEKTÖRÜ KAPSAMINDA İŞGÜCÜ
PİYASASI ANALİZİ

34

MEHMET BAYHAN

GELECEK DÖNEM İSTİHDAM
EĞİLİMLERİ

38

ESRANUR İRDEM

İŞ ARAYANLARIN İŞİ REDDETME
VE İŞVERENLERİN ADAYLARI İŞE
ALMAMA NEDENLERİ



2024 YILI İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMASI SONUÇLARI



MERVE KOTAN
İSTİHDAM UZMAN
YARDIMCISI/İŞKUR

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından her yıl düzenli olarak gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), işverenlerin ihtiyaç duyduğu işgücü profillerini belirlemek, işgücü arz ve talep dengesini analiz etmek ve gelecekteki istihdam eğilimlerini ortaya koymak amacıyla yapılmaktadır. İşgücü piyasası araştırmaları, ekonomik büyümenin sürdürülebilirliği ve istihdam politikalarının belirlenmesi açısından kritik bir rol oynamakta, işgücü piyasasının mevcut durumu hakkında kapsamlı bir görünüm sunarak hem iş arayanlara hem de politika yapıcılara rehberlik etmektedir.

2024 yılı İşgücü Piyasası Araştırması, 15 Nisan - 17 Mayıs tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olup, Türkiye genelinde farklı büyüklükteki işyerlerinden veri toplanmıştır. Araştırma kapsamında, Avrupa Birliği Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması (NACE-Rev. 2) temel alınmış, tarım, ormancılık ve balıkçılık; kamu yönetimi ve savunma; hane halklarının işveren olarak faaliyetleri; uluslararası örgütler ve temsilcilikleri sektörleri değerlendirme dışı bırakılmıştır.

Araştırmada hibrit bir yöntem benimsenmiş; yüz yüze görüşmelerin yanı sıra telefon ve e-posta gibi iletişim araçları da kullanılmıştır. 2-9 ve 10-19 çalışanı bulunan işyerleri için Türkiye geneli sonuç verecek şekilde örnekleme yöntemi, 20 ve üzeri çalışanı olan işyerleri için ise Türkiye geneli ve il bazında sonuç verecek şekilde 77 ilde tamsayım, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir illerinde ise örnekleme yöntemi kullanılarak veri toplanmıştır.

İşgücü Piyasası Araştırması kapsamında işyerlerine, mevcut istihdam bilgileri, açık işleri, gelecek bir yıl içinde net istihdamda artış/azalış olacağı düşünülen meslekler, eleman temininde güçlük çekilen meslekler ile yatırım planlamaları ve türleri, çalışma biçimleri, e-ticaret Ar-Ge faaliyetlerine ilişkin genel değerlendirme soruları sorulmuştur.

İşyeri Verileri

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından belirlenen örneklem çerçevesinde 86.041 işyeri incelenmiş; 79.805 işyeri araştırmaya katılmış ve cevaplılık oranı %92,8 olarak gerçekleşmiştir. Araştırma, Türkiye genelinde 1 milyon 547 bin 447 işyerini kapsarken, bu işyerlerinde 15 milyon 346 bin 581 çalışan istihdam edilmektedir. Bu çalışanların %69'u erkek, %31'i kadınlardan oluşmaktadır.

İşyerlerinin %85,6'sı 2-9 çalışanı, %7,7'si 10-19 çalışanı, %6,7'si ise 20 ve üzeri çalışanı bulunan işletmelerden oluşmaktadır. En fazla işyeri toptan ve perakende ticaret, imalat ve ulaştırma-depolama sektörlerinde faaliyet göstermektedir. Bu veriler, özellikle hizmet sektörünün Türkiye işgücü piyasasında önemli bir yer tuttuğunu ortaya koymaktadır.

İstihdam açısından en büyük sektör imalat sektörü olup, 4 milyon 630 bin 435 kişiye istihdam sağlamaktadır. İmalat sektörünü toptan ve perakende ticaret ile konaklama ve yiyecek hizmetleri sektörleri takip etmektedir. En az istihdamın olduğu sektör ise su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri sektörüdür.

Araştırma kapsamındaki işyerlerinin yalnızca %7'si ihracat yapmaktadır. İhracat yapan işyerleri içinde en yüksek oran %22,5 ile madencilik ve taş ocaklığı sektöründedir. İşyeri büyüklüğü arttıkça ihracat yapma oranı da yükselmektedir; 2-9 çalışanı olan işletmelerde ihracat oranı %4,7 iken, 20 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde ihracat oranı %28'dir.

İşyerlerinin %5,3'ü Ar-Ge faaliyetinde bulunmaktadır. Ar-Ge çalışmaları en çok %26 oranıyla bilgi ve iletişim sektöründe yürütülmektedir. İşyeri büyüklüğü arttıkça Ar-Ge yapan işyeri oranı da artmakta, 20 ve üzeri çalışanı bulunan işletmelerin %17,6'sı Ar-Ge faaliyetinde bulunmaktadır.

Tablo 1: Sektörlere Göre Esnek Çalışma Yapan İşyeri Oranları

Sektör	Vardiyalı Çalışma	Kısmi Zamanlı Çalışma	Uzaktan Çalışma
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	40,8%	10,3%	8,5%
Madencilik ve taş ocaklığı	21,6%	6,6%	3,5%
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	20,9%	18,5%	1,3%
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	17,1%	7,7%	3,3%
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	15,4%	21,7%	10,5%
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	14,6%	24,3%	3,5%
İmalat	13%	9%	3%
Ulaştırma ve depolama	9,9%	12,3%	2,3%
Toptan ve perakende ticaret	7,5%	6,7%	2,4%
Bilgi ve iletişim	7,2%	22%	40,7%
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	7,1%	16%	3%
Eğitim	4,7%	37%	6,7%
İnşaat	4,2%	8,6%	3,5%
Diğer hizmet faaliyetleri	3%	10%	1%
Gayrimenkul faaliyetleri	2,5%	9,4%	8,2%
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	2,1%	9,5%	9,6%
Finans ve sigorta faaliyetleri	2,1%	7,5%	14,1%
Genel Toplam	9,1%	10,5%	4%

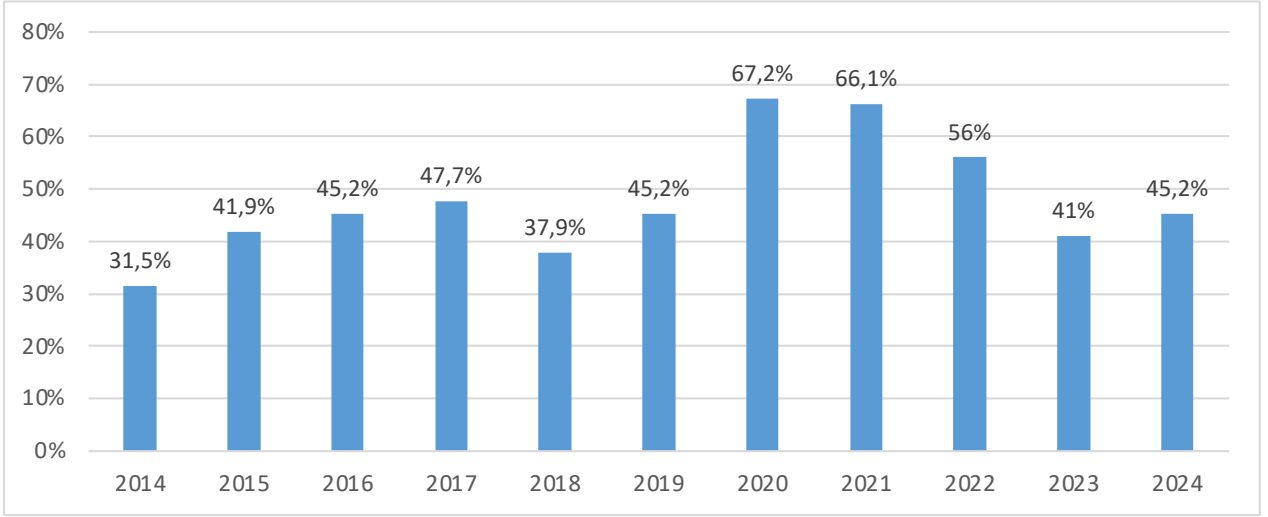
Kaynak: 2024

- İşyerlerinin %9,1'i vardiyalı çalışmayı tercih etmektedir. En yüksek vardiyalı çalışma oranı %40,8 ile elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı sektöründe görülmektedir.
- İşyerlerinin %10,5'i kısmi zamanlı çalışmayı tercih etmektedir. En yüksek oran %37 ile eğitim sektöründedir.
- İşyerlerinin %4'ü uzaktan çalışmayı tercih etmektedir. En fazla uzaktan çalışma yapılan sektör %40,7 ile bilgi ve iletişim sektörüdür.

İkiz dönüşüm, yeşil ve dijital dönüşüm süreçlerinin bir arada kullanıldığı ekonomide sürdürülebilir büyümeyi ve rekabet gücünü artırmayı hedefleyen bir dönüşüm modelidir. İşyerlerinin yeşil ve dijital dönüşüme adaptasyonu

sektörel düzeyde değişkenlik göstermektedir. Bu doğrultuda; işyerlerinin sadece %2,1'i yeşil dönüşüm sertifikasına sahiptir. Sektörler arasında en yüksek oran %26,6 ile elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı sektöründedir. İşyerlerinin %15,2'si iş süreçlerinde dijital teknolojilerden faydalanmaktadır. Sektörler arasında en yüksek oran bilgi ve iletişim sektöründe olup, bu sektörde işyerlerinin %49,6'sı dijital dönüşümü benimsemiştir.

Araştırmaya göre işyerlerinin %10,3'ü gelecek bir yıl içinde yatırım yapmayı planlamaktadır. En fazla yatırım planlayan sektör elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı sektörü olurken, en az yatırım planı gayrimenkul faaliyetleri sektöründedir.

Grafik 1: Yıllar İtibarıyla İŞKUR Hizmetlerinden Yararlanma Oranları (10+) (2014-2024)

Kaynak: İPA 2014-2024

Son bir yıl içinde 10 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinin %45,2'si İŞKUR'un sunduğu hizmetlerden faydalanmıştır. İŞKUR hizmetlerinden yararlanma oranları incelendiğinde, 2020-2021 yıllarında en yüksek seviyelere ulaştığı görülmektedir. Bu artışın temel nedeni, pandemi döneminde işverenlere sunulan kısa çalışma ödeneği gibi pasif işgücü piyasası programlarıdır. İŞKUR hizmetlerinden en fazla yararlanan sektörler madencilik ve taş ocakçılığı, eğitim ve elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi sektörleridir.



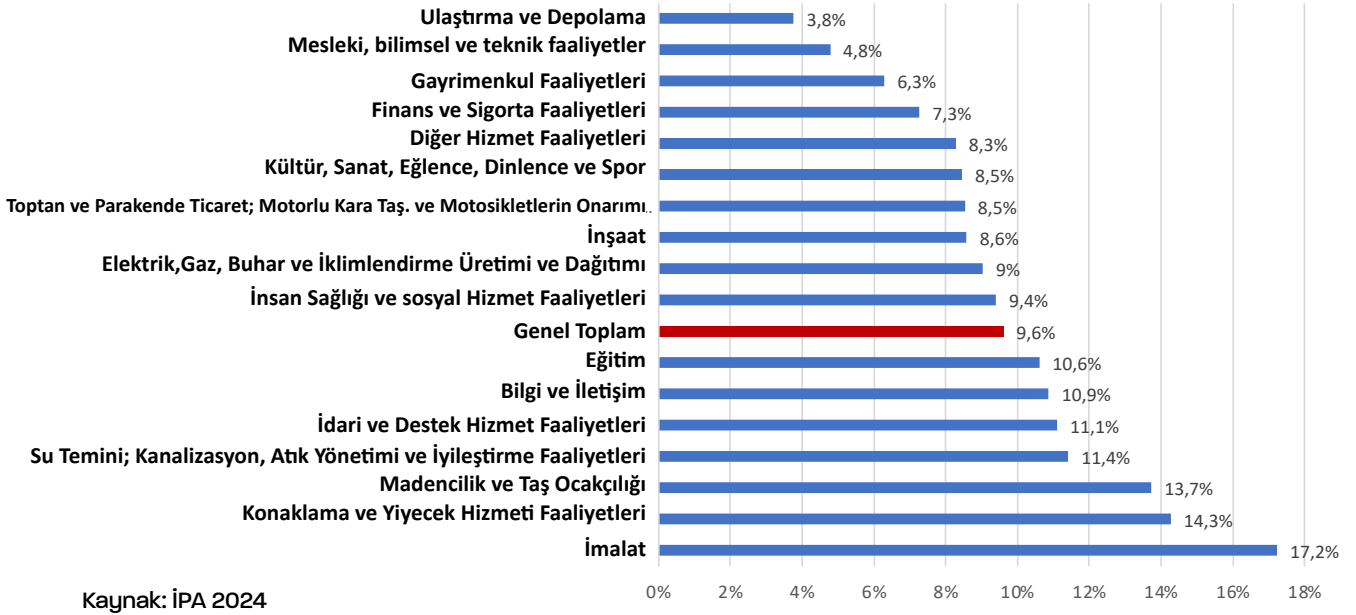
İŞKUR hizmetlerinden yararlanma oranları incelendiğinde, 2020-2021 yıllarında en yüksek seviyelere ulaştığı görülmektedir. Bu artışın temel nedeni, pandemi döneminde işverenlere sunulan kısa çalışma ödeneği gibi pasif işgücü piyasası programlarıdır.

Açık İş

Açık iş, bir işverenin mevcut çalışanlarıyla dolduramadığı ve belirli bir süre içinde işe alım yapmayı planladığı, işe alım süreci devam eden boş pozisyonları ifade eder. Türkiye genelinde 1 milyon 547 bin 447 işyerini kapsayan araştırmada, 148 bin 675 işyerinde toplam 488 bin 324 kişilik açık iş olduğu tespit edilmiştir. Açık işi olan işyeri oranı, 2 ve üzeri çalışanı bulunan her 100 işyerinden 9,6'sında açık iş olduğunu göstermektedir. Açık işlerin toplam işyerleri içindeki oranı, işgücü talebinin arttığını ortaya koyarken, geçen yıla kıyasla açık iş oranının 0,9 puan arttığı belirlenmiştir.

İşyeri büyüklüğü arttıkça açık iş oranının da yükseldiği görülmektedir. 2-9 çalışanı olan işyerlerinde açık iş oranı %7,2 iken, 10-19 çalışanı olan işyerlerinde bu oran %19,2'ye, 20 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde ise %29,7'ye çıkmaktadır.

Grafik 2: Sektörlere Göre Açık İşi Olan İşyeri Oranı



Sektörel dağılım incelendiğinde, açık işi olan işyeri oranının en yüksek olduğu sektör %17,2 ile imalat sektörü olmuştur. İmalat sektörünü konaklama ve yiyecek hizmetleri ile madencilik ve taş ocakçılığı sektörleri takip etmektedir. Bu veriler, işgücü talebinin belirli sektörlerde yoğunlaştığını ve istihdam fırsatlarının ağırlıklı olarak bu alanlarda bulunduğunu göstermektedir.

Tablo 2: Son 5 Yılda En Fazla Açık İşi Olan İlk 10 Meslek (10+)

2020	2021	2022	2023	2024
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilci	Konfeksiyon İşçisi	Makineci (Dikiş)	Makineci (Dikiş)	Garson (Servis Elemanı)
Satış Danışmanı / Uzmanı	Makineci (Dikiş)	Garson (Servis Elemanı)	Garson (Servis Elemanı)	Makineci (Dikiş)
Makineci (Dikiş)	Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	Satış Danışmanı / Uzmanı	Akaryakıt Satış Elemanı (Pompacı)	Temizlik Görevlisi
Konfeksiyon İşçisi	Satış Danışmanı / Uzmanı	Konfeksiyon İşçisi	Konfeksiyon İşçisi	Paketleme İşçisi
Paketleme İşçisi	Dokuma Konfeksiyon Makineci	Perakende Satış Elemanı (Gıda)	Temizlik Görevlisi	Konfeksiyon İşçisi
Ambar/Depo Görevlisi	Düz Dikiş Makineci	Düz Dikiş Makineci	Satış Danışmanı / Uzmanı	Satış Danışmanı / Uzmanı
Düz Dikiş Makineci	Temizlik Görevlisi	Temizlik Görevlisi	Perakende Satış Elemanı (Gıda)	Özel Güvenlik Görevlisi (Silahsız)
Motosikletli Kurye	Gazaltı (MIG-MAG) Kaynakçısı	Dokuma Konfeksiyon Makineci	Özel Güvenlik Görevlisi (Silahsız)	Ambar/Depo Görevlisi
Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı	Turizm ve Otelcilik Elemanı	Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik)	Paketleme İşçisi	Beden İşçisi (Taşıma, Yükleme-Boşaltma)
Gazaltı Kaynakçısı	Paketleme İşçisi	Paketleme İşçisi	Gazaltı (MIG-MAG) Kaynakçısı	Şoför-Yük Taşıma

Kaynak: İPA 2020-2024

Tablo 2’de 10 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde son 5 yılda en fazla açık işi olan meslekler belirtilmiştir. 2 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde açık işlerin meslek bazında dağılımı incelendiğinde, en fazla açık iş bulunan meslekler, garson (servis elemanı), makineci (dikiş), satış danışmanı/uzmanı, temizlik görevlisi, gazaltı (MIG-MAG) kaynakçısı, kasiyer, şoför (yük taşıma), paketleme işçisi, konfeksiyon işçisi ve şoför (yolcu taşıma) olarak sıralanmaktadır. Son beş yılın verileri incelendiğinde, makineci (dikiş) ve garson (servis elemanı) mesleklerinin sürekli olarak en fazla açık işi olan meslekler arasında yer aldığı görülmektedir.



İşverenlerin açık işlerde cinsiyet tercihlerine bakıldığında, iş ilanlarının %43,2’sinde yalnızca erkek işgücü talep edilirken, %11’inde yalnızca kadın işgücü tercih edilmektedir. İşverenlerin %45,8’i ise cinsiyet fark etmeksizin işgücü aramaktadır. Kadın işgücü en çok temizlik görevlisi, makineci (dikiş) ve ön muhasebeci mesleklerinde talep edilirken, erkek işgücü en çok şoför-yük taşıma, gazaltı kaynakçısı ve CNC torna tezgâhı operatörü mesleklerinde talep edilmektedir. Cinsiyet farkı gözetilmeyen en yaygın meslek ise garson (servis elemanı) olarak belirlenmiştir.

Eğitim seviyesine göre açık işler incelendiğinde, açık işlerin %37,2’sinde belirli bir eğitim seviyesi aranmadığı görülmektedir. İşverenlerin %26,4’ü lise altı, %20’si ise genel lise mezunu çalışan tercih etmektedir. Yükseköğretim mezunlarına yönelik açık işlerin oranı ise %6,5’tir.

İşverenlerin açık işler için en çok talep ettiği nitelikler arasında yeterli mesleki ve teknik bilgi birinci sırada yer alırken, fiziki ve bedensel yeterlilik, iş tecrübesi, iletişim ve ifade yeteneği ile takım çalışması en çok aranan diğer nitelikler olmuştur. Yeşil beceriler ise tüm işyerleri için en düşük öncelikli nitelik olarak değerlendirilmiştir.

İŞKUR, 2024 yılında da işverenlerin açık iş ilanlarını duyurmak için en çok başvurduğu kanal olmaya devam etmektedir. 10 ve daha fazla çalışanı olan işletmelerin %67,8'i açık işlerini karşılamak için İŞKUR'u kullanırken, internet ve sosyal medya kanalları %49,1 ile ikinci sırada yer almaktadır.

Temininde Güçlük Çekilen Meslekler

Temininde Güçlük Çekilen Meslekler (TGÇM), işverenlerin eleman arayışında olduğu ancak çeşitli nedenlerle uygun aday bulmakta zorlandığı meslekleri ifade etmektedir. TGÇM kapsamında elde edilen veriler, işgücü piyasasındaki arz ve talep dengesizliklerini ortaya koyarak işverenlerin istihdam süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları belirlemeye yardımcı olmaktadır. Araştırmaya göre TGÇM kapsamında değerlendirilen meslekler genellikle yeterli başvurunun olmaması, gerekli mesleki beceri veya niteliğe sahip eleman bulunamaması ve iş deneyimi eksikliği gibi

nedenlerle doldurulmakta güçlük çekilen pozisyonlardır. İşgücü yetiştirme programlarının planlanması ve mesleki eğitim politikalarının şekillendirilmesi açısından kritik bir veri kaynağı olarak kullanılmaktadır.

Türkiye genelinde yapılan araştırmaya göre, 219 bin 713 işyerinde toplam 593 bin 819 pozisyon için eleman temininde güçlük çekildiği tespit edilmiştir. 2023 yılında bu sayı 560 bin 128 iken, 2024 yılında %6'lık bir artış yaşanmıştır. 2-9 çalışanı olan işyerlerinde eleman temininde güçlük çeken işyeri oranı %12, 10-19 çalışanı olan işyerlerinde %25 ve 20 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde %30,2 olarak belirlenmiştir. Genel olarak, 2 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde eleman temininde güçlük çeken işyeri oranı %14,2 seviyesindedir. Bu durum, işgücü piyasasında arz ve talep dengesizliğinin bir sorun olarak devam ettiğini göstermektedir.

Tablo 3: Sektörlere Göre Temininde Güçlük Çekilen Kişi Sayısı

Sektör	TGÇM Sayısı			
	2-9	10-19	20+	2+
İmalat	77.194	22.578	91.531	191.304
Toptan ve perakende ticaret	76.204	17.357	24.823	118.384
İnşaat	56.822	8.515	14.364	79.701
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	40.928	9.493	17.606	68.027
Ulaştırma ve depolama	16.501	5.306	8.066	29.874
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	15.691	4.288	4.001	23.979
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	6.622	3.781	12.789	23.191
Diğer hizmet faaliyetleri	17.396	1.515	1.365	20.277
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	2.478	2.496	5.387	10.361
Eğitim	4.137	2.109	3.048	9.294
Bilgi ve iletişim	4.099	1.420	1.218	6.737
Madencilik ve taş ocaklığı	843	384	1.849	3.076
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	1.999	193	408	2.601
Finans ve sigorta faaliyetleri	1.779	211	254	2.244
Gayrimenkul faaliyetleri	1.295	376	497	2.168
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	693	229	539	1.461
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	225	129	785	1.140
Genel Toplam	324.907	80.381	188.531	593.819

Kaynak: İPA 2024

Eleman temininde en fazla güçlük çekilen sektörler sırasıyla; imalat, toptan ve perakende ticaret ve inşaat sektörleri olmuştur. Bu üç sektör, toplam eleman açığının %65'ini oluşturmaktadır.

Tablo 4: Meslek Gruplarına Göre Temininde Güçlük Çekilen Kişi Sayısı

Meslek Grupları	2-9	10-19	20+	2+
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	121.074	25.805	51.074	197.952
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	48.649	15.498	53.809	117.956
Hizmet ve Satış Elemanları	60.699	13.946	25.064	99.708
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	34.630	7.486	23.274	65.390
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	26.006	4.740	11.240	41.986
Profesyonel Meslek Mensupları	17.461	6.337	12.142	35.939
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	13.217	6.375	10.594	30.185
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	2.689	139	816	3.645
Yöneticiler	483	55	518	1.056
Genel Toplam	324.907	80.381	188.531	593.819

Kaynak: İPA 2024

Meslek grupları açısından en fazla eleman temininde güçlük çekilen alan, 197 bin 952 kişi ile sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar olmuştur. Bunu, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar, hizmet ve satış elemanları ve nitelik gerektirmeyen meslekler takip etmektedir.

Tablo 5: Son 5 Yılda En Fazla Temininde Güçlük Çekilen İlk 10 Meslek (10+)

2020	2021	2022	2023	2024
Makineci (Dikiş)	Makineci (Dikiş)	Makineci (Dikiş)	Makineci (Dikiş)	Makineci (Dikiş)
Garson (Servis Elemanı)	Dokuma Konfeksiyon Makineci	Satış Danışmanı / Uzmanı	Akaryakıt Satış Elemanı (Pompacı)	Garson (Servis Elemanı)
Üretim İmal İşçisi	Gazaltı (MIG-MAG) Kaynakçısı	Garson (Servis Elemanı)	Garson (Servis Elemanı)	Şoför-Yük Taşıma
Konfeksiyon İşçisi	Garson (Servis Elemanı)	Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik)	Gazaltı (MIG-MAG) Kaynakçısı	Akaryakıt Satış Elemanı (Pompacı)
Düz Dikiş Makineci	Kat Hizmetleri Elemanı/Kat Görevlisi	Konfeksiyon İşçisi	Konfeksiyon İşçisi	Satış Danışmanı / Uzmanı
Bilgisayarlı Makine (CNC Operatörü)	Bilgisayarlı Makine (CNC Operatörü)	Düz Dikiş Makineci	Aşçı	Kaynakçı
Satış Danışmanı / Uzmanı	Düz Dikiş Makineci	Dokuma Konfeksiyon Makineci	Şoför-Yük Taşıma	Aşçı
Gazaltı (MIG-MAG) Kaynakçısı	Tır-Çekici Şoförü	Overlok Makinesi Operatörü (Overlokçu)	Özel Güvenlik Görevlisi (Silahsız)	Temizlik Görevlisi
Kat Hizmetleri Elemanı	Mobilya Montajcısı	Gazaltı (MIG-MAG) Kaynakçısı	Kamyon Şoförü	Tır-Çekici Şoförü
Ambar/Depo Görevlisi	CNC Torna Tezgâhi Operatörü	Savunma ve Güvenlik Meslek Elemanı	Düz Dikiş Makineci	Gazaltı Kaynakçısı (MIG-MAG Kaynakçısı)

Kaynak: İPA 2020-2024

Meslekler açısından değerlendirildiğinde, 10 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde en fazla eleman açığının yaşandığı meslekler makineci (dikiş), garson (servis elemanı), şoför-yük taşıma, akaryakıt satış elemanı (pompacı), satış danışmanı/uzmanı, kaynakçı, aşçı, temizlik görevlisi, tır- çekici şoförü ve gazaltı (MIG-MAG) kaynakçısı olarak sıralanmıştır. Son beş yılın verilerine bakıldığında, makineci (dikiş) ve garson (servis elemanı) meslekleri eleman temininde güçlük çekilen meslekler arasında istikrarlı bir şekilde ilk sıralarda yer almaktadır.

İşverenlerin eleman temininde güçlük çekme nedenleri arasında en yaygın olanlar; yeterli başvurunun olmaması, adayların gerekli mesleki beceri ve niteliğe sahip olmaması ve iş tecrübesi eksikliğidir. Özellikle garson (servis elemanı), makineci (dikiş) ve sıvacı mesleklerinde bu sorunların en fazla yaşandığı görülmektedir.

Gelecek Dönem İstihdam Eğilimleri

Türkiye genelinde yapılan araştırmaya göre, 17 Mayıs 2025 itibarıyla istihdamın %5,3 oranında artması beklenmektedir. İşyeri büyüklüğüne göre

değerlendirildiğinde, 2-9 çalışanı olan işyerlerinde istihdam artış beklentisi %8,9, 10-19 çalışanı olan işyerlerinde %5,1 ve 20 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde %3,6 olarak tahmin edilmiştir. Genel eğilim, işyeri büyüklüğü arttıkça istihdam artış beklentisinin azaldığını göstermektedir.

Sektör bazında incelendiğinde, en yüksek istihdam artış beklentisi %8,3 ile inşaat sektöründe olup, inşaat sektörünü %7,2 ile kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor sektörü takip etmektedir.

Kişî bazında değerlendirildiğinde, en fazla istihdam artışı 248 bin 158 kişi ile imalat sektöründe beklenmektedir. İkinci sırada 181 bin 996 kişi ile toptan ve perakende ticaret sektörü yer alırken, üçüncü sırada 93 bin 958 kişi ile inşaat sektörü bulunmaktadır.

İşverenlerin istihdam artışı beklediği meslekler arasında garson (servis elemanı), inşaat işçisi, temizlik görevlisi, satış danışmanı/uzmanı, özel güvenlik görevlisi (silahsız), makineci (dikiş), şoför-yük taşıma, beden işçisi (taşıma, yükleme-boşaltma), konfeksiyon işçisi ve kaynakçı meslekleri yer almaktadır.

Tablo 6: En Fazla İstihdam Artışı/Azalışı Beklenen Meslekler

Net İstihdam Artışı Beklenen Meslekler	Net İstihdam Azalışı Beklenen Meslekler
Garson Servis Elemanı)	Ayakkabı Yapımcısı/Ayakkabı İmalatçısı
İnşaat İşçisi	Büro İşçisi
Temizlik Görevlisi	Gişe Operasyonları Uzmanı
Satış Danışmanı/Uzmanı	Kantin Görevlisi
Özel Güvenlik Görevlisi (Silahsız)	Kumaş Kontrol İşçisi
Makineci (Dikiş)	Fotoğraf Çekimci
Şoför – Yük Taşıma	Çiftçi (Tarla Ürünleri)
Beden İşçisi (Taşıma, Yükleme-Boşaltma)	Lastik Ayakkabı İmal İşçisi
Konfeksiyon İşçisi	Ziraat Teknikeri
Kaynakçı	Bobinaj Sarma İşçisi (Elle)-Elektrik

Kaynak: İPA 2024

Öte yandan, istihdam azalışı beklenen meslekler arasında ayakkabı yapımcısı, büro işçisi, gişe operasyonları uzmanı, kantin görevlisi ve kumaş kontrol işçisi bulunmakta olup bu mesleklerde işverenlerin işe alım beklentilerinde azalma görülmektedir.

Araştırmada ayrıca işverenlere, önümüzdeki on yıl içinde ön plana çıkması beklenen meslekler de sorulmuştur. Yanıtlar analiz edildiğinde, geleceğin meslekleri arasında yazılım mühendisi, yapay zekâ uzmanı, e-ticaret uzmanı, bilişim uzmanı, inşaat mühendisi, yapay zekâ geliştiricisi, dil ve konuşma terapisti, CNC operatörü, iş makinesi operatörü, gıda mühendisi ve yapay zekâ operatörü gibi meslekler öne çıkmıştır.

Bu veriler, işgücü piyasasının gelecekteki yönelimlerini belirlemek açısından kritik öneme sahiptir. Özellikle dijital dönüşüm, yapay zekâ ve teknik becerilere dayalı mesleklerin yükselişte olduğu, buna karşın bazı geleneksel mesleklerde iş fırsatlarının azalmaya başladığı görülmektedir. Mesleki eğitim ve istihdam politikalarının, geleceğin işgücü ihtiyaçlarına uygun şekilde yönlendirilmesi büyük önem taşımaktadır.



Özellikle dijital dönüşüm, yapay zekâ ve teknik becerilere dayalı mesleklerin yükselişte olduğu, buna karşın bazı geleneksel mesleklerde iş fırsatlarının azalmaya başladığı görülmektedir. Mesleki eğitim ve istihdam politikalarının, geleceğin işgücü ihtiyaçlarına uygun şekilde yönlendirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Sonuç

2024 yılı İşgücü Piyasası Araştırması sonuçları, Türkiye işgücü piyasasının güncel fotoğrafını çekerken, gelecekte karşılaşılabilecek istihdam zorluklarına dair önemli ipuçları sunmaktadır. İŞKUR tarafından yürütülen bu çalışma, işgücü piyasasının daha etkin yönetilmesine katkı sağlayarak istihdam politikalarının verilere dayalı olarak şekillendirilmesine destek olmaktadır. Araştırma bulguları, işgücü talebinin belirli sektörlerde yoğunlaştığını, ancak işverenlerin özellikle teknik ve nitelikli işgücü temininde zorluk yaşadığını göstermektedir. İşverenlerin eğitim seviyesi ve cinsiyet konusundaki tercihleri, işgücü piyasasında fırsat eşitliğinin sağlanması açısından önem taşımaktadır. İşverenlerin önümüzdeki yıllarda en fazla istihdam artışı beklediği meslek grupları arasında bilişim teknolojileri, yenilenebilir enerji, veri analizi, otomasyon ve yapay zekâ uzmanlıkları yer almakta olup, dijitalleşme sürecinin işgücü talebini önemli ölçüde şekillendireceği öngörülmektedir.





2024 İPA İMALAT SEKTÖRÜ MEVCUT DURUM VE EĞİLİMLER



GÖKÇEN ÖZKAN
İSTİHDAM UZMANI/
İŞKUR

İmalat sektörü, teknoloji ve yapay zekâdaki (AI) ilerlemeler nedeniyle diğer pek çok sektörde olduğu gibi önemli bir dönüşüme tanık olmaktadır. Sektör, robotik, Nesnelerin İnterneti (IoT), veri analitiği, artırılmış gerçeklik (AR) ve diğer en yeni teknolojileri kullanarak makine tabanlı montaj hatlarından “akıllı fabrikalara” doğru kuşaksal bir geçiş yapmaktadır. Bu değişiklikler, iş gücünü yeniden şekillendirmekte, operasyonel kaynak planlaması ve verimliliğinde radikal değişiklikleri de beraberinde getirmektedir.

Sürdürülebilir endüstriyel kalkınma için ekonomik, sosyal ve çevresel refah birlikte sağlanmalıdır. Bu nedenle imalatın geleceği için yeni becerilerin keşfedilmesinden yapay zekâ ve akıllı otomasyona dayalı yeni bir imalat çağının benimsenmesine ve tedarik zincirleri de dâhil olmak üzere sektör için yeni iş modellerinin inovasyonuna yardımcı olacak tedbirlerin geliştirilmesi önemli ihtiyaçların başlarında yer almaktadır. Bununla birlikte iklim değişikliği, yetenek ihtiyaçları veya yeni jeopolitik gerçeklerin harmanladığı yenisünya düzeni gerekliliklerine karşı doğru tedbirlerle ve eylemlerle cevap verebilme yeteneği ve esnekliği geliştirilmesi, ülkelerin en öncelikli hareket noktalarından birisidir.

Beşeri düzeyde özellikle yapay zekâ ve otomasyon, şirketlerde verimliliği artırmak ve insana bağımlılığı azaltmak için yenilikçi yolları sunarken insani ve kalkınma boyutunda beceri değişimi ve yeni beceri kazandırma programları sağlayarak çalışanların işlerini kaybetme veya değiştirme korkularını hafifletmeye çalışmaktadır. Bu hızlı değişim ve dönüşüm süreci içinde rekabetçi kalmak ve imalat sektörünü geleceğe hazırlamak için sektörel olarak işgücü trendlerini takip etmek oldukça önemlidir. İŞKUR tarafından yayımlanan İşgücü Piyasası Araştırma (İPA) Raporu bu anlamda tüm Türkiye ve 81 il nezdinde işgücü piyasası eğilimlerine ışık tutmaktadır.

15 Nisan-17 Mayıs tarihleri arasında gerçekleştirilen 2024 yılı İşgücü Piyasası Araştırmasında 86 bin 41 işyeri ziyaret edilerek 1 milyon 547 bin 447 işyeri için veri derlenmiştir. İşyeri büyüklüklerine göre bakıldığında 2-9 ile 10-19 çalışanı olan işyerleri için Türkiye genelini yansıtacak şekilde örneklem belirlenirken; 20 ve daha fazla çalışanı olan iş yerleri için hem Türkiye hem de il düzeyini yansıtacak şekilde 77 ilde tam sayım, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir’de ise örneklem yöntemi kullanılmıştır.

2024 İşgücü Piyasası Araştırmaları sonuçları kapsamında imalat sektörüne odaklandığımızda öncelikle aşağıdaki tabloda sektörde faaliyet gösteren işyerlerinin büyüklükleri açısından dağılımı paylaşılmaktadır.

Tablo 1: İPA 2024 İmalat Sektörü Büyüklüklerine Göre İşyeri Sayıları

Sektörler	2-9	10-19	20+	2+
İmalat	185.516	26.844	35.384	247.743
Genel Toplam	1.324.692	118.707	104.049	1.547.447

İmalat sektöründe 247 bin 743 işyeri için veri derlenmiş olup, bu işyerlerinde toplam 4 milyon 630 bin 435 çalışan tespit edilmiştir. Sektörler içinde imalat sektörü en çok çalışana sahip sektör olup, tüm sektörler ve çalışanlar içinde işyerlerinin yüzde 16'sı, tüm çalışanların ise yüzde 30'u imalat sektöründedir. Sektörel cinsiyet dağılımına baktığımızda ise çalışanların yüzde 72,9'u erkeklerden, yüzde 27,1'i ise kadınlardan oluşmaktadır. Türkiye genelinde ise toplam çalışanların yüzde 31'i kadınlardan oluşmaktadır. İmalat sektöründe kadınların ağırlığı Türkiye geneline göre yaklaşık 4 puan daha azdır.

Tablo 2: Sektörlere Göre İstihdam Durumu

Sektör	Erkek Çalışan Sayısı	Kadın Çalışan Sayısı	Toplam Çalışan Sayısı
İmalat	3.374.769	1.255.666	4.630.435
Genel Toplam	10.590.419	4.756.162	15.346.581

İşyerlerindeki mevcut çalışan sayısı, SGK verileri ile karşılaştırıldığında benzer bir sonuca ulaşılmaktadır. 2024 Mayıs döneminde on yedi sektörde 2 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde 4/a kapsamında yer alan mevcut istihdamın imalat sektöründe 4 milyon 137 bin 751 olduğu görülmektedir.¹ Bu doğrultuda, saha çalışmasından elde edilen veriler ile kurumsal kayıtların genel olarak birbiri ile uyumlu olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 3: Çalışan Sayılarının İPA ve SGK Verileri Kapsamında Karşılaştırılması

Sektör	Çalışan İPA	Çalışan SGK*
İmalat	4.630.435	4.137.751
Toplam	15.346.581	15.483.240

Kaynak: İPA 2024-SGK 2024 Mayıs

* SGK verileri kamu ve özel sektörde 4/a statüsünde çalışan sigortalı sayısını kapsamakta iken İPA örnekleme kamu işyerleri dâhil edilmemektedir. Bununla beraber, araştırma kapsamında çalışan sayıları derlenirken kayıtlı veya kayıt dışı çalışan ayrımı da yapılmamaktadır.

İmalat sektörünün ihracat yapma durumu ele alındığında yüzde 18,8 ile ikinci sırada yer aldığı ve işyeri büyüklüğü arttıkça ihracat yapan işyeri oranının da arttığı göze çarpmaktadır. Önemli küresel trendlerden biri olan e-ticaretin imalat sektöründe ki durumuna baktığımızda ise henüz yeterli bir yayılıma ulaşmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Sektörde e-ticaret yapan işyeri oranı yüzde 9,6 olup tüm sektörlerde 7. sıradadır. Sektörde işyeri büyüklüğü arttıkça e-ticaret oranı da artmaktadır. Özellikle teknolojik ve çevresel dönüşüm açısından önemli olan Ar-Ge faaliyetleri açısından incelendiğinde imalat sektörünün en çok Ar-Ge yapan 3. işyeri oranına sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu sektörde bu yeteneğin ve eğilimin daha da geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Sektörde en çok Ar-Ge yapan işyerlerinin büyüklüğü ise 20+ çalıştran büyük işyerleridir.

¹ SGK, 2024 Yılı Mayıs Aylık Bülteni; 4/a Kapsamında Zorunlu Sigortalıların Faaliyet Kollarına ve İşyeri Büyüklüğüne Göre Dağılımı

Grafik 1: İmalat Sektörünün Çeşitli Özellikleri-1**E-Ticaret Yoluyla Mal veya Hizmet Satışı Yapan İşyerleri****AR-GE Çalışması Yapılan İşyerleri****İhracat Yapılan İşyerleri**

Esnek çalışma modellerinden biri olan kısmi zamanlı çalışma son yıllarda ülkemizde artış eğilimindedir. İmalat sektöründe kısmi zamanlı çalışma yapan işyerleri yüzde 9,3 olup özellikle 10-19 ve 20 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde kısmi çalışma daha çok tercih edilmektedir. Uzaktan çalışma açısından ise imalat sektörü yüzde 3,3 ile on ikinci sırada bulunmaktadır. Bu sektörde en çok uzaktan çalışma yapan yerler 20 den fazla çalışanı olan işyerleridir. Sektöre vardiyalı çalışma açısından bakıldığında ise işyerinin büyüklüğü arttıkça bu eğilim de artmaktadır. Vardiyalı çalışma oranı tüm sektörler içinde yüzde 13 ile 7. sıradadır.

Grafik 2: İmalat Sektörünün Çeşitli Özellikleri-2**Part-time Çalışma Yapılan İşyerleri****Uzaktan Çalışma Yapılan İşyerleri****Vardiyalı Çalışma Yapılan İşyerleri**

İmalat sektörü için önemli düzenlemeleri ve ihtiyaçları gündeme getiren yeşil dönüşüm konusunda çeşitli sertifikalara sahip olma açısından imalat sektörünün yüzde 3,2 ile 6. sırada yer aldığı ve sektörün içinde de bu sertifikaya sahip olanların çoğunlukla 20 üzeri çalışanı olan işyerleri olduğu görülmektedir. Sektörün yapısal özellikleri ve özellikle çevre ve enerji gereklilikleri sebebiyle yeşil dönüşüm uygulamalarının ilerleyen yıllarda hız kazanarak ve daha yoğun olarak imalat sektöründe yer alması beklenmektedir.

Tablo 4: Sektörlere Göre Yeşil Dönüşüm Sertifikasına Sahip İşyeri Oranı

Sektör	2-9	10-19	20+	2+
İmalat	1,3%	3,9%	12%	3,2%
Genel Toplam	1,3%	3,6%	9,8%	2,1%

Bir diğer önemli küresel eğilim olan dijitalleşmeye iş süreçlerinin dijital teknolojiyi kullanma durumu açısından bakıldığında ise imalat sektörünün yüzde 16 ile 10. sırada olduğu ve 20 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinin teknolojiyi en çok kullanan işyerleri olduğu görülmektedir. Dijital uygulamaların imalat sektörüne hızlı adaptasyonu önümüzdeki yıllarda önemli bir eğilim olduğu için ülkemizde önümüzdeki yıllarda bu dönüşümün hızlanacağı tahmin edilmektedir. Bununla birlikte ülke genelinde iş süreçlerinde dijital teknolojinin kullanılması yeşil sertifikalara sahip olma eğiliminden daha fazla olduğu için ülkede dijital dönüşümün yeşil dönüşüme göre daha ileride olduğu söylenebilir.

Tablo 5: Sektörlere Göre İş Süreçlerinde Dijital Teknolojiyi Kullanan İşyeri Oranı

Sektör	2-9	10-19	20+	2+
İmalat	11,9%	19,3%	34,7%	16,0%
Genel Toplam	12,7%	24%	36,4%	15,2%

İmalat sektöründeki işverenlerin gelecek bir yıl içerisinde yatırım yapma planları incelendiğinde yüzde 15,9'nun yatırım yapmayı planladığı ve bu yatırımların da çoğunlukla ilave ve teknolojik yatırımlar olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Diğer sonuçlara benzer şekilde sektör içinde en çok 20 ve üzeri çalışanı olan işyerleri bu yatırımları öncelikle planlayanlardır. Bu sonuçlar ekonomilerin büyüme ve kalkınma süreçlerinin desteklenmesinde çeşitli araçlar geliştirmesinde kullanabileceği önemli bir göstergedir.

Tablo 6: Sektörlere Göre Gelecek Bir Yıl İçinde Yatırım Planlayan İşyeri Oranı

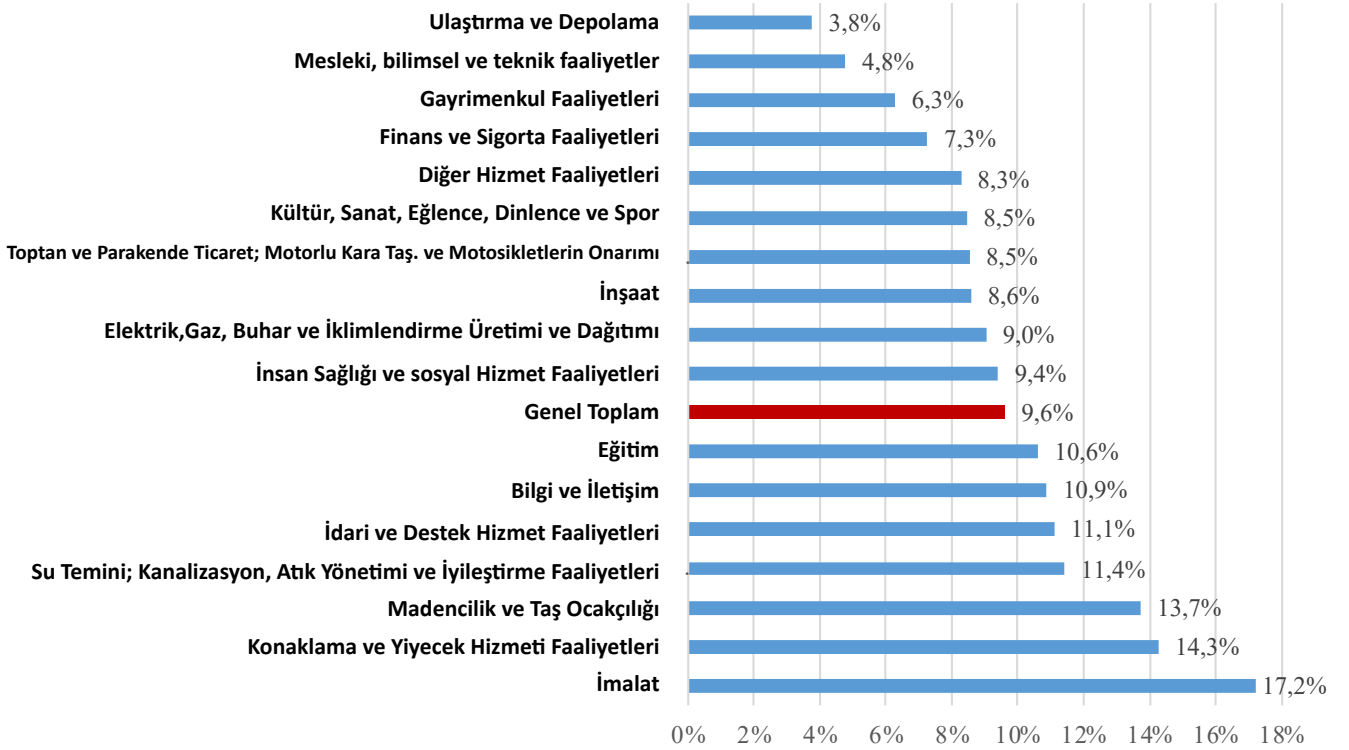
Sektör	2-9	10-19	20+	2+
İmalat	12,9%	20,2%	28,4%	15,9%
Genel Toplam	8,9%	15,3%	21,2%	10,3%

Grafik 3: İmalat Sektörünün Yatırım Eğilimleri



Açık işi olan işyerlerinin toplam işyerleri içerisindeki oranı, işyerlerinin açık iş verme potansiyelini göstermektedir. En çok çalışana sahip olan imalat sektörü aynı zamanda en çok açık iş oranına sahip olan sektördür. Aşağıdaki grafikte diğer sektörlerle kıyaslamalı olarak açık iş oranı dağılımına bakıldığında da görüleceği üzere imalat sektörü yüzde 17,2'lik oran ile ilk sıradadır.

Grafik 4: Sektörlere Göre Açık İş Olan İşyeri Oranı



İmalat sektöründe açık iş oranı işyeri büyüklüğüne göre farklılık göstermektedir (sırasıyla yüzde 29, yüzde 32,9 ve yüzde 49,6). Çalışan sayısı arttıkça imalat sektöründe açık işi olan işyeri oranı da yükselmektedir. Araştırma kapsamında 2 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerindeki açık işlerde ise yine ilk sırada yüzde 39,1 oranıyla imalat sektörü yer almaktadır. Bu sonuç imalat sektöründe işgücüne olan ihtiyacın diğer sektörlerle göre oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 7: Sektörlere ve İşyeri Büyüklüklerine Göre Açık İş Sayısı

Sektör	2-9	10-19	20+	2+
İmalat	57.273	21.926	111.498	190.698
Genel Toplam	197.248	66.625	224.452	488.324

Yıllar itibarıyla açık iş sayılarının trendine baktığımızda imalat sektöründe işyerlerindeki açık iş sayısının yükselen bir eğilim izlediğini ve bu trendin özellikle pandemi sonrası dramatik bir yükselişle günümüze kadar devam ettiğini göstermektedir.

Tablo 8: Yıllara ve Sektörlere Göre Açık İş Sayısı (10+)*

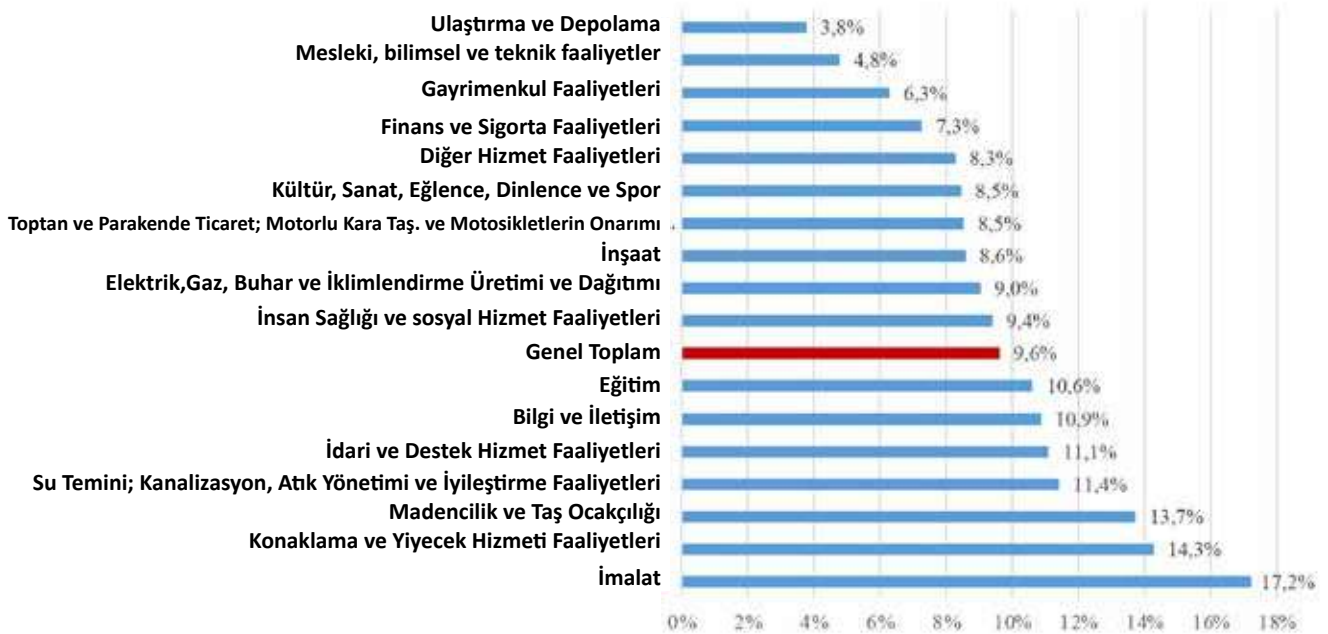
Sektör/Yıl	2019	2020	2021	2022	2023	2024
İmalat	63.645	55.540	64.633	109.299	128.857	133.425
Genel Toplam	150.682	121.001	130.861	236.305	270.757	291.076

Kaynak: İPA 2019-2024

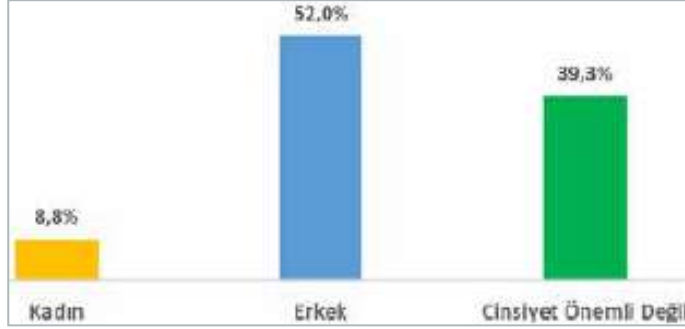
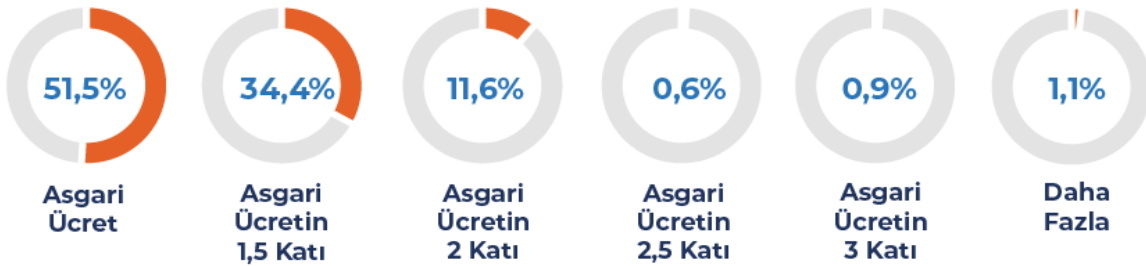
*2020 yılı araştırması pandemi dolayısıyla 10+ istihdamlı işyerleri ile gerçekleştirildiğinden zaman serisi tablo ve grafiklerde karşılaştırılabilir olması açısından 10+ işyeri büyüklüğü kullanılmıştır.

2024 yılında ülke geneli 2 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde açık iş oranı yüzde 3,1 olarak gerçekleşmiştir. 2 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde açık iş oranı en yüksek üçüncü sektör ise imalat sektörü olup bu oran yüzde 4'tür.

Grafik 5: Sektörlere Göre Açık İş Oranları



İmalat sektöründe açık işlerde aranan özelliklere cinsiyet, eğitim ve yaş düzeyi açısından baktığımızda belirli bir eğitime sahip olmayan, 25-34 yaş arası erkeklerin tercih edildiği görülmektedir. Bununla birlikte araştırma sonuçlarına göre sıklıkla talep edilen açık işlerin daha düşük seviye eğitim ve nitelik gerektirmesi nedeniyle açık işlere yönelik sunulan ücret düzeylerinde çoğunlukla asgari ücret ve asgari ücretin 1,5 katı düzeyinde uygulamalar olduğu göze çarpmaktadır.

Grafik 6: İmalat Sektörü Açık İşlerde Demografik Eğilimler**Grafik 7: İmalat Sektörü Açık İşlerde Ücret Eğilimleri**

Sektörde açık işlerin %51,5'inde işverenler asgari ücret kadar ödeme yapmayı düşünmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre açık işlerdeki mesleklere imalat sektörü açısından bakıldığında makineci (dikiş), gazaltı kaynakçısı, paketleme ve konfeksiyon işçilerinin en çok aranan ilk 10 meslek içinde olduğu dikkat çekmektedir. Yükseköğrenim mezunları açısından imalat sektöründe ise en çok aranan mesleklerde özellikle teknolojik dönüşümle ilişkili mesleklerin öne çıktığı görülmektedir.

Grafik 8: Yükseköğrenim Mezunlarında Aranılan Meslekler



Açık işlerde son beş yılın eğilimleri kıyaslandığında imalat sektöründe 10 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde belirli mesleklerde sürekli zorluk yaşandığı ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte açık işlerde talep edilen mesleklerle, temininde güçlük çekilen mesleklerin de önemli ölçüde benzerlik gösterdiği dikkat çekmektedir.

Tablo 9: Son 5 Yılda En Fazla Temininde Güçlük Çekilen İlk 10 Meslek (10+)*

2020	2021	2022	2023	2024
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	Konfeksiyon İşçisi	Makineci (Dikiş)	Makineci (Dikiş)	Garson (Servis Elemanı)
Satış Danışmanı/Uzmanı	Makineci (Dikiş)	Garson (Servis Elemanı)	Garson (Servis Elemanı)	Makineci (Dikiş)
Makineci (Dikiş)	Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	Satış Danışmanı/Uzmanı	Akaryakıt Satış Elemanı (Pompacı)	Temizlik Görevlisi
Konfeksiyon İşçisi	Satış Danışmanı/Uzmanı	Konfeksiyon İşçisi	Konfeksiyon İşçisi	Paketleme İşçisi
Paketleme İşçisi	Dokuma Konfeksiyon Makineci	Parakende Satış Elemanı (Gıda)	Temizlik Görevlisi	Konfeksiyon İşçisi
Ambar/Depo Görevlisi	Düz Dikiş Makineci	Düz Dikiş Makineci	Satış Danışmanı/Uzmanı	Satış Danışmanı/Uzmanı
Düz Dikiş Makineci	Temizlik Görevlisi	Temizlik Görevlisi	Parakende Satış Elemanı (Gıda)	Özel Güvenlik Görevlisi (Silahsız)
Motosikletli Kurye	Gazaltı (MIG_MAG) Kaynakçısı	Dokuma Konfeksiyon Makineci	Özel Güvenlik Görevlisi (Silahsız)	Ambar/Depo Görevlisi
Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı	Turizm ve Otelcilik Elemanı	Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik)	Paketleme İşçisi	Beden İşçisi (Taşıma,Yükleme-Boşaltma)
Gazaltı Kaynakçısı	Paketleme İşçisi	Paketleme İşçisi	Gazaltı (MIG_MAG) Kaynakçısı	Şoför-Yük Taşıma)

Kaynak: İPA 2019-2024

*2020 yılı araştırması pandemi dolayısıyla 10+ istihdamlı işyerleri ile gerçekleştirildiğinden zaman serisi tablo ve grafiklerde karşılaştırılabilir olması açısından 10+ işyeri büyüklüğü kullanılmıştır.

Tablo 10: Nedenlerine Göre Temininde Güçlük Çekilen Meslekler

Bu Meslekte İşe Yeterli Başvuru Yapılmaması	Yeterli İş Tecrübesine Sahip Eleman Bulunmaması	Gerekli Mesleki Beceriye / Niteliğe Sahip Eleman Bulunamaması
Makineci (Dikiş)	Makineci (Dikiş)	Makineci (Dikiş)
Ahşap Mobilya İmalat Ustası	Gazaltı (Mig-Mag) Kaynakçısı	Ahşap Mobilya İmalat Ustası
Gazaltı (Mig-Mag) Kaynakçısı	Çelik Kaynakçısı	Gazaltı (Mig-Mag) Kaynakçısı
Ark Kaynakçısı	Ahşap Mobilya İmalat Ustası	Çelik Kaynakçısı
Çelik Kaynakçısı	Argon Kaynakçısı (Tig Kaynakçısı)	Argon Kaynakçısı (Tig Kaynakçısı)
Argon Kaynakçısı (Tig Kaynakçısı)	Düz Dikiş Makineci	Cnc Torna Tezgahı Operatörü
Konfeksiyon İşçisi	Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı	Düz Dikiş Makineci
Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı	Mobilyacı	Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı
Mobilyacı	Fırıncı Ustası-Unlu Mamüller	Mobilyacı

Araştırma sonuçlarına göre sektörde istihdam artışı ve azalışı beklenen çeşitli meslekler ise aşağıda paylaşılmaktadır. İstihdam azalışının özellikle otomasyona uğrayan veya geleneksel mesleklerde beklenildiği dikkat çekmektedir.

Grafik 9: İmalat Sektöründe İstihdam Artışı ve Azalışı Beklenen Meslekler

İstihdam Artışı Beklenen Meslekler	İstihdam Azalışı Beklenen Meslekler
Makineci (Dikiş)	Ayakkabı Yapımcısı/Ayakkabı İmalatçısı
Konfeksiyon İşçisi	Branda PVC Kaplama İşçisi
Kaynakçı	Dış Lastik Tamircisi
CNC Torna Tezgahı Operatörü	Simit İmalat Ustası
Metal Mamuller Montaj İşçisi	Örgü Makinesi Operatörü (Bilgisayarlı/Trikota)
Beden İşçisi (Taşıma, Yükleme- Boşaltma)	Metal İşleri Seri Üretim Tezgah İşçisi
Makine Montajcısı	Kablo Ağrı Bantlama Elemanı
Gazaltı Kaynakçısı (Mig-Mag Kaynakçısı)	Ekmek Ustası
Paketleme İşçisi	Boyama Operatörü
Mobilya İmalatçısı/Mobilyacı	Nezaretçi/Ustabaşı (Tekstil)
	Lastik Ayakkabı İmal İşçisi

Son olarak sektörde en çok aranan mesleklerde beceriye yönelik eğilimler incelendiğinde; çoğunlukla profesyonel bilgi ve iş tecrübesi gibi nitelikler ile takım çalışması ve problem çözme becerilerinin talep edildiği ortaya çıkmaktadır.

Bütün bu sonuçlar 2024 yılı açısından Türkiye’de imalat sektörünün mevcut durumunu ve eğilimlerini ortaya koymaktadır. Araştırma kapsamındaki çeşitli bulgular, Endüstri 3.0’dan 4.0’a ve şimdi insan ve robotların bir arada çalıştığı Endüstri 5.0’a hızlı bir geçiş sağlayan gelişmiş ülkelere göre ülkemizde imalat sektörünün bu dönüşüme hızlı adapte olabilmek için önceliklendireceği alanları göstermektedir. Bununla birlikte, kurumsal olarak bu araştırmanın sonuçları sektörel mevcut durumunun ve eğilimlerinin doğru incelenmesi açısından kritik öneme sahiptir. Bu sonuçlar politikalarımızı ve programlarımızı çeşitlendirip öncelikli ihtiyaç alanlarına yönlendirmek için Kurumumuza ve işgücü piyasasına kılavuzluk etmeye ve sektöre yönelik gelişmeler ve ihtiyaçlar konusunda farkındalık kazandırmaya devam edecektir.



TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET SEKTÖRÜ KAPSAMINDA İŞGÜCÜ PİYASASI ANALİZİ



SONAY SAKAL
İSTİHDAM UZMANI/İŞKUR

İşgücü piyasası, bir ekonominin temel yapı taşlarından biri olup, işgücünün arz ve talep dengesinin sağlandığı bir alandır. İşgücü piyasası analizi, arz ve talep dengesinin sağlanması aşamasında istihdam ve işsizlikle ilgili unsurları inceleyerek, ekonomik büyüme, işsizlik oranları, gelir dağılımı ve toplumsal refah gibi faktörlerle nasıl bir etkileşim içinde olduğunu anlamayı amaçlamaktadır. Sektörel işgücü piyasası analizi ise belirli bir sektördeki işgücü dinamiklerini anlamak ve bu dinamiklerin sektörel büyüme ve istihdam üzerindeki etkilerini değerlendirmek amacıyla yapılan kapsamlı bir incelemedir. Her sektör, kendine özgü üretim süreçleri, işgücü gereksinimleriyle şekillenmektedir. Bu nedenle, sektörel işgücü piyasasının analizi, sektör bazında daha derinlemesine bir ekonomik değerlendirme sunmaktadır.

İstihdamın sözlük anlamı, bir insanı bir görevde kullanmaktır. İşgücü piyasası açısından ise dar ve geniş anlamda istihdam tanımları bulunmaktadır. Geniş anlamda istihdam, tüm üretim faktörlerinin yani işgücünün, sermayenin ve doğal kaynakların üretim sürecinde kullanılması iken; dar anlamda istihdam ise sadece işgücü faktörünün kullanılması olarak karşımıza çıkmaktadır. İşgücünün üretim sürecinde kullanılamayan kısmı ise ekonomilerde sosyo-ekonomik boyutuyla tartışmalara yol açan işsizlik kavramını açıklamaktadır. İşsizlik kavramının yanında istihdamın niteliği ve sektörel boyutları da işgücü piyasası analizlerinde temel konuları oluşturmaktadır. Bir diğer ifadeyle sadece işgücü arzının değil işgücü talebinin büyüklüğü ve niteliği de işgücü piyasası analizlerinde kullanılması gereken göstergelerdendir.

İşgücü piyasası analizlerinde işgücü arzı ile işgücü talebinin birlikte değerlendirilmesi, gelecek dönemlerde işgücü piyasasında işsizliği azaltmak, istihdamı korumak ve artırmak için nasıl politikalar izlenmesi gerektiğine dair ipuçlarını ortaya koymaktadır. Veriye dayalı olan bu politikaların da başarılı olabilmesi için araştırmaların büyüklüğü ve

etkinliği son derece önem arz etmektedir. Zira ülke genelinde yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre il düzeyinde bir politika üretmek ya da yalnızca bir ekonomik sektör için yapılan araştırma sonucuna göre ülke geneli için ortaya konulacak bir uygulama, başarılı sonuçlar ortaya çıkarmayacaktır.

İşgücünün arz tarafına ilişkin veriler TÜİK tarafından gerçekleştirilen Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarından elde edilmektedir. İşgücü piyasasında işgücünün talep tarafına ait en büyük araştırma ise İŞKUR'un her yıl gerçekleştirmekte olduğu İşgücü Piyasası Araştırmalarıdır. Bu araştırmalar 17 sektör ve 81 il düzeyinde yapılmaktadır.

İŞKUR, 2024 yılı İşgücü Piyasası Araştırması (İPA) kapsamında 15 Nisan – 17 Mayıs 2024 tarihleri arasında 86 bin 41 işyerini ziyaret etmiştir. 17 sektörde 2 ve daha fazla çalışanı olan işyerleri araştırma kapsamında bulunmaktadır. İşyerlerine, mevcut istihdam bilgileri, açık işleri, gelecek bir yıl içerisinde net istihdamda artış/azalış olacağı



İşgücü piyasası analizlerinde işgücü arzı ile işgücü talebinin birlikte değerlendirilmesi, gelecek dönemlerde işgücü piyasasında işsizliği azaltmak, istihdamı korumak ve artırmak için nasıl politikalar izlenmesi gerektiğine dair ipuçlarını ortaya koymaktadır.

düşünülen meslekler ve eleman temininde güçlük çekilen mesleklere ilişkin sorular sorulmuştur. Tüm bu verilere tarım, ormancılık ve balıkçılık, kamu yönetimi ve savunma, hane halklarının işverenler olarak faaliyetleri: hane halkları tarafından kendi kullanımlarına yönelik olarak ayırım yapılmamış mal ve hizmet üretim faaliyetleri ile uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri sektörleri dışında kalan 17 sektör temelinde ulaşılabilmektedir.

Araştırma kapsamında Türkiye geneli 1 milyon 547 bin 447 işyerini kapsayan veri derlenmiştir. Bununla beraber 1 milyon 547 bin 447 işyerinde, 15 milyon 346 bin 581 çalışan olduğu tespit edilmiştir.

17 sektörde, iki ve daha fazla çalışanı olan 1 milyon 547 bin 447 işyeri içinde en fazla işyerine sahip olan sektör toptan ve perakende ticaret sektörü olmuştur. Araştırma kapsamında ulaşılan her üç işyerinden biri toptan ve perakende ticaret sektöründe yer almaktadır. Sektörde iki ve daha fazla çalışanı olan işyeri sayısı 518 bin 244'tür.

Araştırmada 2-9, 10-19 ile 20 ve üzeri çalışanı olan işyeri büyüklükleri kırılımı bulunmaktadır. İşyeri büyüklüklerine göre işyeri sayıları değerlendirildiğinde 2-9 arası çalışanı olan işyerlerinin yüzde 35,3'ü; 10-19 arası çalışanı olan işyerlerinin yüzde 26'sı ile 20 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinin yüzde 19,1'i toptan ve perakende ticaret sektöründe yer almaktadır. Sektörde küçük çaplı işyerleri ise önemli derecede yüksektir. Türkiye genelinde işyerlerinin yüzde 85'i 2-9 arası çalışanı olan işyerlerinden oluşmaktayken toptan ve perakende ticaret sektöründe bu oran yüzde 90'a yükselmektedir.

Araştırma sonucunda tespit edilen 15 milyon 346 bin 581 çalışanın sektörlere göre dağılımına bakıldığında ise toptan ve perakende ticaret sektörü, çalışan sayısının en fazla olduğu ikinci sektör durumundadır. İşyeri sayısı bakımından birinci sırada, istihdam sayısı bakımından ikinci sırada yer alan toptan ve perakende ticaret sektörü, ülkemiz işgücü piyasası için önemli bir yere sahiptir.





Sektörün işgücü piyasasındaki ağırlığı işyeri ve mevcut istihdam verilerinde ortaya çıkmaktadır. Bu durum, sektörün işgücü ihtiyaçlarının analizini daha da önemli kılmaktadır. Açık işler ve temininde güçlük çekilen meslekler işgücü piyasasının talep tarafını yansıtan önemli göstergelerden olup, işgücü talebine yönelik politika planlamalarında başvurulan önemli bir veri kaynağıdır. Özellikle işverenlerin açık işlerinde talep ettikleri meslekler, beceriler ve eğitim düzeyi ile temininde güçlük çekilen meslekler ve temininde güçlük çekme nedenleri sektör özelinde önemli bilgiler sunmaktadır.

Araştırma kapsamında 17 sektörde toplam 488 bin 324 kişilik açık iş olduğu tespit edilmiştir. Toptan ve perakende ticaret sektöründe ulaşılan açık iş sayısı ise 105 bin 680'dir. Mevcut istihdam sayısında olduğu gibi açık iş sayılarında da sektör bazında ikinci sırada toptan ve perakende ticaret sektörü yer almaktadır. Sektörde en çok açık işi olan mesleklerde ise satış danışmanı/uzmanı, kasiyer, reyon görevlisi, şoför-yük taşıma, ön muhasebeci, akaryakıt satış elemanı (pompacı), teknik servis



Açık işler ve temininde güçlük çekilen meslekler işgücü piyasasının talep tarafını yansıtan önemli göstergelerden olup, işgücü talebine yönelik politika planlamalarında başvurulan önemli bir veri kaynağıdır.



elemanı, perakende satış elemanı (gıda), ambar/depo görevlisi ve pazarlamacı meslekleri ön plana çıkmaktadır. Sektörde işverenlerin açık işlerinde yükseköğrenim mezunu talep ettikleri mesleklerde ise elektrik-elektronik mühendisi, elektrik mühendisi, satış danışmanı/uzmanı, muhasebe elemanı, lojistik meslek elemanı, ziraat mühendisi, dış ticaret meslek elemanı, kuyumcu-altın ve gümüş işleme, makine mühendisi ve ürün müdürü olarak tespit edilmiştir.

İşverenlerin açık işlerinde cinsiyet tercihleri de sorulmuştur. Bazı mesleklerde kadın işgücü tercihi önemli rol oynamaktadır. Bu meslekler ise satış danışmanı/uzmanı, ön muhasebeci, temizlik görevlisi, mobilya satış elemanı ve kasiyerdir.

İşverenlere açık işlerinde meslek bazında hangi ücret seviyesinde işgücü talep ettikleri de araştırma sorusu olarak yöneltilmiştir. Sektörde açık işlerin %60,5'inde işverenler asgari ücret, açık işlerin %30,7'sinde ise asgari ücretin 1,5 katı kadar ödeme yapmayı düşünmektedir.

İşverenlerin son bir yılda istihdam etmek isteyip de çeşitli sebeplerle temininde güçlük çektikleri meslekler bulunmaktadır. Toptan ve perakende ticaret sektöründe işverenlerin yüzde 11,5'i son 1 yılda eleman temininde güçlük yaşamışlardır. Sektörde işverenler, 118 bin 384 kişinin temininde güçlük çekmiş olup, ilk 3 nedene baktığımızda bu meslekte işe yeterli başvuru yapılmaması, gerekli mesleki beceriye/niteliğe sahip eleman

bulunamaması ve aranılan tecrübeye eleman bulunamaması nedenleri ön plana çıkmıştır.

Sektörde en çok temininde güçlük çekilen meslekler ise satış danışmanı/uzmanı, akaryakıt satış elemanı (pompacı), oto bakım-onarımcısı (otomotiv mekanikçisi), pazarlamacı, beden işçisi (taşıma, yükleme-boşaltma), kasiyer, kasap, teknik servis elemanı, şoför-yük taşıma ve ambar/depo görevlisi olarak tespit edilmiştir.

İPA kapsamında işverenlere yöneltilen bir diğer soru gelecek dönem istihdam beklentilerine ilişkindir. Bu kapsamda işverenlere bir yıl sonrası için hangi mesleklerde istihdamın artacağı ya da azalacağına ilişkin sorular yöneltilmektedir. Ayrıca toptan ve perakende ticaret sektöründe işverenler istihdamın bir yıl sonra yüzde 5,5 oranında artış göstereceğini tahmin etmektedir. Bu kapsamda toptan ve perakende ticaret sektöründe işverenlerin istihdamının artacağını düşündüğü meslekler satış

danışmanı/uzmanı, şeker imal işçisi, pazarlamacı, e-ticaret ve pazarlama elemanı, kasiyer ve perakende satış elemanı (gıda) olarak tahmin edilmiştir. İstihdamın azalacağını tahmin edildiği meslekler ise şoför (yolcu taşıma), büro memuru (genel), kumaş kontrol işçisi, egzoz tamircisi, bilgi işlem destek elemanı, depo görevlisi (tamamlanmış ürün), hamal/elle taşımadır.

Raporda toptan ve perakende ticaret sektöründe araştırma döneminde 105 bin kişilik açık işin olduğu ve işverenlerin 118 bin kişinin temininde güçlük çektiği bilgisi bulunmaktadır. Raporun, özellikle sektörde ihtiyaç duyulan mesleklerle ilişkin verilerin ve diğer önemli sonuçların okunması ile politika, kurs ve programların şekillenmesinde başvuru olan önemli bir veri kaynağı olduğu açıktır. Araştırma kapsamında olan 17 sektörün araştırma sonuçlarına İŞKUR internet sitesinden ulaşılabilir.





GELECEK DÖNEM İSTİHDAM EĞİLİMLERİ

MEHMET BAYHAN
İSTİHDAM UZMANI/İŞKUR

Klasik ekonomide üretim kaynakları emek (işgücü), sermaye ve doğal kaynaklar (toprak) olmak üzere üç başlık altında sınıflandırılmaktadır. Söz konusu üç kaynağın en önemli ortak özelliği sınırlı olmalarıdır. Bu sınırlılık ülkelerin her alanda bu üç kaynağın en etkin şekilde kullanılması amacıyla hareket etmelerini zorunlu hale getirmektedir. Literatürde üretim kaynaklarının temelinde ise işgücü faktörünün olduğu görüşü ön plana çıkmaktadır. Günümüzde işgücünün istihdamı ve işsizlik sorunu hükümetlerin de en öncelik verdiği alanların başında gelmektedir. Öyle ki birçok ülkede hükümetlerin ve kurumların başarısı o ülkedeki istihdam seviyesi ve işsizlik oranı ile ölçülür hale gelmiştir.

İşgücü piyasaları açısından işgücünün sayısal anlamda yüksek olmasından ziyade işin gerektirdiği nitelikleri taşıyan işgücü sayısı çok daha önemlidir. Özellikle son yıllarda hızla artan teknolojik gelişmeler nedeniyle nitelikli işgücü çok daha önemli hale gelmiştir. İŞKUR bu gerçeklikten hareketle düzenlediği mesleki eğitimler yoluyla işgücünün, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda nitelik kazanmasına katkıda bulunarak istihdam edilebilirliklerini artırmaktadır.

Nitekim İŞKUR, bir kamu kurumu olarak bu faaliyetlerini gerçekleştirirken insan kaynağının ve kamu kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılması amacıyla hareket etmektedir. Bu amaçla işgücü piyasasının gerek bugünkü durumu gerekse gelecekteki durumuna ilişkin analiz çalışmaları kapsamında hem yerel hem de ulusal bazda işgücü piyasasına ilişkin verileri derlemek ve analiz etmek gayesiyle her yıl İşgücü Piyasası Araştırması (İPA) çalışmalarını gerçekleştirmektedir. İşgücü piyasasının talep tarafına, başka bir deyişle işverenlere yönelik gerçekleştirilen bu araştırmalar sonucunda Türkiye ve 81 il düzeyinde sektörler, meslekler ve ana meslek grupları itibarıyla çalışan sayısı, açık iş sayısı, temininde güçlük çekilen meslekler ile geçmiş ve gelecek dönem istihdam eğilimlerine dair bilgiler derlenmekte; elde edilen bilgilerin analizi sonucunda da Kurum politikaları şekillendirilmektedir.

İşgücü Piyasası Araştırması neticesinde gelecek dönemde ortaya çıkması muhtemel işgücü ihtiyaçlarının tespiti de yapılmaktadır. Üretim faktörü olarak kıt kaynak durumunda olan işgücüne, bu ihtiyaçların karşılanması amacıyla doğru yönlendirme ve doğru aktif işgücü programlarının uygulanması gerekliliği gelecek dönem istihdam eğilimlerinin tespitini çok daha önemli hale getirmektedir.

Net İstihdam Değişimi

86 binin üzerinde işyeri ile yüz yüze görüşme yöntemiyle gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırmasının sonuçlarından birisi olan Gelecek Dönem İstihdam Eğilimleri, Türkiye İş Kurumu'nun gelecek dönem faaliyetlerini şekillendiren en önemli verilerinden birisi durumundadır. Bu verinin elde edilmesi amacıyla işverenlere bir yıl sonrasında mevcut istihdamlarındaki olası değişimleri meslek düzeyinde tahmin etmeleri istenmektedir.

Araştırmanın yapıldığı dönemden 1 yıl sonrasına (17 Mayıs 2025) kadar, Türkiye genelinde araştırma kapsamında yer alan, 2 ve üzeri çalışanı olan işyerlerindeki istihdamın 818 bin 901 kişilik artış göstereceği, net istihdam değişim oranının yüzde 5,3 olacağı tahmin edilmektedir. Bir başka ifade ile 100 kişilik istihdamı olan bir işyerinde yaklaşık 5 kişilik bir artış olacağı beklenmektedir.

Net istihdam değişim oranının işyeri çalışan sayıları bakımından dağılımına bakıldığında ise 2-9 çalışanı olan işyerlerinde yüzde 8,9, 10-19 çalışanı olan işyerlerinde yüzde 5,1 ve 20 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde yüzde 3,6 oranında istihdam artışı öngörülmektedir. Oranlardan da anlaşılacağı üzere işyeri büyüklükleri arttıkça istihdam artış beklentisinin oranı da azalmaktadır.

Sektörlere Göre Net İstihdam Değişimi ve Oranı (NİDO)

Sektör	Net İstihdam Değişimi	NİDO (%)
İmalat	248.158	5,4%
Toptan ve perakende ticaret	181.996	5,5%
İnşaat	93.958	8,3%
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	69.190	6,6%
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	67.345	5,9%
Ulaştırma ve depolama	44.278	4,2%
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	30.661	4,6%
Bilgi ve iletişim	19.003	5,6%
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	14.432	3,7%
Diğer hizmet faaliyetleri	12.089	3,3%
Eğitim	10.962	2,7%
Gayrimenkul faaliyetleri	6.361	6,1%
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	5.817	7,2%
Finans ve sigorta faaliyetleri	5.358	1,4%
Madencilik ve taş ocakçılığı	4.509	3,8%
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	2.639	3,6%
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	2.143	2,0%
Genel Toplam	818.901	5,3%

Kaynak: İPA 2024

Net istihdam değişiminin sektörlere göre dağılımına bakıldığında araştırma kapsamında yer alan 17 sektörün tamamında bir yıl sonrası için istihdam artışı beklenmektedir. Sayısal anlamda en yüksek istihdam artışı 248 bin 158 kişi ile imalat sektöründe beklenmekte iken oransal anlamda en fazla artış yüzde 8,3 ile inşaat sektöründe beklenmektedir.

Sayısal anlamda 248 bin 158 kişi ile en fazla artış beklenen imalat sektörünü 181 bin 996 kişi ile toptan ve perakende ticaret sektörü izlemektedir. İlk iki sırada yer alan bu sektörlerin net istihdam artış beklentisi Türkiye genelindeki toplam artış beklentisinin yüzde 52,5'ini oluşturmaktadır.

En Fazla İstihdam Artışı ve Azalışı Beklenen Meslekler

2024 İşgücü Piyasası Araştırması sonuçlarına göre Türkiye genelinde en fazla artış beklenen meslek garson (servis elemanı) mesleği olmuştur. Bu mesleği ise sırasıyla inşaat işçisi, temizlik görevlisi, satış danışmanı, özel güvenlik görevlisi (silahsız), makineci (dikiş), şoför-yük taşıma, beden işçisi (taşıma, yükleme-boşaltma), konfeksiyon işçisi ve kaynakçı meslekleri takip etmektedir.

2024 İşgücü Piyasası Araştırması sonuçlarına göre Türkiye genelinde en fazla istihdam azalışı beklenen meslek ayakkabı yapımcısı/ayakkabı imalatçısı mesleği olmuştur. Bu mesleği ise sırasıyla büro işçisi, gişe operasyonları uzmanı, kantin görevlisi, kumaş kontrol işçisi meslekleri takip etmektedir.

En Fazla İstihdam Artışı/Azalışı Beklenen Meslekler

Net İstihdam Artışı Beklenen Meslekler	Net İstihdam Azalışı Beklenen Meslekler
Garson (servis elemanı)	Ayakkabı Yapımcısı/Ayakkabı İmalatçısı
İnşaat İşçisi	Büro İşçisi
Temizlik Görevlisi	Gişe Operasyonları Uzmanı
Satış Danışmanı/Uzmanı	Kantin Görevlisi
Özel Güvenlik Görevlisi (Silahsız)	Kumaş Kontrol İşçisi
Makineci (Dikiş)	Fotoğraf Çekimci
Şoför – Yük Taşıma	Çiftçi (Tarla Ürünleri)
Beden İşçisi (Taşıma, Yükleme-Boşaltma)	Lastik Ayakkabı İmal İşçisi
Konfeksiyon İşçisi	Ziraat Teknikeri
Kaynakçı	Bobinaj Sarma İşçisi (Elle)-Elektrik

Kaynak: İPA 2024

Bir yıl içerisinde istihdam artış ve azalış beklentisi en yüksek olan mesleklerin ortak özellikleri incelendiğinde tamamının yükseköğretim gerektirmeyen meslekler olması dikkat çekmektedir. Bu durum işin niteliği bakımından çalışan tercihi olarak yükseköğretim düzeyinin yüksek olduğu bilgi ve iletişim, mesleki – bilimsel ve teknik faaliyetler, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri ile finans ve sigorta faaliyetleri gibi sektörlerin toplam istihdam içerisindeki payının görece daha düşük durumda olması ile açıklanabilmektedir.

İşgücü piyasasının arz ve talep tarafını buluşturan ve aktif işgücü programları kapsamında düzenlediği mesleki eğitimler ile üretimin en önemli unsuru durumunda olan işgücünün istihdam edilebilirliğini artıran Türkiye İş Kurumu açısından bu veriler hayati önemdedir. Nitekim işgücü piyasasında net istihdam artışı beklenen mesleklerin tespiti ile bu mesleklerde doğabilecek işgücü açığı da belirlenmiş olacak; iş ve meslek danışmanlığı sürecinde iş arayanlar ihtiyaç duyulan alanlara yönlendirilebilecek, bu mesleklerde düzenlenecek kısa süreli mesleki eğitimlerle de işgücünün istihdam edilebilirliği artırılacaktır.



İŞ ARAYANLARIN İŞİ REDDETME VE İŞVERENLERİN ADAYLARI İŞE ALMAMA NEDENLERİ

ESRANUR İRDEM
İSTİHDAM UZMANI/İŞKUR

4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 617'nci maddesinde “ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına aracılık etme” görevleri Kurumumuza verilmiştir.

Bu kapsamda işverenler ihtiyaç duydukları personeli İŞKUR birimlerine başvurarak ya da internet aracılığıyla Kurum sistemi üzerinden ilan vermek suretiyle karşılayabilmektedir. Kurumumuzda kayıtlı 2 milyon 368 bin 303 işsiz bulunmakta olup Ocak-Temmuz döneminde 1 milyon 570 bin 273 açık iş bulunmaktadır. Ocak-Temmuz döneminde 4 milyon 603 bin 237 kişi ilanlara yönlendirilmiştir. Aynı dönem içerisinde 829 bin 31 pozisyonda işe yerleştirme yapılmıştır. Kayıtlı işsiz ve yönlendirme sayıları incelendiğinde yapılan işe yerleştirme rakamlarının düşük olduğu göze çarpmaktadır.

Bu nedenle iş arayan ve işverenlere sunmuş olduğumuz eşleştirme hizmetinin etkinliğini ölçebilmek ve daha etkin bir eşleştirme hizmeti sunabilmek adına iyileştirme çalışmaları için iş arayanların işe yerleşememe ve işverenlerin iş arayanları işe almama nedenlerinin tespit edilmesi gerekmektedir.

Bu doğrultuda iş arayanların işe yerleşememe ve işverenlerin iş arayanları işe almama nedenlerini belirlemeye yönelik aynı ilan üzerinden hem iş arayan hem işverenlere uygulanmak üzere bir anket hazırlanmıştır. Toplu iş görüşmesi yapan illerimizde anketler toplu iş görüşmesi ilanları kapsamında uygulanmış olup toplu iş görüşmesi yapma imkânı bulunmayan illerimizde ise Mart, Nisan ve Mayıs aylarında kapatılan ilanlara uygulanmıştır.

İş arayan ve işverenlere uygulanan ankette iş yaşamından beklentiler, teklif edilen ücret beklentileri ve işi kabul etmeme veya iş arayanı reddetme nedenleri sorulmuş olup çıkan sonuçlar aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

İş Arayan Anketinin Sonuçları

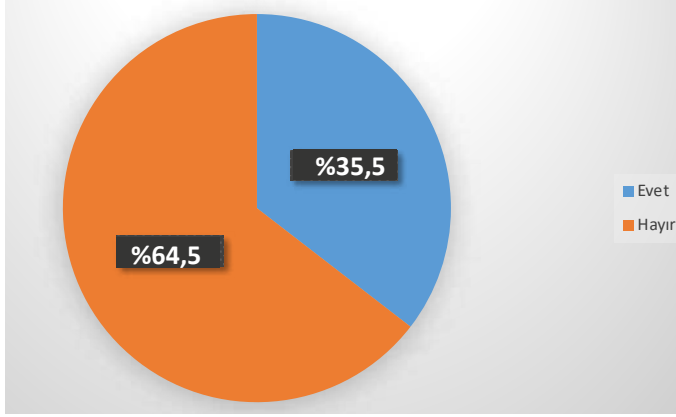
6.228 kişi anketi yanıtlamış olup bu kişilerin %21,7'sine toplu iş görüşmesi ile ulaşılmıştır. İş arayanların büyük çoğunluğuna (%92,8), SMS veya telefonla doğrudan iletişime geçilmemiştir. Bu durum, işveren ile iş arayan arasındaki iletişimi Kurumumuzun sağlamasından kaynaklanmaktadır.

İş arayanların %25'i işverene tekrar ulaşmak için aramıştır. Bu durum Kurumumuzun iş arayan ile işverenin eşleşmesini sağladıktan sonra iş görüşmesinin yapılacağı gün ve saatin belirlenmesi hususunda daha aktif bir rol alması gerekliliğini ortaya koymaktadır.



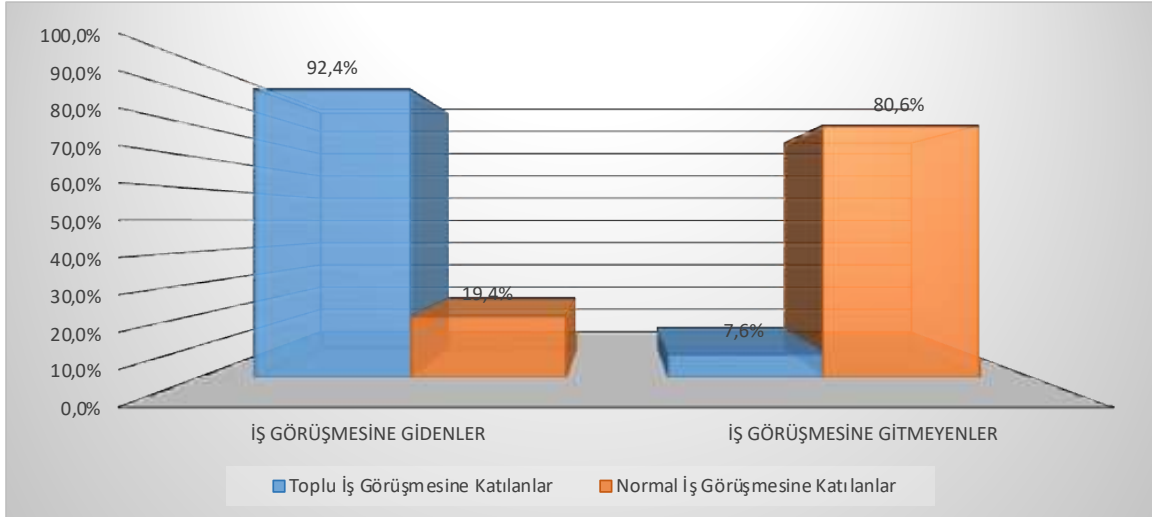
Toplu iş görüşmesi yapan illerimizde anketler toplu iş görüşmesi ilanları kapsamında uygulanmış olup toplu iş görüşmesi yapma imkânı bulunmayan illerimizde ise Mart, Nisan ve Mayıs aylarında kapatılan ilanlara uygulanmıştır.

Şekil 1: İŞKUR Tarafından Yönlendirilen Kişilerin Görüşmeye Gitme Oranı



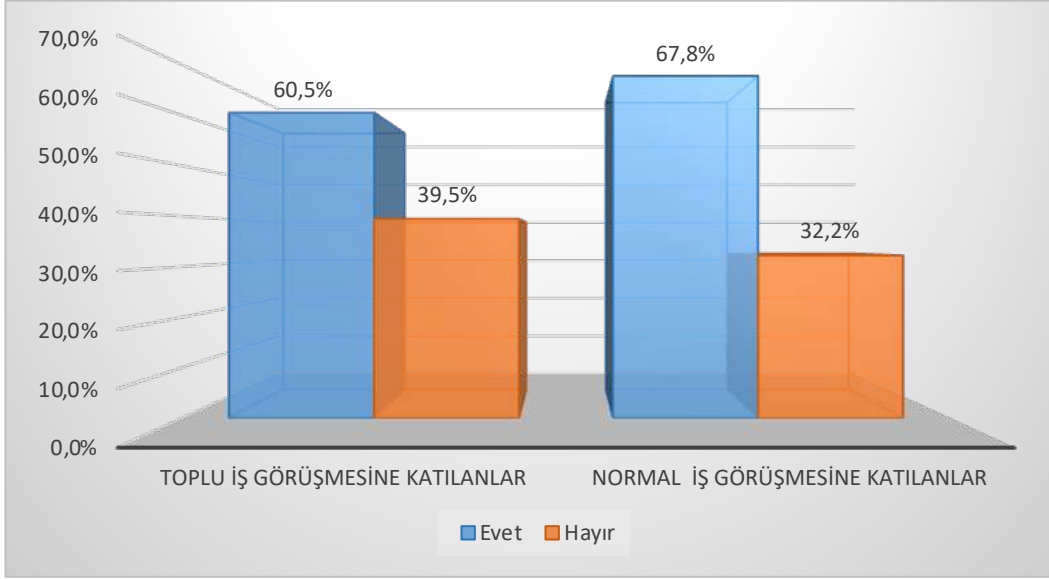
Kurumumuz tarafından işe yönlendirilen kişilerin %64,5'i görüşmeye gitmemiştir. İş arayanların yaklaşık %30'unun iş görüşmesine gitmemesinin sebebi "Sistem üzerinden başvurunun yapıldıktan sonra işveren tarafından iletişime geçilmesinin beklenmesidir." olarak ifade edilmiştir. Bu durum Kurumumuzun sunmuş olduğu eşleştirme hizmetinde yaşanan aksaklığı ortaya çıkarmaktadır. İşverenlerin aradıkları niteliklere sahip işgücünün yönlendirmesi yapıldıktan sonra iş arayan ve işveren arasındaki sağlanacak olan görüşmenin de Kurumumuz tarafından takip edilmeli veya organize edilmelidir. İş arayanların iş görüşmesine gitmeme nedenlerinde başka bir işe başlanmış olması veya işyerinin uzak olması en çok belirtilen gerekçelerdir.

Şekil 2: İş Görüşmesi Türüne Göre Katılma Oranı

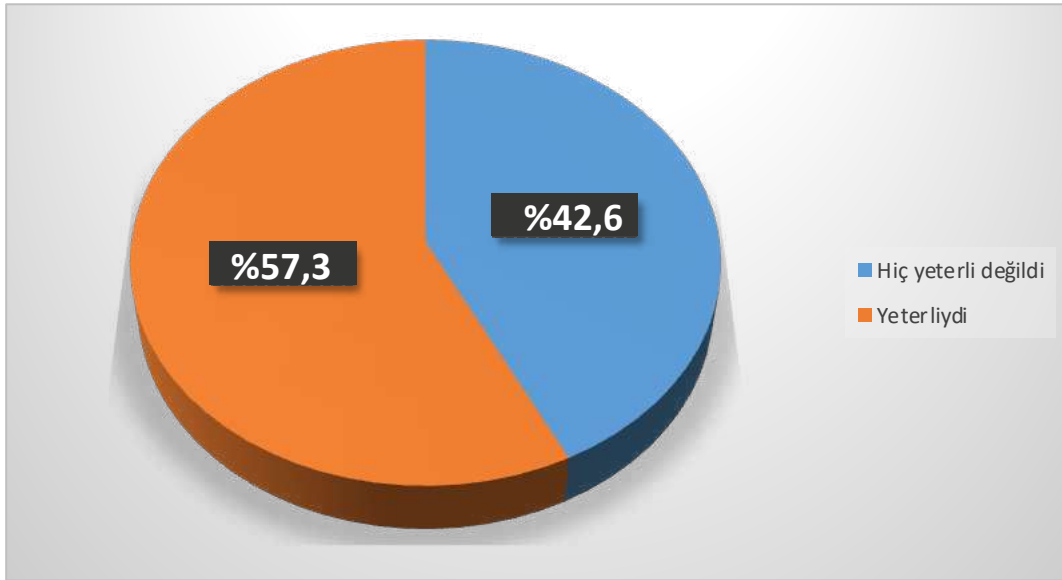


Toplu iş görüşmesi ile bir ilana yönlendirilen kişilerin %92,4'ü iş görüşmesine katılırken normal ilanlara yönlendirilen kişilerin %806'sı iş görüşmesine katılmamıştır. Bu nedenle toplu iş görüşmesi yapılacak olan ilanların artırılması gerekmektedir.

İş görüşmesi veya toplu iş görüşmesine giden iş arayanların %63,7'si işi kabul etmiştir.

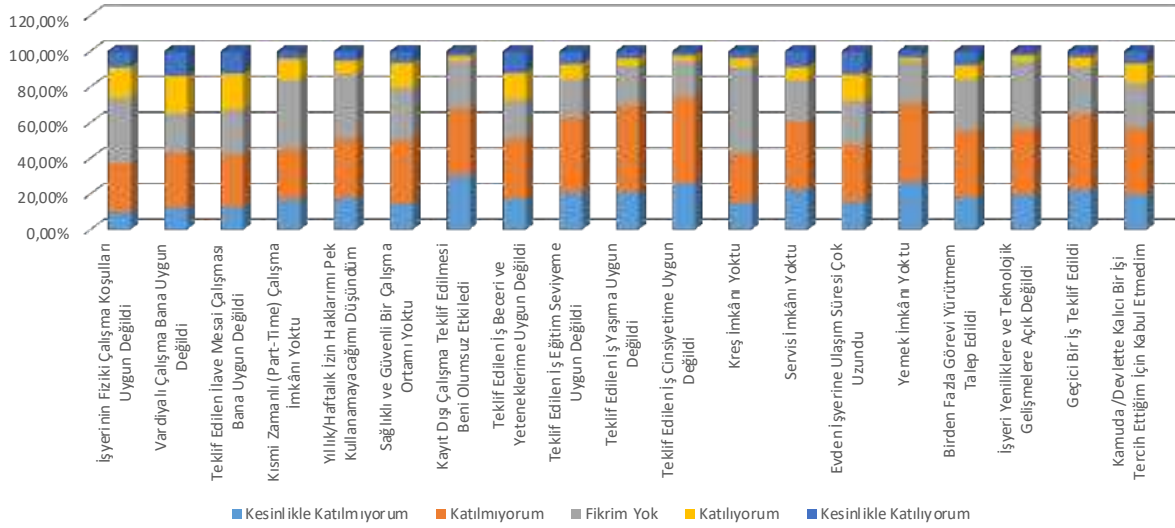
Şekil 3: İş Görüşmesi Türüne Göre İş Kabul Etme Oranı

Toplu iş görüşmesine katılanların %60,5'i önerilen iş teklifini kabul ederken normal iş görüşmesine başvuranların %67,8'i iş teklifini kabul etmiştir.

Şekil 4: Önerilen Ücret Düzeyi

İş arayanların %57,3 gibi yüksek bir oranı teklif edilen ücret düzeyinin yeterli olduğunu düşünmektedir.

Şekil 5: İşi Kabul Etmeme Nedenleri

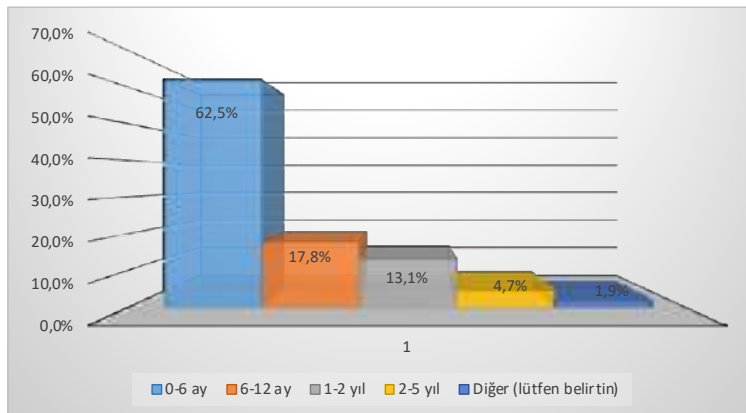


İş arayanlar daha çok işyerinin fiziki çalışma koşulları, vardiyalı çalışma, teklif edilen ilave mesai çalışması ve teklif edilen işin beceri ve niteliklere uygun olmaması nedenleri ile teklif edilen işi kabul etmemişlerdir. İşyerinin yenilik ve teknolojik gelişmelere açık olmaması, yemek imkânı, teklif edilen işin cinsiyete uygun olmaması, kayıt dışı çalışma teklifi nedenleri ile işi reddetme oranları düşüktür.

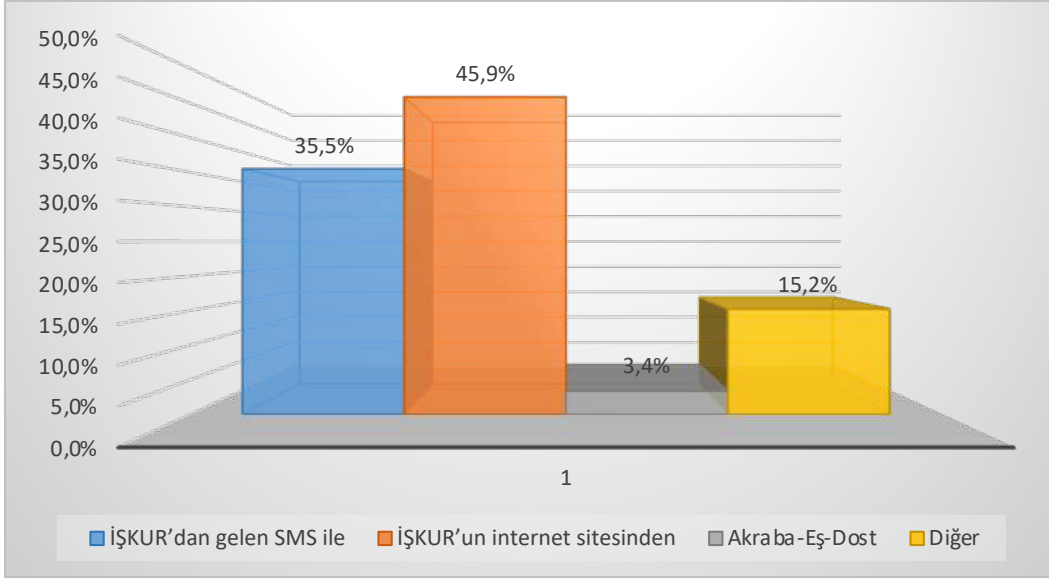
Toplu iş görüşmesiyle işverenle görüşen iş arayanların %39'u vardiyalı çalışma nedeni ile iş teklifini reddederken normal ilana başvuran iş arayanların %27'si vardiyalı çalışma nedeni ile iş teklifini reddetmiştir.

Toplu iş görüşmesi ile açılan ilanlarda çalışma koşulları ile ilgili olarak Kurumumuzun müdahalesi daha fazla olmaktadır. Kayıt dışı çalışma teklifi nedeni ile işi reddetme oranı %2 gibi düşük bir oranla toplu iş görüşmesine katılan iş arayanlar iş teklifini reddetmiştir. Servis imkânının olmaması nedeni ile iş teklifini kabul etmeyenlerin %13'ü toplu iş görüşmesi yoluyla işveren ile görüşürken %21'i normal ilana başvuran iş arayanlardır.

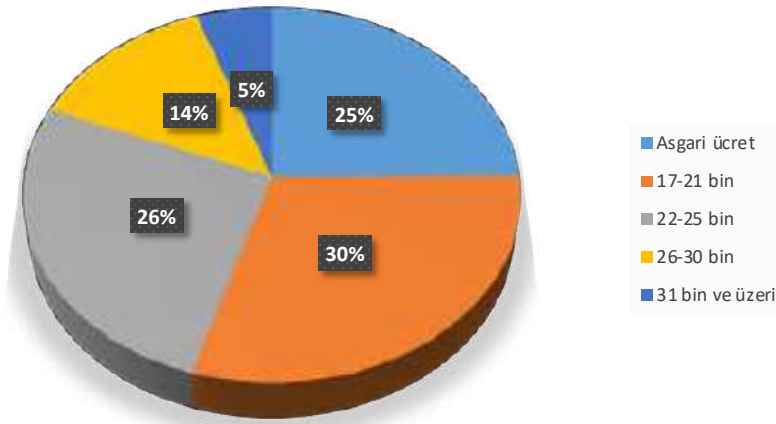
Şekil 6: İş Arama Süresinin Dağılımı



İş arayanların %62,5'i 6 aydan daha kısa sürede iş ararken %4,7'si 2 ile 5 yıldır iş aramaktadır. İş arayanların %13,6'sı Kurumumuz üzerinden 3 tane ilana başvurmuştur. İş arayanların %7,8'si ise 10 tane ilana başvurmuştur.

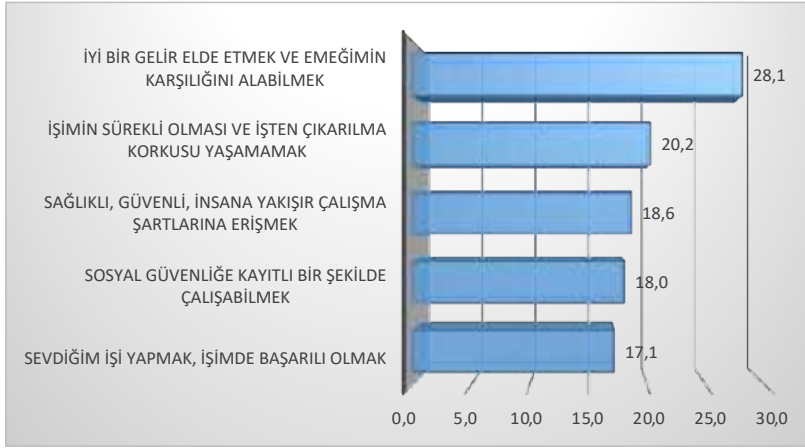
Şekil 7: Tercih Edilen Arama Kanalları

İş arayanların %35,5'i İŞKUR'dan gelen SMS ile %45,9'u İŞKUR'un internet sitesi üzerinden ilanı görerek iş başvurusunda bulunmuştur. İlana başvuru yapan iş arayanların %25,1'ine aynı gün bilgilendirme mesajı gitmiş olup %40'ına 1-5 gün içerisinde bilgilendirme mesajı gitmiştir.

Şekil 8: İşverenden Ücret Beklentisinin Dağılımı

İş arayanların başvurdukları ilanlarda işverenlerden ücret beklentileri sorulmuş olup %30'u 17-21 bin TL arasında ücret beklentisi olup %5'nin ücret beklentisi 31 bin ve üzeridir. İş arayanların %30'unun mevcut hane gelirleri asgari ücret düzeyinde olup %26'sının mevcut hane geliri asgari ücretin altındadır. İş arayanların %53,2'sinin bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmaktadır.

Şekil 9: İş Arayanların İş Hayatından Beklentileri

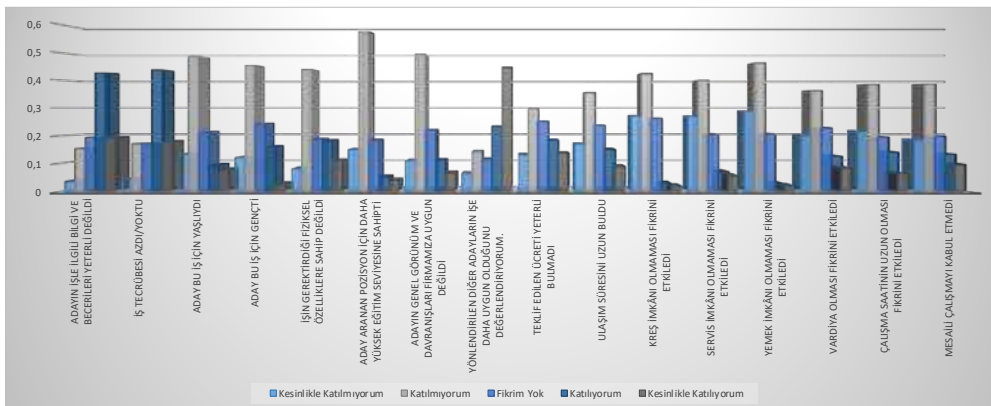


İş arayanlara iş hayatından beklentilerine ilişkin yukarıda yer alan önermeleri puanlamaları istenmiştir. İyi bir gelir elde etme ve emeğinin karşılığının alınması en yüksek puana sahip olup sevdiği işi yapmak ve başarılı olmak iş arayanların iş hayatından beklentilerinde son sırada yer almaktadır.

İşveren Anketinin Sonuçları

7.008 işveren anketi yanıtlamış olup işverenlerin %26,7'si toplu iş görüşmesi ile ihtiyaç duydukları işgücüne ulaşmaya çalışmıştır. İşverenlerin %73,4'ü kendilerine yönlendirilen aday Kurum sistemimiz aracılığıyla iletişime geçmemiştir. Bu durumda işverenlerin Kurumumuza vermiş oldukları ilana başvuran ve iş ve meslek danışmanları tarafından uygun görülerek yönlendirilen adaylardan işverenlerin büyük bir çoğunluğunun haberdar olmadığı sonucu çıkmaktadır. Bu nedenle ilanlara yapılan başvuruların işverene yönlendirilmesi aşamasında Kurum sistemimizin revize edilmesi gerekmektedir. İşverenlerin %71,5'i görüştükları aday işe kabul etmemişlerdir.

Şekil 10: Adayı İşe Almama Nedenleri



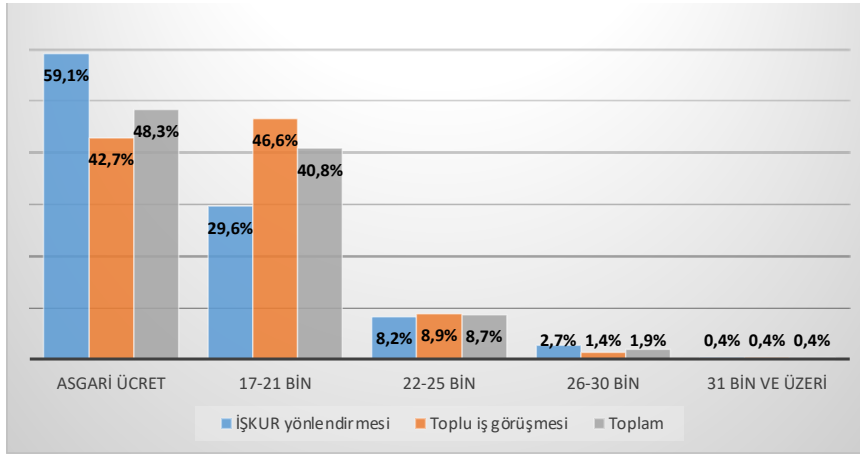
İşverenler daha çok adayların işle ilgili bilgi ve becerilerinin yeterli olmaması ve iş tecrübesinin az olması nedeni ile adayların başvurularını reddetmişlerdir. Adayın aranan pozisyon için yüksek eğitim seviyesine sahip olması nedeni ile reddedilme oranı %8,9'dur.

Adayın işle ilgili bilgi ve becerilerinin yeterli olmaması ve iş tecrübesinin olmaması nedeni ile reddedilme oranı (%37,5) toplu iş görüşmesi ile ulaşılan adaylarda daha düşüktür. Vardiyalı çalışma nedeni ile iş arayanın

fikrini etkileme durumu %12,3 ile toplu iş görüşmesi ilanlarında daha fazla olduğu görülmektedir. Toplu iş görüşmesi daha çok üretim yapan büyük firmalar ile gerçekleştirilmektedir. İş arayan araştırmada da vardiyalı çalışma nedeni ile iş arayanların iş teklifini kabul etmediği sonucu çıkmış olup işverenlerde bunu desteklemektedir.

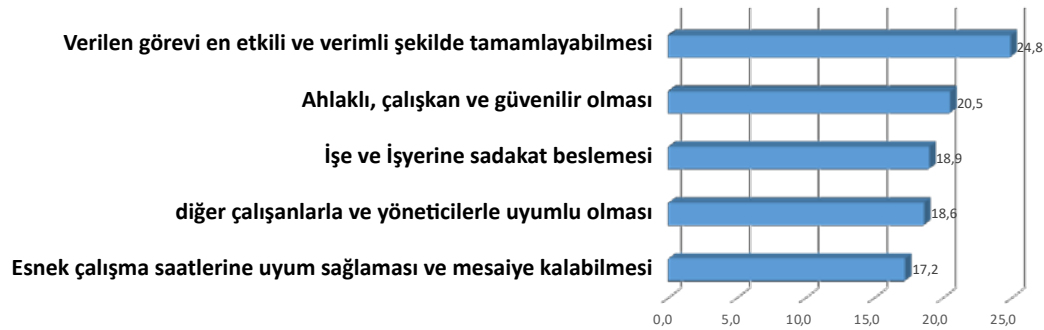
İşverenlere ihtiyaç duydukları işgücü için halen eleman arayıp aramadıkları sorulmuş olup işverenlerin %42,5'i aradıklarını beyan etmişlerdir. Halen eleman arayan işverenlerin açık iş sayısı 8.042 olup ortalama açık iş sayısı 8,7'dir.

Şekil 11: Adaya Önerilen Ücret Düzeyi



İşverenlerin %48,3'ü iş arayanlara asgari ücret teklifinde bulunmuşlardır. Toplu iş görüşmesine katılan işverenlerin %46,6'sı 17-21 bin ücret teklifinde bulunurken İŞKUR yönlendirmesi ile iş arayanlarla görüşen işverenlerin %59,1'i asgari ücret teklifinde bulunmuştur.

Şekil 12: İşverenlerin İş Gücünden Beklentileri



İşverenlerden işe alacakları adaylardan beklentilerine ilişkin yukarıda yer alan önermeleri puanlamaları istenmiştir. Verilen görevi etkili ve verimli şekilde tamamlayabilmesi en yüksek puana sahip olup esnek çalışma saatlerine uyum sağlanması iş arayandan beklentilerde son sırada yer almaktadır.

İşverenlerin %13,5'i işe alacağı personelde vardiyalı, esnek çalışma ve mesaiye kalabilmelerini beklemektedir.



DR. BURAK İLİ
İĞDIR ÜNİVERSİTESİ
ÖĞRETİM GÖREVLİSİ

YENİ BİR KÜRESEL YAŞAMA VE ÇALIŞMA BİÇİMİ:

DİJİTAL GÖÇEBELER



İnternet teknolojilerinin yaygın şekilde benimsenmesi ve mobil cihazların yoğun kullanımı, bireylerin ve toplumların yaşam tarzlarında köklü değişimlere yol açmıştır. İnsanlar, dijital teknolojilerin sunduğu imkânlarla daha özgür ve hareketli bir yaşam tarzının peşinden gitmektedir. Bu arayışın en belirgin ve somut yansıması ise, geleneksel çalışma ve yaşam tarzı kalıplarına meydan okuyan yeni bir deneyimin simgesi olarak dijital göçebelik olgusudur. Bu deneyim bireylerin bağımsızlığını, esnekliğini ve özgürlüğünü kapsamaktadır. Dijital göçebe topluluğu, son yıllarda iş dünyasını, dijital teknolojileri ve bireylerin yaşam tarzlarını etkileyen önemli bir eğilim olarak ortaya çıkmıştır. Dijital göçebeler sayıları ve popülerlikleri her geçen gün artan bir eğilim oluşturmaktadır. Geleneksel bir ofise ve çalışma saatlerine bağlı kalmayı tercih etmeyen dijital göçebeler, tüm işlerini dizüstü bilgisayar ve taşınabilir cihazlar aracılığıyla dijital olarak gerçekleştirebilmektedir. Çalışma saatlerini genellikle kendileri belirleyebilmeleri ve diledikleri yerden çalışabilmeleri, seyahat odaklı bir yaşam tarzını sürdürebilmelerinde önemli bir rol oynamaktadır.

COVID-19 pandemisi dünya genelinde karantinalara yol açarken küresel ölçekte önemli değişiklikler yaşanmış, eğitimden ekonomiye birçok alan dijital ortama taşınmıştır. Sınırların kapanması, ulaşımın durması ve işletmelerin açılabilmesi, seyahat hareketliliğini kısıtlamıştır. Ancak bu durum, uzaktan çalışmanın ve yeni iş modellerinin potansiyelini deneme imkânı da yaratmıştır (Hermann & Paris, 2020, s. 329). Ayrıca, COVID-19 zorunluluğu ile birlikte uzaktan ve evden çalışma modelleri yaygınlaşmış, iş, ev, boş zaman ve seyahat arasındaki geleneksel sınırları bulanıklaştırarak dijital göçebeliğin yükselişine katkı sağlamıştır (Ehn, Jorge ve Marques-Pita, 2022). Bu olağanüstü süreç, daha önce bu modellerle hiç tanışmamış bireyleri bile evden

veya uzaktan çalışmaya zorlamıştır. COVID-19 sonrasında da şirketler, bu dönemde edindikleri deneyimlerin sonucunda çalışanlarına evlerinden ya da dünyanın herhangi bir yerinden çalışma imkânı sunmaya devam etmektedir. İşlerinin büyük bir kısmını dijital ortamda yürütebileceklerini deneyimleyen bireyler, esnekliği artırmak amacıyla giderek daha fazla uzaktan çalışmaya ve dijital göçebe yaşam tarzına yönelmektedir. Bireyler, iletişim kurma ve bilgi edinme gibi amaçlarla sosyal medyayı aktif biçimde kullanmaktadır. Bireylerin yanı sıra, işletmeler ve organizasyonlar da varlıklarını sürdürebilmek, rekabet gücü kazanmak ve kullanıcılarla etkileşimde kalmak için sosyal medyayı kullanmaktadır. Hem dijital göçebeler hem de işletmeler için sosyal medya; potansiyel iş ve müşteri bulmak, reklam ve tanıtım faaliyetleri yürütmek, marka değeri ve görünürlüğü artırmak gibi çeşitli işlevler açısından pratik ve etkili bir araçtır. Instagram, YouTube ve Facebook gibi sosyal medya ağları, dijital göçebelerin deneyimlerini aktif olarak



COVID-19 zorunluluğu ile birlikte uzaktan ve evden çalışma modelleri yaygınlaşmış, iş, ev, boş zaman ve seyahat arasındaki geleneksel sınırları bulanıklaştırarak dijital göçebeliğin yükselişine katkı sağlamıştır.



paylaşabildikleri ve hatta doğrudan işlerini yürütebildikleri alanlara dönüşmüştür. Sosyal medyanın yaygınlaşmasıyla birlikte turistlerin, gezginlerin ve dijital göçebelerin seyahat rotalarını planlarken çevrim içi fikir ve önerileri dikkate alma eğilimlerinin arttığı gözlemlenmektedir (Magnini, Crofts ve Zehrer, 2011).

Dijital göçebeler, dijital altyapının mevcut olduğu her yerde ve her zaman, mekân ve zaman sınırlamalarına bağlı kalmaksızın çalışabilen bireylerdir (Blatt & Gallagher, 2013). Bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı olarak çalışan dijital göçebeler, yaşam tarzlarını sürdürebilmek adına farklı işlerde ve lokasyonlarda faaliyet gösterirler. Dijital göçebeler genellikle internet teknolojilerine dayalı blog yazarlığı, web tasarımı, grafik tasarımı, yazılım mühendisliği, sosyal medya yönetimi ve dijital pazarlama gibi serbest ve esnek çalışma

biçimlerini tercih etmektedir (Hermann and Paris, 2020: 332). Teknoloji ve bilgi altyapısının küresel ölçekte yayılması ve çalışma normlarının değişmesi, dijital göçebeliğin popülaritesini artırmıştır. Ancak dijital göçebelik kavramı, internet üzerinden iş yapan ve belli bir mekâna bağlı olmadan çalışan herkesi kapsamamaktadır. Dijital göçebeleri diğer çevrim içi çalışanlardan ayıran en belirgin özellik, seyahat ederken çalışmaları veya çalışırken seyahat etmeleridir. Bu nedenle dijital göçebelerin özel yaşamları ile iş yaşamları iç içe geçmiştir. Bu kişiler aynı zamanda farklı yerleri keşfetme arzusuyla hareket eden küresel gezginlerdir. Sıklıkla yurt içi ya da yurt dışı destinasyonlara seyahat eden dijital göçebeler, çalıştıkları işten bağımsız olarak, tercih ettikleri destinasyonları eğlence ve yaşam tarzı beklentilerine göre seçmektedir (Thompson, 2019).

Dijitalleşmeyle birlikte ofisten tam zamanlı çalışmanın yanı sıra uzaktan çalışma ve serbest çalışma gibi esnek iş modelleri popülerlik kazanmıştır. Şirketler, tam zamanlı bir çalışan istihdam etmeye kıyasla daha az maliyetli olduğu için giderek daha fazla sayıda uzaktan çalışan veya dijital göçebe ile iş birliği yapmaktadır. Dijital göçebeler, evlerinin dışında kafe, plaj ya da ortak çalışma alanları gibi diledikleri yerden işlerini yürütebilmektedir. Bu özgürlük, çalışma saatlerini ve koşullarını kendi tercihlerine göre belirlemelerine imkân tanır. Pek çok dijital göçebe, geleneksel bir ofise bağlı kalmadan seyahat etme ve yeni kültürler keşfetme arzusu ile hareketli bir yaşam tarzını benimsemektedir. Dijital göçebelerin temel araçları arasında video konferans, anlık mesajlaşma, bulut depolama ve iş birliği yazılımları gibi uzaktan çalışma araçları yer alır. Bu araçlar, dünya genelinde uzak konumlar



Dijital göçebeler, evlerinin dışında kafe, plaj ya da ortak çalışma alanları gibi diledikleri yerden işlerini yürütebilmektedir. Bu özgürlük, çalışma saatlerini ve koşullarını kendi tercihlerine göre belirlemelerine imkân tanır.





ve farklı zaman dilimleri arasında köprü kurmayı mümkün kılmaktadır.

Dijital göçebeler konaklamadan uçak biletlerine, restoranlardan sportif, sanatsal ve kültürel faaliyetlere kadar başta turizm olmak üzere hizmet endüstrisine önemli katkıda bulunmaktadır. Sürdürdükleri yaşam tarzının temel özelliklerinden biri olan keşfetme istekleri doğrultusunda dijital göçebeler, seyahat ettikleri destinasyonlarda yerel yemekleri tüketmek, yerel kıyafet ve turistik ürünleri satın alma gibi yaptıkları harcamalar aracılığıyla yerel ekonomiye doğrudan katkı sunmaktadırlar. Destinasyonlar da topluluğa yönelik uygulama ve yatırımları aracılığıyla ekonomik, kültürel ve sosyal olarak kalkınmanın bir unsuru olarak önemli bir rol



Dijital göçebeleri diğer uzaktan çalışan, serbest çalışan veya esnek çalışanlardan ayıran temel fark, sürekli seyahat etme ve daha özgür bir yaşam arayışıyla hareket eden göçebe bir yaşam tarzını sürdürmeleridir.

üstlenmektedirler. Dijital göçebelerin çevrim içi olarak sürdürdükleri işler kapsamında ülkelere vergi ödemeleri gerçekleştirmeleri de ülkelerin gelir sağlamalarında önemli bir rol oynamaktadır. Etkileşimli bu olgular aracılığıyla, yeni gelirler elde etme ve kalkınma stratejileri için dijital göçebeler, ülkeler için göz ardı edilemez bir topluluk haline gelmiştir.

Yerleşik yaşamı ve geleneksel çalışma modellerini reddedip, daha özgür ve esnek bir yaşam tarzını benimseyen, sık seyahat eden ve tüm işlerini dijital araçlarla uzaktan yürüten bireyler dijital göçebe olarak nitelendirilebilir. Dijital göçebeleri diğer uzaktan çalışan, serbest çalışan veya esnek çalışanlardan ayıran temel fark, sürekli seyahat etme ve daha özgür bir yaşam arayışıyla hareket eden göçebe bir yaşam tarzını sürdürmeleridir. Zamansal, mekânsal ve finansal özgürlük arayışı, dijital göçebe yaşam tarzının ortaya çıkışının ve giderek artan popülaritesinin temel itici gücüdür. Dijital göçebelik yalnızca yükselen bir trend olarak değil, aynı zamanda kalıcı bir yaşam biçimi

olarak da görülmektedir. Bu yaşam tarzı yalnızca bireysel bir tercih olmanın ötesine geçerek, kurumsal dünyada da yeni fırsatlar ve iş modelleri yaratmaktadır. Şirketler, genellikle tam zamanlı çalışanlara kıyasla daha maliyet etkin olan uzaktan çalışanlarla veya dijital göçebelerle iş birliği yapmaya giderek daha fazla yönelmektedir. Bu nedenle iş dünyası, destinasyonlar ve ülkeler bu yeni trende ayak uydurmalı ve işgücü stratejilerini bu doğrultuda yeniden düzenlemelidir.

Ortak çalışma ve yaşam alanları, son yıllarda dijital göçebe eğilimindeki artış nedeniyle, topluluğun ihtiyaçlarına yönelik paylaşımlı konaklama ve çalışma alanlarına sahip kolektif yapıların ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Bu işletmeler, topluluğa yönelik ekonomik çözüm önerileri sunmalarının yanı sıra dijital göçebelerin yeni iş fırsatları ve birlikte çalışma fırsatına sahip olmaları ve diğer dijital göçebe ve insanlarla sosyalleşmeleri amacıyla etkinlikler düzenlemeleri gibi çeşitli imkânlar sunmaktadır. Dijital göçebeler genellikle sabit bir ev veya ofis yerine, geçici süreli



ve farklı lokasyonlarda bulunmayı tercih etmekte ve genellikle iş ve özel yaşamlarını bu ortak alanlarda sürdürme eğilimindedirler.

Dijital göçebeler, seyahat ettikleri ülke ve şehirlerde ekonomik ve kültürel katkılar sağlarlar. Bu katkılarının farkına varan birçok ülke, dijital göçebelere yönelik özel vizeler, çalışma alanları, altyapı hizmetleri ve topluluk destekleri sunmaya başlamıştır. Estonya, Portekiz, İspanya ve Gürcistan gibi ülkeler, dijital göçebeler için uygun koşullar yaratarak bu bireyleri ülkelerine çekmek istemektedir. Bu durum, “dijital göçebe turizmi” olarak adlandırılan yeni bir kavramın da doğmasına neden olmuştur (Busuttil, 2021). Dijital göçebelik aynı zamanda yerel ekonomiler için yeni fırsatlar yaratmaktadır. Ortak çalışma alanları, dijital hizmet sağlayıcıları, kısa dönem kiralama sistemleri ve yerel işletmeler, göçebelerin oluşturduğu talep sayesinde ekonomik hareketlilik kazanmaktadır. Ancak bu durumun bazı yerel halklar için konut krizine veya yaşam maliyetlerinin artmasına neden olabileceği de unutulmamalıdır. Özellikle turistik bölgelerde yoğunlaşan göçebe akını, kentleşme politikalarının yeniden düşünülmesini zorunlu kılmaktadır.

Dijital göçebeliğin sunduğu özgürlük ve esneklik avantajlarının yanı sıra bazı zorluklar da söz konusudur. Zaman farkları, kültürel uyumsuzluklar, yalnızlık, sosyal bağların zayıflığı, sağlık hizmetlerine erişim ve finansal belirsizlik gibi sorunlar, bu yaşam biçiminin sürdürülebilirliğini zorlaştırabilir. Özellikle sürekli seyahat hâlinde olan bireylerin psikolojik yıpranma ve tükenmişlik yaşadıkları bilinmektedir. Ayrıca dijital göçebeliğin, çoğunlukla Batılı ve belirli sosyo-ekonomik sınıfa ait bireyler tarafından erişilebilen bir yaşam biçimi olması, bu kavramın eşitlikçi doğasını sorgulatmaktadır. Dijital göçebelik, her birey için ulaşılabilir bir seçenek olmaktan uzaktır. Pasaport gücü, vize rejimleri, dil becerileri ve ekonomik kaynaklar gibi etkenler, bireylerin göçebe olma şanslarını doğrudan etkilemektedir.

Modern çalışma ve yaşam trendlerinin evrilmesiyle birlikte dijital göçebelik giderek daha fazla bireyi etkilemeye devam etmektedir. Bu yaşam tarzını benimseyenler, teknolojinin sunduğu imkânlar sayesinde coğrafi sınırları aşarak kariyerlerini sürdürebilmekte ve özgür bir yaşam sürebilmektedir. Dijital göçebe olma eğiliminin önümüzdeki yıllarda artarak devam etmesi





beklenmektedir. Bu yeni trendi etkileyen faktörler, doğrudan dijital araçların gelişimi, vize muafiyetleri ve iş modellerinin dönüşümüyle ilişkilidir. Dijital göçebe yaşam tarzı daha da yaygınlaştıkça, onların kendilerine özgü ihtiyaçları ve tüketici davranışları da dönüşüm geçirecektir. Bu doğrultuda, paylaşım ekonomisi ve gig ekonomisi gibi yeni projeler ve iş modelleri ortaya çıkacaktır. Ayrıca, nitelikli çalışan istihdam etmek isteyen şirketler de iş gücündeki dijital göçebe sayısındaki artışı dikkate alarak istihdam stratejilerini yeniden gözden geçirmek zorunda kalacaklardır.

KAYNAKÇA

- Blatt, K., & Gallagher, J. (2013). Mobile Workforce: The Rise of the Mobilocracy. In P. Bruck & M. Rao (Eds.), Global mobile: Applications and Innovations for the Worldwide Mobile Ecosystem (pp 275-292). Information Today.
- Ehn, K., Jorge, A., & Marques-Pita, M. (2022). Digital nomads and the COVID-19 pandemic: Narratives about relocation in a time of lockdowns and reduced mobility. *Social Media+Society*, 1-11.
- Hermann, I., & Paris, C. M. (2020). Digital nomadism: The nexus of remote working and travel mobility. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 329-334.
- Magnini, V. P., Crofts, J. C., & Zehrer, A. (2011). Understanding customer delight: An application of travel blog analysis. *Journal of Travel Research*, 50(5), 535-545.
- Thompson, B. Y. (2019). The Digital Nomad Lifestyle: (Remote) Work/Leisure Balance, Privilege, and Constructed Community. *International Journal of the Sociology of Leisure*, 2(1-2), 27- 42. <https://doi.org/10.1007/s41978-018-00030-y>



İKİZ DÖNÜŞÜMÜN İŞGÜCÜ PİYASASINA ETKİLERİ



GÖZDE ÖDEMİŞ
İSTİHDAM UZMANI/İŞKUR

İkiz Dönüşüm Kavramı

Son yıllarda ikiz dönüşüm olarak adlandırılan sürdürülebilir dijital dönüşüm, gerek toplumsal yaşamda gerekse çalışma yaşamında radikal değişiklikleri beraberinde getirmektedir. Çevre dostu teknolojik yenilikleri kapsayan sürdürülebilir dijital dönüşüm sürecine dünya ekonomilerinin entegre olabilmesinde ülkelerin sahip olduğu değişim potansiyeli büyük bir role sahiptir. Yenilik potansiyeline sahip olan dünya ülkelerinin katma değer yaratma kapasitelerini kullanarak üretim süreçlerini ikiz dönüşüme uygun hale getirmeleri sosyal refahı artırma noktasında önem arz etmektedir.

İkiz dönüşüm, farklı zamanlarda ortaya çıkan ancak birbirini tamamlayan iki bileşenden oluşan bir kavramdır. Söz konusu bileşenlerden biri olan dijital dönüşümün yaygınlaşmasında Almanya'da 2011 yılında Hannover Fuarında gündeme gelen Endüstri 4.0 kavramı etkisini göstermiştir. Diğer bileşen olan yeşil dönüşüm ise 2015 yılında Paris Anlaşması'nın kabul edilmesi neticesinde önem kazanmıştır. Bu anlaşmayla birlikte iklim değişikliği, sürdürülebilir çevre, enerji tasarrufu ve benzeri konular dünya gündeminde yerini almıştır. İkiz dönüşüm süreci, Avrupa Birliği (AB)'nin 2019 yılında yayımladığı Avrupa Yeşil Mutabakatı ile yaygınlaşarak 2020 yılında koronavirüs pandemisinin dijitalleşmeyi artırmasıyla birlikte dünya gündeminin odak noktalarından biri haline gelmiştir.

İkiz dönüşümün bileşenlerinden olan dijital dönüşüm; iş süreçlerine dijital teknolojilerin bütünleştirilmesi olarak ifade edilmekte iken bir diğer bileşen olan yeşil dönüşüm; iş süreçlerinin sürdürülebilir olması olarak ifade edilmektedir. Buradan hareketle ikiz dönüşüm, dijital dönüşüm ile yeşil dönüşümün eş zamanlı ve birbirini destekleyici şekilde kullanılması süreci olarak tanımlanabilmektedir. Diğer bir deyişle ikiz dönüşüm, dijital dönüşüm ile yeşil dönüşümü bir arada gerçekleştirmeyi amaçlayan bir süreçtir.



Amaç ve Yöntem

Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu (YOİKK) 2024 yılı eylem planı kapsamında; “İkiz Dönüşümün etkileri dikkate alınarak ekonominin ve işgücü piyasalarının ihtiyaçlarına yönelik vasıflı/vasıfsız işgücünün yetiştirilmesi amacıyla işgücü ihtiyacı analizinin tamamlanarak paylaşılması” maddesi gereğince Kurumumuza ikiz dönüşüm teması çerçevesinde işgücü piyasası araştırması yapılması görevi tevdi edilmiştir. Bu bağlamda ikiz dönüşümün işgücü piyasasına etkilerini ölçebilmek amacıyla 2024 yılında karma yöntem kullanılarak saha çalışması gerçekleştirilmiştir.

İkiz Dönüşümün İşgücü Piyasasına Etkileri isimli tematik araştırmanın nicel saha çalışması, 19-31 Ağustos 2024 tarihleri arasında Avrupa Birliği Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması-Revizyon 2 (NACE-Rev. 2.0)'ye göre Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık; Kamu Yönetimi ve Savunma; Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri ile Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri sektörleri kapsam dışı tutularak 17 sektörü ve Türkiye genelini yansıtacak şekilde belirlenen 17 bin 181 işletme ile yürütülmüş olup nitel saha çalışması ise 5-26 Eylül 2024 tarihleri arasında ikiz dönüşüm uygulamaları olan iş yerleri arasından örnekleme yapılarak belirlenen ağır sanayi, enerji, gıda, mobilya, tekstil, telekomünikasyon gibi çeşitli faaliyet alanlarını kapsayan 38 işyeri ile yürütülmüştür. Söz konusu araştırmanın saha çalışmasından elde edilen bulgular ışığında; ikiz dönüşüm teknolojilerinin kullanım düzeyi, işverenlerin ikiz dönüşüme bakış açıları, ikiz dönüşüm teknolojilerinin meslek ve becerilerde yol açacağı değişiklikler bağlamında sonuçlar elde edilmiştir.



Araştırmanın nitel saha çalışması kapsamında Ankara, Aydın, Bursa, Gaziantep, İstanbul ve Konya'da çalışan sayısının en fazla olduğu işletmeler arasından örnekleme yöntemiyle belirlenen ve çeşitli alanlarda faaliyet gösteren 38 işletmeye yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile soru formu uygulanmıştır.

İşyeri Verileri

Araştırmanın nicel saha çalışması kapsamında Türkiye genelinde örnekleme yer alan 1 ve üzeri istihdamlı 17 bin 181 işletme ile iletişime geçilmiştir. Söz konusu işletmelerden 14 bin 90'ına (yüzde 82) soru formu uygulanmıştır. Bu bağlamda Türkiye genelinde 3 milyon 181 bin 839 işletmeyi kapsayan veri derlenmiştir. Bununla beraber söz konusu işletmelerde 17 milyon 866 bin 886 çalışan olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın nitel saha çalışması kapsamında Ankara, Aydın, Bursa, Gaziantep, İstanbul ve Konya'da çalışan sayısının en fazla olduğu işletmeler arasından örnekleme yöntemiyle belirlenen ve çeşitli alanlarda faaliyet gösteren 38 işletmeye yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile soru formu uygulanmıştır.

İkiz Dönüşüm Teknolojilerinin Kullanım Düzeyi¹

Araştırma kapsamında işverenlerin ikiz dönüşüm teknolojilerini kullanım düzeyleri, gerek dijital dönüşüm gerekse yeşil dönüşüm bazında ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Bu bağlamda işverenlerin yüzde 34,4'ü dijital dönüşüm uygulamalarını, yüzde 28,2'si ise yeşil dönüşüm uygulamalarını kullanmaktadır. Hem dijital dönüşüm hem de yeşil dönüşüm uygulamalarını hayata geçiren işverenlerin, ikiz dönüşüm uygulamalarını kullanım düzeyi de buna göre belirlenmiştir. Bu çerçevede işverenlerin yüzde 14,1'inin ikiz dönüşüm süreci içinde oldukları görülmektedir.

İkiz Dönüşüm Uygulamaları Kullanım Düzeyi

İkiz Dönüşüm Uygulamaları	Kullanım Düzeyi			
	Hiç	Düşük	Orta	Yüksek
Dijital Dönüşüm Uygulamaları	65,6%	33,6%	0,8%	0,02%
		34,4%		
Yeşil Dönüşüm Uygulamaları	71,8%	25,4%	2,6%	0,3%
		28,2%		
İkiz Dönüşüm Uygulamaları	85,9%	12,7%	1,40%	0,03%
		14,1%		

İkiz dönüşüm uygulamalarını kullanan işverenlerin yüzde 12,7'si düşük düzeyde, yüzde 1,4'ü orta düzeyde, yüzde 0,03'ü ise yüksek düzeyde ikiz dönüşüm süreci içerisinde.

¹İkiz dönüşüm teknolojilerinin kullanım düzeyi, araştırma kapsamında yer alan bütün iş yerleri tarafından yanıtlanmıştır.

İşverenler dijital dönüşüm uygulamaları arasında en yüksek oranda mobil pos cihazını, e-imza, elektronik arşiv ve mobil uygulamalarını kullanmaktadır. İşverenlerin en düşük oranda kullandığı dijital dönüşüm uygulamaları ise robot/robotik kodlama, sanal gerçeklik ve üç boyutlu yazıcıdır. Bununla birlikte işverenler en yüksek oranda su tasarrufu ve enerji tasarrufuna ilişkin önlemler ile geri dönüşüm uygulamalarını kullanmaktadır. İşverenlerin en düşük oranda kullandığı yeşil dönüşüm uygulamaları ise enerji verimli binaların inşası, yenilenebilir enerji altyapısı ve akıllı sensörlerdir.

Öte yandan ikiz dönüşüm uygulamaları olmayan işletmelerin gerekçeleri değerlendirildiğinde birinci sırada yüzde 84,4 ile “ikiz dönüşüme ihtiyaç duyulmaması” nedeni gelmektedir. Bu gerekçeyi sırasıyla yüzde 13,1 ile “bilgi birikiminin olmaması” ve yüzde 11,1 ile “teknik altyapı yetersizliği” seçenekleri takip etmektedir. Nicel bulgular ışığında elde edilen sonuçları daha detaylı incelemek amacıyla yapılan nitel görüşmelerde, işverenlerin ikiz dönüşüm sürecinde karşılaştığı zorlukların maliyet, nitelikli işgücü eksikliği, dönüşüme olan direnç, yetersiz bilgi birikimi ve teknik altyapı yetersizliği olduğu görülmektedir.

İşverenlerin İkiz Dönüşüme Bakış Açıları

Araştırma kapsamında işverenlerin ikiz dönüşüme bakış açıları çerçevesinde, hem dijital dönüşüm ile yeşil dönüşüm hem de ikiz dönüşüm bazında uygulama süreleri, ikiz dönüşümün kavramsal olarak değerlendirilmesi ve gelecek beş yıl içerisinde ikiz dönüşüm uygulama beklentisi ele alınmaktadır.

İşverenlerin dönüşümü uygulama süreleri incelendiğinde dijital dönüşüm ve yeşil dönüşüm sürecinde olan 448 bin 788 işletmenin yüzde 49’unun bir yıldan kısa süredir dijitalleşme süreci içinde oldukları, yüzde 50,8’inin ise bir yıldan kısa süredir yeşil dönüşüm süreci içinde oldukları gözlemlenmektedir.

İkiz Dönüşüm Uygulamaları Kullanım Düzeyi



² Çalışmanın bu bölümünden itibaren, araştırma soruları sadece ikiz dönüşüm uygulaması olan işletmeler tarafından yanıtlanmıştır.

Dijital dönüşüm ve yeşil dönüşümün uygulama süreleri değerlendirildiğinde yıllar itibarıyla oranlar birbirine yakın olmakla birlikte işletmelerde, dijital dönüşüm uygulamalarının bir yıldan fazla süreyle daha yüksek oranda kullanıldığı görülmektedir.

Diğer taraftan dijital dönüşüm ile yeşil dönüşümün uygulama süreleri ikiz dönüşüm çerçevesinde birleştirildiğinde, işverenler yüzde 57,4 ile bir yıldan daha kısa süredir, yüzde 27,5 ile 1-3 yıldır, yüzde 8,2 ile 3-5 yıldır ve yüzde 7 ile ise 5 yıldan uzun süredir ikiz dönüşüm uygulamalarını kullanmaktadır. Söz konusu oranlar ikiz dönüşüm eğiliminin işgücü piyasasında giderek yaygınlaştığını kanıtlar niteliktedir.

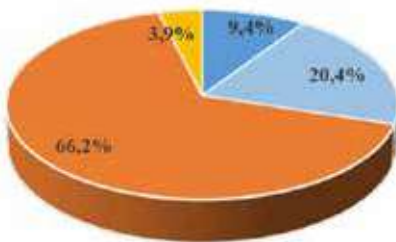
İkiz Dönüşümün Uygulama Süresi



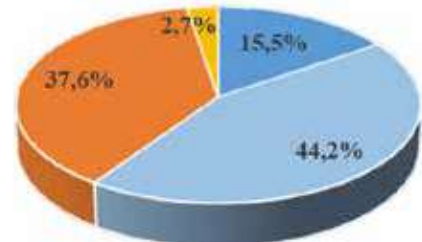
İşverenler tarafından ikiz dönüşüm kavramı fırsat, zorunluluk, belirsizlik ve risk olarak dörtlü ölçek kapsamında değerlendirildiğinde, ikiz dönüşümün fırsat olduğunu düşünen işverenlerin oranının yüzde 70,1 olduğu görülmektedir. Bununla beraber ikiz dönüşümün zorunluluk olduğu önermesine katılan işverenlerin oranı yüzde 40,3'tür. İşverenlerin yüzde 80,5'i ikiz dönüşümün belirsizlik olduğu önermesine, yüzde 89,6'sı ise ikiz dönüşümün risk olduğu önermesine katılmadıklarını belirtmektedir.

İkiz Dönüşümün Kavramsal Olarak İncelenmesi

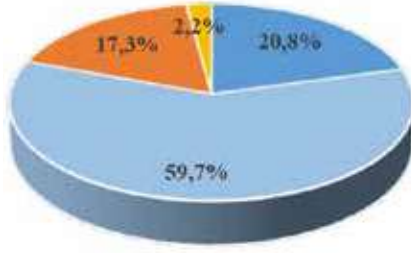
Fırsat



Zorunluluk

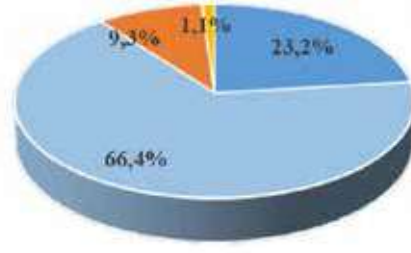


Belirsizlik



■ Hiç Katılmıyorum
■ Katılmıyorum
■ Katılıyorum
■ Tamamen Katılıyorum

Risk

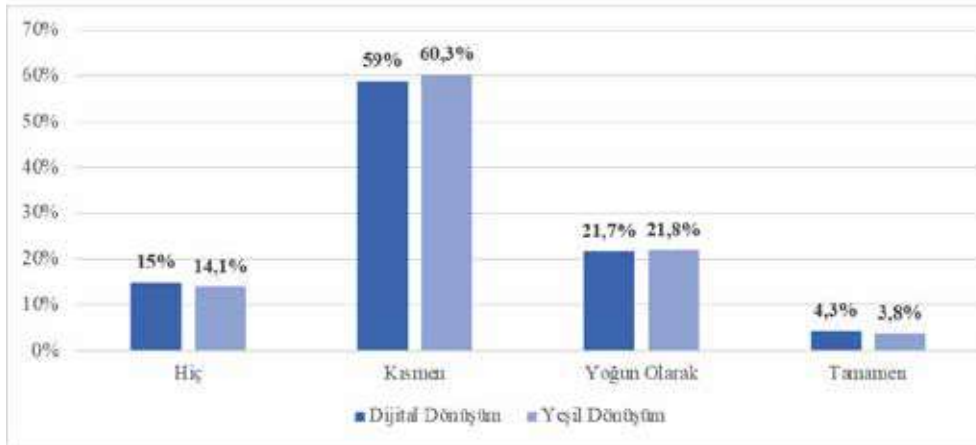


■ Hiç Katılmıyorum
■ Katılmıyorum
■ Katılıyorum
■ Tamamen Katılıyorum

Nicel bulgular ışığında elde edilen sonuçları daha detaylı incelemek amacıyla yapılan nitel görüşmelerde, ikiz dönüşüm sürecinin işletmelere rekabet avantajı sağladığı ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda ikiz dönüşüm sürecinin iyi yönetilmediği takdirde işletmeler için tehdit oluşturabileceği ifade edilmektedir.

Araştırma kapsamında işverenlerin önümüzdeki beş yıl içerisinde iş yerlerinde ikiz dönüşüm uygulamalarının kullanım düzeyleri tahminleri incelendiğinde, işverenlerin yaklaşık yüzde 85'inin bahse konu uygulamaları çeşitli düzeylerde kullanacaklarını belirttikleri gözlemlenmektedir.

Gelecek Beş Yıl İçerisinde İkiz Dönüşüm Uygulama Beklentisi



İşverenlerin gelecek beş yıl içinde ikiz dönüşüm uygulama beklentilerini daha iyi analiz edebilmek için yapılan nitel görüşmelerde, işverenlerin stratejik planlamalarında gerek dijital dönüşüme ilişkin gerekse yeşil dönüşüme ilişkin planlanan yatırımlara yer verildiği görülmektedir. Bu durum, ilerleyen dönemlerde işletmelerde ikiz dönüşüm uygulamalarının yoğunluğunun artacağına bir göstergesidir.

İkiz Dönüşüm Teknolojilerinin Meslekler ve Beceriler Üzerindeki Etkisi

Araştırma kapsamında ikiz dönüşüm uygulamalarının mesleklerde ve becerilerde meydana getirdiği değişim değerlendirilmektedir. Bu bağlamda ikiz dönüşüm teknolojilerinin kullanım düzeyinin artması sonucunda istihdamda artış ile azalış beklenen meslekler, işgücü talebinde ihtiyacın artması beklenen beceriler, ilave istihdam durumu ve işten ayrılma durumu detaylı analiz edilmektedir.

İşverenler, ikiz dönüşüm teknolojilerinin kullanım düzeyi arttıkça daha çok dijital dönüşüm çerçevesindeki mesleklerde istihdamın artacağını öngörmektedir. Bununla beraber yeşil dönüşüm çerçevesinde çevre mühendisi, geri dönüşüm işçisi ve enerji uzmanı mesleklerinde de istihdam artışı beklenmektedir.

İstihdam Artışı Beklenen Meslekler

MESLEKLER	
Yazılım Mühendisi	Ağ İşletmeni
Yazılım Geliştiricisi	Tekniker
Yapay Zekâ Mühendisi	Dijital Pazarlama Uzmanı
Yapay Zekâ Uzmanı	Sosyal Medya Uzmanı
Veri Analisti	E-Ticaret Uzmanı
Bilgisayar Mühendisi	Grafik Tasarımcı
Bilgisayar Programcısı	Çevre Mühendisi
Bilişim Uzmanı	Geri Dönüşüm İşçisi
Siber Güvenlik Uzmanı	Enerji Uzmanı

Nitel saha çalışmasından elde edilen bulgulara göre dijital dönüşüm ile yeşil dönüşüm süreçleri işgücü piyasasında yeni mesleklerin ortaya çıkmasına ve bazı mesleklere olan talebin artmasına neden olmaktadır. İkiz dönüşüm süreci yazılım geliştiricisi, yapay zekâ mühendisi, veri analisti, siber güvenlik uzmanı gibi teknik pozisyonlara duyulan ihtiyacı hızla yükseltmektedir. Bununla birlikte sürdürülebilirlik departmanlarına yönelik talep artarken çevre mühendisi, enerji mühendisi, sürdürülebilirlik uzmanı gibi mesleklere olan ihtiyaç giderek belirginleşmektedir.

Öte yandan işverenler, ikiz dönüşüm teknolojilerinin kullanım düzeyi arttıkça daha çok büro işçisi, abone işleri memuru, satış danışmanı/uzmanı, beden işçisi (taşıma, yükleme-boşaltma) ve muhasebe elemanı mesleklerinde istihdamın azalacağını tahmin etmektedir.

İstihdam Azalışı Beklenen Meslekler

MESLEKLER	
Büro İşçisi	Garson (Servis Elemanı)
Abone İşleri Memuru	Pazarlamacı
Satış Danışmanı/Uzmanı	Ambar/Depo Görevlisi
Beden İşçisi (Taşıma, Yükleme-Boşaltma)	Perakende Satış Elemanı (Tezgâhtar)
Muhasebe Elemanı	Çağrı Merkezi Elemanı
Temizlik Görevlisi	Telefon Santral Operatörü
Kasiyer	Banka Gişe Yetkilisi
Sekreter	Ambalajlama İşçisi (Elle)
Akaryakıt Satış Elemanı (Pompacı)	Arşiv Destek Elemanı

Nicel bulgular ışığında elde edilen sonuçları daha detaylı incelemek amacıyla yapılan nitel görüşmelerde, dijital dönüşüm sürecinde yapay zekâ kullanımının ve otomasyonun verimliliği artırarak iş süreçlerini hızlandığı ifade edilmektedir. Bu durumun bir taraftan iş süreçlerinin yeniden planlanmasını gerekli kılmasıyla diğer taraftan çalışanların iş yükü ile çalışma saatlerini azalmasıyla neticelendiği belirtilmektedir. İşverenler, söz konusu duruma adapte olabilmek için sürece yönelik eğitimler ile işten çıkarılmaların önüne geçmeyi hedeflemektedir.

Araştırma kapsamında ikiz dönüşüm teknolojilerinin kullanım düzeyi arttıkça işverenlerin işgücü talebinde ihtiyacın artmasını bekledikleri beceriler değerlendirilmektedir. Bu bağlamda işverenler daha çok dijital okuryazarlık, ikiz dönüşüm farkındalığı, adaptasyon ve esneklik ile analitik düşünebilme becerilerinde talep artışı öngörmektedir.

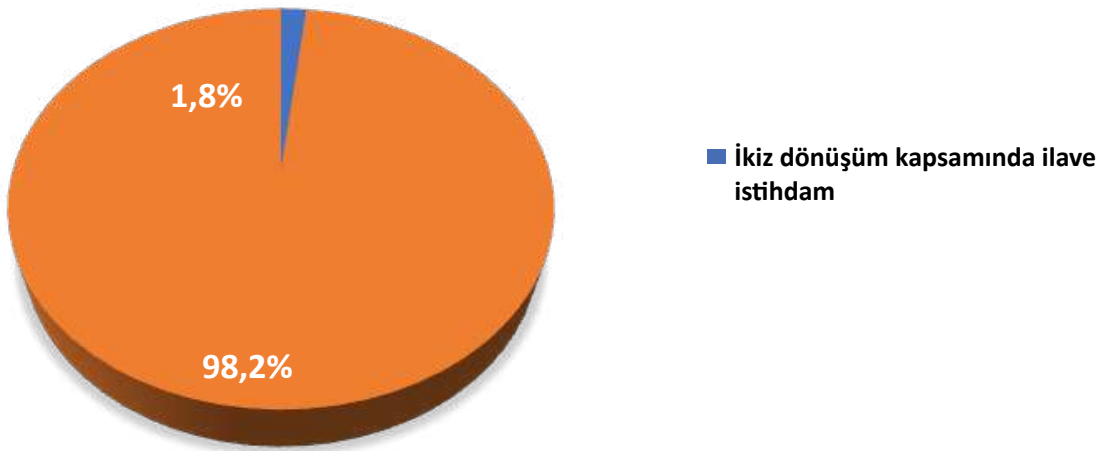
İşgücü Talebinde İhtiyacın Artması Beklenen Beceriler

BECERİLER	
Dijital Okuryazarlık	Yapay Zekâ Kullanımı
İkiz Dönüşüm Farkındalığı	Enerji Tasarrufu
Adaptasyon ve Esneklik	Çevre Bilinci
Analitik Düşünebilme	İletişim
Geri Dönüşüm Farkındalığı	İnovasyon
İnisiyatif Alabilme	Kontrol Becerisi
Yaratıcılık	Modelleme ve Simülasyon

Nitel saha çalışmasından elde edilen bulgular, ikiz dönüşüm sürecinin, işgücü piyasasında özellikle dijital becerilere olan talebi önemli ölçüde artırdığını göstermektedir. Dijitalleşmeyle birlikte veri analizi, yapay zekâ, robotik otomasyon, siber güvenlik, programlama ve yazılım geliştirme alanlarında işverenlerin beceri taleplerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Yeşil dönüşüm ise enerji yönetimi, sürdürülebilirlik, çevresel farkındalık gibi becerilere olan talebi yükseltmektedir.

Diğer taraftan, ikiz dönüşüm sürecinin ilave istihdama etkisi incelendiğinde, ikiz dönüşüm uygulamaları olan işverenlerin yüzde 1,8'inin ikiz dönüşüm kapsamında ilave istihdamda bulunduğu görülmektedir.

İkiz Dönüşüm Kapsamında İlave İstihdam



İşyeri büyüklüğüne göre işverenlerin ikiz dönüşüm kapsamında ilave istihdam durumları ele alındığında işyeri büyüklüğü arttıkça işverenlerin ilave istihdam oranlarının yükseldiği gözlemlenmektedir. Şöyle ki söz konusu oran 50 ve üzeri istihdamlı iş yerlerinde yüzde 7,4'e kadar yükselmektedir. Sektörlere göre işverenlerin ikiz dönüşüm kapsamında ilave istihdam durumları değerlendirildiğinde ise en yüksek oranda ilave istihdamı olan sektörlerin "Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı", "Madencilik ve Taş Ocakçılığı", "İmalat", "Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler" ile "Bilgi ve İletişim" sektörleri olduğu görülmektedir.

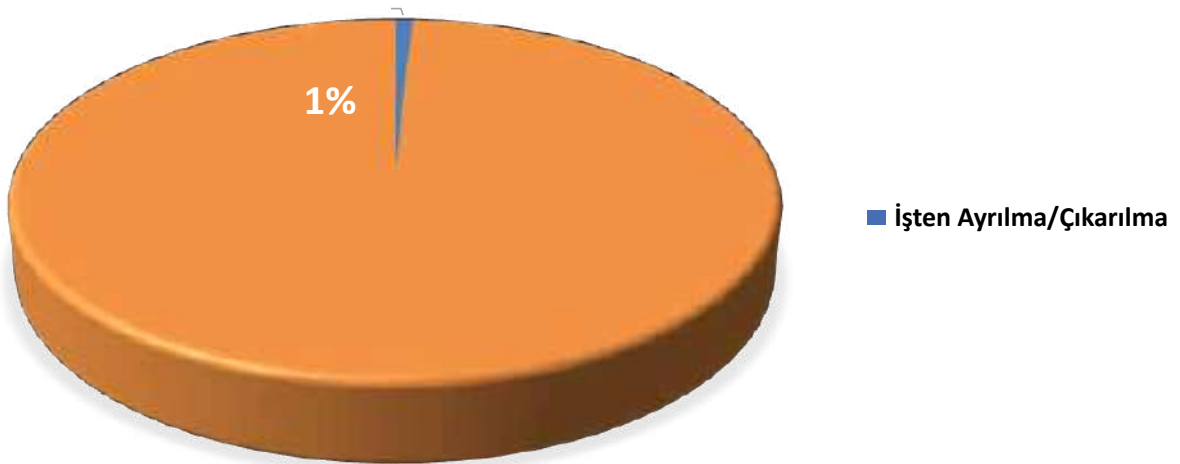
İşverenlerin ikiz dönüşüm kapsamında ilave istihdam gerçekleştirdikleri meslekler değerlendirildiğinde bu mesleklerin ağırlıklı dijital dönüşüm bağlamındaki meslekler olduğu dikkat çekmektedir. Yeşil dönüşüm bağlamında ise çevre mühendisi, sürdürülebilirlik uzmanı meslekleri ön plana çıkmaktadır.

İlave İstihdam Kapsamındaki Meslekler

MESLEKLER	
Elektrik Teknisyeni	Malzeme Bilimi ve Nanoteknoloji Mühendisi
Makine Bakım Onarım Teknisyeni/Endüstriyel Mekanik Teknisyeni	Yazılım Mühendisi
Bilgisayar Mühendisi	Mali Analist
Bilgi Teknoloji Danışmanı	Muhasebe Uzmanı
Yazılım Destek Uzmanı	Elektronik Ticaret ve Yönetimi Uzmanı
Endüstri Mühendisi	Bilgi İşlem Destek Uzmanı
E-Ticaret ve Pazarlama Elemanı	Dijital Dönüşüm Personeli
Bilgisayar Ağ Sistemleri ve Yönlendirme Elemanı	Çevre Mühendisi
Bilişim Personeli	Veri Bilimci
Yazılım Geliştirme Uzmanı	Sürdürülebilirlik Uzmanı

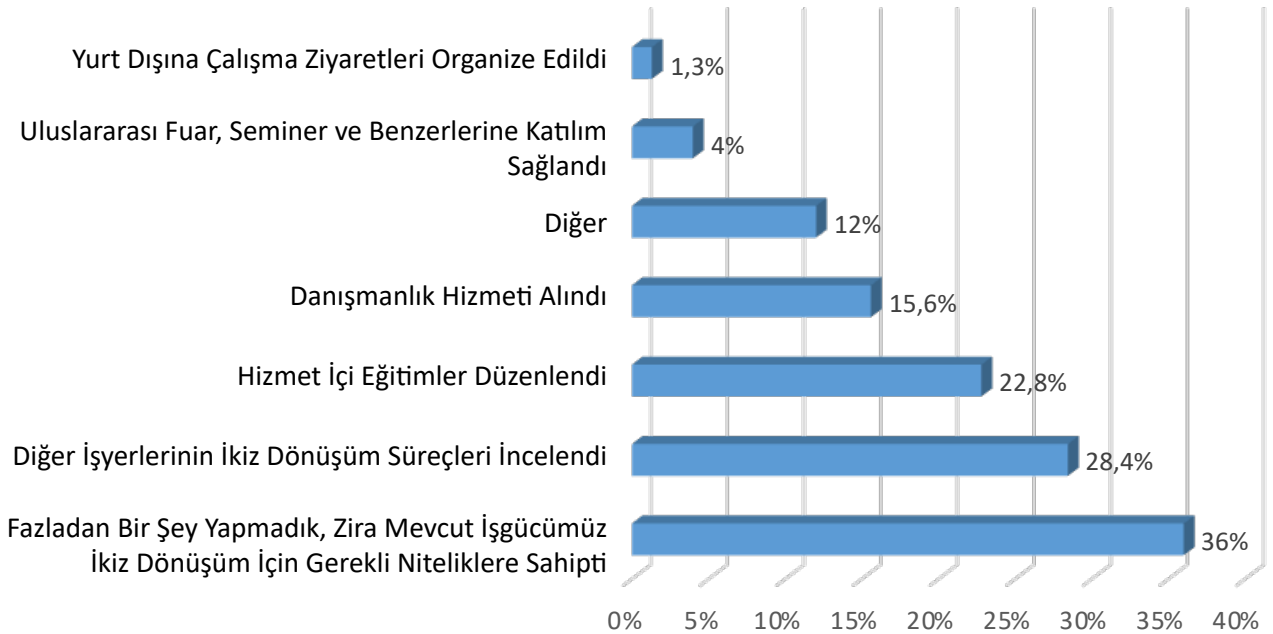
Araştırma kapsamında, ikiz dönüşüm sürecinde çalışanların işten ayrılması ya da çıkarılması durumları incelenmektedir. Bu bağlamda, ikiz dönüşüm nedeniyle işten çıkan ya da çıkarılan personeli olan işverenlerin oranının yüzde 1 olduğu gözlemlenmektedir. Bununla beraber; ikiz dönüşüm sebebiyle işten ayrılan ya da çıkarılan personelin büro işçisi, halkla ilişkiler görevlisi, muhasebeci ve temizlik görevlisi mesleklerinde istihdam edildiği işverenler tarafından ifade edilmektedir.

İşten Ayrılma/Çıkarılma Durumu



İşyeri büyüklüğüne göre ikiz dönüşüm nedeniyle işten çıkan ya da çıkarılan personelin dağılımı incelendiğinde işyeri büyüklüğü bazında söz konusu oranda önemli değişikliklerin olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte bu oran 50 ve üzeri istihdamlı iş yerlerinde yüzde 1,5'e yükselmektedir. Sektörlere göre ikiz dönüşüm nedeniyle işten çıkan ya da çıkarılan personel dağılımı değerlendirildiğinde ise en yüksek oranda işten çıkan ya da çıkarılan personeli olan sektörlerin "Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtım", "Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler", "Madencilik ve Taş Ocakçılığı", "Ulaştırma ve Depolama" ile "Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri" sektörleri olduğu görülmektedir.

Nicel bulgular ışığında elde edilen sonuçları daha detaylı incelemek amacıyla yapılan nitel görüşmelerde; işverenlerin ikiz dönüşüm sürecinden etkilenen mesleklerdeki çalışanları işten çıkarmak yerine pozisyonlarını ya da görev tanımlarını değiştirmeyi tercih ettiği görülmektedir. Bununla beraber, ikiz dönüşüm sürecine direnç gösteren çalışanlar için eğitimler düzenlenerek adaptasyon sürecinin desteklendiği belirtilmektedir.



Araştırma kapsamında işverenlerin mevcut işgücünü ikiz dönüşüm sürecine uyumlaştırmak adına yapmış oldukları uyumlaştırma çalışmaları değerlendirilmektedir. İşverenlerin yüzde 36'sının ikiz dönüşüm çerçevesinde mevcut çalışanlarına yönelik herhangi bir faaliyette bulunmadıkları görülmektedir. Bununla birlikte işverenlerin yüzde 28,4'ü diğer iş yerlerinin ikiz dönüşümüne dair çalışmalarını incelediklerini yüzde 22,8'i ise hizmet içi eğitimler düzenlediklerini ifade etmektedir.



Nitel saha çalışmasından elde edilen bulgulara göre; işverenler dönüşüm sürecinin hızlanacağını öngörmektedir. Bu sebeple işverenler, ikiz dönüşüme ilişkin farkındalık eğitimleri ile çalışanların sürece uyumunu kolaylaştırmayı hedeflemektedir.

Sonuç

Dijital dönüşüm ile yeşil dönüşümün birbirini destekleyici bir şekilde eş zamanlı kullanılması olarak tanımlanan ikiz dönüşüm, toplumsal yaşamda olduğu gibi işgücü piyasasında da birtakım değişiklikleri beraberinde getirmektedir. Çalışma hayatında meydana gelen değişikliklerin sonucunda iş yapış biçimleri de değişmekte ve meslekler ile becerilere olan işgücü talebi bu değişikliklerden etkilenmektedir. Bir taraftan bazı meslekler ve becerilere olan talep azalırken diğer taraftan yeni meslekler ortaya çıkarak yeni becerilere duyulan gereksinimi artırmaktadır. İkiz dönüşüm sürecinde işgücü piyasasında gerçekleşen bahse konu değişiklikler, üretim faktörlerinden olan emeğin sürece entegrasyonunu kaçınılmaz kılmaktadır.

İkiz Dönüşümün İşgücü Piyasasına Etkileri isimli tematik araştırma, ikiz dönüşüm ile beraber işgücü piyasasında yaşanan değişime ışık tutma hususunda önemli bir kaynak sunmaktadır. Bu bağlamda ikiz dönüşüm konusunda gerekli farkındalığın oluşması ve işgücü piyasasının ihtiyaç alanlarını belirleyebilme açısından bahse konu araştırmanın bulguları oldukça önem taşımaktadır. Öte yandan söz konusu araştırmanın saha çalışmasından elde edilen bilgiler, dijital dönüşüm ile yeşil dönüşümün işgücü piyasasının temel gerçekliklerinden biri haline geldiğini yansıtmaktadır. Bu durumu, araştırma kapsamındaki işverenlerin ikiz dönüşüm uygulamaları kullanım düzeyleri oranları doğrulamaktadır. Bununla beraber ikiz dönüşüm uygulamaları olan işletmelerdeki uygulama süreleri oranları, işgücü piyasasında ikiz dönüşüm eğiliminin arttığına yönelik bir gösterge sunmaktadır.

Araştırmanın çarpıcı sonuçlarından biri, ikiz dönüşümün işverenler tarafından yüksek oranda fırsat olarak değerlendirilmesidir. İşverenler ikiz dönüşüm sürecinin iyi yönetilmesi durumunda işletmeler için büyük bir rekabet avantajı sağlayacağını düşünmektedir. Buradan hareketle, ikiz dönüşüm sürecine uyumun ekonomik açıdan önemli avantajlar doğuracağı su götürmez bir gerçektir. Diğer taraftan işverenlerin gelecek beş yıl içinde ikiz dönüşüm uygulamalarını yüksek oranda kullanma öngörülerini, işletmelerde ilerleyen yıllarda ikiz dönüşüm yoğunluğunun giderek artacağını göstermektedir.

İkiz Dönüşümün İşgücü Piyasasına Etkileri isimli tematik araştırmadan temin edilen tüm bu bilgiler ışığında ikiz dönüşüm konusunda sürece yönelik farkındalığı oluşturmak ve gerekli bilgi birikimini sağlamak büyük önem arz etmektedir. Bunun yanı sıra, ikiz dönüşüm sürecinde ortaya çıkması beklenen yeni becerilere uygun olarak tasarlanan beceri geliştirme modelinin beceri eksikliklerini gidererek dönüşümden öncelikli olarak etkilenecek sektörlerin ihtiyaç duyacağı nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde büyük bir rol oynayacağı değerlendirilmektedir. Böylelikle işgücü piyasası üzerinde konuşlanan riskler, bir yandan mevcut beşeri sermayenin nitelikleri iyileştirilerek diğer taraftan yeni meslek alanlarında istihdam oluşturularak fırsata çevrilebilecektir.

KAYNAKÇA

- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), İkiz Dönüşümün İşgücü Piyasasına Etkileri Araştırma Raporu, 2024.





DÜNYA VE TÜRKİYE'DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI



SÜLEYMAN FURKAN AYHAN

İŞ VE MESLEK DANIŞMANI /İŞKUR

Değişen İşgücü Talebi ve İş Arama Kanalları

Dünyada ve ülkemizde nüfusun giderek artması yeni iş alanlarının ortaya çıkmasına ve beraberinde işgücü piyasasında yeni işgücü talebine neden olmuştur. 19. ve 20. yüzyılın ilk yarısına kadar olan süreçte ağırlıklı olarak ağır sanayi, tarım ve madencilik iş kollarında ihtiyaç duyulan kol ve beden gücüne dayanan mavi yaka işgücü talebinden; ağır sanayi ve madencilik haricinde başka sanayi sektörlerinin ortaya çıkması, bilişim ve teknolojinin çok hızlı ilerlemesi ve artan nitelikli personel ihtiyacı, ev içi hizmetler ve hasta bakım gibi daha önce sektör olarak ön planda olmayan işlerde gereksinimin artması, hizmet sektörünün istihdam içindeki oranının yükselişi, tarım, mevsimsel ya da dönemsel işlerde ihtiyaç duyulan işgücü talebi ile birlikte işgücü piyasası için talepler de çeşitlenmiştir. Taleplerin çeşitlenmesi şirketleri/işverenleri başka arayışlara yönlendirmiştir. İş arayanlar için de durum aynıdır. İş arayanlar kendi çabalarıyla iş bulamamaya, işverenler/şirketler ise nitelikli personel ihtiyacını karşılayamamaya başlamıştır.

Artan işgücü ihtiyacı ile birlikte iş arayanlar için iş arama kanallarının önemi daha da artmıştır. Daha önce genellikle kamu idaresi uhdesindeki kuruluşlar, gazete ilanı, el ilanı, afiş, radyo ilanı, eş-dost-akraba vb. gibi araçlarla çok da zorlanmadan bulunabilecek işgücü talebi; değişen/dönüşen işgücü piyasası şartları nedeniyle karşılanamamaya ya da zamanında karşılanamamaya başlamıştır. Yetersiz kalan bu iş arama kanalları sonrasında yeni araçların ortaya çıkması kaçınılmaz olmuştur. Özel sektör girişimi olarak ajanslar, şahıslar, işçi çavuşları bu boşluğu fiili ya da ilgili ülke mevzuatına uygun olarak doldurmaya çalışmıştır. İş arama kanalı olarak Özel İstihdam Büroları'nın (ÖİB) gelişmiş ülkelerde (piyasa ekonomisinin serbestleşme ve küreselleşmenin etkisiyle de özellikle Kıta Avrupası Ülkelerinde) günümüzdeki halini almaları ise

90'lı yılların başlarına kadar gitmektedir. Ağırlıklı olarak kamu tekelinde yürütülen aracılık faaliyeti 90'lı yıllarla birlikte özel girişim olarak da kendini iyice gösterecektir. Bu dönemde ÖİB'lerin hizmet sundukları alan ve hizmet alıcılarının; sektör, nitelik, şirket büyüklüğü, çalışma süresi vb. başlıklarda çeşitlendiği bilinmektedir.

Tarihsel Süreç ve Dünyada Özel İstihdam Bürolarına Genel Bakış

Çok eski zamanlara dayanan Özel İstihdam Büroları sundukları hizmetler ve yaptıkları faaliyetler açısından işgücü piyasaları için vazgeçilmez kurumlardır. Tarihte bilinen ilk ÖİB'in Amerika'da 19.yy'da ortaya çıktığı bilinmektedir. Tomas Martinez 1976 tarihli "İşgücü Pazarı: Özel İstihdam Bürolarının İncelenmesi" adlı çalışmasında 1819 yılında yayınlanmış "Protestan İşverenlerin ve İşçilerin Bürosu" adlı kitaptan yaptığı alıntıda ilk büyük çaplı ÖİB'in göçmen işçilerin işe yerleştirilmesine aracılık faaliyetinde bulunmak üzere 1863 tarihinde kurulan Amerika Göçmen Bürosu olduğunu belirtmiştir.



İş arama kanalı olarak Özel İstihdam Büroları'nın gelişmiş ülkelerde (piyasa ekonomisinin serbestleşme ve küreselleşmenin etkisiyle de özellikle Kıta Avrupası Ülkelerinde) günümüzdeki halini almaları ise 90'lı yılların başlarına kadar gitmektedir.



19. yy sonlarına doğru vasıfsız işlerde (tarım, madencilik, ağır sanayi vb.) faaliyetlerini yoğunlaştıran ÖİB’ler iki savaş sonrası dönemde yaşanan insan kaybı ve yıkımlar sonrası 20. yy ile birlikte ihtiyaç duyulan nitelikli/beyaz yaka işgücü için de faaliyet göstermiştir. Bu dönemde; öğretmen, hemşire, doktor, mühendis, mimar, teknisyen vb. mesleklerdeki kişiler bürolar aracılığıyla uygun işgücü taleplerine yönlendirilmiştir. İletişim araçlarının kullanımının yaygınlaşması ile birlikte radyo ve televizyonlar araçlarıyla hedef kitleye daha kolay ulaşma imkânı elde edilmiştir. Böylece işgücü talebi, iş arayan eşleştirilmesi daha hızlı karşılanabilmektedir. Kuşkusuz işverenler için talebin karşılanabilmesi gibi zamanında karşılanabilmesi de önemlidir. Kamu tekelindeki aracılık faaliyetlerinin iki savaş sonrası dönemde yetersiz kalması ile birlikte ÖİB’ler bu konuda da işverenler için önemli bir işlev görmüştür.

20. yüzyılın son on yılı ile birlikte ortaya çıkan küreselleşme olgusu ile küresel rekabetin artması emek piyasalarının hem aktörlerinde hem de

çalışma biçimlerinde farklılıklara neden oldu. Bunun sonucu olarak işgücü piyasası daha esnek bir hale geldi. Tam süreli çalışma yerini esnek çalışma ve kısmi süreli çalışmalara bırakıp daha belirgin olmaya başladı. Esnek ve kısmi çalışma modelleri işgücü piyasasında talep ve arzı da dönüştürmüş bununla beraber ÖİB’ler bu dönüşümde etkili işe yerleştirme aracılık yapıları olmuştur.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 8 Haziran 1933 tarihli 34 numaralı “Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi” ÖİB için dayanak oluşturan uluslararası ilk belgedir. 8 Haziran 1949 tarihinde taraf ülkelerce kabul edilen ve 1 Temmuz 1949’da yürürlüğe giren 96 numaralı “Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi” ÖİB için kaynaklık eden diğer önemli belgedir. ILO Özel İstihdam Bürolarını 181 numaralı sözleşmesinde “devlet otoritesinden bağımsız, istihdam ilişkisinin bir tarafı olmadan, iş tekliflerini ve başvurularını eşleştirme, üçüncü tarafların işini görme amacıyla işçileri istihdam etme ve iş aramayla ilgili bilgi sağlama gibi istihdam hizmetlerinin birini ya da birkaçını sağlayan gerçek ya da tüzel kişilerdir” olarak

tanımlamaktadır. ILO bu tanımında bürolar için işe aracılık faaliyeti üzerinden bir tanımlama yoluna gidilmiştir. 19 ve 20. yy için bu tanım özünde doğru olmakla birlikte ÖİB'lerin günümüzde farklı faaliyetlerde de bulunduğu bilinmektedir. ILO'nun verdiği diğer bir tanımda günün koşullarına uygun olarak güncelleme yapmış "ÖİB, bir sözleşme ile ve bir bedel karşılığında gerçek ya da tüzel kişiler adına bir istihdam boşluğunun doldurulması veya mesleki ilerlemeyi ya da istihdama girişi kolaylaştırmak, hızlandırmak amacıyla faaliyet göstermeyi üstlenen özel hukuk hükümlerine tabi hizmet kuruluşudur" demiştir. Bu tanımında ise ÖİB'lerin günümüzdeki işlevlerine karşılık gelen zamanında temin, mesleki kurs düzenleme yönüne atf yapılmıştır. Günümüzde dünya örneklerinde görülen ÖİB'lerin bunların haricinde; dezavantajlı bireyler/gruplar için koçluk, ana işveren ile iş ilişkisi yetkisi alma gibi alanlarda da etkinlik göstermektedir.



Günümüzde dünya örneklerinde görülen ÖİB'lerin bunların haricinde; dezavantajlı bireyler/gruplar için koçluk, ana işveren ile iş ilişkisi yetkisi alma gibi alanlarda da etkinlik göstermektedir.

Türkiye'de Özel İstihdam Büroları İçin Tarihçe ve Yasal Dayanak

Özel İstihdam Bürosu kavramı Türk mevzuatına ilkin 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile girmiştir. İstisna sektörlerde (çeşitli iş ve sanat kollarındaki işverenlerin veya işçilerin oluşturacakları kuruluşlar ya da sadece hayır işleri ile uğraşan dernekler) ile İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun izni ve denetiminde olmak kaydıyla büro kurulmasına izin verilmiştir. Sonrasında mevzuatta ÖİB'ler için yapılan atflarda, aracılık faaliyetinin kamu tekelinde olacağı ve büro kurulmasının yasak olduğu yönünde olmuştur.

Mevzuatta ÖİB'ler için kapsamlı düzenlemeler 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda yapılan değişikliklerle yapılmıştır. 2016 yılında 6715 İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda ve 2018 tarihli 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'ndeki değişiklikler ile günümüzdeki halini almıştır. Özel İstihdam Bürosu Yönetmeliği ve Özel İstihdam Bürosu Genelgesi atf yapılan diğer mevzuat belgeleridir.

İşgücü piyasasında güvenceli esnekliği sağlamayı amaçlayan 20/5/2016 tarih ve 6715 sayılı "İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile Özel İstihdam Bürolarına belirli şartlar dâhilinde geçici iş ilişkisi kurma yetkisi tanınmıştır. Geçici iş ilişkisi yetkisi; Türkiye İş Kurumunca izin verilen Özel İstihdam Bürosu'nun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile kanunda belirtilen belirli iş kollarında ve kanunda belirtilen süreler itibarıyla kurulabilir.

Özel İstihdam Bürosu Nedir?

Özel İstihdam Bürosu; iş arayanların nitelik ve taleplerine göre işlerin bulunmasında aracılık faaliyeti ve geçici iş ilişkisi kurulması işlemlerinde

ilgili Türkiye İş Kurumu birimlerince yetkilendirilen gerçek ya da tüzel kişilerdir. Özel İstihdam Büroları aracılık faaliyetinde; iş arayanlar ile bire bir görüşmeler yapabileceği gibi gazete, televizyon, internet sitesi, ilan, radyo duyurusu vb. iş arama kanallarını kullanarak tam ya da kısmi zamanlı işlerde işe yerleştirmeye aracılıkta bulunabilirler. Aracılık faaliyetleri haricinde Özel İstihdam Büroları; mesleki eğitim düzenleyebilir, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir, gerekli izinleri almak kaydıyla yurt dışına işçi götürme faaliyetinde de bulunabilir.

Kimler Özel İstihdam Bürosu Kurabilir ve Kuruluş Süreci

Kuruculardan ya da kurucu ortaklardan birinin -büro yönetiminde bulunacak kişilerin- en az lisans mezunu olması ve çalıştırılması zorunlu nitelikli personel olarak; Mesleki Yeterlilik Kurumunca onaylanan iş ve meslek danışmanı mesleki yeterlilik belgesine sahip olan ya da en az ön lisans düzeyinde; bilgi yönetimi, büro yönetimi

ve yönetici asistanlığı, halkla ilişkiler ve tanıtım, insan kaynakları yönetimi, işletme yönetimi bölümleri veya lisans düzeyinde; siyasi bilgiler, iktisadi ve idari bilimler, iktisat, işletme veya yönetim bilimleri fakültelerinden mezun olmuş birinin görevlendirilmesi gerekmektedir.

Başvurucular, Özel İstihdam Bürosu Genelgesi'nin 2.4 maddesinde belirtilen evraklar ile başvurularını ilgili İŞKUR İl Müdürlükleri ya da Hizmet Merkezlerine yapacaktır. Belgelerde eksiklik bulunmaması durumunda başvuru süreci 30 gün içinde sonuçlandırılacak ve düzenlenecek izin belgesi başvurucuya verilecektir. Büro, yazılacak "olur" yazısını takip eden ilk pazartesi günü faaliyetine başlayıp üç yıl süre ile aktif olacak ve süre bitiminde yenileme talebinde bulunabilecektir. Bürolar kurulduktan sonra sektör sınırlaması olmadan hizmet verip yalnızca eleman temini talep eden bireysel işveren, işverenler, şirketlerden ücret talep edebilecek iş arayanlardan ise kesinlikle bir ücret talebinde bulunamayacaktır. ÖİB'ler ile ilgili şikâyetlerin sonuçlandırılması ve denetimler Bakanlık İş Müfettişleri yetkisindedir.





Şubat ayı itibarıyla aktif olarak hizmet veren Özel İstihdam Bürosu sayısı 784'tür (Merkez Şube) ve bunların 51'inde Geçici İş İlişkisi yetkisi vardır.

Sonuç

90'lı yılların başına kadar ağırlıklı kamu tekelindeki iş bulma/aracı olma faaliyetleri küreselleşme ve teknolojik atılım ile birlikte ÖİB'lere alan açılmasına ve baskın olarak istihdam süreçlerine katılmasına neden olmuştur. İlerleyen zamanla birlikte ÖİB'ler başta beyaz yakalı olmak üzere çeşitli alanlarda iş arayanlar için tercih sebebi olmuş, ülkelerde gerçekleşen istihdama önemli katkılarda bulunmuş ve birçok ülkede yaygın hale gelmiştir. Önümüzdeki süreçte işe yerleştirme konusunda ÖİB'lerin kamu uhdesindeki aracılık faaliyetleri ile birlikte çalışma yöntemlerinin geliştirilmesi ve onlarla rekabet edecek düzeye erişmesi önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Erkan,Buğra “ Özel İstihdam Bürolarının İşgücü Piyasasının Düzenlenmesindeki Karşılaştırmalı Rolü”,İstanbul Üniversitesi SBE Ç.E.K.O ABD Yüksek Lisans Tezi,İstanbul,2008
- Özel İstihdam Büroları ve Türkiye Uygulamaları Raporu, <https://www.kalkinmakutuphanesi.gov.tr/assets/upload/dosyalar/c3-96zel-20-c4-b0stihdam-20b-c3-bcrolar-c4-b1-20ve-20t-c3-bcrkiye-20uygulamalar-c4-b1-20raporu-20-20fatma-20av-c5-9ear.pdf> (Erişim Tarihi : 24 Şubat 2025)
- Özel İstihdam Büroları – Sıkça Sorulan Sorular, <https://www.iskur.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/ozel-istihdam-burolari/> (Erişim Tarihi : 26 Şubat 2025)



TÜRKİYE'DE LOKOMOTİF SEKTÖR TURİZM; GELİŞİM ALANI SAĞLIK TURİZMİ

MEHMET BAYHAN

İSTİHDAM UZMANI/İŞKUR

Turizm sektörü, ülkelerin ekonomik kalkınmalarında önemli bir yeri olan, emek yoğun yapısı nedeniyle yüksek istihdam kapasitesi kazandıran dinamik bir sektör durumundadır. Türkiye gerek doğal güzellikleri gerekse de Anadolu coğrafyasında olmanın getirdiği tarihi birikimleri nedeniyle turizm açısından yoğun talep alan ülkelerdendir. Özellikle 80'li yıllardan sonra tesis ve yatak kapasitesini de artıran Türkiye, günümüzde turizm sektöründen önemli pay alan ülkeler arasında yer almaktadır.

Turizm sektörü, uzun yıllardır ekonomik anlamda ülkemizin lokomotif sektörlerinden birisi olmuştur. Ülkemizde Dünya genelinde olduğu gibi özellikle küreselleşme ile birlikte giderek önemi artan turizm sektöründen daha fazla pay alabilmek için çeşitlendirme ve turizmi 12 aya yaymaya yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalar neticesinde öne çıkan turizm faaliyetlerinden birisi de sağlık turizmidir.

Hayat hızının arttığı ve zamanın giderek önem kazandığı günümüzde, insanlar turizm ve tedavi süreçlerini birleştirme eğilimine girdiği bilinmektedir. Özellikle gelişmiş ülkelerde, artan sağlık ve tedavi maliyetleri, uzun bekleme süreleri gibi nedenlerle görece daha düşük maliyetli hizmet alınabilecek gelişmekte olan ülkelere tedavi ve turizm amaçlı seyahatlerde artış yaşanmaktadır.

Sağlık turizmi, sağlık hizmeti almak amacıyla kişilerin ülke dışına yaptığı ziyaretler olarak tanımlanmaktadır. Bu seyahatler, uluslararası sağlık hizmetleri almak için yapılan hareketliliği artırmakta ve sağlık kuruluşlarının büyüme ve gelişmesine imkân sağlamakta olup;

hastaların tıbbi ihtiyaçlarını karşılamak, tıbbi müdahaleler almak, sağlık kontrolleri yapmak veya rehabilitasyon süreçlerine katılmak için gerçekleştirilir.¹

Son yıllarda tıp alanında iyi yetişmiş işgücüne sahip olan, hastane ve yatak kapasitesini artırarak kaliteli sağlık hizmeti sunma kapasitesi yüksek bir ülke haline gelen Türkiye, özellikle kaliteli ve uygun maliyetli sağlık hizmeti alabilmek ve tedavi sürecinde tatil ihtiyacını da gidermek amacı taşıyan kişiler için tercih edilen bir ülke haline gelmiştir.

Sağlık Turizmi Türleri

Sağlık Turizmi türlerini üç ana başlık halinde değerlendirebiliriz.

1-Medikal (Tıp) Turizmi

Medikal turizm, bireylerin kendi ülkelerinin dışında, daha uygun maliyetli veya daha kaliteli tıbbi hizmetler almak amacıyla seyahat etmelerini ifade eden² bir kavramdır. Medikal turizm klasik anlamda tedavi süreçlerini ifade ettiği için doğal olarak sağlık turizminin en önemli türü durumundadır. Her türlü cerrahi operasyonlar, estetik operasyonlar, diş tedavileri, organ nakilleri, göz ve işitme tedavileri gibi alanlar medikal turizm kapsamında değerlendirilebilecektir.

2-Alternatif Tıp Turizmi

Alternatif tıp adından da anlaşılacağı üzere klasik tıp hizmetlerinden farklı yöntemlerin kullanılmasına dayalı bir tedavi alanıdır. Bu alanda tedavi süreçlerini desteklemek ve hastalıklardan

¹Kuzhan, Kübra-Gönen, Sultan, "Türkiye'de Sağlık Turizmi ve Pazarı Üzerine Bir Değerlendirme", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2024, s. 28.

² Türkiye Sağlık Vakfı, Medikal Turizm Nedir?, <https://www.saglik.org.tr/yazilar/medikal-turizm-nedir>

korunmak amaçlanabilmektedir. Ülkemiz özellikle alternatif tıp alanı kapsamında olduğu bilinen termal su kaynakları ve kaplıcalar açısından zengin bir ülke konumundadır. Anadolu'nun binlerce yıldır Antik Yunan, Roma, İskenderiye, Selçuklu ve Osmanlı dönemlerinde özellikle termal suları ile şifa merkezi olarak hizmet verdiği düşünülecek olursa alternatif tıp turizmi açısından ülkemiz önemli bir merkez durumundadır.

3-Rehabilitasyon Turizmi (Engelli ve Yaşlı)

Rehabilitasyon turizmi kapsamında en bilinen alan engellilere yönelik fiziksel ve ruhsal tedavi hizmetleridir. Literatürde farklı şekillerde sınıflandırılmış olmakla birlikte yaşlı bireylere yönelik faaliyetler de rehabilitasyon turizmi kapsamında değerlendirilmektedir. Genellikle uzun süreli konaklamalardan oluşmakta ve yaşlı kişiler için sosyal aktivitelerle birlikte tedavisi yapılması amaçlanmaktadır. Engelli kişiler için de

gezi turları düzenlenmektedir. Gezilerin yanında kişilerin ihtiyaç duydukları bakım hizmetleri de sağlanır. Hizmet yerleri genel olarak klinik oteller, tatil köyleri, bakım evleridir.³

Türkiye'nin Sağlık Turizmindeki Avantajları

1- Coğrafi Konum

Türkiye, Asya ve Avrupa kıtalarında yer alan ve Afrika'ya da yakınlığı nedeniyle Dünya'nın coğrafi anlamda merkezi ülkelerinden birisi durumundadır. Özellikle Avrupa, Orta Doğu, Kuzey Afrika, Batı Asya ülkeleri açısından hava yolu ile çok kısa sürede ulaşılabilir. Hava ve kara ulaşımında kolaylık, sağlık turizmi açısından avantaj yaratabilmektedir.

2- Gelişmiş Sağlık Altyapısı ve Yüksek Kalite Standartları

Özellikle son yıllarda gerçekleştirilen ciddi sağlık



³Sağlık Turizmi ve Çeşitleri, <https://www.dentevim.com/tr/saglik-turizmi-ve-cesitleri>, 28.05.2025.



yatırımları neticesinde Türkiye'nin, nitelikli sağlık personeli varlığına ek olarak hasta kabul kapasitesi ve yatak kapasitesini de ciddi manada yükselttiği bilinmektedir. Özellikle son teknoloji ile donatılmış kamu-özel iş birliği ile hizmet sunan hastane kampüsleri ve büyük ölçekli özel hastane kapasiteleri kalite ve çeşitlilik açısından öne çıkmaktadır.

Ticaret Bakanlığı verilerine göre Türkiye genelinde sağlık turizmi sektöründe faaliyet gösteren 175 kurum yer almaktadır. Ayrıca Türkiye medikal turist tercihlerine katkı sağlayan ve uluslararası kabul gören 40 sağlık kuruluşu ile Dünya genelinde 7. Sırada yer almaktadır.⁴ Ayrıca Türkiye'de faaliyet gösteren birçok sağlık kurumu hastalarına yüksek kalite ve güvenilir sağlık hizmeti sunduğunu gösterir uluslararası Joint Commission International (JCI) akreditasyonuna sahiptir.

3- Düşük Maliyet Avantajı

Sağlık turizminin en temel unsurlarından birisi de maliyet avantajı sağlamasıdır. Farklı kaynaklarda farklı tahminlerde bulunulmakla birlikte Türkiye'nin özellikle Batı Avrupa, Kuzey Amerika ülkelerine göre yüzde 50 ile yüzde 70 bandında daha uygun maliyetle aynı hizmeti verebildiği görüşü hâkimdir. Özellikle görece maliyeti yüksek olan diş tedavileri ile estetik operasyonlar sağlık turistleri açısından ilgi çekici durumdadır.⁵

4- Turizm Olanaklarının Çeşitliliği

Sağlık turizmi kapsamında tedavi amaçlı tercih edilen bir ülke olarak Türkiye'nin tedavi süreci, öncesi ve sonrasında tatil, dinlenme, gezi gibi amaçlara hizmet etme kapasitesi ve çeşitliliği de oldukça yüksektir. Bu anlamda zengin tarihi ve doğal güzellikleri tedavi ve tatil ihtiyacının birlikte karşılanmasını sağlayabilmektedir.

⁴Ticaret Bakanlığı, Sağlık Turizminde Küresel Merkez Türkiye, <https://ticaret.gov.tr/haberler/saglik-turizminde-kuresel-merkez-turkiye> 08 Nisan 2024

⁵Dyclinic, Türkiye Sağlık Turizmi Verileri, <https://dydclinic.com/blog/saglik-turizmi-detayli-bir-rehber> 7 Kasım 2024



Türkiye’de Turizm ve Sağlık Turizminin Durumu

Dünya turizm destinasyonları arasında özel bir yer tutan Ülkemizde çok çeşitli alanlarda turizm faaliyetleri yürütülmektedir. Coğrafi konumu nedeniyle gerek deniz turizmi gerekse doğal güzellikleri nedeniyle tercih edilen Ülkemiz ayrıca pek çok medeniyete ev sahipliği yapmış olmanın verdiği çeşitlilikle tarihi eser-yapı turizmi açısından da tercih edilmektedir. Coğrafi konumun vermiş olduğu avantaj ile Türkiye; Orta Doğu ülkeleri, Almanya, Rusya, Birleşik Krallık ve Orta Asya ülkeleri tarafından yoğun talep gelmektedir.⁶

TÜİK verilerine göre 2024 yılında 62 milyon 232 bin kişi Ülkemizi ziyaret etmiş, turizm geliri ise 61 milyar 103 milyon dolar olmuştur. Rakamlardan da ulaşıldığı üzere ziyaretçi kişi başı harcama miktarı 972 dolar seviyelerine gerçekleşmiştir. TÜİK tarafından ziyaretçilerin ülkemizde bulunma süreleri üzerinden yapılan hesaplamalara göre ise kişi başı ortalama gecelik harcama tutarı 97 dolar seviyesindedir.⁷

2024 yılında ülkemizi ziyaret edenlerin geliş amacına göre dağılımında yüzde 64,9 ile gezi, eğlence, sportif ve kültürel faaliyetler ilk sırada yer almaktadır. Sağlık ve tıbbi nedenlerle ziyaret edenlerin oranı ise yüzde 2,4 seviyelerinde gerçekleşmiştir.⁸ Geliş amacı farklı olmakla birlikte, çeşitli nedenlerle sağlık ve tedavi hizmeti alan sayılarını da göz önüne aldığımızda bu oranın bir miktar yükseleceği de anlaşılmaktadır.

TÜİK tarafından açıklanan harcama türlerine göre ziyaretçilerden elde edilen turizm gelirlerine bakıldığında sağlık harcamaları 2014 yılında 963 milyon dolar seviyelerindeyken 2024 yılına gelindiğinde bu rakamın 3 milyar 22 milyon dolar seviyelerine ulaştığı görülmektedir.⁹ Görece yeni bir turizm hizmeti olduğu bilinen sağlık turizmi gelirlerinde 10 yıl içerisinde yaşanan ciddi artışın Türkiye’nin gelişen sağlık alt yapısı, ilave yatırımlarla birlikte devlet teşvikleri ve tanınırlık faaliyetleri göz önüne alındığında ilerleyen yıllarda çok daha yükseleceği öngörülmektedir.

⁶Ticaret Bakanlığı, Sağlık Turizminde Küresel Merkez Türkiye, <https://ticaret.gov.tr/haberler/saglik-turizminde-kuresel-merkez-turkiye> 08 Nisan 2024

⁷TÜİK, Turizm İstatistikleri 2024,

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turizm-Istatistikleri-IV.-Ceyrek:-Ekim-Aralik-ve-Yillik,-2024-53660>

⁸TÜİK, Turizm İstatistikleri 2024,

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turizm-Istatistikleri-IV.-Ceyrek:-Ekim-Aralik-ve-Yillik,-2024-53660>

⁹TÜİK, Harcama Türlerine Göre Ziyaretçilerden Elde Edilen Turizm Geliri, 2012-2025, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turizm-Istatistikleri-IV.-Ceyrek:-Ekim-Aralik-ve-Yillik,-2024-53660>

Sektör temsilcilerinin tahminlerine göre 2028 yılında Türkiye'nin sağlık turizmi ziyaretçi sayısının 10 milyon, sağlık turizmi gelirlerinin 20 milyar dolara çıkması hedeflenmektedir.¹⁰

Sonuç

Dünya genelinde sağlık turizmi, özellikle son dönemlerde turizme eklenmiş yeni bir alan haline gelmiş ve giderek önem kazanan bir sektör durumundadır. Özellikle Batı Avrupa ve kuzey Amerika gibi sağlık maliyetleri yüksek olan ülkelerle sağlık alt yapısı düşük olan ülkelere sağlık altyapısı güçlü durumdaki gelişmekte olan ülkelere tedavi amaçlı seyahatler giderek artmaktadır.

Ülkemiz de 80'li yıllardan itibaren önemli bir sektör durumunda olan turizm sektörü ve özellikle son yıllarda hızla gelişen sağlık yatırımları nedeniyle sağlık turizmi açısından önemli bir ülke konumuna yükselmiştir. Günümüzde Türkiye, özellikle medikal sağlık turizmi ve alternatif tıp (termal turizm) açısından Dünya genelinde ilk sıralarda tercih edilen ülkelere birisi durumundadır.

TÜİK verilerine göre son 10 yılda sağlık turizmi açısından Türkiye önemli bir yol kat etmiştir. Nitekim 2024 yılı verilerine göre ülkemizi turist olarak ziyaret eden 62 milyon 232 bin kişinin yüzde 2,4'ünü sağlık amaçlı ziyaretler oluşturmaktadır. Türkiye'nin sağlık turizmi gelirleri 2014 yılında 963 milyon dolar seviyelerindeyken 2024 yılına gelindiğinde bu rakamın 3 milyar 22 milyon dolar seviyelerine yükselmiş olması da önemli bir gösterge niteliğindedir.

Sağlık Bakanlığı ve Ticaret Bakanlığımız tarafından sağlık sektörünün stratejik bir sektör olarak tanımlanması ve desteklenmesi ile birlikte Türkiye'nin coğrafi konumu, gelişmiş sağlık altyapısı ve yüksek kalite standartları, düşük maliyet avantajı ve turizm olanaklarının çeşitliliği

gibi nedenlerle sağlık turizminde gelişim trendinin devam edeceği öngörülmektedir.

KAYNAKÇA

- Dyclinic, Türkiye Sağlık Turizmi Verileri, <https://dydclinic.com/blog/saglik-turizmi-detayli-bir-rehber> 7 Kasım 2024
- Kuzhan, Kübra-Gönen, Sultan, " Türkiye'de Sağlık Turizmi ve Pazarı Üzerine Bir Değerlendirme", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2024.
- Sağlık Turizmi ve Çeşitleri, <https://www.dentevim.com/tr/saglik-turizmi-ve-cesitleri>,
- Ticaret Bakanlığı, Sağlık Turizminde Küresel Merkez Türkiye, <https://ticaret.gov.tr/haberler/saglik-turizminde-kuresel-merkez-turkiye> 08 Nisan 2024
- Ticaret Bakanlığı, Sağlık Turizminde Küresel Merkez Türkiye, <https://ticaret.gov.tr/haberler/saglik-turizminde-kuresel-merkez-turkiye> 08 Nisan 2024
- Türkiye Sağlık Vakfı, Medikal Turizm Nedir?, <https://www.saglik.org.tr/yazilar/medikal-turizm-nedir>
- TÜİK, Turizm İstatistikleri 2024, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turizm-Istatistikleri-IV-Ceyrek:-Ekim-Aralik-ve-Yillik,-2024-53660>
- TÜİK, Harcama Türlerine Göre Ziyaretçilerden Elde Edilen Turizm Geliri, 2012-2025, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turizm-Istatistikleri-IV-Ceyrek:-Ekim-Aralik-ve-Yillik,-2024-53660>
- USHAŞ (Uluslararası Sağlık Hizmetleri A.Ş.), <https://www.ekonomigazetesi.com/sector-haberleri/saglik-turizminde-2028-hedefi-20-milyar-dolar-59419> 24 Şubat 2025

¹⁰USHAŞ (Uluslararası Sağlık Hizmetleri A.Ş.), <https://www.ekonomigazetesi.com/sector-haberleri/saglik-turizminde-2028-hedefi-20-milyar-dolar-59419> 24 Şubat 2025



İŞKUR GENÇLİK İLE GENÇLERE YÖNELİK TÜM HİZMETLER TEK PLATFORMDA



HAKAN ÖZER
İSTİHDAM UZMANI/İŞKUR

“Temel Hedefimiz İstihdam” anlayışıyla istihdamın artırılmasına yönelik hizmetler sunan İŞKUR; başta kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelliler vb. olmak üzere dezavantajlı gruplarda yer alan kişileri çalışma hayatına kazandırmak için uyguladığı çok sayıda politika ile işgücü piyasasında önemli bir misyona sahiptir.

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde dezavantajlı gruplar içerisinde önem teşkil eden gençlerin istihdamının artırılması hususunda özel bir yaklaşım sergileyen İŞKUR, Kurum bünyesinde gençlere yönelik gerçekleştirdiği tüm uygulamalara erişimi kolaylaştırmak amacıyla sanal ortamda tek bir noktadan hizmet sunumu yapmaya başlamıştır. Bu kapsamda, 2025 yılında hayata geçirilen “İŞKUR Gençlik Platformu” işgücü piyasasına gençlerin aktif katılımını desteklemek, mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak, iş bulmalarına yardımcı olmak, istihdam teşvikleri ve hibe destekleri hakkında bilgiler sunmak üzere 7 gün 24 saat çevrim içi ortamda ziyarete açılmıştır.

Başta aktif işgücü programları kapsamında düzenlenen kurs ve programlar olmak üzere işe yerleştirme, staj, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanmak için gençler platform aracılığıyla başvurularını gerçekleştirebilecek, işgücü piyasasında talep edilen meslekler ve hizmetlere ilişkin bilgiler edinebileceklerdir. Ayrıca, Kurumun kendilerine sunduğu kariyer rehberliği ve danışmanlığı ile ilgili ayrıntılı bilgiye platform üzerinden ulaşabilecek, İş Kulübü eğitimlerine başvurabilecek, Mesleki Yönelim Test Bataryası ile nitelik ve becerilerini keşfedebileceklerdir. Tüm bunların yanı sıra Kurumun devlet üniversiteleri ile birlikte, öğrencilerin istihdam edilebilirliğinin artırılmasına katkı sağlamak, onlara bilgi, beceri, çalışma alışkanlığı ve disiplini kazandırmak amacıyla düzenlediği İŞKUR Gençlik Programı’na başvurular da Platform üzerinden yapılabilecektir.

“Dijital Kütüphane”de yer verilen ve meslek seçimi aşaması ile iş arama sürecinde ihtiyaç duyulan bilgiler sunan makale ve videolar ise gençlerin kariyer planlamalarında vizyon kazanmalarına katkı sağlayacaktır.

İŞKUR, 81 ilde bulunan fiziki birimlerinin yanı sıra hazırladığımız bu dijital platform ile gençlerin kariyer planlamalarını ve genç istihdamının artırılmasını desteklemeye devam etmektedir. Yaşayan bir platform olan “İŞKUR Gençlik”in bugün olduğu gibi gelecekte ortaya çıkacak ihtiyaçlar doğrultusunda güncelliği korunarak gençlere hizmet etmesi hedeflenmektedir.

Gençlere yönelik tüm hizmetlere tek bir noktadan ulaşmak için <https://genclik.iskur.gov.tr/> adresi üzerinden İŞKUR Gençlik Platformu ziyaret edilebilmektedir.



İŞKUR, 81 ilde bulunan fiziki birimlerinin yanı sıra hazırladığımız bu dijital platform ile gençlerin kariyer planlamalarını ve genç istihdamının artırılmasını desteklemeye devam etmektedir.



KADIN İSTİHDAMI İÇİN POZİTİF AYRIMCILIK PROJESİ (KİPAP)



ZÜLAL YILMAZ
İSTİHDAM UZMANI/İŞKUR



Kadınların ekonomik yaşama eşit ve etkin katılımı, yalnızca bireylerin değil, toplumun tamamının refahı için kritik önemdedir. Kadın istihdamının artması, toplumsal kalkınmayı hızlandırırken işgücü piyasasında çeşitliliği ve verimliliği de artırır. Bu alanda sürdürülebilir çözümler geliştirmek, kamu politikalarının uzun vadeli etkisini doğrudan belirler.

Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olan İŞKUR, yıllardır işgücü piyasasında eşitliği destekleyen, yenilikçi ve kapsayıcı projeleriyle örnek bir model ortaya koymaktadır. Bu vizyonun en güçlü örneklerinden biri olan Kadın İstihdamı İçin Pozitif

Ayrımcılık Projesi (KİPAP), kadınların işgücüne katılımını artırmak ve işverenlerin nitelikli personel ihtiyacına çözüm sunmak amacıyla 2024 yılında hayata geçirildi.

İlk olarak belirli illerde ve yalnızca imalat sektörünü kapsayacak şekilde uygulanan proje, 2025 yılı itibarıyla 81 ilde ve üç farklı sektörde uygulanır hale geldi. İmalatın yanı sıra bilgi ve iletişim ile sağlık sektörlerinde de yürütülen KİPAP, bu kapsamlı genişlemeyle hem sektörel hem coğrafi sınırları ortadan kaldırarak daha fazla işveren ve kadın iş arayana ulaşmayı başardı.



Proje, işverenlere herhangi bir mali yük getirmeden ihtiyaç duydukları iş gücünü yetiştirme fırsatı sunarken kadınlara da destekli bir şekilde iş hayatına adım atma olanağı tanıyor. İŞKUR, işverenlerin doğrudan kadın adaylarla iletişim kurmalarını sağladığı gibi kurum aracılığıyla katılımcı yönlendirme desteği de veriyor. İşe alınan her bir kadın çalışan için aylık 32.500 TL'ye kadar ücret, prim ve vergi desteği sağlanıyor. Ayrıca, çocuğu olan kadın çalışanlara 7.500 TL çocuk bakım desteği sunularak iş-yaşam dengesinin kurulmasına katkıda bulunuluyor.

KİPAP'a başvurmak isteyen işverenlerin bazı kriterleri yerine getirmesi gerekiyor. Bunlar arasında

destek alınacak işyerinin uygun sektörde faaliyet göstermesi, en az iki sigortalı çalışana sahip olması ve İŞKUR'a kayıtlı olması gibi şartlar yer alıyor. Ayrıca işveren, destek süresinin en az iki katı kadar süreyle kadın çalışanı istihdam etmeyi taahhüt etmekle yükümlü. İşyerindeki toplam sigortalı sayısının yüzde 10'una kadar katılımcı talep edilebiliyor.

Katılımcı olacak kadınlarda da bazı şartlar aranıyor: Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı ve İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmak, 18-35 yaş aralığında bulunmak, son bir ay içinde uzun vadeli sigorta kollarına tabi çalışmamış olmak, işverenin yakını olmamak ve son 12 ay içinde başvuru yapılan işyerinde çalışmamış olmak gibi kriterler bunlar arasında.

En fazla üç ay süren bu proje döneminde kadınlar hem iş deneyimi kazanıyor hem de sosyal destekten yararlanıyor.

KİPAP, kadınların ekonomik hayatta daha güçlü yer edinmesini sağlayan, çocuk bakım yükünü hafifleten ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sunan örnek bir istihdam modeli olarak öne çıkıyor. 2025 yılı itibarıyla Türkiye'nin dört bir yanında uygulanan bu proje sayesinde hem işverenler nitelikli işgücüne daha hızlı ulaşıyor hem de kadınlar kalıcı ve sürdürülebilir bir kariyer yolculuğuna ilk adımlarını atıyor.

İŞKUR'un öncülüğünde yürütülen Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi ile kadınlar üretiyor, Türkiye birlikte güçleniyor.



2025 yılı itibarıyla Türkiye'nin dört bir yanında uygulanan bu proje sayesinde hem işverenler nitelikli işgücüne daha hızlı ulaşıyor hem de kadınlar kalıcı ve sürdürülebilir bir kariyer yolculuğuna ilk adımlarını atıyor.



KİPA BAŞARI HİKÂYESLERİ

**AYŞE TEMUR
SAMSUN**



**İREM POYRAZ
BURSA**



**YASEMİN AKPİLİÇ
DENİZLİ**

AYŞE TEMUR SAMSUN/ANKA TEKSTİL

“İŞKUR Sayesinde Alanım Dışında Yeni Bir Meslek Edindim”

Ben Ayşe Temur. Mayıs 1997 doğumluyum. Ticaret Meslek Lisesi Bilgisayar Teknik Servis Bölümü mezunuyum. Çalışma dünyasına adım attığımda okuduğum bölümün ilgi alanlarıma hitap etmediğini fark ettim. Bunun üzerine tekstil sektörüne yöneldim. Şu an Hale Şahin firmasında konfeksiyon işçisi olarak devam etmekteyim. El becerimin olduğunu düşünerek elimle üretmek istediğim bir bölümde kendimi geliştirmek istedim. Araştırmalarım sonucu bu mesleğin kendimi kanıtlayabileceğim bir meslek olduğunu gördüm.

“KİPAP Kapsamında İstihdam Edildim”

Okulum bittikten sonra işe başlamak için başvurularda bulundum. Hobi olarak çok sevdiğim el becerilerinde iş bulma isteğim ağır bastı. El becerim iyi olduğundan dolayı ustalarım benden memnun kalınca bana İŞKUR’un Kadınlar İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi’nden (KİPAP) bahsettiler. İşverenin İŞKUR’a başvurusu üzerine KİPAP kapsamında istihdam edildim. Bu şekilde İŞKUR ile yollarımız kesişti ve bu sayede kendi alanımda çalışmaya başladım. Şu an çalışmış olduğum işyerinde konfeksiyon işçisi olarak iş süreçlerini yürütüyorum. Bu programın hem gençlerin işgücüne katılması açısından hem de gençlere ekonomik ve sosyal destek sağlaması açısından önemli olduğunu düşünüyorum.

“İŞKUR’un İşverene Sağladığı Destek ile Gençlere İş İmkânı Sunması Önemli”

Konfeksiyon işçisi olarak; ürettiğimiz ürünleri insanların üzerinde görmek, alışveriş sitelerinde satışa sunulduğunu görmek gurur verici oluyor. Meslek lisesi mezunları teknisyen unvanı alarak özel sektörde tekstil fabrikalarında çalışabilmekte ve istihdam edilmektedirler. Bu meslek tamamen usta-çırak ilişkisine dayanıyor. Çünkü iş tekstil fabrikası ortamında yapıldığı için mesleki anlamda ustanın yanında çalışmaya başlayarak işle ilgili deneyim kazanmaya başlıyorsunuz, işin inceliklerini öğreniyorsunuz. Bu ilk etapta bir lise mezunu olarak zorlayıcı olsa da zamanla eğer sabırlıysanız tadına doyumaz bir zanaat icra etmenize imkân sağlıyor. Sabır, disiplin, iş yapma isteği bu meslek için olmazsa olmaz. İŞKUR’un işverene sağladığı destek ile gençlere iş imkânı sunması önemlidir.



İREM POYRAZ

BURSA/UZAY PASTANESİ

“İŞKUR Sayesinde Çalışmaya Başladım”

Ben İrem Poyraz, 12 Haziran 1998 doğumluyum. Uludağ Üniversitesi Ekonometri Bölümü mezunuyum. Şu an genel muhasebe personeli olarak çalışmaktayım. Yapmış olduğum bu mesleğe ticaret lisesinde bilgisayarlı muhasebe bölümünde okurken ilk adımımı attım. Okuduğum alanda kendimi geliştirip iş hayatına atılmak istedim.

“KİPAP Kapsamında İstihdam Edildim”

Mezun olduktan sonra iş arama sürecimde, iş başvurusu yaptığım Uzay Pastanesi İnsan Kaynakları yetkilileri İŞKUR’un Kadınlar İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi’nden (KİPAP) bahsettiler. Bende bu projede yer almayı ve işe başlamayı kabul ettim. Bu proje sayesinde firmada istihdam edildim ve mesleğimde çalışmaya başladım. Uzay Pastanesinde genel muhasebe personeli olarak görevimi yürütmekteyim. Bu proje ile aldığım eğitimler, edindiğim deneyimler ve kazandığım beceriler sayesinde öz güvenim arttı ve kariyer hedeflerime bir adım daha yaklaştım.

“İŞKUR’un İşverene Sağladığı Destek İle Kadınların İş Hayatına Girmesi Önemli”



Genel muhasebe personeli, günlük satış faturalarını kesmek, KDV beyanname sürecini ve ay kapanış işlemlerini yapmakla yükümlüdür. Bu projeye katıldığımda iş becerisi edinmekle kalmadım, aynı zamanda birlikte dayanışmanın gücünü ve kadınların birbirlerine nasıl ilham olabileceklerini de deneyimledim.

Çalışma hayatına girmeyi isteyen kadınların bu tip projelere ulaşmasını diliyorum ve devam etmesini temenni ediyorum.

YASEMİN AKPİLİÇ DENİZLİ/DENİZ TEKSTİL

“İlk İşim, İlk Heyecanım”

Ben Yasemin Akpiliç. Ekim 1999 doğumluyum. 2024 yılında Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Makine Mühendisliği bölümünden mezun oldum. Mezuniyetim sonrası iş arayış sürecinde Deniz Tekstil’e başvuruda bulundum ve bana İŞKUR’un kadınlara özel geliştirdiği Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi’nden (KİPAP) bahsettiler. Bu proje, kadınların iş hayatına daha güçlü adımlarla katılmasını desteklemeyi hedefliyordu. Sağlanan destek ve yönlendirmeler sayesinde Deniz Tekstil’de yeni bir işe başlama fırsatı yakaladım.

“Üretim Mühendisliği Deneyimim”

Şu anda Deniz Tekstil’in kesim bölümünde üretim mühendisi olarak görev yapıyorum. Üretim planlaması, verimlilik artırma ve süreç iyileştirme çalışmaları üzerine yoğunlaşıyorum. Burada hem teknik bilgilerimi güçlendiriyor hem de iş hayatının disiplinini ve ekip çalışmasının önemini birebir yaşıyorum. Çalışma ortamının desteği ve organizasyon yapısı sayesinde iş hayatına hızlı bir şekilde adapte oldum ve kendimi geliştirme imkânı buldum. Böylesine köklü ve vizyon sahibi bir şirkette çalışmanın gururunu yaşıyorum.

“İŞKUR Desteği İle Güzel Bir Başlangıç”

İŞKUR’un sunduğu bu proje, benim gibi birçok kadının karşılaştığı ön yargıları aşmasına, ekonomik bağımsızlık kazanmasına ve özgüveninin artmasına yardımcı oldu. Eğitim programları, kariyer danışmanlığı ve işe yerleştirme hizmetleri ile bana sadece bir iş değil, aynı zamanda geleceğe umutla bakabileceğim bir yol açtı. İş hayatına yeni atılan genç mühendisler için bu tür desteklerin büyük bir avantaj olduğunu düşünüyorum. Benim gibi yeni mezun gençlere, kendilerini geliştirme fırsatlarını değerlendirmelerini tavsiye ederim.





ROBOTİK MÜHENDİSLİĞİ



Robot Kavramı ve Tarihçesi

Robot, genellikle insanlar tarafından programlanarak belirli görevleri yerine getirebilen, mekanik ve elektronik parçalardan oluşan bir makinedir. Robotlar, sensörler aracılığıyla çevrelerini algılayabilir, kontrol sistemleriyle kararlar alabilir ve motorlar sayesinde hareket edebilirler.

Robot fikri çok eskiye dayanır. Antik Yunan’ da efsanevi mucit Hephaistos’ un kendi kendine hareket edebilen heykeller yaptığı anlatılır. “Robot” terimi, köken olarak Çekçe’deki “robota” (zorunlu çalışma) ve “robotrick” (hizmet) kelimelerinden türetilmiştir (Bootle, 2019:4; Smart, 2016:5). Bu etimoloji, robotların temel işlevlerinin hizmet ve görev yerine getirme üzerine kurulu olduğunu vurgulamaktadır. El Cezeri, Artuklular döneminde yaşamış bir bilim adamı ve mühendis olarak, sibernetik ve robot teknolojisinin öncüsü kabul edilmektedir. El Cezeri’nin çalışmaları, mekanik otomasyonun ilk örneklerini içermekte ve bu alandaki düşüncelerin gelişimine büyük katkı sağlamıştır. Ancak modern anlamda robotlar 20. Yüzyılda ortaya çıkmıştır. Robot kelimesi ilk olarak 1920 yılında Çek yazar

Karel Capek’ in “Rossum’s Universal Robots” adlı tiyatro oyununda kullandı. Burada robotlar insanlar gibi çalışabilen makinelerdi. 1950’ de Isaac Asimov, robotlar için ünlü “Üç Robot Yasası” nı ortaya koydu. 1961’ de ilk endüstriyel robot Unimate, General Motors fabrikasında otomobil parçalarını kaynak yaparak çalışmaya başladı. Günümüzde ise yapay zekâ ile donatılmış, insansı robotlar bile bulunmaktadır.

Endüstri Devrimlerinin Robotik Teknolojileri Üzerindeki Etkisi

18. yüzyıldan itibaren süregelen sanayi devrimleri, insanların üretim biçiminde köklü değişikliklere sebebiyet vermiş ve günümüzde ileri robot teknolojilerinin hâkim olduğu bir döneme evrilmiştir. 2016 yılında Japon hükümeti “Toplum 5.0” konseptini tanıtarak, Endüstri 4.0’ daki teknolojik ilerlemelerin toplumsal yapılarla entegrasyonunu amaçlayan bir paradigma ortaya çıkarmıştır. Bu yaklaşım, insansız teknolojilerin toplumsal yapıya entegre edilmesiyle, toplumsal etkileşimi ve verimliliği artırmayı hedeflemektedir. Dijital ve



fiziksel dünyaların birleşmesi sonucunda üretim süreçlerinde yönetsel müdahale minimum seviyeye indirgenmekte, robot teknolojileri aracılığıyla operasyonel görevlerin otomatikleştirilmesi sağlanmaktadır. Bu dönüşüm, endüstriyel üretim süreçlerinde olduğu kadar toplumsal düzeyde de köklü bir paradigma değişikliği yaratmaktadır. Toplum 5.0 insanlar ve akıllı sistemler arasındaki iş birliğini kaçınılmaz hale getirmekte, insan merkezli bir toplum oluşturmayı hedeflemektedir.

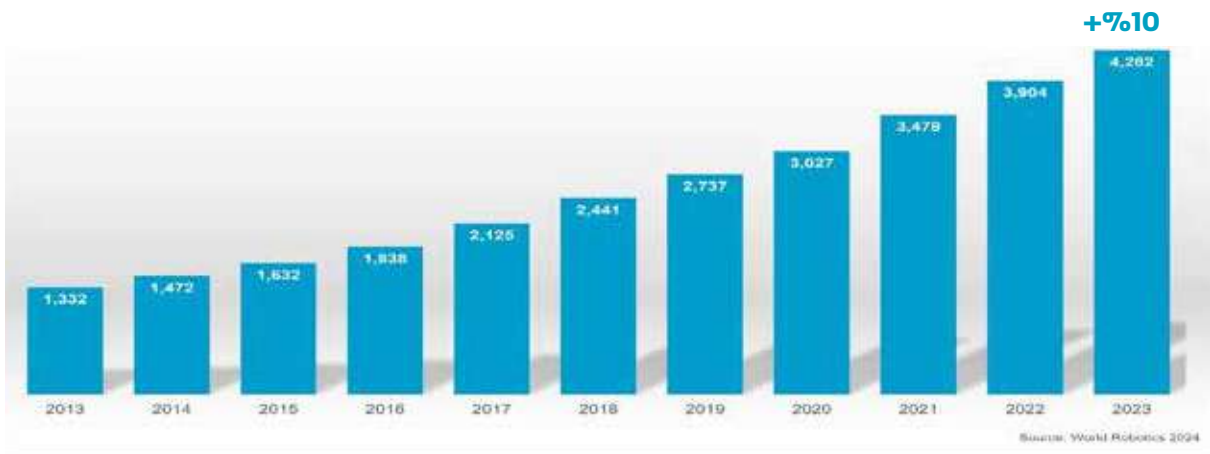
Yakın tarihe kadar sadece bilim kurgu filmlerinde izlediğimiz robotlar, günümüzde tıptan savunmaya, otomotivden havacılığa kadar pek çok alanda kullanılmaya başlandı. Teknolojinin gelişim hızı, bununla birlikte nesnelerin interneti ile günlük hayatta kullandığımız pek çok şeyin birbiriyle ilintili hale gelmesi; yapay zekâ, tanıma, görüntü işleme, konuşma ve otonom sistemler gibi robotik teknolojiyi destekleyen unsurların gelişmesine ve daha güçlü, daha hızlı, daha akıllı robotların

tasarlanmasına neden olmaktadır. Genellikle Uzakdoğu ülkeleri ile Amerika'nın öncülük ettiği robotik teknoloji sektörü, sadece ticari açıdan değil stratejik açıdan da büyük öneme sahiptir.

Dünyada ve Türkiye' de Robotik Sektörünün Genel Durumu

Robotik sektörü küresel olarak hızla büyümekte ve farklı alanlarda kullanılmaktadır. 2024 itibarıyla küresel robotik pazarı 40 milyar \$ seviyelerini aşmış ve önümüzdeki dönemlerde çift haneli büyüme oranlarıyla ilerlemesi beklenmektedir. Uluslararası Robotik Federasyonu'nun Dünya Robotik 2024 Raporuna göre dünya çapındaki fabrikalarda çalışan 4.281.585 ünite robot tespit edildi. Bu veri bir önceki yıla göre robot sayısında %10'luk bir artış göstermektedir. Yıllık bazda kurulumlar üst üste üçüncü kez yarım milyon üniteyi aştı. Bölgeye göre, 2023'te yeni konuşlandırılan tüm robotların %70'i Asya'da, %17'si Avrupa'da ve %10'u Amerika'da kuruldu.

Grafik 1: Yıllara Göre Dünya Çapında Üretimi Otomatikleştiren Endüstriyel Robot Sayısı



Türkiye’de robotik sektörü, son yıllarda önemli bir gelişme göstermiş ve çeşitli alanlarda faaliyet gösteren yerli şirketlerin katkılarıyla büyümesini sürdürmektedir. Bu şirketler, endüstriyel otomasyon, hizmet robotları ve eğitim amaçlı robotik ürünler gibi geniş bir yelpazede çözümler sunmaktadır. Türkiye’de robotik ve otomasyon teknolojileri, üretkenliği artırarak yeni ürün ve hizmetlerle ekonomiye büyük katkı sağlamaktadır. Bu teknolojiler, yazılım sektörü başta olmak üzere birçok sektörü etkilemekte ve yeni mesleklerin, iş kollarının ve bilgi ekonomisinin gelişmesine imkân tanımaktadır. Sonuç olarak, Türkiye’de robotik sektörü, yerli şirketlerin inovatif çalışmaları ve teknolojik gelişmeleri takip etme yetenekleri sayesinde büyümeye devam etmektedir. Bu durum, ülkemizin teknoloji üretim merkezi olma potansiyelini artırmakta ve ekonomik kalkınmaya katkı sağlamaktadır.

Grafik 2: 2023 Yılında Endüstriyel Robotların Kurulumları Alanında Faaliyet Gösteren En Büyük 15 Pazar Ülke ve Ünite Sayıları



Küresel robot kurulumlarının 541.000 üniteye sabitlenmesi bekleniyor. Büyümenin 2025'te hızlanması ve 2026 ile 2027'de devam etmesi bekleniyor. Genel uzun vadeli büyüme eğiliminin yakın gelecekte sona ereceğine dair hiçbir işaret yok. Dünyada robotik sektörü, sanayiden günlük hayata kadar birçok alanda köklü değişimlere neden olmaktadır. Yapay zekâ, otonom sistemler ve robot teknolojileri daha da geliştikçe, insan hayatına entegre olan robotların sayısı hızla artacaktır. Gelecekte robotların, sadece üretim süreçlerinde değil, günlük hayatımızda da önemli bir rol oynaması beklenmektedir.

Robotik Mühendisliği Nedir?

Robot teknolojisinin günden güne gelişmesiyle birlikte robotik mühendisliği geleceğin en parlak meslekleri arasında gösteriliyor. Peki nedir bu robotik mühendisliği gelin birlikte bakalım. Robotik mühendisliği, elektrik, mekanik ve bilgisayar mühendisliğini içerisinde barındıran çok disiplinli bir alandır. Teorik anlayış ve pratik uygulamaya dayalı olarak robotların ve robotik sistemlerin tasarımı, inşası, işletilmesi ve mühendisliği ile ilgilenir. Robotik mühendisliği, tasarımları kavramsallaştırma, sistemler geliştirme ve operasyonel algoritmalar oluşturma gibi geniş bir

görev yelpazesini kapsar. Robotik mühendisliği yaratıcılığı, teknik bilgi birikimini ve problem çözme becerilerini bir araya getirir. En son ve disiplinler arası mühendislik teknolojisini inceleyen heyecan verici bir alandır. İster otonom araçlar ve dronlar, ister üretimde insanlarla çalışan robotik sistemler veya siber-fiziksel insansı makineler olsun, robotik mühendisliği insanların ve makinelerin sorunsuz bir şekilde birlikte çalıştığı daha iyi bir gelecek için ortam hazırlar.

Robotik Mühendisleri Ne Yapar?

Robotik mühendisleri, robotların ve robotik sistemlerin yaşam döngüsünün her adımında kritik bir rol oynar. Yaygın görevler arasında tasarımları, hesaplamaları veya maliyet tahminlerini incelemek, robotik sistemlerin performansını değerlendirmek, iyileştirme alanlarını belirlemek ve yaygın dağıtım ve kullanımdan önce endüstri standartlarına uyumu sağlamak için titiz test protokolleri yürütmek yer

alır. Robotik mühendisleri robotları ve robotik sistemleri kavramsallaştırır, robotlar için planlar ve şemalar oluşturur ve bunların fiziksel yapılarını, bileşenlerini ve işlevlerini belirler. Sensörler, aktüatörler, motorlar ve kontrolörler gibi gerekli bileşenlerin seçimi ve entegrasyonu da dâhil olmak üzere mekanik, elektrik ve bilgisayar mühendisliği prensipleri ve teknolojilerinin bir kombinasyonunu kullanarak robotlar ve robotik sistemler geliştirirler. Robotların ve robotik sistemlerin davranışlarını ve hareketlerini kontrol etmek için kod yazarlar. Bu görevde C++, Python veya özel robot işletim sistemleri (ROS) gibi programlama dillerini kullanırlar. Robotik mühendisleri, olası uygulama senaryolarını simüle ederek, teknik sorunları gidererek ve algoritmaları optimize ederek, robotların ve robotik sistemlerin tasarlandığı, inşa edildiği ve programlandığı şekilde doğru ve güvenli bir şekilde çalıştığını doğrulamak için testler yaparlar. Ayrıca sorunları teşhis etmek, arızalı bileşenleri değiştirmek ve robotların ve robotik





sistemlerin yaşam döngüsü boyunca işlevselliği sürekli olarak artıracak değişiklikleri uygulamaktan da sorumludur.

Robotik Mühendisleri Hangi Beceri ve Nitelikleri Taşımalıdır?

Robotik mühendislerinin, robotları ve robotik sistemleri tasarlayabilmeleri, inşa edebilmeleri, test edebilmeleri ve çalıştırabilmeleri için bileşenlerin ve sistemlerin çalışma prensiplerine karşı yoğun bir ilgi duymaları gerekir. Robotik sistemlerin elektronik, mekanik, kontrol ve yazılımlarını anlamaları gerekir. Tasarım ve analizde güçlü matematik becerilerine, farklı ortamlarda robotik sistemleri kontrol etmek için bilgisayar programlama becerisine ve gerçek dünya uygulamalarında robotik sistemleri çalıştırma ve sorun giderme konusunda karar alma ve problem çözme becerisine sahip olmaları gerekir. Yaratıcılık, yazılı ve sözlü iletişim kurma

becerisi kadar son derece değerlidir. Alternatif çözümlerin, sonuçların veya sorunlara yönelik yaklaşımların güçlü ve zayıf yönlerini belirlemek, mantık ve muhakeme kullanabilmek için eleştirel düşünebilme yeteneğine, başkalarının söylediklerine tüm dikkatini vermek, vurgulanan noktaları anlamak için zaman ayırmak, uygun durumlarda soru sormak ve uygunsuz zamanlarda sözünü kesmemek için etkin dinleme yeteneğine ihtiyaç duyar. Gerçekçi, araştırmacı ve geleneksel kişilik yapısı özelliklerini taşımalıdır. Çalışanların kendi başlarına çalışıp karar almaları yaratıcılık, sorumluluk ve özerklik talep etmeleri bağımsızlık ve başarı gibi çalışma değerlerini vurgulamaktadır. Alanındaki bilgi ve becerilere sahip ve tüm yeniliklere açık olan bir robotik mühendisi aynı zamanda analitik düşünebilen, detaylara dikkat eden, titiz, azimli, inisiyatif kullanabilen ve sonuç odaklı olmalıdır.



Robotik Mühendisi Nasıl Olunur?

Robotik Mühendisi olabilmek için üniversitelerin lisans programlarından mezun olmak gerekmektedir. 2024-2025 Eğitim- Öğretim yılında İstanbul Teknik Üniversitesinin Elektrik-Elektronik Fakültesinde Robotik ve Otonom Sistemleri Mühendisliği programı açılmış olup bu programdan mezun olacak öğrenciler Robotik ve Otonom Sistemler Mühendisi olarak unvan alacaklardır. Yine 2022 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Teknik Üniversitesinde açılan Kontrol ve Otomasyon Mühendisliği programlarından mezun olmak bu meslekte çalışma imkânı sağlamaktadır. Mekanik, elektrik-elektronik, yazılım veya bilgisayar bilimleri mühendisliği bölümlerinden mezun olanlar otomasyon, üretim, programlama, matematik, istatistik, süreç kontrolü, malzeme gibi alt alanlarda kendilerini geliştirerek robotik alanında çalışabilmektedir.

Günümüzde üniversitelerin farklı bölümlerinde lisansüstü düzeyde robotik mühendisliği ile ilgili eğitimlerde verilmektedir. Örneğin İstanbul Teknik

Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği Bölümü altında yapay zekâ ve robotik alanı, Orta Doğu Teknik Üniversitesinde Makine Mühendisliği Bölümü altında ise robotik ve mekatronik alanı bulunmaktadır.

Robotik Mühendislerinin İş Bulma Olanakları, Gelir Durumu ve Çalışma Hayatı

Robotik mühendislerinin çok geniş bir çalışma alanı olmakla birlikte teknoloji ve robotik alanındaki gelişmeler bu meslek mensuplarına olan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Bireylerin ilgi ve becerilerine uygun uzmanlık alanları ile aralarından seçim yapabileceği pek çok farklı robotik mühendisliği türü mevcuttur. Robotik mühendisleri otomotiv, havacılık, tarım ve sağlık hizmetleri dâhil olmak üzere endüstrinin her sektöründe çalışabilmektedir. Bu sektörlere havacılık ve uzay teknolojisi, otomasyon, otomotiv, bilgisayar yazılımı geliştirme, tüketici elektroniği, kontrol sistemleri, sibernetik, genel robotik, sağlık hizmeti, akıllı sistemler ve üretim, tıbbi robotik örneklerini verebiliriz ancak bunlarla sınırlı tutamayız. Robotlar ve robotik

sistemler birçok alanda kullanılıyor ve bu durum robotik mühendisleri için çok sayıda fırsat yaratıyor. İş alanları arasında sistem entegrasyonu, robot tasarımı, Ar-Ge faaliyetleri, otomasyon danışmanlığı ve eğitimi gibi farklı pozisyonlar bulunur. Robotik mühendisleri için yaygın bir işyeri araştırma ve geliştirme laboratuvarları veya inovasyon merkezleridir. Bu ortamlarda, mühendisler robotik teknolojinin sınırlarını zorlayarak son teknoloji araştırmalara katılırlar. Yeni konseptleri keşfetmek, prototipler üzerinde deneyler yapmak ve alandaki gelişmelere katkıda bulunmak için diğer araştırmacılar, bilim insanları ve teknoloji uzmanlarıyla iş birliği yaparlar.

Robotik mühendisleri, özellikle otomasyon kullanan üretim endüstrilerinin ayrılmaz bir parçasıdır. Burada mühendisler, üretim tesislerinde ve montaj hatlarında çalışarak üretim süreçlerini optimize etmek için robotik sistemler tasarlar ve uygularlar. Görevleri, robotların verimli, güvenli ve yüksek

hassasiyetle çalışmasını sağlayarak üretimde artan üretkenliğe ve kaliteye katkıda bulunmayı içerir.

Robotik konusunda uzmanlaşmış teknoloji şirketlerinde, mühendisler kendilerini modern ofislerde veya mühendislik laboratuvarlarında bulabilirler. Bu işyerleri, mühendislere son teknoloji ekipmanlara, simülasyon araçlarına ve test tesislerine erişim sağlayarak iş birliğini ve inovasyonu teşvik eder. Endüstriyel otomasyondan robotik yoldaşların ve otonom sistemlerin geliştirilmesine kadar uzanan projeler üzerinde çalışırlar.

Otonom araçlara, dronlara veya diğer mobil robotik sistemlere odaklanan mühendisler için işyeri, açık hava test ortamlarına kadar uzanır. Bu mühendisler, robotik araçların dağıtımını ve performans değerlendirmesini denetleyerek test tesislerinde, açık alanlarda veya özel pistlerde zaman geçirebilirler.





Akademide, robotik mühendisleri üniversite araştırma bölümlerinde çalışabilir, robotiğin hem teorik hem de pratik yönleriyle ilgilenebilir. Genellikle öğrencilere akıl hocalığı yapar, araştırma projelerine liderlik eder ve akademik topluluğun robotik teknolojilerini anlamasına katkıda bulunurlar.

Belirli işyeri ne olursa olsun, robotik mühendisleri genellikle makine mühendisleri, elektrik mühendisleri, yazılım geliştiricileri ve çeşitli uzmanlık alanlarındaki uzmanlar dâhil olmak üzere farklı geçmişlere sahip profesyonellerle iş birliği yaparlar. Bu disiplinler arası iş birliği, fikirlerin paylaşıldığı, sorunların kolektif olarak çözüldüğü ve gelişmiş robotik sistemler yaratmanın zorluklarını ele almak için yenilikçi çözümlerin geliştirildiği dinamik bir çalışma ortamını teşvik eder.

Robotik Mühendisliğinin Kariyer Yolculuğu ve Geleceği

Robotik mühendisliğinin geleceği, endüstrileri, günlük yaşamı ve toplumu etkileyebilecek çok sayıda olasılığa sahiptir. Kritik etkilere biri,

üretim, mobilite ve üretkenlikteki otomasyondur. Etki için bir diğer alan, robotların insanlarla birlikte çalıştığı ve insan faaliyetlerine yardımcı olduğu, daha güvenli ve daha verimli iş akışlarına yol açan iş birlikçi robotiktir.

Yapay zekâ (AI) ve makine öğrenimindeki son gelişmeler robotik mühendisliğindeki ilerlemeyi de yönlendirmektedir. Yapay zekâ, robotların ve robotik sistemlerin verilen ortamları algılamasını ve bunlara uyum sağlamasını sağlar ve onları son derece zeki ve özerk hale getirir. Ayrıca, sağlık ve akıllı ev sistemlerindeki uygulamalar için robotlara ve robotik sistemlere olan ilgi artmaktadır. Robotik mühendisliğinin gelecekte üretkenliği artırması, yaşam kalitesini iyileştirmesi ve toplumsal zorlukları ele alması beklenmektedir.

Geleceği parlak bir bölüm olarak gözüken robotik mühendisliğine olan ilginin önümüzdeki dönemlerde daha da artacağı öngörülmekte ve bu alana yapılan yatırımlar artmaktadır. Erken dönemde ilgisi ve yeteneği olan çocukların tespit edilebilmesi, bu yönde güçlendirilmeleri ve özendirilmeleri için çocuklara robotik ve kodlama eğitimi verilmesi son

derece önemlidir. Bilişim Teknolojileri ve Yazılım dersleri ayrıca STEM etkinlikleri içerisinde yer alan robotik ve kodlama eğitimlerinde önemli olan en düşük zorluk seviyesinden başlayarak zorluk seviyesinin kademeli olarak artırılması çocukların robotik alana ilgisinin artırılmasını kolaylaştırırken analitik ve yaratıcı düşünme becerilerini erken yaşta geliştirecektir.

KAYNAKÇA

- Alcácer, V. and Cruz-Machado, V. (2019), "Scanning The Industry 4.0: a Literature Review On Technologies For Manufacturing Systems". Engineering Science and Technology, an International Journal, 22(3), 899-919. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jestch.2019.01.006>
- Almada-Lobo, F. (2015), " The Industry 4.0 Revolution And The Future Of Manufacturing Execution Systems (MES)". Journal of Innovation Management, 3(4), 16-21.
- Bootle, R. (2019). "The AI Economy: Work, Wealth and Welfare in the Age of the Robot". Nicholas Brealey Publishing.
- ESCO. "Robotics Engineer", Erişim:20 Mart 2025. <http://data.europa.eu/esco/occupation/551a6797-3ca9-41fc-9dca-9a982a8fd8a6>
- International Federation of Robotics (2024). "World Robotic 2024 Report", Erişim:12 Mart 2025. <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/record-of-4-million-robots-working-in-factories-worldwide>
- Michigan Technological University. "What is Robotics Engineering?", Erişim:5 Mart 2025. <https://www.mtu.edu/ece/undergraduate/robotics/what-is/>
- O*NET OnLine. "Robotics Engineer", Erişim:5 Mart 2025. <https://www.onetonline.org/link/summary/17-2199.08>
- Okatan A. (2021). "Geleceğin Akıllı Makinelerini Tasarlayanlar: Robotik Mühendisleri", Erişim:5 Mart 2025. <https://bilimgenc.tubitak.gov.tr/makale/gelecegin-akilli-makinelerini-tasarlayanlar-robotik-muhendisleri>
- Özbek A. (2022). "Geleceğin Meslekleri: Robotik Mühendisliği", Erişim:5 Mart 2025. <https://abdulkadirozbek.com.tr/robotik-muhendisligi/>
- Scott W. O'Connor (2020). "How to Become a Robotics Engineer" , Erişim: 7 Nisan 2025. <https://www.northeastern.edu/graduate/blog/how-to-become-a-robotics-engineer/>
- Smart, R.(2016). Part I: Starting Points. In R. Calo, A. M. Froomkin, & I. Kerr (Eds.), Robot Law (pp. 5-29). Edward Elgar Publishing.
- STM Teknolojik Düşünce Merkezi (2015). "Robotik, Otomasyon ve Yapay Zekâ Sektör Değerlendirme Raporu"https://thinktech.stm.com.tr/uploads/docs/1608887821_stm-sektor-raporu-robotik-otomasyon-yapay-zeka.pdf
- Varnalı T. (2024). "Robotik Teknolojilerin Toplumsal ve Sektörel Etkileri: Belediyelerde Gelecek Vizyonu", Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt:10, Sayı 2, ss.17-38
- Vizyoner Genç (2019). "Geleceğin Meslekleri: Robotik Mühendisliği", Erişim:5 Mart 2025. <https://vizyonergenc.com/icerik/gelecegin-meslekleri-robotik-muhendisligi>
- Yükseköğretim Program Atlası. "Robotik ve Otonom Sistemleri Mühendisliği", Erişim:5 Mart 2025. <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans.php?y=105590237>



CAM MOZAIK *Sanatı*



HATİCE ÇINAR BOYRAZ
Cam Mozaik Sanatçısı

Cam mozaik, cam parçalarının belirli bir düzene göre birleştirilerek desenler ve görseller oluşturduğu sanatsal bir tekniktir. Bu sanat, antik çağlardan günümüze kadar uzanan ve özellikle Bizans, Roma ve Osmanlı döneminde önemli bir dekoratif sanat olarak kullanılmıştır. Mozaik sanatında kullanılan cam parçaları, renkli veya saydam olabilir ve çeşitli boyutlarda kesilerek ayrılabilir uygun şekilde kullanılabilir.

Geleneksel el işçiliği bu sanatta, modern teknolojilerle birleşerek günümüzde de popülerliğini korumaktadır. Cam mozaik, iç ve dış mekânlarda, duvar panolarında, masa ve mobilya kaplamalarında, dini yapılarda ve sanatsal projelerde yaygın olarak kullanılmaktadır. Günümüzde hem bireysel sanatçılar hem de atölyeler tarafından üretilen cam mozaik ürünler, sanatsal ve dekoratif bir değer taşıyarak kültürel oluşumların önemli bir parçası olmaya devam etmektedir.

Derin köklere sahip cam mozaik sanatı, günümüzde de ustaların emeğiyle yaşamaya devam ediyor. Bu değerli ustalardan biri olan Hatice Çınar Boyraz sanata adım atışını, cam mozaığının inceliklerini ve gelecek nesillere aktarımında yürüttüğü çalışmaları İstihdamda 3İ okuyucuları ile paylaştı.

Hatice Hanım cam mozaik sanatına olan yolculuğunuz nasıl başladı? Bu sanatta tanışmanızın hikâyesini bizlerle paylaşır mısınız?

Ben Hatice Çınar Boyraz. Aslen Sivaslıyım, 11 yaşına kadar çocukluğum Niğde’de geçti. Sonrasında ve halen Ankara’da ikamet etmekteyim. Hacettepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Seramik bölümü mezunuyum. Mozaik sanatı ile tanışmam üniversiteden mezun olduktan sonra başladı. Üniversiteden bir arkadaşım ile mermer fabrikasında işe başladık. Aslında geçici olarak öylesine başladığım bir iş mesleğim, meslekten de öte hayatımın önemli bir parçası oldu. Sanata olan tutkum bu yoldan ilerlememde önemli bir rol oynadı. Mozaikle tanışmam ilk olarak taş mozaik ile başladı. Çalıştığım fabrikada küçük bordürler yaparak kalıplara taş dizerek başladı. Gaziantep Zeugma müzesinde sergilenmekte olan “Çingene Kızı” isimli mozaik eseri bu sanata olan hayranlığında önemli bir rol oynar. İlk mozaik çalışmam da Çingene Kızı eserinin replikası olmuştur. Sanat hayatım boyunca bu eserden defalarca çalıştım.

İlk çalıştığım fabrikadan ayrılarak bu işi daha profesyonel yapabileceğim başka bir şirkette işe başladım. Taş mozaik sanatında en özel eserlerimi burada icra ettim. Yaptığım çalışmalar yurt dışına ihraç ediliyordu. Otellerin ve villaların dekorlarında kullanılıyordu. Bir süre burada çalıştıktan sonra Keçiören Belediyesi bünyesinde (KEÇMEK) sanatsal mozaik öğretmeni olarak işe başladım. 12 yıldır bu görevime devam etmekteyim. Aynı zamanda atölye derslerim yurt dışı ve yurt içinden özel ders verdiğim öğrencilerimle bu sanatı icra etmeye ve çok daha fazla sanatsevere ulaşmaya çalışıyorum.

Sanat hayatınızda size yol gösteren ya da bu alanda ilerlemenize vesile olan bir kişi ya da olay oldu mu?

Sanat hayatıma başlamamda en büyük etken ailemdir. Babam ve ablalarım şair, genetik olarak resim ve şiire yatkın bir aileden gelmenin getirdiği olumlu taraflar oldu hayatımda. Çocukluğumdan itibaren resim ve şiirle hep iç içe büyüdüm. Resim ve şiir dallarında il birinciliklerim var. Bir alanda



ilerlemem gerekiyordu resmi tercih ettim. Mozaik sanatı da aslında resim sanatı ile çok örtüşüyor. Mozaikte taş ve camla resim yapıyoruz. Hayat çok garip şu anda hiç hayal etmediğim bir mesleği tutku ve aşkla yapıyorum. Hayatımdaki en büyük şanslarımdan biri işimin sevdiğim bir meslek olması. Zor bir sanat icra ediyorum kolay değil ama bu benim tercihim. Yaptığım işi çok sevdiğim için bütün zorluklarının da üstesinden geliyorum.

Cam mozaik sanatından bize biraz bahsedebilir misiniz? Kullanılan teknik ve yöntemlerin yanı sıra bir sanatçı olarak sizin geliştirdiğiniz ya da özellikle önemseydiğiniz bir yöntem var mı?

Cam mozaik, küçük cam parçalarının bir araya getirilerek resim ve desen yapma sanatıdır. Cam mozaikler iç ve dış mekânlarda kullanılmaktadır. Uzun ömürlü ve hava koşullarına dayanıklıdır.

Mozaik sanatının tarihi antik çağlara kadar uzanmaktadır. En görkemli çağını da Bizans İmparatorluğu döneminde yaşamıştır. Duvarlarda, tavanlarda ve yer döşemelerinde çokça kullanılmıştır. Günümüzde ise mozaik sanatı, sanatsal mozaik, mimari mozaik ve dekoratif mozaik olarak icra edilmektedir. Mozaikte 3 boyutlu (kabartma) tekniğini geliştirdim. Doğaçlama çalışmayı seviyorum. Yağlıboya resim, doku ve mozaik sanatını birlikte kullanarak daha da zenginleştirmeye çalışıyorum. Kendi tarzımı oluşturdum.

Mozaik sanatı deyince daha büyük ve aralıklı döşenmiş parçalar geliyor insanların aklına. Aksine ben daha küçük ve ince parçalarla, resim gibi çalışıyorum. Buna mikro mozaik de diyebiliriz. Mozaikte rengi, ışığı, perspektifi bir resim gibi düşünerek gerçeğe en yakın haliyle icra etmeye çalışıyorum. Sanatta realizmi seviyorum. Portrelerimi; doğayı mümkün olduğu kadar gerçekçi çalışmayı seviyorum.



Eserlerinizde hangi unsurları özellikle ön planda tutuyorsunuz?

Eserlerimde milli ve geleneksel unsurların yeni sıra doğayı resmetmeyi seviyorum. Atatürk, Sultan Alparslan, Aşık Veysel, Neşet Ertaş, Ömer Halisdemir, Anadolu kadınları ve Anadolu kilim motifleri mozaik eserlerimde çalıştığım konular arasındadır. Kendi kültürümden tarihte önemli yeri olan karakterleri doğduğum büyüdüğüm toprakların motiflerini ve manevi değeri yüksek olan mimari eserleri çalışmayı tercih ediyorum.

Cam mozaik sanatının gelecek nesillere aktarılması noktasında yürüttüğünüz çalışmalardan ve projelerden bahsedebilir misiniz?

Yaklaşık 20 yıldır mozaik sanatını icra etmeye çalışıyorum. 12 yıldır da çok aktif olarak yetişkinlere mozaik eğitimi veriyorum. Bugüne kadar yüzlerce kişiye bu sanatı tanıtmaya fırsatım oldu. Eğitim verdiklerim içinde bu sanatın eğitimini veren öğrencilerim var. Ben tekniklerimi tecrübelerimi onlara, onlar öğrencilerine, öğrencileri başkalarına derken nesilden nesile bu aktarım bir şekilde devam edecek diye düşünüyorum. Kendim için söyleyebileceğim bir önemli nokta da öğrencilerimden bilgi saklamıyorum. Geliştirdiğim her tekniği, bildiğim her detayı pratik yoldan öğretiyorum. Bu konuda eğitim verdiğim insanlardan aldığım olumlu geri dönüşümler benim için tarif edilemez bir mutluluk. Sanat camiasında o kadar çok var ki bilgi saklayan, yanlış aktaran insanlar. Paylaşmayan bilginin insanın kendisine bile faydası olmaz.

Genç sanatçılara ya da bu alanda ilgi gösterenlere vermek istediğiniz bir mesaj var mı?

Hayatın her alanı gibi bu yolda da inişler çıkışlar var. İşimde bu noktaya gelene kadar çok engellerle karşılaştım. Sanat iyileştirir diye çok güzel bir söz

var. Ben bu söze katılıyorum. Ancak sanat yaptığını düşünüp bu camiada olup sanatın iyileştiremediği insanlarla karşılaştım. Sırf sanatımda iyi olduğum için işime ve projelerime engel oldular. Rakip görerek her şekilde zarar vermeye çalıştılar. Vazgeçmedim kendi kabuğuma çekilip daha çok çalıştım. Kendi tarzımı, tekniğimi geliştirmeye odaklandım. Benim rakibim yine bir önceki kendim oldum. "Kendi ışığına güvenen, başkasının parlamasından korkmaz." Gençlere tavsiye edebileceğim birinci kural sanat yaparken ahlaki değerden ödün vermemeleri ve başkalarının başarılarını kıskanmadan kendi başarılarına odaklanmaları. Yaptığın eser imza olmadan senin izlerini taşımalı.





www.iskur.gov.tr ■ iskurdergi@iskur.gov.tr