

Funded by the European Union  
Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir  
مُمَوَّل من الاتحاد الأوروبي



## İŞGÜCÜ PİYASASINA GEÇİŞİN DESTEKLENMESİ PROJESİ

### İL BAZLI SOSYOEKONOMİK SEKTÖR MEVCUT DURUM RAPORU

KONYA



T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIğI



THE WORLD BANK  
IBRD • IDA | WORLD BANK GROUP



**TÜRK KIZILAY  
TOPLUM TEMELLİ GÖÇ PROGRAMLARI KOORDİNATÖRLÜĞÜ  
SOSYOEKONOMİK GÜÇLENDİRME PROGRAMI**

**İŞGÜCÜ PİYASASINA GEÇİŞİN DESTEKLENMESİ PROJESİ  
İL BAZLI SOSYOEKONOMİK SEKTÖR MEVCUT DURUM RAPORU**

Türk Kızılay Yayınları  
Ankara, Türkiye  
Mayıs 2025

“Bu yayın Avrupa Birliği’nin maddi desteğiyle hazırlanmıştır. Yayın içeriği T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, Türk Kızılay sorumluluğu altındadır ve Avrupa Birliği’nin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.”

**Rapor İçeriği:** Doç. Dr. Semih CEYHAN, Doç. Dr. Emre Burak EKMEKÇİOĞLU, Dr. Öğr. Üyesi Musab Talha AKPINAR, Öğr.Gör. Muhammed Emin KARABACAK, Doç. Dr. Merve KARACAER, Dr. Esengül DEMİREL, Prof. Dr. Erol KAHVECİ, Tunahan ALTUNDAŞ, Orçun ARINAN

**Rapor Geliştirme:** Mehmet Altay SEVİNÇ, Şeyda YEĞİNER, Melike BÜYÜ ELPE, Hümeysra DOĞANAY Serengül GÜMÜŞ, Fatma Rana CEYLANDAĞ KARBAN, Murat YILMAZ, Hazel TURGUT, Ayşe Hitay TUÇALTAN

**Grafik Tasarım:** Kardelen YAĞCI, Hasan ŞANLI

**Türkiye Kızılay Derneđi**  
Ataç 1 Sok. No:32 Yenışehir – Ankara/Çankaya  
E-Posta: info@kizilay.org.tr

Bu rapor içeriği, IPCEU tarafından oluşturulmuştur. Her hakkı Türk Kızılay’a aittir.

Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir. Rehberin bir kısmının ya da tamamının çoğaltılması için Türk Kızılay’dan izin alınmalıdır. Türk Kızılay’ın izni olmadan hiçbir şekilde çoğaltılmamalı ve dağıtılmamalıdır.







Funded by the European Union  
Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir  
ممول من الاتحاد الأوروبي



# İL BAZLI SOSYOEKONOMİK SEKTÖR MEVCUT DURUM RAPORU (KONYA)



# İÇİNDEKİLER

|                                                                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| GİRİŞ.....                                                                                                               | 15 |
| I. BÖLÜM.....                                                                                                            | 18 |
| 1. LİTERATÜR ANALİZİ - KONYA'DA DEMOGRAFİK, SOSYO-EKONOMİK YAPI İLE İŞ GÜCÜ VE İSTİHDAM DURUMUNA İLİŞKİN ANALİZLER ..... | 18 |
| 1.1 Bölgesel Kültürel ve Ekonomik Faktörlerin Etkileri.....                                                              | 20 |
| 1.1.1 Tarım ve Hayvancılık Sektörü .....                                                                                 | 26 |
| 1.1.2 Sanayi ve İmalat Sektörü .....                                                                                     | 28 |
| 1.1.3 Hizmet ve Turizm Sektörü .....                                                                                     | 33 |
| 1.1.4 Ticaret, Enerji ve Lojistik Sektörleri .....                                                                       | 34 |
| 1.2 Teknolojik ve Sektörel Gelişmelerin İş Gücü Piyasası Üzerine Etkisi.....                                             | 36 |
| 1.3 İşverenlerin Göçmen İşçilere Yönelik Algıları ve Tercihleri.....                                                     | 37 |
| 1.4 Sektörel İstihdam Dinamikleri: Nitelikli, Niteliksiz, Genç, Kadın ve Mevsimsel İş Gücü Talepleri .....               | 38 |
| 1.5 Kadınların İş Gücüne Katılımı ve Kariyer Gelişimi: Cinsiyetler Arası Karşılaştırma .....                             | 39 |
| 1.6 Literatür Analizinde Öne Çıkan Bulgular.....                                                                         | 41 |
| II. BÖLÜM.....                                                                                                           | 43 |
| 2. İKİNCİL VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR.....                                                                            | 43 |
| 2.1 Nüfus ve Demografik Veriler.....                                                                                     | 43 |
| 2.1.1 TÜİK Nüfus Kayıt Sistemi Verileri.....                                                                             | 43 |
| 2.2 İş Gücü ve İstihdam Verileri.....                                                                                    | 51 |
| 2.2.1 TÜİK İşsizlik, İstihdam, İş Gücüne Katılım Oranı Veriler.....                                                      | 51 |
| 2.2.2 İŞKUR İş Gücü Piyasası Verileri (Açık İş Kayıtları, İşsiz İstatistikleri, İş Gücü Araştırmaları) .....             | 53 |
| 2.2.3 TÜİK İç ve Uluslararası Göç İstatistikleri.....                                                                    | 77 |
| 2.3 Sosyal Güvenlik ve Çalışma Hayatı Verileri.....                                                                      | 80 |
| 2.3.1 SGK Verileri (Sigortalılık Türü ve Dağılımı, Sosyal Güvenlik Kapsamı) .....                                        | 80 |
| 2.3.2 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma İzinleri ve İstatistikleri.....                                       | 86 |
| 2.4 Göç İdaresi Başkanlığı Verileri .....                                                                                | 86 |
| 2.5 İkincil Verilerin Analizinde Öne Çıkan Bulgular .....                                                                | 92 |

|                                                                                     |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>III. BÖLÜM.....</b>                                                              | <b>95</b>  |
| <b>3. ANKET ÇALIŞMASI ANALİZİ VE BULGULAR.....</b>                                  | <b>95</b>  |
| 3.1 Demografik Veriler.....                                                         | 95         |
| 3.2 İş Gücü Piyasası Analizi .....                                                  | 98         |
| 3.3 İş Gücü Talebi ve Nitelikli Personel Açığı .....                                | 99         |
| 3.4 Göçmen İşçiler ve Engelli Bireylerin İstihdamı .....                            | 104        |
| 3.5 Kadın İş Gücü .....                                                             | 110        |
| 3.6 Teknolojik Değişim ve İş Gücü Üzerindeki Etkileri .....                         | 113        |
| 3.7 Sektörel ve Bölgesel İş Gücü Dinamikleri.....                                   | 120        |
| 3.8 Eğitim ve İstihdam Arasındaki Bağlantılar.....                                  | 124        |
| 3.9 İşe Alım Süreçleri ve Karşılaşılan Zorluklar.....                               | 126        |
| 3.10 Anket Çalışması Analizinde Öne Çıkan Bulgular .....                            | 130        |
| <b>IV. BÖLÜM.....</b>                                                               | <b>133</b> |
| <b>4. KONYA'DA İŞ GÜCÜ, EKONOMİ VE GÖÇ EĞİLİMLERİNE DAİR NİTEL ANALİZ.....</b>      | <b>133</b> |
| 4.1 Nitel Görüşmelerin Metodolojisi .....                                           | 133        |
| 4.2 Genel Sektörel Durum: İstihdam Açısından Potansiyel Kapasite ve Fırsatlar ..... | 134        |
| 4.3 İş Gücü Açığı Bulunan Sektörler.....                                            | 136        |
| 4.4 İş Gücü Nitelikleri ve Arz-Talep Eşleşmesi .....                                | 140        |
| 4.5 Kadınların İş Gücü Piyasasına Katılımı: Fırsatlar ve Kısıtlılıklar.....         | 143        |
| 4.6 İşverenlerin Göçmen İş Gücüne Karşı Yaklaşımları ve Piyasa Dinamikleri .....    | 145        |
| 4.7 Göçmenlerin Kayıtlı İş Gücü Piyasasına Geçişinin Önündeki Engeller .....        | 147        |
| 4.8 Olası Geri Dönüşlerinin İş Gücü Piyasasına Etkileri .....                       | 149        |
| 4.9 İş Gücü Piyasasına Geçişte Kurumlar Arası İletişim Ağı .....                    | 151        |
| <b>V. BÖLÜM.....</b>                                                                | <b>155</b> |
| <b>5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>                                                    | <b>155</b> |
| <b>KAYNAKÇA.....</b>                                                                | <b>163</b> |

## Tablolar Dizini

|                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tablo 1.</b> Konya Demografik Veriler.....                                                              | 19 |
| <b>Tablo 2.</b> Konya Temel Göstergeleri .....                                                             | 22 |
| <b>Tablo 3.</b> Sanayi İstihdamının Çalışan Tipine Göre Dağılımı .....                                     | 25 |
| <b>Tablo 4.</b> Konya İli Arazi Varlığı .....                                                              | 27 |
| <b>Tablo 5.</b> Konya Tarım Arazilerinin Kullanım Durumu (ha) .....                                        | 27 |
| <b>Tablo 6.</b> Konya Gayri Safi Milli Hasılası .....                                                      | 31 |
| <b>Tablo 7.</b> Konya'da Sanayi İşletmelerinin Sektörel Dağılımı (2021) .....                              | 32 |
| <b>Tablo 8.</b> TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2023 .....                              | 43 |
| <b>Tablo 9.</b> İl ve Cinsiyete Göre İl/İlçe Merkezi, Belde/Köy Nüfusu ve Nüfus Yoğunluğu, 2023.....       | 44 |
| <b>Tablo 10.</b> İllere ve Cinsiyete Göre Ortanca Yaş, 2023 .....                                          | 45 |
| <b>Tablo 11.</b> İl, Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Nüfus, 2023 .....                                      | 46 |
| <b>Tablo 12.</b> Yabancı Nüfus.....                                                                        | 47 |
| <b>Tablo 13.</b> Ortalama Hane Halkı Büyüklüğü, 2008-2023.....                                             | 48 |
| <b>Tablo 14.</b> Yaş Bağımlılık Oranı, 2007-2023.....                                                      | 49 |
| <b>Tablo 15.</b> Yıllara Göre Yıllık Nüfus Artış Hızı ve Nüfus Yoğunluğu, 2007-2023.....                   | 50 |
| <b>Tablo 16.</b> İl Düzeyinde İşsizlik Oranı.....                                                          | 51 |
| <b>Tablo 17.</b> İl Düzeyinde İstihdam Oranı.....                                                          | 52 |
| <b>Tablo 18.</b> İl Düzeyinde İş Gücüne Katılma Oranı .....                                                | 52 |
| <b>Tablo 19.</b> Açık İşler ve İşe Yerleştirmeler .....                                                    | 53 |
| <b>Tablo 20.</b> Yaş Gruplarına ve İllere Göre Yerleştirmeler .....                                        | 55 |
| <b>Tablo 21.</b> İşe Yerleştirmelerin Eğitim Durumlarına ve İllere Göre Dağılımı .....                     | 56 |
| <b>Tablo 22.</b> İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı .....                          | 57 |
| <b>Tablo 23.</b> Yaş Gruplarına Göre İŞKUR'a Kayıtlı İşsizler .....                                        | 59 |
| <b>Tablo 24.</b> İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı .....                        | 61 |
| <b>Tablo 25.</b> Engelli, Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Yaralananlara İlişkin İşe Yerleştirmeler..... | 62 |
| <b>Tablo 26.</b> Engellilere İlişkin Sayısal Veriler .....                                                 | 63 |
| <b>Tablo 27.</b> İŞKUR Tarafından Kadınlara Yönelik Sunulan Hizmetler.....                                 | 64 |

|                                                                                                                                                                   |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Tablo 28.</b> İŞKUR'un Sosyal Yardım Alanlara Yönelik Sunulan Hizmetler .....                                                                                  | 65  |
| <b>Tablo 29.</b> İller Bazında İşsizlik Sigortası Faaliyetleri.....                                                                                               | 66  |
| <b>Tablo 30.</b> İller Bazında Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Ödeneği Hakedenler.....                                                                               | 68  |
| <b>Tablo 31.</b> İller Bazında Öğrenim Durumlarına Göre İşsizlik Ödeneği Hak Edenler .....                                                                        | 70  |
| <b>Tablo 32.</b> İl Bazında Eğitim ve Program Türlerine Göre Aktif İş Gücü Piyasası Programları .....                                                             | 71  |
| <b>Tablo 33.</b> İŞKUR İş Danışmanlığı, Meslek Danışmanlığı, İşyeri Ziyareti, Okul Ziyareti, Grup Görüşme Mevcudu ve İş Kulübü Faaliyetleri.....                  | 72  |
| <b>Tablo 34.</b> Engelli, Genç, Kadın ve Yüksek Öğrenim Durumuna Göre Bireysel Görüşme .....                                                                      | 74  |
| <b>Tablo 35.</b> Öğrenim Düzeylerine Göre Bireysel Görüşmeler.....                                                                                                | 75  |
| <b>Tablo 36.</b> İŞKUR- İllere Göre Açık İş İlanları, İşe Yerleştirme ve Kayıtlı İşsizler .....                                                                   | 76  |
| <b>Tablo 37.</b> İllerin Aldığı Göç, Verdiği Göç, Net Göç ve Net Göç Hızı, 2023 .....                                                                             | 77  |
| <b>Tablo 38.</b> Göç Etme Nedenine Göre Konya'nın Aldığı Göç, 2023.....                                                                                           | 78  |
| <b>Tablo 39.</b> Göç Etme Nedenine Göre Konya'nın Verdiği Göç, 2023.....                                                                                          | 79  |
| <b>Tablo 40.</b> Sosyal Güvenlik Kapsamı (4/1-A, 4/1-B, 4/1-C), 2023 .....                                                                                        | 81  |
| <b>Tablo 41.</b> Zorunlu Sigortalıların Cinsiyete Göre Dağılımı (4/1-A, 4/1-B, 4/1-C), 2023.....                                                                  | 82  |
| <b>Tablo 42.</b> 4/1-A Kapsamındaki İş Yerleri, Zorunlu Sigortalılar ile Prime Esas Ortalama Günlük Kazançların İl, Sektör ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2023 ..... | 84  |
| <b>Tablo 43.</b> Genel SGK Verileri, 2023 .....                                                                                                                   | 85  |
| <b>Tablo 44.</b> İllere ve Cinsiyete Göre Yabancılar Verilen Çalışma İzni Sayısı, 2023 .....                                                                      | 86  |
| <b>Tablo 45.</b> İkamet İzni ile Ülkemizde Bulunan Yabancıların İllere Göre Dağılımı.....                                                                         | 88  |
| <b>Tablo 46.</b> Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin İllere Göre Dağılımı.....                                                                                   | 90  |
| <b>Tablo 46.</b> Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin İllere Göre Dağılımı(devamı) .....                                                                          | 91  |
| <b>Tablo 47.</b> Konya Katılımcılarının Demografik Analizi .....                                                                                                  | 96  |
| <b>Tablo 48.</b> Konya İş Gücü Piyasasının Mevcut Durumu Gözlemi.....                                                                                             | 98  |
| <b>Tablo 49.</b> Konya İstihdamın Azalması veya Durgunlaşması Nedenleri.....                                                                                      | 99  |
| <b>Tablo 50.</b> Konya Yüksek Talep Gören Sektörlerde İş Gücü Talebini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecesi.....                                                   | 100 |
| <b>Tablo 51.</b> Konya Nitelikli İş Gücü Arzında Sıkıntı Yaşanan Sektörler.....                                                                                   | 101 |
| <b>Tablo 52.</b> Konya Nitelikli İş Gücü Açığının Nedenleri .....                                                                                                 | 102 |

|                                                                                                                             |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Tablo 53.</b> Konya’da Sektörel Beceri ve Yetenek Açığı.....                                                             | 103 |
| <b>Tablo 54.</b> Konya’da Girişimlerin Yetenek ve Beceri Açığını Kapatmadaki Etkisi.....                                    | 104 |
| <b>Tablo 55.</b> Konya’daki Göçmen İşçi İstihdamına İlişkin Genel Algı.....                                                 | 105 |
| <b>Tablo 56.</b> Konya’da Göçmen İşçi İstihdamına İlişkin Kararları Etkileyen Faktörler .....                               | 106 |
| <b>Tablo 57.</b> Konya’da Göçmen İşçi Çalıştıran Kurumlardaki Etkisi.....                                                   | 107 |
| <b>Tablo 58.</b> Konya’da Göçmen İşçi Çalıştıran Kurumların Yaşadığı Zorluklar .....                                        | 107 |
| <b>Tablo 59.</b> Göçmen İşçileri İşe Alma Sürecindeki Zorluklar .....                                                       | 108 |
| <b>Tablo 60.</b> Göçmen İşçileri İşe Alma Sürecine Yönelik Politika Ve Stratejiler .....                                    | 108 |
| <b>Tablo 61.</b> Konya’daki Kurumlarda Engelli Kişilerin İstihdam Edilmesine Yönelik Genel Algı.....                        | 109 |
| <b>Tablo 62.</b> Konya’da Engelli Çalışanların Kurumların Performanslarına Olan Etkisi .....                                | 110 |
| <b>Tablo 63.</b> Konya’da Kadın İş Gücü Becerileri.....                                                                     | 111 |
| <b>Tablo 64.</b> Konya’da Kadın İş Gücünü Sınırlandıran Faktörler.....                                                      | 112 |
| <b>Tablo 65.</b> Konya’da Kadın İş Gücünü Sınırlandıran Faktörler .....                                                     | 113 |
| <b>Tablo 66.</b> Yeni Teknolojilerin Konya İlindeki İş Gücü Piyasasına Etkisi.....                                          | 114 |
| <b>Tablo 67.</b> 10 yıl içinde En Çok Talep Görebilecek Meslek veya Uzmanlık Alanları .....                                 | 115 |
| <b>Tablo 68.</b> Teknolojik Gelişmelere Göre Mesleklerin Talep Görme Olasılığı.....                                         | 116 |
| <b>Tablo 69.</b> Yeni Teknolojik ve Endüstriyel Gelişmelere Uyum Sağlamadaki Karşılaşılan Zorluklar.....                    | 117 |
| <b>Tablo 70.</b> Gelecekteki İş Gücü Piyasasında Çalışanlar İçin En Kritik Beceriler .....                                  | 117 |
| <b>Tablo 71.</b> Konya’da Özel Sektörün İş Gücünü Teknolojik Değişimlere Hazırlamak İçin Yatırım Yapması.....               | 118 |
| <b>Tablo 72.</b> Teknolojik Gelişmelerden Fayda Sağlayabilecek Gruplar .....                                                | 118 |
| <b>Tablo 73.</b> Teknolojik Gelişmeler Nedeniyle İş Kaybı Yaşayabilecek En Yüksek Grup .....                                | 118 |
| <b>Tablo 74.</b> Teknolojinin İş Gücü Piyasası Üzerindeki Etkisini Ele Almak İçin Alınabilecek Tedbirler .....              | 119 |
| <b>Tablo 75.</b> Yeni Teknolojilerin Neden Olduğu İş Gücü Piyasasındaki Değişikliklere Hazır Olma Durumu .....              | 119 |
| <b>Tablo 76.</b> Konya’da Sektörlerin Gelişimini Etkileyebilecek Faktörler .....                                            | 120 |
| <b>Tablo 77.</b> Bölgedeki Sektörlerin Öne Çıkmasındaki veya Gerilemesindeki Kültürel Faktörler ve Ekonomik Faktörler ..... | 121 |

|                                                                                                                                                   |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Tablo 78.</b> Konya Sektörel Yetenek ve Beceri Açığı.....                                                                                      | 122 |
| <b>Tablo 79.</b> Konya İş Gücü Talebinin Yüksek Olabileceği Sektörler.....                                                                        | 123 |
| <b>Tablo 80.</b> Konya Sektörlerin Teknolojik Gelişmelerden Etkilenme Olasılığı .....                                                             | 124 |
| <b>Tablo 81.</b> Konya İlindeki Mevcut Eğitim ve Öğretim Programlarının Çalışanları Teknolojik ve Endüstriyel Gelişmelere Hazırlamada Etkisi..... | 125 |
| <b>Tablo 82.</b> Üniversitelerin ve Kariyer Merkezlerinin Kişilerin Yeni Teknolojilere Uyum Sağlamasındaki Rolü.....                              | 126 |
| <b>Tablo 83.</b> Teknik Becerilere Sahip Bireylere Ulaşmadaki Zorluk Derecesi.....                                                                | 127 |
| <b>Tablo 84.</b> İşe Alım Sırasında Karşılaşılan Zorluklar .....                                                                                  | 127 |
| <b>Tablo 85.</b> İşe Başvuranlar Arasındaki Beceri Boşluğu .....                                                                                  | 128 |
| <b>Tablo 86.</b> Ekonomik Koşulların İşe Alım Sürecine Etkisi.....                                                                                | 129 |
| <b>Tablo 87.</b> Kurumsal Performansı İyileştirmede Çeşitlilik ve Kapsayıcılık.....                                                               | 129 |
| <b>Tablo 88.</b> Konya İş Gücü Açığı Bulunan Sektör ve Meslekler .....                                                                            | 137 |
| <b>Tablo 89.</b> İş Gücü İhtiyacı Duyulan Sektörler ve Aranılan İş Gücü Özellikleri.....                                                          | 160 |

## Şekiller Dizini

|                                                                                                         |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Şekil 1.</b> Konya İlçe Gelişmişlik Sıralamaları .....                                               | 23  |
| <b>Şekil 2.</b> Sanayi İstihdamının Çalışan Tipine Göre Türkiye ve Konya Özelinde Dağılımı (%).....     | 26  |
| <b>Şekil 3.</b> Literatür Analizi Sonucu Tespitler .....                                                | 41  |
| <b>Şekil 4.</b> Konya İş Gücü Nitelikleri ve Arz-Talep Eşleşmesi ile ilgili Tespitler ve Öneriler ..... | 142 |
| <b>Şekil 5.</b> Göçmenlerin Kayıtlı İş Gücü Piyasasına Geçişinin Önündeki Engeller .....                | 148 |

## Grafikler Dizini

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Grafik 1.</b> Konya İli Demografik Bilgiler.....                                  | 18 |
| <b>Grafik 2.</b> Sanayi İstihdamının Çalışan Tipine Göre Türkiye'deki Payı (%).....  | 24 |
| <b>Grafik 3.</b> Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin İlk 10 İle Göre Dağılımı.....  | 87 |
| <b>Grafik 4.</b> Konya İli Katılımcılarının Çalıştığı Kurumlara Ait Dağılım (%)..... | 97 |
| <b>Grafik 5.</b> Konya İli Katılımcılarının Eğitim Durumları (%).....                | 97 |



## Kısaltmalar

|                |                                                                                 |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <b>AR-GE</b>   | : Araştırma Geliştirme                                                          |
| <b>BAĞ-KUR</b> | : Bağımsız Çalışanlar Sosyal Güvenlik Kurumu                                    |
| <b>GKSS</b>    | : Geçici Koruma Sağlanan Suriyeliler                                            |
| <b>GSS</b>     | : Genel Sağlık Sigortası                                                        |
| <b>GSYH</b>    | : Gayri Safi Yurtiçi Hasıla                                                     |
| <b>KOBİ</b>    | : Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler                                         |
| <b>İŞKUR</b>   | : Türkiye İş Kurumu                                                             |
| <b>KOSGEB</b>  | : Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı |
| <b>NACE</b>    | : Avrupa Topluluğu Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması               |
| <b>OSB</b>     | : Organize Sanayi Bölgesi                                                       |
| <b>SGK</b>     | : Sosyal Güvenlik Kurumu                                                        |
| <b>TÜİK</b>    | : Türkiye İstatistik Kurumu                                                     |
| <b>USD</b>     | : Amerikan Doları                                                               |



# GİRİŞ

Konya, sahip olduğu güçlü sanayi altyapısı, geniş tarımsal üretim kapasitesi ve dinamik iş gücüyle Türkiye'nin önde gelen ekonomik merkezlerinden biridir. Ancak, küresel ve ulusal ekonomik değişimler, göç hareketleri ve iş gücü dinamikleri gibi unsurlar, ilin sosyoekonomik yapısında önemli dönüşümleri beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda hazırlanan Konya Sosyoekonomik Sektör Mevcut Durum Raporu, ilin ekonomik ve sosyal yapısını kapsamlı bir şekilde analiz ederek mevcut güncel durumu değerlendirmeyi, sektörel iş gücü açıklarını ve iş gücü arzını belirlemeyi ve sürdürülebilir kalkınma için stratejik öneriler sunmayı amaçlamaktadır. Rapor, Literatür Analizi, İkincil Veri Analizi, Anket Çalışması Bulguları, Derinlemesine Görüşme Bulguları ve Genel Değerlendirme ve Politika Önerileri olmak üzere beş temel bölümden oluşmaktadır.

Literatür Analizi kapsamında, Konya üzerine yapılan akademik çalışmalar ve sektörel raporlar incelenmiş, ilin öne çıkan sektörleri, işveren perspektifinden iş gücü piyasası dinamikleri ve istihdam eğilimleri değerlendirilmiştir. İşsizlik, göçmen işçilerin iş gücüne katılımı ve mesleki eğitim gibi konular ele alınarak ilin rekabet gücünü etkileyen faktörler analiz edilmiştir.

İkincil Veri Analizi sürecinde, TÜİK, İŞKUR, SGK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Göç İdaresi gibi kurumlardan sağlanan güncel veriler kullanılarak Konya'nın nüfus yapısı, iş gücü arz ve talep dengesi, sosyal güvenlik durumu ve göç hareketleri detaylı şekilde incelenmiştir.

Saha Araştırması kapsamında, ilin sosyoekonomik yapısını ve sektörel ihtiyaçlarını daha iyi anlamak amacıyla (65) paydaşla bir anket çalışması gerçekleştirilmiş ve belirlenen stratejik paydaşlarla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Bu bulgular, özellikle iş gücü talebi, istihdam süreçleri ve sektör bazlı ihtiyaçlar açısından önemli çıkarımlar sunmaktadır. Son olarak, Genel Değerlendirme ve Politika Önerileri bölümünde, elde edilen veriler ışığında Konya'da istihdamı artırmaya, iş gücü piyasasını güçlendirmeye ve sosyal uyumu desteklemeye yönelik somut öneriler geliştirilmiştir.

Konya Sosyoekonomik Sektör Mevcut Durum Raporu, iş gücü piyasasını anlamak ve stratejik yönlendirmeler yapmak için karar alıcılara kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır. Özellikle iş arayan bireyleri iş gücü piyasasına entegre etmek isteyen kamu ve özel sektör temsilcileri, bu rapor aracılığıyla hangi sektörlerde istihdam fırsatlarının öne çıktığı, işverenlerin çalışanlardan beklentileri ve işe yerleştirme sürecinde izlenebilecek etkili yolları hakkında bilgi sahibi olabilecektir. Bu amaçla rapor, karar alıcılar, iş dünyası temsilcileri ve akademisyenler için Konya'nın mevcut sosyoekonomik durumu hakkında kapsamlı bir kaynak oluşturmayı hedeflemektedir. Aynı zamanda, ilin ekonomik potansiyelini daha etkin kullanmasına katkı sağlayacak stratejik yol haritaları sunarak sürdürülebilir büyüme ve kalkınma süreçlerine ışık tutmaktadır.

**Bu rapor; politika yapıcılar, iş dünyası temsilcileri ve akademik çevreler için Konya'nın mevcut sosyoekonomik dinamiklerini ortaya koyarak, ilin iş gücü piyasasına dair kapsamlı bir kaynak oluşturmayı amaçlamaktadır.**

# I. BÖLÜM

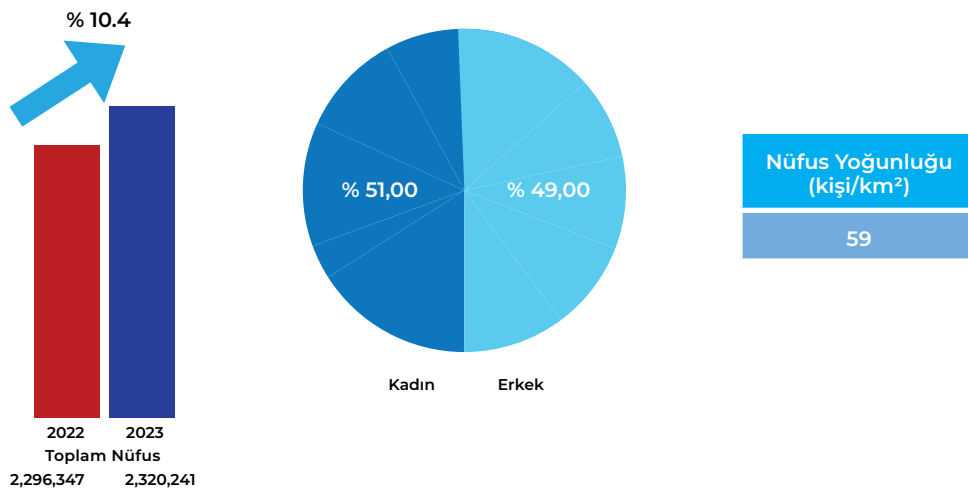
# I. BÖLÜM

## 1. LİTERATÜR ANALİZİ – KONYA'DA DEMOGRAFİK, SOSYO-EKONOMİK YAPI İLE İŞ GÜCÜ VE İSTİHDAM DURUMUNA İLİŞKİN ANALİZLER

Konya, Türkiye'nin yüz ölçümü bakımından en büyük ili olup, İç Anadolu Bölgesi'nin güneyinde yer almaktadır. Tarihsel olarak, Hititler, Frigler, Lidyalılar, Persler, Romalılar ve Bizanslılar gibi birçok medeniyete ev sahipliği yapmıştır. Selçuklu Devleti'ne başkentlik yapmış olan Konya, özellikle 12. ve 13. yüzyıllarda Anadolu'nun en önemli kültürel ve bilim merkezlerinden biri haline gelmiştir. Osmanlı döneminde de önemini koruyan şehir, Cumhuriyet'in ilanından sonra sanayi, tarım ve ticaret alanında hızla gelişerek Türkiye'nin ekonomik açıdan en güçlü şehirlerinden biri haline gelmiştir.

Konya, 2023 yılı itibarıyla 2.320.241 kişilik nüfusa sahiptir. Şehir merkezi nüfusu 1.419.031 kişi olup, geri kalan nüfus ilçelerde ve kırsal alanlarda yaşamaktadır. Nüfus yoğunluğu kilometrekare başına 60 kişi olarak hesaplanmıştır. Konya, nüfus artış hızı bakımından Türkiye ortalamasına yakın olup, yıllık nüfus artış oranı binde 10,4 olarak belirlenmiştir (Tablo 1).

**Grafik 1.** Konya İli Demografik Bilgiler



Konya'da genç nüfus oranı oldukça yüksek olup, toplam nüfusun %30'dan fazlası 0-19 yaş arasındadır. Çalışabilir nüfus (15-64 yaş grubu) oranı ise yaklaşık %65 olup, bu da ilin ekonomik aktivitesinin yüksek seviyede olduğunu göstermektedir. 65 yaş ve üzeri %10'un altındadır, ancak zamanla artış göstermektedir. Cinsiyet dağılımına bakıldığında, erkek ve kadın nüfus oranı birbirine oldukça yakındır. Şehirde göç hareketleri de dikkat çekici olup, özellikle sanayi ve eğitim olanaklarının gelişmiş olması nedeniyle kırsal alanlardan Konya şehir merkezine göç yaşanmaktadır. Ayrıca, Konya üniversite şehri olarak da bilinmekte olup, Konya Selçuk Üniversitesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi ve Karatay Üniversitesi gibi yükseköğretim kurumları sayesinde öğrenci nüfusu oldukça yüksektir.

**Tablo 1.** Konya Demografik Veriler

| Kategori                                | Değer     |
|-----------------------------------------|-----------|
| Toplam Nüfus                            | 2.320.241 |
| Şehir Merkezi Nüfusu                    | 1.419.031 |
| Kırsal ve İlçe Nüfusu                   | 901.210   |
| Nüfus Yoğunluğu (kişi/km <sup>2</sup> ) | 60        |
| Yıllık Nüfus Artış Oranı (%)            | 10,4      |
| 0-19 Yaş Nüfus Oranı (%)                | >30       |
| 15-64 Yaş (Çalışabilir Nüfus) (%)       | ~65       |
| 65+ Yaş Nüfus Oranı (%)                 | <10       |
| Sanayi İstihdam                         | 71.295    |
| OSB Doluluk Oranı (%)                   | 63,15     |

Konya iş gücü piyasası açısından Türkiye'nin önemli istihdam merkezlerinden biridir. İlde yaklaşık 71.295 kişi sanayi sektöründe istihdam edilmektedir. Organize sanayi bölgelerinde doluluk oranı %63,15 olup, iş gücü ihtiyacını karşılamak için yeni yatırımlara açık bir yapıya sahiptir. Ayrıca, Konya'da tarım sektörü de büyük bir istihdam kaynağıdır. Tarıma dayalı sanayi ve gıda üretimi, bölgedeki istihdamı desteklemektedir

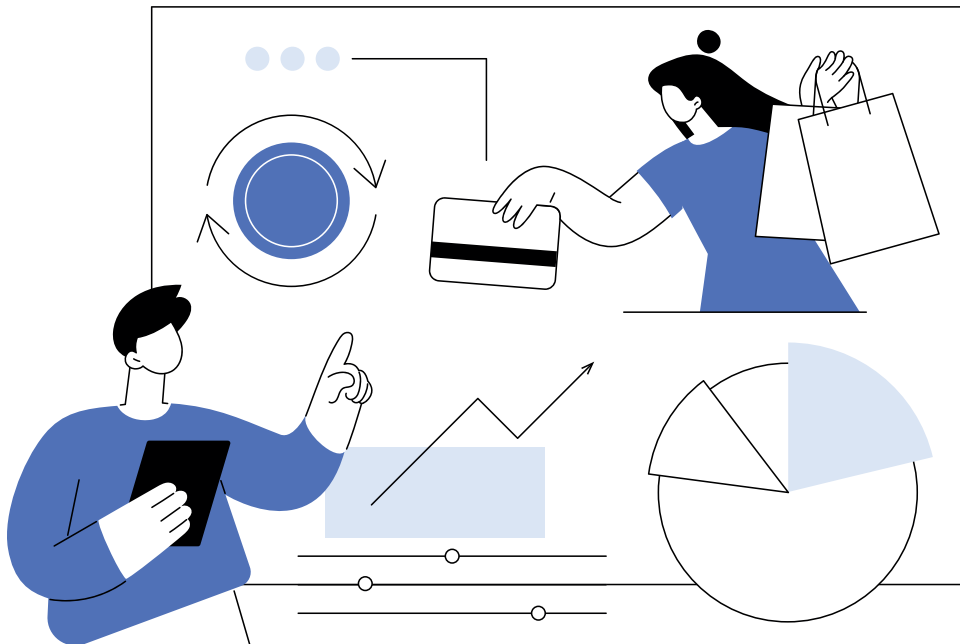
Konya, Türkiye ekonomisinin en önemli üretim merkezlerinden biri olup, sanayi, tarım ve ticaret alanlarında büyük bir paya sahiptir. Geniş tarım arazileri sayesinde ülkenin tahıl ambarı olarak bilinen Konya, buğday, arpa, şeker pancarı ve ayçiçeği üretiminde Türkiye'nin

lider illerinden biridir. Tarım ve hayvancılık sektöründeki güçlü altyapısı, Türkiye'nin gıda arz güvenliğini sağlamada kritik bir rol oynamaktadır. Ayrıca, tarım makineleri üretimi ile sadece Türkiye iç pazarına değil, birçok ülkeye de ihracat yaparak sanayi sektörüne katkıda bulunmaktadır.

Sanayi alanında da büyük bir ekonomik aktör olan Konya, Türkiye'nin en büyük organize sanayi bölgelerinden birine sahiptir. Makine imalatı, otomotiv yan sanayi, savunma sanayi ve metal işleme sektörlerinde önemli üretim kapasitesine sahip olan il, Türkiye'nin dış ticaret dengesine olumlu katkılar sunmaktadır. Savunma sanayinde ASELSAN Konya Fabrikası gibi büyük yatırımlar, Türkiye'nin yerli ve milli üretim kapasitesini artırırken, enerji sektöründe Karapınar GES gibi projeler, Türkiye'nin yenilenebilir enerji kaynaklarını güçlendirmektedir. Konya'nın bu çok yönlü ekonomik yapısı, Türkiye ekonomisinin sürdürülebilir büyümesine ve kalkınmasına önemli bir destek sağlamaktadır.

### 1.1 Bölgesel Kültürel ve Ekonomik Faktörlerin Etkileri

Konya, sanayi ve ticaret açısından Türkiye'nin önemli üretim merkezlerinden biridir. İl genelinde 12 Organize Sanayi Bölgesi, 1 Enerji İhtisas Bölgesi, 2 Endüstri Bölgesi ve 123 Sanayi Sitesi bulunmaktadır. Konya'da sanayi sektörü geniş bir yelpazeye yayılmış olup,





özellikle makine ve ekipman üretimi (%21,2), gıda sanayi (%17,3), metal ürünleri üretimi (%12,6) ve otomotiv yan sanayi (%10) öne çıkmaktadır. Şehir, tarım makineleri üretimi, otomotiv yan sanayi, plastik ve kauçuk sanayi ile savunma sanayinde de gelişmiş bir konumdadır. ASELSAN Konya Fabrikası, savunma sanayisinde önemli bir yatırım olup, yerli ve milli silah sistemlerinin üretimini sağlamaktadır.

Organize sanayi bölgeleri arasında Konya OSB (3.084 hektar), Ereğli OSB ve Beyşehir OSB gibi bölgeler büyük ölçekli üretim alanlarına sahiptir. Konya ayrıca Karapınar Enerji İhtisas Endüstri Bölgesi ile yenilenebilir enerji üretimi alanında da yatırımlar yapmaktadır.

Konya geniş yüz ölçümüyle Türkiye'nin en büyük ili konumundadır ve nüfus bakımından 6. sırada yer almaktadır. Nüfus artış hızı Türkiye genelinde orta seviyede olup 30. sıradadır. Nüfus yoğunluğu ise 59 kişi/km<sup>2</sup> ile düşük seviyelerde bulunmakta ve 48. sırada yer almaktadır. Çalışma çağındaki nüfus ve genç nüfus oranları ise sırasıyla %2,65 ve %2,90 ile Türkiye genelindeki sıralamada 6. ve 7. sırada yer almaktadır. Bu durum, ilin ekonomik olarak aktif bir nüfusa sahip olduğunu ve genç iş gücünün önemli bir oran teşkil ettiğini göstermektedir (Tablo 2).

Ekonomik verilere bakıldığında, ilin cari fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasılası (GSYH) 149,2 milyar TL olup Türkiye genelinde 7. sırada yer almaktadır. Sanayi GSYH'si 39 milyar TL, imalat GSYH'si ise 33,6 milyar TL ile her ikisi de 11. sıradadır. Kişi başına düşen GSYH ise 7.341 USD olup 36. sırada yer almaktadır, bu da ilin ekonomik potansiyelinin sanayi üretimi açısından Türkiye ortalamasına kıyasla daha dengeli ancak kişi başına gelir açısından nispeten düşük olduğunu göstermektedir. İhracat rakamları 3 milyar USD ile 12. sırada, ithalat ise 1,18 milyar USD ile 19. sıradadır. Dış ticaret dengesinin 1,83 milyar USD fazla vermesi, ilin ihracat odaklı bir ekonomik yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Finansal verilere göre, toplam mevduat 60,5 milyar TL ile 11. sırada, toplam kredi hacmi ise 82,6 milyar TL ile 9. sıradadır. Kredi/mevduat oranı %136,45 ile 17. sırada yer almakta olup, ilin finansal aktivitesinin krediye daha fazla yöneldiğini göstermektedir. Teşvik belgeleri açısından, 577 adet yatırım teşvik belgesi alınmış ve 6. sırada yer almıştır. Teşvik belgeleriyle desteklenen sabit yatırım tutarı ise 6,56 milyar TL olup, 13. sıradadır. Bu veriler, ilin ekonomik gelişimi için teşviklerden faydalandığını ancak toplam yatırım hacminin bazı büyük sanayi şehirlerine kıyasla daha düşük kaldığını göstermektedir.



Funded by the European Union  
Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir  
ممول من الاتحاد الأوروبي



**Tablo 2.** Konya Temel Göstergeleri

| Göstergeler                                            | Değer       | Türkiye içindeki payı (%) | İl sıralaması |
|--------------------------------------------------------|-------------|---------------------------|---------------|
| İl Alanı (km <sup>2</sup> )                            | 40.838      | 5,24                      | 1             |
| Nüfus (2021)                                           | 2.277.017   | 2,69                      | 6             |
| Nüfus Artış Hızı (Binde) (2020/2021)                   | 11,93       | -                         | 30            |
| Nüfus Yoğunluğu (kişi/km <sup>2</sup> ) (2021)         | 59          | -                         | 48            |
| Çalışma Çağındaki Nüfus (15-64 yaş) (2021)             | 1.519.828   | 2,65                      | 6             |
| Genç Nüfus (15-24 yaş) (2021)                          | 375.916     | 2,9                       | 6             |
| Toplam Aktif Sigortalı Sayısı (2021)                   | 593.774     | 2,4                       | 7             |
| Zorunlu Sigortalı Sayısı (4/a) (2021)                  | 351.328     | 2,17                      | 8             |
| Sanayi Zorunlu Sigortalı Sayısı (4/a) (2021)           | 116.500     | 2,57                      | 9             |
| Cari Fiyatlarla GSYH (Bin TL) (2021)                   | 149.228.529 | 2,06                      | 7             |
| Cari Fiyatlarla Sanayi GSYH (Bin TL) (2021)            | 38.978.425  | 2,06                      | 11            |
| Cari Fiyatlarla İmalat GSYH (Bin TL) (2021)            | 33.671.636  | 2,09                      | 11            |
| Kişi Başına GSYH (USD) (2021)                          | 7.341       | -                         | 36            |
| İhracat (Bin USD) (2021)                               | 3.020.822   | 1,34                      | 12            |
| İthalat (Bin USD) (2021)                               | 1.186.591   | 0,44                      | 19            |
| Dış Ticaret Dengesi (Bin USD) (2021)                   | 1.834.231   | -                         | 7             |
| İhracatın İthalatı Karşılama Oranı (%) (2021)          | 254,58      | -                         | 29            |
| Toplam Mevduat (Milyon TL) (2021)                      | 60.562      | 1,23                      | 11            |
| Toplam Kredi (Milyon TL) (2021)                        | 82.638      | 1,88                      | 9             |
| Kredi/Mevduat (%) (2021)                               | 136,45      | -                         | 17            |
| Teşvik Belgesi Sayısı (Adet) (2021)                    | 577         | 4,53                      | 6             |
| Teşvik Belgesi Sabit Yatırım Tutarı (Milyon TL) (2021) | 6.562       | 2,39                      | 13            |

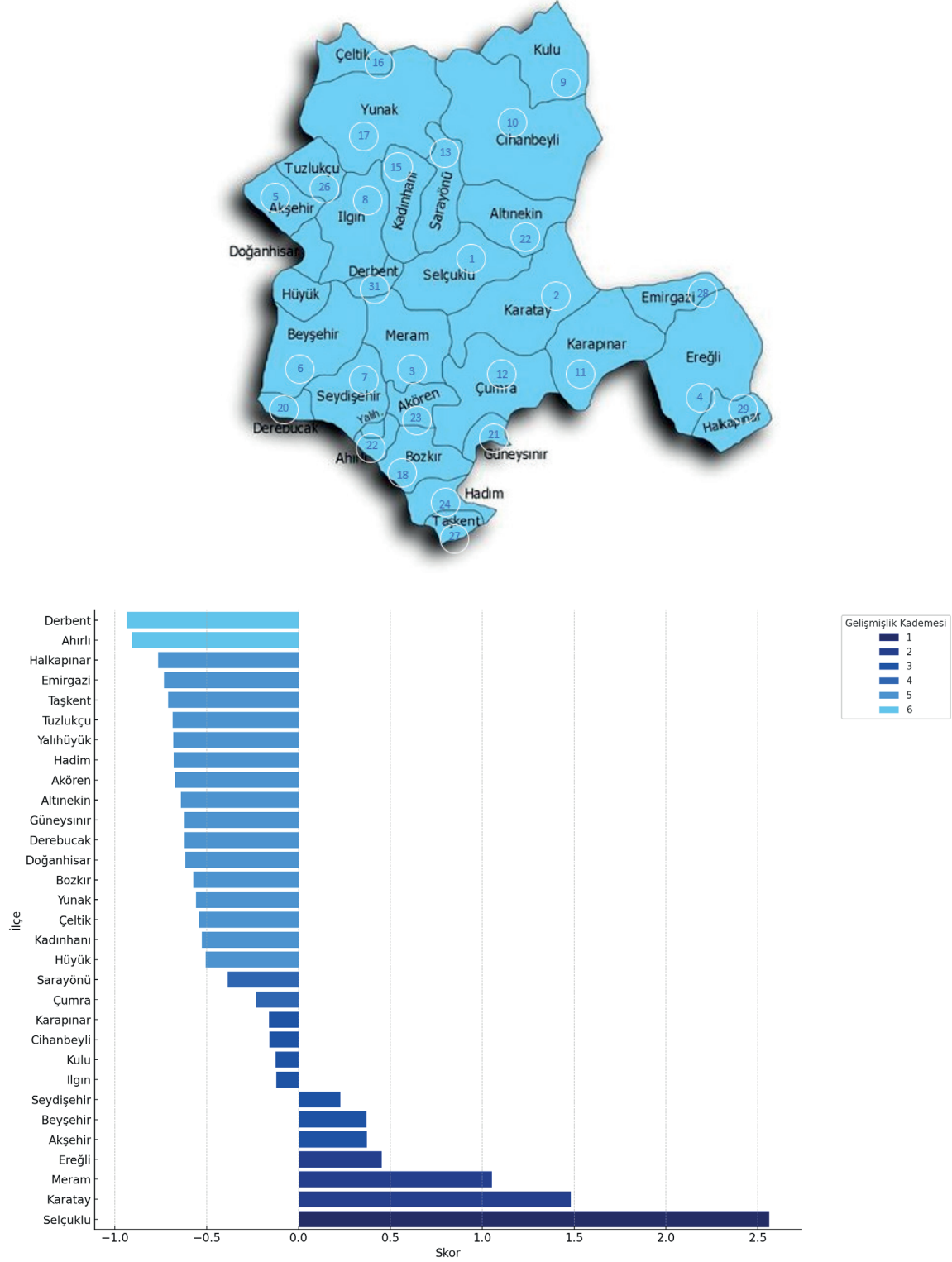
Konya, sanayi ve ticaret açısından Türkiye'nin önemli üretim merkezlerinden biridir. İl genelinde 12 Organize Sanayi Bölgesi, 1 Enerji İhtisas Bölgesi, 2 Endüstri Bölgesi ve 123 Sanayi Sitesi bulunmaktadır.



Funded by the European Union  
Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir  
ممول من الاتحاد الأوروبي

İSDEP

Şekil 1. Konya İlçe Gelişmişlik Sıralamaları

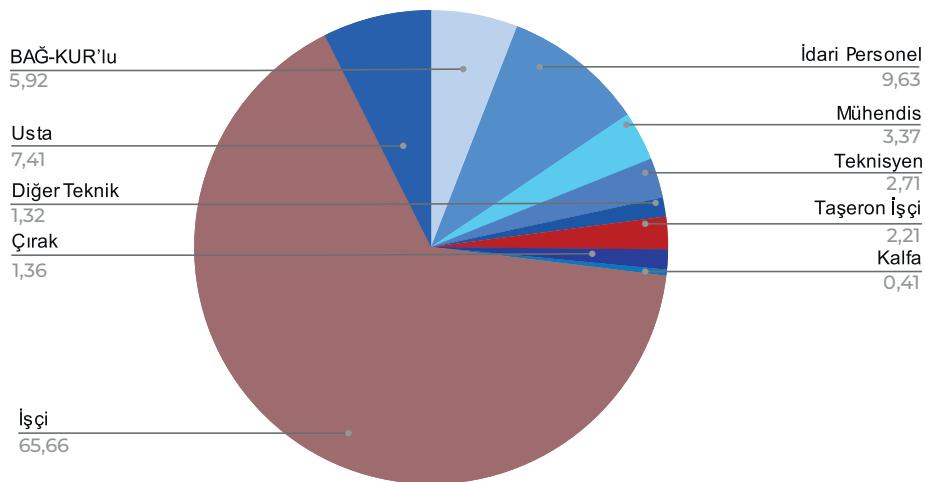


İlin ilçelerinin gelişmişlik düzeylerini 973 ilçe içinde sıralayarak karşılaştırmaktadır. En gelişmiş ilçe Selçuklu olup, Türkiye genelinde 21. sırada yer alarak yüksek bir gelişmişlik seviyesine sahiptir (Şekil 1). Karatay ve Meram, ilin diğer büyük ilçeleri olarak sırasıyla 82. ve 124. sırada yer almakta ve gelişmişlik kademesi açısından 2. seviyede bulunmaktadır. Bu üç ilçe, ilin ekonomik ve sosyal açıdan en güçlü bölgeleri olup, ilin toplam gelişmişlik seviyesine büyük katkı sağlamaktadır. Ereğli, Akşehir, Beyşehir, Seydişehir gibi ilçeler ise 3. gelişmişlik kademesinde olup, orta seviyede ekonomik ve sosyal imkânlarla sahiptir.

İlin gelişmişlik seviyesinde orta ve alt sıralarda yer alan ilçeler arasında Ilgın, Kulu, Cihanbeyli, Karapınar ve Çumra gibi ilçeler bulunmaktadır. Bu ilçeler Türkiye genelinde 383. ile 455. sıralar arasında yer almakta olup, gelişmişlik açısından 3. ve 4. kademeye sahiptirler. Ekonomik çeşitliliğin görece daha az olduğu bu ilçeler, tarım ve hayvancılıkla ön planda olup sanayi ve hizmet sektörlerinde daha sınırlı olanaklara sahiptir. Bu durum, nüfus hareketliliğinin büyük ilçelere doğru kaymasına neden olabilir ve bu ilçelerde kırsal yaşamın hâkim olduğunu göstermektedir.

Gelişmişlik açısından en alt seviyelerde yer alan ilçeler Ahırılı, Derbent, Emirgazi, Halkapınar ve Taşkent gibi ilçelerdir. Bu ilçeler Türkiye genelinde 800'lü sıralarda yer almakta ve 5. ile 6. gelişmişlik kademesine dahildirler. Negatif gelişmişlik skorları, bu ilçelerde ekonomik çeşitliliğin çok sınırlı olduğunu ve temel hizmetlere erişimin kısıtlı olabileceğini göstermektedir. Kırsal yapının baskın olduğu bu ilçelerde, sanayi ve ticaretin gelişmemesi nedeniyle ekonomik hareketlilik düşük seviyede kalmaktadır. Bu tür ilçelerin kalkınması için altyapı yatırımları, sanayi teşvikleri ve istihdamı artıracak projelere ihtiyaç duyulmaktadır.

**Grafik 2.** Sanayi İstihdamının Çalışan Tipine Göre Türkiye'deki Payı (%)



Konya’da toplam 126.066 kişi istihdam edilmekte olup, bu sayı Türkiye’deki toplam istihdamın %3,02’sini oluşturmaktadır (Tablo 3). Çalışan tipleri bazında incelendiğinde, en büyük payın işçilerde (%65,66) olduğu, ardından ustalar (%7,41) ve idari personelin (%9,63) geldiği görülmektedir. Bu durum, Konya’nın iş gücü yapısında mavi yakalı çalışanların ağırlıkta olduğunu göstermektedir.

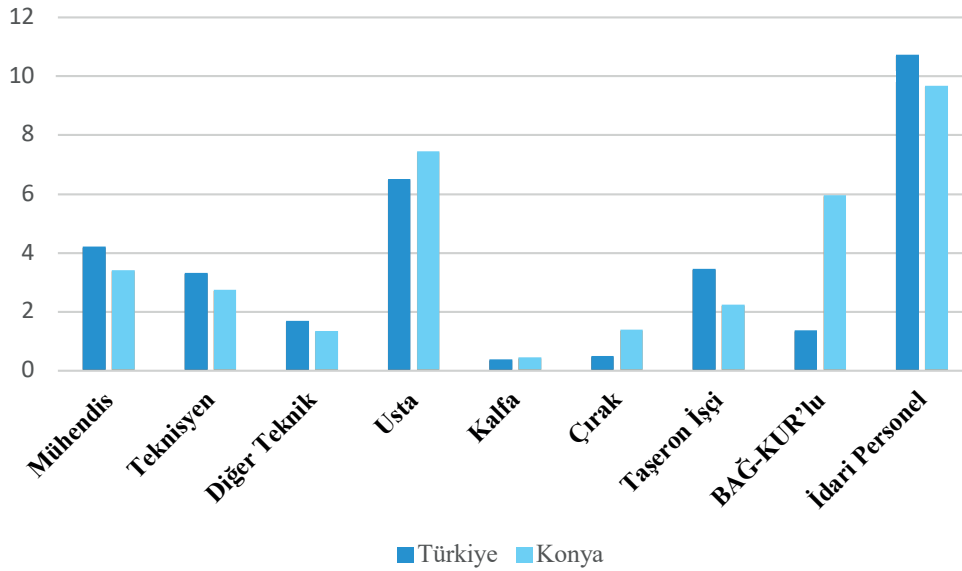
Mühendisler, teknisyenler ve diğer teknik çalışanlar birlikte değerlendirildiğinde, toplam istihdamın yaklaşık %7,4’ünü oluşturdıkları görülmektedir. Mühendislerin Türkiye genelindeki payı %4,17 iken, Konya’daki payı %3,37’dir. Benzer şekilde teknisyenler için Türkiye’de %3,29 olan oran, Konya’da %2,71 olarak görülmektedir.

Konya’da çıraklık ve kalfalık istihdamının Türkiye geneline kıyasla daha yüksektir. Konya’daki çırak istihdamı, Türkiye genelinin %8,77’sini oluşturmaktadır, bu da Türkiye ortalamasının oldukça üzerindedir (Tablo 3).

**Tablo 3.** Sanayi İstihdamının Çalışan Tipine Göre Dağılımı

| Çalışan Tipi   | Türkiye - Kişi | Türkiye - Pay (%) | Konya - Kişi | Konya - Pay (%) | Türkiye içindeki Payı (%) |
|----------------|----------------|-------------------|--------------|-----------------|---------------------------|
| Mühendis       | 174,209        | 4,17              | 4.246        | 3,37            | 2,44                      |
| Teknisyen      | 137,529        | 3,29              | 3.422        | 2,71            | 2,49                      |
| Diğer teknik   | 69,138         | 1,65              | 1.665        | 1,32            | 2,41                      |
| Usta           | 270,432        | 6,47              | 9.337        | 7,41            | 3,45                      |
| İşçi           | 2,846,464      | 68,13             | 82.773       | 65,66           | 2,91                      |
| Kalfa          | 14,187         | 0,34              | 520          | 0,41            | 3,67                      |
| Çırak          | 19,517         | 0,47              | 1.711        | 1,36            | 8,77                      |
| Taşeron işçi   | 143,418        | 3,43              | 2.790        | 2,21            | 1,95                      |
| BAÇ-KUR’lu     | 55,968         | 1,34              | 7.460        | 5,92            | 13,33                     |
| İdari personel | 447,203        | 10,7              | 12.473       | 9,63            | 2,72                      |
| Toplam         | 4,178,065      | 100               | 126.066      | 100             | 3,02                      |

**Şekil 2.** Sanayi İstihdamının Çalışan Tipine Göre Türkiye ve Konya Özelinde Dağılımı (%)



Bu yüksek oran, Konya'nın sanayi ve tarım makineleri üretimi gibi sektörlerdeki çıraklık eğitimine verdiği önemi göstermektedir. Benzer şekilde, BAĞ-KUR'lu çalışanların oranı Türkiye genelinde %1,34 iken, Konya'da %5,92 ile oldukça yüksektir. Bu durum, şehirde kendi işini yapan küçük ölçekli işletmecilerin ve çiftçilerin yoğun olduğunu göstermektedir.

Konya'nın iş gücü yapısında mavi yakalı çalışanlar ve küçük ölçekli işletmeciler ağırlıktadır. Konya'nın güçlü sanayi ve tarım sektörlerine sahip olması nedeniyle, usta, çırak ve teknisyen istihdamı öne çıkarken, mühendis ve idari personel istihdamı ülke ortalamasına kıyasla nispeten düşüktür.

### 1.1.1. Tarım ve Hayvancılık Sektörü

Konya, Türkiye'nin tarımsal üretiminde lider illerden biri olup, ülkenin toplam tarımsal üretiminin %10'unu karşılamaktadır (Mevlana Kalkınma Ajansı, 2021). İlin toplam tarım alanı 2.6 milyon hektar olup, bu alan Türkiye'nin toplam tarım alanının %11.2'sini oluşturmaktadır. Konya, özellikle buğday, arpa, şeker pancarı, ayçiçeği ve baklagiller üretiminde Türkiye'de en yüksek paya sahip iller arasındadır. Türkiye'deki şeker pancarı üretiminin %35'ini, makarnalık buğday üretiminin %25'ini ve arpa üretiminin %14'ünü tek başına karşılayan Konya, endüstriyel tarım alanında önemli bir rol oynamaktadır (TÜİK, 2023).

**Tablo 4.** Konya İli Arazi Varlığı

|          | Yüzölçümü  | Tarım Alanı | Orman Alanı | Çayır Mera | Diğer Araziler |
|----------|------------|-------------|-------------|------------|----------------|
| Konya    | 4.083.800  | 1.882.068   | 643.068     | 841.165    | 717.499        |
| Türkiye  | 78.004.300 | 23.941.709  | 22.933.000  | 14.616.987 | 16.512.604     |
| Konya/TR | 5,24%      | 7,86%       | 2,80%       | 5,75%      | 4,34%          |

1.882.068 hektarlık tarım arazisi Türkiye'nin toplam tarım alanının %7,86'sına karşılık gelmektedir. 841.165 hektarlık çayır ve mera alanı ile Türkiye'deki toplam çayır ve mera varlığının %5,75'ini oluşturması, hayvancılık için de güçlü bir altyapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Öte yandan, Konya'nın orman alanı sadece 643.068 hektar olup, Türkiye genelindeki orman varlığının %2,80'ine denk gelmektedir, bu da ilin yeşil alan bakımından sınırlı olduğunu göstermektedir. (Tablo 4) 717.499 hektarlık diğer arazi kullanım alanı ile Türkiye'deki diğer arazi kategorisinin %4,34'ünü kapsayan Konya, genel olarak tarım ve hayvancılığa elverişli geniş arazilere sahip olup, ekolojik denge açısından ormanlık alanlarının artırılması gereken bir il konumundadır (Tablo 5).

**Tablo 5.** Konya Tarım Arazilerinin Kullanım Durumu (ha)

|          | Toplam Tarım Alanı | Tarla Bitkileri | Nadas     | Sebze Alanı | Meyveler  | Süs Bitkileri |
|----------|--------------------|-----------------|-----------|-------------|-----------|---------------|
| Konya    | 1.882.068          | 1.506.930       | 297.603   | 35.777      | 41.711    | 48            |
| Türkiye  | 23.941.709         | 16.711.091      | 2.814.307 | 712.264     | 3.698.278 | 5.770         |
| Konya/TR | 7,86%              | 9,02%           | 10,57%    | 5,02%       | 1,13%     | 0,83%         |

1.506.930 hektarlık tarla bitkileri alanı ile Türkiye'deki toplam üretimin %9,02'sini karşılayan Konya, tahıl ve endüstriyel bitkilerde önemli bir üretim merkezi konumundadır. Nadasa bırakılan 297.603 hektarlık alan, Türkiye genelinin %10,57'sini oluşturmakta olup, ilin su kaynaklarının etkin yönetimi açısından kritik bir gösterge olarak öne çıkmaktadır. Sebze ekim alanı 35.777 hektar ile Türkiye'nin %5,02'sini, meyve yetiştiriciliği ise 41.711 hektar ile %1,13'ünü oluşturmaktadır, bu da ilin sebze ve meyve üretimi açısından sınırlı bir paya sahip olduğunu göstermektedir. Süs bitkileri üretimi ise yalnızca 48 hektarlık bir alana sahip olup, Türkiye toplamının %0,83'üne denk gelmektedir.

Hayvancılık sektörü de Konya'nın ekonomik yapısında belirgin bir yere sahiptir. Konya, Türkiye'nin en büyük süt üretim merkezlerinden biri olup, yıllık 1.2 milyon ton inek sütü üretimi ile ülke toplam üretiminin %6'sını karşılamaktadır (Mevlana Kalkınma Ajansı, 2021).

Besi hayvancılığı da oldukça yaygın olup, özellikle büyükbaş hayvan sayısında Türkiye’de birinci sıradadır. Küçükbaş hayvancılık açısından da Konya, Van’dan sonra Türkiye’de ikinci sırada yer almakta ve toplamda 2.8 milyon küçükbaş hayvan varlığına sahiptir. Hayvancılığa dayalı üretimin artmasıyla birlikte Konya’da yem sanayisi de gelişmiş olup, hayvan besleme ürünleri açısından Türkiye’nin en büyük üretim merkezlerinden biri haline gelmiştir (TÜİK, 2023).

Konya’nın iş gücü profili incelendiğinde, tarım ve hayvancılık sektörlerinin istihdamdaki payı oldukça yüksektir (TÜİK, 2023). Tarım, hayvancılık ve gıda sanayisinde çalışan nüfus, ilin toplam istihdamının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Ancak, modern tarım teknikleri ve hayvancılık işletmelerinin artmasıyla birlikte eğitilmiş iş gücüne olan ihtiyaç da yükselmektedir. Konya’daki üniversiteler, meslek liseleri ve tarımsal araştırma merkezleri, çiftçilerin ve hayvancılıkla uğraşan işletmecilerin bilgi ve becerilerini artırmalarına katkı sağlamaktadır (Mevlana Kalkınma Ajansı, 2021). Özellikle Konya Ovası Projesi kapsamında sulama altyapısının geliştirilmesi ve tarımsal çeşitliliğin artırılması, sektörde nitelikli iş gücü ihtiyacını da beraberinde getirmiştir.

Konya’nın gıda işleme sanayisi, tarım ve hayvancılıkla doğrudan bağlantılıdır. Türkiye’de en fazla un fabrikasına sahip olan Konya, aynı zamanda ülkenin toplam şeker üretiminin %25’ini karşılamaktadır (Mevlana Kalkınma Ajansı, 2021). Türkiye’nin toplam tuz üretiminin %65’i de Konya’da gerçekleştirilmektedir. Tarımsal üretimde özellikle endüstriyel bitkilerde büyük bir ağırlığa sahip olan Konya’da, en fazla üretilen tarımsal ürünlerden biri şeker pancarıdır. Gıda sanayisinin büyümesi, Konya’nın ihracat potansiyelini de artırmakta ve sektörde istihdamı desteklemektedir.

### 1.1.2. Sanayi ve İmalat Sektörü

Konya, stratejik coğrafi konumu, gelişmiş ulaşım ağı ve sanayi altyapısı ile Türkiye’nin önemli üretim merkezlerinden biridir. Bölgenin sahip olduğu geniş arazi yapısı, düşük işletme maliyetleri ve sanayiye yönelik destekleyici ekosistemi, sanayi ve imalat sektörlerinin gelişmesine önemli katkılar sağlamaktadır. Konya Organize Sanayi Bölgesi (OSB) ve diğer sanayi kümelenmeleri, iş gücü piyasasını şekillendiren temel faktörlerden biridir (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2023). Sanayiye olan bu güçlü yönelim, nitelikli teknik personel, mühendis ve ustalara olan talebi artırırken, aynı zamanda çıraklık ve mesleki eğitim sisteminin önemini de ortaya koymaktadır.



Konya'nın tarım makineleri, otomotiv yan sanayi, savunma sanayi ve gıda üretimi gibi alanlarda uzmanlaşmış olması, iş piyasasının belirli sektörlerle yönelmesini sağlamaktadır (TÜİK, 2023). Türkiye'nin tarım makineleri üretiminde lider konumda olan Konya, bu sektörde yoğun bir mühendislik, teknisyenlik ve usta istihdamı oluşturmaktadır. Aynı şekilde, savunma sanayisinin büyümesiyle birlikte CNC operatörleri, kaynakçılar ve hassas imalat teknisyenleri gibi teknik uzmanlara olan talep de artmaktadır. Bu durum, meslek liseleri ve teknik üniversitelerden mezun olan bireyler için büyük bir iş fırsatı sunarken, nitelikli iş gücü ihtiyacının karşılanması adına sürekli eğitim ve sertifikasyon programlarının önemini artırmaktadır.

Konya'nın lojistik ve ticaret ağlarına erişimi, ihracata dayalı üretim modellerini desteklemektedir. Konya sanayisi, üretiminin büyük bir bölümünü dış pazarlara yönlendirmekte olup, iş piyasasında yabancı dil bilen, dış ticaret alanında deneyimli ve lojistik yönetimi konusunda uzmanlaşmış profesyonellere olan talebi artırmaktadır (Mevlana Kalkınma Ajansı, 2022). Bununla birlikte, sanayinin büyümesiyle birlikte taşeron işçi ve geçici istihdam modelleri de yaygınlaşmıştır. Özellikle imalat sanayisinde taşeron işçi kullanımı, esnek üretim yapısına sahip işletmeler için maliyet avantajı sağlarken, iş gücü güvencesi ve sosyal haklar konusunda bazı zorlukları da beraberinde getirmektedir.

Konya'daki iş piyasasında çıraklık ve mesleki eğitimin önemli bir yere sahip olması, bölgenin üretim merkezleri ile eğitim kurumları arasındaki etkileşimi güçlendirmektedir (TÜİK, 2023). Konya'da çıraklık eğitimi alan bireylerin iş bulma oranı Türkiye ortalamasının üzerinde olup, meslek liselerinden mezun olan gençler doğrudan sanayiye entegre olabilmektedir. Ancak, otomasyon ve dijital üretim teknolojilerinin yaygınlaşması, düşük vasıflı iş gücüne olan talebi azaltırken, yüksek teknoloji bilgisine sahip mühendis ve teknik personel ihtiyacını artırmaktadır. Bu durum, Konya'daki iş gücü piyasasının giderek daha fazla teknik bilgiye dayalı bir yapıya dönüşmekte olduğunu göstermektedir.

Konya'daki makine imalatı, tarım makineleri ve metal sanayi sektörleri de dikkat çekmektedir. Özellikle fabrikasyon metal ürünleri imalatı, ana metal sanayi ve makine ekipman imalatı gibi sektörler, Konya'daki sanayi istihdamında büyük bir paya sahiptir. Fabrikasyon metal ürünleri imalatında Konya, 15.303 kişilik istihdam ile Türkiye'deki toplam istihdamın %4,21'ini oluşturmaktadır. Ana metal sanayi sektöründe ise 7.475 kişi istihdam edilmekte olup, bu rakam Türkiye geneli için %5,93'lük bir paya sahiptir. Bu sektörlerin güçlü olması, Konya'nın

tarım makineleri ve savunma sanayisine yönelik üretimde önemli bir merkez olduğunu göstermektedir.

İmalat sektöründe plastik ve kauçuk ürünleri, kimyasallar ve mineral ürünler de önemli istihdam alanları arasında yer almaktadır. Konya'da kauçuk ve plastik ürünleri imalatında 7.890 kişi çalışmakta olup, bu sektör Türkiye genelinde %3,13'lük bir paya sahiptir. Kimyasal ve kimyasal ürünler imalatında ise Konya 2.750 kişilik istihdam ile %2,02'lik bir paya sahiptir. Bu veriler, Konya'nın yalnızca tarım makineleri ve metal sanayi ile değil, aynı zamanda kimya ve plastik sanayi ile de büyüdüğünü göstermektedir.

2016-2021 döneminde Konya'nın toplam GSYH'si %169,06 artış gösterirken, sanayi GSYH'si %263,62 ve imalat GSYH'si %263,04 artış göstermiştir (Tablo 5). Bu büyüme oranları, Konya'nın sanayi ve imalat sektörlerinde Türkiye ortalamasına kıyasla daha hızlı bir gelişim kaydettiğini ortaya koymaktadır.

Türkiye genelinde sanayi ve imalat sektörlerinin GSYH içindeki payı 2016'da sırasıyla %19,60 ve %16,60 iken, 2021'de bu oranlar %26,05 ve %22,21'e yükselmiştir. Benzer şekilde, Konya'da sanayi ve imalat sektörlerinin GSYH içindeki payı 2016'da %19,33 ve %16,72 iken, 2021'de bu oranlar %26,12 ve %22,56 seviyelerine ulaşmıştır. Bu artış, Konya'nın sanayi ve imalat sektörlerindeki büyüme hızının Türkiye geneliyle paralel olduğunu, hatta bazı dönemlerde daha yüksek büyüme gösterdiğini göstermektedir.

Konya'nın Türkiye genelindeki GSYH içindeki payı %2,11 seviyelerinde sabit kalırken, sanayi ve imalat sektörlerindeki payı sırasıyla %2,06 ve %2,09 olarak gerçekleşmiştir. Ancak 2021 itibarıyla Konya'nın sanayi GSYH'sinin Türkiye sanayi GSYH'si içindeki payı %2,06'ya, imalat sektöründeki payı ise %2,09'a gerilemiştir. Bu durum, Türkiye genelinde sanayi ve imalatın hızlı büyümesi karşısında Konya'nın ulusal düzeydeki sanayi ve imalat payının görece sabit kaldığını göstermektedir.



**Tablo 6.** Konya Gayrı Safi Milli Hasılası

|                       | Türkiye GSYH (Milyon TL)   |                      |                      | Sektörlerin GSYH payları (%) |                | Konya GSYH (Milyon TL) |            |            | Sektörlerin Konya GSYH payları (%) |                |
|-----------------------|----------------------------|----------------------|----------------------|------------------------------|----------------|------------------------|------------|------------|------------------------------------|----------------|
| Yıl                   | Toplam (A)                 | Sanayi (B)           | İmalat (C)           | Sanayi (B)/(A)               | İmalat (C)/(A) | Toplam (D)             | Sanayi (E) | İmalat (F) | Sanayi (E)/(D)                     | İmalat (F)/(D) |
| 2016                  | 2.626.560                  | 514.902              | 435.890              | %19,6                        | %16,6          | 55.463                 | 10.702     | 9.275      | %19,3                              | %16,7          |
| 2017                  | 3.133.704                  | 646.827              | 551.276              | %20,6                        | %17,6          | 67.748                 | 13.456     | 11.867     | %19,9                              | %17,5          |
| 2018                  | 3.758.774                  | 837.564              | 715.797              | %22,3                        | %19,0          | 78.841                 | 15.358     | 13.841     | %19,5                              | %17,6          |
| 2019 (r)              | 4.311.733                  | 942.038              | 788.787              | %21,8                        | %18,3          | 85.973                 | 16.958     | 15.158     | %19,7                              | %17,6          |
| 2020 (r)              | 5.048.220                  | 1.149.840            | 965.942              | %22,8                        | %19,1          | 111.028                | 23.528     | 20.676     | %21,2                              | %18,6          |
| 2021                  | 7.248.789                  | 1.888.149            | 1.609.779            | %26,0                        | %22,2          | 149.229                | 38.978     | 33.672     | %26,1                              | %22,6          |
| 2016-2021 Değişim (%) | 175,98                     | 266,7                | 269,31               |                              |                | 169,06                 | 263,62     | 263,04     |                                    |                |
|                       |                            |                      |                      |                              |                |                        |            |            |                                    |                |
|                       | İlin Türkiye İçindeki Payı |                      |                      | İlin Türkiye İçindeki Sırası |                |                        |            |            |                                    |                |
| Yıl                   | GSYH (D)/ (A)              | Sanayi GSYH (E)/ (B) | İmalat GSYH (F)/ (C) | GSYH                         | Sanayi GSYH    | İmalat GSYH            |            |            |                                    |                |
| 2016                  | 2,11                       | 2,08                 | 2,13                 | 7                            | 9              | 9                      |            |            |                                    |                |
| 2017                  | 2,08                       | 2,08                 | 2,15                 | 7                            | 9              | 9                      |            |            |                                    |                |
| 2018                  | 2,1                        | 2,14                 | 2,19                 | 7                            | 9              | 9                      |            |            |                                    |                |
| 2019 (r)              | 2,11                       | 2,18                 | 2,23                 | 7                            | 9              | 9                      |            |            |                                    |                |
| 2020 (r)              | 2,2                        | 2,22                 | 2,14                 | 7                            | 9              | 9                      |            |            |                                    |                |
| 2021                  | 2,06                       | 2,09                 | 2,09                 | 7                            | 11             | 11                     |            |            |                                    |                |

İlin Türkiye içindeki sıralamasına bakıldığında, Konya 2016-2020 yılları arasında toplam GSYH'de 7. sırada yer alırken, sanayi GSYH'sinde 9. sırada konumlanmıştır. Ancak 2021 yılında sanayi GSYH'sinde 9. sıradan 11. sıraya gerilemesi, sanayi sektöründeki rekabet gücünün azalabileceğini veya diğer illerin daha hızlı bir sanayi büyümesi kaydettiğini göstermektedir. (Tablo 6) İmalat sektöründe ise 2021 yılında Türkiye genelindeki sıralamanın 9'dan 11'e gerilemesi, Konya'nın sanayi ve imalat sektörlerindeki büyüme hızının Türkiye'deki diğer illere kıyasla daha düşük kaldığını göstermektedir.

**Tablo 7.** Konya'da Sanayi İşletmelerinin Sektörel Dağılımı (2021)

| Sektörler (NACE Rev 2)                                             | Türkiye İstihdam | Türkiye Pay (%) | Konya İstihdam | Konya Pay (%) | Türkiye İçindeki Sektörel Payı (%) |
|--------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------|----------------|---------------|------------------------------------|
| <b>B. Madencilik ve taş ocakçılığı</b>                             | <b>147.106</b>   | <b>3,52</b>     | <b>2.523</b>   | <b>2</b>      | <b>1,72</b>                        |
| 05. Kömür ve linyit çıkartılması                                   | 40.063           | 0,96            | 172            | 0,14          | 0,43                               |
| 06. Ham petrol ve doğal gaz çıkarımı                               | 3.578            | 0,09            | 6              | 0             | 0,17                               |
| 07. Metal cevherleri madenciliği                                   | 27.582           | 0,66            | 97             | 0,08          | 0,35                               |
| 08. Diğer madencilik ve taş ocakçılığı                             | 75.883           | 1,82            | 2.248          | 1,78          | 2,96                               |
| <b>C. İmalat</b>                                                   | <b>3.983.684</b> | <b>95,35</b>    | <b>122.853</b> | <b>97,44</b>  | <b>3,08</b>                        |
| 10. Gıda ürünlerinin imalatı                                       | 499.129          | 11,95           | 23.294         | 18,48         | 4,67                               |
| 11. İçeceklerin imalatı                                            | 20.799           | 0,5             | 3.928          | 3,12          | 18,89                              |
| 12. Tütün ürünleri imalatı                                         | 5.742            | 0,14            | -              | -             | -                                  |
| 13. Tekstil ürünlerinin imalatı                                    | 498.343          | 11,93           | 1.530          | 1,21          | 0,31                               |
| 14. Giyim eşyalarının imalatı                                      | 470.472          | 11,26           | 3.074          | 2,44          | 0,65                               |
| 15. Deri ve ilgili ürünlerin imalatı                               | 58.844           | 1,41            | 1.745          | 1,38          | 2,96                               |
| 16. Ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı                 | 67.174           | 1,61            | 2.745          | 2,18          | 2,13                               |
| 17. Kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı                             | 78.668           | 1,88            | 1.438          | 1,14          | 1,83                               |
| 18. Kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması                     | 36.411           | 0,87            | 643            | 0,51          | 1,77                               |
| 19. Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı           | 13.441           | 0,32            | 78             | 0,06          | 0,58                               |
| 20. Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı                    | 136.261          | 3,26            | 2.750          | 2,18          | 2,02                               |
| 21. Temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin malz. im.    | 30.371           | 0,73            | 381            | 0,3           | 1,26                               |
| 22. Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı                            | 252.325          | 6,04            | 7.890          | 6,26          | 3,13                               |
| 23. Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı                | 235.293          | 5,63            | 8.476          | 6,73          | 3,86                               |
| 24. Ana metal sanayii                                              | 184.450          | 4,41            | 7.475          | 5,93          | 4,01                               |
| 25. Fabrikasyon metal ürünleri imalatı                             | 363.083          | 8,69            | 15.303         | 12,14         | 4,21                               |
| 26. Bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatı         | 72.145           | 1,73            | 693            | 0,55          | 0,96                               |
| 27. Elektrikli teçhizat imalatı                                    | 174.061          | 4,17            | 3.097          | 2,46          | 1,78                               |
| 28. Başka yerde sınıflandırılmamış makine ekipman imalatı          | 290.555          | 6,95            | 25.396         | 20,15         | 8,75                               |
| 29. Motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı           | 205.807          | 4,93            | 13.472         | 10,69         | 6,57                               |
| 30. Diğer ulaşım araçlarının imalatı                               | 76.604           | 1,83            | 436            | 0,35          | 0,57                               |
| 31. Mobilya imalatı                                                | 153.933          | 3,69            | 3.083          | 2,45          | 2                                  |
| 32. Diğer imalatlar                                                | 60.313           | 1,44            | 1.051          | 0,83          | 1,74                               |
| <b>D. Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretim ve dağıtımı</b> | <b>47.275</b>    | <b>1,13</b>     | <b>708</b>     | <b>0,56</b>   | <b>1,5</b>                         |
| 35. Elektrik, gaz, buhar ve havalandırma sistemleri                | 47.275           | 1,13            | 708            | 0,56          | 1,5                                |
| <b>Sanayi Toplamı</b>                                              | <b>4.178.065</b> | <b>100</b>      | <b>126.066</b> | <b>100</b>    | <b>3,02</b>                        |

Konya'nın sanayi ve imalat sektörü, toplam 126.066 kişilik istihdamla Türkiye sanayi istihdamının %3,02'sini oluşturmaktadır. Konya'daki sanayi çalışanlarının büyük bir kısmı (%97,44) imalat sektöründe yer almakta olup, en büyük istihdam alanı gıda ürünleri imalatıdır. 23.294 kişi bu sektörde çalışmakta ve Türkiye'deki toplam gıda sanayi istihdamının %4,67'sini oluşturmaktadır. Konya ayrıca fabrikasyon metal ürünleri (15.303 kişi, %4,21) ve ana metal sanayisi (7.475 kişi, %5,93) gibi sektörlerde de önemli bir paya sahiptir. Bu veriler, Konya'nın metal işleme, tarım makineleri ve gıda sanayisi alanlarında güçlü bir sanayi yapısına sahip olduğunu göstermektedir.

Madencilik sektörü açısından bakıldığında, Konya'da madencilik ve taş ocakçılığı sektöründe 2.523 kişi çalışmakta ve Türkiye'deki toplam madencilik istihdamının %1,72'sini oluşturmaktadır. Diğer madencilik ve taş ocakçılığı alt sektöründe 2.248 kişi çalışarak Türkiye genelindeki istihdamın %2,96'sına sahiptir. Ancak, kömür, petrol ve doğal gaz gibi enerji odaklı madencilik sektörlerinde istihdam oranı oldukça düşüktür, bu da Konya'nın enerji kaynakları açısından sınırlı olduğunu göstermektedir. Kimyasal ve kimyasal ürünler sanayisinde 2.750 kişilik istihdam ile Türkiye'nin %2,02'sine sahip olan Konya, plastik ve kauçuk ürünleri imalatında ise 7.890 kişilik istihdamla Türkiye genelinde %3,13'lük bir paya sahiptir (Tablo 7).

Konya, elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme sektöründe 708 kişilik istihdamla Türkiye'nin %1,50'sini oluşturmaktadır, bu da ilin enerji üretimi ve dağıtım alanlarında sınırlı kapasiteye sahip olduğunu göstermektedir. Genel olarak, Konya'nın sanayi ve imalat sektörleri büyük ölçüde gıda, metal işleme ve plastik sanayi gibi alanlara odaklanmış olup, enerji ve ağır sanayi sektörlerinde daha az paya sahiptir.

### 1.1.3. Hizmet ve Turizm Sektörü

Konya, sanayi ve tarım sektörlerinde güçlü bir ekonomik yapıya sahip olmasına rağmen, hizmet sektörü de giderek büyüyen bir alan haline gelmektedir. Konya'daki hizmet sektörü, ticaret, ulaştırma, konaklama, bankacılık ve perakende alanlarında önemli bir istihdam sağlamaktadır (Konya İl CD Raporu, 2023). İlde düzenlenen uluslararası fuarlar, ticaret hacmini artırırken, sanayi ve tarım sektörlerini destekleyen lojistik ve ulaşım hizmetlerinin gelişmesini de teşvik etmektedir. Özellikle Türkiye'nin en büyük tarım fuarlarından birinin Konya'da düzenlenmesi, hizmet sektöründeki ticari faaliyetleri canlandırarak bölgedeki ekonomik hareketliliği artırmaktadır (Konya İl CD Raporu, 2023).

Turizm sektörü açısından bakıldığında, Konya sahip olduğu kültürel ve tarihi mirasıyla Türkiye'nin önemli turizm destinasyonlarından biridir. Konya, UNESCO Dünya Kültür Mirası Listesi'nde yer alan Çatalhöyük Neolitik Kenti ve Mevlana Müzesi ile özellikle kültür ve inanç turizmi açısından ön plana çıkmaktadır (Konya Turizm Sektörü Bilgi Notu, 2023). Mevlana Müzesi, 2019 yılında 3,6 milyondan fazla ziyaretçi ağırlayarak Türkiye'de en çok ziyaret edilen ikinci müze olmuştur. Bunun yanında, Sille Aya Eleni Kilisesi, Kilistra Antik Kenti, Eflatunpınar Hitit Anıtı ve İvriz Kaya Kabartmaları gibi turistik noktalar, şehrin kültürel turizm potansiyelini artırmaktadır (Konya Turizm Sektörü Bilgi Notu, 2023).

Konya'daki konaklama ve turizm sektörleri, hizmet sektörünün büyümesini destekleyen önemli alanlardan biridir. İlde toplam 162 turizm acentesi faaliyet göstermekte olup, Turizm İşletme Belgesi'ne sahip 37 otelde toplam 6.289 yatak kapasitesi bulunmaktadır (Konya Turizm Sektörü Bilgi Notu, 2023). Bunun yanı sıra, Belediye İşletme Belgeli otel sayısı 103 olup, bu tesislerdeki toplam yatak kapasitesi 5.536'dır. Ancak, Konya'daki turistik tesislerin yatak kapasitesi, şehrin turist potansiyeline kıyasla yetersiz kalmaktadır, bu da turizm sektöründeki büyümeyi sınırlandıran bir faktördür (Konya Turizm Sektörü Bilgi Notu, 2023).

İş gücü piyasası açısından bakıldığında, Konya'da hizmet ve turizm sektörü, sanayi ve tarım sektörlerine kıyasla daha düşük istihdam oranlarına sahiptir. Konya'da İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü'ne bağlı 10 müze ve 6 özel müze bulunmakta, ancak turizm sektörü yeterli iş gücü istihdamını henüz sağlayamamaktadır (Konya Turizm Sektörü Bilgi Notu, 2023).

#### 1.1.4. Ticaret, Enerji ve Lojistik Sektörleri

Konya, lojistik, ticaret ve enerji sektörlerinde Türkiye'nin önemli merkezlerinden biri olarak öne çıkmaktadır. İç Anadolu Bölgesi'nin sanayi ve tarım üretimi açısından en büyük illerinden biri olan Konya, gelişmiş ulaşım ağı sayesinde lojistik merkez olarak da önem kazanmaktadır (Mevlana Kalkınma Ajansı, 2023). Konya Lojistik Merkezi, demiryolu taşımacılığı kapasitesini artırarak sanayi ve tarımsal ürünlerin daha verimli bir şekilde iç ve dış pazarlara ulaşmasını sağlamaktadır. Özellikle Konya-Karaman-Mersin demiryolu hattının tamamlanması, şehrin ihracat hacmini artırarak lojistik sektörünün büyümesine katkıda bulunmuştur (TÜİK, 2023).

Konya'da ticaret sektörü, sanayi ve tarımla entegre bir şekilde gelişim göstermektedir. Şehir, tarımsal ürünler, tarım makineleri, otomotiv yan sanayi, plastik ve kauçuk sanayi ürünleri, ayakkabı, mobilya ve metal işleme sanayi ile ticari faaliyetlerin merkezinde yer almaktadır

(Mevlana Kalkınma Ajansı, 2023). Özellikle tarım makineleri ve gıda işleme sektörlerinde Türkiye'nin ihracat üssü konumunda olan Konya, hem iç pazarda hem de uluslararası pazarda önemli bir ticaret hacmine sahiptir. Ayrıca, Konya Organize Sanayi Bölgesi ve çeşitli ihtisas sanayi bölgeleri, sanayi üretimini destekleyerek ticaretin gelişmesine katkı sağlamaktadır (TÜİK, 2023).

Lojistik sektörü, Konya'da istihdam açısından büyük bir öneme sahip olup, taşımacılık, depolama ve dağıtım alanlarında geniş bir iş gücü barındırmaktadır. Konya'daki lojistik merkezleri, özellikle sanayi üretimi ve ihracata yönelik faaliyetler için büyük ölçekli depolama alanları sunmaktadır (Konya İl CD Raporu, 2023). Ancak, lojistik sektöründe nitelikli iş gücü ihtiyacı giderek artmakta olup, özellikle dijital lojistik yönetimi, uluslararası taşımacılık ve gümrük işlemleri alanlarında eğitimli personel eksikliği bulunmaktadır. Bu kapsamda, üniversiteler ve mesleki eğitim merkezleri tarafından lojistik sektörüne yönelik eğitim programlarının genişletilmesi gerekmektedir (TÜİK, 2023).

Konya, Türkiye'nin yenilenebilir enerji potansiyeli en yüksek illerinden biri olarak da öne çıkmaktadır. Özellikle güneş enerjisi konusunda büyük yatırımlar yapılmış olup, Karapınar Enerji İhtisas Endüstri Bölgesi bu alandaki en büyük projelerden biridir (Konya İl CD Raporu, 2023). 2023 yılı itibarıyla, Karapınar Güneş Enerjisi Santrali, 1.120 MW'lık kurulu gücü ile Türkiye'nin en büyük güneş enerjisi üretim sahası haline gelmiştir. Bunun yanı sıra, biyogaz ve hidroelektrik enerji üretimi de Konya'da giderek artan bir öneme sahiptir (Mevlana Kalkınma Ajansı, 2023).

Konya'daki enerji sektörü, istihdam açısından da büyüyen bir alan olarak dikkat çekmektedir. Özellikle yenilenebilir enerji santrallerinde teknik personel ihtiyacı artarken, enerji sektöründeki yatırımlar sayesinde yerel iş gücü istihdam edilmekte ve bölgedeki ekonomik kalkınma desteklenmektedir (TÜİK, 2023). Ayrıca, Konya'da metan gazından enerji üretimi de önemli bir çevresel ve ekonomik katkı sağlamaktadır. 2023 yılında Aslım, Kaşınhanı, Akşehir, Ereğli ve Cihanbeyli'de bulunan katı atık depolama sahalarında toplam 677.500 MWh elektrik üretimi gerçekleştirilmiştir (Konya İl CD Raporu, 2023).

## 1.2. Teknolojik ve Sektörel Gelişmelerin İş Gücü Piyasası Üzerine Etkisi

Yeni teknoloji ve endüstriyel gelişmeler, iş gücü piyasasını köklü bir şekilde değiştirmekte ve yeni meslek gruplarına olan talebi artırmaktadır. Sanayi 4.0, dijitalleşme ve otomasyon süreçleri, geleneksel üretim ve hizmet sektörlerinde insan kaynağı ihtiyacını dönüştürerek farklı becerilere sahip çalışanlara duyulan ihtiyacı artırmaktadır. Konya gibi sanayi ve tarım odaklı şehirlerde, yeni teknoloji yatırımları ile birlikte iş gücü piyasası daha fazla teknoloji odaklı hale gelmekte ve yüksek nitelikli iş gücüne olan talep yükselmektedir (Konya İl CD Raporu, 2023).

Konya'da yeni teknoloji ve endüstriyel gelişmelerin iş gücü piyasasına olan etkisi, ilin sanayi ve üretim kapasitesinin artmasıyla doğrudan ilişkilidir. Konya, 12 adet organize sanayi bölgesi, 2 teknoloji geliştirme bölgesi ve yaklaşık 50.000 KOBİ ile Türkiye'nin önemli üretim merkezlerinden biridir (Mevlana Kalkınma Ajansı, 2023). Bu bölgelerde sanayinin dijitalleşmesi, otomasyon sistemlerinin yaygınlaşması ve yapay zekâ tabanlı üretim tekniklerinin kullanımı, iş gücü piyasasında önemli değişimlere yol açmaktadır. Özellikle makine mühendisliği, yazılım geliştirme, otomasyon sistemleri ve veri analitiği gibi alanlara olan talep artmaktadır (TÜİK, 2023).

Bununla birlikte, geleneksel imalat sektörleri de bu değişimlerden etkilenmektedir. Tarım makineleri, otomotiv yan sanayi, metal işleme ve plastik üretimi gibi sektörler, daha ileri teknolojilere dayalı üretim süreçlerine geçiş yapmaktadır (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2023). Bu durum, iş gücü niteliklerinin değişmesini gerektirmekte; sanayi çalışanlarının yeni nesil üretim süreçlerine adapte olmasını zorunlu kılmaktadır. Özellikle mekatronik mühendisliği, endüstriyel robotik sistemler ve yenilenebilir enerji teknolojileri gibi uzmanlık alanlarına olan talep giderek artmaktadır (Mevlana Kalkınma Ajansı, 2023).

Öte yandan, Konya'da teknoloji odaklı yatırımlar da hız kazanmıştır. ASELSAN Konya'nın kurmuş olduğu teknoloji endüstri bölgesi, savunma sanayinde faaliyet gösteren birçok firmanın yeni nesil mühendislik çözümlerine yönelmesini sağlamaktadır (TÜBİTAK, 2023). Bu kapsamda, siber güvenlik, gömülü sistemler ve yapay zekâ mühendisliği alanlarında yetişmiş insan kaynağına duyulan ihtiyaç artmaktadır. Bu gelişmeler, Konya'da iş gücü piyasasının daha fazla teknoloji odaklı hale gelmesine katkı sağlamaktadır (Konya İl CD Raporu, 2023).



### 1.3. İşverenlerin Göçmen İşçilere Yönelik Algıları ve Tercihleri

Konya'da işverenlerin göçmen işçilere yönelik algıları, iş gücü ihtiyacına bağlı olarak değişmektedir. Sanayi ve tarım sektörlerinde düşük vasıflı iş gücü ihtiyacını karşılamak için göçmen işçiler tercih edilse de, dil bariyerleri, sosyal uyum sorunları ve çalışma izinleri gibi faktörler işverenlerin göçmen işçileri istihdam etme konusundaki tutumlarını etkilemektedir (Konya İl CD Raporu, 2023). Konya'daki organize sanayi bölgelerinde (OSB) ve fabrikalarda, özellikle tekstil, gıda ve metal sanayi sektörlerinde göçmen işçilerin istihdam edilmesi yaygın bir uygulamadır (Mevlana Kalkınma Ajansı, 2023). Ancak işverenlerin büyük bir kısmı, göçmen işçilerin kalifiye olmaması nedeniyle bazı teknik işlerde yerel iş gücünü tercih etmektedir (TÜİK, 2023).

Engelli bireylerin istihdamı konusunda işverenlerin algıları genellikle olumsuz olmakla birlikte, yasal düzenlemeler bu durumu iyileştirmeye çalışmaktadır. Konya'da engelli bireylerin istihdamı, genellikle kamu sektöründe ve belirli özel sektör kuruluşlarında zorunlu istihdam kotası kapsamında gerçekleşmektedir (TÜİK, 2023). İşverenler, engelli bireylerin üretkenliklerini ve iş yerindeki verimliliklerini sorgulamakta, bu da onların iş bulmasını zorlaştırmaktadır (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2023). Buna rağmen, kamu sektöründe belediyeler ve kamu hastaneleri, engelli istihdamına daha fazla önem vermektedir (Konya İl CD Raporu, 2023).

Konya'daki göçmen işçilerin istihdam politikaları, özellikle tarım ve sanayi sektörlerinde mevsimsel ve düşük ücretli iş gücü ihtiyacını karşılamaya yöneliktir. İşverenler, göçmen işçileri genellikle kısa vadeli ve düşük ücretli işler için tercih etmekte ve bu işçilere uzun vadeli istihdam imkânı sunmamaktadır (Konya İl CD Raporu, 2023). Bunun yanı sıra, Konya'da göçmen işçilerin sosyal güvenlik sistemine entegrasyonu konusunda ciddi eksiklikler bulunmaktadır (Mevlana Kalkınma Ajansı, 2023). Göçmen işçilere yönelik istihdam politikaları, büyük ölçüde sektörlerin ihtiyaçlarına bağlı olarak esnek istihdam uygulamalarını içermektedir (TÜİK, 2023).

Göçmen işçilerin işe alım süreçlerinde karşılaşılan en büyük engeller arasında dil bariyeri, sosyal entegrasyon eksikliği ve çalışma izinleri bulunmaktadır. Konya'daki işverenler, özellikle nitelikli iş gücü gerektiren sektörlerde göçmen işçileri tercih etme konusunda çekinceler taşımaktadır. Bunun nedeni, göçmen işçilerin teknik beceriler konusunda yetersiz olmaları

ve iş yerindeki üretim süreçlerine kolay adapte olamamalarıdır (TÜİK, 2023). Öte yandan, sanayi sektöründe bazı işverenler, göçmen işçileri çalıştırma süreçlerinde yasal düzenlemeler ve çalışma izinleriyle ilgili bürokratik engellerle karşılaşmaktadır (Konya İl CD Raporu, 2023).

Göçmen işçilere sağlanan mesleki eğitim fırsatları oldukça sınırlıdır. Özellikle sanayi sektöründe bazı büyük firmalar, üretim süreçlerine daha iyi uyum sağlamaları adına göçmen işçilere temel düzeyde teknik eğitimler sunmaktadır (Mevlana Kalkınma Ajansı, 2023). Bunun yanı sıra, tekstil ve gıda üretimi sektörlerinde faaliyet gösteren işletmeler, göçmen işçilerin belirli mesleki becerileri kazanabilmesi için kısa süreli eğitim programları düzenlemektedir (TÜİK, 2023). Ancak bu eğitimlerin yaygınlaştırılması ve göçmen işçilerin uzun vadeli istihdam edilmesine yönelik politikaların geliştirilmesi gerekmektedir (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2023).

#### 1.4. Sektörel İstihdam Dinamikleri: Nitelikli, Niteliksiz, Genç, Kadın ve Mevsimsel İş Gücü Talepleri

Konya, Türkiye'nin en büyük sanayi ve tarım merkezlerinden biri olarak geniş istihdam fırsatları sunmaktadır. İlde en fazla istihdam sağlayan sektörler arasında imalat sanayi, tarım ve hizmet sektörleri yer almaktadır. Konya'daki OSB'ler ve küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ'ler), sanayi sektöründe önemli bir istihdam kaynağıdır. Özellikle tarım makineleri, otomotiv yan sanayi, gıda üretimi ve savunma sanayi alanlarında faaliyet gösteren işletmeler, büyük ölçekte iş gücü sağlamaktadır (Mevlana Kalkınma Ajansı, 2023). Bunun yanı sıra, tarım ve hayvancılık sektörü, Konya'nın geniş tarım arazileri ve hayvancılık faaliyetleri nedeniyle istihdam açısından büyük bir paya sahiptir (Konya İl CD Raporu, 2023).

**Nitelikli iş gücü talebi,** Konya'da özellikle sanayi, teknoloji ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşmaktadır. Özellikle makine, otomotiv, savunma sanayi ve tarım makineleri üretimi gibi sektörlerde mühendis, teknisyen ve yazılım uzmanlarına olan talep giderek artmaktadır (TÜİK, 2023). ASELSAN Konya ve diğer yüksek teknoloji üretim tesisleri, nitelikli mühendisler ve teknisyenler için yeni iş fırsatları yaratmaktadır. Ayrıca, finans, sağlık ve eğitim sektörlerinde de uzmanlaşmış iş gücüne olan talep artmaktadır.

Konya'nın en gelişmiş ilçe Selçuklu olup, Türkiye genelinde 21. sırada yer alarak yüksek bir gelişmişlik seviyesine sahiptir.

**Niteliksiz iş gücü**, tarım, gıda sanayi, tekstil ve lojistik sektörlerinde daha fazla talep görmektedir. Konya'nın büyük tarım alanları ve geniş çaplı üretim tesisleri, özellikle mevsimlik işçilerin yoğun olarak çalıştığı alanlardır (Konya İli Tarım ve Hayvancılık Sektörü Raporu, 2023). Gıda ve tekstil fabrikalarında da düşük vasıflı iş gücüne olan talep devam etmektedir. Özellikle Konya OSB içinde faaliyet gösteren bazı fabrikalar, üretim bandında çalışan niteliksiz işçileri istihdam etmektedir (Mevlana Kalkınma Ajansı, 2023).

**Genç iş gücü**, daha çok teknoloji, hizmet ve sanayi sektörlerinde istihdam edilmektedir. Üniversitelerden yeni mezun olan gençler için bilişim, yazılım, finans, e-ticaret ve müşteri hizmetleri gibi sektörlerde iş fırsatları bulunmaktadır (TÜİK, 2023). Özellikle dijital dönüşüm sürecine giren sanayi kuruluşları, genç mühendisleri ve teknik personelleri istihdam etmeye başlamıştır (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2023). Hizmet sektörü de çağrı merkezleri, turizm işletmeleri ve perakende satış alanlarında genç iş gücünü yoğun şekilde istihdam etmektedir (Konya İl CD Raporu, 2023).

**Kadın iş gücü talebi**, eğitim, sağlık, hizmet ve perakende sektörlerinde yoğunlaşmaktadır. Konya'daki özel ve kamu eğitim kurumlarında öğretmenlik, sağlık sektöründe hemşirelik ve hizmet sektöründe satış danışmanlığı, müşteri hizmetleri gibi mesleklerde kadın çalışanların oranı yüksektir (Mevlana Kalkınma Ajansı, 2023). Bunun yanı sıra, tekstil ve gıda üretimi gibi sektörlerde kadın iş gücüne olan talep artmaktadır (TÜİK, 2023). Kadın girişimciliğinin desteklenmesi amacıyla düzenlenen çeşitli projeler ve teşvikler, kadınların iş gücüne katılımını artırmaya yönelik adımlar atmaktadır (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2023).

Konya'da **mevsimsel iş gücü talebi** en fazla tarım ve turizm sektörlerinde görülmektedir. Tarım sektöründe tahıl, şeker pancarı ve sebze-meyve üretimi yapılan alanlarda mevsimlik tarım işçilerine yoğun şekilde ihtiyaç duyulmaktadır (Konya İli Tarım ve Hayvancılık Sektörü Raporu, 2023). Turizm sektöründe ise yaz aylarında otelcilik, restoran ve rehberlik hizmetlerinde geçici iş gücü ihtiyacı doğmaktadır (Mevlana Kalkınma Ajansı, 2023). Bu sektörlerde mevsimlik çalışanlar genellikle düşük ücretlerle ve kısa vadeli sözleşmelerle istihdam edilmektedir (Konya İl CD Raporu, 2023).

### 1.5. Kadınların İş Gücüne Katılımı ve Kariyer Gelişimi: Cinsiyetler Arası Karşılaştırma

Konya'da kadınların eğitim seviyeleri incelendiğinde, OECD ve AB ülkeleri ile kıyaslandığında nispeten düşük olduğu görülmektedir. Kadınların iş gücüne katılım oranı, eğitim seviyesine doğrudan bağlı olup, yükseköğretim mezunu kadınların istihdam edilme olasılığı daha yüksektir. Ancak, niteliksiz veya düşük eğitim seviyesine sahip kadınların daha çok vasıfsız işlerde çalıştıkları ve iş güvencesinden yoksun oldukları gözlemlenmektedir. Konya'daki aktif iş gücü piyasası programları kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kursları, kadınların nitelikli işlere erişimini artırmayı hedeflemektedir.

Kadınların iş tecrübeleri değerlendirildiğinde, en fazla kadın istihdamı sağlanan sektörlerin eğitim, sağlık ve hizmet sektörleri olduğu görülmektedir (Konya İl Ekonomi Raporu, 2023). Konya’da kadın çalışanların toplam iş gücü içindeki oranı %20,9 iken, erkek çalışanların oranı %79,1 olarak belirlenmiştir (İŞKUR Konya İstihdam Verileri, 2023). Kadınların iş dünyasında kalma süreleri erkeklere kıyasla daha kısa olup, iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kuramama nedeniyle birçok kadın kariyerine ara vermek zorunda kalmaktadır (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2023). Ayrıca, işverenlerin kadın çalışanları işe alma konusundaki ön yargıları ve kadınların yönetici pozisyonlarına yükselme konusundaki engelleri de iş gücü piyasasında cinsiyet farklarını artırmaktadır (TÜİK, 2023).

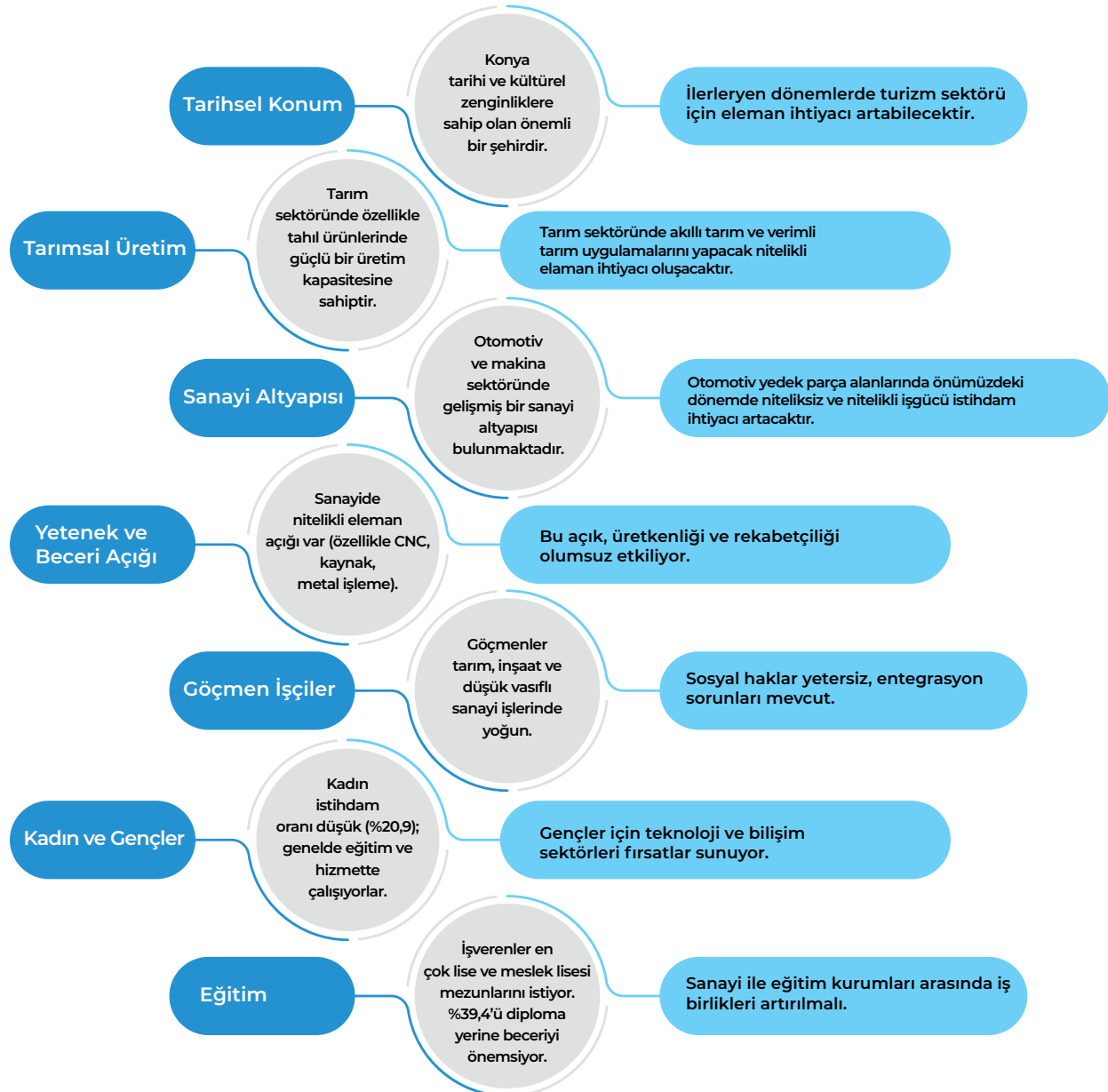
Konya’da kadınların kariyer gelişimi incelendiğinde, kadın çalışanların büyük bir kısmının orta ve alt seviye pozisyonlarda yoğunlaştığı, üst düzey yönetici pozisyonlarında ise oldukça düşük temsil edildiği görülmektedir (Konya İş gücü Piyasası Analizi, 2023). Özellikle STEM (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) alanlarında kadın istihdam oranı oldukça düşüktür (Mevlana Kalkınma Ajansı, 2023). Kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve kadınların yönetici pozisyonlarına yükselmelerini teşvik eden politikaların artırılması gerekmektedir (TÜİK, 2023). Cinsiyetler arası istihdam farkı, Konya’da belirgin bir şekilde gözlemlenmektedir (İŞKUR Konya Raporu, 2023). Kadınların yoğun olarak çalıştığı sektörler sağlık, eğitim ve hizmet sektörü olurken, erkekler ağırlıklı olarak sanayi ve inşaat sektörlerinde istihdam edilmektedir (Konya Ekonomi ve İş gücü Raporu, 2023).



## 1.6. Literatür Analizinde Öne Çıkan Bulgular

Literatür analizi sonucunda Konya iş gücü piyasası ile ilgili elde edilmiş olan temel bulgular Şekil-3'de özetlenmiştir.

Şekil 3. Literatür Analizi Sonucu Tespitler



Bu bölümde, Konya'daki iş gücü piyasasının genel çerçevesini çizebilmek adına literatürdeki mevcut çalışmalar değerlendirilmiştir. Literatürdeki bulguların sahadaki verilerle desteklenmesi amacıyla, bir sonraki bölümde Konya özelinde toplanan ikincil verilerin analizi ele alınacaktır.

# II. BÖLÜM



## II. BÖLÜM

### 2. İKİNCİL VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Bu bölümde, TÜİK, İŞKUR, SGK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Göç İdaresi Başkanlığı verileri temel alınarak Konya'nın demografik yapısı, iş gücü piyasası, istihdam dinamikleri, sosyal güvenlik durumu ve göç hareketleri detaylı bir şekilde analiz edilmiştir.

#### 2.1. Nüfus ve Demografik Veriler

##### 2.1.1. TÜİK Nüfus Kayıt Sistemi Verileri

Yerleşim yeri nüfusları, İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü tarafından güncellenen Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi'nden alınan nüfus ile birlikte, kurumsal yerlerde kalan nüfus dikkate alınarak hesaplanmıştır. Kışla, cezaevi, huzurevi, üniversite öğrenci yurtları gibi kurumsal yerlerde kalan bireyler, uluslararası tanım gereği ikamet adreslerinin bulunduğu yerleşim yeri nüfusuna değil, kurumsal yerlerin bulunduğu yerleşim yeri nüfusuna dâhil edilmiştir. Ayrıca, il, ilçe, belediye, köy ve mahallelere göre nüfuslar belirlenirken, 31 Aralık 2023 tarihli Ulusal Adres Veri Tabanı kayıtları esas alınmıştır. Yabancı uyruklu nüfus kapsamında; referans tarihinde geçerli ikamet veya çalışma iznine sahip kişiler, uluslararası koruma kimlik belgesi olan ve adres beyanı bulunan bireyler ile mavi kart sahibi kişiler değerlendirilmiştir. Kurs, turizm, bilimsel araştırma vb. nedenlerle 90 günden kısa süreli vize veya ikamet iznine sahip yabancılar ile geçici koruma statüsündeki Suriyeliler nüfusa dâhil edilmemiştir.

**Tablo 8.** TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2023

| Nüfus                   | Yıllar    | Türkiye    | Konya     |
|-------------------------|-----------|------------|-----------|
| Toplam Nüfus            | 2022      | 85,279,553 | 2,296,347 |
|                         | 2023      | 85,372,377 | 2,320,241 |
| İl ve İlçe Merkezleri   | 2022      | 79,613,279 | 2,296,347 |
|                         | 2023      | 79,399 292 | 2,320,241 |
| Yıllık Nüfus Artış Hızı | 2021-2022 | 7,1        | 8,5       |
|                         | 2022-2023 | 1,1        | 10,4      |

2022 ve 2023 yıllarına ait Konya ve Türkiye geneli nüfus verilerini göstermektedir (Tablo 8). İl ve ilçe merkezlerinde yaşayan nüfus dağılımı ile yıllık nüfus artış hızları karşılaştırmalı olarak sunulmuştur. Veriler, Konya'nın nüfus artış hızının Türkiye geneline kıyasla daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Konya, Türkiye genelindeki nüfus dinamikleriyle kıyaslandığında, son yıllarda nüfus artış hızında belirgin bir farklılık sergilemektedir. 2022-2023 dönemi itibarıyla Türkiye'nin toplam nüfusu artış eğilimini sürdürerek 85,3 milyona ulaşırken, Konya'nın nüfusunda belirgin bir artış yaşanmıştır.

Özellikle 2022-2023 yılları arasında Konya'nın yıllık nüfus artış hızının %10,4 olarak kaydedilmesi, ilin nüfus kazandığını ve demografik yapısında önemli değişiklikler yaşandığını göstermektedir. Türkiye genelinde nüfus artış hızının yavaşlamasına rağmen pozitif bir seyir izlediği dikkate alındığında, Konya'nın görece yüksek büyüme kaydetmesi, ilin ekonomik ve sosyal dinamiklerinin, göç hareketlerinin ve yaşam koşullarının detaylı bir şekilde incelenmesini gerektirmektedir.

**Tablo 9.** İl ve Cinsiyete Göre İl/ilçe Merkezi, Belde/Köy Nüfusu ve Nüfus Yoğunluğu, 2023

| Nüfus                 | Cinsiyet      | Türkiye    | Konya     |
|-----------------------|---------------|------------|-----------|
| Toplam Nüfus          | <b>Toplam</b> | 85,372,377 | 2,320,241 |
|                       | <b>Erkek</b>  | 42,734,071 | 1,152,384 |
|                       | <b>Kadın</b>  | 42,638,306 | 1,167,857 |
| İl ve İlçe Merkezleri | <b>Toplam</b> | 79,399,292 | 2,320,241 |
|                       | <b>Erkek</b>  | 39,664,342 | 1,152,384 |
|                       | <b>Kadın</b>  | 39,734,950 | 1,167,857 |
| Nüfus Yoğunluğu       |               | 111        | 60        |

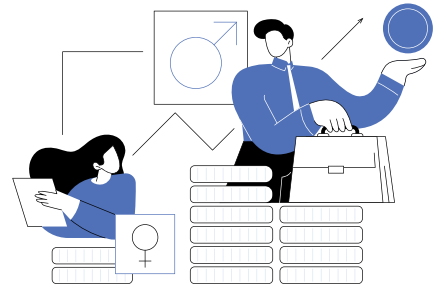
2023 yılı itibarıyla Konya ve Türkiye genelinde cinsiyete göre toplam nüfus dağılımını, il/ilçe merkezlerinde yaşayan nüfus oranlarını ve nüfus yoğunluğunu göstermektedir (Tablo 10). Veriler, Konya'nın nüfus yoğunluğunun Türkiye ortalamasının oldukça altında olduğunu ve ilin geniş coğrafi alanına kıyasla düşük nüfus yoğunluğuna sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Konya, Türkiye genel nüfus yapısıyla kıyaslandığında cinsiyet dağılımında dengeli bir yapı sergilemektedir. 2023 yılı itibarıyla Konya'da erkek nüfus 1.152.384, kadın nüfus ise 1.167.857 olarak kaydedilmiş, bu durum ilin nüfus yapısında cinsiyet açısından belirgin bir denge olduğunu göstermektedir.



Konya’da il ve ilçe merkezlerinde yaşayan nüfusun tamamının kent merkezlerinde toplandığı görülmektedir. Bu durum, kırsal alanlarda nüfusun daha sınırlı olduğunu ve kentsel merkezlerin bölgesel çekim noktası haline geldiğini göstermektedir. Bununla birlikte, nüfus yoğunluğu açısından Konya’nın Türkiye geneline kıyasla düşük bir değer olan 60 kişi/km<sup>2</sup> ile ülke ortalaması olan 111 kişi/km<sup>2</sup>’nin oldukça altında olduğu görülmektedir.

**Tablo 10.** İllere ve Cinsiyete Göre Ortanca Yaş, 2023

| Yıllar | Cinsiyet | Toplam | Konya İli |
|--------|----------|--------|-----------|
| 2022   | Toplam   | 33,5   | 32,4      |
|        | Erkek    | 32,8   | 31,6      |
|        | Kadın    | 34,2   | 33,3      |
| 2023   | Toplam   | 34     | 32,9      |
|        | Erkek    | 33,2   | 32,1      |
|        | Kadın    | 34,7   | 33,7      |



2022 ve 2023 yıllarında Konya ve Türkiye geneli için cinsiyete göre ortalama yaş dağılımını göstermektedir (Tablo 11). Veriler, Konya’nın ortalama yaşının Türkiye genel ortalamasına yakın olduğunu ve ilin nüfusunun yaşlanma eğilimi gösterdiğini ortaya koymaktadır. Konya, Türkiye geneli ile kıyaslandığında ortalama yaş bakımından benzer bir eğilim sergilemektedir. 2023 yılı itibarıyla Türkiye genelinde ortalama yaş 34 olarak hesaplanırken, Konya’da bu değer 32,9 olarak kaydedilmiştir. Bu durum, Konya’nın demografik yapısının ülke ortalamasına yakın olduğunu ancak nispeten daha genç bir nüfusa sahip olduğunu göstermektedir. Cinsiyet bazında incelendiğinde, Konya’da kadınların ortalama yaşı 33,7, erkeklerin ortalama yaşı ise 32,1 olarak belirlenmiştir. Bu değerler, Türkiye geneli ile karşılaştırıldığında kadınların ortalama yaşının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu ve bu eğilimin ülke genelinde de benzer şekilde devam ettiğini göstermektedir. 2022 yılına kıyasla hem Türkiye’de hem de Konya’da ortalama yaşın arttığı gözlemlenmiştir. Bu artış, doğurganlık hızının azalması ve yaşlı nüfus oranının yükselmesi ile açıklanabilir.

2023 yılı itibarıyla Konya ve Türkiye genelinde cinsiyete göre medeni durum dağılımını göstermektedir. Veriler, Konya’da hiç evlenmemiş, evli, boşanmış ve eşini kaybetmiş bireylerin sayısal dağılımını ortaya koyarak, ilin medeni durum açısından demografik yapısını yansıtmaktadır (Tablo 11). Konya, medeni durum açısından Türkiye genel eğilimleri ile büyük ölçüde paralel bir yapıya sahiptir.

**Tablo 11.** İl, Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Nüfus, 2023

| Medeni Durum  | Cinsiyet | Toplam     | Konya İli |
|---------------|----------|------------|-----------|
| Toplam        | Toplam   | 67,060,744 | 1,801,628 |
|               | Erkek    | 33,339,609 | 886,222   |
|               | Kadın    | 33,721,135 | 915,406   |
| Hiç Evlenmedi | Toplam   | 19,231,798 | 473,033   |
|               | Erkek    | 10,911,913 | 264,148   |
|               | Kadın    | 8,319,885  | 208,885   |
| Evli          | Toplam   | 40,876,455 | 1,153,931 |
|               | Erkek    | 20,460,478 | 576,715   |
|               | Kadın    | 20,415,977 | 577,216   |
| Boşandı       | Toplam   | 3,205,212  | 71,861    |
|               | Erkek    | 1,415,476  | 30,634    |
|               | Kadın    | 1,789,736  | 41,227    |
| Eşi Öldü      | Toplam   | 3,747,279  | 102,803   |
|               | Erkek    | 551,742    | 14,725    |
|               | Kadın    | 3,195,537  | 88,078    |

2023 yılı itibarıyla Konya’da toplam 1.801.628 kişi bulunurken, bu nüfus içinde 473.033 kişi hiç evlenmemiş, 1.153.931 kişi evli, 71.861 kişi boşanmış ve 102.803 kişi ise eşini kaybetmiştir. Türkiye genel verileri ile kıyaslandığında, Konya’nın evlilik oranlarının ulusal ortalamaya yakın olduğu, ancak boşanma ve dul kalma oranlarının özellikle kadınlar arasında daha yüksek seyrettiği görülmektedir.

Cinsiyet bazında incelendiğinde, hiç evlenmemiş erkek sayısının (264.148) kadınlardan (208.885) daha yüksek olduğu, ancak boşanma sonrası kadın sayısının (41.227) erkeklere (30.634) kıyasla daha fazla olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, kadınların boşandıktan sonra yeniden evlenme oranının erkeklere göre daha düşük olduğunu ve sosyoekonomik faktörlerin bu eğilimi etkileyebileceğini göstermektedir. Konya’daki medeni durum dağılımı, kentsel ve geleneksel yaşam biçimlerinin bir arada var olduğunu ve evlilik, boşanma ile dul kalma oranlarının Türkiye geneli ile benzer bir seyir izlediğini göstermektedir.

**Tablo 12.** Yabancı Nüfus

| Yıllar | Cinsiyet      | Toplam           | Konya İli     |
|--------|---------------|------------------|---------------|
| 2022   | <b>Toplam</b> | <b>1,823,836</b> | <b>31,974</b> |
|        | <b>Erkek</b>  | <b>902,124</b>   | 17,187        |
|        | <b>Kadın</b>  | <b>921,712</b>   | 14,787        |
| 2023   | <b>Toplam</b> | <b>1,570,543</b> | <b>28,025</b> |
|        | <b>Erkek</b>  | <b>762,672</b>   | 14,757        |
|        | <b>Kadın</b>  | <b>807,871</b>   | 13,268        |

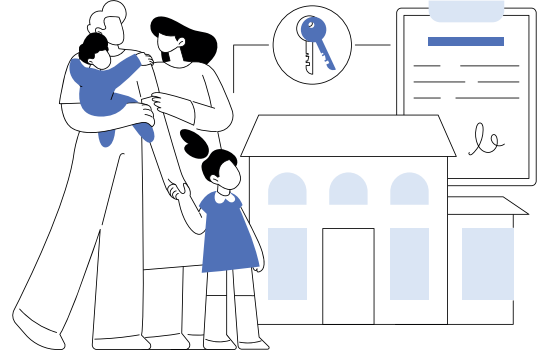
2022 ve 2023 yıllarında Konya ve Türkiye genelinde cinsiyete göre yabancı nüfus dağılımını göstermektedir (Tablo 13). Veriler hem Türkiye’de hem de Konya’da yabancı nüfusun azaldığını ve bu eğilimin göç dinamikleri, ekonomik ve sosyal faktörlerle ilişkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Konya, yabancı nüfus açısından Türkiye genelindeki eğilimlerle benzer bir yapı sergilemektedir. 2022 yılı itibarıyla Konya’da 31.974 yabancı ikamet ederken, bu sayı 2023 yılında 28.025’e düşmüştür. Türkiye genelinde de benzer bir düşüş gözlemlenmiş olup, yabancı nüfus toplamda 1.823.836 kişiden 1.570.543 kişiye gerilemiştir. Cinsiyet bazında incelendiğinde, 2023 yılında Konya’daki yabancı erkek nüfusu 14.757, kadın nüfusu ise 13.268 olarak belirlenmiştir. Bu durum, Konya’da yabancı nüfus içinde erkeklerin oranının kadınlardan biraz daha yüksek olduğunu göstermektedir. Türkiye genelinde ise yabancı kadın nüfusun erkeklere kıyasla daha fazla olduğu dikkat çekmektedir.

2008-2023 yılları arasında Türkiye ve Konya için ortalama hane halkı büyüklüğünün değişimini göstermektedir (Tablo 14). Veriler, yıllar içinde hane halkı büyüklüğünün azaldığını ve bu durumun doğurganlık oranları, kentleşme ve bireyselleşen yaşam tarzlarıyla ilişkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Konya, Türkiye genelindeki hane halkı büyüklüğü açısından benzer bir düşüş eğilimi sergilemektedir.



**Tablo 13.** Ortalama Hane Halkı Büyüklüğü, 2008-2023

| Yıllar | Türkiye Geneli | Konya |
|--------|----------------|-------|
| 2008   | 4              | 4     |
| 2009   | 4              | 4     |
| 2010   | 3,8            | 3,8   |
| 2011   | 3,8            | 3,7   |
| 2012   | 3,7            | 3,7   |
| 2013   | 3,6            | 3,6   |
| 2014   | 3,6            | 3,6   |
| 2015   | 3,5            | 3,5   |
| 2016   | 3,5            | 3,5   |
| 2017   | 3,4            | 3,5   |
| 2018   | 3,4            | 3,5   |
| 2019   | 3,4            | 3,4   |
| 2020   | 3,3            | 3,4   |
| 2021   | 3,2            | 3,3   |
| 2022   | 3,2            | 3,3   |
| 2023   | 3,1            | 3,2   |



2008 yılında Türkiye’de ortalama 4 kişilik haneler varken, Konya’da bu değer 4 olarak kaydedilmiştir. Ancak yıllar içinde hem Türkiye’de hem de Konya’da hane halkı büyüklüğünde istikrarlı bir azalma gözlemlenmiş ve 2023 yılı itibarıyla Türkiye genelinde 3,1, Konya’da ise 3,2 seviyesine gerilemiştir.

2023 yılı itibarıyla Türkiye ve Konya için yaş gruplarına göre nüfus dağılımını ve yaş bağımlılık oranlarını göstermektedir (Tablo 14). Veriler, Konya’nın toplam yaş bağımlılık oranının Türkiye geneline kıyasla biraz daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. 2023 yılı itibarıyla Konya’nın toplam yaş bağımlılık oranı %48.8 iken, Türkiye genelinde bu oran %46.3 olarak hesaplanmıştır. Bu oran, çalışma çağındaki nüfusun (15-64 yaş) bakmakla yükümlü olduğu 0-14 yaş grubundaki çocuklar ve 65 yaş üstü bireylerin toplamını ifade etmektedir.

**Tablo 14.** Yaş Bağımlılık Oranı, 2007-2023

| Yaş                                    | Toplam     | Konya İli |
|----------------------------------------|------------|-----------|
| <b>Toplam</b>                          | 85,372,377 | 2,320,241 |
| <b>0-14</b>                            | 18,311,633 | 518,613   |
| <b>15-64</b>                           | 58,337,938 | 1,559,769 |
| <b>65 +</b>                            | 8,722,806  | 241,859   |
| <b>Toplam Yaş Bağımlılık Oranı (%)</b> | 46,3       | 48,8      |
| <b>Çocuk</b>                           | 31,4       | 33,2      |
| <b>Yaşlı Bağımlılık Oranı (%)</b>      | 15         | 15,5      |

Alt kırılımlar incelendiğinde, Konya'nın çocuk bağımlılık oranının %33.2 ile Türkiye ortalaması olan %31.4'ten daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, Konya'daki genç nüfus oranının ülke geneline kıyasla daha yüksek olduğunu ve ilin demografik olarak görece daha genç bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Öte yandan, yaşlı bağımlılık oranı Konya'da %15.5 iken, Türkiye genelinde %15 olarak hesaplanmıştır. Bu da Konya'daki yaşlı nüfus oranının ülke ortalamasına kıyasla biraz daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

2007-2023 yılları arasında Türkiye ve Konya için yıllık nüfus artış hızlarını ve nüfus yoğunluğunu göstermektedir (Tablo 14). Veriler, Konya'da nüfus artış hızının son yıllarda dalgalı bir seyir izlediğini ancak 2022-2023 döneminde belirgin bir artış gösterdiğini ortaya koymaktadır. Konya, yıllık nüfus artış hızı bakımından Türkiye genelinden farklı bir eğilim sergilememektedir. 2007-2023 yılları arasındaki veriler incelendiğinde, Konya'nın nüfus artış hızının dönemsel olarak değişiklik gösterdiği ve özellikle 2022-2023 döneminde %10.4 seviyesine ulaştığı görülmektedir. Türkiye genelinde bu oran %1.1 seviyesinde kalmış ve nüfus artışı yavaşlaşa da hâlâ pozitif yönde devam etmiştir.





Funded by the European Union  
Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir  
ممول من الاتحاد الأوروبي



**Tablo 15.** Yıllara Göre Yıllık Nüfus Artış Hızı ve Nüfus Yoğunluğu, 2007-2023

| Nüfus                       | Yıllar    | Türkiye Geneli | Konya |
|-----------------------------|-----------|----------------|-------|
| Yıllık Nüfus Artış Hızı (%) | 2007-2008 | 13,1           | 5,5   |
|                             | 2008-2009 | 14,5           | 11,5  |
|                             | 2009-2010 | 15,9           | 10,6  |
|                             | 2010-2011 | 13,5           | 12,2  |
|                             | 2011-2012 | 12             | 6,7   |
|                             | 2012-2013 | 13,7           | 13    |
|                             | 2013-2014 | 13,3           | 14,1  |
|                             | 2014-2015 | 13,4           | 10,3  |
|                             | 2015-2016 | 13,5           | 14,3  |
|                             | 2016-2017 | 12,4           | 8,7   |
|                             | 2017-2018 | 14,7           | 11,6  |
|                             | 2018-2019 | 13,9           | 12,1  |
|                             | 2019-2020 | 5,5            | 7,9   |
|                             | 2020-2021 | 12,7           | 11,9  |
|                             | 2021-2022 | 7,1            | 8,5   |
|                             | 2022-2023 | 1,1            | 10,4  |
| Nüfus Yoğunluğu(R)          | 2007      | 92             | 49    |
|                             | 2008      | 93             | 50    |
|                             | 2009      | 94             | 50    |
|                             | 2010      | 96             | 51    |
|                             | 2011      | 97             | 51    |
|                             | 2012      | 98             | 52    |
|                             | 2013      | 100            | 53    |
|                             | 2014      | 101            | 53    |
|                             | 2015      | 102            | 54    |
|                             | 2016      | 104            | 55    |
|                             | 2017      | 105            | 55    |
|                             | 2018      | 107            | 56    |
|                             | 2019      | 108            | 56    |
|                             | 2020      | 109            | 57    |
|                             | 2021      | 110            | 58    |
|                             | 2022      | 111            | 58    |
|                             | 2023      | 111            | 59    |

Önceki yıllarda Konya'nın nüfus artış hızının Türkiye ortalamasıyla genel olarak uyumlu olduğu ancak bazı yıllarda bu oranın ülke geneline kıyasla daha yüksek seyrettiği gözlemlenmektedir. Özellikle 2012-2013 ve 2015-2016 dönemlerinde sırasıyla %13 ve %14.3 gibi yüksek seviyelere ulaşılmıştır. Bu değişim, ilin göç alma-verme eğilimleri, ekonomik koşullar ve demografik dinamikleri ile doğrudan ilişkili olabilir. Diğer yandan, nüfus yoğunluğu açısından değerlendirildiğinde, Konya'nın nüfus yoğunluğunun Türkiye geneline kıyasla düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. 2023 yılı itibarıyla Türkiye'nin nüfus yoğunluğu 111 kişi/km<sup>2</sup> iken, Konya'da bu değer 59 kişi/km<sup>2</sup> olarak hesaplanmıştır. Bu durum, ilin geniş coğrafi alanına kıyasla düşük nüfus yoğunluğuna sahip olduğunu ve kırsal yerleşimlerin hâlâ önemli bir alan kapladığını göstermektedir.

## 2.2. İş Gücü ve İstihdam Verileri

### 2.2.1. TÜİK İşsizlik, İstihdam, İş Gücüne Katılım Oranı Veriler

2022 ve 2023 yıllarında Konya'da Türkiye geneli ile kıyaslandığında işsizlik oranlarının daha düşük seyrettiği görülmektedir (Tablo 16). 2022 yılında Türkiye'de işsizlik oranı %10,4 olarak gerçekleşirken, Konya'da bu oran %7,3 seviyesindedir. 2023 yılında ise Türkiye genelinde işsizlik oranı %9,4'e gerilerken, Konya'da %6 seviyesine düşmüştür. Tabloya göre, %95 güven aralığı değerlendirildiğinde, Konya'daki işsizlik oranı 2022 yılında %6,4 ile %8,2 arasında değişirken, 2023 yılında bu aralık %5,3 ile %6,7 arasında hesaplanmıştır. Bu veriler, Konya'nın işsizlik oranı açısından Türkiye ortalamasının altında olduğunu ve istihdam piyasasının görece daha istikrarlı bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

**Tablo 16.** İl Düzeyinde İşsizlik Oranı

| Yıllar | Güven Aralığı     | Eşik Değerleri | Türkiye | Konya |
|--------|-------------------|----------------|---------|-------|
| 2022   | Oran              |                | 10,4    | 7,3   |
|        | %95 Güven Aralığı | Alt Sınır      | 10,2    | 6,4   |
|        |                   | Üst Sınır      | 10,6    | 8,2   |
| 2023   | Oran              |                | 9,4     | 6     |
|        | %95 Güven Aralığı | Alt Sınır      | 9,2     | 5,3   |
|        |                   | Üst Sınır      | 9,6     | 6,7   |

**Tablo 17.** İl Düzeyinde İstihdam Oranı

| Yıllar | Güven Aralığı     | Eşik Değerleri | Türkiye | Konya |
|--------|-------------------|----------------|---------|-------|
| 2022   | Oran              |                | 47,5    | 47,2  |
|        | %95 Güven Aralığı | Alt Sınır      | 47,3    | 45,7  |
|        |                   | Üst Sınır      | 47,8    | 48,8  |
| 2023   | Oran              |                | 48,3    | 48,9  |
|        | %95 Güven Aralığı | Alt Sınır      | 48      | 47,3  |
|        |                   | Üst Sınır      | 48,6    | 50,5  |

2022 ve 2023 yıllarında Türkiye ve Konya için istihdam oranlarını ve %95 güven aralıklarını göstermektedir (Tablo 17). Veriler, Konya'da istihdam oranlarının Türkiye ortalaması ile benzer seviyelerde seyrettiğini ve 2023 yılında hafif bir artış gösterdiğini ortaya koymaktadır. 2022 yılında Türkiye genelinde istihdam oranı %47,5 olarak gerçekleşirken, Konya'da bu oran %47,2 seviyesinde kaydedilmiştir. 2023 yılı itibarıyla Türkiye genelinde istihdam oranı %48,3'e yükselirken, Konya'da da %48,9 seviyesine çıkmıştır. Bu durum, Konya'nın iş gücü piyasasında istihdam edilebilirliğin görece olumlu seyrettiğini ve iş gücünün büyük ölçüde aktif şekilde çalıştığını göstermektedir.

**Tablo 18.** İl Düzeyinde İş Gücüne Katılma Oranı

| Yıllar | Güven Aralığı     | Eşik Değerleri | Türkiye | Konya |
|--------|-------------------|----------------|---------|-------|
| 2022   | Oran              |                | 53,1    | 52,1  |
|        | %95 Güven Aralığı | Alt Sınır      | 52,8    | 50,5  |
|        |                   | Üst Sınır      | 53,3    | 53,7  |
| 2023   | Oran              |                | 53,3    | 50,9  |
|        | %95 Güven Aralığı | Alt Sınır      | 53,1    | 49,4  |
|        |                   | Üst Sınır      | 53,5    | 52,4  |

2022 ve 2023 yıllarında Türkiye ve Konya için iş gücüne katılma oranlarını ve %95 güven aralıklarını göstermektedir (Tablo 18). Konya, iş gücüne katılma oranı açısından Türkiye geneline kıyasla hafif dalgalanmalar göstermektedir. 2022 yılında Türkiye'de iş gücüne katılma oranı %53,1 olarak gerçekleşirken, Konya'da bu oran %50,9 seviyesinde kaydedilmiştir. 2023 yılı itibarıyla Türkiye genelinde iş gücüne katılım oranı %53,3'e yükselirken, Konya'da bu oran %52 olarak hesaplanmıştır. Bu veriler, Konya'da iş gücüne katılımın Türkiye ortalamasının hafif altında olduğunu ancak genel olarak ülke ile benzer bir seyir izlediğini göstermektedir. Konya'daki iş gücü piyasasının dinamik yapısı ve iş gücüne katılım eğilimlerinin sürdürülebilir kalkınma açısından değerlendirilmesi önem arz etmektedir.



## 2.2.2. İŞKUR İş Gücü Piyasası Verileri (Açık İş Kayıtları, İşsiz İstatistikleri, İş Gücü Araştırmaları)

**Tablo 19.** Açık İşler ve İşe Yerleştirmeler

| İş Durumu       | Açık İşler    | Cinsiyet      | Konya İli | Türkiye   |
|-----------------|---------------|---------------|-----------|-----------|
| Açık İş         | <b>Kamu</b>   |               | 60        | 30,190    |
|                 | <b>Özel</b>   |               | 66,953    | 2,646,816 |
|                 | <b>Toplam</b> |               | 67,013    | 2,677,006 |
| İşe Yerleştirme | <b>Kamu</b>   | <b>Erkek</b>  | 43        | 11,581    |
|                 |               | <b>Kadın</b>  | 14        | 4,935     |
|                 |               | <b>Toplam</b> | 57        | 16,516    |
|                 | <b>Özel</b>   | <b>Erkek</b>  | 24,193    | 761,307   |
|                 |               | <b>Kadın</b>  | 9,670     | 459,203   |
|                 |               | <b>Toplam</b> | 33,863    | 1,220,510 |
|                 | <b>Toplam</b> | <b>Erkek</b>  | 24,236    | 772,888   |
|                 |               | <b>Kadın</b>  | 9,684     | 464,138   |
|                 |               | <b>Toplam</b> | 33,920    | 1,237,026 |

Konya ve Türkiye genelinde kamu ve özel sektörde açık iş sayılarını ve işe yerleştirme verilerini göstermektedir (Tablo 19). Veriler, Konya’da açık işlerin büyük çoğunluğunun özel sektörde bulunduğunu ve kamu sektöründe istihdamın oldukça sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, erkek istihdamının kadın istihdamına kıyasla belirgin şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Konya, açık iş pozisyonları ve işe yerleştirme açısından Türkiye geneli ile kıyaslandığında dikkat çekici farklılıklar sergilemektedir. 2023 yılı itibarıyla Konya’da toplam açık iş sayısı 67,013 olarak kaydedilmiş olup, bunun 66,953’ü özel sektörde, sadece 60’ı ise kamu sektöründe bulunmaktadır. Türkiye genelinde ise toplam açık iş sayısı 2,677,006 olup, bunun büyük çoğunluğu özel sektör tarafından sağlanmaktadır. Konya’daki açık işlerin neredeyse tamamının özel sektörde olması, kamuda işe alımların oldukça sınırlı olduğunu göstermektedir.



Funded by the European Union  
Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir  
ممول من الاتحاد الأوروبي



İşe yerleştirme verileri incelendiğinde, Konya'da toplam 33,920 kişi istihdam edilirken, bu kişilerin 33,863'ü özel sektörde, yalnızca 57'si kamu sektöründe işe yerleştirilmiştir. Bu durum, Konya'daki istihdamın neredeyse tamamen özel sektör tarafından sağlandığını göstermektedir. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim görülmekle birlikte, kamu sektöründeki işe yerleştirme oranları Konya'ya kıyasla daha yüksektir. Cinsiyet bazında incelendiğinde, Konya'da erkeklerin İŞKUR işe yerleştirmesinin 24,236 kişi ile kadın işe yerleştirmelere kıyasla belirgin şekilde daha yüksektir (9,684 kadın). Bu durum, kadınların iş gücü piyasasına katılımında ve istihdam olanaklarına erişiminde bazı kısıtlarla karşılaşabileceğini göstermektedir. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim görülmekle birlikte, Konya'da kadın istihdamının görece daha düşük olduğu dikkat çekmektedir.

2023 yılı itibarıyla Konya ve Türkiye genelinde yaş gruplarına ve cinsiyete göre İŞKUR tarafından işe yerleştirilen kişi sayılarını göstermektedir (Tablo 20). Toplamda 33,920 kişi İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilmiş olup, bunun 24,236'sı erkek, 9,684'ü ise kadındır. Yaş gruplarına göre incelendiğinde, 15-24 yaş aralığında işe yerleştirilen kişi sayısı 12,604 olup, bu yaş grubu İŞKUR ile en fazla istihdam edilen kesimi oluşturmaktadır. Türkiye genelinde de genç iş gücünün İŞKUR ile istihdam edilme oranı yüksektir. Ancak, yaş ilerledikçe İŞKUR ile istihdam edilen kişi sayısında belirgin bir düşüş yaşanmaktadır. 25-29 yaş grubunda istihdam edilen kişi sayısı 6,234, 30-34 yaş grubunda 4,079, 35-39 yaş grubunda ise 3,864'tür.



**Tablo 20.** Yaş Gruplarına ve İllere Göre Yerleştirmeler

| Yaş     | Cinsiyet | Konya  | Toplam    |
|---------|----------|--------|-----------|
| 15 - 24 | Erkek    | 8,537  | 268,499   |
|         | Kadın    | 4,067  | 189,225   |
|         | Toplam   | 12,604 | 457,724   |
| 25 - 29 | Erkek    | 4,547  | 149,511   |
|         | Kadın    | 1,687  | 81,088    |
|         | Toplam   | 6,234  | 230,599   |
| 30 - 34 | Erkek    | 2,950  | 93,457    |
|         | Kadın    | 1,129  | 49,210    |
|         | Toplam   | 4,079  | 142,667   |
| 35 - 39 | Erkek    | 2,600  | 74,114    |
|         | Kadın    | 1,264  | 47,472    |
|         | Toplam   | 3,864  | 121,586   |
| 40 - 44 | Erkek    | 2,377  | 69,395    |
|         | Kadın    | 851    | 45,752    |
|         | Toplam   | 3,228  | 115,147   |
| 45 - 49 | Erkek    | 1,962  | 59,465    |
|         | Kadın    | 515    | 30,307    |
|         | Toplam   | 2,477  | 89,772    |
| 50 - 54 | Erkek    | 928    | 36,786    |
|         | Kadın    | 126    | 14,149    |
|         | Toplam   | 1,054  | 50,935    |
| 55 - 59 | Erkek    | 262    | 14,998    |
|         | Kadın    | 41     | 5,047     |
|         | Toplam   | 303    | 20,045    |
| 60 - 64 | Erkek    | 60     | 5,174     |
|         | Kadın    | 3      | 1,435     |
|         | Toplam   | 63     | 6,609     |
| 65+     | Erkek    | 13     | 1,489     |
|         | Kadın    | 1      | 453       |
|         | Toplam   | 14     | 1,942     |
| Toplam  | Erkek    | 24,236 | 772,888   |
|         | Kadın    | 9,684  | 464,138   |
|         | Toplam   | 33,920 | 1,237,026 |



Funded by the European Union  
Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir  
ممول من الاتحاد الأوروبي



50 yaş ve üzeri gruplarda istihdam edilen kişi sayısının giderek azaldığı görülmektedir. Kadınlar açısından bakıldığında, her yaş grubunda erkeklere kıyasla istihdam edilen kadın sayısının düşük olduğu görülmektedir. Özellikle 45 yaş ve üzeri kadınların işe yerleşme oranlarının oldukça düşük olması, kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları zorlukların yaş ilerledikçe arttığını göstermektedir.

**Tablo 21.** İşe Yerleştirmelerin Eğitim Durumlarına ve İllere Göre Dağılımı

| Eğitim Durumu           | Cinsiyet | Konya  | Türkiye   |
|-------------------------|----------|--------|-----------|
| Okuma-Yazma Bilmeyenler | Erkek    | 8      | 667       |
|                         | Kadın    | 2      | 174       |
|                         | Toplam   | 10     | 841       |
| Okur-Yazar Olanlar      | Erkek    | 581    | 12,387    |
|                         | Kadın    | 97     | 6,002     |
|                         | Toplam   | 678    | 18,389    |
| İlköğretim              | Erkek    | 9,445  | 307,813   |
|                         | Kadın    | 2,692  | 147,342   |
|                         | Toplam   | 12,137 | 455,155   |
| Ortaöğretim             | Erkek    | 10,306 | 326,857   |
|                         | Kadın    | 4,251  | 183,932   |
|                         | Toplam   | 14,557 | 510,789   |
| Ön lisans               | Erkek    | 1,914  | 62,086    |
|                         | Kadın    | 1,429  | 65,746    |
|                         | Toplam   | 3,343  | 127,832   |
| Lisans                  | Erkek    | 1,923  | 60,938    |
|                         | Kadın    | 1,174  | 58,836    |
|                         | Toplam   | 3,097  | 119,774   |
| Yüksek Lisans           | Erkek    | 57     | 2,046     |
|                         | Kadın    | 36     | 2,016     |
|                         | Toplam   | 93     | 4,062     |
| Doktora                 | Erkek    | 2      | 94        |
|                         | Kadın    | 3      | 90        |
|                         | Toplam   | 5      | 184       |
| Toplam                  | Erkek    | 24,236 | 772,888   |
|                         | Kadın    | 9,684  | 464,138   |
|                         | Toplam   | 33,920 | 1,237,026 |

Konya ve Türkiye genelinde İŞKUR işe yerleştirmelerin eğitim düzeyine göre dağılımını göstermektedir (Tablo 21). Veriler, düşük ve orta eğitim seviyesine sahip bireylerin iş gücü piyasasında daha fazla yer bulduğunu, yükseköğretim mezunlarının ise istihdam edilme oranlarının görece düşük kaldığını ortaya koymaktadır. Konya, işe yerleştirmelerin eğitim seviyesine göre dağılımı açısından Türkiye genel eğilimleriyle benzer bir yapı sergilemektedir. İlköğretim mezunları, toplam 12,137 kişiyle en büyük istihdam edilen grubu oluşturmaktadır. Ortaöğretim mezunları, toplam 14,557 kişiyle ikinci en büyük işe yerleşen grubu oluşturmaktadır. Ön lisans mezunlarının toplam istihdamı 3,343 kişi olup, bu gruptaki kadın istihdamı erkeklere kıyasla daha yüksektir. Lisans mezunlarının toplam İŞKUR işe yerleştirmeleri 3,097 kişi ile görece düşük seviyede kalmıştır. Eğitim düzeyi arttıkça İŞKUR ile işe yerleşmelerin azaldığı görülmektedir.

**Tablo 22.** İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

| İller                                                               | Konya         | Türkiye Geneli   |
|---------------------------------------------------------------------|---------------|------------------|
| Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar                                | 4,610         | <b>249,265</b>   |
| Hizmet ve Satış Elemanları                                          | 8,897         | <b>431,768</b>   |
| Nitelik Gerektirmeyen Meslekler                                     | 20,457        | <b>957,763</b>   |
| Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları              | 411           | <b>22,411</b>    |
| Profesyonel Meslek Mensupları                                       | 3,184         | <b>167,044</b>   |
| Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar                            | 4,292         | <b>205,836</b>   |
| Silahlı Kuvvetlerle İlgili Meslekler                                | 20            | <b>709</b>       |
| Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları | 3,526         | <b>165,596</b>   |
| Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar                         | 3,285         | <b>196,233</b>   |
| Yöneticiler                                                         | 361           | <b>23,826</b>    |
| Toplam                                                              | <b>49,043</b> | <b>2,420,451</b> |

Konya ve Türkiye genelinde İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin meslek gruplarına göre dağılımını göstermektedir (Tablo 22). Veriler, Konya'da nitelik gerektirmeyen mesleklerde işsizliğin en yaygın sorun olduğunu, hizmet ve sanayi sektörlerinde de işsizlik oranlarının yüksek seyrettiğini ortaya koymaktadır. Konya'da en fazla kayıtlı işsiz bulunan meslek grubu, 20,457 kişi ile **"Nitelik Gerektirmeyen Meslekler"** kategorisindedir. Bu durum, düşük vasıflı iş gücünün istihdam edilme konusunda zorluk yaşadığını ve vasıfsız iş gücüne olan talebin yüksek olduğunu göstermektedir. Hizmet ve satış elemanları grubunda 8,897 kişi, büro hizmetlerinde çalışan elemanlar kategorisinde ise 4,610 kişi işsiz olarak kaydedilmiştir.

Sanayi sektöründe yer alan **“Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar”** grubunda 3,285 kişi işsizken, **“Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar”** kategorisinde 4,292 kişi işsizlikle karşı karşıyadır. Nitelikli iş gücüne bakıldığında, **“Profesyonel Meslek Mensupları”** grubunda 3,184 kişi, **“Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları”** kategorisinde ise 3,526 kişi işsiz olarak kaydedilmiştir.

Konya ve Türkiye genelinde İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin yaş gruplarına ve cinsiyete göre dağılımını göstermektedir (Tablo 22). Veriler, işsizliğin en çok 25-29 yaş aralığında yoğunlaştığını ve kadınların işsizlik oranlarının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, yaş ilerledikçe işsiz sayısının kademeli olarak azaldığı gözlemlenmektedir. Bu durum, genç istihdam politikalarının önemini ve kadınların iş gücü piyasasına entegrasyonunun desteklenmesi gerektiğini göstermektedir. Konya'da toplam 49,043 kayıtlı işsiz bulunurken, bunların 24,871'i erkek, 24,172'si ise kadındır. Yaş grupları açısından bakıldığında, 25-29 yaş aralığında işsizlik sayısı 10,263 kişi ile en yüksek seviyededir. Bu durum, mezuniyet sonrası istihdama geçiş sürecinin kolay olmadığını ve genç yetişkinlerin iş gücü piyasasına girişte en fazla zorluk yaşadığı dönemin bu yaş aralığı olduğunu göstermektedir. 15-24 yaş grubundaki toplam 11,012 işsiz ile birlikte düşünüldüğünde, genç işsizliğin önemli bir sorun olarak öne çıktığı anlaşılmaktadır.

Yaş ilerledikçe işsiz sayısında azalma olduğu görülmektedir. 30-34 yaş grubunda 7,336, 35-39 yaş grubunda 6,629 işsiz bulunmaktadır. Bu düşünüş, orta yaş gruplarının iş piyasasına daha fazla adapte olduğunu ve istihdam açısından daha stabil bir yapıya geçtiğini göstermektedir. Ancak, 40 yaş ve üzerindeki işsiz sayısının azalmaya devam etmesine rağmen belirli seviyelerde varlığını sürdürmesi, iş gücünün bu yaş aralığında da yeterince istihdam edilemediğini ortaya koymaktadır. 50 yaş ve üzeri bireylerin işsizlik oranları nispeten düşük görünse de, bu durum iş gücünden çekilme ve emeklilik süreçleriyle de ilişkili olabilir. 50-54 yaş grubunda 2,588, 55-59 yaş grubunda 1,167, 60-64 yaş grubunda 464 ve 65 yaş ve üzeri grupta yalnızca 156 kişi işsiz olarak kaydedilmiştir. Özellikle 60 yaş ve üzerindeki bireylerin iş gücüne katılım oranlarının oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Cinsiyet açısından bakıldığında, kadın işsiz sayısı neredeyse her yaş grubunda erkeklerden daha yüksek seviyededir. Özellikle 25-39 yaş aralığında kadın işsizliğinin belirgin şekilde fazla olması, kadınların iş gücü piyasasına girişte karşılaştıkları engellerin yanı sıra istihdam sürekliliğinde yaşadıkları zorlukları da ortaya koymaktadır.



Funded by the European Union  
Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir  
ممول من الاتحاد الأوروبي



**Tablo 23.** Yaş Gruplarına Göre İŞKUR'a Kayıtlı İşsizler

| Yaş          | Cinsiyet | Konya  | Türkiye   |
|--------------|----------|--------|-----------|
| 15 - 24      | Erkek    | 5,945  | 257,307   |
|              | Kadın    | 5,067  | 228,122   |
|              | Toplam   | 11,012 | 485,429   |
| 25 - 29      | Erkek    | 5,272  | 245,394   |
|              | Kadın    | 4,991  | 251,120   |
|              | Toplam   | 10,263 | 496,514   |
| 30 - 34      | Erkek    | 3,690  | 192,957   |
|              | Kadın    | 3,646  | 207,888   |
|              | Toplam   | 7,336  | 400,845   |
| 35 - 39      | Erkek    | 3,126  | 163,319   |
|              | Kadın    | 3,503  | 186,245   |
|              | Toplam   | 6,629  | 349,564   |
| 40 - 44      | Erkek    | 2,578  | 136,011   |
|              | Kadın    | 2,956  | 151,300   |
|              | Toplam   | 5,534  | 287,311   |
| 45 - 49      | Erkek    | 1,847  | 92,109    |
|              | Kadın    | 2,047  | 101,076   |
|              | Toplam   | 3,894  | 193,185   |
| 50 - 54      | Erkek    | 1,341  | 63,796    |
|              | Kadın    | 1,247  | 60,281    |
|              | Toplam   | 2,588  | 124,077   |
| 55 - 59      | Erkek    | 671    | 29,772    |
|              | Kadın    | 496    | 25,258    |
|              | Toplam   | 1,167  | 55,030    |
| 60 - 64      | Erkek    | 297    | 13,047    |
|              | Kadın    | 167    | 8,059     |
|              | Toplam   | 464    | 21,106    |
| 65+          | Erkek    | 104    | 4,460     |
|              | Kadın    | 52     | 2,930     |
|              | Toplam   | 156    | 7,390     |
| Toplam/Total | Erkek    | 24,871 | 1,198,172 |
|              | Kadın    | 24,172 | 1,222,279 |
|              | Toplam   | 49,043 | 2,420,451 |

Konya ve Türkiye genelinde işsizlerin eğitim seviyelerine göre dağılımını göstermektedir (Tablo 23). Veriler incelendiğinde, ilköğretim ve ortaöğretim mezunlarının toplamda 35,427 kişi ile işsizler içinde en büyük grubu oluşturduğu görülmektedir. Bu durum, düşük ve orta eğitim seviyesine sahip bireylerin iş bulmada daha fazla zorluk yaşadığını ortaya koymaktadır. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim görülmekte olup, bu eğitim seviyelerinde işsizliğin en yaygın olduğu anlaşılmaktadır.

Konya'da işsizlerin %39'u ilköğretim, %33'ü ise ortaöğretim mezunlarından oluşmaktadır. Bu da eğitim düzeyi düşük bireylerin iş gücü piyasasında daha fazla mücadele ettiğini göstermektedir. Ön lisans ve lisans mezunları ise toplamda 11,795 kişi ile işsizler arasında önemli bir paya sahiptir. Özellikle ön lisans mezunu kadınların (3,646 kişi) ve lisans mezunu kadınların (3,678 kişi) işsizlik oranlarının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir.







Funded by the European Union  
Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir  
ممول من الاتحاد الأوروبي



**Tablo 24.** İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

| İller                   | Cinsiyet | Konya  | Toplam    |
|-------------------------|----------|--------|-----------|
| Okuma-Yazma Bilmeyenler | Erkek    | 189    | 7,971     |
|                         | Kadın    | 252    | 15,619    |
|                         | Toplam   | 441    | 23,590    |
| Okur-Yazar Olanlar      | Erkek    | 627    | 23,732    |
|                         | Kadın    | 487    | 33,297    |
|                         | Toplam   | 1,114  | 57,029    |
| İlköğretim              | Erkek    | 10,521 | 465,555   |
|                         | Kadın    | 8,738  | 388,427   |
|                         | Toplam   | 19,259 | 853,982   |
| Ortaöğretim             | Erkek    | 8,940  | 470,158   |
|                         | Kadın    | 7,228  | 406,134   |
|                         | Toplam   | 16,168 | 876,292   |
| Ön lisans               | Erkek    | 2,094  | 104,149   |
|                         | Kadın    | 3,646  | 191,638   |
|                         | Toplam   | 5,740  | 295,787   |
| Lisans                  | Erkek    | 2,377  | 120,459   |
|                         | Kadın    | 3,678  | 178,882   |
|                         | Toplam   | 6,055  | 299,341   |
| Yüksek Lisans           | Erkek    | 118    | 5,825     |
|                         | Kadın    | 131    | 7,957     |
|                         | Toplam   | 249    | 13,782    |
| Doktora                 | Erkek    | 5      | 323       |
|                         | Kadın    | 12     | 325       |
|                         | Toplam   | 17     | 648       |
| Toplam                  | Erkek    | 24,871 | 1,198,172 |
|                         | Kadın    | 24,172 | 1,222,279 |
|                         | Toplam   | 49,043 | 2,420,451 |

Konya ve Türkiye genelinde engelli bireylerin, eski hükümlülerin ve terörle mücadelede yaralanan bireylerin kamu ve özel sektörde işe yerleştirilme durumları incelendiğinde (Tablo 24), özel sektörün engelli istihdamında kamuya kıyasla daha fazla paya sahip olduğunu ve kadın engelli bireylerin istihdam oranlarının oldukça düşük kaldığını ortaya koymaktadır.

**Tablo 25.** Engelli, Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Yaralananlara İlişkin İşe Yerleştirmeler

| Dezavantajlı Gruplar                        | İşe Yerleştirme | Cinsiyet | Konya | Türkiye |
|---------------------------------------------|-----------------|----------|-------|---------|
| Engelliler                                  | Kamu            | Erkek    | 1     | 451     |
|                                             |                 | Kadın    | 0     | 104     |
|                                             |                 | Toplam   | 1     | 555     |
|                                             | Özel            | Erkek    | 431   | 27,501  |
|                                             |                 | Kadın    | 64    | 7,121   |
|                                             |                 | Toplam   | 495   | 34,622  |
|                                             | Toplam          | Erkek    | 432   | 27,952  |
|                                             |                 | Kadın    | 64    | 7,225   |
|                                             |                 | Toplam   | 496   | 35,177  |
| Eski Hükümlü / Terörle Mücadelede Yaralanan | Kamu            | Erkek    | 0     | 165     |
|                                             |                 | Kadın    | 0     | 3       |
|                                             |                 | Toplam   | 0     | 168     |

Eski hükümlülerin ve terörle mücadelede yaralanan bireylerin istihdamı ise oldukça sınırlı seviyede gerçekleşmiştir. Konya’da toplamda 496 engelli birey işe yerleştirilmiş olup, bunların 432’si erkek, 64’ü ise kadındır. Türkiye genelinde ise toplamda 35,177 engelli birey istihdam edilmiştir. Engelli bireylerin istihdamına yönelik verilere bakıldığında, özel sektörün kamu sektörüne kıyasla çok daha fazla engelli birey istihdam ettiği görülmektedir. Konya’da kamu sektöründe İŞKUR ile işe yerleştirilen engelli sayısı yalnızca 1 kişi iken, özel sektörde bu sayı 495 kişiye ulaşmaktadır.

Cinsiyet bazında incelendiğinde, engelli kadın İŞKUR yerleştirmesinin erkeklere kıyasla oldukça düşük olduğu dikkat çekmektedir. Konya’da özel sektörde istihdam edilen engelli kadın sayısı 64, erkek sayısı ise 431’dir. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim görülmekte olup, engelli erkeklerin istihdam edilme oranı kadınlara kıyasla belirgin şekilde daha yüksektir.

Konya ve Türkiye genelinde engelli istihdamına ilişkin işyeri sayıları, halen çalışan engelli bireyler, açık kontenjanlar ve kontenjan fazlası olarak çalışan engelli bireylerin dağılımını göstermektedir (Tablo 25).

**Tablo 26.** Engellilere İlişkin Sayısal Veriler

| Engellilere İlişkin Durum                         | İşe Yerleştirme | Konya | Türkiye |
|---------------------------------------------------|-----------------|-------|---------|
| Engelli İstihdam Etmek Zorunda Olan İşyeri Sayısı | Kamu            | 35    | 1,433   |
|                                                   | Özel            | 395   | 21,501  |
|                                                   | Toplam          | 430   | 22,934  |
| Halen Çalışan Engelli Sayısı                      | Kamu            | 746   | 22,449  |
|                                                   | Özel            | 1,982 | 121,729 |
|                                                   | Toplam          | 2,728 | 144,178 |
| Açık Kontenjan Sayısı                             | Kamu            | 175   | 3,532   |
|                                                   | Özel            | 327   | 21,370  |
|                                                   | Toplam          | 502   | 24,902  |
| Kontenjan Fazlası Olarak Çalışan Engelli Sayısı   | Kamu            | 39    | 3,453   |
|                                                   | Özel            | 207   | 10,407  |
|                                                   | Toplam          | 246   | 13,860  |

Veriler, engelli istihdamının büyük ölçüde özel sektör tarafından sağlandığını ancak hala doldurulmamış birçok açık kontenjan bulunduğunu ortaya koymaktadır. Engelli bireylerin iş gücü piyasasına daha fazla dahil edilebilmesi için özel sektör teşviklerinin artırılması ve kamu sektöründe daha fazla istihdam yaratılması gerekmektedir. Konya, engelli istihdamına ilişkin sayısal veriler açısından Türkiye geneli ile benzer bir yapı sergilemektedir. Engelli bireyleri istihdam etmekle yükümlü işyeri sayısı Konya’da toplam 430 olup, bunun 35’i kamu sektörüne, 395’i ise özel sektöre aittir. Engelli bireylerin halen çalışmakta olduğu işyerleri incelendiğinde, Konya’da toplam 2,728 engelli bireyin istihdam edildiği görülmektedir. Bunların 746’sı kamu sektöründe, 1,982’si ise özel sektörde çalışmaktadır. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim görülmekte olup, engelli istihdamının büyük ölçüde özel sektör tarafından sağlandığı dikkat çekmektedir.

Engelli bireylerin istihdamı için ayrılan ancak doldurulamayan **“açık kontenjan”** sayısı Konya’da toplam 502 olup, bunların 175’i kamu, 327’si özel sektöre aittir. Türkiye genelinde ise toplam açık kontenjan sayısı 24,902 olarak hesaplanmıştır. Bu rakamlar, işverenlerin engelli istihdamı için belirlenen kontenjanları tam olarak doldurmadığını ve hala önemli sayıda engelli bireyin iş gücü piyasasına kazandırılabileceğini göstermektedir. Bununla birlikte, bazı işyerlerinde kontenjan fazlası olarak çalıştırılan engelli bireyler de bulunmaktadır. Konya’da bu kapsamda 246 kişi istihdam edilmekte olup, bunların 39’u kamu sektöründe, 207’si ise özel

sektördedir. Türkiye genelinde ise toplam 13,860 kişi kontenjan fazlası olarak çalışmaktadır. Bu durum, bazı işverenlerin yasal zorunluluğun ötesinde engelli istihdamını teşvik ettiğini ve bu bireylerin iş gücü piyasasına entegrasyonunun desteklendiğini göstermektedir.

Konya ve Türkiye genelinde İŞKUR tarafından kadınlara yönelik sunulan hizmetleri göstermektedir (Tablo 26). 2023 yılı itibarıyla Konya'da toplam 9,684 kadın işe yerleştirilmiş olup, bunların yalnızca 14'ü kamu sektöründe, 9,670'i ise özel sektörde istihdam edilmiştir.

**Tablo 27.** İŞKUR Tarafından Kadınlara Yönelik Sunulan Hizmetler

| İstihdam Hareketleri               | Hizmetler      | Konya  | Türkiye   |
|------------------------------------|----------------|--------|-----------|
| İşe Yerleştirme                    | Kamu           | 14     | 4,935     |
|                                    | Özel           | 9,670  | 459,203   |
|                                    | Toplam         | 9,684  | 464,138   |
| Akif İş gücü Piyasası Politikaları | Mesleki Eğitim | 0      | 607       |
|                                    | İşbaşı Eğitim  | 92     | 26,761    |
|                                    | Toplam         | 92     | 27,368    |
| Bireysel Görüşme                   | Görüşme Sayısı | 22,554 | 1,132,034 |

Kadın istihdamını artırmaya yönelik aktif iş gücü piyasası politikaları kapsamında mesleki eğitim ve işbaşı eğitim programları önemli bir yer tutmaktadır. Konya'da mesleki eğitim programlarından yararlanan kadın sayısı bulunmazken, işbaşı eğitim programlarından 92 kadın faydalanmıştır. Türkiye genelinde ise mesleki eğitim programlarından 607 kadın, işbaşı eğitim programlarından ise 26,761 kadın yararlanmıştır.

Kadınlara yönelik bireysel danışmanlık hizmetleri de iş gücü piyasasına katılım açısından önemli bir destek sağlamaktadır. Konya'da 22,554 kadın bireysel iş danışmanlığı görüşmesine katılmıştır. Türkiye genelinde ise bu sayı 1,132,034 olarak kaydedilmiştir. Bu veriler, kadınların iş gücü piyasasına giriş sürecinde rehberlik hizmetlerinden geniş ölçüde faydalandığını göstermektedir. Ancak, kadınların iş gücüne katılım oranlarını artırmak için daha fazla destekleyici programın uygulanması gerekmektedir.

Konya ve Türkiye genelinde İŞKUR tarafından sosyal yardım alan bireylere yönelik sunulan istihdam ve eğitim hizmetlerini göstermektedir (Tablo 27). Sosyal yardım alan toplamda 405 kişi işe yerleştirilmiş olup, bunların 266'sı erkek, 139'u ise kadındır. Türkiye genelinde ise bu sayı toplam 16,825 kişi olarak kaydedilmiştir.

**Tablo 28.** İŞKUR'un Sosyal Yardım Alanlara Yönelik Sunulan Hizmetler

| İstihdam Hareketleri              | Cinsiyet / Eğitim | Konya | Türkiye |
|-----------------------------------|-------------------|-------|---------|
| İşe Yerleştirme                   | Erkek             | 266   | 10,923  |
|                                   | Kadın             | 139   | 5,902   |
|                                   | Toplam            | 405   | 16,825  |
| Akif İş gücü Piyasası Programları | Mesleki Eğitim    | 0     | 181     |
|                                   | İşbaşı Eğitim     | 21    | 2,156   |
|                                   | Toplam            | 21    | 2,337   |

Bu veriler, sosyal yardım alan bireylerin iş gücü piyasasına entegrasyonunda erkeklerin kadınlara kıyasla daha fazla istihdam edildiğini göstermektedir. Konya'da da benzer bir durum söz konusu olup, sosyal yardımlardan faydalanan kadınların istihdama yönlendirilmesinin daha sınırlı olduğu görülmektedir. Sosyal yardım alan kadınların istihdamının artırılması için özel teşviklerin uygulanması, esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi gerekmektedir.

Sosyal yardım alan bireylerin iş gücüne kazandırılması için uygulanan aktif iş gücü piyasası programları kapsamında mesleki eğitim ve işbaşı eğitim programlarının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Konya'da yalnızca 21 kişi işbaşı eğitim programlarına katılmış olup, mesleki eğitim programlarından faydalanan kişi bulunmamaktadır. Türkiye genelinde ise 181 kişi mesleki eğitim, 2,156 kişi işbaşı eğitim programlarından yararlanmıştır. Bu veriler, sosyal yardım alan bireylerin iş gücü piyasasına entegrasyonu açısından daha kapsamlı eğitim programlarının geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Konya ve Türkiye genelinde işsizlik sigortası başvuruları, işsizlik ödeneği hak eden bireyler ve ödenek statüleri hakkında verileri içermektedir (Tablo 28). Konya'da toplam 30,369 kişi işsizlik ödeneği başvurusunda bulunmuş olup, bu sayı Türkiye genelinde 1,614,184 olarak kaydedilmiştir. İşsizlik ödeneği hak edenlerin sayısı incelendiğinde, Konya'da 4,357 kişinin işsizlik ödeneği almaya hak kazandığı görülmektedir. Türkiye genelinde ise bu sayı 247,973 kişi olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 29.** İller Bazında İşsizlik Sigortası Faaliyetleri

| Faaliyetler                      | Ödenek Durumu                   | Konya  | Türkiye          |
|----------------------------------|---------------------------------|--------|------------------|
| İşsizlik Ödeneği Başvurusu       |                                 | 30,369 | <b>1,614,184</b> |
| İşsizlik Ödeneği Hakkeden Sayısı | <b>İşsizlik Ödeneği Kesilen</b> | 4,357  | <b>247,973</b>   |
|                                  | <b>İşsizlik Ödeneği Biten</b>   | 2,653  | <b>184,034</b>   |
|                                  | <b>Ödemesi Devam Eden</b>       | 4,149  | <b>302,839</b>   |

İşsizlik ödeneği süreci devam eden bireyler açısından bakıldığında, Konya'da 4,149 kişinin işsizlik ödeneğinin devam ettiği, 2,653 kişinin ise ödeneğinin sona erdiği görülmektedir. Türkiye genelinde ise bu rakamlar sırasıyla 302,839 kişi için ödemesi devam edenler ve 184,034 kişi için ödemesi sona erenler olarak kaydedilmiştir.(Tablo 29)

Bu veriler, Konya'da işsizlik ödeneği başvuru sayısının yüksek olduğunu ancak başvuran bireylerin tamamının bu destekten faydalanamadığını göstermektedir. İşsizlik ödeneği hak edebilmek için belirlenen koşulların karşılanmasının gerekliliği, bireylerin bu destekten yararlanma oranlarını sınırlayan önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Konya ve Türkiye genelinde işsizlik ödeneği hak eden bireylerin yaş gruplarına ve cinsiyetlerine göre dağılımını göstermektedir (Tablo 29). Konya'da toplam 11,159 kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmış olup, bunların 7,524'ü erkek, 3,635'i ise kadındır. Türkiye genelinde ise bu sayı 734,846 kişi olarak hesaplanmıştır. Yaş gruplarına göre incelendiğinde, en fazla işsizlik ödeneği hak edenlerin 25-34 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Konya'da 25-29 yaş grubunda 2,250 kişi, 30-34 yaş grubunda ise 2,214 kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmıştır. 35-39 yaş grubunda ise bu sayı 2,105 kişi olarak hesaplanmıştır. Bu veriler, genç ve orta yaş grubundaki bireylerin iş gücü piyasasında iş kaybı yaşama olasılığının daha yüksek olduğunu ve bu yaş grubunun aktif iş gücü içinde en dinamik kesimi oluşturduğunu göstermektedir.

Yaş ilerledikçe işsizlik ödeneği hak eden bireylerin sayısında belirgin bir düşüş yaşandığı dikkat çekmektedir. Konya'da 50-54 yaş aralığında 508 kişi, 55-59 yaş aralığında 219 kişi ve 60-64 yaş aralığında ise yalnızca 35 kişi işsizlik ödeneği almıştır. 65 yaş ve üzeri bireylerde bu rakam 6 kişi gibi oldukça düşük seviyelerde seyretmektedir. Cinsiyet bazında incelendiğinde, kadınların işsizlik ödeneği alma oranlarının erkeklere kıyasla daha düşük olduğu dikkat çekmektedir. Özellikle 30 yaş ve üzerindeki kadınlar için bu fark daha belirgin hale gelmektedir. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim görülmekte olup, kadınların işsizlik sigortası mekanizmasından erkeklere kıyasla daha az yararlandığı görülmektedir. Bu durum, kadınların iş gücü piyasasına girişte yaşadığı zorlukları ve uzun süreli istihdamda kalma oranlarının erkeklere kıyasla daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır.





Funded by the European Union  
Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir  
ممول من الاتحاد الأوروبي



**Tablo 30.** İller Bazında Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Ödeneği Hakedenler

| Yaş Aralıkları | Cinsiyet | Konya  | Genel Toplam |
|----------------|----------|--------|--------------|
| 15-24          | Erkek    | 626    | 32,249       |
|                | Kadın    | 257    | 22,647       |
|                | Toplam   | 883    | 54,896       |
| 25-29          | Erkek    | 1,425  | 79,901       |
|                | Kadın    | 825    | 62,404       |
|                | Toplam   | 2,250  | 142,305      |
| 30-34          | Erkek    | 1,521  | 91,156       |
|                | Kadın    | 693    | 56,978       |
|                | Toplam   | 2,214  | 148,134      |
| 35-39          | Erkek    | 1,511  | 89,522       |
|                | Kadın    | 594    | 50,113       |
|                | Toplam   | 2,105  | 139,635      |
| 40-44          | Erkek    | 1,377  | 78,183       |
|                | Kadın    | 566    | 47,259       |
|                | Toplam   | 1,943  | 125,442      |
| 45-49          | Erkek    | 615    | 37,126       |
|                | Kadın    | 381    | 32,460       |
|                | Toplam   | 996    | 69,586       |
| 50-54          | Erkek    | 291    | 17,185       |
|                | Kadın    | 217    | 18,480       |
|                | Toplam   | 508    | 35,665       |
| 55-59          | Erkek    | 137    | 7,371        |
|                | Kadın    | 82     | 7,937        |
|                | Toplam   | 219    | 15,308       |
| 60-64          | Erkek    | 19     | 1,489        |
|                | Kadın    | 16     | 1,617        |
|                | Toplam   | 35     | 3,106        |
| 65+            | Erkek    | 2      | 370          |
|                | Kadın    | 4      | 399          |
|                | Toplam   | 6      | 769          |
| Toplam         | Erkek    | 7,524  | 434,552      |
|                | Kadın    | 3,635  | 300,294      |
|                | Toplam   | 11,159 | 734,846      |



Konya ve Türkiye genelinde işsizlik ödeneği hak eden bireylerin öğrenim düzeylerine göre dağılımını göstermektedir (Tablo 30). Veriler, işsizlik ödeneği hak edenlerin büyük çoğunluğunu ilköğretim ve ortaöğretim mezunlarının oluşturduğunu, eğitim seviyesi arttıkça işsizlik sigortasından yararlanma oranlarının düştüğünü ortaya koymaktadır. Kadınların işsizlik ödeneği alma oranlarının erkeklere kıyasla daha düşük olması, kadın istihdamındaki kırılganlığı ve iş gücü piyasasına erişimde yaşanan eşitsizlikleri yansıtmaktadır. Öğrenim durumu incelendiğinde, ilköğretim ve ortaöğretim mezunları toplamda 7,846 kişi ile işsizlik ödeneği hak edenler arasında en büyük grubu oluşturmuştur. İlköğretim mezunları 4,511 kişi, ortaöğretim mezunları ise 3,335 kişi ile en yüksek işsizlik ödeneği hak eden gruplardır. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim gözlemlenmekte olup, işsizlik ödeneği hak edenlerin çoğunluğunu düşük ve orta eğitim seviyesine sahip bireyler oluşturmaktadır.

Ön lisans ve lisans mezunlarının işsizlik ödeneği hak etme oranı da dikkate değerdir. Konya'da 1,121 ön lisans mezunu ve 1,809 lisans mezunu işsizlik ödeneği almaya hak kazanmıştır. Türkiye genelinde de bu oranların benzer olduğu görülmektedir. Lisans mezunlarının işsizlik ödeneği hak etme oranı, ön lisans mezunlarına kıyasla daha yüksektir. Bu durum, yükseköğretim mezunlarının iş kaybı yaşadıklarında işsizlik sigortasına başvurma eğilimlerinin daha fazla olduğunu göstermektedir. Daha yüksek eğitim seviyelerine bakıldığında, yüksek lisans ve doktora mezunlarının işsizlik ödeneği hak etme oranlarının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Konya'da yüksek lisans mezunu yalnızca 109 kişi, doktora mezunu ise sadece 6 kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmıştır. Türkiye genelinde de bu oranların oldukça düşük olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, yüksek öğrenim mezunlarının iş gücü piyasasında daha az iş kaybı yaşadığını veya alternatif istihdam olanaklarına daha kolay eriştiğini göstermektedir.





Funded by the European Union  
Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir  
ممول من الاتحاد الأوروبي



**Tablo 31.** İller Bazında Öğrenim Durumlarına Göre İşsizlik Ödeneği Hak Edenler

| Öğrenim Durumu    | Cinsiyet | Konya  | Türkiye |
|-------------------|----------|--------|---------|
| Okuryazar Olmayan | Erkek    | 55     | 3,390   |
|                   | Kadın    | 27     | 3,476   |
|                   | Toplam   | 82     | 6,866   |
| Okuryazar         | Erkek    | 129    | 9,005   |
|                   | Kadın    | 57     | 7,417   |
|                   | Toplam   | 186    | 16,422  |
| İlköğretim        | Erkek    | 3,314  | 183,297 |
|                   | Kadın    | 1,197  | 99,356  |
|                   | Toplam   | 4,511  | 282,653 |
| Ortaöğretim       | Erkek    | 2,400  | 147,556 |
|                   | Kadın    | 935    | 83,452  |
|                   | Toplam   | 3,335  | 231,008 |
| Ön Lisans         | Erkek    | 615    | 33,978  |
|                   | Kadın    | 506    | 43,329  |
|                   | Toplam   | 1,121  | 77,307  |
| Lisans            | Erkek    | 946    | 53,554  |
|                   | Kadın    | 863    | 59,102  |
|                   | Toplam   | 1,809  | 112,656 |
| Yüksek Lisans     | Erkek    | 60     | 3,629   |
|                   | Kadın    | 49     | 4,043   |
|                   | Toplam   | 109    | 7,672   |
| Doktora           | Erkek    | 5      | 143     |
|                   | Kadın    | 1      | 119     |
|                   | Toplam   | 6      | 262     |
| Toplam            | Erkek    | 7,524  | 434,552 |
|                   | Kadın    | 3,635  | 300,294 |
|                   | Toplam   | 11,159 | 734,846 |

Konya ve Türkiye genelinde aktif iş gücü piyasası programlarına katılımı öğrenim düzeyine göre göstermektedir (Tablo 31). Konya, aktif iş gücü piyasası programlarına katılım açısından oldukça sınırlı bir düzeyde kalmıştır.

**Tablo 32.** İl Bazında Eğitim ve Program Türlerine Göre Aktif İş Gücü Piyasası Programları

| İller\Öğrenim Durumları            | Engelli Kursu |    |     | MEK |     |       | İşbaşı Eğitim Programı (İEP) |        |        | Genel Toplam |        |        |
|------------------------------------|---------------|----|-----|-----|-----|-------|------------------------------|--------|--------|--------------|--------|--------|
|                                    | E             | K  | T   | E   | K   | T     | E                            | K      | T      | E            | K      | T      |
| Türkiye                            | 84            | 50 | 134 | 963 | 557 | 1,520 | 22,056                       | 26,761 | 48,817 | 23,103       | 27,368 | 50,471 |
| Okuryazar Olmayan                  | 3             | 0  | 3   | 0   | 0   | 0     | 33                           | 17     | 50     | 36           | 17     | 53     |
| Okuryazar                          | 1             | 6  | 7   | 1   | 6   | 7     | 636                          | 796    | 1,432  | 638          | 808    | 1,446  |
| İlköğretim                         | 26            | 13 | 39  | 120 | 114 | 234   | 6,237                        | 8,943  | 15,180 | 6,383        | 9,070  | 15,453 |
| Ortaöğretim (Lise ve Dengi)        | 49            | 27 | 76  | 171 | 149 | 320   | 10,526                       | 10,356 | 20,882 | 10,746       | 10,532 | 21,278 |
| Önlisans\Associate Degree          | 3             | 2  | 5   | 322 | 106 | 428   | 2,419                        | 3,908  | 6,327  | 2,744        | 4,016  | 6,760  |
| Lisans\Bachelor Degree             | 2             | 2  | 4   | 337 | 176 | 513   | 2,161                        | 2,683  | 4,844  | 2,500        | 2,861  | 5,361  |
| Yüksek Lisans\ Postgraduate Degree | 0             | 0  | 0   | 12  | 6   | 18    | 43                           | 58     | 101    | 55           | 64     | 119    |
| Doktora\Doctoral Degree            | 0             | 0  | 0   | 0   | 0   | 0     | 1                            | 0      | 1      | 1            | 0      | 1      |
| Konya                              | 0             | 0  | 0   | 0   | 0   | 0     | 65                           | 92     | 157    | 65           | 92     | 157    |
| Okuryazar Olmayan                  | 0             | 0  | 0   | 0   | 0   | 0     | 0                            | 0      | 0      | 0            | 0      | 0      |
| Okuryazar                          | 0             | 0  | 0   | 0   | 0   | 0     | 0                            | 0      | 0      | 0            | 0      | 0      |
| İlköğretim                         | 0             | 0  | 0   | 0   | 0   | 0     | 13                           | 24     | 37     | 13           | 24     | 37     |
| Ortaöğretim (Lise ve Dengi)        | 0             | 0  | 0   | 0   | 0   | 0     | 34                           | 33     | 67     | 34           | 33     | 67     |
| Önlisans                           | 0             | 0  | 0   | 0   | 0   | 0     | 8                            | 18     | 26     | 8            | 18     | 26     |
| Lisans                             | 0             | 0  | 0   | 0   | 0   | 0     | 10                           | 17     | 27     | 10           | 17     | 27     |
| Yüksek Lisans                      | 0             | 0  | 0   | 0   | 0   | 0     | 0                            | 0      | 0      | 0            | 0      | 0      |
| Doktora                            | 0             | 0  | 0   | 0   | 0   | 0     | 0                            | 0      | 0      | 0            | 0      | 0      |

Toplamda yalnızca 157 kişi bu programlardan faydalanırken, Türkiye genelinde bu sayı 50,471 olarak hesaplanmıştır. Engelli kurslarına katılım açısından bakıldığında, Konya’da herhangi bir engelli kursu düzenlenmemiştir. Türkiye genelinde ise 134 kişi bu kurslara katılım göstermiştir. Bu durum, engelli bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik kurslara erişimin oldukça sınırlı olduğunu göstermektedir. Özellikle okur-yazar olmayan ve ilköğretim mezunu bireyler için engelli kurslarına katılımın düşük olması, mesleki eğitimin bu gruplara yönelik artırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

İşbaşı eğitim programları (İEP) kapsamında ise Konya'da toplam 157 kişi programa katılmış olup, bunun 65'i erkek, 92'si kadındır. Öğrenim durumuna göre programlara katılım incelendiğinde, en fazla katılım ortaöğretim mezunları (67 kişi) ve ilköğretim mezunları (37 kişi) tarafından gerçekleştirilmiştir. Lisans ve ön lisans mezunlarının işbaşı eğitim programlarına katılımı oldukça düşük seviyededir. Bu durum, yükseköğretim mezunlarının iş gücü piyasasına daha doğrudan katılmayı tercih ettiğini veya bu tür programlara erişim konusunda sınırlamalar yaşadığını göstermektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, Konya'daki aktif iş gücü piyasası programlarına katılımın oldukça düşük olduğu ve özellikle mesleki eğitim ile işbaşı eğitim programlarının yaygınlaştırılması gerektiği görülmektedir. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim görülmekte olup, düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin iş gücü piyasasına entegrasyonu konusunda ek destek mekanizmalarına ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır.

Konya ve Türkiye genelinde iş danışmanlığı, meslek danışmanlığı, işyeri ziyaretleri, okul ziyaretleri, grup görüşme mevcudu ve iş kulübü faaliyetlerine ilişkin verileri göstermektedir (Tablo 32).

**Tablo 33.** İŞKUR İş Danışmanlığı, Meslek Danışmanlığı, İşyeri Ziyareti, Okul Ziyareti, Grup Görüşme Mevcudu ve İş Kulübü Faaliyetleri

| Görüşme ve Katılımcı Sayıları | Faaliyetler                 | Konya  | Türkiye          |
|-------------------------------|-----------------------------|--------|------------------|
| Bireysel Görüşme Sayısı       | <b>İş Danışmanlığı</b>      | 59,829 | <b>2,721,841</b> |
|                               | <b>Meslek Danışmanlığı</b>  | 1,253  | <b>44,143</b>    |
|                               | <b>İşyeri Ziyareti</b>      | 18,372 | <b>695,536</b>   |
|                               | <b>Okul Ziyareti</b>        | 361    | <b>9,185</b>     |
|                               | <b>Grup Görüşme Mevcudu</b> | 42,703 | <b>897,525</b>   |
| İş Kulübü Katılımcı Sayısı    | <b>Erkek</b>                | 445    | <b>18,708</b>    |
|                               | <b>Kadın</b>                | 1,315  | <b>32,917</b>    |
|                               | <b>Toplam</b>               | 1,760  | <b>51,625</b>    |

Veriler, Konya'da bireysel iş danışmanlığı hizmetlerinin yaygın olduğunu ancak meslek danışmanlığı, işyeri ve okul ziyaretleri gibi faaliyetlerin Türkiye ortalamasına kıyasla daha sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır. İş arayan bireylerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu kolaylaştırmak için bu hizmetlerin artırılması büyük önem taşımaktadır. Konya, iş danışmanlığı, meslek danışmanlığı, işyeri ve okul ziyaretleri ile iş kulübü faaliyetleri açısından Türkiye genel eğilimleriyle paralellik göstermektedir. Toplamda 59,829 bireysel iş danışmanlığı görüşmesi gerçekleştirilmiş olup, Türkiye genelinde bu sayı 2,721,841'dir.

Meslek danışmanlığı hizmetleri açısından bakıldığında, Konya'da yalnızca 1,253 bireysel görüşme gerçekleştirilmiştir, Türkiye genelinde ise bu sayı 44,143'tür. İşyeri ziyaretleri kapsamında Konya'da 18,372 ziyaret gerçekleştirilmiş olup, Türkiye genelinde ise bu sayı 695,536'dır. Bu ziyaretler, işverenlerle doğrudan temas kurarak iş gücü taleplerinin belirlenmesi ve iş arayan bireylere yönelik uygun istihdam fırsatlarının oluşturulması açısından büyük önem taşımaktadır. İş kulübü faaliyetlerine katılım açısından değerlendirildiğinde, Konya'da toplam 1,760 kişi iş kulübü etkinliklerine katılım sağlamıştır. Bu sayı Türkiye genelinde ise 51,625 kişi olarak kaydedilmiştir. Kadınların iş kulübü etkinliklerine katılımı erkeklere kıyasla daha yüksektir. Bu durum, kadınların iş arama sürecinde rehberlik ve destek mekanizmalarına olan ilgisinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Konya ve Türkiye genelinde engelli bireyler, genç iş arayanlar, yükseköğrenim mezunları ve kadınlara yönelik gerçekleştirilen bireysel iş danışmanlığı görüşmelerinin dağılımını göstermektedir (Tablo 33). Veriler, Konya'da gençler ve engelli bireyler için bireysel danışmanlık hizmetlerinin yaygın olduğunu ancak kadınların ve engelli bireylerin bu hizmetlere erişiminin erkeklere kıyasla daha düşük kaldığını ortaya koymaktadır. Engelli bireylerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu desteklemek ve kadın istihdamını artırmak için bireysel iş danışmanlığı hizmetlerinin genişletilmesi gerekmektedir. Genç nüfus (15-24 yaş) için gerçekleştirilen bireysel görüşmeler açısından incelendiğinde, Konya'da toplam 16,191 görüşme yapılmıştır. Bu görüşmelerin 10,185'i erkek, 6,006'sı kadınlarla gerçekleştirilmiştir. Türkiye genelinde ise toplam 666,999 genç bireyle iş danışmanlığı görüşmesi gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 34.** Engelli, Genç, Kadın ve Yüksek Öğrenim Durumuna Göre Bireysel Görüşme

| Bireysel Görüşme      | Cinsiyet | Konya  | Türkiye   |
|-----------------------|----------|--------|-----------|
| Toplam Görüşme Sayısı | Erkek    | 38,528 | 1,633,950 |
|                       | Kadın    | 22,554 | 1,132,034 |
|                       | Toplam   | 61,082 | 2,765,984 |
| Genç (15-24)          | Erkek    | 10,185 | 394,701   |
|                       | Kadın    | 6,006  | 272,298   |
|                       | Toplam   | 16,191 | 666,999   |
| Engelli               | Erkek    | 5,752  | 213,143   |
|                       | Kadın    | 1,092  | 55,286    |
|                       | Toplam   | 6,844  | 268,429   |
| Yüksek Öğrenim        | Erkek    | 4,556  | 216,101   |
|                       | Kadın    | 4,671  | 241,861   |
|                       | Toplam   | 9,227  | 457,962   |



Engelli bireyler için gerçekleştirilen görüşmeler açısından bakıldığında, Konya'da toplam 6,844 bireysel görüşme yapılmış olup, bunun 5,752'si erkek, 1,092'si kadın engelli bireylerle gerçekleştirilmiştir. Türkiye genelinde ise toplam 268,429 engelli bireyle görüşme yapılmıştır. Konya'da engelli kadın bireylere yönelik bireysel görüşmelerin oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, Konya'da bireysel iş danışmanlığı hizmetlerinin genç iş arayanlar, engelli bireyler ve yükseköğrenim mezunları için belirli bir seviyede devam ettiği ancak özellikle engelli kadınların ve genç kadınların danışmanlık hizmetlerine erişimde daha düşük seviyede yer aldığı görülmektedir. Bu durum, kadınların ve engelli bireylerin istihdam süreçlerinde destek mekanizmalarına daha fazla ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır.

Konya ve Türkiye genelinde bireysel iş danışmanlığı görüşmelerinin öğrenim düzeylerine göre dağılımını göstermektedir (Tablo 34). Veriler, bireysel görüşmelere katılımın ilköğretim ve ortaöğretim mezunları arasında en yüksek seviyede olduğunu, eğitim düzeyi arttıkça bireysel görüşme oranlarının düştüğünü ve kadınların bireysel danışmanlık hizmetlerine erkeklere kıyasla daha az katıldığını ortaya koymaktadır. İş gücü piyasasında düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmak adına bireysel danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması gerekmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça bireysel görüşmelerin sayısında belirgin bir azalma olduğu görülmektedir. İlköğretim mezunları 29,254 bireysel görüşme ile en büyük grubu oluştururken, ortaöğretim mezunları 21,277 görüşme ile



Funded by the European Union  
Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir  
مؤل من الاتحاد الأوروبي



ikinci sırada yer almaktadır. Ön lisans mezunları 4,787, lisans mezunları ise 4,243 görüşme gerçekleştirmiştir. Yüksek lisans mezunları 181, doktora mezunları ise yalnızca 16 bireysel görüşme yapmıştır.

**Tablo 35.** Öğrenim Düzeylerine Göre Bireysel Görüşmeler

| Öğrenim Düzeyi    | Cinsiyet | Konya  | Türkiye   |
|-------------------|----------|--------|-----------|
| Okuryazar Olmayan | Erkek    | 127    | 3,933     |
|                   | Kadın    | 110    | 7,125     |
|                   | Toplam   | 237    | 11,058    |
| Okuryazar         | Erkek    | 709    | 19,061    |
|                   | Kadın    | 378    | 23,745    |
|                   | Toplam   | 1,087  | 42,806    |
| İlköğretim        | Erkek    | 19,377 | 756,975   |
|                   | Kadın    | 9,877  | 465,798   |
|                   | Toplam   | 29,254 | 1,222,773 |
| Ortaöğretim       | Erkek    | 13,759 | 637,880   |
|                   | Kadın    | 7,518  | 393,505   |
|                   | Toplam   | 21,277 | 1,031,385 |
| Ön Lisans         | Erkek    | 2,262  | 107,403   |
|                   | Kadın    | 2,525  | 130,588   |
|                   | Toplam   | 4,787  | 237,991   |
| Lisans            | Erkek    | 2,183  | 103,958   |
|                   | Kadın    | 2,060  | 106,611   |
|                   | Toplam   | 4,243  | 210,569   |
| Yüksek Lisans     | Erkek    | 103    | 4,507     |
|                   | Kadın    | 78     | 4,495     |
|                   | Toplam   | 181    | 9,002     |
| Doktora           | Erkek    | 8      | 233       |
|                   | Kadın    | 8      | 167       |
|                   | Toplam   | 16     | 400       |
| Toplam            | Erkek    | 38,528 | 1,633,950 |
|                   | Kadın    | 22,554 | 1,132,034 |
|                   | Toplam   | 61,082 | 2,765,984 |

Bu durum, düşük ve orta eğitim seviyesine sahip bireylerin iş gücü piyasasında daha fazla danışmanlık hizmetine ihtiyaç duyduğunu ve istihdam sürecinde rehberlik mekanizmalarından daha fazla faydalandığını göstermektedir. Yükseköğrenim mezunları için danışmanlık hizmetlerinin daha sınırlı olması, bu grubun iş arama sürecinde daha bağımsız hareket ettiğini veya iş gücü piyasasında daha fazla fırsata sahip olduğunu gösterebilir.

Konya ve Türkiye genelinde açık iş ilanları, işe yerleştirme sayıları ve kayıtlı işsizlerin dağılımını göstermektedir (Tablo 35). Veriler, Konya'da iş gücü piyasasının belirli kırılmalıklara sahip olduğunu, kadın işsiz sayısının erkeklere kıyasla daha fazla olduğunu ve iş fırsatlarının Türkiye genel ortalamasına kıyasla daha sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır. Kadın istihdamının artırılması ve açık iş sayısının yükseltilmesi için sektörel bazda teşvik mekanizmalarının geliştirilmesi gerekmektedir. 2023 yılı itibarıyla Konya'da toplam 67,013 açık iş ilanı bulunurken, Türkiye genelinde bu sayı 2,677,006'dır. Bu veriler, Konya'da istihdam edilmek üzere mevcut iş fırsatlarının sınırlı olduğunu ve iş arayan bireyler için alternatiflerin Türkiye geneline kıyasla daha dar bir kapsamda kaldığını göstermektedir.

**Tablo 36.** İŞKUR- İllere Göre Açık İş İlanları, İşe Yerleştirme ve Kayıtlı İşsizler

| İstihdam Durumu  | Cinsiyet      | Konya  | Türkiye          |
|------------------|---------------|--------|------------------|
| Açık İş İlanları | <b>Toplam</b> | 67,013 | <b>2,677,006</b> |
| İşe Yerleştirme  | <b>Erkek</b>  | 24,236 | <b>772,888</b>   |
|                  | <b>Kadın</b>  | 9,684  | <b>464,138</b>   |
|                  | <b>Toplam</b> | 33,920 | <b>1,237,026</b> |
| Kayıtlı İşsizler | <b>Erkek</b>  | 24,871 | <b>1,198,172</b> |
|                  | <b>Kadın</b>  | 24,172 | <b>1,222,279</b> |
|                  | <b>Toplam</b> | 49,043 | <b>2,420,451</b> |



İş yerleştirme verileri incelendiğinde, Konya'da toplam 33,920 kişinin istihdama kazandırıldığı görülmektedir. Bunların 24,236'sı erkek, 9,684'ü ise kadındır. Türkiye genelinde ise toplam 1,237,026 kişi işe yerleştirilmiş olup, 772,888'i erkek, 464,138'i ise kadındır. Kayıtlı işsizler açısından bakıldığında, Konya'da toplam 49,043 kişi işsiz olarak kaydedilmiştir. Bunların 24,871'i erkek, 24,172'si ise kadındır. Türkiye genelinde ise toplam 2,420,451 kişi işsiz olarak kaydedilmiştir. Konya'da kadın işsizlerin oranının fazla olması, kadınların istihdama katılım sürecinde daha büyük zorluklarla karşılaştığını göstermektedir.(Tablo 36)

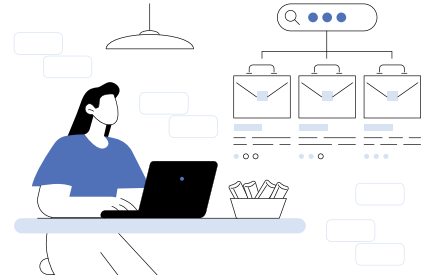


### 2.2.3. TÜİK İç ve Uluslararası Göç İstatistikleri

2023 yılı itibarıyla Konya ve Türkiye genelindeki göç hareketleri (Tablo 36), Konya'nın net göç alan bir şehir olduğunu ve nüfusunun göç yoluyla artış gösterdiğini ortaya koymaktadır. Konya, 75.214 kişi göç alırken, 61.210 kişi göç vermiş ve bu doğrultuda net göç sayısı 14.004 olarak hesaplanmıştır. Net göç hızı %6,1 olup, Türkiye ortalamasının üzerindedir, bu da Konya'nın göç açısından cazip bir şehir olduğunu göstermektedir.

**Tablo 37.** İllerin Aldığı Göç, Verdiği Göç, Net Göç ve Net Göç Hızı, 2023

|                  | Türkiye    | Konya     |
|------------------|------------|-----------|
| Toplam Nüfus     | 85,372,377 | 2,320,241 |
| Aldığı Göç       | 3,450,953  | 75,214    |
| Verdiği Göç      | 3,450,953  | 61,210    |
| Net Göç          | 0          | 14,004    |
| Net Göç Hızı (%) | 0          | 6.1       |



Konya'ya göç eden 75.214 kişinin en büyük bölümü eğitim (%20,8), doğal afet/acil durum (%20,7) ve hane/aile fertlerinden birine bağımlı göç (%15,5) nedenleriyle göç etmiştir. İş bulma ve tayin nedeniyle göç edenlerin oranı ise daha düşük kalmıştır (Tablo 37). Göç edenlerin büyük bir kısmının eğitim amacıyla gelmesi, Konya'nın öğrenci nüfusu açısından önemli bir merkez olduğunu göstermektedir. Doğal afet ve acil durum nedeniyle göç edenlerin yüksek sayıda olması, 2023 yılında yaşanan büyük depremlerin etkisini yansıtmaktadır. Daha iyi konut ve yaşam koşulları nedeniyle göç eden 7.569 kişi, Konya'nın yaşam kalitesi açısından tercih edilen bir şehir olduğunu da ortaya koymaktadır.

“ Konya'nın net göç hızı %6,1 olup, Türkiye ortalamasının üzerindedir, bu da Konya'nın göç açısından cazip bir şehir olduğunu göstermektedir. ”

**Tablo 38.** Göç Etme Nedenine Göre Konya'nın Aldığı Göç, 2023

| Göç Nedenleri                                      | Türkiye          | Konya         |
|----------------------------------------------------|------------------|---------------|
| <b>Toplam</b>                                      | <b>3,450,953</b> | <b>75,214</b> |
| <b>Tayın / İş Değişikliği</b>                      | <b>320,142</b>   | 6,158         |
| <b>İşe Başlamak / İş Bulmak</b>                    | <b>285,825</b>   | 5,520         |
| <b>Eğitim</b>                                      | <b>512,011</b>   | 15,644        |
| <b>Medeni Durum Değişikliği / Ailevi Nedenler</b>  | <b>152,046</b>   | 3,062         |
| <b>Daha İyi Konut ve Yaşam Koşulları</b>           | <b>518,016</b>   | 7,569         |
| <b>Hane / Aile Fertlerinden Birine Bağımlı Göç</b> | <b>601,481</b>   | 11,637        |
| <b>Aile Yanına / Memlekete Geri Dönme</b>          | <b>99,975</b>    | 2,340         |
| <b>Sağlık / Bakım</b>                              | <b>19,450</b>    | 473           |
| <b>Ev Alınması</b>                                 | <b>95,570</b>    | 1,454         |
| <b>Emeklilik</b>                                   | <b>49,890</b>    | 751           |
| <b>Doğal Afet / Acil Durum</b>                     | <b>499,363</b>   | 15,610        |
| <b>Diğer</b>                                       | <b>103,547</b>   | 1,342         |
| <b>Bilinmeyen</b>                                  | <b>193,637</b>   | 3,654         |



Bu veriler, Konya'nın hem eğitim hem de afet sonrası göç alan bir merkez olduğunu, ancak ekonomik fırsatlar nedeniyle göç edenlerin sayısının görece düşük olduğunu göstermektedir. Şehrin iş gücü piyasasını daha cazip hale getirmek ve istihdamı artırmak için mesleki eğitim programları ve sektör bazlı iş gücü teşvikleri önem taşımaktadır.

2023 yılı itibarıyla Konya ve Türkiye genelinde göç etme nedenlerine göre göç hareketleri (Tablo 39), Konya'dan toplam 61.210 kişinin göç ettiğini ve en fazla göçün eğitim (%23,5), daha iyi konut ve yaşam koşulları (%14,3) ve iş bulma (%12,7) nedeniyle gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Özellikle eğitim amacıyla göç eden 14.382 kişi, Konya'dan ayrılanların önemli bir kısmının yükseköğretim veya mesleki eğitim için farklı şehirlere gittiğini göstermektedir. Daha iyi yaşam koşulları için göç edenlerin sayısının fazla olması, Konya'nın belirli bölgelerinde altyapı ve sosyal imkanların iyileştirilmesi gerektiğini düşündürmektedir. İş bulmak amacıyla göç eden 7.759 kişi, Konya'nın iş gücü piyasasının genişletilmesi ve istihdam olanaklarının artırılması gerektiğine işaret etmektedir.

**Tablo 39.** Göç Etme Nedenine Göre Konya'nın Verdiği Göç, 2023

| Göç Etme Nedeni                                    | Türkiye          | Konya         |
|----------------------------------------------------|------------------|---------------|
| <b>Toplam</b>                                      | <b>3,450,953</b> | <b>61,210</b> |
| <b>Tayin / İş Değişikliği</b>                      | <b>320,142</b>   | 6,778         |
| <b>İşe Başlamak / İş Bulmak</b>                    | <b>285,825</b>   | 7,759         |
| <b>Eğitim</b>                                      | <b>512,011</b>   | 14,382        |
| <b>Medeni Durum Değişikliği / Ailevi Nedenler</b>  | <b>152,046</b>   | 3,453         |
| <b>Daha İyi Konut ve Yaşam Koşulları</b>           | <b>518,016</b>   | 8,727         |
| <b>Hane / Aile Fertlerinden Birine Bağımlı Göç</b> | <b>601,481</b>   | 10,596        |
| <b>Aile Yanına / Memlekete Geri Dönme</b>          | <b>99,975</b>    | 1,040         |
| <b>Sağlık / Bakım</b>                              | <b>19,450</b>    | 317           |
| <b>Ev Alınması</b>                                 | <b>95,570</b>    | 1,188         |
| <b>Emeklilik</b>                                   | <b>49,890</b>    | 580           |
| <b>Doğal Afet / Acil Durum</b>                     | <b>499,363</b>   | 350           |
| <b>Diğer</b>                                       | <b>103,547</b>   | 1,146         |
| <b>Bilinmeyen</b>                                  | <b>193,637</b>   | 4,894         |

## 2.3. Sosyal Güvenlik ve Çalışma Hayatı Verileri

### 2.3.1. SGK Verileri (Sigortalılık Türü ve Dağılımı, Sosyal Güvenlik Kapsamı)

Konya'da toplam 2.314.358 kişi sosyal güvenlik kapsamında bulunmakta olup, bunların 621.365'i aktif sigortalı, 391.253'ü emekli veya aylık alan bireyler ve 1.109.453 kişi ise sigortalı bir bireyin bakmakla yükümlü olduğu kişilerden oluşmaktadır. Genel Sağlık Sigortası (GSS) kapsamında 192.287 kişi tescil edilmiştir, bu da sosyal güvencesi olmayan bireylerin sağlık hizmetlerine erişimini sağlamaktadır (Tablo 40).

Aktif sigortalıların dağılımı incelendiğinde, en büyük grubu 416.755 kişi ile özel sektör çalışanları (4/1-A) oluşturmaktadır. BAĞ-KUR (4/1-B) kapsamında 109.112 kişi kayıtlı olup, bu oran Türkiye genelindeki 1.341.932 kişiyle kıyaslandığında orta seviyede bir dağılım sergilemektedir. Emekli Sandığı (4/1-C) kapsamında ise 95.498 kişi bulunmaktadır, bu rakam da Türkiye genelinde kamu sektöründe çalışan bireylerin toplam sigortalı nüfus içindeki payına paralel bir dağılım göstermektedir. Gelir ve aylık alan bireyler incelendiğinde, Konya'da toplam 391.253 kişinin emekli maaşı veya sosyal yardım kapsamında aylık aldığı görülmektedir. Bu grubun 218.168'i işçi (4/1-A), 114.803'ü BAĞ-KUR (4/1-B) ve 58.282'si kamu çalışanı (4/1-C) statüsündedir. Konya'daki emekli oranı Türkiye geneliyle uyumlu bir seyir izlemekte olup, nüfusun yaşlanma eğilimi ve sosyal güvenlik sistemine katılım açısından dikkatle değerlendirilmesi gereken bir unsurdur.



**Tablo 40.** Sosyal Güvenlik Kapsamı (4/1-A, 4/1-B, 4/1-C), 2023

| SGK Durumu                                         | SGK Kapsamı   | Konya            | Türkiye           |
|----------------------------------------------------|---------------|------------------|-------------------|
| Sosyal Güvenlik Kapsamı                            |               | <b>2,314,358</b> | <b>34,250,646</b> |
| Aktif Sigortalı                                    | 4/1-A         | 416,755          | 9,058,412         |
|                                                    | 4/1-B         | 109,112          | 1,341,932         |
|                                                    | 4/1-C         | 95,498           | 1,109,918         |
|                                                    | <b>Toplam</b> | <b>621,365</b>   | <b>11,510,262</b> |
| Gelir ve Aylık Alan                                | 4/1-A         | 218,168          | 4,861,607         |
|                                                    | 4/1-B         | 114,803          | 871,024           |
|                                                    | 4/1-C         | 58,282           | 839,401           |
|                                                    | <b>Toplam</b> | <b>391,253</b>   | <b>6,572,032</b>  |
| Bakmakla Yükümlü                                   | 4/1-A         | 433,254          | 6,615,826         |
|                                                    | 4/1-B         | 432,303          | 3,860,196         |
|                                                    | 4/1-C         | 243,896          | 2,480,636         |
|                                                    | <b>Toplam</b> | <b>1,109,453</b> | <b>12,956,658</b> |
| Sosyal Güvenlik Kapsamı, 4/1-A                     |               | <b>1,068,177</b> | <b>20,535,845</b> |
| Sosyal Güvenlik Kapsamı, 4/1-B                     |               | <b>656,218</b>   | <b>6,073,152</b>  |
| Sosyal Güvenlik Kapsamı, 4/1-C                     |               | <b>397,676</b>   | <b>4,429,955</b>  |
| Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Tescil Edilenler |               | <b>192,287</b>   | <b>3,211,694</b>  |

Sigortalı bireylerin bakmakla yükümlü olduğu kişiler açısından bakıldığında, Konya’da 1.109.453 kişinin sosyal güvenlik sistemine bağlı bir sigortalı üzerinden sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerinden faydalandığı görülmektedir. Bu kişilerin 433.254’ü 4/1-A, 432.303’ü 4/1-B ve 243.896’sı 4/1-C kapsamında yer almaktadır. Bu rakamlar, Konya’da çalışan nüfusun aileleriyle birlikte geniş bir kesimin sosyal güvenlik sistemine bağlı olduğunu ortaya koymaktadır. Genel Sağlık Sigortası kapsamında sigortalı olan bireylerin sayısı 192.287 olup, bu rakam Türkiye genelindeki 3.211.694 kişiyle kıyaslandığında önemli bir büyüklüğe sahiptir. Bu durum, Konya’da düşük gelirli veya işsiz bireylerin sosyal güvenlik desteğine ihtiyaç duyduğunu ve GSS kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanma oranının oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Konya'daki sosyal güvenlik sistemine kayıtlı nüfusun geniş bir kapsama sahip olduğu ancak kayıt dışı istihdamın da dikkate alınması gerektiği görülmektedir. Emekli sayısının yüksek olması, ilin yaşlanan bir nüfus yapısına sahip olabileceğini gösterirken, BAĞ-KUR kapsamındaki sigortalı sayısının sanayi ve tarım sektörlerinde girişimciliğin sınırlı olduğunu düşündürmektedir. Genel Sağlık Sigortası'na tabi olan kişi sayısının yüksek olması, sosyal güvencesi olmayan bireylerin sağlık hizmetlerine erişim konusundaki ihtiyacını vurgulamaktadır.

**Tablo 41.** Zorunlu Sigortalıların Cinsiyete Göre Dağılımı (4/1-A, 4/1-B, 4/1-C), 2023

| SGK Durumu                      | SGK Kapsamı                    | Cinsiyet | Konya          | Türkiye           |
|---------------------------------|--------------------------------|----------|----------------|-------------------|
| 4/1-A Zorunlu Sigortalı         |                                | Erkek    | 267,836        | 5,260,477         |
|                                 |                                | Kadın    | 94,290         | 2,864,073         |
|                                 |                                | Toplam   | 362,126        | 8,124,550         |
| 4/1-B Zorunlu Sigortalı         | Zorunlu (Tarım Hariç)          | Erkek    | 60,848         | 900,069           |
|                                 |                                | Kadın    | 14,293         | 265,494           |
|                                 |                                | Toplam   | 75,141         | 1,165,563         |
|                                 | Muhtar                         | Erkek    | 484            | 3,335             |
|                                 |                                | Kadın    | 10             | 222               |
|                                 |                                | Toplam   | 494            | 3,557             |
|                                 | Tarım Zorunlu                  | Erkek    | 24,756         | 82,086            |
|                                 |                                | Kadın    | 6,684          | 20,707            |
|                                 |                                | Toplam   | 31,440         | 102,793           |
|                                 | 4/1-B Zorunlu Sigortalı Toplam | Erkek    | 86,088         | 985,490           |
|                                 |                                | Kadın    | 20,987         | 286,423           |
|                                 |                                | Toplam   | 107,075        | 1,271,913         |
| 4/1-C Zorunlu Sigortalı         |                                | Erkek    | 57,705         | 632,128           |
|                                 |                                | Kadın    | 37,787         | 477,592           |
|                                 |                                | Toplam   | 95,492         | 1,109,720         |
| Toplam Zorunlu Sigortalı Sayısı |                                |          | <b>564,693</b> | <b>10,506,183</b> |

Konya'da toplam 564.693 zorunlu sigortalı bulunmakta olup, bu bireylerin büyük çoğunluğu 4/1-A (işçi statüsündeki sigortalılar) kapsamında yer almaktadır. Cinsiyet bazında incelendiğinde, Konya'da toplam 362.126 kişi 4/1-A kapsamında çalışırken, bunların 267.836'sı erkek, 94.290'ı ise kadındır. Bu durum, özel sektör istihdamında erkeklerin baskın olduğunu ve kadın istihdam oranının görece düşük kaldığını göstermektedir. BAĞ-KUR (4/1-B)

kapsamında sigortalı olan toplam 107.075 kişi bulunmaktadır. Bu grupta zorunlu sigortalı erkek sayısı 86.088, kadın sayısı ise 20.987 olarak kaydedilmiştir. Bu rakamlar, özellikle bağımsız çalışan ve küçük işletme sahipleri arasında erkeklerin daha yüksek oranlarda kayıtlı olduğunu ortaya koymaktadır. Kamu çalışanları açısından bakıldığında, Konya'da toplam 95.492 kişi 4/1-C kapsamında çalışmakta olup, bunların 57.705'i erkek, 37.787'si kadındır. Kamu sektöründeki kadın istihdamı, özel sektöre kıyasla daha dengeli bir dağılım sergilese de erkeklerin sayıca üstün olduğu görülmektedir (Tablo 41).

Konya'daki iş yerlerinin, zorunlu sigortalı çalışanların ve prime esas ortalama günlük kazançların sektörel ve cinsiyet bazında dağılımını göstermektedir (Tablo 42). 2023 itibarıyla Konya'da toplam 55.281 iş yeri bulunmakta olup, bunların büyük çoğunluğu özel sektöre (54.168 iş yeri) aittir. Kamu sektöründeki iş yeri sayısı ise sadece 1.113'tür. Zorunlu sigortalılar açısından bakıldığında, Konya'da toplam 362.126 kişi sigortalı olarak çalışmaktadır. Bu çalışanların 313.658'i daimi, 48.468'i ise geçici statüdedir. Sigortalı çalışanların %74'ü erkek (267.836 kişi), %26'sı ise kadın (94.290 kişi) olup, cinsiyetler arasındaki fark belirgindir.

Ortalama günlük kazançlar açısından incelendiğinde, kadın çalışanların günlük ortalama geliri 622,28 TL iken, erkeklerin ortalama geliri 729,52 TL'dir. Bu durum, cinsiyet bazlı ücret farkının devam ettiğini göstermektedir. Özellikle kamu sektöründe çalışan bireylerin ortalama günlük kazancı (1.074,11 TL), özel sektörde çalışanlardan (640,59 TL) belirgin şekilde yüksektir. Genel olarak değerlendirildiğinde, Konya'daki iş yerlerinin büyük bir çoğunluğu özel sektörde faaliyet göstermekte olup, kadın istihdam oranı erkeklere kıyasla oldukça



düşüktür. Kadınların ortalama kazançları erkeklere kıyasla düşük kalmaktadır, bu da ücret eşitsizliğinin devam ettiğini göstermektedir. Ayrıca, kamu sektöründeki gelir düzeyi özel sektöre göre daha yüksek olup, istihdam edilen bireyler için kamu sektörü daha cazip bir çalışma alanı olmaya devam etmektedir.

**Tablo 42.** 4/1-A Kapsamındaki İş Yerleri, Zorunlu Sigortalılar ile Prime Esas Ortalama Günlük Kazançların İl, Sektör ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2023

| 4/1-A Kapsamı               | Sektör | Konya    | Türkiye Geneli |
|-----------------------------|--------|----------|----------------|
| İş Yeri                     | Daimi  | 49,418   | 1,992,551      |
|                             | Geçici | 5,863    | 186,572        |
|                             | Kamu   | 1,113    | 46,660         |
|                             | Özel   | 54,168   | 2,132,463      |
|                             | Toplam | 55,281   | 2,179,123      |
| Zorunlu Sigortalı           | Daimi  | 313,658  | 14,064,318     |
|                             | Geçici | 48,468   | 2,342,102      |
|                             | Kamu   | 49,134   | 1,936,402      |
|                             | Özel   | 312,992  | 14,470,018     |
|                             | Erkek  | 267,836  | 10,871,438     |
|                             | Kadın  | 94,290   | 5,534,982      |
|                             | Toplam | 362,126  | 16,406,420     |
| Ortalama Günlük Kazanç (TL) | Daimi  | 722.65   | 820.17         |
|                             | Geçici | 552.14   | 644.8          |
|                             | Kamu   | 1,074.11 | 1,028.11       |
|                             | Özel   | 640.59   | 764.15         |
|                             | Erkek  | 729.52   | 835.75         |
|                             | Kadın  | 622.28   | 723.47         |
|                             | Toplam | 702.52   | 797.99         |

2023 yılı boyunca Konya'daki SGK kapsamındaki sigortalı çalışanların dağılımı (Tablo 42), Konya'da sigortalı çalışan sayısının yıl boyunca dalgalanma gösterdiğini ve belirli dönemlerde artış ve azalış trendleri sergilediğini ortaya koymaktadır. Ocak 2023 itibarıyla Konya'daki toplam sigortalı çalışan sayısı 612.969 iken, yılın ilerleyen aylarında bu sayı dalgalanarak Eylül ayında 632.929'e ulaşmıştır. Yıl boyunca toplam sigortalı çalışan sayısındaki değişimler, ekonomik dalgalanmalar, istihdam politikaları ve sektör bazlı istihdam hareketlilikleriyle ilişkili olabilir.





Funded by the European Union  
Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir  
ممول من الاتحاد الأوروبي



**Tablo 43.** Genel SGK Verileri, 2023

| Gösterge                                                         | Şehir | 2024.01 | 2024.02 | 2024.03 | 2024.04 | 2024.05 | 2024.06 | 2024.07 | 2024.08 | 2024.09 | 2024.10 |
|------------------------------------------------------------------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Sigortalı, Aktif, Toplam (4a, 4b, 4c)                            | Konya | 612869  | 613549  | 613921  | 612786  | 620744  | 622160  | 617675  | 613086  | 632713  | 632929  |
| Sigortalı, Aktif, Toplam (4a)                                    | Konya | 408438  | 409792  | 409796  | 409001  | 417093  | 419078  | 414040  | 409540  | 427995  | 427834  |
| Sigortalı, Aktif, Toplam (4b)                                    | Konya | 108615  | 107954  | 108394  | 107999  | 108017  | 107486  | 107849  | 107694  | 108069  | 108329  |
| Sigortalı, Aktif, Toplam (4b) (Tarım Hariç)                      | Konya | 77654   | 77284   | 78044   | 77909   | 78053   | 78266   | 78301   | 78687   | 79032   | 78687   |
| Sigortalı, Aktif, Toplam (4b) (Tarım)                            | Konya | 30961   | 30670   | 30350   | 30090   | 29964   | 29576   | 29583   | 29393   | 29382   | 29297   |
| Sigortalı, Aktif, Toplam (4c)                                    | Konya | 95816   | 95803   | 95731   | 95786   | 95634   | 95596   | 95786   | 95852   | 96649   | 96766   |
| Sigortalı, Aktif, Zorunlu Sigortalı (4a)                         | Konya | 356161  | 356707  | 357649  | 357887  | 366706  | 361949  | 365273  | 365747  | 371449  | 371305  |
| Sigortalı, Aktif, Zorunlu Sigortalı (4b)                         | Konya | 106533  | 105880  | 106323  | 105930  | 105944  | 105437  | 105794  | 105652  | 106030  | 106308  |
| Sigortalı, Aktif, Zorunlu Sigortalı (4b) (Tarım ve Muhtar Hariç) | Konya | 75081   | 74708   | 75457   | 75294   | 75429   | 75309   | 75659   | 75719   | 76112   | 76469   |
| Sigortalı, Aktif, Zorunlu Sigortalı (4b) (Tarım)                 | Konya | 30961   | 30670   | 30350   | 30090   | 29964   | 29576   | 29583   | 29393   | 29382   | 29297   |
| Sigortalı, Aktif, Zorunlu Sigortalı (4c)                         | Konya | 95810   | 95797   | 95725   | 95780   | 95628   | 95590   | 95780   | 95846   | 96643   | 96760   |
| Sigortalı, Aktif, Tarım Sigortalısı (2925 S.K.) (4a)             | Konya | 390     | 420     | 398     | 393     | 388     | 423     | 420     | 420     | 378     | 374     |
| Sigortalı, Aktif, Çıracak (4a)                                   | Konya | 22215   | 22249   | 21585   | 21097   | 20802   | 20403   | 13537   | 15049   | 2793    | 23434   |
| Sigortalı, Aktif, Stajyer ve Kursiyerler (4a)                    | Konya | 25707   | 26506   | 26205   | 25624   | 25134   | 31538   | 30779   | 24308   | 29299   | 28821   |
| Sigortalı, Aktif, Muhtar (4b)                                    | Konya | 491     | 502     | 516     | 546     | 551     | 582     | 552     | 540     | 536     | 542     |
| Sigortalı, Aktif, Diğer Sigortalılar (4a)                        | Konya | 3965    | 3910    | 3959    | 4000    | 4063    | 4765    | 4048    | 4016    | 3896    | 3906    |
| Sigortalı, Aktif, Diğer Sigortalılar (4c)                        | Konya | 6       | 6       | 6       | 6       | 6       | 6       | 6       | 6       | 6       | 6       |
| Sigortalı, Aktif, İsteğe Bağlı Sigortalı (4b)                    | Konya | 2082    | 2074    | 2071    | 2069    | 2073    | 2049    | 2055    | 2042    | 2039    | 2021    |
| Sigortalı, Aktif, İsteğe Bağlı Sigortalı (4b) (Tarım Hariç)      | Konya | 2082    | 2078    | 2071    | 2069    | 2073    | 2049    | 2055    | 2042    | 2039    | 2021    |
| Sigortalı, Aktif, İsteğe Bağlı Sigortalı (4b) (Tarım)            | Konya | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       |

### 2.3.2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma İzinleri ve İstatistikleri

Konya'da toplam 5.888 yabancı çalışma izni verilmiş olup, bu rakam Türkiye genelindeki 140.480 çalışma izniyle kıyaslandığında oldukça düşük bir orana sahiptir (Tablo 44). Cinsiyet bazında değerlendirildiğinde, Konya'da 5.548 erkek yabancı çalışana izin verilmişken, kadın yabancı çalışanlara verilen izin sayısı sadece 340'ta kalmıştır. Bu durum, yabancı kadınların çoğunlukla kayıt dışı çalıştığını ya da çalışma hayatına daha az katıldığını göstermektedir.

Türkiye genelinde yabancı çalışanlara verilen izin sayısı incelendiğinde, erkek çalışanların 107.031 kişi ile çoğunluğu oluşturduğu, kadın çalışanların ise 33.449 kişi olduğu görülmektedir. Bu veriler, yabancı erkeklerin istihdam piyasasında daha fazla yer bulduğunu, kadınların ise çalışma izni alma konusunda görece daha sınırlı bir erişime sahip olduğunu göstermektedir.

**Tablo 44.** İllere ve Cinsiyete Göre Yabancılar Verilen Çalışma İzni Sayısı, 2023

| İl     | Konya | Türkiye |
|--------|-------|---------|
| Kadın  | 340   | 33,449  |
| Erkek  | 5,548 | 107,031 |
| Toplam | 5,888 | 140,480 |

### 2.4. Göç İdaresi Başkanlığı Verileri

Türkiye'de göç hareketleri hem ikamet izniyle hem de geçici koruma kapsamındaki göçmenler açısından farklı dinamiklere sahiptir. 1 Ocak 2025 itibarıyla Türkiye genelinde 1.065.902 yabancı, ikamet izni ile Türkiye'de yaşamaktadır. Bu yabancı nüfusun illere göre dağılımı incelendiğinde, Konya 9225 yabancı nüfus ile orta sıralarda yer almaktadır. Bu durum, Konya'nın göç alan büyük iller arasında yer almadığını ancak belirli nedenlerle yabancıların burada yaşamayı tercih ettiğini göstermektedir.

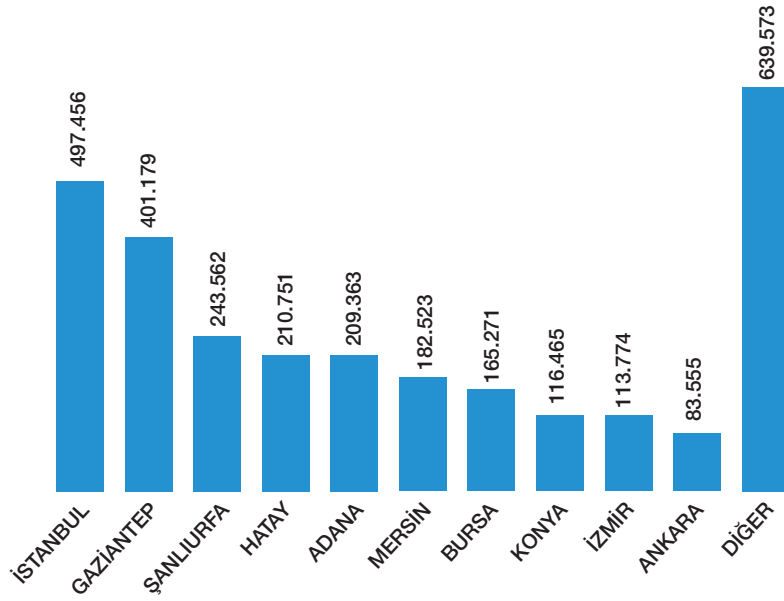
1 Ocak 2025 itibarıyla Türkiye'de ikamet izni ile bulunan yabancı nüfusun illere göre dağılımını göstermektedir (Tablo 44). Türkiye genelinde toplam 1.065.902 yabancı ikamet izni ile yaşamakta olup, Konya 9.481 yabancı nüfus ile 19. sırada yer almaktadır. İkamet izni ile Türkiye'de yaşayan toplam yabancı nüfus içerisinde Konya'nın payı oldukça düşük olup, ülke genelindeki yabancı nüfusun yalnızca %0,8'ine tekabül etmektedir.



Funded by the European Union  
Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir  
ممول من الاتحاد الأوروبي

İSDEP

**Grafik 3.** Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin İlk 10 İle Göre Dağılımı



\*30.01.2025 tarihi itibarıyla





Funded by the European Union  
Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir  
ممول من الاتحاد الأوروبي



**Tablo 45.** İkamet İzni ile Ülkemizde Bulunan Yabancıların İllere Göre Dağılımı

| İl Sıra | İl             | Toplam Yabancı Sayısı | İl Sıra | İl            | Toplam Yabancı Sayısı |
|---------|----------------|-----------------------|---------|---------------|-----------------------|
| 1       | İstanbul       | 532.352               | 42      | Kahramanmaraş | 1.675                 |
| 2       | Antalya        | 105.377               | 43      | Şanlıurfa     | 1.671                 |
| 3       | Ankara         | 69.667                | 44      | Kırşehir      | 1.621                 |
| 4       | Bursa          | 48.169                | 45      | Yozgat        | 1.589                 |
| 5       | Mersin         | 44.401                | 46      | Bartın        | 1.582                 |
| 6       | İzmir          | 27.913                | 47      | Kastamonu     | 1.536                 |
| 7       | Muğla          | 19.886                | 48      | Burdur        | 1.521                 |
| 8       | Yalova         | 17.016                | 49      | Çankırı       | 1.397                 |
| 9       | Sakarya        | 15.577                | 50      | Ordu          | 1.369                 |
| 10      | Kocaeli        | 13.878                | 51      | Cümüşhane     | 1.320                 |
| 11      | Gaziantep      | 9.816                 | 52      | Nevşehir      | 1.310                 |
| 12      | Aydın          | 9.635                 | 53      | Elazığ        | 1.279                 |
| 13      | Konya          | 9.481                 | 54      | Diyarbakır    | 1.229                 |
| 14      | Samsun         | 8.705                 | 55      | Van           | 1.187                 |
| 15      | Karabük        | 7.886                 | 56      | Malatya       | 1.152                 |
| 16      | Eskişehir      | 7.451                 | 57      | Rize          | 967                   |
| 17      | Tekirdağ       | 6.834                 | 58      | Niğde         | 959                   |
| 18      | Edirne         | 6.670                 | 59      | Mardin        | 957                   |
| 19      | Kayseri        | 6.257                 | 60      | Erzincan      | 788                   |
| 20      | Trabzon        | 6.046                 | 61      | Kars          | 721                   |
| 21      | Balıkesir      | 5.884                 | 62      | Karaman       | 708                   |
| 22      | Kütahya        | 5.312                 | 63      | Osmaniye      | 692                   |
| 23      | Adana          | 4.914                 | 64      | Kilis         | 673                   |
| 24      | Bolu           | 4.729                 | 65      | Kırıkkale     | 666                   |
| 25      | Denizli        | 3.999                 | 66      | Iğdır         | 597                   |
| 26      | Kırklareli     | 3.661                 | 67      | Şırnak        | 591                   |
| 27      | Çanakkale      | 3.623                 | 68      | Amasya        | 557                   |
| 28      | Tokat          | 2.984                 | 69      | Hakkari       | 555                   |
| 29      | Manisa         | 2.864                 | 70      | Adıyaman      | 485                   |
| 30      | Afyonkarahisar | 2.803                 | 71      | Batman        | 458                   |
| 31      | Hatay          | 2.802                 | 72      | Bitlis        | 458                   |
| 32      | Isparta        | 2.764                 | 73      | Ağrı          | 450                   |
| 33      | Sivas          | 2.616                 | 74      | Bayburt       | 441                   |
| 34      | Düzce          | 2.163                 | 75      | Artvin        | 358                   |
| 35      | Aksaray        | 2.109                 | 76      | Sinop         | 342                   |
| 36      | Uşak           | 2.093                 | 77      | Siirt         | 335                   |
| 37      | Çorum          | 2.020                 | 78      | Bingöl        | 316                   |
| 38      | Erzurum        | 1.984                 | 79      | Ardahan       | 254                   |
| 39      | Giresun        | 1.919                 | 80      | Muş           | 117                   |
| 40      | Bilecik        | 1.843                 | 81      | Tunceli       | 54                    |
| 41      | Zonguldak      | 1.816                 |         |               |                       |



Funded by the European Union  
Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir  
ممول من الاتحاد الأوروبي

İSDEP

Konya'da 115.360 Suriyeli geçici koruma kapsamında bulunmakta olup, bu sayı Türkiye genelindeki toplam 3.201.876 Suriyeli nüfusun yaklaşık %3,6'sına denk gelmektedir (Tablo 45). Bu veriler, Konya'nın Türkiye genelinde en fazla Suriyeli barındıran şehirlerden biri olduğunu göstermektedir. Konya, Suriyeli nüfus açısından Türkiye'de ilk 10 şehir arasında yer almaktadır.





Funded by the European Union  
Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir  
ممول من الاتحاد الأوروبي



**Tablo 46.** Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin İllere Göre Dağılımı

| İt Sıra | İller          | GKSS           | İl Nüfusu  | İlde Yaşayan Toplam Kişi Sayısı | GKSS Oranı |
|---------|----------------|----------------|------------|---------------------------------|------------|
| 1       | İstanbul       | 491.026        | 15.701.602 | 16.192.628                      | 3,90%      |
| 2       | Gaziantep      | 394.900        | 2.193.683  | 2.588.263                       | 15,26%     |
| 3       | Şanlıurfa      | 242.021        | 2.237.785  | 2.479.766                       | 9,76%      |
| 4       | Adana          | 207.333        | 2.200.484  | 2.487.817                       | 8,33%      |
| 5       | Hatay          | 204.067        | 1.562.185  | 1.766.252                       | 11,55%     |
| 6       | Mersin         | 178.783        | 1.954.279  | 2.133.062                       | 8,81%      |
| 7       | Bursa          | 162.928        | 3.238.618  | 3.401.546                       | 4,79%      |
| 8       | <b>Konya</b>   | <b>115.360</b> | 2.330.028  | 2.445.384                       | 4,97%      |
| 9       | İzmir          | 112.503        | 4.493.242  | 4.605.745                       | 2,44%      |
| 10      | Kahramanmaraş  | 80.123         | 1.134.105  | 1.214.228                       | 6,60%      |
| 11      | Kayseri        | 75.212         | 1.452.458  | 1.527.670                       | 4,92%      |
| 12      | Kilis          | 61.306         | 156.738    | 218.045                         | 28,12%     |
| 13      | Kocaeli        | 49.058         | 2.130.006  | 2.179.064                       | 2,25%      |
| 14      | Mardin         | 45.530         | 1.145.911  | 1.191.441                       | 4,00%      |
| 15      | Osmaniye       | 35.603         | 361.062    | 596.668                         | 5,97%      |
| 16      | Malatya        | 26.508         | 750.491    | 776.995                         | 3,41%      |
| 17      | Ankara         | 22.147         | 5.864.049  | 5.946.196                       | 1,38%      |
| 18      | Diyarbakır     | 21.477         | 1.833.684  | 1.885.161                       | 1,16%      |
| 19      | Adıyaman       | 20.083         | 611.037    | 631.120                         | 3,18%      |
| 20      | Sakarya        | 14.370         | 1.110.735  | 1.125.105                       | 1,28%      |
| 21      | Manisa         | 12.660         | 1.475.353  | 1.488.013                       | 0,85%      |
| 22      | Denizli        | 12.617         | 1.061.371  | 1.073.988                       | 1,19%      |
| 23      | Batman         | 11.991         | 654.528    | 665.719                         | 1,83%      |
| 24      | Tekirdağ       | 11.086         | 1.167.162  | 1.198.208                       | 0,90%      |
| 25      | Elâzığ         | 10.331         | 601.981    | 612.272                         | 1,68%      |
| 26      | Muğla          | 9.948          | 1.083.867  | 1.092.815                       | 0,91%      |
| 27      | Afyonkarahisar | 8.798          | 750.393    | 758.991                         | 1,16%      |
| 28      | Aydın          | 7.971          | 1.165.943  | 1.173.914                       | 0,68%      |
| 29      | Samsun         | 7.787          | 1.382.376  | 1.390.563                       | 0,56%      |
| 30      | Burdur         | 7.780          | 775.826    | 783.606                         | 2,70%      |
| 31      | Eskişehir      | 6.723          | 921.630    | 928.353                         | 0,72%      |
| 32      | Antalya        | 6.710          | 2.722.108  | 2.728.853                       | 0,25%      |
| 33      | Isparta        | 6.098          | 446.409    | 453.402                         | 1,54%      |
| 34      | Niğde          | 4.788          | 372.708    | 377.496                         | 1,27%      |
| 35      | Yozgat         | 4.613          | 413.161    | 417.774                         | 1,10%      |
| 36      | Balıkesir      | 3.975          | 1.276.096  | 1.280.071                       | 0,31%      |
| 37      | Kütahya        | 3.940          | 571.078    | 572.072                         | 0,70%      |
| 38      | Trabzon        | 3.444          | 822.270    | 825.714                         | 0,42%      |
| 39      | Çorum          | 3.330          | 521.335    | 524.665                         | 0,63%      |
| 40      | Yalova         | 3.268          | 307.882    | 311.150                         | 1,05%      |
| 41      | Çanakkale      | 3.263          | 568.966    | 572.229                         | 0,57%      |
| 42      | Siirt          | 3.139          | 336.453    | 339.592                         | 0,92%      |
| 43      | Bolu           | 3.134          | 326.408    | 329.743                         | 1,01%      |
| 44      | Uşak           | 2.868          | 375.310    | 378.178                         | 0,76%      |

**Tablo 46.** Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin İllere Göre Dağılımı (devamı)

| İl Sıra | İller      | GKSS  | İl Nüfusu | İlde Yaşayan Toplam Kişi Sayısı | GKSS Oranı |
|---------|------------|-------|-----------|---------------------------------|------------|
| 45      | Aksaray    | 2.847 | 439.474   | 442.321                         | 0,64%      |
| 46      | Sivas      | 2.768 | 637.007   | 639.775                         | 0,43%      |
| 47      | Nevşehir   | 1.971 | 317.952   | 319.923                         | 0,36%      |
| 48      | Şirnak     | 1.922 | 570.826   | 572.748                         | 0,38%      |
| 49      | Bingöl     | 1.711 | 283.278   | 284.447                         | 0,41%      |
| 50      | Kırıkkale  | 1.618 | 283.053   | 284.671                         | 0,57%      |
| 51      | Muş        | 1.351 | 392.301   | 393.652                         | 0,34%      |
| 52      | Tokat      | 1.341 | 612.674   | 613.998                         | 0,22%      |
| 53      | Kırşehir   | 1.308 | 244.546   | 245.850                         | 0,53%      |
| 54      | Van        | 1.287 | 1.118.087 | 1.119.374                       | 0,11%      |
| 55      | Düzce      | 1.231 | 412.344   | 413.585                         | 0,30%      |
| 56      | Amasya     | 1.117 | 342.378   | 343.495                         | 0,33%      |
| 57      | Karabük    | 1.087 | 250.478   | 251.565                         | 0,43%      |
| 58      | Kastamonu  | 1.080 | 381.991   | 383.071                         | 0,28%      |
| 59      | Bitlis     | 1.042 | 359.808   | 360.850                         | 0,29%      |
| 60      | Bilecik    | 908   | 228.495   | 229.403                         | 0,40%      |
| 61      | Karaman    | 798   | 262.791   | 263.509                         | 0,30%      |
| 62      | Erzurum    | 775   | 745.005   | 745.780                         | 0,10%      |
| 63      | Kırklareli | 638   | 379.081   | 379.669                         | 0,17%      |
| 64      | Çankırı    | 535   | 199.981   | 200.516                         | 0,27%      |
| 65      | Edirne     | 476   | 421.247   | 421.723                         | 0,11%      |
| 66      | Zonguldak  | 385   | 586.802   | 587.387                         | 0,10%      |
| 67      | Ordu       | 377   | 770.711   | 771.088                         | 0,05%      |
| 68      | Giresun    | 317   | 455.622   | 456.238                         | 0,07%      |
| 69      | Bartın     | 244   | 206.715   | 206.959                         | 0,12%      |
| 70      | Sinop      | 201   | 226.957   | 227.158                         | 0,05%      |
| 71      | Kars       | 159   | 272.300   | 272.459                         | 0,06%      |
| 72      | Rize       | 131   | 346.797   | 348.108                         | 0,30%      |
| 73      | Ardahan    | 99    | 91.354    | 91.453                          | 0,11%      |
| 74      | Gümüşhane  | 96    | 142.617   | 142.713                         | 0,07%      |
| 75      | Bayburt    | 81    | 83.676    | 83.707                          | 0,10%      |
| 76      | Iğdır      | 78    | 206.857   | 206.935                         | 0,04%      |
| 77      | Artvin     | 65    | 169.200   | 169.345                         | 0,08%      |
| 78      | Tunceli    | 42    | 86.612    | 86.654                          | 0,05%      |
| 79      | Ağrı       | 23    | 499.801   | 500.624                         | 0,16%      |
| 80      | Erzincan   | 12    | 241.238   | 241.351                         | 0,01%      |
| 81      | Hakkari    | 7     | 282.191   | 282.198                         | 0,00%      |

Ancak, Konya'da Suriyeli nüfusun toplam il nüfusuna oranı yaklaşık %4,97 seviyesindedir. Bu durum, şehrin demografik yapısında göçmenlerin belirli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle barınma, istihdam ve eğitim alanlarında sürdürülebilir çözümler üretilmesi hem yerel halk hem de Suriyeli göçmenler için önem arz etmektedir.(Tablo 46)

Özetle, Konya'daki göç hareketleri incelendiğinde, ikamet izniyle yaşayan yabancıların sayısının görece düşük, ancak GKSS nüfusun yüksek olduğu görülmektedir. Bu veriler, Konya'nın geçici göç açısından önemli bir merkez haline geldiğini ve göç politikalarının bu doğrultuda şekillendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

## 2.5. İkincil Verilerin Analizinde Öne Çıkan Bulgular

### Nüfus ve Demografik Yapı

- 2023 itibarıyla Konya'nın nüfusu 2.320.241 kişi olarak belirlenmiştir. Bu sayı, bir önceki yıla göre %0,8 oranında artış göstermiştir. Artışın temel nedenleri arasında yüksek doğum oranları ve üniversite öğrencilerinin nüfus üzerindeki etkisi yer almaktadır.
- Nüfus yoğunluğu km<sup>2</sup> başına 58 kişi olup, Türkiye ortalaması olan 111'in altında kalmakla birlikte, ülke genelindeki yaygın yerleşim yapısıyla benzerlik göstermektedir.
- Ortanca yaş 33'tür. Kadınlarda ortanca yaş 33,8, erkeklerde ise 32,5 olarak hesaplanmıştır. Bu veriler, Türkiye ortalaması (34) ile büyük ölçüde paralellik göstermektedir.



### İş gücü ve İstihdam Verileri

- Konya'nın işsizlik oranı %6,7 olup, Türkiye ortalaması olan %9,4'ün oldukça altındadır.
- İş gücüne katılım oranı %55'tir ve bu değer Türkiye ortalamasının (%53,3) biraz üzerindedir.
- İŞKUR verilerine göre, şehirde toplam 95.240 açık iş pozisyonu bulunmaktadır. En çok istihdam ihtiyacı; tarım, makine sanayi, lojistik ve perakende ticaret sektörlerinde yoğunlaşmaktadır.







### Göç Hareketleri ve Sosyal Güvenlik

- Konya 2023 yılında net göç alan bir şehir olmuştur. 41.320 kişi şehirden ayrılırken, 56.780 kişi Konya'ya yerleşmiş; böylece net göç hızı  $\%+6,7$  olarak hesaplanmıştır.
- Sosyal güvenlik sistemine kayıtlı kişi sayısı 2.120.500'dür.
- Aktif sigortalı çalışan sayısı 875.000'dir ve bu kişilerin önemli bir kısmı sanayi, tarım ve hizmet sektörlerinde istihdam edilmektedir.



### İş gücü Piyasasının Dinamikleri

- Konya'da 2023 yılı itibarıyla 48.750 kişi İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilmiştir. Bu kişilerin  $\%62$ 'si erkek,  $\%38$ 'i kadındır.
- İşsizlik ödeneği başvurularında en yoğun yaş grubu 20-29'dur. Özellikle bu yaş grubundaki bireylerin, nitelikli sanayi ve hizmet sektörlerinde iş bulma sürecinde zorluk yaşadığı tespit edilmiştir.



# III. BÖLÜM



## III. BÖLÜM

### 3. ANKET ÇALIŞMASI ANALİZİ VE BULGULAR

#### 3.1. Demografik Veriler

Bu araştırma, Konya'da toplam 65 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Mevcut verilere göre katılımcıların %33,8'i kadın, %66,2'si erkektir. Yaş grupları incelendiğinde, en büyük grubu %43,1 ile 35-44 yaş aralığındaki bireyler oluştururken, bunu %32,3 ile 25-34 yaş grubu takip etmektedir (Tablo 46).

Katılımcıların eğitim düzeyi çoğunlukla lisans mezunlarından oluşmaktadır (%36,9). Çalıştıkları kurumda geçirilen süre açısından değerlendirildiğinde, en büyük grubu %38,5 ile 11-15 yıl deneyime sahip katılımcılar oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan bireylerin %58,5'i kamu kurum ve kuruluşlarında, %21,5'i üniversitede çalışmaktadır. Katılımcıların pozisyon dağılımına bakıldığında, %30,8'inin uzman olduğu görülmektedir.

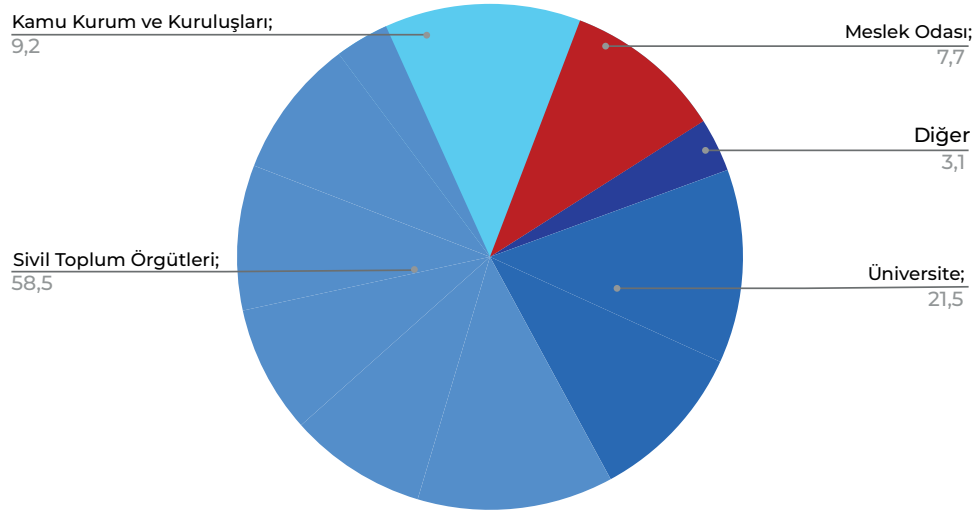
Bu bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğunun orta yaş grubunda, lisans mezunu ve 11-15 yıl deneyime sahip olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların büyük bölümü kamu sektöründe çalışmakta olup, en yaygın pozisyonlar uzman, yönetici, ve diğer pozisyon rolleridir.



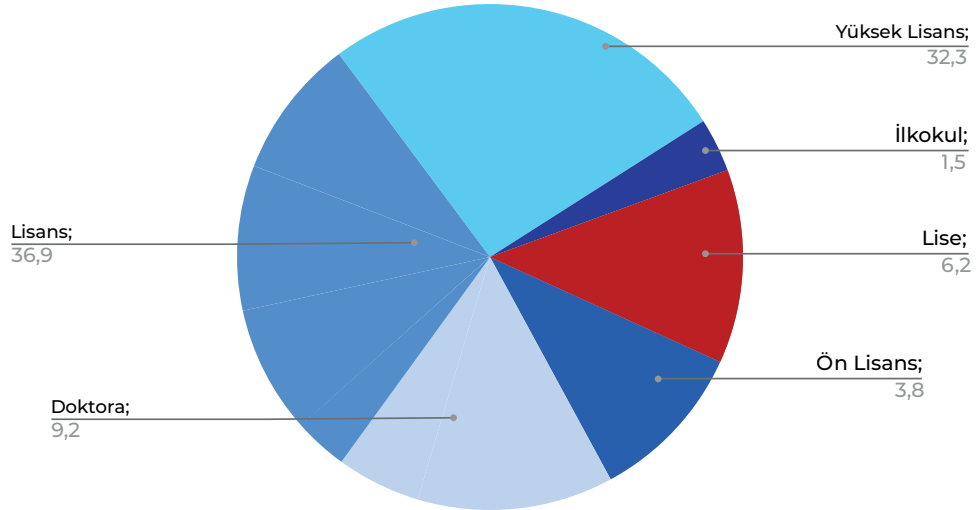
**Tablo 47.** Konya Katılımcılarının Demografik Analizi

| Demografik Bilgiler                                                      | Göstergeler               | n  | %    |
|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----|------|
| Cinsiyet                                                                 | Kadın                     | 22 | 33,8 |
|                                                                          | Erkek                     | 43 | 66,2 |
| Yaş                                                                      | 18-24                     | 1  | 1,5  |
|                                                                          | 25-34                     | 21 | 32,3 |
|                                                                          | 35-44                     | 28 | 43,1 |
|                                                                          | 45-54                     | 11 | 16,9 |
| Eğitim Durumu                                                            | İlkokul                   | 1  | 1,5  |
|                                                                          | Lise                      | 4  | 6,2  |
|                                                                          | Ön Lisans                 | 9  | 13,8 |
|                                                                          | Lisans                    | 24 | 36,9 |
|                                                                          | Yüksek Lisans             | 21 | 32,3 |
|                                                                          | Doktora                   | 6  | 9,2  |
| Kurumundaki Çalışma Süresi*                                              | 0-1 Yıl                   | 1  | 1,5  |
|                                                                          | 2-5 Yıl                   | 18 | 27,7 |
|                                                                          | 6-10 Yıl                  | 11 | 16,9 |
|                                                                          | 11-15 Yıl                 | 25 | 38,5 |
|                                                                          | 16 Yıl ve Üzeri           | 9  | 13,8 |
| Çalıştığı Kurumu                                                         | Kamu Kurum ve Kuruluşları | 38 | 58,5 |
|                                                                          | Sivil Toplum Örgütleri    | 6  | 9,2  |
|                                                                          | Meslek Odası              | 5  | 7,7  |
|                                                                          | Üniversite                | 14 | 21,5 |
|                                                                          | Diğer                     | 2  | 3,1  |
| Pozisyon                                                                 | Yönetici                  | 15 | 23,1 |
|                                                                          | Uzman                     | 20 | 30,8 |
|                                                                          | Danışman                  | 11 | 16,9 |
|                                                                          | Diğer                     | 19 | 29,2 |
| Notlar= n=65, *1 katılımcı kurumundaki çalışma süresini boş bırakmıştır. |                           |    |      |

**Grafik 4.** Konya İli Katılımcılarının Çalıştığı Kurumlara Ait Dağılım (%)



**Grafik 5.** Konya İli Katılımcılarının Eğitim Durumları (%)



Araştırmaya katılan bireylerin %42,9'u kamu kurum ve kuruluşlarında, %19,6'sı özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların pozisyon dağılımına bakıldığında, %35,7'sinin uzman, %32,1'inin danışman, %23,2'sinin farklı pozisyonlarda görev yaptığı, %3,6'sının ise yönetici konumunda olduğu görülmektedir.(Grafik 4, 5)

### 3.2. İş Gücü Piyasası Analizi

Konya'daki iş gücü piyasasına ilişkin katılımcıların gözlem ve görüşlerini anlamak amacıyla, kendilerinden **“İlinizdeki iş gücü piyasasının mevcut durumunu nasıl değerlendiriyorsunuz?”** ve **“İlinizde istihdamın azalması veya durgunlaşmasının nedenlerine katılım düzeyiniz nedir?”** sorularına yanıt vermeleri istenmiştir.”

Konya'daki iş gücü piyasasına ilişkin katılımcı görüşleri incelendiğinde ankete katılanların büyük bir çoğunluğu (%53,8), belirli sektörlerde nitelikli iş gücüne olan talebin arttığını belirtmiştir. Bu durum, bazı sektörlerde iş gücü açığının bulunduğunu ve işverenlerin bu alanlarda yetkin çalışanlar aradığını göstermektedir.

Öte yandan, katılımcıların %27,7'si ekonomik zorluklar nedeniyle iş fırsatlarının azaldığını ifade etmiştir. Bu sonuç, genel ekonomik koşulların iş piyasası üzerinde baskı oluşturduğunu ve iş arayanlar için seçeneklerin daraldığını ortaya koymaktadır.

Genel olarak, veriler iş gücü piyasasında sektörel bazda farklı dinamiklerin olduğunu, bazı alanlarda iş gücü talebinin arttığını ancak ekonomik zorlukların iş fırsatlarını olumsuz etkilediğini göstermektedir (Tablo 48).

**Tablo 48.** Konya İş Gücü Piyasasının Mevcut Durumu Gözlemi

| Soru: İlinizdeki iş gücü piyasasının mevcut durumunu nasıl gözlemliyorsunuz?                             |    |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Değerlendirmeler                                                                                         | n  | %    |
| İş fırsatları ve iş arayanlar arasında bir denge bulunuyor                                               | 2  | 3,1  |
| Belirli sektörlerde nitelikli iş gücüne olan talep artmış durumdadır.                                    | 35 | 53,8 |
| Ekonomik zorluklar nedeniyle iş fırsatları azalmış durumdadır                                            | 18 | 27,7 |
| Yeni iş taleplerinin olduğu ve bazı sektörlerin gelişim sürecinde olduğu bir geçiş dönemi yaşanmaktadır. | 3  | 4,6  |
| Değerlendirmek için yeterli bilgiye sahip değilim                                                        | 4  | 6,2  |
| Toplam                                                                                                   | 62 | 95,4 |
| Not=3 katılımcı bu soruyu cevaplamamıştır.                                                               |    |      |

Katılımcılara göre, Konya'daki istihdamın azalmasında en önemli faktörlerin yaşlanan iş gücü (%80), mesleki eğitim eksikliği (%66,2) ve işlerin başka bölgelere kaydırılması (%63,1) olduğunu göstermektedir. Yeşil dönüşümün etkisi nispeten düşük algılanmıştır (%18,5) (Tablo 49).

**Tablo 49.** Konya İstihdamın Azalması veya Durgunlaşması Nedenleri

| Soru: Aşağıdakilerin ilinizdeki istihdamın azalmasının veya durgunlaşmasının nedenleri olduğuna ne ölçüde katılıyorsunuz? |                         |     |              |      |                           |      |             |      |                        |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----|--------------|------|---------------------------|------|-------------|------|------------------------|------|
| Nedenler                                                                                                                  | Kesinlikle Katılmıyorum |     | Katılmıyorum |      | Orta derecede katılıyorum |      | Katılıyorum |      | Kesinlikle katılıyorum |      |
| İfadeler                                                                                                                  | n                       | %   | n            | %    | n                         | %    | n           | %    | n                      | %    |
| Otomasyona yol açan teknolojik gelişmeler                                                                                 | -                       | -   | 5            | 7,7  | 35                        | 53,8 | 14          | 21,5 | 10                     | 15,4 |
| İşlerin başka bölgelere veya ülkelere kaydırılması veya dış kaynak kullanımı                                              | -                       | -   | 11           | 16,9 | 13                        | 20,0 | 33          | 50,8 | 8                      | 12,3 |
| Mal veya hizmetlere yönelik piyasa talebinde düşüş                                                                        | -                       | -   | 10           | 15,4 | 29                        | 44,6 | 15          | 23,1 | 11                     | 16,9 |
| Daha yeşil ve daha sürdürülebilir endüstrilere geçiş                                                                      | -                       | -   | 23           | 35,4 | 30                        | 46,2 | 8           | 12,3 | 4                      | 6,2  |
| Altyapının eskimesi veya sektörde yenilik eksikliği                                                                       | -                       | -   | 13           | 20,0 | 19                        | 29,2 | 25          | 38,5 | 8                      | 12,3 |
| Yaşlanan ve yerine yenileri gelmeyen iş gücü                                                                              | 1                       | 1,5 | 6            | 9,2  | 6                         | 9,2  | 26          | 40,0 | 26                     | 40,0 |
| Yerel yetenek arzını aşan yüksek talep                                                                                    | 1                       | 1,5 | 11           | 16,9 | 20                        | 30,8 | 24          | 36,9 | 9                      | 13,8 |
| Mesleki eğitim/ kapasite geliştirme olanaklarının azalması                                                                | 1                       | 1,5 | 10           | 15,4 | 11                        | 16,9 | 23          | 35,4 | 20                     | 30,8 |

Not: n=65, \*Bu ifadeye 1 katılımcı cevap vermemiştir.

### 3.3. İş Gücü Talebi ve Nitelikli Personel Açığı

Konya'daki iş gücü talebi ve nitelikli personel açığına ilişkin katılımcıların gözlem ve görüşlerini anlamak amacıyla, kendilerinden **“İlinizde yüksek talep gören sektörlerde iş gücü talebini etkileyen aşağıdaki faktörlerin önem derecesini nasıl değerlendirirsiniz?”**, **“İlinizde şu anda hangi sektörlerde nitelikli iş gücü arzı sıkıntısı yaşanıyor?”**, **“Aşağıdaki faktörlerin ilinizdeki vasıflı iş gücü açığının nedenleri olduğuna ne kadar katılıyorsunuz?”**, **“İlinizde aşağıdaki sektörlerde ne ölçüde beceri ve yetenek açığı olduğunu düşünüyorsunuz?”**, ve **“Aşağıdaki girişimlerin ilinizdeki yetenek ve beceri açığını kapatmada ne kadar etkili olacağını düşünüyorsunuz?”** sorularına yanıt vermeleri istenmiştir.

Katılımcılar, nitelikli profesyonellere yönelik artan talep (%93,9), bölgesel ekonomik büyüme (%87,7) ve teknolojik entegrasyon (%75,4) gibi faktörlerin Konya’da iş gücü talebini en çok etkileyen unsurlar olduğunu değerlendirmiştir (Tablo 50). Yeni sektörlerin oluşması (%78,5) ve tüketici davranışlarındaki değişimler (%75,4) da önemli görülmektedir. Teşvikler (%69,2) iş gücü talebini destekleyici bir faktör olarak değerlendirilirken, kentleşme ve altyapı projelerinin etkisi görece daha düşük (%61,5) algılanmıştır. Bu bulgular, yüksek talep gören sektörlerde iş gücü ihtiyacını belirleyen temel dinamiklerin ekonomik büyüme, teknolojik ilerleme ve nitelikli iş gücü temini olduğunu ortaya koymaktadır.

**Tablo 50.** Konya Yüksek Talep Gören Sektörlerde İş Gücü Talebini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecesi

| <b>Soru:</b> İlinizde yüksek talep gören sektörlerde iş gücü talebini etkileyen aşağıdaki faktörlerin önem derecesini nasıl değerlendirirsiniz? |             |      |         |      |                      |      |        |      |            |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|---------|------|----------------------|------|--------|------|------------|------|
|                                                                                                                                                 | Çok Önemsiz |      | Önemsiz |      | Orta derecede önemli |      | Önemli |      | Çok önemli |      |
| Değerlendirmeler                                                                                                                                | n           | %    | n       | %    | n                    | %    | n      | %    | n          | %    |
| Bölgesel ekonomik büyüme                                                                                                                        | -           | -    | 5       | 7,7  | 3                    | 4,6  | 29     | 44,6 | 28         | 43,1 |
| İşletmelerde teknolojik entegrasyonunun artması*                                                                                                | -           | -    | 1       | 1,5  | 13                   | 20,0 | 23     | 35,4 | 26         | 40,0 |
| İş Gücü talebini arttıran yeni sektörler oluşması*                                                                                              | -           | -    | 8       | 12,3 | 4                    | 6,2  | 31     | 47,7 | 20         | 30,8 |
| Teşvikler                                                                                                                                       | -           | -    | 7       | 10,8 | 13                   | 20,0 | 24     | 36,9 | 21         | 32,3 |
| Nitelikli profesyonellere yönelik artan talep*                                                                                                  | 1           | 1,5  | -       | -    | 1                    | 1,5  | 33     | 50,8 | 28         | 43,1 |
| Kentleşme ve altyapı projeleri                                                                                                                  | 7           | 10,8 | 7       | 10,8 | 11                   | 16,9 | 26     | 40,0 | 14         | 21,5 |
| Tüketici davranışlarındaki veya pazar ihtiyaçlarındaki değişiklikler**                                                                          | 1           | 1,5  | 3       | 4,6  | 11                   | 16,9 | 29     | 44,6 | 20         | 30,8 |
| Not=n=65, *2 katılımcı bu ifadeye cevap vermemiştir. **1 katılımcı bu ifadeye cevap vermemiştir.                                                |             |      |         |      |                      |      |        |      |            |      |

Katılımcı görüşlerine göre, Konya’daki iş gücü piyasasında en fazla nitelikli iş gücü sıkıntısı yaşanan sektörler imalat sektörü, inşaat, tarım, ormancılık ve balıkçılık ve mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler olarak öne çıkmaktadır (Tablo 51). Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı, eğitim, konaklama ve yiyecek hizmetleri ve diğer hizmet faaliyetleri de iş gücü açığı yaşandığı sektörler arasında katılımcılar tarafından görülmektedir. Bu bulgular, özellikle sanayi, inşaat ve teknik uzmanlık gerektiren sektörlerde nitelikli iş gücü eksikliğinin öne çıktığını, bunun da bölgedeki ekonomik büyüme ve istihdam politikalarına yönelik stratejik müdahaleleri gerektirdiğini göstermektedir.



**Tablo 51.** Konya Nitelikli İş Gücü Arzında Sıkıntı Yaşanan Sektörler

| Soru: İlinizde şu anda hangi sektörlerde nitelikli iş gücü arzı sıkıntısı yaşıyor?                                                             |                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Sektörler                                                                                                                                      | İşaretlenme sayısı |
| [1] Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık                                                                                                            | 26                 |
| [2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.                                                                                                              | 7                  |
| [3] İmalat                                                                                                                                     | 47                 |
| [4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı.                                                                                 | 20                 |
| [5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.                                                                        | 7                  |
| [6] İnşaat                                                                                                                                     | 37                 |
| [7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.                                                         | 10                 |
| [8] Ulaştırma ve Depolama.                                                                                                                     | 13                 |
| [9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.                                                                                                 | 18                 |
| [10] Bilgi ve iletişim.                                                                                                                        | 15                 |
| [11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.                                                                                                           | 7                  |
| [12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.                                                                                                  | 21                 |
| [13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri                                                                                                       | 12                 |
| [14] Eğitim.                                                                                                                                   | 19                 |
| [15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor                                                                                                  | 11                 |
| [16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri) | 18                 |
| Notlar = Katılımcılar Konya'da nitelikli iş gücü arzında sıkıntı yaşanan sektörleri 1'den fazla işaretlemişlerdir.                             |                    |

Katılımcı görüşlerine göre, vasıflı iş gücü açığının en önemli nedenleri olarak düşük ücretler ve kötü çalışma koşulları (%90,8), yaşanan iş gücü ve yerine yenilerinin gelmemesi (%77), eğitim programlarının eksikliği (%76,9) ve vasıflı iş gücünün göçü (%70,7) gibi faktörler öne çıkmaktadır (Tablo 52). İş fırsatları hakkında sınırlı farkındalık (%67,7) ve hızlı teknolojik ilerlemeler (%55,4) de iş gücü açığını artıran unsurlar olarak görülmektedir. Bu bulgular, iş gücü arz-talep dengesini sağlamak için eğitim sisteminin iş piyasasının ihtiyaçlarına daha iyi uyum sağlaması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve beyin göçünün önüne geçilmesi gerektiğini göstermektedir.

**Tablo 52.** Konya Nitelikli İş Gücü Açığının Nedenleri

| Soru: Aşağıdaki faktörlerin ilinizdeki vasıflı iş gücü açığının nedenleri olduğuna ne kadar katılıyorsunuz? |                         |     |              |      |                           |      |             |      |                        |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----|--------------|------|---------------------------|------|-------------|------|------------------------|------|
| Nedenler                                                                                                    | Kesinlikle Katılmıyorum |     | Katılmıyorum |      | Orta derecede katılıyorum |      | Katılıyorum |      | Kesinlikle katılıyorum |      |
| Faktörler                                                                                                   | n                       | %   | n            | %    | n                         | %    | n           | %    | n                      | %    |
| İlgili eğitim veya öğretim programlarının eksikliği                                                         | 1                       | 1,5 | 4            | 6,2  | 10                        | 15,4 | 34          | 52,3 | 16                     | 24,6 |
| Vasıflı iş gücünün diğer bölgelere veya ülkelere göçü                                                       | -                       | -   | 5            | 7,7  | 14                        | 21,5 | 37          | 56,9 | 9                      | 13,8 |
| İş fırsatları hakkında sınırlı farkındalık                                                                  | 1                       | 1,5 | 6            | 9,2  | 14                        | 21,5 | 34          | 52,3 | 10                     | 15,4 |
| Hızlı teknolojik ilerlemeler                                                                                | -                       | -   | 6            | 9,2  | 21                        | 32,3 | 21          | 32,3 | 15                     | 23,1 |
| Düşük ücretler veya kötü çalışma koşulları                                                                  | -                       | -   | -            | -    | 6                         | 9,2  | 28          | 43,1 | 31                     | 47,7 |
| Yaşlanan ve yerine yenileri gelmeyen iş gücü                                                                | -                       | -   | 3            | 4,6  | 12                        | 18,5 | 17          | 26,2 | 33                     | 50,8 |
| Yerel yetenek arzını aşan yüksek talep                                                                      | 1                       | 1,5 | 12           | 18,5 | 24                        | 36,9 | 17          | 26,2 | 11                     | 16,9 |
| Notlar: * 2 katılımcı bu madde için tercih yapmamıştır.                                                     |                         |     |              |      |                           |      |             |      |                        |      |

Katılımcı görüşlerine göre sonuçlar, imalat (%87,7), inşaat (%80), elektrik-gaz-buhar üretimi (%67,7) ve mesleki-bilimsel-teknik faaliyetler (%70,8) sektörlerinde ciddi beceri ve yetenek açığı olduğunu göstermektedir (Tablo 53). Madencilik, finans ve sigorta, bilgi ve iletişim ile su temini sektörlerinde de orta ila yüksek düzeyde yetenek açığı rapor edilmiştir. Buna karşın, konaklama-yiyecek hizmetleri, kültür-sanat ve eğitim gibi sektörlerde beceri açığı daha düşük seviyelerde kalmaktadır. Bulgular, iş piyasasında belirli sektörlerde beceri uyumsuzluğunun ciddi bir sorun olduğunu ve bu alanlarda nitelikli iş gücünün artırılmasına yönelik politika ve eğitim programlarının güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.



**Tablo 53.** Konya'da Sektörel Beceri ve Yetenek Açığı

| Soru: İlinizde aşağıdaki sektörlerde ne ölçüde beceri ve yetenek açığı olduğunu düşünüyorsunuz?                                                    |     |      |            |      |              |      |           |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|------------|------|--------------|------|-----------|------|
| Sektörler                                                                                                                                          | Yok |      | Oldukça az |      | Orta düzeyde |      | Çok fazla |      |
| Faktörler                                                                                                                                          | n   | %    | n          | %    | n            | %    | n         | %    |
| [1] Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık***                                                                                                             | 4   | 6,2  | 21         | 32,3 | 21           | 32,3 | 15        | 23,1 |
| [2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı**                                                                                                                 | 1   | 1,5  | 21         | 32,3 | 32           | 49,2 | 8         | 12,3 |
| [3] İmalat*                                                                                                                                        | -   | -    | 6          | 9,2  | 26           | 40,0 | 31        | 47,7 |
| [4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtım****                                                                                   | 1   | 1,5  | 15         | 23,1 | 34           | 52,3 | 10        | 15,4 |
| [5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri****                                                                         | 2   | 3,1  | 36         | 55,4 | 16           | 24,6 | 6         | 9,2  |
| [6] İnşaat****                                                                                                                                     | -   | -    | 8          | 12,3 | 24           | 36,9 | 28        | 43,1 |
| [7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı***                                                           | -   | -    | 24         | 36,9 | 29           | 44,6 | 8         | 12,3 |
| [8] Ulaştırma ve Depolama**                                                                                                                        | 4   | 6,2  | 26         | 40,0 | 25           | 38,5 | 7         | 10,8 |
| [9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri****                                                                                                  | 5   | 7,7  | 38         | 58,5 | 7            | 10,8 | 10        | 15,4 |
| [10] Bilgi ve iletişim****                                                                                                                         | 5   | 7,7  | 19         | 29,2 | 19           | 29,2 | 17        | 26,2 |
| [11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri**                                                                                                              | 6   | 9,2  | 20         | 30,8 | 32           | 49,2 | 4         | 6,2  |
| [12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler****                                                                                                   | 3   | 4,6  | 11         | 16,9 | 17           | 26,2 | 29        | 44,6 |
| [13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri****                                                                                                       | 8   | 12,3 | 28         | 43,1 | 15           | 23,1 | 9         | 13,8 |
| [14] Eğitim****                                                                                                                                    | 8   | 12,3 | 23         | 35,4 | 15           | 23,1 | 14        | 21,5 |
| [15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor****                                                                                                  | 10  | 15,4 | 32         | 49,2 | 10           | 15,4 | 8         | 12,3 |
| [16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri)**** | 5   | 7,7  | 26         | 40,0 | 15           | 23,1 | 14        | 21,5 |
| Notlar= * 2 katılımcı cevaplamamıştır; **3 katılımcı cevaplamamıştır; ***4 katılımcı cevaplamamıştır; ****5 katılımcı cevaplamamıştır.             |     |      |            |      |              |      |           |      |

Katılımcı görüşlerine göre sonuçlar, sektöre özgü eğitim programlarının (%96,9), işletmeler ve eğitim kurumları arasındaki iş birliğinin (%95,4) ve gelişmiş kariyer danışmanlığının (%90,8) yetenek ve beceri açığını kapatmada önemli etkisi olabileceğini göstermektedir (Tablo 54). Özellikle kariyer danışmanlığı en yüksek desteği alarak (%70,8 **“çok etkili”**) ön plana çıkmaktadır. Bu bulgular, beceri açığını gidermek için eğitim, rehberlik ve sektörle iş birliğine dayalı stratejilerin kritik rol oynadığını göstermektedir.

**Tablo 54.** Konya’da Girişimlerin Yetenek ve Beceri Açığını Kapatmadaki Etkisi

| Soru: Aşağıdaki girişimlerin ilinizdeki yetenek ve beceri açığını kapatmada ne kadar etkili olacağını düşünüyorsunuz? |             |     |         |     |                      |     |        |      |            |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----|---------|-----|----------------------|-----|--------|------|------------|------|
| Girişimler                                                                                                            | Çok etkisiz |     | Etkisiz |     | Orta derecede etkili |     | Etkili |      | Çok etkili |      |
|                                                                                                                       | n           | %   | n       | %   | n                    | %   | n      | %    | n          | %    |
| Girişimler                                                                                                            |             |     |         |     |                      |     |        |      |            |      |
| Sektöre özgü eğitim programları                                                                                       | -           | -   | 1       | 1,5 | 1                    | 1,5 | 23     | 35,4 | 40         | 61,5 |
| İşletmeler ve eğitim kurumları arasındaki iş birliği                                                                  | -           | -   | -       | -   | 3                    | 4,6 | 25     | 38,5 | 37         | 56,9 |
| Okullarda gelişmiş kariyer danışmanlığı ve rehberliği                                                                 | 1           | 1,5 | 3       | 4,6 | 2                    | 3,1 | 13     | 20,0 | 46         | 70,8 |

### 3.4.Göçmen İşçiler ve Engelli Bireylerin İstihdamı

Konya’daki göçmen işçiler ve engelli bireylerin istihdamına ilişkin katılımcıların gözlem ve görüşlerini anlamak amacıyla, kendilerinden **“Kurumunuzda veya ilinizde göçmen işçi istihdamına ilişkin genel algınız nedir?”, “Aşağıdaki faktörler ilinizdeki göçmen işçi istihdamına ilişkin kararları ne ölçüde etkiliyor?”, “Göçmen işçi çalıştırmanın ilinizdeki kurumlarda aşağıdaki faktörler üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?”, “Göçmen işçi istihdamında karşılaşılan aşağıdaki zorlukları, ilinizdeki kurumların ne ölçüde yaşadığını değerlendiriniz.”, “İlinizdeki kurumlarda engelli kişilerin istihdam edilmesine ilişkin genel algınız nedir?”, “Engelli çalışanların ilinizdeki kurumların aşağıdaki yönleri üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?” “Sizce, işe alım sürecinin hangi aşaması kurumlarda göçmen işçileri işe alırken en büyük zorluğu oluşturuyor?” ve “İlinizdeki kurumların göçmen işçileri işe almada karşılaşılan zorlukları ele almak için belirli politikaları veya stratejilerinin varlığına ilişkin görüşünüz nedir?”** sorularına yanıt vermeleri istenmiştir.

Bulgular, katılımcıların %44,6’sının göçmen işçi istihdamına karşı nötr bir tutum sergilediğini göstermektedir (Tablo 55). Olumlu düşünenlerin oranı (%15,4), olumsuz düşünenlere kıyasla (%27,7) daha düşüktür. Bu durum, göçmen işçilerin istihdamına ilişkin belirgin bir destek veya karşıtlık olmadığını, ancak kayda değer bir olumsuz algının da bulunduğunu göstermektedir.

**Tablo 55.** Konya'daki Göçmen İşçi İstihdamına İlişkin Genel Algı

| Soru: Kurumunuzda veya ilinizde göçmen işçi istihdamına ilişkin genel algınız nedir? |    |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Cevaplar                                                                             | n  | %    |
| Çok olumlu                                                                           | 2  | 3,1  |
| Olumlu                                                                               | 8  | 12,3 |
| Ne olumlu ne olumsuz                                                                 | 29 | 44,6 |
| Olumsuz                                                                              | 14 | 21,5 |
| Çok olumsuz                                                                          | 4  | 6,2  |
| Not= 8 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.                                        |    |      |

Veriler, katılımcıların daha düşük iş gücü maliyetlerinin göçmen işçi istihdamında en etkili faktör olduğunu (%63,1 **“çok etkili”**, %26,2 **“etkili”**) düşündüğünü göstermektedir (Tablo 56). Boş pozisyonları hızla doldurma kolaylığı da yüksek bir etkiye sahipken (%32,3 **“çok etkili”**, %38,5 **“etkili”**), kültürel ve dil farklılıklarıyla ilgili endişeler de dikkate değer bir faktör olarak öne çıkmaktadır (%46,2 **“orta derecede etkili”**, %23,1 **“etkili”**).

Öte yandan, yüksek iş ahlakı ve güvenilirlik göçmen işçi istihdamında genellikle düşük bir etkiye sahiptir (%50,8 **“etkili değil”**, %24,6 **“hiç etkili değil”**). Ayrıca, yerelde bulunmayan beceriler faktörü çoğunlukla **“orta derecede etkili”** veya **“etkili”** olarak değerlendirilmiştir, ancak **“çok etkili”** olarak görülmemektedir. Bu durum, göçmen işçilerin daha çok maliyet avantajı ve pozisyon doldurma hızları nedeniyle istihdam edildiğini, ancak beceri katkılarının daha az ön planda olduğunu düşündürmektedir.



**Tablo 56.** Konya'da Göçmen İşçi İstihdamına İlişkin Kararları Etkileyen Faktörler

| <b>Soru: Aşağıdaki faktörler ilinizdeki göçmen işçi istihdamına ilişkin kararları ne ölçüde etkiliyor?</b> |                         |      |                     |      |                             |      |               |      |                   |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|---------------------|------|-----------------------------|------|---------------|------|-------------------|------|
| <b>İşçi İstihdamı Kararları</b>                                                                            | <b>Hiç etkili değil</b> |      | <b>Etkili değil</b> |      | <b>Orta derecede etkili</b> |      | <b>Etkili</b> |      | <b>Çok etkili</b> |      |
| Faktörler                                                                                                  | n                       | %    | n                   | %    | n                           | %    | n             | %    | n                 | %    |
| Yerelde bulunmayan becerilerin mevcudiyeti                                                                 | 9                       | 13,8 | 18                  | 27,7 | 19                          | 29,2 | 19            | 29,2 | -                 | -    |
| Daha düşük iş gücü maliyetleri                                                                             | -                       | -    | 1                   | 1,5  | 6                           | 9,2  | 17            | 26,2 | 41                | 63,1 |
| Yüksek iş ahlakı ve güvenilirlik                                                                           | 16                      | 24,6 | 33                  | 50,8 | 10                          | 15,4 | 1             | 1,5  | 5                 | 7,7  |
| Çalışma programlarında esneklik                                                                            | 9                       | 13,8 | 17                  | 26,2 | 28                          | 43,1 | 8             | 12,3 | 3                 | 4,6  |
| Çeşitlilik ve kapsayıcılık girişimleri*                                                                    | 5                       | 7,7  | 23                  | 35,4 | 27                          | 41,5 | 7             | 10,8 | 2                 | 3,1  |
| Boş pozisyonları hızla doldurma kolaylığı                                                                  | -                       | -    | 7                   | 10,8 | 12                          | 18,5 | 25            | 38,5 | 21                | 32,3 |
| Kültürel veya dil farklılıklarına ilişkin endişeler                                                        | 8                       | 12,3 | 8                   | 12,3 | 30                          | 46,2 | 15            | 23,1 | 4                 | 6,2  |
| Notlar= * Katılımcılardan 1'i bu ifade için cevaplama gerçekleştirmemiştir.                                |                         |      |                     |      |                             |      |               |      |                   |      |

Katılımcılar, göçmen işçilerin takım dinamikleri ve işbirliği üzerinde genel olarak nötr veya olumsuz bir etkisi olduğunu düşünmektedir (%56,9 “ne olumlu ne olumsuz”, %29,2 “olumsuz”, %12,3 “çok olumsuz”) (Tablo 57). Benzer şekilde, işyeri kültürü üzerindeki etkisi de çoğunlukla olumsuz veya nötr olarak değerlendirilmiştir (%36,9 “olumsuz”, %49,2 “ne olumlu ne olumsuz”).

Öte yandan, üretkenlik seviyeleri açısından daha olumlu bir algı bulunmaktadır (%36,9 «olumlu», %43,1 «ne olumlu ne olumsuz»). Yenilikçilik ve yaratıcılık konusunda ise katılımcıların büyük çoğunluğu nötr bir görüş bildirmiştir (%67,7 «ne olumlu ne olumsuz”).

Bu sonuçlar, göçmen işçilerin üretkenlik açısından olumlu bir katkı sağlayabileceği ancak işbirliği, takım dinamikleri ve işyeri kültürü açısından bazı zorluklar yaratabileceği yönünde bir algı olduğunu göstermektedir. Özellikle kültürel ve dil farklılıklarının bu algıyı etkileyebileceği düşünülebilir.

**Tablo 57.** Konya'da Göçmen İşçi Çalıştırmanın Kurumlardaki Etkisi

| Soru: Göçmen işçi çalıştırmanın ilinizdeki kurumlarda aşağıdaki faktörler üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz? |             |      |         |      |                      |      |        |      |            |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|---------|------|----------------------|------|--------|------|------------|---|
| Faktörler                                                                                                                 | Çok Olumsuz |      | Olumsuz |      | Ne olumlu ne olumsuz |      | Olumlu |      | Çok olumlu |   |
|                                                                                                                           | n           | %    | n       | %    | n                    | %    | n      | %    | n          | % |
| Takım dinamikleri ve işbirliği                                                                                            | 8           | 12,3 | 19      | 29,2 | 37                   | 56,9 | 1      | 1,5  | -          | - |
| Üretkenlik seviyeleri                                                                                                     | -           | -    | 13      | 20,0 | 28                   | 43,1 | 24     | 36,9 | -          | - |
| Yenilikçilik ve yaratıcılık                                                                                               | 7           | 10,8 | 12      | 18,5 | 44                   | 67,7 | 2      | 3,1  | -          | - |
| İşyeri kültürü                                                                                                            | 6           | 9,2  | 24      | 36,9 | 32                   | 49,2 | 3      | 4,6  | -          | - |

Katılımcılar, göçmen işçi istihdamında en fazla zorluk yaşanan alanların dil/iletişim engelleri, kültürel adaptasyon sorunları ve yasal/düzenleyici uyumluluk olduğunu düşünmektedir (Tablo 58). Öte yandan, boş pozisyonları hızla doldurma kolaylığı en az zorluk yaşanan alanlardan biri olarak öne çıkmaktadır. Katılımcıların %55,4'ü ("**hiç**" veya "**çok az zorluk yaşıyor**") bu konuda önemli bir sıkıntı yaşanmadığını belirtmiştir. Sonuç olarak, dil ve kültürel faktörler en büyük engeller olarak görülmekte, ancak göçmen işçilerin iş gücü açığını kapatma potansiyeli olduğu da anlaşılmaktadır. Bu, eğitim ve entegrasyon süreçlerine yatırım yapmanın önemini vurgulayan bir bulgudur.

**Tablo 58.** Konya'da Göçmen İşçi Çalıştıran Kurumların Yaşadığı Zorluklar

| Soru: Göçmen işçi istihdamında karşılaşılan aşağıdaki zorlukları, ilinizdeki kurumların ne ölçüde yaşadığını değerlendiriniz. |                      |      |                       |      |                              |      |                      |      |                          |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------|-----------------------|------|------------------------------|------|----------------------|------|--------------------------|------|
| Faktörler                                                                                                                     | Hiç zorluk yaşamıyor |      | Çok az zorluk yaşıyor |      | Orta derecede zorluk yaşıyor |      | Fazla zorluk yaşıyor |      | Tamamıyla zorluk yaşıyor |      |
|                                                                                                                               | n                    | %    | n                     | %    | n                            | %    | n                    | %    | n                        | %    |
| Dil veya iletişim engelleri                                                                                                   | 2                    | 3,1  | 3                     | 4,6  | 22                           | 33,8 | 26                   | 40,0 | 12                       | 18,5 |
| Kültürel adaptasyon sorunları                                                                                                 | 1                    | 1,5  | 5                     | 7,7  | 15                           | 23,1 | 27                   | 41,5 | 17                       | 26,2 |
| Yasal veya düzenleyici uyumluluk                                                                                              | 1                    | 1,5  | 5                     | 7,7  | 20                           | 30,8 | 30                   | 46,2 | 9                        | 13,8 |
| İşe alma veya eğitim ile ilgili maliyetler                                                                                    | 3                    | 4,6  | 15                    | 23,1 | 19                           | 29,2 | 13                   | 20,0 | 15                       | 23,1 |
| Yerel personel ile işyeri entegrasyonu                                                                                        | -                    | -    | 4                     | 6,2  | 14                           | 21,5 | 22                   | 33,8 | 25                       | 38,5 |
| Boş pozisyonları hızla doldurma kolaylığı                                                                                     | 16                   | 24,6 | 20                    | 30,8 | 13                           | 20,0 | 6                    | 9,2  | 7                        | 10,8 |
| Kültürel veya dil farklılıklarına ilişkin endişeler                                                                           | 1                    | 1,5  | 15                    | 23,1 | 11                           | 16,9 | 25                   | 38,5 | 13                       | 20,0 |

Notlar= \* Katılımcılardan 3'ü bu ifadeler için cevaplama gerçekleştirmemiştir.

Katılımcılar, göçmen işçileri işe alırken en büyük zorluğun, onları işyeri kültürüne entegre etmek olduğunu düşünmektedir (Tablo 59). Katılımcıların %53,8'i bu sürecin en zor aşama olduğunu belirtmiştir. Bu bulgu, daha önce kültürel adaptasyon ve dil/iletişim engellerinin büyük bir zorluk olarak görülmesiyle de örtüşmektedir. Bunun ardından, nitelikli adayları belirleme ve çekme (%29,2) ikinci en büyük zorluk olarak görülmektedir. Bu da, yerel iş gücü piyasasında uygun yetkinliklere sahip göçmen işçilerin bulunmasının kolay olmadığını göstermektedir. Diğer aşamalar (yasal mevzuat ve işe alma ve eğitime) ise daha düşük oranlarda zorluk teşkil etmektedir. Bu bulgular, kurumların sadece göçmen işçileri işe almakla değil, onları işyeri kültürüne entegre etmekle ilgili daha fazla desteğe ve çözüme ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

**Tablo 59.** Göçmen İşçileri İşe Alma Sürecindeki Zorluklar

| Soru: Sizce, işe alım sürecinin hangi aşaması kurumlarda göçmen işçileri işe alırken en büyük zorluğu oluşturuyor?* |    |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Cevaplar                                                                                                            | n  | %    |
| Nitelikli adayları belirleme ve çekme                                                                               | 19 | 29,2 |
| Yasal mevzuat                                                                                                       | 6  | 9,2  |
| İşe alma ve eğitime                                                                                                 | 4  | 6,2  |
| Onları işyeri kültürüne entegre etme                                                                                | 35 | 53,8 |
| Not=*Katılımcılardan 1'i bu ifadeler için cevaplama gerçekleştirmemiştir.                                           |    |      |

Katılımcı görüşlerine göre, Konya'daki kurumların göçmen işçileri işe alma sürecinde kapsamlı politikaları bulunmamaktadır (Tablo 60). Katılımcıların, %44,6'sı kurumlarında sınırlı politikalar olduğunu belirtirken, %40,1'i hiçbir politikalarının olmadığını ifade etmiştir. Sadece %9,2'lik bir kesim, bu konuda kapsamlı politikalar uyguladığını düşünmektedir. Bu durum, göçmen işçilerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu destekleyen daha yapılandırılmış ve etkin stratejilere duyulan ihtiyacı göstermektedir. Özellikle işyeri kültürüne entegrasyon ve dil/kültürel adaptasyon gibi zorlukların çözülmesi için daha kapsamlı politikaların geliştirilmesi faydalı olabilir.

**Tablo 60.** Göçmen İşçileri İşe Alma Sürecine Yönelik Politika Ve Stratejiler

| Soru: İlinizdeki kurumların göçmen işçileri işe almada karşılaşılan zorlukları ele almak için belirli politikaları veya stratejilerinin varlığına ilişkin görüşünüz nedir? |    |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Cevaplar                                                                                                                                                                   | n  | %    |
| Evet, kapsamlı politikaları var.                                                                                                                                           | 6  | 9,2  |
| Evet, ancak politikalar oldukça sınırlı.                                                                                                                                   | 29 | 44,6 |
| Hayır, belirli bir politikaları yok.                                                                                                                                       | 26 | 40,0 |
| Not= 4 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.                                                                                                                              |    |      |



Konya'daki kurumlarda engelli kişilerin istihdamına yönelik genel algı incelendiğinde, katılımcıların büyük bir kısmı (41,5%) bu durumu çok olumlu olarak değerlendirmiştir. Bununla birlikte, %35,4'lük bir kesim ise olumlu bir algıya sahiptir. Bu durum, engelli bireylerin istihdamına yönelik toplumda artan farkındalık ve destekleyici tutumların bir göstergesi olabilir. %7,7'lik bir grup ne olumlu ne de olumsuz bir görüş bildirmiştir. Olumsuz bir algı oluşturan katılımcı oranı ise %7,7'dir. Bu, engelli istihdamı konusunda daha fazla bilinçlendirme ve destek sağlanması gerektiğini gösteriyor olabilir.”

**Tablo 61.** Konya'daki Kurumlarda Engelli Kişilerin İstihdam Edilmesine Yönelik Genel Algı

| Soru: İlinizdeki kurumlarda engelli kişilerin istihdam edilmesine ilişkin genel algınız nedir? |    |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Cevaplar                                                                                       | n  | %    |
| Çok olumlu                                                                                     | 27 | 41,5 |
| Olumlu                                                                                         | 23 | 35,4 |
| Ne olumlu ne olumsuz                                                                           | 5  | 7,7  |
| Olumsuz                                                                                        | 5  | 7,7  |
| Çok olumsuz                                                                                    | -  | -    |
| Not= 5 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.                                                  |    |      |

Engelli çalışanların Konya'daki kurumların farklı yönleri üzerindeki etkisi, genelde olumlu bir şekilde değerlendirilmiştir (Tablo 61). Özellikle takım dinamikleri ve işbirliği üzerinde yapılan değerlendirmelerde, katılımcıların %36,9'u bu etkiyi olumlu, %27,7'si ise çok olumlu olarak görmüştür. Bu da engelli çalışanların takım içindeki uyum ve işbirliğini artırıcı bir rol oynadığını gösteriyor olabilir. Üretkenlik seviyeleri açısından ise, %41,5'lik bir kesim engelli çalışanların bu alanda olumlu etkiler sağladığını belirtmiştir. Ancak, %30,8'lik bir grup da bu etkiyi nötr olarak değerlendirmiştir, bu da daha fazla inceleme ve analiz gerektirebilir.



Yenilikçilik ve yaratıcılık konusunda da engelli çalışanların etkisi büyük ölçüde olumlu olarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların %46,2'si bu etkilerin yenilikçilik ve yaratıcılık yönünden güçlü olduğunu belirtmiştir. İşyeri kültürü konusunda ise, %44,6'lık bir kesim engelli çalışanların işyeri kültürüne olumlu katkılar sağladığını düşünmektedir, ancak %24,6'lık bir grup etkisini nötr olarak değerlendirmiştir. Genel olarak, engelli çalışanların kurumların verimliliği, yenilikçilik, işyeri kültürü ve takım içi dinamikler üzerinde genellikle olumlu bir etkisi olduğu söylenebilir.

**Tablo 62.** Konya'da Engelli Çalışanların Kurumların Performanslarına Olan Etkisi

| Soru: Engelli çalışanların ilinizdeki kurumların aşağıdaki yönleri üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz? |             |   |         |     |                      |      |        |      |            |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---|---------|-----|----------------------|------|--------|------|------------|------|
| Kurum Yönleri                                                                                                      | Çok Olumsuz |   | Olumsuz |     | Ne olumlu ne olumsuz |      | Olumlu |      | Çok olumlu |      |
| Faktörler                                                                                                          | n           | % | n       | %   | n                    | %    | n      | %    | n          | %    |
| Takım dinamikleri ve işbirliği                                                                                     | -           | - | -       | -   | 23                   | 35,4 | 24     | 36,9 | 18         | 27,7 |
| Üretkenlik seviyeleri                                                                                              | -           | - | 3       | 4,6 | 20                   | 30,8 | 27     | 41,5 | 15         | 23,1 |
| Yenilikçilik ve yaratıcılık                                                                                        | -           | - | -       | -   | 17                   | 26,2 | 30     | 46,2 | 18         | 27,7 |
| İşyeri kültürü                                                                                                     | -           | - | 3       | 4,6 | 16                   | 24,6 | 29     | 44,6 | 17         | 26,2 |

### 3.5. Kadın İş Gücü

Konya'daki kadın iş gücüne ilişkin katılımcıların gözlem ve görüşlerini anlamak amacıyla, kendilerinden **“İlinizdeki kadın iş gücünde aşağıdaki becerilerin ne kadar yaygın olduğuna inanıyorsunuz?”, “Aşağıdaki faktörlerin ilinizdeki belirli mesleklerde kadınların temsilini ne ölçüde sınırladığını düşünüyorsunuz?”, ve “Sizce kadın iş gücünün daha iyi desteklenmesi ve çeşitli mesleklerde yeteneklerinden yararlanılması için aşağıdaki eylemler ne kadar kritiktir?”**, sorularına yanıt vermeleri istenmiştir.

Katılımcıların Konya'da kadın iş gücünde çeşitli becerilerin yaygınlığına yönelik algıları genel olarak çeşitlenmiş olup, bazı becerilerin daha fazla yaygın olduğuna inanılmaktadır (Tablo 63). Liderlik ve karar alma becerisine dair katılımcıların %41,5'i bu becerilere katılmadığını belirtmiş, %32,3'ü ise orta derecede katıldığını ifade etmiştir. Liderlik ve karar alma becerilerine yönelik algının daha olumlu hale gelmesi için, kadınların bu alanlardaki gelişim fırsatlarının artırılması ve daha fazla desteklenmesi gerekebilir. İletişim ve kişilerarası beceriler ise

katılımcıların %40'ı tarafından yaygın kabul edilmiştir. Katılımcıların %16,9'u bu becerilerin kadın iş gücünde kesinlikle yaygın olduğunu belirtmiş, bu da kadınların iletişim becerilerinin güçlü bir şekilde algılandığını göstermektedir. Organizasyon ve zaman yönetimi becerileri de oldukça yaygın olarak değerlendirilmiş; %40'lık bir oran bu becerinin yaygın olduğunu belirtmişken, %29,2'si de orta derecede yaygın olduğunu düşünmektedir. Yaratıcılık ve yenilikçilik becerilerinde ise katılımcıların %30,8'i bu becerilerin yaygın olduğunu belirtmiş ve %18,5'lik bir oran kesinlikle yaygın olduğunu vurgulamıştır.

Teknik beceriler incelendiğinde; katılımcıların %24,6'sı bu becerilerin yaygın olmadığını belirtirken, %38,5'i ise kadın iş gücünde bu becerilerin orta derecede yaygın olduğunu düşünmektedir. Genel olarak, kadın iş gücünde liderlik, iletişim, organizasyon, yaratıcı düşünme gibi becerilerin yaygın olduğuna dair güçlü bir algı bulunurken, teknik becerilerde biraz daha düşük bir yaygınlık algısı görülmektedir. Bu durum, kadın iş gücünün daha çok sosyal ve yönetsel becerilerde güçlü olduğunu düşündürmektedir.

**Tablo 63.** Konya'da Kadın İş Gücü Becerileri

| Soru: İlinizdeki kadın iş gücünde aşağıdaki becerilerin ne kadar yaygın olduğuna inanıyorsunuz? |                         |      |              |      |                           |      |             |      |                        |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|--------------|------|---------------------------|------|-------------|------|------------------------|------|
| Beceriler                                                                                       | Kesinlikle Katılmıyorum |      | Katılmıyorum |      | Orta derecede katılıyorum |      | Katılıyorum |      | Kesinlikle katılıyorum |      |
| Beceriler                                                                                       | n                       | %    | n            | %    | n                         | %    | n           | %    | n                      | %    |
| Liderlik ve karar alma                                                                          | 2                       | 3,1  | 27           | 41,5 | 21                        | 32,3 | 11          | 16,9 | 4                      | 6,2  |
| İletişim ve kişilerarası beceriler                                                              | 2                       | 3,1  | 7            | 10,8 | 19                        | 29,2 | 26          | 40,0 | 11                     | 16,9 |
| Organizasyon ve zaman yönetimi*                                                                 | 3                       | 4,6  | 5            | 7,7  | 19                        | 29,2 | 26          | 40,0 | 10                     | 15,4 |
| Yaratıcılık ve yenilikçilik                                                                     | 2                       | 3,1  | 12           | 18,5 | 19                        | 29,2 | 20          | 30,8 | 12                     | 18,5 |
| Teknik beceriler (örneğin, kodlama, veri analizi)                                               | 5                       | 7,7  | 16           | 24,6 | 25                        | 38,5 | 11          | 16,9 | 8                      | 12,3 |
| Problem çözme ve eleştirel düşünme                                                              | 9                       | 13,8 | 12           | 18,5 | 18                        | 27,7 | 21          | 32,3 | 5                      | 7,7  |
| Uyum sağlama ve çoklu görev                                                                     | 6                       | 9,2  | 7            | 10,8 | 15                        | 23,1 | 27          | 41,5 | 10                     | 15,4 |
| Not= *2 kişi "organizasyon ve zaman yönetimi" becerisi için cevap vermemiştir.                  |                         |      |              |      |                           |      |             |      |                        |      |

Katılımcılara göre, erkek egemen sektörler, kadınların mesleklerdeki temsilini en fazla sınırlandıran faktör olarak öne çıkmaktadır (Tablo 64). Bu, kadınların özellikle bilim, teknoloji, mühendislik, inşaat gibi erkeklerin ağırlıklı olduğu sektörlerde yeterince temsil edilmediği algısını yansıtmaktadır. Diğer faktörler arasında kültürel beklentiler, eğitim erişimi, cinsiyet ayrımcılığı ve iş-yaşam dengesi eksiklikleri de önemli sınırlayıcı engeller olarak belirtilmiştir. Bu durum, toplumsal ve sektörel engellerin kadınların kariyer gelişimini zorlaştırdığını göstermektedir.

**Tablo 64.** Konya’da Kadın İş Gücünü Sınırlandıran Faktörler

| Soru: Aşağıdaki faktörlerin ilinizdeki belirli mesleklerde kadınların temsilini ne ölçüde sınırladığını düşünüyorsunuz? |                         |      |              |      |                           |      |             |      |                        |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|--------------|------|---------------------------|------|-------------|------|------------------------|------|
| Faktörler                                                                                                               | Kesinlikle Katılmıyorum |      | Katılmıyorum |      | Orta derecede katılıyorum |      | Katılıyorum |      | Kesinlikle katılıyorum |      |
|                                                                                                                         | n                       | %    | n            | %    | n                         | %    | n           | %    | n                      | %    |
| Kültürel veya toplumsal beklentiler                                                                                     | 1                       | 1,5  | 6            | 9,2  | 22                        | 33,8 | 21          | 32,3 | 15                     | 23,1 |
| Belirli alanlarda eğitim ve öğretime sınırlı erişim                                                                     | 5                       | 7,7  | 22           | 33,8 | 12                        | 18,5 | 22          | 33,8 | 4                      | 6,2  |
| İşe alım ve terfilerde cinsiyet ayrımcılığı                                                                             | 8                       | 12,3 | 10           | 15,4 | 8                         | 12,3 | 21          | 32,3 | 18                     | 27,7 |
| İş-yaşam dengesi politikalarının eksikliği                                                                              | 2                       | 3,1  | 12           | 18,5 | 15                        | 23,1 | 24          | 36,9 | 12                     | 18,5 |
| Erkek egemen sektörler                                                                                                  | 1                       | 1,5  | 7            | 10,8 | 7                         | 10,8 | 28          | 43,1 | 22                     | 33,8 |

Katılımcılara göre, kadın iş gücünün daha iyi desteklenmesi için en kritik eylemler, cinsiyet ayrımcılığı içermeyen işe alım uygulamaları ve esnek çalışma saatleri ve çocuk bakımı desteği olarak değerlendirilmiştir, bu da kadınların iş gücüne katılımını artırabilecek önemli bir faktördür (Tablo 65). Teknik ve mesleki eğitim programlarına erişimi artırma ve kadınları liderlik rollerine terfi ettirme de kritik olarak değerlendirilmiştir. Bu bulgular, kadınların iş gücünde daha etkin bir şekilde yer alabilmesi için işe alım süreçlerinin iyileştirilmesi, esnek çalışma koşullarının sağlanması ve kariyer gelişimlerine yönelik desteklerin artırılması gerektiğini göstermektedir.

**Tablo 65.** Konya'da Kadın İş Gücünü Sınırlandıran Faktörler

| Soru: Sizce kadın iş gücünün daha iyi desteklenmesi ve çeşitli mesleklerde yeteneklerinden yararlanılması için aşağıdaki eylemler ne kadar kritiktir? |                  |     |              |     |                      |      |        |      |            |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----|--------------|-----|----------------------|------|--------|------|------------|------|
| Eylemler                                                                                                                                              | Hiç kritik değil |     | Kritik değil |     | Orta derecede kritik |      | Kritik |      | Çok kritik |      |
| Faktörler                                                                                                                                             | n                | %   | n            | %   | n                    | %    | n      | %    | n          | %    |
| Cinsiyet ayrımcılığı içermeyen işe alım uygulamaları uygulama*                                                                                        | 3                | 4,6 | 3            | 4,6 | 4                    | 6,2  | 30     | 46,2 | 17         | 26,2 |
| Esnek çalışma saatleri ve çocuk bakımı desteği sunma*                                                                                                 | -                | -   | 6            | 9,2 | 5                    | 7,7  | 12     | 18,5 | 34         | 52,3 |
| Teknik ve mesleki eğitim programlarına erişimi artırma**                                                                                              | 4                | 6,2 | 4            | 6,2 | 14                   | 21,5 | 22     | 33,8 | 17         | 26,2 |
| Kadınları liderlik rollerine terfi ettirme*                                                                                                           | 6                | 9,2 | 4            | 6,2 | 14                   | 21,5 | 26     | 40,0 | 7          | 10,8 |
| Not= *8 kişi bu faktöre cevap vermemiştir. ** 4 kişi bu faktöre cevap vermemiştir.                                                                    |                  |     |              |     |                      |      |        |      |            |      |

### 3.6. Teknolojik Değişim ve İş Gücü Üzerindeki Etkileri

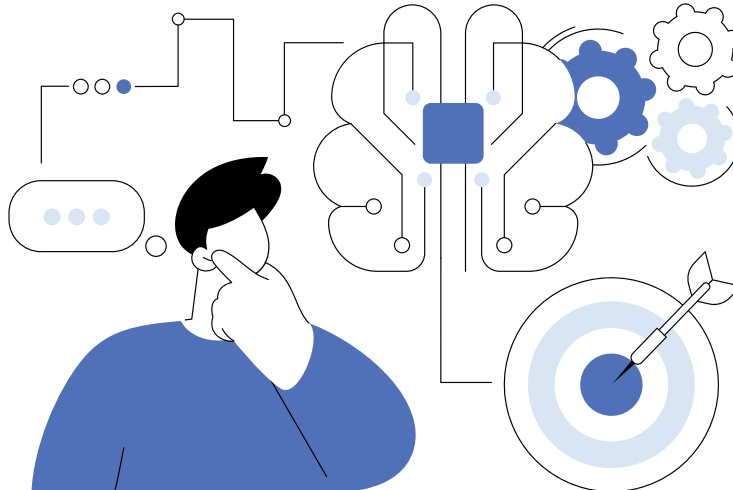
Konya'daki katılımcıların teknolojik değişim ve iş gücü üzerindeki etkilerine ilişkin gözlem ve görüşlerini anlamak amacıyla, kendilerinden **“Yeni teknolojilerin (örneğin yapay zekâ, otomasyon, yeşil teknolojiler) ilinizdeki iş gücü piyasasını nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz?”**, **“Önümüzdeki 10 yıl içinde en çok ne tür mesleklerin veya uzmanlık alanlarının talep göreceğine inanıyorsunuz?”**, **“Lütfen aşağıdaki mesleklerin her birinin teknolojik gelişmeler nedeniyle gelecekte yüksek talep görme olasılığını değerlendirin.”**, **“İş gücü piyasasının yeni teknolojik ve endüstriyel gelişmelere uyum sağlamasında karşılaşılan en büyük zorluklar nelerdir?”**, **“Gelecekteki iş gücü piyasasında çalışanlar için en kritik becerilerin hangileri olduğunu düşünüyorsunuz?”**, **“İlinizdeki özel sektörün iş gücünü teknolojik değişimlere hazırlamak için yeterince yatırım yaptığına inanıyor musunuz?”**, **“Sizce iş gücü piyasasındaki teknolojik gelişmelerden aşağıda verilen gruplardan en çok hangi grup/gruplar fayda sağlar?”**, **“Teknolojik gelişmeler nedeniyle iş kaybı yaşama konusunda riski en yüksek olan grup sizce hangisidir?”**, **“Teknolojinin iş gücü piyasası üzerindeki etkisini ele almak için hangi tedbirlere öncelik verilmelidir?”**, ve **“Yeni teknolojilerin neden olduğu iş gücü piyasasındaki değişikliklere cevap vermeye iliniz ne kadar hazır?”** sorularına yanıt vermeleri istenmiştir.

Yeni teknolojilerin Konya'daki iş gücü piyasası üzerindeki etkisi konusunda katılımcılar arasında olumsuz bir algı bulunmaktadır (Tablo 66). Katılımcıların %32,3'ü bu teknolojilerin iş gücü piyasasını çok olumsuz etkileyeceğini belirtirken, %18,5'i biraz olumsuz etkisi olacağını ifade etmiştir. Olumlu etkiler konusunda ise daha düşük oranlar görülmektedir; %20'si çok olumlu, %13,8'i ise biraz olumlu etki beklemektedir. Bu durum, yeni teknolojilerin iş gücü üzerindeki etkilerinin genellikle olumsuz algılandığını ve bu teknolojilere uyum sağlamakta zorluk yaşanabileceğini göstermektedir.

**Tablo 66.** Yeni Teknolojilerin Konya İlindeki İş Gücü Piyasasına Etkisi

| Soru: Yeni teknolojilerin (örneğin yapay zekâ, otomasyon, yeşil teknolojiler) ilinizdeki iş gücü piyasasını nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz? |    |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Cevaplar                                                                                                                                         | n  | %    |
| Çok olumlu                                                                                                                                       | 13 | 20,0 |
| Biraz Olumlu                                                                                                                                     | 9  | 13,8 |
| Ne olumlu ne olumsuz                                                                                                                             | 10 | 15,4 |
| Biraz Olumsuz                                                                                                                                    | 12 | 18,5 |
| Çok olumsuz                                                                                                                                      | 21 | 32,3 |

Katılımcılara göre, önümüzdeki 10 yıl içinde en fazla talep görecektir meslekler ve uzmanlık alanları arasında yapay zeka ve makine öğrenimi uzmanları, robotik mühendisleri ve otomasyon uzmanları, e-ticaret ve tedarik zinciri uzmanları ile siber güvenlik uzmanları öne çıkmaktadır (Tablo 67). Yenilenebilir enerji teknisyenleri, yazılım geliştiricileri, ve ar-ge elemanları da gelecekte iş gücü piyasasında önemli yer tutması beklenen meslekler arasında yer almaktadır. Bu veriler, teknolojinin hızla gelişen alanlarının ve sürdürülebilirlik gibi yeni iş kollarının iş gücü talebini şekillendireceğini göstermektedir.



**Tablo 67.** 10 yıl içinde En Çok Talep Görebilecek Meslek veya Uzmanlık Alanları

| Soru: Önümüzdeki 10 yıl içinde en çok ne tür mesleklerin veya uzmanlık alanlarının talep göreceğine inanıyorsunuz? |                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Meslek veya uzmanlık alanları                                                                                      | İşaretlenme sayısı |
| [1] E-ticaret ve tedarik zinciri uzmanı                                                                            | 34                 |
| [2] Animasyon Programcısı                                                                                          | 3                  |
| [3] AR-GE Elemanı                                                                                                  | 25                 |
| [4] Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzmanları                                                                        | 56                 |
| [5] Veri Bilimcileri ve Veri Analistleri                                                                           | 27                 |
| [6] Siber Güvenlik Uzmanları                                                                                       | 34                 |
| [7] Yenilenebilir Enerji Teknisyenleri (örneğin, güneş paneli montajcılar, rüzgâr türbini teknisyenleri)           | 26                 |
| [8] Yazılım Geliştiricileri ve Mühendisleri                                                                        | 24                 |
| [9] Sağlık çalışanları (örn. hemşireler, doktorlar, tıbbi teknisyenler)                                            | 8                  |
| [10] Dijital Pazarlama Uzmanları                                                                                   | 16                 |
| [11] Zanaatkarlık (örn. elektrikçiler, tesisatçılar, kaynakçılar)                                                  | 15                 |
| [12] Teknoloji ve Dijital Beceriler Alanında Eğitimciler ve Eğitimciler                                            | 15                 |
| [13] Bilgi Güvenlik Uzmanı                                                                                         | 20                 |
| [14] Bilgisayar Oyunları Programcısı                                                                               | 8                  |
| [15] Bulut Bilişim Uzmanı                                                                                          | 13                 |
| [16] Çevre Bilimciler ve Sürdürülebilirlik Danışmanları                                                            | 9                  |
| [17] Finansal Analistler ve FinTech Uzmanları                                                                      | 12                 |
| [18] Robotik Mühendisleri ve Otomasyon Uzmanları                                                                   | 36                 |
| [19] Sosyal Çalışmacılar ve Danışmanlar                                                                            | 1                  |
| [20] Dijital Adli Tıp Uzmanı                                                                                       | 2                  |
| [21] Sosyal Medya Uzmanı                                                                                           | 18                 |
| [22] Mikro İşlem Tasarımcısı                                                                                       | 4                  |
| [23] Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı                                                                               | 3                  |
| Notlar = Katılımcılar 1’den fazla meslek ve uzmanlık alanı işaretlemişlerdir.                                      |                    |

Teknolojik gelişmeler nedeniyle gelecekte yüksek talep görececek meslekler arasında Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzmanları (%90,8), Veri Bilimcileri ve Veri Analistleri (%90,8) ve Siber Güvenlik Uzmanları (%86,2) ön planda yer almaktadır (Tablo 68). Ayrıca, Yazılım Geliştiricileri ve Mühendisleri (%76,9), Yenilenebilir Enerji Teknisyenleri (%70,8), Robotik Mühendisleri ve Otomasyon Uzmanları (%76,9) ve Bulut Bilişim Uzmanları (%69,2) de yüksek talep beklenen diğer alanlar arasındadır. Bu veriler, dijitalleşme ve teknoloji odaklı sektörlerin gelecekte iş gücü talebini şekillendireceğini ve bu alandaki uzmanlıkların ön plana çıkacağını göstermektedir.

**Tablo 68.** Teknolojik Gelişmelere Göre Mesleklerin Talep Görme Olasılığı

**Soru:** Lütfen aşağıdaki mesleklerin her birinin teknolojik gelişmeler nedeniyle gelecekte yüksek talep görme olasılığını değerlendirin.

| Meslek veya Uzmanlık Alanları                                                                                  | Düşük |      | Orta |      | Yüksek |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|------|------|--------|------|
|                                                                                                                | n     | %    | n    | %    | n      | %    |
| [1] E-ticaret ve tedarik zinciri uzmanı*                                                                       | -     | -    | 18   | 27,7 | 43     | 66,2 |
| [2] Animasyon Programcısı**                                                                                    | 15    | 23,1 | 24   | 36,9 | 18     | 27,7 |
| [3] Ar-ge Elemanı***                                                                                           | 3     | 4,6  | 18   | 27,7 | 41     | 63,1 |
| [4] Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzmanları                                                                    | -     | -    | 6    | 9,2  | 59     | 90,8 |
| [5] Veri Bilimcileri ve Veri Analistleri****                                                                   | -     | -    | 5    | 7,7  | 59     | 90,8 |
| [6] Siber Güvenlik Uzmanları                                                                                   | -     | -    | 6    | 9,2  | 56     | 86,2 |
| [7] Yenilenebilir Enerji Teknisyenleri (örneğin, güneş paneli montajcıları, rüzgâr türbini teknisyenleri)***** | -     | -    | 18   | 27,7 | 46     | 70,8 |
| [8] Yazılım Geliştiricileri ve Mühendisleri ***                                                                | -     | -    | 14   | 21,5 | 50     | 76,9 |
| [9] Sağlık çalışanları (örn. hemşireler, doktorlar, tıbbi teknisyenler) ***                                    | 14    | 21,5 | 31   | 47,7 | 17     | 26,2 |
| [10] Dijital Pazarlama Uzmanları*****                                                                          | 1     | 1,5  | 23   | 35,4 | 39     | 60,0 |
| [11] Zanaatkarlık (örn. elektrikçiler, tesisatçılar, kaynakçılar) *****                                        | 20    | 30,8 | 18   | 27,7 | 25     | 38,5 |
| [12] Teknoloji ve Dijital Beceriler Alanında Eğitimciler ve Eğitimciler*                                       | 5     | 7,7  | 14   | 21,5 | 42     | 64,6 |
| [13] Bilgi Güvenlik Uzmanı***                                                                                  | -     | -    | 13   | 20,0 | 49     | 75,4 |
| [14] Bilgisayar Oyunları Programcısı***                                                                        | 6     | 9,2  | 26   | 40,0 | 30     | 46,2 |
| [15] Bulut Bilişim Uzmanı****                                                                                  | 1     | 1,5  | 18   | 27,7 | 45     | 69,2 |
| [16] Çevre Bilimciler ve Sürdürülebilirlik Danışmanları*                                                       | 4     | 6,2  | 30   | 46,2 | 27     | 41,5 |
| [17] Finansal Analistler ve FinTech Uzmanları*****                                                             | 2     | 3,1  | 27   | 41,5 | 34     | 52,3 |
| [18] Robotik Mühendisleri ve Otomasyon Uzmanları*****                                                          | 2     | 3,1  | 11   | 16,9 | 50     | 76,9 |
| [19] Sosyal Çalışmacılar ve Danışmanlar*                                                                       | 17    | 26,2 | 33   | 50,8 | 11     | 16,9 |
| [20] Dijital Adli Tıp Uzmanı***                                                                                | 7     | 10,8 | 30   | 46,2 | 25     | 38,5 |
| [21] Sosyal Medya Uzmanı***                                                                                    | 10    | 15,4 | 19   | 29,2 | 33     | 50,8 |
| [22] Mikro İşlem Tasarımcısı****                                                                               | 3     | 4,6  | 21   | 32,3 | 40     | 61,5 |
| [23] Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı*                                                                          | 6     | 9,2  | 37   | 56,9 | 18     | 27,7 |

Not: \*4 katılımcı, \*\*8 katılımcı, \*\*\*3 katılımcı, \*\*\*\*1 katılımcı, \*\*\*\*\*2 katılımcı bu alan için cevap vermemiştir.

Katılımcılara göre, iş gücü piyasasının yeni teknolojik ve endüstriyel gelişmelere uyum sağlamasında karşılaşılan en büyük zorluklar arasında nitelikli iş gücü eksikliği (52 işaretleme) ve yeni teknolojileri benimsemenin yüksek maliyetleri (49 işaretleme) öne çıkmaktadır (Tablo 69). Ayrıca, altyapı eksikliği (29 işaretleme) ve kurumlarda değişime karşı direnç (27 işaretleme) gibi zorluklar da önemli engeller arasında yer almaktadır. Eğitim ve öğretime sınırlı erişim ise daha düşük oranda (20 işaretleme) bir zorluk olarak belirtilmiştir. Bu bulgular,



iş gücü piyasasında teknoloji ve endüstriyel değişimlere uyum sağlamak için gereken beceri ve kaynak eksikliklerinin kritik olduğunu göstermektedir.

**Tablo 69.** Yeni Teknolojik ve Endüstriyel Gelişmelere Uyum Sağlamadaki Karşılaşılan Zorluklar

| Soru: İş gücü piyasasının yeni teknolojik ve endüstriyel gelişmelere uyum sağlamasında karşılaşılan en büyük zorluklar nelerdir? |                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Cevaplar                                                                                                                         | İşaretlenme Sayısı |
| Nitelikli iş gücü eksikliği                                                                                                      | 52                 |
| Eğitim ve öğretime sınırlı erişim                                                                                                | 20                 |
| Kurumlarda değişime karşı direnç                                                                                                 | 27                 |
| Yeni teknolojileri benimsemenin yüksek maliyetleri                                                                               | 49                 |
| Altyapı eksikliği                                                                                                                | 29                 |
| Notlar = Katılımcılar 1’den fazla seçenek işaretlemiştir.                                                                        |                    |

Gelecekteki iş gücü piyasasında başarılı olmak için en kritik beceriler arasında teknolojik yetkinliğin ön planda olacağı katılımcılar tarafından düşünülmektedir (Tablo 70). Gelişmekte olan teknolojilerde teknik uzmanlık (n=50), dijital okuryazarlık (n=40) ve iletişim becerileri (n=37) en fazla vurgulanan alanlardır. Ayrıca, problem çözme (n=28) de teknolojik becerilerin yanında önemli bir faktör olarak görülmektedir. Eleştirel düşünme (n=18) ise, çalışanların karşılaştıkları zorluklarla başa çıkabilmeleri için kritik bir beceri olarak değerlendirilmiştir. Bu bulgular, iş gücü piyasasında teknolojik ve iletişimsel becerilerin dengeli bir şekilde geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

**Tablo 70.** Gelecekteki İş Gücü Piyasasında Çalışanlar İçin En Kritik Beceriler

| Soru: Gelecekteki iş gücü piyasasında çalışanlar için en kritik becerilerin hangileri olduğunu düşünüyorsunuz? |                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Beceriler                                                                                                      | İşaretlenme Sayısı |
| Dijital okuryazarlık                                                                                           | 40                 |
| Problem çözme                                                                                                  | 28                 |
| Eleştirel düşünme                                                                                              | 18                 |
| İletişim becerileri                                                                                            | 37                 |
| Gelişmekte olan teknolojilerde teknik uzmanlık                                                                 | 50                 |
| Notlar = Katılımcılar 1’den fazla seçenek işaretlemiştir.                                                      |                    |

Bulgulara göre, katılımcıların büyük çoğunluğu (%81,5) Konya’da özel sektörün iş gücünü teknolojik değişimlere hazırlamak için yeterli yatırım yapmadığını düşünmektedir (Tablo 71). Sadece %18,5’lik bir kesim bu yatırımların yeterli olduğunu belirtmiştir. Bu sonuç, özel sektörün teknolojiye uyum sağlama konusunda daha fazla yatırım yapması gerektiğine dair güçlü bir algının olduğunu göstermektedir.

**Tablo 71.** Konya'da Özel Sektörün İş Gücünü Teknolojik Değişimlere Hazırlamak İçin Yatırım Yapması

| Soru: İlinizdeki özel sektörün iş gücünü teknolojik değişimlere hazırlamak için yeterince yatırım yaptığını inanıyor musunuz? |    |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Seçenekler                                                                                                                    | n  | %    |
| Evet                                                                                                                          | 12 | 18,5 |
| Hayır                                                                                                                         | 53 | 81,5 |

Katılımcılar, teknolojik gelişmelerden en çok fayda sağlayacak grup olarak girişimcileri (%66,2) öne çıkarmışlardır (Tablo 72). Yüksek vasıflı çalışanlar (%27,7) da önemli bir avantaj elde edebilecek bir grup olarak görülmektedir. Buna karşın, orta düzey yöneticiler (%6,2) için bu etkiler daha sınırlı değerlendirilmiş, düşük vasıflı çalışanların ise fayda sağlamayacağı düşünülmüştür. Bu durum, teknolojik gelişmelerin daha çok girişimciler ve yüksek vasıflı çalışanlar için fırsatlar sunduğunu, ancak düşük vasıflı çalışanlar için bir avantaj sağlamayabileceği yorumu yapılabilir.

**Tablo 72.** Teknolojik Gelişmelerden Fayda Sağlayabilecek Gruplar

| Soru: Sizce iş gücü piyasasındaki teknolojik gelişmelerden aşağıda verilen gruplardan en çok hangi grup/gruplar fayda sağlar? |    |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Seçenekler                                                                                                                    | n  | %    |
| Yüksek vasıflı çalışanlar                                                                                                     | 18 | 27,7 |
| Düşük vasıflı çalışanlar                                                                                                      | -  | -    |
| Orta düzey yöneticiler                                                                                                        | 4  | 6,2  |
| Girişimciler                                                                                                                  | 43 | 66,2 |

Katılımcılar teknolojik gelişmeler nedeniyle en fazla iş kaybı riski taşıyan grupların yaşlı çalışanlar (%55,4) ve düşük vasıflı işçiler (%32,3) olduğunu belirtmiştir (Tablo 73). Bu bulgu, dijital dönüşüme uyum sağlamakta zorlanan grupların iş gücü piyasasında dezavantajlı konuma düşebileceğini göstermektedir.

**Tablo 73.** Teknolojik Gelişmeler Nedeniyle İş Kaybı Yaşayabilecek En Yüksek Grup

| Soru: Teknolojik gelişmeler nedeniyle iş kaybı yaşama konusunda riski en yüksek olan grup sizce hangisidir? |    |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Seçenekler                                                                                                  | n  | %    |
| Düşük vasıflı işçiler                                                                                       | 21 | 32,3 |
| Kariyer ortası profesyoneller                                                                               | 8  | 12,3 |
| Yaşlı çalışanlar                                                                                            | 36 | 55,4 |

Katılımcılar teknolojik dönüşümün iş gücü üzerindeki etkisini yönetmek için en çok işletmeler ve eğitim kurumları iş birliğinin güçlendirilmesini önermektedir (Tablo 74). Bunu

sırasıyla eğitim ve beceri kazandırma programlarının genişletilmesi ve yaşam boyu öğrenme girişimlerinin teşvik edilmesi takip etmektedir.

**Tablo 74.** Teknolojinin İş Gücü Piyasası Üzerindeki Etkisini Ele Almak İçin Alınabilecek Tedbirler

| Soru: Teknolojinin iş gücü piyasası üzerindeki etkisini ele almak için hangi tedbirlere öncelik verilmelidir? |                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Seçenekler                                                                                                    | İşaretlenme Sayısı |
| Eğitim ve beceri kazandırma programlarının genişletilmesi                                                     | 52                 |
| Sektörlerin teknolojiyi sorumlu bir şekilde benimsemeleri için teşvikler sağlanması                           | 47                 |
| İşletmeler ve eğitim kurumları arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi                                       | 56                 |
| Devlet öncülüğünde istihdam destek programlarının oluşturulması                                               | 44                 |
| Yaşam boyu öğrenme girişimlerinin teşvik edilmesi                                                             | 48                 |
| Notlar = Katılımcılar 1'den fazla seçenek işaretlemiştir.                                                     |                    |

Katılımcıların büyük çoğunluğu (%66,2) Konya'nın teknolojik değişimlere biraz hazırlıklı olduğunu düşünmektedir. Ancak %27,7'lik bir kesim ilin hiç hazırlıklı olmadığını belirtirken, yalnızca %6,2'lik küçük bir grup ilin çok hazırlıklı olduğunu ifade etmiştir. Bu bulgular, iş gücü piyasasının yeni teknolojilere uyum sağlama sürecinde önemli eksiklikler olduğunu göstermektedir.(Tablo 75)

**Tablo 75.** Yeni Teknolojilerin Neden Olduğu İş Gücü Piyasasındaki Değişikliklere Hazır Olma Durumu

| Soru: Yeni teknolojilerin neden olduğu iş gücü piyasasındaki değişikliklere cevap vermeye iliniz ne kadar hazır? |    |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Seçenekler                                                                                                       | n  | %    |
| Çok hazırlıklı                                                                                                   | 4  | 6,2  |
| Biraz hazırlıklı                                                                                                 | 43 | 66,2 |
| Hiç hazırlıklı değil                                                                                             | 18 | 27,7 |



### 3.7. Sektörel ve Bölgesel İş Gücü Dinamikleri

Konya'daki katılımcıların sektörel ve bölgesel iş gücü dinamiklerine ilişkin gözlem ve görüşlerini anlamak amacıyla, kendilerinden **“Aşağıdaki faktörlerin, ilinizdeki sektörlerin gelişimine etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?”, “Bölgenizdeki sektörlerin öne çıkmasında veya gerilemesinde kültürel faktörlerin (gelenekler, yerel tercihler veya miras gibi) ekonomik faktörlerden (yatırımlar, politika veya piyasa talebi gibi) daha etkili olduğuna inanıyor musunuz?”, “Sizce hangi sektörler şu anda en önemli yetenek ve beceri kıtlığıyla karşı karşıya?”, “İlinizdeki hangi sektörlerin iş gücü talebinin yüksek olacağını düşünüyorsunuz?”, ve “İlinizdeki hangi sektörlerin teknolojik gelişmelerden etkilenme olasılığı daha yüksektir?”** sorularına yanıt vermeleri istenmiştir.

Katılımcılara göre, iş gücü becerileri ve eğitim seviyeleri (%84,6), yerel veya uluslararası tüketici talebindeki değişimler (%80) ve bölgesel altyapı ve kalkınmaya yapılan yatırımlar (%81,5) sektörlerin gelişiminde en fazla etkili görülen faktörlerdir (Tablo 76). Devlet teşvikleri (%61,5) ve göç eğilimleri (%69,3) de belirgin etkiye sahipken, bölgeye özgü kültürel miras ve gelenekler (%50,8) ile doğal kaynakların mevcudiyeti veya kıtlığı (%47,7) daha düşük etkiye sahip olarak değerlendirilmiştir.

**Tablo 76.** Konya'da Sektörlerin Gelişimini Etkileyebilecek Faktörler

| Soru: Aşağıdaki faktörlerin, ilinizdeki sektörlerin gelişimine etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz? |                         |     |              |      |                           |      |             |      |                        |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----|--------------|------|---------------------------|------|-------------|------|------------------------|------|
| Faktörler                                                                                           | Kesinlikle Katılmıyorum |     | Katılmıyorum |      | Orta derecede katılıyorum |      | Katılıyorum |      | Kesinlikle katılıyorum |      |
|                                                                                                     | n                       | %   | n            | %    | n                         | %    | n           | %    | n                      | %    |
| İfadeler                                                                                            |                         |     |              |      |                           |      |             |      |                        |      |
| Bölgeye özgü kültürel miras veya gelenekler                                                         | -                       | -   | 15           | 23,1 | 17                        | 26,2 | 20          | 30,8 | 13                     | 20,0 |
| Doğal kaynakların mevcudiyeti veya kıtlığı                                                          | 3                       | 4,6 | 8            | 12,3 | 23                        | 35,4 | 25          | 38,5 | 6                      | 9,2  |
| Devlet teşvikleri                                                                                   | -                       | -   | 8            | 12,3 | 17                        | 26,2 | 24          | 36,9 | 16                     | 24,6 |
| Yerel veya uluslararası tüketici talebindeki değişimler                                             | -                       | -   | 4            | 6,2  | 9                         | 13,8 | 41          | 63,1 | 11                     | 16,9 |
| Bölgesel altyapı ve kalkınmaya yatırım                                                              | -                       | -   | 4            | 6,2  | 8                         | 12,3 | 39          | 60,0 | 14                     | 21,5 |
| İş Gücü becerileri ve eğitim seviyeleri*                                                            | -                       | -   | 2            | 3,1  | 7                         | 10,8 | 32          | 49,2 | 23                     | 35,4 |
| Göç eğilimleri (örneğin, kırdan kente veya uluslararası göç)                                        | 2                       | 3,1 | 5            | 7,7  | 13                        | 20,0 | 25          | 38,5 | 20                     | 30,8 |
| Not= *1 katılımcı bu ifade için cevap vermemiştir.                                                  |                         |     |              |      |                           |      |             |      |                        |      |

Sonuçlara göre, katılımcıların çoğunluğu (%60) ekonomik faktörlerin sektörlerin gelişimi üzerinde daha etkili olduğunu düşünmektedir (Tablo 77). %27,7'si kültürel ve ekonomik faktörlerin eşit derecede etkili olduğunu belirtirken, sadece %7,7'si kültürel faktörlerin daha belirleyici olduğunu ifade etmiştir. %4,6'lık bir kesim ise bu konuda emin olmadığını belirtmiştir. Bu sonuçlar, ekonomik faktörlerin (yatırımlar, devlet politikaları, piyasa talebi vb.) sektörlerin gelişimi üzerinde kültürel faktörlerden (gelenekler, yerel tercihler, miras vb.) daha belirleyici olduğunu gösteriyor.

**Tablo 77.** Bölgedeki Sektörlerin Öne Çıkmasındaki veya Gerilemesindeki Kültürel Faktörler ve Ekonomik Faktörler

| <b>Soru:</b> Bölgenizdeki sektörlerin öne çıkmasında veya gerilemesinde kültürel faktörlerin (gelenekler, yerel tercihler veya miras gibi) ekonomik faktörlerden (yatırımlar, politika veya piyasa talebi gibi) daha etkili olduğuna inanıyor musunuz? |          |          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|
| <b>Cevaplar</b>                                                                                                                                                                                                                                        | <b>n</b> | <b>%</b> |
| Evet, kültürel faktörler daha etkilidir.                                                                                                                                                                                                               | 5        | 7,7      |
| Hayır, ekonomik faktörler daha etkilidir.                                                                                                                                                                                                              | 39       | 60,0     |
| Her ikisi de eşit derecede etkilidir.                                                                                                                                                                                                                  | 18       | 27,7     |
| Emin değilim.                                                                                                                                                                                                                                          | 3        | 4,6      |

Katılımcılara göre, Konya'nın en büyük yetenek ve beceri açığının imalat, inşaat, tarım, bilgi ve iletişim, enerji ve mesleki teknik faaliyetler gibi sektörlerde yaşandığı görülmektedir (Tablo 78). Bu bulgu, Konya'da sanayi, inşaat ve teknolojiye dayalı sektörlerde nitelikli iş gücü eksikliğinin ciddi bir sorun olduğunu göstermektedir. İmalat ve inşaat sektörlerindeki beceri açığı, kentin sanayi altyapısının gelişmesine rağmen, iş gücünün teknik bilgi ve deneyim açısından yetersiz kalabileceğini düşündürmektedir. Tarım sektöründe yaşanan eksiklik, modern tarım tekniklerine ve teknolojilerine uyum sağlayabilecek iş gücünün sınırlı olduğunu gösterirken, bilgi ve iletişim sektöründeki beceri açığı, dijitalleşme ve teknoloji tabanlı iş alanlarının gelişimi için daha fazla uzman yetiştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Enerji ve mesleki teknik faaliyetlerdeki eksiklik ise özellikle yenilenebilir enerji ve mühendislik hizmetleri gibi alanlarda yetkin personel ihtiyacının sürdüğünü göstermektedir. Bu durum, mesleki eğitim ve sertifikasyon programlarının artırılması, sektörlerin ihtiyaçlarına yönelik hedeflenmiş iş gücü geliştirme politikalarının uygulanması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

**Tablo 78.** Konya Sektörel Yetenek ve Beceri Açığı

| Soru: Sizce hangi sektörler şu anda en önemli yetenek ve beceri kıtlığıyla karşı karşıya? (Birden fazla seçenek seçebilirsiniz.)               |                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Sektörler                                                                                                                                      | İşaretlenme sayısı |
| [1] Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık                                                                                                            | 25                 |
| [2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.                                                                                                              | 8                  |
| [3] İmalat                                                                                                                                     | 43                 |
| [4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı.                                                                                 | 20                 |
| [5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.                                                                        | 15                 |
| [6] İnşaat                                                                                                                                     | 32                 |
| [7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.                                                         | 4                  |
| [8] Ulaştırma ve Depolama.                                                                                                                     | 12                 |
| [9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.                                                                                                 | 14                 |
| [10] Bilgi ve iletişim.                                                                                                                        | 23                 |
| [11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.                                                                                                           | 8                  |
| [12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.                                                                                                  | 28                 |
| [13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri                                                                                                       | 12                 |
| [14] Eğitim.                                                                                                                                   | 18                 |
| [15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor                                                                                                  | 8                  |
| [16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri) | 14                 |
| Notlar = Katılımcılar Konya ilinde en önemli yetenek ve beceri açığı olan sektörleri 1’den fazla işaretlemişlerdir.                            |                    |

Katılımcılar, Konya’da imalat, inşaat, ve mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler sektörlerinin iş gücü talebinin yüksek olacağını belirtmişlerdir (Tablo 79). İmalat sektörü, şehrin sanayi altyapısının güçlü olması ve üretim faaliyetlerinin devamlılığını sağlaması nedeniyle iş gücü talebinin yoğun olduğu bir alan olarak öne çıkmaktadır. İnşaat sektörü, hızlı büyüme ve kentsel gelişimle birlikte, iş gücü ihtiyacını arttıran bir diğer sektördür. Ayrıca mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler alanındaki iş gücü talebi, teknik ve mühendislik odaklı mesleklerin öneminin arttığını, teknolojik yeniliklere ve mühendislik çözümlerine olan ihtiyacın

yükseldiğini göstermektedir. Diğer yandan, tarım, ormancılık ve balıkçılık gibi geleneksel sektörler de belirli bir iş gücü talebine sahipken, bu talepler daha sınırlı kalmaktadır. Bu veriler, şehrin ekonomik gelişimi ve gelecekteki iş gücü stratejilerinin imalat, inşaat ve teknik alanlara odaklanması gerektiğini işaret etmektedir.

**Tablo 79.** Konya İş Gücü Talebinin Yüksek Olabileceği Sektörler

| Soru: İlinizdeki hangi sektörlerin iş gücü talebinin yüksek olacağını düşünüyorsunuz?                                                          |                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Sektörler                                                                                                                                      | İşaretlenme sayısı |
| [1] Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık                                                                                                            | 24                 |
| [2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.                                                                                                              | 9                  |
| [3] İmalat                                                                                                                                     | 51                 |
| [4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı.                                                                                 | 21                 |
| [5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.                                                                        | 15                 |
| [6] İnşaat                                                                                                                                     | 43                 |
| [7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.                                                         | 15                 |
| [8] Ulaştırma ve Depolama.                                                                                                                     | 15                 |
| [9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.                                                                                                 | 15                 |
| [10] Bilgi ve iletişim.                                                                                                                        | 18                 |
| [11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.                                                                                                           | 2                  |
| [12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.                                                                                                  | 29                 |
| [13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri                                                                                                       | 9                  |
| [14] Eğitim.                                                                                                                                   | 18                 |
| [15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor                                                                                                  | 6                  |
| [16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri) | 14                 |
| Notlar =Katılımcılar 1'den fazla sektör işaretlemişlerdir.                                                                                     |                    |

Konya'da teknolojik gelişmelerden en fazla etkilenme olasılığına sahip sektörler sırasıyla İmalat (44 işaretlenme), Bilgi ve İletişim (40 işaretlenme), Eğitim (34 işaretlenme) ve Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler (29 işaretlenme) olarak belirlenmiştir (Tablo 80). Bu bulgular, özellikle dijitalleşme, otomasyon ve teknolojik altyapı yatırımlarının bu sektörler üzerinde

önemli bir dönüşüm yaratabileceğini göstermektedir. Bilgi ve İletişim sektörü, doğası gereği teknolojik gelişmelere en duyarlı alanlardan biri olurken, imalat sektöründe otomasyon ve yapay zeka destekli üretim süreçlerinin yaygınlaşması, değişimin ana itici gücü olarak görülmektedir.

**Tablo 80.** Konya Sektörlerin Teknolojik Gelişmelerden Etkilenme Olasılığı

| Soru: İlinizdeki hangi sektörlerin teknolojik gelişmelerden etkilenme olasılığı daha yüksektir?                                                |                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Sektörler                                                                                                                                      | İşaretlenme sayısı |
| [1] Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık                                                                                                            | 17                 |
| [2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.                                                                                                              | 8                  |
| [3] İmalat                                                                                                                                     | 44                 |
| [4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı.                                                                                 | 9                  |
| [5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.                                                                        | 11                 |
| [6] İnşaat                                                                                                                                     | 15                 |
| [7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.                                                         | 10                 |
| [8] Ulaştırma ve Depolama.                                                                                                                     | 14                 |
| [9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.                                                                                                 | 7                  |
| [10] Bilgi ve iletişim                                                                                                                         | 40                 |
| [11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.                                                                                                           | 22                 |
| [12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.                                                                                                  | 29                 |
| [13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri                                                                                                       | 17                 |
| [14] Eğitim.                                                                                                                                   | 34                 |
| [15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor                                                                                                  | 13                 |
| [16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri) | 9                  |
| Notlar = Katılımcılar 1'den fazla sektör işaretlemişlerdir.                                                                                    |                    |

### 3.8. Eğitim ve İstihdam Arasındaki Bağlantılar

Konya'daki katılımcıların **“eğitim ve istihdam arasındaki bağlantılarına”** ilişkin gözlem ve görüşlerini anlamak amacıyla, kendilerinden **“İlinizde gerçekleştirilen mevcut eğitim ve öğretim programları çalışanları teknolojik ve endüstriyel gelişmelere hazırlamada ne derecede etkili?”, ve “İlinizdeki üniversitelerin ve kariyer merkezlerinin, insanların iş piyasasındaki yeni teknolojilere uyum sağlamalarına yardımcı olma konusundaki aşğıdaki rolleri ne derecede önemlidir?”** sorularına yanıt vermeleri istenmiştir.



Konya'daki mevcut eğitim ve öğretim programlarının teknolojik ve endüstriyel gelişmelere hazırlık açısından etkisi, katılımcıların çoğunluğuna göre orta düzeyde kalmaktadır (Tablo 81). Katılımcıların %35,4'ü, mevcut programların orta düzeyde etkili olduğunu belirtmiş, %24,6'sı ise programların etkili olduğunu ifade etmiştir. Ancak, %18,5'lik bir kesim eğitim programlarının etkili olmadığını, %10,8'lik bir kesim ise hiç etkili olmadığını belirtmiştir. Bu bulgular, mevcut eğitim sisteminin çalışanları teknolojik ve endüstriyel gelişmelere yeterince hazırlamadığına dair bir eğilim gösteriyor. Eğitim programlarının, iş gücünün gelişen teknoloji ve endüstri ihtiyaçlarına daha iyi uyum sağlayabilmesi için daha fazla geliştirilmesi ve iyileştirilmesi gerektiği söylenebilir.

**Tablo 81.** Konya İlindeki Mevcut Eğitim ve Öğretim Programlarının Çalışanları Teknolojik ve Endüstriyel Gelişmelere Hazırlamada Etkisi

| <b>Soru:</b> İlinizde gerçekleştirilen mevcut eğitim ve öğretim programları çalışanları teknolojik ve endüstriyel gelişmelere hazırlamada ne derecede etkili? |          |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|
| <b>Cevaplar</b>                                                                                                                                               | <b>n</b> | <b>%</b> |
| Çok etkili                                                                                                                                                    | 7        | 10,8     |
| Etkili                                                                                                                                                        | 16       | 24,6     |
| Orta düzeyde etkili                                                                                                                                           | 23       | 35,4     |
| Etkili değil                                                                                                                                                  | 12       | 18,5     |
| Hiç etkili değil                                                                                                                                              | 7        | 10,8     |

Konya'daki üniversiteler ve kariyer merkezlerinin iş gücü piyasasındaki yeni teknolojilere uyum sağlamadaki rolleri, katılımcılar tarafından genellikle çok önemli olarak değerlendirilmektedir (Tablo 82). Özellikle, kariyer danışmanlığının, iş gücü piyasası eğilimlerini anlamada kritik bir rol oynadığı vurgulanmıştır. Gelişen teknolojilerde (yapay zekâ, blok zinciri, siber güvenlik gibi) eğitim programları ve sektöre yönelik uygulamalı eğitim fırsatları sunulması büyük bir öneme sahip bulunmuştur. Ayrıca, iş gücü piyasası taleplerine uyum sağlamak için endüstri odaklı müfredat entegre edilmesi ve staj, çıraklık gibi uygulamalı fırsatlar için sektörlerle ortaklıkların kolaylaştırılması oldukça kritik bulunmuştur. Bu bulgular, üniversitelerin ve kariyer merkezlerinin yeni teknolojilere uyum sağlamada merkezi bir rol oynadığını göstermektedir.

**Tablo 82.** Üniversitelerin ve Kariyer Merkezlerinin Kişilerin Yeni Teknolojilere Uyum Sağlamasındaki Rolü

| Soru: İlinizdeki üniversitelerin ve kariyer merkezlerinin, insanların iş piyasasındaki yeni teknolojilere uyum sağlamalarına yardımcı olma konusundaki aşağıdaki rolleri ne derecede önemlidir? |                  |   |              |     |                      |      |        |      |            |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|--------------|-----|----------------------|------|--------|------|------------|------|
| Seçenekler                                                                                                                                                                                      | Hiç önemli değil |   | Önemli değil |     | Orta derecede önemli |      | Önemli |      | Çok önemli |      |
|                                                                                                                                                                                                 | n                | % | n            | %   | n                    | %    | n      | %    | n          | %    |
| Gelişmekte olan teknolojilerde (ör. yapay zekâ, blok zinciri, siber güvenlik) eğitim programları sunmak                                                                                         | -                | - | 1            | 1,5 | 11                   | 16,9 | 20     | 30,8 | 33         | 50,8 |
| İş Gücü piyasası talepleriyle uyum sağlamak için uygulamalı, endüstri odaklı müfredatı entegre etmek.                                                                                           | -                | - | 2            | 3,1 | 7                    | 10,8 | 27     | 41,5 | 29         | 44,6 |
| Staj, çıraklık ve araştırma fırsatları için sektörlerle ortaklıkları kolaylaştırması                                                                                                            | -                | - | 5            | 7,7 | 4                    | 6,2  | 21     | 32,3 | 35         | 53,8 |
| Öğrencilerin ve iş arayanların gelişen iş gücü piyasası eğilimlerini anlamalarına yardımcı olmak için kariyer danışmanlığı sağlamak                                                             | -                | - | -            | -   | 9                    | 13,8 | 17     | 26,2 | 39         | 60,0 |
| Sertifika ve çevrimiçi kurslar aracılığıyla yaşam boyu öğrenmeyi ve mesleki gelişimi teşvik etmek                                                                                               | -                | - | 1            | 1,5 | 16                   | 24,6 | 22     | 33,8 | 24         | 36,9 |
| İnovasyon ve girişimcilik odaklı uzmanlaşmış merkezler oluşturmak                                                                                                                               | -                | - | -            | -   | 15                   | 23,1 | 19     | 29,2 | 31         | 47,7 |
| Dijital okuryazarlık ve sosyal beceri eğitiminin geliştirilmesi (örn. ekip çalışması, sorun çözme)                                                                                              | -                | - | 3            | 4,6 | 10                   | 15,4 | 20     | 30,8 | 30         | 46,2 |
| Yüksek talep gören becerileri ve sektörleri belirlemek için düzenli iş gücü piyasası analizleri yapmak                                                                                          | -                | - | -            | -   | 14                   | 21,5 | 22     | 33,8 | 29         | 44,6 |
| Not=*2 kişi cevap vermemiştir.                                                                                                                                                                  |                  |   |              |     |                      |      |        |      |            |      |

### 3.9. İşe Alım Süreçleri ve Karşılaşılan Zorluklar

Konya'daki katılımcıların **“işe alım süreçleri ve karşılaşılan zorluklara”** ilişkin gözlem ve görüşlerini anlamak amacıyla, kendilerinden **“Gerekli teknik becerilere sahip adayları bulmakta ne sıklıkla zorluk yaşıyorsunuz?”**, **“İlinizdeki kurumların işe alım sırasında karşılaştığı en büyük zorluk sizce hangisidir?”**, **“İlinizde kurumlara işe başvuranlar arasında en sık hangi alanlarda beceri boşluğu olduğunu düşünüyorsunuz?”**, **“İlinizdeki ekonomik koşulların işe alım süreci üzerindeki etkisini nasıl algılıyorsunuz?”**, ve **“Kurumsal performansı iyileştirmede çeşitliliği ve kapsayıcılığı ne kadar önemli görüyorsunuz?”** sorularına yanıt vermeleri istenmiştir.

Katılımcıların büyük bir kısmı, gerekli teknik becerilere sahip adayları bulmada zorluk yaşadığı algısına sahiptir (Tablo 83). Özellikle, %47,7'si genellikle, %27,7'si ise bazen zorlandıklarını ifade etmiştir. Bu durum, teknik becerilere sahip iş gücünün eksikliği ve aday havuzundaki yetersizliklerin bir göstergesi olabilir. Yalnızca küçük bir kesim, nadiren bu tür zorluklarla karşılaştıklarını belirtmiştir. Bu bulgu, sektörlerin ihtiyaç duyduğu teknik becerilerin daha fazla geliştirilmeye ve güçlendirilmeye ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

**Tablo 83.** Teknik Becerilere Sahip Bireylere Ulaşmadaki Zorluk Derecesi

| Soru: Gerekli teknik becerilere sahip adayları bulmakta ne sıklıkla zorluk yaşıyorsunuz? |    |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Seçenekler                                                                               | n  | %    |
| Hiç zorlanmıyoruz                                                                        | -  | -    |
| Nadiren zorlanıyoruz                                                                     | 5  | 7,7  |
| Bazen zorlanıyoruz                                                                       | 18 | 27,7 |
| Genellikle zorlanıyoruz                                                                  | 31 | 47,7 |
| Her zaman zorlanıyoruz                                                                   | 10 | 15,4 |
| Not = 1 katılımcı cevap vermemiştir.                                                     |    |      |

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%83,1) Konya'da kurumların işe alım sırasında en fazla nitelikli aday eksikliği ile karşılaştıklarını düşünmektedirler (Tablo 84). Bu, iş gücü piyasasında yeterli beceri ve deneyime sahip adayların bulunmasının zorluk oluşturduğunu göstermektedir. Diğer zorluklar, işe alma süreçleri (%10,8) ve nitelikli çalışanlar için yüksek rekabet (%6,2) ise daha az yaygın sorunlar olarak öne çıkmaktadır. Bu bulgu, nitelikli iş gücüne olan talebin arttığını ve bu alandaki eksikliklerin işletmelerin işe alım süreçlerini daha karmaşık hale getirdiğini işaret etmektedir.

**Tablo 84.** İşe Alım Sırasında Karşılaşılan Zorluklar

| Soru: İlinizdeki kurumların işe alım sırasında karşılaştığı en büyük zorluk sizce hangisidir? |    |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Seçenekler                                                                                    | n  | %    |
| [1] İşe alma süreçleri                                                                        | 7  | 10,8 |
| [2] Nitelikli çalışanlar için yüksek rekabet                                                  | 4  | 6,2  |
| [3] Nitelikli aday eksikliği                                                                  | 54 | 83,1 |

Katılımcıların görüşlerine göre, işe başvuranlar arasında en sık karşılaşılan beceri boşlukları teknik beceriler ve eleştirel düşünme ile dijital veya bilişim teknolojileri gibi becerilerde yoğunlaşmaktadır (Tablo 85). Ayrıca, problem çözme ve eleştirel düşünme ile ilgili beceriler de oldukça yaygın bir boşluk olarak öne çıkmaktadır. İletişim becerileri de önemli bir beceri boşluğu olarak belirtilmiştir. Liderlik veya yönetim becerileri ve müşteri hizmetleri becerileri ise daha düşük seviyelerde işaretlenmiştir. Bu sonuçlar, iş gücü piyasasında dijitalleşme ve eleştirel düşünme gibi becerilerin daha fazla talep gördüğünü ve bu alanlarda gelişim gerekliliğini ortaya koymaktadır.

**Tablo 85.** İşe Başvuranlar Arasındaki Beceri Boşluğu

| Soru: İlinizde kurumlara işe başvuranlar arasında en sık hangi alanlarda beceri boşluğu olduğunu düşünüyorsunuz? |                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Seçenekler                                                                                                       | İşaretlenme Sayısı |
| Teknik beceriler ve eleştirel düşünme                                                                            | 52                 |
| İletişim becerileri                                                                                              | 33                 |
| Liderlik veya yönetim becerileri                                                                                 | 16                 |
| Problem çözme ve eleştirel düşünme                                                                               | 42                 |
| Müşteri hizmetleri becerileri                                                                                    | 9                  |
| Dijital veya bilişim teknolojileri ile ilgili beceriler                                                          | 46                 |
| Notlar = Katılımcılar 1'den fazla seçenek işaretlemiştir.                                                        |                    |

Katılımcıların çoğunluğu, Konya'nın ekonomik koşullarının işe alım süreci üzerinde önemli bir etkisi olduğunu düşünüyor (Tablo 86). %55,4'ü ekonomik koşulların işe alımı büyük ölçüde etkilediğini belirtirken, %21,5'i ise bu etkinin tamamen olduğunu ifade ediyor. Ayrıca, %18,5'lik bir kesim ekonomik koşulların orta derecede etkili olduğunu düşünmektedir. Sadece %4,6'lık bir grup, ekonomik koşulların işe alım süreci üzerinde az etkisi olduğunu belirtmiştir. Bu veriler, bölgedeki ekonomik durumun işe alım süreçlerini önemli ölçüde şekillendirdiğini ve kurumların bu faktörü dikkate alarak işe alım stratejilerini oluşturduklarını göstermektedir.

**Tablo 86.** Ekonomik Koşulların İşe Alım Sürecine Etkisi

| Soru: İlinizdeki ekonomik koşulların işe alım süreci üzerindeki etkisini nasıl algılıyorsunuz? |    |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Seçenekler                                                                                     | n  | %    |
| Tamamen etkiliyor                                                                              | 14 | 21,5 |
| Büyük ölçüde etkisi var                                                                        | 36 | 55,4 |
| Orta derecede etkisi var                                                                       | 12 | 18,5 |
| Az etkisi var                                                                                  | 3  | 4,6  |
| Hiç etkisi yok                                                                                 | -  | -    |

Çoğunlukla katılımcılar, kurumsal performansı iyileştirmede çeşitlilik ve kapsayıcılığın önemli olduğunu vurgulamaktadır (Tablo 87). %53,8'i bu faktörlerin **"önemli"** olduğunu, %30,8'i ise **"çok önemli"** olduğunu belirtmiştir. Sadece %12,3'lük bir grup, bu faktörlerin **"orta derecede önemli"** olduğunu ifade ederken, %3,1'lik bir kesim ise **"az önemli"** olduğunu düşünmektedir. Bu veriler, çeşitlilik ve kapsayıcılığın organizasyonel başarının artırılmasında önemli bir rol oynadığına dair güçlü bir görüş birliği olduğunu göstermektedir.

**Tablo 87.** Kurumsal Performansı İyileştirmede Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

| Soru: Kurumsal performansı iyileştirmede çeşitliliği ve kapsayıcılığı ne kadar önemli görüyorsunuz? |    |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Seçenekler                                                                                          | n  | %    |
| Hiç önemli değil                                                                                    | -  | -    |
| Az önemli                                                                                           | 2  | 3,1  |
| Orta derecede önemli                                                                                | 8  | 12,3 |
| Önemli                                                                                              | 35 | 53,8 |
| Çok önemli                                                                                          | 20 | 30,8 |

### 3.10. Anket Çalışması Analizinde Öne Çıkan Bulgular

#### 1. İş Gücü Piyasası Analizi



Konya'da iş gücü piyasasında özellikle belirli sektörlerde nitelikli iş gücüne olan talep artarken, ekonomik zorluklar iş fırsatlarını olumsuz etkilemektedir. İstihdamdaki durgunluğun temel nedenleri arasında yaşanan iş gücü, mesleki eğitim eksikliği ve işlerin başka bölgelere kaydırılması öne çıkmaktadır.

#### 3. Göçmen İşçiler ve Engelli Bireylerin İstihdamı

Konya'da göçmen işçi istihdamına yönelik algılar genelde nötr veya olumsuzken, düşük iş gücü maliyeti ve pozisyonları hızla doldurma gibi nedenlerle tercih ediliyor; en büyük zorluk ise kültürel entegrasyon ve iletişim engelleridir. Engelli bireylerin istihdamı ise büyük ölçüde olumlu algılanmaktadır.



#### 2. İş Gücü Talebi ve Nitelikli Personel Açığı

Konya'da iş gücü talebini en çok etkileyen unsurlar arasında nitelikli profesyonel ihtiyacı, ekonomik büyüme ve teknolojik entegrasyon öne çıkarken; en fazla personel açığı imalat, inşaat ve teknik sektörlerde yaşanmaktadır.



#### 4. Kadın İş Gücü



Konya'da kadın iş gücünde iletişim, organizasyon ve yaratıcılık becerilerinin yaygın olduğu düşünülürken, teknik beceriler daha sınırlı algılanmaktadır. Kadınların iş yaşamındaki temsiliyi kısıtlayan başlıca faktör erkek egemen sektörlerdir. İşe alımda eşitlik, esnek çalışma ve çocuk bakımı desteği en kritik iyileştirme adımları olarak öne çıkmaktadır.

### 5. Teknolojik Değişim ve İş Gücü Üzerindeki Etkiler

Konya'daki katılımcılar, yeni teknolojilerin iş gücü piyasasına olumsuz etkileri olabileceğini düşünmekte ve en çok yapay zekâ, siber güvenlik ve robotik alanlarında talep artışı beklemektedir. En kritik beceriler arasında teknik uzmanlık ve dijital okuryazarlık öne çıkmaktadır.

### 7. Eğitim ve İstihdam Arasındaki Bağlantılar

Katılımcılar, Konya'daki mevcut eğitim programlarının çalışanları teknolojik ve endüstriyel gelişmelere hazırlamada sınırlı düzeyde etkili olduğunu belirtmiştir.

### 6. Sektörel ve Bölgesel İş Gücü Dinamikleri

Konya'daki sektörlerin gelişiminde en çok tüketici talebi, altyapı yatırımları ve devlet teşvikleri ve göç eğilimleri etkili görülmektedir. İmalat ve inşaat sektörlerinde yetenek ve beceri açığı yaşanırken, önümüzdeki dönemde en fazla iş gücü talebinin de bu sektörlerde olacağı öngörülmektedir.

### 8. İşe Alım Süreçleri ve Karşılaşılan Zorluklar

Katılımcıların çoğu, Konya'da teknik becerilere sahip aday bulmakta zorlandıklarını ve en büyük işe alım sorununun nitelikli aday eksikliği olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, dijital beceriler ve eleştirel düşünme alanlarındaki eksiklikler dikkat çekerken; çeşitlilik ve kapsayıcılık ise kurumsal performans için kritik görülmektedir.

# IV. BÖLÜM





## IV. BÖLÜM

### 4. KONYA'DA İŞ GÜCÜ, EKONOMİ VE GÖÇ EĞİLİMLERİNE DAİR NİTEL ANALİZ

Bu bölümde ilk olarak, Konya Sosyoekonomik Sektör Mevcut Durum Raporu özelinde 20-22 Ocak 2025 tarihlerinde gerçekleştirilen saha çalışmasının nitel veri toplama aşamasında izlenen prosedürler, görüşülen paydaşlar ve araştırma ekibine ilişkin genel bilgiler verilmiştir.

#### 4.1. Nitel Görüşmelerin Metodolojisi

20 ve 22 Ocak 2025 tarihinde gerçekleştirilen üç günlük Konya saha çalışması süresince nitel veri toplama aracı olarak kurumlarda odak kişiler ile yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler katılımcıların rızaları ile ses kaydediciler aracılığıyla kaydedilmiş ve katılımcılardan bu yönde rıza belgeleri de imzalatılmıştır. Görüşme yapılan kurumlardan yarı yapılandırılmış mülakatlara 1 ve 6 arası odak kişi katılmıştır. Paydaş kurumlardan toplam 45 katılımcı ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 30 dakika ile 80 dakika arası sürmüştür. Görüşmelerin sonunda ses deşifreleri gerçekleştirilmiş ve analizleri MAXQDA nitel veri analizi yazılımı kullanılarak yapılmıştır.

Bu bölümde 17 paydaş kurumdan 45 kilit kişinin katılımıyla gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış mülakatlardan elde edilen veriler analiz edilmiştir. Analiz sonucunda ortaya çıkan tematik başlıklar şunlardır:

- Genel Sektörel Durum: İstihdam açısından potansiyel kapasite ve fırsatlar,
- İş Gücü Açığı Bulunan Sektörler,
- İş gücü Nitelikleri ve Arz-Talep Eşleşmesi,
- Kadınların İş gücü Piyasasına Katılımı: Fırsatlar ve Kısıtlılıklar,
- İşverenlerin Göçmen İş Gücüne Karşı Yaklaşımları ve Piyasa Dinamikleri,
- Göçmenlerin Kayıtlı İş gücü Piyasasına Geçişinin Önündeki Engeller,
- Olası Geri Dönüşlerinin İş gücü Piyasasına Etkileri,
- İş gücü Piyasasına Geçişte Kurumlar Arası İletişim Ağı,

Bu tematik başlıklara göre oluşturulan izleyen bölümlerde her temaya ilişkin farklı alt bileşenler de detaylı bir şekilde irdelenmiştir.

#### 4.2. Genel Sektörel Durum: İstihdam Açısından Potansiyel Kapasite ve Fırsatlar

Konya, tarım ekonomisinden sanayi ekonomisine başarılı bir geçiş sağlayarak Türkiye'nin önemli üretim ve istihdam merkezlerinden biri haline gelmiştir. Otomotiv yan sanayi, savunma sanayi, metal döküm, tarım makineleri ve kimya-plastik sektörleri kentin ekonomik yapısında öne çıkan ve bölgenin istihdam potansiyelini yükselten alanlardır. Şehirdeki organize sanayi bölgeleri ve ağırlıklı olarak küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşan sanayi yapılanması, üretimde esneklik ve ekonomik çeşitlilik sağlamaktadır. Konya, aynı zamanda yenilenebilir enerji üretimi ve güçlü lojistik altyapısıyla geleceğe dönük yatırım fırsatlarına sahip önemli bir cazibe merkezidir. Kentteki kalifiye iş gücü açığının giderilmesi, dijitalleşme ve otomasyona yönelik yatırımların artırılması, sürdürülebilir ekonomik büyümenin temel şartları olarak öne çıkmaktadır.

Bu bölümde, Konya'daki sektörel yapı ele alınarak, iş gücü piyasasına etkileri ve istihdam açısından potansiyel kapasite ve fırsatlar değerlendirilmektedir. Tarım, hizmet, turizm ve lojistik gibi sektörlerin gelişiminin yanı sıra, sanayinin kimya, tekstil, otomotiv, elektrik-elektronik, savunma, gıda, ayakkabı ve mobilya gibi geniş bir alanda büyüme göstermesi, kentteki iş gücü piyasasını güçlendiren temel unsurlar arasında yer almaktadır. Konya, ekonomik çeşitliliği ve gelişen sanayisiyle Türkiye'nin en önemli üretim merkezlerinden biri haline gelmiş olup, bu büyüme düşük işsizlik oranlarıyla da örtüşmektedir.

Konya, 1950'lerden itibaren sanayileşme sürecine girerek tarım odaklı ekonomisini çeşitlendirmiş ve özellikle imalat sanayisinde güçlü bir merkez haline gelmiştir. Gelişen sanayi yapısı, geniş üretim alanlarına yayılmış ve makine imalatı, otomotiv yan sanayi, tarım makineleri, savunma sanayi, metal döküm, plastik ve kimya gibi sektörlerde büyük bir kapasite oluşturmuştur. Kentin sanayi altyapısının temel taşlarından biri olan kimya sektörü, özellikle plastik, boya ve ambalaj sanayi ile bağlantılı olarak gelişmekte; elektrik-elektronik sektörü ise savunma sanayisine yönelik üretimler sayesinde büyümektedir. Geçmişte önemli bir yer tutan tekstil sektörü ise günümüzde diğer illerle rekabet açısından daha sınırlı bir konuma gerilemiştir.

Kentte sanayi yapılanmasını destekleyen 12 organize sanayi bölgesi bulunmakta olup, bunlardan 8'i aktif olarak faaliyet göstermektedir. OSB sayısı bakımından Türkiye'de üst sıralarda yer alan Konya'da, sanayi işletmelerinin büyük bölümü küçük ve orta ölçekli firmalardan oluşmaktadır. Mikro ve küçük işletmelerin ağırlıkta olduğu bu yapı, sanayinin

büyük ölçüde KOBİ'ler üzerine kurulu olduğunu ve üretimin esnek bir yapıya sahip bulunduğunu göstermektedir.

Sanayinin en güçlü sektörlerinden biri otomotiv yan sanayisidir. Konya, Türkiye'de üretilen taşıt araçları için gerekli olan parçaların %90'ını karşılayabilecek kapasiteye sahip olup, bu alanda yaklaşık 2000 firma faaliyet göstermektedir. Kentte yer alan 500 firma uluslararası rekabet gücüne sahipken, 185 yabancı ortaklı işletme OEM (Orijinal Parça Üreticisi) firmalarına yönelik üretim yapmaktadır. Metal döküm sektörü açısından da büyük bir üretim merkezi olan Konya, ülkedeki metal döküm üretiminin %20'sini gerçekleştirirken, 450 firma yılda ortalama 250.000 ton döküm üretmektedir. Türkiye'deki dökümhanelerin %25'inin Konya'da bulunması, sektörün kent ekonomisindeki önemli rolünü ortaya koymaktadır.

Konya, aynı zamanda Türkiye'nin en büyük savunma sanayi kümelenmelerinden biri olarak öne çıkmaktadır. Türkiye genelindeki 822 silah ve mühimmat üreticisi firmanın 517'sinin Konya'da faaliyet göstermesi, sektördeki gücünü kanıtlamaktadır. Beyşehir bölgesi, özellikle av tüfeği üretiminde dünya çapında önemli bir paya sahip olup, savunma sanayi alanında yaklaşık 12.000 nitelikli iş gücü istihdam edilmektedir. Kentteki üretim altyapısı, savunma sanayisinin ana üreticileri için de uygun bir yatırım alanı sunmaktadır.

Tarım makineleri üretimi açısından Türkiye'nin en büyük üretim merkezi konumunda olan Konya, pazarın %65'ine hakimdir. Kentte 400'den fazla tarım makinesi üreticisi bulunmakta olup, traktör ve ekipman üretiminde lider bir konuma sahiptir. Gıda sanayi de Konya'nın güçlü sektörlerinden biri olup, Türkiye'de buğday, şekerpancarı, kuru fasulye ve havuç üretiminde ilk sırada yer almaktadır. Bunun yanında arpa, nohut, patates, ayçiçeği, et ve süt üretiminde de ön sıralarda bulunması, gıda sanayinin gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Hammaddenin doğrudan kent içinde bulunması, gıda sanayi üretim süreçlerinin daha verimli olmasını sağlamaktadır.

Plastik, kimya ve kauçuk sanayi de Konya'da güçlü bir altyapıya sahiptir. Plastik kapı-pencere sistemleri, ambalaj malzemeleri, sulama ekipmanları ve otomotiv parçaları gibi alanlarda üretim yapan 250'den fazla firma bulunmaktadır. Bu sektörde yaklaşık 9.000 kişi istihdam edilmektedir. Yenilenebilir enerji açısından da büyük bir potansiyele sahip olan Konya, güneş ve rüzgâr enerjisi üretiminde Türkiye'nin en önde gelen illerindendir. Türkiye'nin ilk ve tek Enerji İhtisas OSB'si olan Karapınar bölgesinde 34 güneş enerjisi üretim tesisi yer almakta olup, rüzgâr enerjisi yatırımları için de elverişli bir ortam sunulmaktadır.

Lojistik altyapısı açısından Konya, Afyon-Adana demiryolu hattı üzerinde yer almakta ve İzmir, Bandırma, İzmit ve Mersin limanlarına doğrudan bağlantı sağlamaktadır. Konya Lojistik Merkezi, sanayi üretiminin daha etkin bir şekilde sevkiyatını kolaylaştırırken, kentin ticaret kapasitesini de artırmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Konya tarım ekonomisinden sanayiye geçiş sürecini başarıyla tamamlamış ve Türkiye'nin en önemli sanayi merkezlerinden biri haline gelmiştir. Otomotiv, metal döküm, savunma sanayi, tarım makineleri ve plastik sanayi gibi alanlarda geniş üretim kapasitesine sahip olan kent, yenilenebilir enerji ve lojistik alanında da büyük bir potansiyel taşımaktadır. Kalifiye iş gücü açığı ve kayıt dışı istihdam gibi yapısal sorunların çözülmesi, Konya'nın sanayi gücünü daha da artıracaktır. Sanayide dijitalleşme ve otomasyon yatırımlarının artırılması, nitelikli iş gücünün yetiştirilmesine yönelik eğitim programlarının güçlendirilmesi ve yenilenebilir enerji alanında yatırımların teşvik edilmesi, Konya'nın istihdam kapasitesini daha ileriye taşıyacaktır.

#### 4.3. İş Gücü Açığı Bulunan Sektörler

Konya'da iş gücü açığı, sanayi başta olmak üzere hizmet, tarım, ticaret, lojistik ve inşaat sektörlerinde yoğunlaşmakta olup, özellikle teknik bilgi ve beceri gerektiren mesleklerde ciddi bir nitelikli eleman eksikliği göze çarpmaktadır. Kentin güçlü sanayi altyapısı ve artan üretim kapasitesi, teknik yetkinliği yüksek çalışanlara duyulan ihtiyacı artırmakta ve sanayide dijitalleşme ile otomasyon süreçleri, bu ihtiyacı daha da belirgin hale getirmektedir. Hizmet sektöründe güvenlik, temizlik ve güzellik uzmanlığı gibi alanlarda sürekli iş gücü talebi bulunurken, ticaret ve lojistik sektörleri özellikle taşımacılık faaliyetlerinin genişlemesiyle birlikte istihdam açısından kritik bir noktaya ulaşmıştır. Tarım sektöründe mekanizasyonun yaygınlaşmasına rağmen, mevsimsel işler ve hayvancılık alanında istikrarlı bir iş gücü ihtiyacı sürmekte, gıda sanayisinde ise emek yoğun üretim nedeniyle çalışan temini sıkıntısı yaşanmaktadır. İş gücü açığının giderilmesi için mesleki eğitimlerin artırılması, sektörlerin ihtiyaçlarına uygun çalışan yetiştirilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik politikaların uygulanması önem taşımaktadır.

Bu bölümde, Konya'daki iş gücü piyasasında açık bulunan sektörler ve meslekler değerlendirilmekte, bu eksikliklerin bölgesel iş gücü dinamiklerine etkisi ele alınmaktadır. Konya'da iş gücü piyasasında yaşanan açıklar, kentte sanayi, hizmet, tarım, ticaret ve inşaat gibi farklı sektörlerde yoğunlaşmaktadır. Üretim kapasitesinin genişlemesi ve teknolojik dönüşüm süreçleriyle birlikte iş gücüne duyulan ihtiyaç giderek artmakta, belirli meslek

gruplarında eleman temininde ciddi zorluklar yaşanmaktadır. Özellikle sanayi sektöründeki teknik iş kollarında nitelikli iş gücü eksikliği öne çıkarken, hizmet ve tarım gibi sektörlerde de sürekli bir iş gücü talebi bulunmaktadır.(Tablo 88)

**Tablo 88.** Konya İş Gücü Açığı Bulunan Sektör ve Meslekler

| Sektör             | Meslek                       |
|--------------------|------------------------------|
| Sanayi             | CNC Operatörleri             |
| Sanayi             | Kaynak Ustaları              |
| Sanayi             | Basınçlı Kazan Ustası        |
| Sanayi             | Makine Montajcıları          |
| Sanayi             | Dökümcü                      |
| Sanayi             | Plastik Enjeksiyon Ustası    |
| Sanayi             | Pres Makinesi Operatörü      |
| Hizmet             | Muhasebe Uzmanı              |
| Hizmet             | Bilgisayar Uzmanı            |
| Hizmet             | Büro Hizmetleri              |
| Hizmet             | Silahsız Özel Güvenlik       |
| Hizmet             | Temizlik Görevlisi           |
| Hizmet             | Kadın Güzellik Uzmanı        |
| Hizmet             | Kuaför / Berber              |
| Ticaret & Lojistik | Satış ve Pazarlama Personeli |
| Ticaret & Lojistik | Lojistik Elemanları          |
| Ticaret & Lojistik | Şoförler                     |
| Tarım              | Hasat İşçileri               |
| Tarım              | Budama İşçileri              |
| Tarım              | Hayvan Bakım Çalışanları     |
| Teknik Meslekler   | Asansör Bakım Ustası         |
| Tekstil            | İplik Toplayıcılar           |
| Tekstil            | Poşetlemeci                  |
| Tekstil            | Paketlemeci                  |
| Tekstil            | Makineciler                  |
| Ayakkabı İmalatı   | Sayacı                       |
| Ayakkabı İmalatı   | Frezeci                      |
| Ayakkabı İmalatı   | Foracı                       |
| Ayakkabı İmalatı   | Malzemeci                    |
| Ayakkabı İmalatı   | Derici                       |
| Ayakkabı İmalatı   | Tabancı                      |
| İnşaat             | Genel işçi                   |
| Gıda               | Paketleme                    |

Sanayi sektöründe, iş gücü açığı en fazla teknik beceri gerektiren mesleklerde hissedilmektedir. Konya’da imalat sanayisinin güçlü olması nedeniyle makine kullanımı, metal işleme ve montaj alanlarında çalışan ihtiyacı giderek artmaktadır. CNC operatörleri, kaynak ustaları, dökümcüler ve plastik enjeksiyon ustaları en fazla açık iş bulunan meslekler arasındadır. Bunun yanı sıra, pres makinesi operatörleri ve makine montajcıları gibi üretim süreçlerinde kritik rol oynayan mesleklerde de eleman temini güçleşmiştir. Sanayi işletmelerinde otomasyonun yaygınlaşmasıyla birlikte, teknik bilgiye sahip ve makine kullanımı konusunda yetkin çalışanlara olan talep daha da artmaktadır.

Hizmet sektörü, özellikle güvenlik, temizlik ve kişisel bakım alanlarında iş gücü ihtiyacının yüksek olduğu bir alandır. Şehirde silahsız özel güvenlik görevlileri, temizlik personelleri ve kadın güzellik uzmanları en fazla istihdam açığı bulunan meslekler arasındadır. Bunun yanı sıra, muhasebe ve bilgisayar uzmanları gibi teknik bilgi gerektiren mesleklerde de nitelikli çalışan bulma konusunda sıkıntılar yaşanmaktadır. Büro hizmetlerinde deneyimli elemanlara olan talep de artış göstermektedir.

Ticaret ve lojistik sektörleri, kentte sanayinin gelişimine paralel olarak iş gücü açığının arttığı alanlardan biridir. Özellikle taşımacılık faaliyetlerinin artmasıyla birlikte lojistik elemanlarına, şoförlere ve satış-pazarlama personellerine olan ihtiyaç giderek artmaktadır. Konya’nın coğrafi konumu nedeniyle ticari faaliyetlerin yoğun olması, lojistik süreçlerin düzenli işlenmesini zorunlu kılmakta, bu da sektörde sürekli bir istihdam ihtiyacını beraberinde getirmektedir.

Tarım sektörü, kentin ekonomik yapısında hala önemli bir yer tutmakta olup, özellikle hasat ve budama gibi sezonluk işlerde sürekli bir iş gücü açığı bulunmaktadır. Konya’da tarımsal üretimin mekanize hale gelmesiyle birlikte nitelikli tarım işçilerine olan ihtiyaç artarken, hayvancılık sektöründe de hayvan bakımı konusunda uzmanlaşmış çalışanlara olan talep yüksektir. Tarım sektöründeki iş gücü açığının büyük bir kısmı mevsimsel işçilik ihtiyacından kaynaklanmaktadır.

Teknik meslekler arasında, kentte en fazla açık iş bulunan alanlardan biri de asansör bakım ustalarıdır. Kentleşmeyle birlikte artan bina ve konut projeleri, bakım-onarım hizmetlerine olan talebi artırmış, ancak bu alanda eğitilmiş ve deneyimli personel sayısı ihtiyacı tam olarak karşılayamamaktadır.

Tekstil ve ayakkabı sektörlerinde de belirli meslek gruplarında eleman temininde güçlük yaşanmaktadır. Özellikle iplik toplama, poşetleme ve paketleme gibi alanlarda iş gücü ihtiyacı devam etmekte, ancak bu mesleklerde çalışan devir hızı yüksek olduğu için işverenler açısından sürekli bir eleman bulma sorunu ortaya çıkmaktadır. Ayakkabı imalatında ise sayacı, frezeci, foracı, malzemeci ve derici gibi iş kollarında nitelikli iş gücüne duyulan ihtiyaç devam etmektedir. Sektörde fason üretimin yaygın olması nedeniyle kayıt dışı çalışma oranı yüksek olup, modern üretim yapan işletmelerde kalifiye eleman ihtiyacı daha belirgin hale gelmektedir.

İnşaat sektöründe iş gücü açığı yaşanan meslekler arasında genel işçilik pozisyonları öne çıkmaktadır. Kentte inşaat projelerinin artması, vasıfsız iş gücüne olan ihtiyacı artırmakta ve bu alanda sürekli bir istihdam açığı oluşturmaktadır.

Gıda sanayisinde paketleme işlerinde çalışan ihtiyacı oldukça yüksektir. Gıda üretiminin büyük ölçekte ve vardiyalı sistemlerle yürütülmesi, bu alanda sürekli iş gücü ihtiyacı yaratmaktadır. Sektörün emek yoğun yapısı, işverenlerin çalışanları teşvik edici ödül ve prim sistemleri geliştirmesine neden olmuş, ancak yine de eleman temininde yaşanan zorluklar devam etmektedir.

Sonuç olarak, Konya'da iş gücü açığı, özellikle sanayi sektöründeki teknik mesleklerde yoğunlaşırken, hizmet, tarım, ticaret ve lojistik gibi alanlarda da belirgin bir istihdam ihtiyacı bulunmaktadır. Sanayinin genişlemesi ve teknolojik dönüşüm, nitelikli iş gücüne olan talebi artırırken, bazı sektörlerde geleneksel iş gücü eksikliği devam etmektedir. Bu açığın giderilmesi için mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması, sanayi ile eğitim kurumları arasındaki iş birliklerinin güçlendirilmesi ve çalışanların yeni üretim teknolojilerine uyum sağlamasına yönelik desteklerin artırılması gerekmektedir. Aynı zamanda, kayıt dışı istihdamın önüne geçilerek yerel ve göçmen iş gücünün dengeli bir şekilde entegre edilmesi, kadın ve yaşça büyük bireylerin iş gücüne katılımının teşvik edilmesi önem arz etmektedir. İş gücü sürekliliğini sağlamak için sektörel teşvikler, cazip çalışma koşulları ve kariyer planlaması sunulmalı, özellikle büyüyen alanlarda istihdam fırsatları artırılmalıdır. Böylece, iş gücü açığı azaltılarak Konya'nın ekonomik büyümesi sürdürülebilir hale getirilebilir.

“Dijitalleşmenin etkisiyle dönüşen meslekler için eğitim süreçlerinin güncellenmesi, iş gücü niteliklerinin piyasa talepleriyle uyumlu hale getirilmesi açısından kritik bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır. Konya iş gücü piyasasının sürdürülebilir büyümesini sağlamak için sektörler arası iş birliği ve eğitim-iş dünyası entegrasyonunun güçlendirilmesi gerekmektedir.”

#### 4.4. İş Gücü Nitelikleri ve Arz-Talep Eşleşmesi

Konya'daki iş gücü piyasası, farklı sektörlerde artan nitelikli eleman talebi ile mevcut iş gücü arzının beceri düzeyi arasındaki belirgin uyumsuzluk nedeniyle yapısal dengesizliklerle karşı karşıyadır. Özellikle sanayi sektöründe teknik yetkinlik gerektiren CNC operatörü, kaynakçı ve makine operatörü gibi mesleklerde deneyimli çalışan eksikliği, üretim süreçlerini ve verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir. Hizmet sektöründe ise dijital beceriler ve uzmanlık gerektiren meslek gruplarında yaşanan arz-talep uyumsuzluğu, kayıt dışı istihdamın da etkisiyle sürdürülebilir iş gücü planlamasını zorlaştırmaktadır. Tarım sektöründe mevsimsel işçilik ve çalışma koşullarındaki zorluklar, nitelikli çalışan arzının sürekli olarak düşük kalmasına neden olurken, tekstil ve ayakkabı gibi geleneksel sektörlerde otomasyona geçiş, nitelikli iş gücüne duyulan ihtiyacı artırmakta ancak ağır çalışma koşulları sektörde kalıcı istihdamı engellemektedir. Bu sorunların çözülmesi için mesleki eğitim programlarının sektör ihtiyaçlarına göre yeniden yapılandırılması ve eğitim kurumlarıyla sanayi arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi gerekmektedir.

Bu bölümde, Konya'daki iş gücü piyasasının yapısal dinamikleri, iş gücünün niteliği, arz-talep uyumsuzluğu ve eğitimin bu denge üzerindeki rolü değerlendirilmektedir. Konya'daki iş gücü piyasası, farklı sektörlerde değişen beceri gereksinimleri ve iş gücü arzındaki nitelik dengesizlikleri nedeniyle belirli bir uyumsuzluk içindedir. Sanayi, hizmet, tarım ve lojistik



gibi sektörlerde iş gücü talebi artarken, mevcut iş gücü arzı özellikle nitelik açısından bu talepleri tam anlamıyla karşılayamamaktadır. İşverenler, özellikle teknik beceri gerektiren mesleklerde deneyimli eleman bulmada zorlanmakta, bu da iş gücü piyasasında dengesizliklere yol açmaktadır.

Sanayi sektöründe yaşanan bu uyumsuzluk, özellikle makine operatörleri, kaynakçılar, dökümcüler ve CNC tezgah operatörleri gibi alanlarda belirginleşmektedir. Bu mesleklerde çalışacak bireylerin belirli teknik becerilere sahip olması gerekmektedir; ancak Konya’da bu alanlarda yeterli eğitim almış ve deneyim kazanmış iş gücü bulunmamaktadır. Sanayi işletmeleri, bu açığı gidermek için çalışanlarını iş başında eğitmeye yönelmiş, ancak bu süreç hem zaman almakta hem de üretkenliği başlangıç aşamasında düşürmektedir.

Hizmet sektöründe ise, muhasebe uzmanları, bilgisayar teknisyenleri ve özel güvenlik personelleri gibi mesleklerde işverenler eleman bulmakta güçlük çekmektedir. Özellikle dijital becerilere sahip çalışan eksikliği, hizmet sektöründe verimliliği etkileyen önemli bir faktör haline gelmiştir. Aynı zamanda, bu alanlarda kayıt dışı çalışma eğiliminin yüksek olması, istihdam sürekliliğini ve iş gücü piyasasının sürdürülebilirliğini zorlaştırmaktadır.

Tarım sektöründe de iş gücü arz ve talebi arasında belirgin bir dengesizlik söz konusudur. Mevsimsel işçi temininde yaşanan zorluklar, budama ve hasat işlerinde deneyimli işçi eksikliği gibi faktörlerle birleşerek sektörde iş gücü açığını artırmaktadır. Tarım işçiliğinin fiziksel olarak zorlayıcı olması ve sosyal güvencelerin sınırlı olması nedeniyle yerel iş gücü bu alana yönelmemekte, bu da iş gücü arzında istikrarsızlığa yol açmaktadır.

Tekstil ve ayakkabı sektörlerinde de iş gücü arzı ile talep arasında belirgin farklar bulunmaktadır. Geleneksel el işçiliğinin azalması ve üretim süreçlerinde otomasyonun yaygınlaşması, makinelerle çalışabilecek nitelikli eleman ihtiyacını artırırken, aynı zamanda çalışma koşullarının ağır olması nedeniyle iş gücünün sektörde uzun süre kalma isteği azalmaktadır. Bu durum, belirli yetkinliklere sahip çalışan bulma konusunda işverenlerin sürekli olarak eleman arayışında olmasına yol açmaktadır.

**Şekil 4.** Konya İş Gücü Nitelikleri ve Arz-Talep Eşleşmesi ile ilgili Tespitler ve Öneriler



İş gücü arz ve talebindeki bu dengesizliklerin giderilmesi için mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması, sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların yeni teknolojilere uyum sağlayacak şekilde eğitilmesi ve işverenlerin çalışanların uzun vadeli istihdamını teşvik edecek politikalar uygulaması önem arz etmektedir. Dijitalleşmenin etkisiyle dönüşen meslekler için eğitim süreçlerinin güncellenmesi, iş gücü niteliklerinin piyasa talepleriyle uyumlu hale getirilmesi açısından kritik bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır. Konya iş gücü piyasasının sürdürülebilir büyümesini sağlamak için sektörler arası iş birliği ve eğitim-iş dünyası entegrasyonunun güçlendirilmesi gerekmektedir.

#### 4.5. Kadınların İş Gücü Piyasasına Katılımı: Fırsatlar ve Kısıtlılıklar

Konya'da kadınların iş gücüne katılımı, hizmet, tekstil, gıda ve perakende gibi sektörlerde yoğunlaşırken, geleneksel olarak erkek egemen kabul edilen sanayi sektöründe ise teknik mesleklerde giderek artmaktadır. Ancak, kadınların çalışma hayatına girişleri büyük ölçüde kültürel normlar, ailevi sorumluluklar ve iş-yaşam dengesini sağlamadaki zorluklarla sınırlanmakta, bu durum kadınların sürdürülebilir ve güvenceli istihdam olanaklarına erişimini azaltmaktadır. Kentte kadınlar için önemli bir istihdam alanı olan gıda sektöründe, yalnızca kadın çalışanların istihdam edildiği işletmeler öne çıkmakla birlikte, tekstil gibi geleneksel alanlarda üretimin sınırlı kalması kadınların kayıt dışı veya ev eksenli güvencesiz çalışma biçimlerine yönelmelerine neden olmaktadır. Kadınların mesleki eğitim programlarına ilgisi yüksek olsa da bu programlar genellikle sosyal amaçlı olup, iş gücü piyasasına doğrudan geçiş sağlamada yeterince etkin değildir. Kadın istihdamını artırmak için çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi, esnek çalışma koşullarının yaygınlaştırılması ve kadın girişimciliğini teşvik edici finansal ve eğitim desteklerinin güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Bu bölümde, Konya'da kadın istihdamının genel durumu, kadınların iş gücüne katılımındaki eğilimler, kültürel normların etkisi, kadınların yoğun olarak çalıştığı sektörler ve kadın istihdamının artırılması için alınması gereken önlemler değerlendirilmektedir. Konya'da kadın istihdamı, genel olarak erkeklere kıyasla düşük seviyede seyretmekte olup, kadınların iş gücü piyasasına katılımı birçok sektörde fırsatlar ve kısıtlılıklarla şekillenmektedir. Kadınlar çoğunlukla hizmet, gıda, tekstil ve perakende gibi sektörlerde yoğunlaşırken, sanayi ve inşaat gibi geleneksel olarak erkek egemen alanlarda da giderek daha fazla yer almaya başlamaktadır.

Kadın istihdamının en yaygın olduğu sektörlerden biri gıda sanayidir. Kentte yalnızca kadın istihdam eden işletmelerin bulunduğu bilinmekte olup, bu sektör kadınlar için önemli bir iş kapısı haline gelmiştir. Ayrıca muhasebe, insan kaynakları ve finans gibi beyaz yakalı pozisyonlarda kadın çalışan sayısında artış gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, temizlik ve büro işleri gibi hizmet sektörlerinde de kadın emeğine olan talep yüksektir. Ancak kadınların imalat sanayine olan katılımı nispeten daha düşük olmakla birlikte, sektörde yaşanan iş gücü açığı nedeniyle kaynakçılık, CNC operatörlüğü gibi teknik mesleklerde kadın çalışanların sayısı giderek artmaktadır. Kadınların bu tür alanlarda istihdam edilebilmesi için çeşitli mesleki eğitim programları uygulanmakta olup, bu eğitimlerin bazı kadınların sanayi sektörüne geçişini kolaylaştırdığı belirtilmektedir.

## KADIN İSTİHDAM ORANININ DÜŞÜK OLMASININ TEMEL NEDENLERİ

01

Kültürel normlar

02

Toplumsal cinsiyete  
dayalı iş bölümü

03

Çocuk bakım sorumlulukları

04

Eğitim seviyesinin düşüklüğü

05

İşverenlerin kadın iş  
gücüne yönelik algıları

Konya'daki kadın istihdamında öne çıkan sektörlerin başında hizmet ve tekstil sektörleri gelmektedir. Son yıllarda özellikle güzellik salonları, pastaneler, fırınlar, ayakkabı ve giyim mağazaları gibi alanlarda kadın girişimcilerin faaliyetleri artmış olsa da hizmet sektörünün Konya'nın genel ekonomik yapısında göreceli olarak küçük bir paya sahip olması, kadınların iş gücüne katılımını sınırlamaktadır. Ayrıca, kadınların yoğun olarak çalıştığı tekstil ve hazır giyim sektörü Konya özelinde diğer illere kıyasla yeterince gelişmemiştir. Bu durum, kadınların alternatif istihdam alanlarını daraltmakta ve ev eksenli çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasına yol açmaktadır. Özellikle küçük ölçekli işletmeler ve ev eksenli çalışan kadınlarda parça başı fason üretim modeli yaygın olup, kadınların iş gücü piyasasına esnek ancak güvencesiz ve genellikle kayıt dışı koşullarda dahil olmasına neden olmaktadır.

Kadınların iş gücü piyasasına katılımındaki en önemli kısıtlardan biri kültürel normlar ve cinsiyete dayalı iş bölümüdür. Kadınlar, çalışma hayatına katılım konusunda daha fazla ailevi sorumluluk taşımakta, özellikle çocuk bakımı gibi unsurlar kadınların iş hayatına girişini ve

sürekliliğini zorlaştırmaktadır. Ayrıca, kadınların iş ararken evlerine yakın iş yerlerini tercih etmeleri ve esnek çalışma saatlerine yönelmeleri, istihdam edilebilecekleri sektörleri daraltmaktadır.

Mesleki eğitim ve istihdam programlarına kadınların ilgisi yüksek olmakla birlikte, bu tür eğitimlerin kadın istihdamına katkısının sınırlı olduğu belirtilmektedir. Halk Eğitim Merkezleri ve belediyeler tarafından sunulan kurslar daha çok sosyalleşme amacıyla değerlendirilmekte, iş gücü piyasasına doğrudan entegrasyon sağlayan bir mekanizma olarak yeterince etkin olamamaktadır.

Kadın istihdamını artırmak ve kayıtlı iş gücü piyasasına geçişi teşvik etmek adına sektörel çeşitliliğin artırılması, mesleki eğitim programlarının iş gücü ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması önemli çözüm önerileri arasında yer almaktadır. Özellikle kadın girişimciliğini destekleyen finansal ve eğitimsel teşviklerin artırılması, kadınların istihdam oranlarının yükseltilmesine katkı sağlayacaktır.

#### 4.6. İşverenlerin Göçmen İş Gücüne Karşı Yaklaşımları ve Piyasa Dinamikleri

Konya'daki göçmen iş gücü, bölgedeki iş gücü talebini karşılamada giderek daha önemli bir rol üstlenmekte ve özellikle sanayi ve hizmet sektörlerinde işverenler açısından önemli bir alternatif kaynak haline gelmektedir. İşverenlerin göçmenlere yönelik tutumlarında belirgin bir esneklik oluşmakla birlikte, bu grubun düşük maliyetli ve esnek iş gücü olarak algılanması, fazla mesai ve sosyal hak ihlalleri gibi sorunları beraberinde getirmektedir. Çocuk yaşta Türkiye'ye gelen göçmenler dil ve eğitim avantajları sayesinde piyasada daha geniş istihdam olanakları bulurken, göçmen kadınlar kayıtlı iş gücü piyasasına erişimde en dezavantajlı kesimi oluşturmaktadır. Göçmen istihdamında sosyal ağlar aracılığıyla işe alımlar küçük ve orta ölçekli işletmelerde yaygınken, büyük firmalar daha kurumsal yöntemlere yönelmektedir. Göçmen iş gücünün piyasaya entegrasyonunu güçlendirmek, kayıt dışı istihdamı azaltmak ve göçmenlerin çalışma koşullarını iyileştirmek için etkin ve kapsayıcı politika ve düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu bölümde, Konya'daki iş gücü piyasasında göçmen emeğinin farklı sektörlerde nasıl bir rol oynadığı ve işverenlerin bu iş gücüne yönelik tutumlarının nasıl şekillendiği değerlendirilmektedir. Konya'daki iş gücü piyasası, göçmen iş gücünün entegrasyonu açısından hem fırsatlar hem de kısıtlamalar barındırmaktadır. İşletmelerin nitelikli ve

niteliksiz iş gücü temininde yaşadığı zorluklar, göçmen grupların iş piyasasına katılımını teşvik eden bir faktör olurken, aynı zamanda bazı yapısal ve sosyal engeller göçmenlerin istihdam süreçlerini sınırlamaktadır. Düşük işsizlik oranları ve artan iş gücü ihtiyacı, işverenlerin göçmen istihdamına bakış açısını belirleyen temel unsurlar arasında yer almaktadır.

Son yıllarda göçmen iş gücüne yönelik önyargıların azaldığı, ancak bu kesimin iş gücü piyasasındaki konumunun işverenler tarafından farklı biçimlerde değerlendirildiği gözlemlenmektedir. Özellikle Türkiye'ye çocuk yaşta gelen göçmenlerin dil ve eğitim açısından avantajlı olduğu, bu nedenle sanayide mavi yakalı ve belirli hizmet sektörlerinde beyaz yakalı olarak daha fazla istihdam edildiği belirtilmektedir. Öte yandan, göçmen kadınların kayıtlı iş gücü piyasasına erişimde en dezavantajlı grup olduğu vurgulanmaktadır. Çoğu göçmen kadın, ev içi üretim ya da düşük ücretli hizmet sektörlerinde kayıt dışı olarak çalışmaktadır.

Göçmen iş gücünün artan iş gücü talebini karşılamasına rağmen, bazı işverenlerin bu grubu ucuz iş gücü kaynağı olarak gördüğü ve sosyal haklar konusunda kısıtlamalara gittiği belirtilmektedir. Ek olarak, fazla mesai, hafta sonu izinleri ve sigorta ödemeleri gibi konularda göçmen işçilerin haklarının ihlal edildiği durumlar tespit edilmektedir. Buna karşın, bazı işverenler göçmen iş gücünü çalıştırmak konusunda çekimser davranmakta, bunun temel nedeni olarak ise çalışma saatleri, iş disiplini ve izin kullanımı gibi konularda sosyal uyum sağlanamamasını göstermektedir.

Göçmen iş gücü ile ilgili bir diğer önemli konu, işverenlerin iş gücüne erişim yöntemleridir. İş gücü piyasasına katılmak isteyen göçmenlerle işverenleri bir araya getirecek platformların oluşturulmasının gerekliliği vurgulanırken, işverenlerin büyük çoğunluğunun kendi iletişim ağları üzerinden güvenilir iş gücü temin etmeyi tercih ettiği belirtilmiştir. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde göçmen iş gücünün sosyal ağlar aracılığıyla istihdam edildiği, büyük ölçekli firmalarda ise işverenlerin daha kurumsal işe alım yöntemlerine yöneldiği gözlemlenmektedir.

Sonuç olarak, Konya'daki düşük işsizlik oranları ve işletmelerin iş gücü temininde yaşadığı zorluklar, göçmenler için iş piyasasına katılım açısından uygun bir ortam yaratmaktadır. İşverenlerin büyük bir bölümü göçmen iş gücünü istihdam konusunda esnek yaklaşım sergilerken, kayıt dışı çalıştırma, sosyal hak ihlalleri ve iş gücü piyasasındaki yapısal engeller nedeniyle göçmenlerin istihdam koşulları halen kırılganlığını korumaktadır. Bu durumun aşılması için göçmen iş gücüne yönelik düzenleyici politikaların geliştirilmesi, kayıtlı istihdama geçişin teşvik edilmesi ve işverenlerin iş gücü temini konusunda daha sistematik ve kapsayıcı yöntemlere yönlendirilmesi gerekmektedir.

#### 4.7. Göçmenlerin Kayıtlı İş Gücü Piyasasına Geçişinin Önündeki Engeller

Konya'da göçmenlerin kayıtlı iş gücü piyasasına katılımını zorlaştıran temel engeller; karmaşık hukuki süreçler, çalışma izinlerinin alınmasındaki bürokratik zorluklar ve kayıtlı çalışmanın sosyal yardımların kaybedilmesine yol açabileceği yönündeki endişelerdir. İşverenlerin göçmen işçileri kayıtlı istihdam etmekten kaçınmasında, çalışma sürekliliğinin belirsizliği ve kayıt dışı çalıştırmanın ekonomik avantajları da etkili olmaktadır. Ayrıca, göçmenlerin farklı şehirlerde kayıtlı olmaları, banka hesabı açmadaki güçlükler ve iş gücü piyasasında yüksek işçi sirkülasyonu gibi faktörler kayıtlı istihdamı daha da güçleştirmektedir. Göçmen iş gücünün çalışma disiplini ve işverenlerle sosyal uyum konusundaki sorunlar da kayıtlı istihdama geçişte önemli bir bariyer oluşturmaktadır. Bu engellerin aşılması için hukuki süreçlerin sadeleştirilmesi, kayıtlı istihdamı teşvik eden politikaların artırılması ve göçmenlerle işverenleri bir araya getirecek etkin platformların oluşturulması kritik öneme sahiptir.

Bu bölümde, Konya'daki göçmenlerin kayıtlı iş gücü piyasasına katılımını zorlaştıran temel yapısal ve bürokratik engeller değerlendirilmektedir. Konya'da göçmen iş gücünün kayıtlı istihdama geçiş süreci, çeşitli yapısal ve bireysel engeller nedeniyle sınırlı kalmaktadır. Hukuki ve bürokratik süreçlerin karmaşıklığı, sosyal yardımların istihdam üzerindeki etkisi, işverenlerin kayıtlı istihdama yönelik çekinceleri ve çalışma koşullarına dair belirsizlikler, göçmenlerin kayıt dışı çalışmayı tercih etmelerinde belirleyici faktörler arasında yer almaktadır.

GKSS'lerin ve Uluslararası Koruma altındaki yabancıların (UK) kayıtlı istihdama yönelmesini zorlaştıran en önemli etkenlerden biri, sosyal yardımların kaybedilmesi konusundaki endişedir. Kayıtlı çalışmanın getireceği ekonomik avantajların belirsiz olması, bu grupların kayıt dışı işlerde çalışmaya devam etmesine neden olmaktadır. Ücretsiz sağlık hizmetleri ve maddi destekler, kayıt dışı çalışmayı teşvik eden unsurlar olarak öne çıkarken, bazı işverenler de GKSS'li / UK'lı işçileri sigortalı olarak istihdam etme konusunda yeterli teşviklerin olmamasını bir sorun olarak görmektedir.

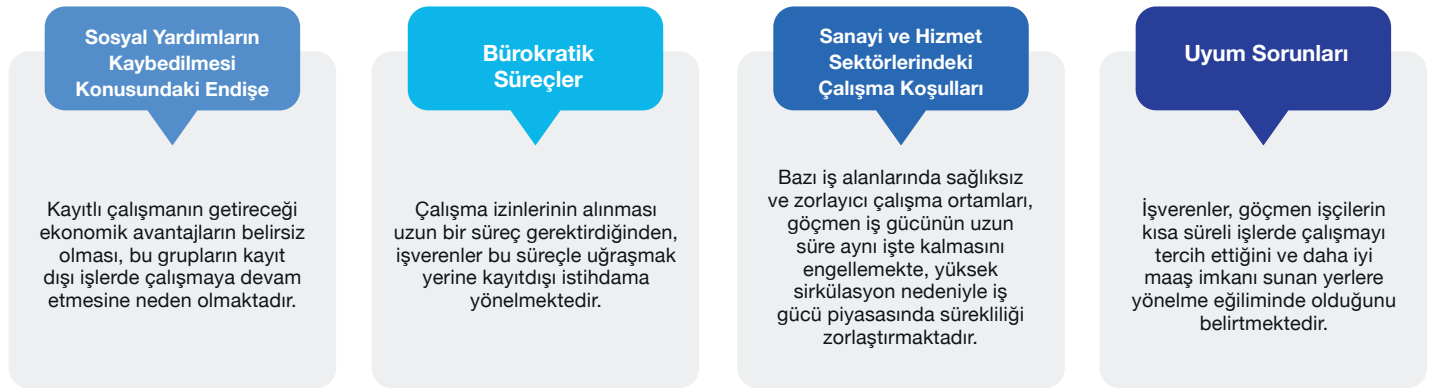
Bürokratik süreçler de kayıtlı istihdama geçişin önündeki temel engellerden biri olarak değerlendirilmektedir. Çalışma izinlerinin alınması uzun bir süreç gerektirdiğinden, işverenler bu süreçle uğraşmak yerine kayıt dışı istihdama yönelmektedir. Ayrıca, ikamet adresinin farklı bir şehirde olması gibi durumlar, resmi olarak sigortalı çalışmayı daha zor

hale getirmektedir. Banka hesabı açma sürecinde yaşanan çeşitli prosedürel sıkıntılar da kayıtlı çalışmanın önünde bir başka engel olarak öne çıkmaktadır.

Sanayi ve hizmet sektörlerindeki çalışma koşulları da kayıtlı istihdama geçişi etkileyen önemli faktörler arasındadır. Bazı iş alanlarında sağlıksız ve zorlayıcı çalışma ortamları, göçmen iş gücünün uzun süre aynı işte kalmasını engellemekte, yüksek sirkülasyon nedeniyle iş gücü piyasasında sürekliliği zorlaştırmaktadır. Bunun yanında, bazı işverenlerin GKSS'li / UK'lı işçileri uzun vadeli istihdam etmekten kaçınmasının nedenleri arasında, bu iş gücüne yatırım yapmanın maliyetli olması ve istihdam sürekliliğinin belirsizliği bulunmaktadır.

Göçmen iş gücünün çalışma disiplini, devamlılık ve izin kullanımı gibi konularda işverenlerle yaşadığı uyum sorunları da kayıtlı istihdama geçişi sınırlayan unsurlar arasındadır. Kimi işverenler, göçmen işçilerin kısa süreli işlerde çalışmayı tercih ettiğini ve daha iyi maaş imkanı sunan yerlere yönelme eğiliminde olduğunu belirtmektedir. Bu durum, işverenlerin kayıtlı istihdam süreçlerini tercih etmelerini zorlaştıran bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

### Şekil 5 Göçmenlerin Kayıtlı İş Gücü Piyasasına Geçişinin Önündeki Engeller





Şekil 5’de göçmenlerin kayıtlı iş gücü piyasasına geçişinin önündeki engeller özetlenmiştir. Sonuç olarak, GKSS’li / UK’lı iş gücünün kayıtlı istihdama geçişinde çeşitli yapısal ve sosyal engeller bulunmaktadır. Hukuki süreçlerin kolaylaştırılması, kayıtlı çalışmanın cazip hale getirilmesi ve teşviklerin artırılması, iş gücü piyasasına entegrasyonu destekleyici adımlar olacaktır. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işverenler ile göçmen iş gücünü buluşturacak platformların oluşturulması ve mesleki eğitim programlarının daha erişilebilir hale getirilmesi, kayıt dışı istihdamın azaltılması açısından önemli çözümler sunabilir.

#### 4.8. Olası Geri Dönüşlerinin İş Gücü Piyasasına Etkileri

Konya’da yaşayan GKSS’li nüfusun ülkelerine olası geri dönüşleri, özellikle ayakkabıcılık, metal sanayi, döküm ve tarım gibi göçmen iş gücüne yüksek oranda bağımlı sektörlerde iş gücü arzı açısından önemli riskler taşımaktadır. Göçmen işçilerin bu sektörlerdeki işlerden ayrılması halinde üretim süreçlerinde aksaklıklar, maliyet artışları ve küçük ölçekli firmaların kapanması gibi ekonomik sonuçlar ortaya çıkabilir. Ancak uzun yıllardır ekonomik ve sosyal olarak Türkiye’ye uyum sağlayan GKSS’lerin büyük bölümünün geri dönme eğiliminin düşük olması, olası geri dönüşlerin iş gücü piyasasında geniş çaplı ve kalıcı bir etki yaratmayacağı beklentisini güçlendirmektedir. Bu süreçte bazı işverenlerin alternatif ülkelerden iş gücü transferi gibi stratejilere yönelmesi veya yerel iş gücünü teşvik etmek amacıyla çalışma koşullarını ve sosyal hakları iyileştirmesi, iş gücü piyasasındaki boşlukları azaltıcı önlemler olarak değerlendirilmektedir. Uzun vadede göçmenlerin geri dönüş eğilimini belirleyecek hukuki ve politik gelişmelerin iş gücü piyasasına etkisinin dikkatle takip edilmesi gerekmektedir.

Bu bölümde, Konya’da yaşayan GKSS’lerin geri dönüş eğilimi ve bu sürecin iş gücü piyasasına olası etkileri değerlendirilmektedir. GKSS’li nüfusun olası geri dönüşleri, Konya’daki iş gücü piyasasını farklı şekillerde etkileyebilecek önemli bir dinamik olarak değerlendirilmektedir. Göçmen iş gücüne büyük ölçüde bağımlı hale gelmiş sektörlerde, bu iş gücünün azalması üretim süreçlerinde aksamalara ve iş gücü temininde zorluklara yol açabileceği beklentisini oluşturmaktadır.

Konya’daki belirli sektörler, göçmen iş gücüne yüksek oranda bağımlı hale gelmiştir. Özellikle ayakkabıcılık, metal sanayi, döküm ve tarım sektörleri bu bağımlılığın en belirgin olduğu alanlardır. Ayakkabı sanayinde saya üretimi ve el işçiliği, döküm sektöründe ağır

sanayiye dayalı fiziksel işler, sanayi üretiminde düşük vasıflı iş gücü gerektiren bölümler ve tarım sektöründe mevsimlik iş gücü gerektiren alanlar, göçmen nüfusun en yoğun istihdam edildiği alanlardır. GKSS'lerin geri dönüşlerinin bu sektörlerde yaratacağı istihdam açığının, işletmelerin üretim maliyetlerini artırabileceği ve iş gücü bulunamaması durumunda bazı küçük ölçekli firmaların kapanmasına yol açabileceği öngörülmektedir.

Özellikle ayakkabı sektörü, Konya'da GKSS iş gücüne en fazla bağımlı sektörlerden biridir. Saya üretimi ve el işçiliği gibi alanlarda, uzun yıllardır kayıt dışı veya geçici çalışma modelleriyle istihdam edilen göçmen işçiler önemli bir iş gücü kaynağı oluşturmıştır. Geri dönüşlerin artması durumunda, bu iş gücü açığının karşılanamaması, üretim kapasitesinin düşmesine neden olabilecektir. İşverenlerin iş gücü kaybını önlemek için alternatif çözümler geliştirmeye çalıştıkları, ancak yerel iş gücünün bu alanlarda çalışmaya sıcak bakmadığı ifade edilmektedir.

Metal sanayi ve döküm sektörlerinde de benzer bir bağımlılık söz konusudur. Bu sektörlerde ağır iş yükü ve fiziksel dayanıklılık gerektiren işlerde, yerel iş gücünün çalışma eğilimi düşük olup, GKSS'lerin önemli bir istihdam kaynağı oluşturduğu belirtilmektedir. Geri dönüşlerin artması durumunda, üretim süreçlerinde aksaklık yaşanabileceği, niteliksiz iş gücü ihtiyacının karşılanamaması halinde bazı üretim bantlarının kapanma riskiyle karşı karşıya kalabileceği öne sürülmektedir.

Buna karşılık, geri dönüşlerin iş gücü piyasası üzerinde büyük çaplı ve kalıcı bir etki yaratmayacağı yönünde de görüşler bulunmaktadır. Uzun süredir Türkiye'de yaşayan, ekonomik olarak uyum sağlamış ve düzenli bir hayat kurmuş GKSS'lerin büyük çoğunluğunun geri dönme ihtimalinin düşük olduğu düşünülmektedir. Daha çok geçici işlerde çalışan, ekonomik uyum sağlayamayan ya da geleceğini Türkiye'de görmeyen grupların geri dönüş eğiliminde olduğu belirtilmektedir. Özellikle gıda ve hizmet sektörlerinde çalışan göçmen iş gücünün büyük bölümünün Türkiye'de kalmaya daha yatkın olduğu, çünkü ekonomik ve sosyal olarak daha sürdürülebilir bir düzen kurdukları ifade edilmektedir.

Öte yandan, işverenlerin bir kısmı GKSS'li iş gücünün azalmasıyla oluşacak boşluğu doldurmak için farklı stratejilere yönelmektedir. Bazı işletmeler, yabancı iş gücü transferleri yoluyla iş gücü açığını kapatmaya çalışmakta, farklı ülkelerden işçi getirilmesi için girişimlerde bulunmaktadır. Ancak bu stratejinin sürdürülebilir olup olmayacağı konusunda belirsizlikler devam etmektedir. Bunun yanı sıra, bazı işverenler yerel iş gücünü teşvik

edebilmek için çalışma koşullarında iyileştirmeler yapmakta, maaşları artırmakta ve sosyal hakları genişletmektedir.

GKSS'lerin geri dönüş sürecini belirleyen bir diğer faktör de hukuki ve politik gelişmelerdir. Geri dönüş teşvikleri ve uluslararası gelişmeler, GKSS'lerin Türkiye'deki kalıcılık eğilimlerini değiştirebilecek etkenler arasında görülmektedir. Bu bağlamda, iş gücü piyasası üzerindeki etkilerin uzun vadede nasıl şekilleneceği, göçmen iş gücünün ne oranda ülkelerine döneceğine ve iş gücü ihtiyacının ne ölçüde karşılanabileceğine bağlı olacaktır.

Sonuç olarak, GKSS'lerin geri dönüşleri, belirli sektörlerde iş gücü sorunlarına yol açabilecek olsa da işverenlerin farklı önlemler alarak bu açığı kapatmaya çalıştıkları gözlemlenmektedir. İş gücü eksikliğini gidermek amacıyla işletmelerin yabancı iş gücü transferlerine yönelmesi, çalışma koşullarında iyileştirmeler yapması veya yerel iş gücüne yönelik teşvikleri artırması gibi stratejiler, olası iş gücü kayıplarının etkisini hafifletebilir. Ancak geri dönüşlerin uzun vadeli etkilerinin netleşebilmesi için iş gücü dinamiklerinin ve sektör bazlı ihtiyaçların detaylı bir şekilde takip edilmesi gerekmektedir.

#### 4.9. İş Gücü Piyasasına Geçişte Kurumlar Arası İletişim Ağı

Konya'da iş gücü piyasasına geçiş süreçlerinin etkinliği, kurumlar arası güçlü iletişim ve koordinasyona büyük ölçüde bağlıdır; ancak mevcut durumda kurumların bağımsız hareket etmesi, bilgi paylaşımının sınırlı kalması ve katı iş bölümü nedeniyle süreçlerde aksaklıklar yaşanmaktadır. İş gücü arzı ile talebinin örtüşmesi için paydaş kurumların ortak veri sistemleri kullanmaları, sektör ihtiyaçlarına uygun mesleki eğitim programları geliştirmeleri ve işverenlerle doğrudan bağlantı kurabilecek esnek iletişim ağları oluşturmaları gerekmektedir. Göçmen iş gücü ve kırılgan grupların istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik projelerde, mahalle düzeyinde toplanan bilgilerin kayıtlı istihdam sistemlerine entegre edilmemesi de piyasadaki arz-talep uyuşmazlığını derinleştirmektedir. Bu nedenle, kurumlar arası iş birliğinin güçlendirilmesi, organize sanayi bölgeleri ve işveren kümelenmelerinin aktif olarak sürece dahil edilmesi ve istihdam verilerinin merkezi bir platformda bütünleştirilmesi, iş gücü piyasasının etkin ve sürdürülebilir işlemesi için hayati öneme sahiptir.

Bu bölümde, Konya'da iş gücü piyasasına geçiş sürecinde kurumlar arası iş birliği ve iletişim ağının rolü değerlendirilmektedir. Konya'daki iş gücü piyasasının dinamikleri, istihdam süreçlerinin etkin işleyebilmesi için kurumlar arası güçlü bir iletişim ağına ihtiyaç

duyulduğunu göstermektedir. İş gücü arzı ile işveren taleplerinin örtüşmesi, yalnızca bireylerin istihdam edilmesiyle değil, aynı zamanda sektörlerin ihtiyaç duyduğu becerilerin çalışanlara kazandırılmasıyla mümkündür. Bu nedenle, iş gücü piyasasına geçişte farklı paydaşlar arasındaki iş birliği ve bilgi akışı kritik bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

İş gücü piyasasına entegrasyonu destekleyen projeler incelendiğinde, iş ve kariyer danışmanlık ofislerinin kurulması, mesleki beceri analizlerinin yapılması, işverenlerle doğrudan etkileşim sağlanması gibi bileşenlerin etkin bir şekilde kullanıldığı gözlemlenmektedir. Ancak, yapılan saha araştırmalarına göre, paydaş kurumlar arasındaki iletişim ağının esnek olmaması ve katı iş bölümü nedeniyle takip ve yönlendirme süreçlerinde aksaklıklar yaşandığı belirtilmektedir. Kurumların bağımsız hareket etmesi ve iş gücü piyasasına yönelik verilerin ortak bir sistem üzerinden paylaşılmaması, istihdam süreçlerinde verimsizliğe yol açmaktadır.

İş gücü piyasasında, nitelikli iş gücü açığının kapatılmasında kurumlar arası koordinasyonun yetersizliği dikkat çekmektedir. Çeşitli fonlarla desteklenen projeler, kırılgan grupların iş gücü piyasasına entegrasyonunu artırmayı hedeflerken, kayıtlı istihdama geçişte yaşanan yapısal engellerin tamamen ortadan kaldırılamadığı ifade edilmektedir. Göçmen iş gücüne yönelik projelerde, başvuruların iş gücü piyasasına erişimi zor olan bireylerin yaşadığı mahalleler, yerel esnaf ve kanaat önderleri aracılığıyla toplandığı; ancak bu bilgilerin kayıtlı istihdam sistemine doğrudan aktarılmadığı belirtilmektedir.

Yapılan araştırmalar, bazı işverenlerin istihdam sürecinde doğrudan iletişim ağlarını kullanarak personel temin ettiğini, resmi istihdam merkezlerinden destek almak yerine kendi referans sistemlerine güvendiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, iş gücü piyasasında verilerin merkezi olarak işlenmesini ve iş gücü arzı ile talebin dengeli bir şekilde yönetilmesini zorlaştırmaktadır. İşverenler tarafından iş gücü ihtiyacına yönelik belirli sektörlerde çalışan talepleri bildirilse de, bu taleplerin yeterli düzeyde yönlendirilmediği ve bazı meslek gruplarında arz-talep uyumsuzluğu yaşandığı ifade edilmektedir.

İş gücü piyasasına geçişi destekleyen projelerde, göçmen iş gücü ve kırılgan grupların istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik çalışmalar yürütülse de, iş gücü piyasasına tam entegrasyonun sağlanabilmesi için işverenlerin teşvik edilmesi ve mesleki eğitim programlarının daha etkin hale getirilmesi gerekmektedir. Ek olarak, organize sanayi bölgeleri ve sanayi siteleri gibi işveren kümelenmelerinin, istihdam sağlamak isteyen bireylerle doğrudan bağlantıya geçebileceği bir sistem oluşturulması önerilmektedir.

Sonuç olarak, iş gücü piyasasına geçişte kurumlar arası iletişim ve bilgi paylaşımının daha etkili hale getirilmesi, istihdam süreçlerinin verimli işlemesi açısından kritik bir gerekliliktir. İş gücü arzı ile iş gücü talebi arasındaki uyumu sağlamak için paydaş kurumların verilerini ortak bir platformda paylaşması, sektörlerin ihtiyaç duyduğu niteliklerin belirlenerek mesleki eğitim programlarının bu doğrultuda şekillendirilmesi ve iş gücü piyasasının güncel dinamiklerine uygun stratejiler geliştirilmesi önem taşımaktadır.



# V. BÖLÜM



## V. BÖLÜM

### 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, Konya'nın iş gücü piyasasını kapsamlı bir şekilde analiz ederek, sektörel istihdam açıklarını, mesleki eğitim ihtiyaçlarını, iş gücüne erişimi zorlaştıran faktörleri ve politika geliştirme alanlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma kapsamında yapılan saha araştırmaları, mülakatlar ve anket sonuçları, işverenlerin ve iş arayan bireylerin beklentileri arasındaki farkları ortaya koymuş, aynı zamanda TÜİK, İŞKUR, SGK gibi kurumlardan elde edilen ikincil veriler ile ilin istihdam dinamikleri değerlendirilmiştir. Çalışmanın temel amacı, Konya'daki iş gücü piyasasında yaşanan dengesizlikleri ortaya koyarak, hangi sektörlerde iş gücü açığı bulunduğunu tespit etmek ve mesleki eğitimlerin en verimli şekilde nasıl planlanabileceğine dair somut öneriler geliştirmektir. Aynı zamanda iş gücü arzının sektörlerin ihtiyaçlarına uygun şekilde yönlendirilmesini sağlamak ve böylece zaman ve emek kaybını minimize etmek hedeflenmiştir.

Elde edilen bulgular Tablo 89'da sistematik bir şekilde özetlenmiştir. Bu tabloda Konya iş gücü piyasasında yapılan analizler neticesinde belirlenen sektörlerde yaşanan iş gücü açığının nedenlerini, beklenen nitelik ve kalifikasyonları, çalışan cinsiyet tercihlerini, kırılgan gruplara ve kayıtlı istihdama karşı tutumu analiz eden özet bir çerçeve sunulmaktadır.

Konya, sahip olduğu güçlü sanayi altyapısı, tarımsal üretim potansiyeli ve büyümekte olan hizmet sektörüyle Türkiye'nin önemli ekonomik merkezlerinden biri olarak öne çıkmaktadır. Ancak iş gücü piyasası, işsizlik oranları, istihdam yapısı, kayıt dışı çalışma ve iş gücü arz-talep dengesizlikleri açısından belirli yapısal zorluklarla karşı karşıyadır. İlde iş gücü piyasasını şekillendiren temel dinamikler incelendiğinde, sanayi ve tarım sektörlerindeki nitelikli iş gücü açığı, kadın ve genç işsizlik oranları, kayıt dışı istihdamın yüksekliği ve göçmen iş gücünün konumu gibi unsurların öne çıktığı görülmektedir.

Konya'daki işsizlik oranları, Türkiye genelindeki eğilimlerle karşılaştırıldığında daha düşük seviyelerde seyretmektedir. 2022 yılında işsizlik oranı Türkiye genelinde %10,4 iken, Konya'da

%7,3 olarak hesaplanmıştır. 2023 yılında Türkiye geneli işsizlik oranı %9,4'e gerilerken, Konya'da bu oran %6'ya düşmüştür (Tablo 16). Bu veriler, Konya'nın Türkiye ortalamasına kıyasla daha düşük işsizlik oranına sahip olduğunu göstermektedir. İstihdam oranları açısından bakıldığında ise, 2022 yılında Türkiye genelinde istihdam oranı %47,5 iken, Konya'da %47,2 olarak gerçekleşmiştir. 2023 yılında Türkiye geneli istihdam oranı %48,3'e yükselirken, Konya'da bu oran %48,9'a çıkmıştır (Tablo 17). Konya'nın istihdam oranının Türkiye ortalamasına yakın seyretmesi, ilin iş gücü piyasasının genel olarak Türkiye ile benzer eğilimler gösterdiğini ortaya koymaktadır. Öte yandan işsizlik oranlarının düşük olması ve istihdam oranındaki artış iş gücü piyasasında arz ve talebin tam olarak karşılandığını göstermemekle birlikte, belirli sektörlerde iş gücü ihtiyacının devam ettiğini ve bazı sektörlerde arz-talep dengesizliği yaşandığını ortaya koymaktadır.

İş gücü piyasasındaki açık iş verileri incelendiğinde, 2023 yılı itibarıyla Konya'da toplam 67.013 açık iş bulunmaktadır. Türkiye genelinde bu rakam 2.677.006 olarak hesaplanmıştır. Konya'daki açık işlerin 66.953'ü özel sektörde, yalnızca 60'ı ise kamu sektöründedir. İŞKUR aracılığıyla toplam 33.920 kişi işe yerleştirilmiştir, bu kişilerin büyük çoğunluğu özel sektör bünyesinde istihdam edilmiştir (Tablo 19). İş gücü piyasasındaki açık iş verileri incelendiğinde, Konya'da toplam açık iş sayısının büyük bir kısmının özel sektörde yer aldığı, kamu sektöründe ise istihdam imkanlarının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Açık işlerin büyük çoğunluğu sanayi ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşmakta olup, sanayi sektöründe iş gücü eksikliğinin özellikle nitelikli meslek gruplarında daha belirgin olduğu anlaşılmaktadır. İş gücü açığının en fazla olduğu alanlar arasında teknik uzmanlık gerektiren meslekler, üretim süreçlerinde görev alan işçiler ve vasıfsız işçi kategorisinde yer alan pozisyonlar bulunmaktadır.

Sanayi sektörü, Konya'da en fazla istihdam sağlayan alanlardan biri olup, özellikle makine imalatı, otomotiv yan sanayi, metal işleme ve gıda sanayi gibi alt sektörlerde yoğunlaşmaktadır. 2023 yılı itibarıyla sanayi sektöründe çalışan toplam iş gücü sayısı 126.066 kişi olarak hesaplanmıştır (Tablo 3). Alt sektör bazında sanayi istihdamı incelendiğinde, makine ve ekipman üretimi %21,2, gıda sanayi %17,3, metal ürünleri üretimi %12,6 ve otomotiv yan sanayi %10 oranında istihdam sağlamaktadır. Ancak, sanayide nitelikli iş gücü açığı devam etmektedir ve CNC operatörleri, kaynakçılar, dökümcüler, plastik enjeksiyon ustaları ve pres makinesi operatörleri gibi mesleklerde iş gücü eksikliği bulunmaktadır. Sanayi sektöründeki bu açığın temel nedenleri arasında mesleki eğitim sisteminin iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına tam olarak yanıt verememesi, teknik beceri gerektiren işlerde çalışmaya yönelik düşük talep ve bazı çalışanların



daha yüksek maaşlar nedeniyle büyük sanayi merkezlerine yönelmesi yer almaktadır.

Tarım sektörü, Konya'nın ekonomik yapısında önemli bir yer tutmaya devam etmektedir. Türkiye'nin toplam tahıl üretiminin yaklaşık %10'unu gerçekleştiren Konya, buğday, arpa, şeker pancarı ve ayçiçeği üretiminde lider konumdadır. Ancak, tarımsal istihdamda yaşanan iş gücü eksiklikleri, sektörün verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Özellikle hasat işçileri, budama işçileri ve hayvan bakım çalışanları gibi alanlarda mevsimsel iş gücü açığı bulunmaktadır. Tarım sektöründe iş gücü eksikliğinin temel nedenleri arasında, genç iş gücünün tarıma olan ilgisinin azalması, mevsimsel istihdamın getirdiği dalgalanmalar ve düşük ücret politikaları yer almaktadır.

Kadınların iş gücüne katılım oranı, Türkiye genel ortalamasına kıyasla daha düşük seviyelerde seyretmektedir. Kentte kadınların iş gücüne katılımı erkeklere kıyasla oldukça geride kalmakta ve kadınların iş bulma süreci erkeklere göre daha zorlayıcı olmaktadır. Kadın istihdamının düşük olmasının nedenleri arasında toplumsal normların etkisi, çocuk bakımı ve ev içi sorumlulukların kadınların iş gücüne katılımını sınırlaması, kadınların sanayi sektöründe daha az yer alması gibi faktörler bulunmaktadır. Kadınlar daha çok hizmet, gıda ve tekstil sektörlerinde istihdam edilmekte olup, sanayi sektöründe kadın iş gücü oranı oldukça sınırlıdır. Kadın istihdamının artırılması için esnek çalışma olanaklarının yaygınlaştırılması, kadın girişimciliğini teşvik eden mekanizmaların güçlendirilmesi ve iş gücü piyasasına yönelik toplumsal farkındalık programlarının geliştirilmesi gerekmektedir.

Genç işsizlik oranları incelendiğinde, özellikle 25-29 yaş grubunda işsizliğin daha yaygın olduğu görülmektedir. Gençlerin eğitim sonrası iş gücüne dahil olma sürecinde karşılaştıkları zorluklar, sanayi sektörüne yönelik mesleki eğitim eksiklikleri ve genç girişimciliğin yeterince teşvik edilmemesi genç işsizlik oranlarının artmasına neden olmaktadır. Sanayi sektöründe teknik beceri gerektiren işlere olan talep artarken, gençlerin bu alanlara yönlendirilmesi konusunda meslek liseleri ve üniversitelerin mevcut müfredatlarının sanayi sektörünün ihtiyaçlarına tam olarak yanıt vermediği ifade edilmektedir.

Konya'da engelli bireylerin istihdamına yönelik veriler incelendiğinde, kamu ve özel sektörde toplam 430 işyerinin engelli istihdam etmekle yükümlü olduğu görülmektedir. Bunun 35'i kamu sektörüne, 395'i ise özel sektöre aittir. (Tablo 26). Engelli bireylerin iş gücü piyasasına daha fazla katılımını sağlamak için özel sektör teşviklerinin artırılması, kamu istihdamının genişletilmesi ve iş yerlerinde erişilebilirlik koşullarının iyileştirilmesi önem arz etmektedir.

Sonuç olarak, Konya’da iş gücü piyasasında yaşanan temel sorunların çözülmesi için sektörel bazda istihdam politikalarının geliştirilmesi gerekmektedir. Sanayi sektöründe nitelikli iş gücü yetiştirilmesine yönelik mesleki eğitimin güçlendirilmesi, kadın istihdamının artırılması için esnek çalışma modellerinin uygulanması, genç işsizliğin azaltılması için sanayi ile eğitim kurumları arasındaki iş birliklerinin artırılması, tarım sektöründe istihdam olanaklarının genişletilmesi, kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve engelli bireylerin iş gücüne entegrasyonunun desteklenmesi gibi politikaların hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda Konya iş gücü piyasasındaki arz-talep dengesini sağlamak, sektörlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman açığını kapatmak ve istihdamı artırmak amacıyla çeşitli önlemler alınması gerekmektedir.

Bunlar:

Sanayi sektöründeki nitelikli iş gücü açığını gidermek için meslek liseleri, teknik eğitim kurumları ve üniversiteler ile sanayi kuruluşları arasında doğrudan işbirliği sağlanmalı, sanayi alanında ihtiyaç duyulan meslekler için eğitim programları oluşturulmalı ve işbaşı eğitim modelleri yaygınlaştırılmalıdır.

Kadın istihdamını artırmak için esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma ve yarı zamanlı iş fırsatları yaygınlaştırılmalı, kadın girişimciliğini teşvik edecek hibe ve kredi destekleri sunulmalı, işverenler için kadın istihdamını artırıcı teşvik mekanizmaları geliştirilmelidir.

Gençlerin istihdama geçiş sürecini kolaylaştırmak için lise ve üniversite düzeyinde iş dünyası ile entegre staj ve çıraklık programları hayata geçirilmeli, gençlerin sanayi, tarım ve hizmet sektörlerine yönlendirilmesi için kariyer rehberliği ve mentorluk programları oluşturulmalıdır.

Tarım sektöründe iş gücü açığını gidermek için mevsimlik tarım işçilerine yönelik sosyal güvence mekanizmaları geliştirilerek tarım işçilerinin kayıtlı istihdama geçmesi sağlanmalı, tarım alanında çalışan gençleri teşvik edecek vergi ve prim destekleri uygulanmalı, tarımsal üretimde modern ekipman kullanımına yönelik teşvikler artırılmalıdır.

Engelli bireylerin istihdam edilmesini teşvik etmek için kamu ve özel sektörde engelli istihdamına yönelik vergi indirimi ve teşvik programları genişletilmeli, engellilerin iş dünyasına katılımını kolaylaştıracak erişilebilir iş yerleri standart hale getirilmeli ve engelli bireyler için uzaktan çalışma seçenekleri artırılmalıdır.

Kayıt dışı istihdamı azaltmak için denetim mekanizmaları güçlendirilmeli, işletmelerin kayıtlı iş gücü çalıştırmalarını teşvik edecek vergi ve prim desteği mekanizmaları yaygınlaştırılmalı, kayıt dışı çalışmanın işçi hakları üzerindeki olumsuz etkilerini anlatan bilinçlendirme kampanyaları düzenlenmelidir.

Göçmen iş gücünün kayıtlı istihdama entegrasyonunu sağlamak için göçmenlere yönelik mesleki eğitim ve dil kursları yaygınlaştırılmalı, işverenlerin göçmen işçileri kayıt altına almasını teşvik edecek destek programları uygulanmalı, göçmen iş gücünün belirli sektörlerde yasal çerçevede istihdam edilmesini kolaylaştıracak düzenlemeler yapılmalıdır.

İş gücü piyasasında arz ve talep arasındaki dengesizliği gidermek için bölgesel iş gücü haritaları oluşturularak hangi sektörlerde iş gücü açığı bulunduğu düzenli olarak analiz edilmeli, işverenlerin açık iş pozisyonlarını daha hızlı doldurmasını sağlayacak dijital platformlar kurulmalı, iş gücü planlamasını daha etkin hale getirmek için istihdam verilerine dayalı politika geliştirilmelidir.

Hizmet ve turizm sektörlerinde nitelikli iş gücünün artırılması için turizm eğitimi veren kurumlar ile otel ve restoran işletmeleri arasında işbirliği sağlanmalı, turizm alanında çalışanların niteliklerini artıracak sertifikasyon programları yaygınlaştırılmalı, inanç ve kültürel turizmi geliştirecek projelere yatırım yapılmalıdır.

İşverenler ile iş gücü arasındaki iletişimi artırmak için sanayi ve tarım sektöründeki açık iş pozisyonlarının iş arayan bireylere daha hızlı ulaştırılmasını sağlayacak dijital istihdam platformları oluşturulmalı, işverenler ile iş arayanların bir araya gelebileceği kariyer fuarları ve istihdam çalıştayları düzenlenmeli, kamu, özel sektör ve eğitim kurumları arasındaki koordinasyon güçlendirilmelidir.

Bu önerilerin hayata geçirilmesi, Konya'da sanayi, tarım ve hizmet sektörlerinde nitelikli iş gücü eksikliğini gidermeye, kadın ve genç işsizliğini azaltmaya ve kayıt dışı istihdamı kontrol altına almaya katkı sağlayacaktır. İş gücü piyasasının daha dengeli ve sürdürülebilir hale gelmesi için kamu, özel sektör ve eğitim kurumları arasındaki iş birliği güçlendirilerek istihdam politikaları bölgesel ihtiyaçlara göre şekillendirilmelidir.

**Tablo 89.** İş Gücü İhtiyacı Duyulan Sektörler ve Aranan İş Gücü Özellikleri

| Sektör | İş Gücü Açığı                                                                                                                                                               | İş Gücü Açığının Nedenleri                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Beklenen Nitelikler & Kalifikasyonlar                                                                                                                                                                                                                                                     | Cinsiyet Tercih                | Kırlan Gruplara Karşı Tutumlar                                                                                                  | Kayıtlı İstihdama Karşı Tutumlar                                                                                          |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| İnşaat | 1. Vasıfsız İşçiler                                                                                                                                                         | Ağır çalışma koşulları ve mevsimsel özellikler nedeniyle işçilerin sektörden uzaklaşması, sektörde sürekli bir iş gücü eksikliğine yol açmaktadır.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>İş güvenliği sertifikaları</li> <li>Temel inşaat becerileri</li> <li>Saha deneyimi</li> <li>Ustalık eğitimi</li> <li>Fiziksel dayanıklılık.</li> </ul>                                                                                             | Erkek                          | Olumlu                                                                                                                          | Olumlu                                                                                                                    |
| Sanayi | 1. CNC Operatörleri<br>2. Kaynak Ustaları<br>3. Basınçlı Kazan Ustası<br>4. Makine Montajcıları<br>5. Dökümcü<br>6. Plastik Enjeksiyon Ustası<br>7. Pres Makinesi Operatörü | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nitelikli kaynakçıların yurtdışına veya büyük şehirlere göç etmesi, sektörde yetkin iş gücü bulunmasını zorlaştırmaktadır.</li> <li>CNC operatörleri, argon kaynakçıları ve makine teknisyenleri için yüksek maaş teklif edilmesine rağmen, bu alanlarda yetkin eleman bulunamamaktadır.</li> <li>Düşük ücretler, teknik becerisi olan çalışanları farklı sektörlerle yönlendiriyor.</li> <li>Mesleki eğitim eksikliği, sanayi için gerekli becerilere sahip eleman yetiştirmesini engelliyor.</li> </ul>                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kaynakçılık Sertifikası (MIG/MAG kaynakçılığı)</li> <li>MYK Belgesi</li> <li>El becerisi</li> <li>Operatörlüğü konularında teknik eğitim ve tecrübeye sahip olmak</li> </ul>                                                                       | Ağırlıklı Olarak Erkek / Kadın | Olumlu                                                                                                                          | Olumlu                                                                                                                    |
| Tarım  | 1. Hasat İşçileri<br>2. Budama İşçileri<br>3. Hayvan Bakım Çalışanları                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Özellikle soğan, patates ve örtü altı gibi ürünlerin ekimi ve hasadı hala emek yoğun bir süreçtir ve nitelsiz iş gücü açığı vardır</li> <li>GKKS işçilerinin artan ücret talepleri ve yerli işçilerin sektöre ilgisinin azalması nedeniyle iş gücü ihtiyacı karşılanamamaktadır.</li> <li>Budama gibi hassas tarımsal faaliyetlerin daha nitelikli iş gücü gerektirmesi ve tarımsal üretimde ürün deseninin değişmesi, özellikle emek yoğun meyve, soğan ve patates gibi ürünlerin üretiminde nitelikli ve nitelsiz iş gücü açığını artırmaktadır.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tarımsal mekanizasyon bilgisi</li> <li>Organik tarım bilgisi</li> <li>Sürdürülebilir tarım uygulamalarına uyum sağlayabilme</li> <li>Hasat budama bilgisi</li> <li>Sera tarımı bilgisi</li> <li>Hayvan bakımı, kesim teknikleri bilgisi</li> </ul> | Ağırlıklı Olarak Kadın / Erkek | Göçmen iş gücü, tarımsal üretimde önemli bir yer tutmakta, ancak çalışma koşulları genellikle güvencesiz ve düşük standartlıdır | Kayıt dışı istihdam yaygındır, işverenler sosyal güvence maliyetleri nedeniyle kayıtlı istihdama mesafeli yaklaşmaktadır. |

**Tablo 89.** İş Gücü İhtiyacı Duyulan Sektörler ve Aranan İş Gücü Özellikleri

| Sektör                         | İş Gücü Açığı                                                                                                                                                            | İş Gücü Açığının Nedenleri                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Beklenen Nitelikler & Kalifikasyonlar                                                                                                                                                                                                                                                               | Cinsiyet Tercih | Kırılgan Gruplara Karşı Tutumlar                                                                                                                                                                       | Kayıtlı İstihdama Karşı Tutumlar                   |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Tekstil / Hazır Giyim          | 1. Makine Operatörleri<br>2. Dikiş Ustaları<br>3. Kalite Kontrol Personeli<br>4. İplik Toplayıcılar<br>5. Poşetlemeci<br>6. Paketlemeci                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Düşük ücretler ve çalışma koşulları nedeniyle işçiler sektörden uzaklaşmaktadır.</li> <li>Kayıt dışı istihdamın yaygın olması, sürdürülebilir iş gücü arzını olumsuz etkilemektedir.</li> <li>El işçiliğinin azalması, nitelikli iş gücü ihtiyacını artırmıştır</li> </ul>                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tekstil makineleri kullanımı,</li> <li>El becerisi</li> <li>Seri üretime uyum sağlayabilme</li> <li>Kalite kontrol bilgisi</li> </ul>                                                                                                                        | Kadın / Erkek   | Tekstil sektörü, göçmen iş gücünü önemli bir tanımlayıcı unsur olarak görmektedir. Düşük ücretler ve çalışma koşulları nedeniyle göçmen işçilerin bu sektörde yaygın olarak çalıştığı belirtilmektedir | Büyük işletmeler olumlu / küçük işletmeler olumsuz |
| Ayakkabı                       | 1. Sayacı<br>2. Frezeci<br>3. Foracı<br>4. Malzemeci<br>5. Derici<br>6. Tabancı                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sektörde nitelikli eleman yetiştirilmesine yönelik eğitim olanaklarının sınırlı olması,</li> <li>Genç iş gücünün sektöre yönelmemesi</li> <li>El işçiliğinin azalması nedeniyle iş gücü arzında ciddi bir düşüş yaşanmaktadır.</li> </ul>                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ayakkabı üretim süreçleri hakkında bilgi sahibi olmak</li> <li>El becerisi ve hızlı üretim süreçlerine uyum sağlama yeteneği</li> <li>Makine kullanımı bilgisi (dikiş makineleri, kalıplama makineleri vb.)</li> <li>Dericilik ve malzeme bilgisi</li> </ul> | Erkek           | Olumlu                                                                                                                                                                                                 | Büyük işletmeler olumlu / küçük işletmeler olumsuz |
| Gıda ve Tarıma Dayalı Endüstri | 1. Ürün Ayıklama ve Paketleme İşçileri                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tarım ekonomisinin egemen olduğu bölgelerde tarım makineleri üretimi, gübre sanayii ve gıda işleme tesislerinde iş gücü ihtiyacı bulunmaktadır.</li> <li>Hasat sonrası ürün ayıklama ve paketleme süreçlerinde ise yoğun iş gücü talebi devam etmektedir</li> <li>Otomasyonun sınırlı olması ve iş süreçlerinin büyük ölçüde insan emeğine dayanması nedeniyle iş gücü talebi yüksek, arz kısıtlı kalmaktadır.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kalifiye olmayan iş gücüne ihtiyaç</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                | Kadın / Erkek   | Olumlu                                                                                                                                                                                                 | Olumlu                                             |
| Hizmet                         | 1. Muhasebe Uzmanı<br>2. Bilgisayar Uzmanı<br>3. Büro Hizmetleri<br>4. Silahsız Özel Güvenlik<br>5. Temizlik Görevlisi<br>6. Kadın Güzellik Uzmanı<br>7. Kuaför / Berber | <ul style="list-style-type: none"> <li>Muhasebe Uzmanı, Bilgisayar Uzmanı,</li> <li>Büro Hizmetleri, Silahsız Özel Güvenlik, Temizlik Görevlisi, Kadın Güzellik Uzmanı, Kuaför / Berber alanlarında çalışanların nitelikleri genelde eksik olduğu için işverenler eleman bulmakta zorlanmaktadır.</li> </ul>                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kalifiye ve Kalifiye olmayan iş gücüne ihtiyaç</li> <li>Makine kullanımı bilgisi (tarım makineleri, gıda işleme ekipmanları vb.)</li> </ul>                                                                                                                  | Kadın / Erkek   | Olumlu                                                                                                                                                                                                 | Büyük işletmeler olumlu / küçük işletmeler olumsuz |

**Tablo 89.** İş Gücü İhtiyacı Duyulan Sektörler ve Aranan İş Gücü Özellikleri

| Sektör                  | İş Gücü Açığı                                                                                             | İş Gücü Açığının Nedenleri                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Beklenen Nitelikler & Kalifikasyonlar                                                                                                                                                                                                                    | Cinsiyet Tercih | Kırılgan Gruplara Karşı Tutumlar | Kayıtlı İstihdama Karşı Tutumlar |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Bilişim ve Yazılım      | Yazılım Geliştiriciler<br>Ağ Yöneticileri<br>Siber Güvenlik Uzmanı                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Bölgede bilişim eğitimlerinin yetersiz olması, dijitalleşme süreçlerinin hızlanmasıyla birlikte sektördeki nitelikli iş gücü açığını artırmaktadır.</li> <li>Yapay zeka ve dijital dönüşüm gibi geleceğin iş gücü piyasasına yönelik desteklerin sınırlı kalması, bilişim sektöründe uzmanlaşmış personel eksikliğine yol açmaktadır.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Bulut bilişim uzmanlığı</li> <li>Dijital veya bilişim teknolojileri</li> <li>Yazılım geliştirme becerileri</li> <li>Siber güvenlik bilgisi</li> <li>Veri analizi ve yapay zeka uygulamalarında deneyim</li> </ul> | Kadın / Erkek   | Olumlu                           | Olumlu                           |
| Lojistik ve Dış Ticaret | 1. Satış ve Pazarlama Personeli<br>2. Lojistik Elemanları<br>3. Şoförler<br>4. Yabancı Dil Bilen Uzmanlar | <ul style="list-style-type: none"> <li>Uluslararası ticaretin genişlemesiyle birlikte yabancı dil bilen personelin yetersizliği, lojistik alanındaki mesleki eğitimin eksikliği ve sektörde çalışanların uzun süreli istihdamda kalmaması iş gücü açığı doğurmaktadır.</li> </ul>                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ofis yazılımları (Excel, Word gibi) bilgisi</li> <li>Dış ticaret alanında eğitim almış olmak,</li> <li>Arapça ve İngilizce bilmek</li> </ul>                                                                      | Kadın / Erkek   | Olumlu                           | Olumlu                           |
| Teknik Meslekler        | 1. Asansör Bakım                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Asansör bakım alanında iş gücüne ihtiyaç bulunmaktadır.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kalifiye ve deneyimli iş gücü, MYK belgesi</li> </ul>                                                                                                                                                             | Erkek           | Olumlu                           | Olumlu                           |

## KAYNAKÇA

- İŞKUR. (2023). Türkiye iş gücü piyasası sektör bazlı istihdam raporu. Türkiye İş Kurumu. <https://www.iskur.gov.tr>
- Konya İl CD Raporu. (2023). Konya ili 2023 yılı çevre durum raporu. Konya Valiliği Yayınları.
- Konya İl Sanayi Durum Raporu. (2019). Konya ili sanayi durumu raporu 2019. T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Konya Sanayi ve Teknoloji İl Müdürlüğü.
- Konya Kültür ve Turizm İl Müdürlüğü. (2023). Konya turizm sektörü bilgi notu 2023. Konya Kültür ve Turizm İl Müdürlüğü Yayınları.
- Mevlana Kalkınma Ajansı. (2021). Konya ili tarım ve hayvancılık sektörü 5 yıllık üretim analizi. Konya Yatırım Destek Ofisi Yayınları.
- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (2019). Konya il sanayi durum raporu. T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Konya Sanayi ve Teknoloji İl Müdürlüğü.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2023). Türkiye’de göçmen ve engelli iş gücü istatistikleri. Ankara: TÜİK Yayınları.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2023). Türkiye’de lojistik, ticaret ve enerji sektörü istatistikleri. Ankara: TÜİK Yayınları.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2023). Türkiye’de tarım ve hayvancılık sektörleri ve istihdam verileri. Ankara: TÜİK Yayınları.







