



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

ŞANLIURFA



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. Esengöl DEMİREL, Prof. Dr. Erol KAHVECİ, Tunahan ALTUNDAŞ, Orçun ARINAN

Rapor Geliştirme: Mehmet Altay SEVİNÇ, Şeyda YEĞİNER, Melike BÜYÜ ELPE, Hümeysra DOĞANAY Serengöl 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 (ŞANLIURFA)

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ.....	16
I. BÖLÜM.....	19
1. LİTERATÜR ANALİZİ - ŞANLIURFA'DA DEMOGRAFİK, SOSYO-EKONOMİK YAPI İLE İŞ GÜCÜ VE İSTİHDAM DURUMUNA İLİŞKİN ANALİZLER	19
1.1 Bölgesel Kültürel ve Ekonomik Faktörlerin Etkileri	21
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	35
1.3 İşverenlerin Göçmen İşçilere Yönelik Algıları ve Tercihleri	36
1.4 Sektörel İstihdam Dinamikleri: Nitelikli, Niteliksiz, Genç, Kadın ve Mevsimsel İş Gücü Talepleri	37
1.5 Kadınların İş Gücüne Katılımı ve Kariyer Gelişimi: Cinsiyetler Arası Karşılaştırma	39
1.6 Literatür Analizinde Öne Çıkan Bulgular	40
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.....	49
2.2.1 TÜİK İşsizlik, İstihdam, İş Gücüne Katılım Oranı Verileri.....	49
2.2.2 İŞKUR İş Gücü Piyasası Verileri (Açık İş Kayıtları, İşsiz İstatistikleri, İş Gücü Araştırmaları)	51



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



2.2.3	TÜİK İç ve Uluslararası Göç İstatistikleri.....	69
2.3	Sosyal Güvenlik ve Çalışma Hayatı Verileri.....	73
2.3.1	SGK Verileri (Sigortalılık Türü ve Dağılımı, Sosyal Güvenlik Kapsamı).....	73
2.3.2	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma İzinleri ve İstatistikleri.....	78
2.4	Göç İdaresi Başkanlığı Verileri.....	78
2.5	İkincil Verilerin Analizinde Öne Çıkan Bulgular.....	84
III.	BÖLÜM.....	86
3.	ANKET ÇALIŞMASI ANALİZİ VE BULGULAR.....	86
3.1	Demografik veriler.....	86
3.2	İş Gücü Piyasası Analizi.....	89
3.3	İş Gücü Talebi ve Nitelikli Personel Açığı.....	90
3.4	Göçmen İşçiler ve Engelli Bireylerin İstihdamı	95
3.5	Kadın İş Gücü	100
3.6	Teknolojik Değişim ve İş Gücü Üzerindeki Etkileri	102
3.7	Sektörel ve Bölgesel İş Gücü Dinamikleri.....	109
3.8	Eğitim ve İstihdam Arasındaki Bağlantılar.....	113
3.9	İşe Alım Süreçleri ve Karşılaşılan Zorluklar.....	115
3.10	Anket Çalışması Analizinde Öne Çıkan Bulgular.....	118
IV.	BÖLÜM.....	121
4.	ŞANLIURFA'DA İŞ GÜCÜ, EKONOMİ VE GÖÇ EĞİLİMLERİNE DAİR NİTEL ANALİZ.....	121
4.1	Nitel Görüşmelerin Metodolojisi	121
4.2	Genel Sektörel Durum: İstihdam Açısından Potansiyel Kapasite ve Fırsatlar	122



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



4.3	İş Gücü Açığı Bulunan Sektörler	124
4.4	İş Gücü Nitelikleri ve Arz-Talep Eşleşmesi	127
4.5	Kadınların İş Gücü Piyasasına Katılımı: Fırsatlar ve Kısıtlılıklar	129
4.6	İşverenlerin Göçmen İş Gücüne Karşı Yaklaşımları ve Piyasa Dinamikleri.....	132
4.7	Göçmenlerin Kayıtlı İş Gücü Piyasasına Geçişinin Önündeki Engeller.....	134
4.8	Olası Geri Dönüşlerinin İş Gücü Piyasasına Etkileri.....	137
4.9	İş Gücü Piyasasına Geçişte Kurumlar Arası İletişim Ağı.....	138
V.	BÖLÜM.....	141
5.	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	141
KAYNAKÇA.....		149

Tablolar Dizini

Tablo 1. Şanlıurfa Demografik Verileri	19
Tablo 2. Şanlıurfa Temel Göstergeleri	22
Tablo 3. Sanayi İstihdamının Çalışan Tipine Göre Dağılımı	25
Tablo 4. Şanlıurfa Gayri Safi Milli Hasılası	30
Tablo 5. Şanlıurfa'da Sanayi İşletmelerinin Sektörel Dağılımı (2021)	31
Tablo 6. TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2023	43
Tablo 7. İl ve Cinsiyete Göre İl/İlçe Merkezi, Belde/Köy Nüfusu ve Nüfus Yoğunluğu, 2023	44
Tablo 8. İllere ve Cinsiyete Göre Ortanca Yaş, 2023	45
Tablo 9. Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Nüfus, 2023	45
Tablo 10. Yabancı Nüfus	46
Tablo 11. Ortalama Hane Halkı Büyüklüğü, 2008-2023	46
Tablo 12. Yaş Bağımlılık Oranı, 2007-2023	47
Tablo 13. Yıllara Göre Yıllık Nüfus Artış Hızı ve Nüfus Yoğunluğu, 2007-2023	48
Tablo 14. İl Düzeyinde İşsizlik Oranı	49
Tablo 15. İl Düzeyinde İstihdam Oranı	49
Tablo 16. İl Düzeyinde İş Gücüne Katılma Oranı	50
Tablo 17. Açık İşler ve İşe Yerleştirmeler	51
Tablo 18. Yaş Gruplarına ve İllere Göre Yerleştirmeler	51
Tablo 19. İşe Yerleştirmelerin Eğitim Durumlarına ve İllere Göre Dağılımı	53
Tablo 20. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	54
Tablo 21. Yaş Gruplarına Göre İŞKUR'a Kayıtlı İşsizler	55

Tablo 22. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı	57
Tablo 23. Engelli, Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Yaralananlara İlişkin İşe Yerleştirmeler.....	58
Tablo 24. Engellilere İlişkin Sayısal Veriler	59
Tablo 25. İŞKUR Tarafından Kadınlara Yönelik Sunulan Hizmetler.....	60
Tablo 26. İŞKUR'un Sosyal Yardım Alanlara Yönelik Sunulan Hizmetler	61
Tablo 27. İller Bazında İşsizlik Sigortası Faaliyetleri.....	61
Tablo 28. İller Bazında Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Ödeneği Hak Edenler	62
Tablo 29. İller Bazında Öğrenim Durumlarına Göre İşsizlik Ödeneği Hak Edenler	63
Tablo 30. İl Bazında Eğitim ve Program Türlerine Göre Aktif İş Gücü Piyasası Programları	65
Tablo 31. İŞKUR İş Danışmanlığı, Meslek Danışmanlığı, İşyeri Ziyareti, Okul Ziyareti, Grup Görüşme Mevcudu ve İş Kulübü Faaliyetleri.....	66
Tablo 32. Engelli, Genç, Kadın ve Yüksek Öğrenim Durumuna Göre Bireysel Görüşme.....	67
Tablo 33. Öğrenim Düzeylerine Göre Bireysel Görüşmeler.....	68
Tablo 34. İŞKUR- İllere Göre Açık İş İlanları, İşe Yerleştirme ve Kayıtlı İşsizler	69
Tablo 35. İllerin Aldığı Göç, Verdiği Göç, Net Göç ve Net Göç Hızı, 2023.....	69
Tablo 36. Göç Etme Nedenine Göre Şanlıurfa'nın Aldığı Göç, 2023.....	70
Tablo 37. Göç Etme Nedenine Göre Şanlıurfa'nın Verdiği Göç, 2023.....	71
Tablo 38. İllere ve Cinsiyete Göre Şanlıurfa'ya Gelen ve Şanlıurfa'dan Giden Göç, 2023.....	72
Tablo 39. Sosyal Güvenlik Kapsamı (4/1-A, 4/1-B, 4/1-C), 2023.....	73
Tablo 40. Zorunlu Sigortalıların Cinsiyete Göre Dağılımı (4/1-A, 4/1-B, 4/1-C), 2023.....	74
Tablo 41. 4/1-A Kapsamındaki İş Yerleri, Zorunlu Sigortalılar ile Prime Esas Ortalama Günlük Kazançların İl, Sektör ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2023	75

Tablo 42. Genel SGK Verileri, 2023	76
Tablo 43. İllere ve Cinsiyete Göre Yabancılar Verilen Çalışma İzni Sayısı, 2023.....	78
Tablo 44. İkamet İzni ile Ülkemizde Bulunan Yabancıların İllere Göre Dağılımı 27.02.2025 Tarihi İtibarıyla	79
Tablo 45. Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin İllere göre Dağılımı	80
Tablo 46. Şanlıurfa Katılımcılarının Demografik Analizi.....	87
Tablo 47. Şanlıurfa İş Gücü Piyasasının Mevcut Durumu Gözlemi	89
Tablo 48. Şanlıurfa İstihdamın Azalması Veya Durgunlaşması Nedenleri	90
Tablo 49. Şanlıurfa Yüksek Talep Gören Sektörlerde İş Gücü Talebini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecesi.....	91
Tablo 50. Şanlıurfa Nitelikli İş Gücü Arzında Sıkıntı Yaşanan Sektörler	92
Tablo 51. Şanlıurfa Nitelikli İş Gücü Açığının Nedenleri.....	93
Tablo 52. Şanlıurfa'da Sektörel Beceri ve Yetenek Açığı	94
Tablo 53. Şanlıurfa'da Girişimlerin Yetenek ve Beceri Açığını Kapatmadaki Etkisi	95
Tablo 54. Şanlıurfa'daki Göçmen İşçi İstihdamına İlişkin Genel Algı	96
Tablo 55. Şanlıurfa'da Göçmen İşçi İstihdamına İlişkin Kararları Etkileyen Faktörler	96
Tablo 56. Şanlıurfa'da Göçmen İşçi Çalıştırmanın Kurumlardaki Etkisi.....	97
Tablo 57. Şanlıurfa'da Göçmen İşçi Çalıştıran Kurumların Yaşadığı Zorluklar	98
Tablo 58. Göçmen İşçileri İşe Alma Sürecindeki Zorluklar	98
Tablo 59. Göçmen İşçileri İşe Alma Sürecine Yönelik Politika ve Stratejiler.....	99
Tablo 60. Şanlıurfa'daki Kurumlarda Engelli Kişilerin İstihdam Edilmesine Yönelik Genel Algı	99
Tablo 61. Şanlıurfa'da Engelli Çalışanların Kurumların Performanslarına Olan Etkisi.....	100

Tablo 62. Şanlıurfa'da Kadın İş Gücü Becerileri	100
Tablo 63. Şanlıurfa'da Kadın İş Gücünü Sınırlandıran Faktörler	101
Tablo 64. Şanlıurfa'da Kadın İş Gücünü Sınırlandıran Faktörler	102
Tablo 65. Yeni Teknolojilerin Şanlıurfa İlindeki İş Gücü Piyasasına Etkisi.....	103
Tablo 66. 10 yıl içinde En Çok Talep Görebilecek Meslek Veya Uzmanlık Alanları.....	104
Tablo 67. Teknolojik Gelişmelere Göre Mesleklerin Talep Görme Olasılığı	105
Tablo 68. Yeni Teknolojik ve Endüstriyel Gelişmelere Uyum Sağlamadaki Karşılaşılan Zorluklar.....	106
Tablo 69. Gelecekteki İş Gücü Piyasasında Çalışanlar İçin En Kritik Beceriler	106
Tablo 70. Şanlıurfa'da Özel Sektörün İş Gücünü Teknolojik Değişimlere Hazırlamak İçin Yatırım Yapması	107
Tablo 71. Teknolojik Gelişmelerden Fayda Sağlayabilecek Gruplar	107
Tablo 72. Teknolojik Gelişmeler Nedeniyle İş Kaybı Yaşayabilecek En Yüksek Grup	108
Tablo 73. Teknolojinin İş Gücü Piyasası Üzerindeki Etkisini Ele Almak İçin Alınabilecek Tedbirler.....	108
Tablo 74. Yeni Teknolojilerin Neden Olduğu İş Gücü Piyasasındaki Değişikliklere Hazır Olma Durumu	109
Tablo 75. Şanlıurfa'da Sektörlerin Gelişimini Etkileyebilecek Faktörler	109
Tablo 76. Bölgedeki Sektörlerin Öne Çıkmasındaki veya Gerilemesindeki Kültürel Faktörler ve Ekonomik Faktörler	110
Tablo 77. Şanlıurfa Sektörel Yetenek ve Beceri Açığı	111
Tablo 78. Şanlıurfa İş Gücü Talebinin Yüksek Olabileceği Sektörler.....	112
Tablo 79. Şanlıurfa Sektörlerin Teknolojik Gelişmelerden Etkilenme Olasılığı.....	112
Tablo 80. Şanlıurfa İlindeki Mevcut Eğitim ve Öğretim Programlarının Çalışanları Teknolojik ve Endüstriyel Gelişmelere Hazırlamada Etkisi	114

Tablo 81. Üniversitelerin ve Kariyer Merkezlerinin Kişilerin Yeni Teknolojilere Uyum Sağlamasındaki Rolü.....	114
Tablo 82. Teknik Becerilere Sahip Bireylere Ulaşmadaki Zorluk Derecesi.....	116
Tablo 83. İşe Alım Sırasında Karşılaşılan Zorluklar.....	116
Tablo 84. İşe Başvuranlar Arasındaki Beceri Boşluğu.....	116
Tablo 85. Ekonomik Koşulların İşe Alım Sürecine Etkisi.....	117
Tablo 86. Kurumsal Performansı İyileştirmede Çeşitlilik ve Kapsayıcılık.....	117
Tablo 87. Şanlıurfa İş Gücü Açığı Bulunan Sektörler ve Pozisyonlar	124
Tablo 88. İş Gücü İhtiyacı Duyulan Sektörler ve Aranılan İş Gücü Özellikleri	147

Şekiller Dizini

Şekil 1. Şanlıurfa İlçe Gelişmişlik Sıralamaları	24
Şekil 2. Şanlıurfa Literatür Analizi Sonucu Tespitler	41
Şekil 3. Şanlıurfa Katılımcılarının Eğitim Durumu (a), Çalıştığı Kurum (b) ve Pozisyonlarına (c) Ait Oranlar	88
Şekil 4. Şanlıurfa İş Gücü Nitelikleri ve Arz-Talep Eşleşmesi ile ilgili Tespitler ve Öneriler ...	128
Şekil 5. Göçmenlerin Kayıtlı İş Gücü Piyasasına Geçişinin Önündeki Engeller	135

Grafikler Dizini

Grafik 1. Şanlıurfa İli Demografik Bilgiler.....	19
Grafik 2. Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin İlk 10 İle Göre Dağılımı.....	78

KISALTMALAR

AR-GE	: Araştırma Geliştirme
BAĞ-KUR	: Bağımsız Çalışanlar Sosyal Güvenlik Kurumu
GKSS	: Geçici Koruma Sağlanan Suriyeliler
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
GSYH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
NACE	: Avrupa Topluluđu Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması
OSB	: Organize Sanayi Bölgesi
SEGE	: Sanayi Bakanlığı Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Endeksi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
USD	: Amerikan Doları

GİRİŞ

Şanlıurfa, sahip olduğu genç ve dinamik nüfusu, verimli tarım arazileri ve gelişmekte olan sanayi altyapısıyla Türkiye'nin yükselen ekonomik merkezlerinden biri olma potansiyeline sahiptir. Ancak, hızlı nüfus artışı, düzensiz göç hareketleri ve değişen iş gücü yapısı gibi faktörler, ilin sosyoekonomik yapısında önemli dönüşümlere yol açmaktadır. Bu çerçevede hazırlanan Şanlıurfa 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, Şanlıurfa 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 Başkanlığı gibi kurumlardan sağlanan güncel veriler kullanılarak Şanlıurfa'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 63 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, Sonuç ve Öneriler bölümünde, elde edilen veriler ışığında Şanlıurfa'da istihdamı artırmaya, iş gücü piyasasını güçlendirmeye ve sosyal uyumu desteklemeye yönelik somut öneriler geliştirilmiştir.

Şanlıurfa 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 Şanlıurfa'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 Şanlıurfa'nın mevcut sosyoekonomik dinamiklerini ortaya koyarak, ilin iş gücü piyasasına dair kapsamlı bir kaynak oluşturmayı amaçlamaktadır.

I. BÖLÜM



I. BÖLÜM

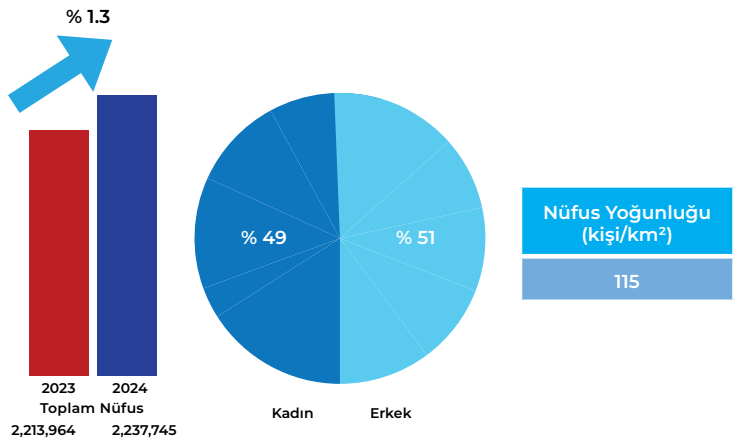
1. LİTERATÜR ANALİZİ - ŞANLIURFA'DA DEMOGRAFİK, SOSYO-EKONOMİK YAPI İLE İŞ GÜCÜ VE İSTİHDAM DURUMUNA İLİŞKİN ANALİZLER

Şanlıurfa, Türkiye'nin Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yer almakta olup, tarihi ve kültürel derinliğiyle öne çıkan illerden biridir. Tarih boyunca birçok medeniyete ev sahipliği yapmış olan şehir, özellikle Mezopotamya'nın en eski yerleşim yerlerinden biri olmasıyla bilinmektedir. Göbeklitepe gibi dünya tarihini değiştiren keşiflere ev sahipliği yapan Şanlıurfa, tarihte Edessa, Urhai ve Ruha gibi isimlerle anılmıştır. Osmanlı ve Cumhuriyet dönemlerinde önemli bir tarım ve ticaret merkezi olan şehir, günümüzde tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinde gelişimini sürdürmektedir.

Tablo 1. Şanlıurfa Demografik Verileri

Kategori	Veri
Toplam Nüfus (2023)	2.213.964
Nüfus Artış Hızı (Binde)	18,4
Şehir Nüfusu (%)	%60
Kırsal Nüfus (%)	%40
Genç Nüfus (0-14 Yaş)	%35
Çalışabilir Nüfus (15-64 Yaş)	%60
Yaşlı Nüfus (65+ Yaş)	%5
Kadın Nüfus (%)	%49
Erkek Nüfus (%)	%51
İş Gücüne Katılım Oranı (%)	%47,8
İşsizlik Oranı (%)	%18,6
Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)	%24,8
Okuryazar Oranı (%)	%87
Ortalama Hane Halkı Büyüklüğü	5,2 kişi

Grafik 1. Şanlıurfa İli Demografik Bilgiler



Kaynak: Şanlıurfa İstihdam ve İş Gücü Piyasası Raporu, 2023

Şanlıurfa, 2023 yılı itibarıyla yaklaşık 2,1 milyon nüfusa sahiptir. Nüfusun büyük bir bölümü şehir merkezinde yaşamakla birlikte, kırsal alanlarda da önemli bir nüfus yoğunluğu bulunmaktadır. Nüfus artış hızı Türkiye ortalamasının üzerindedir ve şehir, özellikle genç nüfus oranının yüksekliği ile dikkat çekmektedir. Şanlıurfa'da 15-24 yaş arası genç nüfus oranı %30'un üzerindedir, bu da iş gücü piyasasında genç iş gücü arzının yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak, işsizlik oranı Türkiye ortalamasının üzerindedir ve bu durum, bölgedeki istihdam politikalarının önemini artırmaktadır.

İş gücü piyasası açısından Şanlıurfa, tarım sektörü ağırlıklı bir ekonomik yapıya sahiptir. İlde çalışan nüfusun önemli bir bölümü tarım ve hayvancılık ile uğraşmaktadır. Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) ile birlikte tarımsal üretimde verimlilik artmış ve modern sulama sistemleri yaygınlaşmıştır. Ancak, mevsimlik tarım işçiliği nedeniyle istihdam dalgalanmaları yaşanabilmektedir. Sanayi ve hizmet sektörleri henüz Türkiye'nin gelişmiş bölgeleri kadar güçlü olmamakla birlikte, organize sanayi bölgeleri, tekstil, gıda işleme ve tarıma dayalı sanayi alanlarında yatırımlar artmaktadır.

Şanlıurfa, Türkiye ekonomisinde tarım ve hayvancılık açısından önemli bir paya sahiptir. Pamuk, buğday, mercimek, arpa ve mısır üretiminde Türkiye'nin önde gelen illerinden biridir. Ayrıca, büyükbaş ve küçükbaş hayvancılık faaliyetleri ilin ekonomik yapısında önemli bir yer tutmaktadır. Tarımsal üretimin sanayi ile entegrasyonu arttıkça, iş gücü piyasasında daha istikrarlı istihdam fırsatları yaratılması beklenmektedir.

Sanayi açısından, Şanlıurfa Türkiye'nin büyük organize sanayi bölgelerinden birine sahiptir. Şehirde tekstil, gıda işleme, plastik ve inşaat malzemeleri üretimi gibi sektörler öne çıkmaktadır. Bununla birlikte, nitelikli iş gücü eksikliği ve sanayinin gelişimi için gerekli altyapının tamamlanması gibi zorluklar bulunmaktadır. Son yıllarda devlet teşvikleri ve özel sektör yatırımları ile sanayi sektöründe büyüme hedeflenmektedir.

Şanlıurfa'nın ekonomik büyümesi ve iş gücü piyasasının sürdürülebilir gelişimi için eğitim, altyapı yatırımları ve sanayileşme sürecinin hızlandırılması önem arz etmektedir. Genç nüfusun istihdama katılımının artırılması, mesleki eğitim programlarının geliştirilmesi ve girişimciliğin desteklenmesi, bölgenin ekonomik potansiyelini artıracak temel faktörler arasında yer almaktadır.

1.1 Bölgesel Kültürel ve Ekonomik Faktörlerin Etkileri

Şanlıurfa, bölgesel kültürel yapısı ve ekonomik dinamikleri açısından Türkiye'nin en özgün şehirlerinden biridir. Tarihsel geçmişi, geleneksel ekonomik faaliyetleri ve kültürel kimliği ilin sosyoekonomik yapısını doğrudan etkilemektedir. Şehir, Mezopotamya'nın en eski yerleşim yerlerinden biri olup, tarih boyunca tarım, ticaret ve hayvancılık gibi sektörlerde güçlü bir altyapıya sahip olmuştur.

Şanlıurfa, ekonomik büyüklük açısından Türkiye genelinde 24. sırada yer almaktadır. 2021 yılında cari fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasılası (GSYH) 57.589.407 bin TL olup, Türkiye ekonomisindeki payı %0,79'dur. İmalat sanayi GSYH'si açısından Şanlıurfa, 2021 yılında 5.112.579 bin TL ile Türkiye genelinde 38. sırada yer almıştır. Sanayi GSYH'sinin ilin toplam GSYH'si içindeki payı %12,94'tür ve sanayinin ildeki ekonomik etkisinin görece sınırlı olduğunu göstermektedir. Şanlıurfa'nın ihracat potansiyeli, başta tekstil, gıda ve tarım ürünleri olmak üzere çeşitli sektörlerde gelişmektedir. Ancak ithalat miktarının ihracattan fazla olması dış ticaret açığını ortaya çıkarmaktadır.

Şanlıurfa'nın kültürel yapısı, iş gücü piyasasından yatırım tercihinin kadar birçok ekonomik faktörü etkilemektedir:

- **Geleneksel İş Gücü Dağılımı:** Şanlıurfa'da çalışma hayatı büyük ölçüde geleneksel meslekler üzerine kuruludur. Tarım, hayvancılık, tekstil ve ticaret gibisektörler kültürel olarak benimsenmiş olup, bölge halkının büyük bir kısmı aile işletmelerinde çalışmaktadır. Bu durum, sanayi ve hizmet sektörlerinde nitelikli iş gücü arzının düşük kalmasına neden olabilmektedir.
- **Aile İşletmeleri ve Kayıt Dışı Ekonomi:** Şanlıurfa'da küçük ölçekli işletmeler ve aile şirketleri ekonomide önemli bir yer tutmaktadır. Kayıt dışı istihdam oranı Türkiye ortalamasının üzerindedir, bu da sosyal güvenlik kapsamının düşük olmasına ve iş gücü verimliliğinde sorunlara yol açmaktadır.
- **Göç ve Nüfus Hareketleri:** Bölge, özellikle kırsaldan şehre olan iç göç hareketlerinden etkilenmektedir. Şanlıurfa'nın göç alma ve verme dengesi, şehirdeki iş gücü piyasasının yapısını belirlemektedir. Kırsal kesimden gelen genç nüfus, şehirde istihdam olanakları aramakta, ancak yeterli sanayi yatırımları olmadığı için işsizlik oranları yüksek kalmaktadır.

- **Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin (GKSS) Ekonomiye Etkisi:** Şanlıurfa, Türkiye’de GKSS’lerin en yoğun yaşadığı illerden biridir. Yaklaşık 400.000 GKSS, ilin sosyal ve ekonomik dinamiklerine önemli bir etki yapmaktadır. Özellikle hizmet ve tarım sektörlerinde düşük maliyetli iş gücü arzını artırarak yerel iş gücü ile rekabet yaratmaktadır.

Tablo 2. Şanlıurfa Temel Göstergeleri

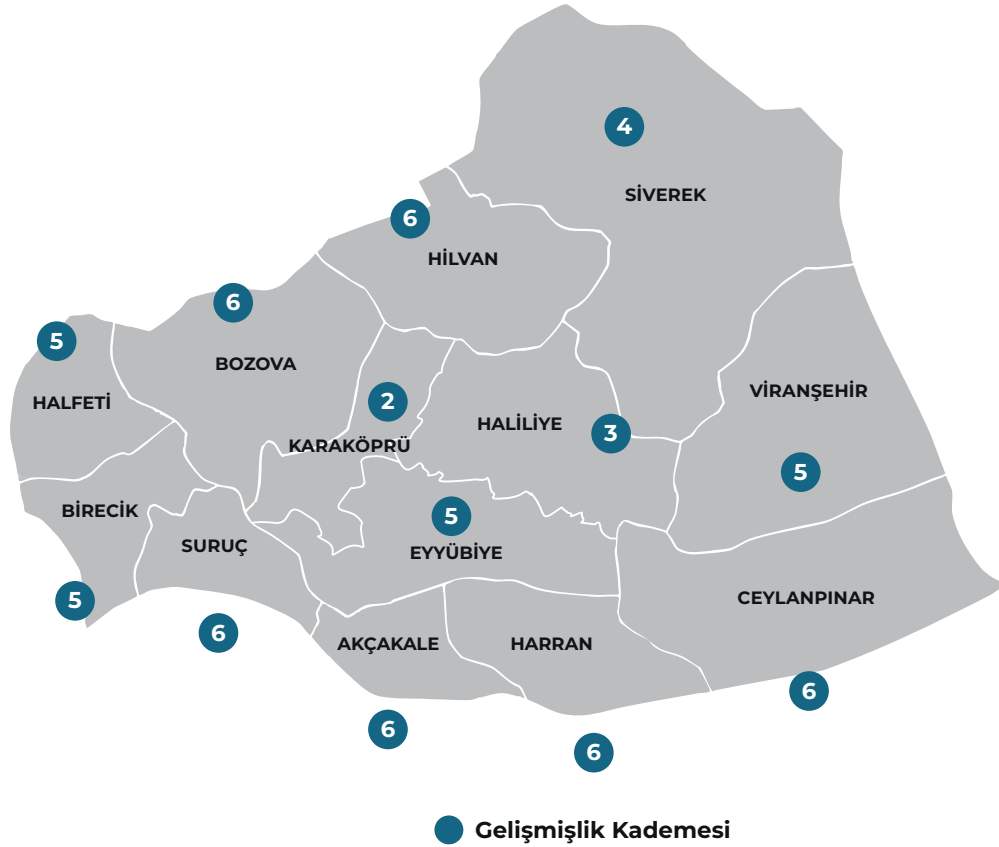
Kategori	Değer	Türkiye İçindeki Pay (%)	İl Sıralaması
İl Alanı (km ²)	19.242	2,47	7
Nüfus (2021)	2.143.020	2,53	8
Nüfus Artış Hızı (Binde) (2020/2021)	13,04		26
Nüfus Yoğunluğu (kişi/km ²) (2021)	114		23
Çalışma Çağındaki Nüfus (15-64 yaş) (2021)	1.225.111	2,13	11
Genç Nüfus (15-24 yaş) (2021)	401.523	3,1	5
Toplam Aktif Sigortalı Sayısı (2021)	330.461	1,34	19
Zorunlu Sigortalı Sayısı (4/a) (2021)	170.498	1,05	24
Sanayi Zorunlu Sigortalı Sayısı (4/a) (2021)	30.900	0,68	30
Cari Fiyatlarla GSYH (Bin TL) (2021)	57.589.407	0,79	24
Cari Fiyatlarla Sanayi GSYH (Bin TL) (2021)	7.454.519	0,39	37
Cari Fiyatlarla İmalat GSYH (Bin TL) (2021)	5.112.579	0,32	38
Kişi Başına GSYH (USD) (2021)	3.012		80
İhracat (Bin USD) (2021)	206.444	0,09	49
İthalat (Bin USD) (2021)	348.185	0,13	28
Dış Ticaret Dengesi (Bin USD) (2021)	-141.741		71
İhracatın İthalatı Karşılama Oranı (%) (2021)	59,29		75
Toplam Mevduat (Milyon TL) (2021)	12.911	0,26	35
Toplam Kredi (Milyon TL) (2021)	20.766	0,47	26
Kredi/Mevduat (%) (2021)	160,84		6
Teşvik Belgesi Sayısı (Adet) (2021)	292	2,29	13
Teşvik Belgesi Sabit Yatırım Tutarı (Milyon TL) (2021)	4.395	1,6	19

Şanlıurfa, 19.242 km² yüz ölçümüyle Türkiye'nin en büyük 7. ili konumundadır ve nüfus bakımından 8. sırada yer almaktadır. Nüfus artış hızı binde 13,04 ile Türkiye genelinde 26. sırada olup, artış eğilimi Türkiye ortalamasına yakın seyretmektedir. Nüfus yoğunluğu ise 114 kişi/km² ile 23. sırada yer almakta ve Türkiye'nin daha seyrek nüfuslu illeri arasında bulunmaktadır. Çalışma çağındaki nüfus (15-64 yaş) 1.225.111 kişi ile Türkiye'de 11. sırada, genç nüfus (15-24 yaş) ise 401.523 kişiyle Türkiye'de 5. sırada yer almaktadır. Bu durum, ilin genç ve dinamik bir iş gücü potansiyeline sahip olduğunu, ancak bu potansiyelin doğru yönlendirilmesi gerektiğini göstermektedir (Tablo 2).

Ekonomik göstergelere bakıldığında, Şanlıurfa'nın cari fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasılası (GSYH) 57,5 milyar TL olup Türkiye genelinde 24. sırada yer almaktadır. Sanayi GSYH'si 7,45 milyar TL ile 37. sırada, imalat GSYH'si ise 5,1 milyar TL ile 38. sıradadır. Kişi başına düşen GSYH 3.012 USD ile Türkiye genelinde 80. sıradadır, bu da ilin ekonomik gelişmişlik açısından Türkiye'nin gerisinde kaldığını göstermektedir. İhracat 206,4 milyon USD ile 49. sırada, ithalat ise 348,1 milyon USD ile 28. sırada yer almakta olup, dış ticaret dengesi -141,7 milyon USD ile Türkiye'de 71. sıradadır. İhracatın ithalatı karşılama oranı %59,29 ile 75. sırada olup, bu veriler ilin dış ticarete açık verdiğini ve üretim altyapısının ihracat odaklı hale getirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Finansal göstergelere bakıldığında, toplam mevduat 12,9 milyar TL ile Türkiye'de 35. sırada, toplam kredi hacmi ise 20,7 milyar TL ile 26. sırada yer almaktadır. Kredi/mevduat oranı %160,84 ile Türkiye genelinde 6. sıradadır, bu da ilin finansal yapısında kredili işlemlerin yüksek olduğunu göstermektedir. Yatırım teşvik belgeleri açısından, 292 adet belge ile Türkiye'de 13. sırada yer almakta olup, bu belgelerle desteklenen sabit yatırım tutarı 4,4 milyar TL ile 19. sırada bulunmaktadır. Bu veriler, Şanlıurfa'nın yatırım çekme potansiyelinin olduğunu, ancak sanayi ve teknoloji yatırımlarının daha fazla teşvik edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Şekil 1. Şanlıurfa İlçe Gelişmişlik Sıralamaları



Şanlıurfa'ya ait Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması 2022 verileri, ilçeler arasındaki gelişmişlik farklarını gözler önüne sermektedir. Karaköprü, 232. sırayla ilin en gelişmiş ilçesi olup 2. gelişmişlik kademesinde yer almaktadır, bu da ilçenin ekonomik ve sosyal göstergeler açısından Türkiye ortalamasına daha yakın olduğunu göstermektedir. Haliliye, 304. sırayla 3. kademe de yer almakta olup, ilin ikinci en gelişmiş ilçesi konumundadır. Bu iki ilçe, sanayi, eğitim ve altyapı gibi alanlarda diğer ilçelere kıyasla daha iyi durumdadır. Ancak, diğer ilçeler önemli ölçüde düşük gelişmişlik seviyesine sahiptir ve büyük bir kısmı 5. ve 6. gelişmişlik kademesinde bulunmaktadır.

Eyyübiye, Birecik, Siverek, Halfeti, Viranşehir ve Ceylanpınar gibi ilçeler 5. gelişmişlik kademesinde yer almakta olup, 688 ile 857 arasında değişen sıralamalarla Türkiye'de alt sıralarda yer almaktadır. Bu ilçelerde ekonomik faaliyetlerin büyük ölçüde tarım ve hayvancılığa dayalı olması, sanayinin yeterince gelişmemesi ve istihdam olanaklarının sınırlı olması gelişmişlik seviyelerinin düşük kalmasına neden olmaktadır. Bu ilçelerde kişi başına düşen gelir, eğitim seviyesi ve istihdam olanakları Türkiye ortalamasının altında

seyretmektedir. Tarıma bağımlı ekonomi nedeniyle ekonomik kırılganlık yüksek olup, sanayi yatırımlarının sınırlı olması işsizlik oranlarını artırmaktadır.

Hilvan, Suruç, Bozova, Akçakale ve Harran ilçeleri ise 6. gelişmişlik kademesinde yer almakta ve Türkiye'nin en az gelişmiş ilçeleri arasında bulunmaktadır. Harran, 973 ilçe arasında son sırada yer alarak en düşük gelişmişlik seviyesine sahip ilçe konumundadır. Bu durum, eğitim, altyapı, sağlık hizmetleri ve ekonomik fırsatların yetersiz olduğunu göstermektedir. Özellikle Harran, Akçakale ve Suruç gibi ilçelerde tarım dışı ekonomik faaliyetlerin sınırlı olması, işsizlik oranlarının yüksek seyretmesine neden olmaktadır. Bölgenin ekonomik kalkınması için altyapı yatırımları, sanayi teşvikleri ve eğitim seviyesinin artırılmasına yönelik projeler geliştirilmelidir.

Tablo 3. Sanayi İstihdamının Çalışan Tipine Göre Dağılımı

Çalışan Tipi	Türkiye (Kişi)	Türkiye (Pay %)	Şanlıurfa (Kişi)	Şanlıurfa (Pay %)	Türkiye İçindeki Pay (%)
Mühendis	174.209	4,17	384	1,62	0,22
Teknisyen	137.529	3,29	306	1,29	0,22
Diğer teknik	69.138	1,65	345	1,45	0,5
Usta	270.432	6,47	1670	7,04	0,62
Kalfa	2.846.464	68,13	18715	78,93	0,66
İşçi	14.187	0,34	39	0,16	0,27
Çırak	19.517	0,47	54	0,23	0,28
Taşeron işçi	143.418	3,43	512	2,16	0,36
BAÇKUR'lu	55.968	1,34	373	1,57	0,67
İdari personel	447.203	10,7	1314	5,54	0,29
Toplam	4.178.065	100	23712	100	0,57

Şanlıurfa'daki sanayi istihdamı, Türkiye genelindeki dağılımla karşılaştırıldığında bazı önemli farklılıklar göstermektedir. Toplam sanayi istihdamı 23.712 kişi olup, Türkiye genelindeki sanayi istihdamının %0,57'sini oluşturmaktadır. Bu oran, Şanlıurfa'nın sanayi açısından Türkiye'deki ağırlığının düşük olduğunu ve sanayileşme sürecinin yeterince gelişmediğini göstermektedir. Sanayide çalışanların büyük bir bölümü kalfa ve ustalardan oluşurken, mühendis, teknisyen ve idari personel oranlarının Türkiye ortalamasının oldukça altında kaldığı görülmektedir.

İstihdam dağılımı incelendiğinde, kalfa kategorisi 18.715 kişi ile en yüksek paya (%78,93) sahiptir. Bu durum, Şanlıurfa sanayisinin büyük ölçüde düşük ve orta seviyeli meslek gruplarına dayandığını ve vasıflı teknik personel eksikliğinin önemli bir sorun olduğunu göstermektedir. Usta kategorisi 1.670 kişiyle toplam istihdamın %7,04'ünü oluştururken, mühendis sayısı sadece 384 kişi ile toplam istihdamın %1,62'sine denk gelmektedir. Bu oran, Türkiye ortalamasının oldukça altındadır ve sanayi sektöründe nitelikli iş gücü ihtiyacının karşılanamadığını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, teknisyen ve diğer teknik personel kategorileri de oldukça düşük oranlara sahiptir, bu da sanayide teknolojik ve mühendislik alanlarında daha fazla istihdama ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Bunun yanı sıra, taşeron işçi oranı %2,16, çırak oranı %0,23 ve BAÇKUR'lu çalışan oranı %1,57 seviyesindedir. Özellikle çırak ve işçi sayısının düşük olması, mesleki eğitime katılımın yetersiz olduğunu ve sanayiye yeni iş gücü kazandırma konusunda eksiklikler yaşandığını göstermektedir. İdari personel oranı ise %5,54 olup, Türkiye ortalamasının (%10,70) oldukça altındadır. Bu tablo, sanayi sektöründe idari yapı ve organizasyonel gelişimin eksik olduğunu, bunun da işletmelerin profesyonel yönetim anlayışına geçişini zorlaştırdığını ortaya koymaktadır. Şanlıurfa'nın sanayi sektörünü geliştirmek için nitelikli iş gücü yetiştirilmesine, mesleki eğitimin artırılmasına ve sanayi yatırımlarının teşvik edilmesine yönelik politikaların güçlendirilmesi gerekmektedir.

1.1.1 Tarım ve Hayvancılık Sektörü

Şanlıurfa, Türkiye'nin en büyük tarım potansiyeline sahip illerinden biri olup, geniş tarım arazileri, sulama projeleri ve hayvancılık faaliyetleriyle dikkat çekmektedir. 2.2 milyonluk nüfusuyla ülkenin en kalabalık illerinden biri olan Şanlıurfa, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde tarımsal üretim açısından stratejik bir konumda yer almaktadır. Bölge, GAP sayesinde modern sulama sistemlerine kavuşmuş ve tarımsal üretimde önemli bir artış sağlamıştır.

Şanlıurfa'nın bitkisel üretimi, özellikle pamuk, buğday, mercimek, mısır ve Antep fıstığı gibi yüksek katma değerli ürünlerde Türkiye'de üst sıralarda yer almaktadır. Türkiye'deki pamuk üretiminin %41,9'u Şanlıurfa'da gerçekleştirilirken, mısır üretiminde %11,8, buğdayda %7,8 ve Antep fıstığında %34'lük bir paya sahiptir. Bu durum, bölgeyi tarıma dayalı sanayi yatırımları için cazip hale getirmektedir.

Şanlıurfa, sebze ve meyve üretiminde de öne çıkmaktadır. Özellikle kırmızı biber, domates, kavun ve karpuz üretiminde güçlü bir konumda bulunmaktadır. Türkiye'de üretilen kırmızı biberin %38,7'si bu bölgeden sağlanmaktadır. Ayrıca, zeytin ve nar üretimi gibi sektörlerde de büyüme görülmekte olup, özellikle ihracata yönelik üretim artırılmaktadır. Küçükbaş hayvancılık Şanlıurfa'da yaygın olup, özellikle koyun yetiştiriciliğinde Türkiye'nin

önde gelen illerinden biridir. 2023 verilerine göre, ilde 2 milyonun üzerinde koyun bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, büyükbaş hayvan yetiştiriciliği ve süt üretimi de giderek artan bir trend göstermektedir. Şanlıurfa, besi hayvancılığı açısından da önemli bir merkez haline gelmiş olup, Besi Organize Tarım Bölgesi ile bu sektörde daha fazla gelişim göstermektedir.

Şanlıurfa, tarıma dayalı sanayiye yönelik yatırımlarıyla dikkat çekmektedir. Bölgede pamuk işleme, Antep fıstığı paketleme ve yem üretimi gibi alanlarda yeni sanayi tesisleri kurulmaktadır. Örtü altı tarım (seracılık) da gelişmekte olup, özellikle kış aylarında bile ısıtmasız üretim yapılabilmesi bölgeyi avantajlı kılmaktadır. Jeotermal seracılık potansiyeli de değerlendirilerek, yıl boyu üretim sağlanması hedeflenmektedir. GAP kapsamında gerçekleştirilen sulama projeleri, Şanlıurfa'nın tarımsal verimliliğini artırmış ve geniş alanların sulu tarıma geçmesini sağlamıştır. Ancak, sulama altyapısının tam kapasiteyle kullanılması ve etkin su yönetimi sağlanması, bölgenin tarım sektöründeki sürdürülebilirliği açısından kritik öneme sahiptir.

Şanlıurfa, geniş tarım alanlarına sahip olması nedeniyle büyük bir tarım iş gücüne sahiptir. Ancak, mevsimlik tarım işçiliği hâlâ yaygın olup, tarımda mekanizasyon ve modern üretim tekniklerine geçişin hızlandırılması gerekmektedir. Tarım sektöründe çalışanların büyük bir kısmı düşük vasıflı iş gücünden oluşmakta olup, eğitilmiş tarım teknisyenleri ve mühendislerin sayısının artırılması bölgenin verimliliği açısından önemli bir gelişme olacaktır. Hayvancılık sektöründe yem maliyetlerinin yüksek olması, yetiştiriciler için önemli bir sorun teşkil etmektedir. Şanlıurfa'da sulu tarım arazilerinde yem bitkileri üretiminin artırılması, maliyetleri düşürerek bölgedeki hayvancılığı destekleyebilir. Ayrıca, hayvancılıkta kaliteyi artırmak için modern çiftliklerin yaygınlaştırılması ve devlet desteklerinin artırılması gerekmektedir.

Şanlıurfa'da tarımsal yatırımları teşvik etmek amacıyla devlet destekleri sağlanmaktadır. Kırsal Kalkınma Yatırımlarının Desteklenmesi Programı hibeleri ve Tarım ve Orman Bakanlığı tarafından sağlanan teşviklerle, çiftçilere finansal destek sunulmaktadır. Organik tarım, yenilenebilir enerjiyle çalışan tarım tesisleri ve su verimliliği projeleri gibi alanlarda yeni teşviklerin devreye alınması, bölgenin rekabet gücünü artıracaktır.

Şanlıurfa, sahip olduğu geniş tarım arazileri ve genç iş gücü ile Türkiye'nin tarımsal üretim merkezlerinden biri olma potansiyeline sahiptir. Ancak, su kaynaklarının etkin kullanımı, modern tarım tekniklerinin yaygınlaştırılması, tarıma dayalı sanayinin güçlendirilmesi ve ihracata yönelik üretimin artırılması, bölgenin sürdürülebilir kalkınması için kritik öneme sahiptir. Şanlıurfa'nın tarım ve hayvancılık sektöründe daha fazla katma değer yaratabilmesi için teknolojiye dayalı üretim sistemlerine geçiş hızlandırılmalı ve eğitilmiş tarım iş gücü yetiştirilmelidir.

1.1.2 Sanayi ve İmalat Sektörü

Sanayi ve imalat sektörü, ekonomik büyümenin temel dinamiklerinden biri olup, Şanlıurfa gibi tarım ağırlıklı ekonomiye sahip illerde dönüşüm sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Şanlıurfa, geniş tarım arazileri ve genç nüfus potansiyeline sahip olmasına rağmen sanayileşme açısından Türkiye'nin diğer büyük illerine kıyasla geride kalmaktadır. Ancak, GAP ve teşvik politikaları ile birlikte ilde sanayi ve imalat sektöründe gelişim kaydedilmekte olup, mevcut yatırımlar ve sanayi bölgelerinin genişletilmesiyle bu alandaki büyüme hızlanmaktadır.

Sanayi sektörüne ilişkin temel göstergeler incelendiğinde, Şanlıurfa'nın Türkiye genelindeki sanayi üretimine katkısının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. 2021 yılı verilerine göre, sanayi sektöründe zorunlu sigortalı çalışan sayısı 30.900 olup, Türkiye genelinde 30. sırada yer almaktadır (Şanlıurfa İstihdam ve iş gücü Piyasası Raporu, 2023). Cari fiyatlarla sanayi GSYH'si 7,45 milyar TL ile Türkiye'de 37. sırada, imalat GSYH'si ise 5,1 milyar TL ile 38. sırada bulunmaktadır. Bu veriler, ilin sanayi üretimi açısından Türkiye'de geri planda kaldığını, ancak büyüme potansiyeli taşıdığını göstermektedir.

Şanlıurfa'da birinci ve ikinci Organize Sanayi Bölgeleri (OSB) aktif olarak faaliyet göstermekte olup, Üçüncü OSB'nin yapımı devam etmektedir. Mevcut OSB'lerde gıda, tekstil, plastik, tarıma dayalı sanayi ve inşaat malzemeleri üretimi ön planda olup, sanayi altyapısının geliştirilmesi ile ilin ihracat kapasitesinin artırılması hedeflenmektedir. Şanlıurfa'nın coğrafi konumu ve GAP kapsamında yapılan sulama projeleri, özellikle tarıma dayalı sanayinin gelişmesi için büyük bir avantaj sunmaktadır.

Şanlıurfa'daki sanayi istihdamı, Türkiye ortalamasının oldukça altında olup, sektördeki çalışanların büyük bir bölümü düşük vasıflı iş gücünden oluşmaktadır. 2021 yılı itibarıyla sanayi sektöründe çalışan toplam kişi sayısı 23.712 olup, Türkiye genelindeki sanayi istihdamının yalnızca %0,57'sini oluşturmaktadır (Sanayi İstihdam Raporu, 2022). Mühendis ve teknisyen gibi teknik personel oranı oldukça düşük olup, sanayide çalışan mühendis sayısı 384, teknisyen sayısı 306 ve idari personel sayısı 1.314'tür. Buna karşın, sanayi işçilerinin büyük bir kısmı usta (1.670 kişi) ve kalfa (18.715 kişi) kategorisinde yer almaktadır. Bu durum, ilin sanayi altyapısının büyük ölçüde düşük ve orta seviyeli iş gücüne dayandığını göstermektedir (Sanayi İstihdam Raporu, 2022).

Şanlıurfa'nın sanayi üretimi, Türkiye genelindeki büyük üretim merkezleri ile kıyaslandığında ihracat kapasitesi açısından sınırlıdır. 2021 yılında ilin toplam ihracatı 206,4 milyon USD olup, Türkiye'de 49. sırada yer almaktadır. Aynı dönemde ithalat 348,1 milyon USD olarak

gerçekleşmiş, böylece dış ticaret açığı -141,7 milyon USD olmuştur. İhracatın ithalatı karşılama oranı %59,29 olup, Türkiye genelinde 75. sıradadır. Bu veriler, Şanlıurfa'nın dış ticarete büyük ölçüde ithalata bağımlı olduğunu ve yerel üretimin yetersiz kaldığını göstermektedir.

Şanlıurfa'nın en büyük sanayi potansiyeli tarıma dayalı sanayi alanında bulunmaktadır. Bölgede pamuk işleme, gıda üretimi, yem fabrikaları ve süt ürünleri işleme tesisleri önemli bir yer tutmaktadır. Pamuk işleme sanayisi, Şanlıurfa'nın en önemli sanayi kollarından biri olup, il Türkiye'nin toplam pamuk üretiminin yaklaşık %42'sini gerçekleştirmektedir. Ancak, bu sektörde işlenen pamuğun büyük bir kısmı iplik veya ham madde olarak satılmakta, tekstil ve hazır giyim sanayisinin gelişimi sınırlı kalmaktadır.

Şanlıurfa, Türkiye'deki tekstil yatırımlarının desteklenmesi açısından avantajlı illerden biri olarak görülmektedir. OSB'lerde faaliyet gösteren tekstil işletmelerinde istihdam edilen kişi sayısı artmakta olup, özellikle genç nüfus için önemli bir iş gücü kaynağı oluşturulmaktadır. Gıda sanayisi ise büyük ölçüde tarımsal ürünlerin işlenmesine dayalı olup, kırmızı biber, mercimek ve fıstık işleme tesisleri yaygın olarak bulunmaktadır. Ancak, bu sektörlerin ihracata yönelik üretimi artırması için yeni yatırımlar gerekmektedir. Şanlıurfa'da sanayi yatırımlarının artırılması amacıyla devlet destekleri ve teşvikler sağlanmaktadır. 2021 yılında verilen teşvik belgesi sayısı 292 olup, Türkiye genelinde 13. sırada yer almaktadır. Bu teşviklerle desteklenen sabit yatırım tutarı ise 4,4 milyar TL olarak kaydedilmiştir. Kredi-mevduat oranı %160,84 olup, Türkiye'de 6. sıradadır, bu da sanayi yatırımları için finansal olanakların kullanılabildiğini ancak sanayicilerin sermaye yetersizliği nedeniyle kredilere daha fazla yöneldiğini göstermektedir.

Şanlıurfa'da sanayi ve imalat sektörünün gelişimi için altyapı yatırımlarının artırılması, mesleki eğitimin yaygınlaştırılması ve yerel sanayinin dış pazarlara entegre edilmesi gerekmektedir. Sanayi yatırımlarının daha fazla katma değer yaratabilmesi için Ar-Ge faaliyetlerinin artırılması ve teknolojiye dayalı üretimin teşvik edilmesi büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, tarıma dayalı sanayinin daha fazla desteklenerek, işlenmiş ürün ihracatına yönlendirilmesi gerekmektedir.

Şanlıurfa'nın sanayi ve imalat sektörü, henüz Türkiye'de güçlü sanayi bölgeleri ile kıyaslanabilecek bir düzeyde değildir. Sanayinin büyümesi için yatırım teşvikleri artırılmalı, OSB'lerin kapasitesi genişletilmeli ve iş gücü niteliği yükseltilmelidir. Özellikle tarıma dayalı sanayinin desteklenmesi, tekstil ve gıda sanayisinin ihracat kapasitesinin artırılması, ilin ekonomik dönüşümünü hızlandıracaktır.

Tablo 4. Şanlıurfa Gayri Safi Milli Hasılası

Yıl	Türkiye GSYH (Milyon TL)	Toplam (A)	Sanayi (B)	İmalat (C)	Şanlıurfa GSYH (Milyon TL)
2016	2.626.560	514.902	435.890	385.890	23.387
2017	3.133.704	646.827	551.276	551.276	27.959
2018	3.758.774	837.564	715.797	715.797	31.694
2019	4.311.733	942.048	788.787	788.787	35.801
2020	5.048.220	1.149.840	965.942	965.942	42.867
2021	7.248.789	1.888.149	1.609.779	1.609.779	575.859

Şanlıurfa'nın GSYH sektörel dağılımı incelendiğinde, **sanayi sektörünün** payı, Türkiye genelinde yıllar içinde önemli bir artış göstermektedir. 2016 yılında Türkiye'nin GSYH'sinin %19.60'ı sanayi sektöründen elde edilirken, bu oran 2021'de %26.05'e çıkmıştır. Şanlıurfa'nın sanayi sektörü ise 2021'de, toplam GSYH'sinin %10.27'sini oluşturmaktadır. Şanlıurfa'nın sanayi sektöründeki bu artış, özellikle imalat sektöründe belirginleşmektedir. Türkiye'nin imalat sektörünün payı, 2016'dan 2021'e kadar %16.60'dan %22.21'e yükselirken, Şanlıurfa'nın imalat sektöründeki payı %10.34'tür.

Sonuç olarak, Şanlıurfa'nın sanayi sektörü, yıllar içinde büyümüş ve ekonomisinin önemli bir parçası haline gelmiştir. Ancak, ülke genelindeki sanayi payı ile karşılaştırıldığında, Şanlıurfa'nın sanayi ve imalat sektörlerindeki büyüme hala sınırlı kalmaktadır. GSYH'nin toplam payı 2021'de %12.94'e çıkarken, Şanlıurfa'nın GSYH sıralamasındaki yeri Türkiye'de 24. sırada yer almaktadır. Bu durum, Şanlıurfa'nın sanayi sektöründe daha fazla yatırım ve gelişim gereksinimini işaret etmektedir.



Tablo 5. Şanlıurfa'da Sanayi İşletmelerinin Sektörel Dağılımı (2021)

Sektör	Türkiye İşletme Sayısı	Türkiye Pay (%)	Şanlıurfa İşletme Sayısı	Şanlıurfa Pay (%)	Türkiye İçindeki Sektörel Pay (%)
B. Madencilik ve taş ocakçılığı	5055	3,39	33	2,49	0,65
05. Kömür ve linyit çıkarılması	228	0,15	0	0	0
06. Ham petrol ve doğal gaz çıkarımı	123	0,08	5	0,38	4,07
07. Metal cevherleri madenciliği	593	0,4	0	0	0
08. Diğer madencilik ve taş ocakçılığı	4111	2,76	28	2,11	0,68
C. İmalat	139507	93,66	1182	89,21	0,85
10. Gıda ürünlerinin imalatı	21481	14,42	229	17,28	1,07
11. İçeceklerin imalatı	550	0,37	4	0,3	0,73
12. Tütün ürünleri imalatı	95	0,07	1	1,08	1,05
13. Tekstil ürünlerinin imalatı	11752	7,89	227	17,13	1,93
14. Giyim eşyalarının imalatı	9477	6,36	70	5,28	0,74
15. Deri ve ilgili ürünlerin imalatı	2974	2	12	0,91	0,4
16. Ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı	6284	4,22	17	1,28	0,27
17. Kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı	2495	1,68	21	1,58	0,84
18. Kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması	2182	1,46	21	1,58	0,96
19. Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı	239	0,16	0	0,3	1,67
20. Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı	4698	3,15	33	2,49	0,7
21. Temel eczacılık ürünlerinin imalatı	264	0,18	3	0,23	1,14
22. Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı	10485	7,04	78	5,89	0,74
23. Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı	8024	5,39	153	11,55	1,91
24. Ana metal sanayi	4141	2,78	24	1,81	0,58
25. Fabrikasyon metal ürünleri imalatı	15883	10,66	36	2,72	0,23

Tablo 5. Şanlıurfa'da Sanayi İşletmelerinin Sektörel Dağılımı (2021)

Sektör	Türkiye İşletme Sayısı	Türkiye Pay (%)	Şanlıurfa İşletme Sayısı	Şanlıurfa Pay (%)	Türkiye İçindeki Sektörel Pay (%)
26. Bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatı	1449	0,97	5	0,38	0,35
27. Elektrikli teçhizat imalatı	4238	2,85	44	3,32	1,04
28. Başka yerde sınıflandırılmamış makine ekipman imalatı	14366	9,65	96	7,25	0,67
29. Motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı	2465	1,65	7	0,53	0,28
30. Diğer ulaşım araçlarının imalatı	767	0,51	4	0,3	0,52
31. Mobilya imalatı	12171	8,17	67	5,06	0,55
32. Diğer imalatlar	3027	2,03	26	1,96	0,86
D. Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretim ve dağıtım	4381	2,94	110	8,3	2,51
35. Elektrik, gaz, buhar ve havalandırma sistemleri üretim ve dağıtım	4381	2,94	110	8,3	2,51

Türkiye genelindeki sanayi işletme sayısı 139.507 iken, Şanlıurfa'daki sanayi işletme sayısı 1.182. Bu, ülke genelinde Şanlıurfa'nın sanayi sektöründe küçük bir paya sahip olduğunu gösteriyor. Şanlıurfa'nın sanayi işletme sayısı, Türkiye genelindeki sanayi işletmelerinin %0.85'ini oluşturuyor. Bu oran, Şanlıurfa'nın sanayi sektöründeki gelişmişliğinin Türkiye ortalamasının gerisinde olduğunu gösteriyor.

Şanlıurfa'da sanayi sektörü ağırlıklı olarak gıda ürünleri ve tekstil imalatı üzerine yoğunlaşmıştır. Bu iki sektör, ildeki işletmelerin büyük bir kısmını oluşturarak önemli bir ekonomik faaliyet alanı yaratmaktadır. Türkiye genelinde de önemli olan bu sektörler, Şanlıurfa'da daha büyük bir paya sahiptir ve il, bu alanlarda uzmanlaşmış görünmektedir. Bununla birlikte, temel eczacılık ürünleri, kauçuk ve plastik imalatı gibi sektörlerde Şanlıurfa'nın payı oldukça düşüktür. Bu durum, yüksek teknoloji gerektiren üretimlerin ve ilaç sanayinin bölgede henüz gelişmediğini göstermektedir.

Sanayi sektöründe dikkat çeken bir diğer nokta, elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi gibi enerji ve altyapı sektörlerinde Şanlıurfa'nın Türkiye geneline kıyasla daha yüksek bir paya sahip olmasıdır. Bu, bölgede enerji sektörüne yönelik yatırımların arttığını

veya gelecekte artabileceğini işaret etmektedir. Ancak, kimya, ilaç ve elektronik gibi yüksek teknoloji gerektiren sektörlerde Şanlıurfa'nın payı düşük kalmaktadır. Bu alanlara yatırım yapılması, ilin rekabetçiliğini ve sanayi çeşitliliğini artırabilir.

Sonuç olarak, Şanlıurfa'nın sanayi altyapısı büyük ölçüde gıda ve tekstil üretimine dayalıdır ve bu sektörlerde büyüme potansiyeli devam etmektedir. Ancak, ilin ekonomik büyümesini hızlandırmak için sanayi çeşitliliği artırılmalı, yüksek katma değerli ve ileri teknoloji gerektiren sektörlerle yatırım yapılmalıdır. Özellikle ilaç, kimya ve elektronik gibi alanlarda gelişim sağlanması, Şanlıurfa'nın sanayi sektöründeki yerini güçlendirecektir.

1.1.3 Hizmet ve Turizm Sektörü

Şanlıurfa'da hizmet sektörü, özellikle perakende ticaret, lojistik, finans ve ulaştırma alanlarında büyüme göstermektedir. Son yıllarda kamu yatırımları ve özel sektör girişimleri, istihdam artışını desteklemiş, özellikle sınır ticaretinin aktif olması lojistik ve taşımacılık sektörünün gelişimine katkı sağlamıştır. Hizmet sektörü, 2023 itibarıyla ildeki toplam iş gücünün %30'unu oluşturmakta olup, perakende ticaret, ulaştırma ve finans sektörleri en büyük istihdam alanlarıdır. Lojistik altyapısının güçlendirilmesi ve ticari faaliyetlerin dijitalleşmesi, sektörün büyümesini hızlandıracaktır.

Perakende sektörü, büyük alışveriş merkezleri ve yerel esnaflar ile geniş bir istihdam alanı yaratmaktadır. Ancak, modern perakende sistemlerine ve dijital ticarete geçişin hızlandırılması gerekmektedir. Lojistik ve ulaştırma sektörü, Şanlıurfa'nın stratejik konumu nedeniyle gelişmekte olsa da, lojistik altyapısının yetersizliği sektörün büyümesini sınırlamaktadır. Finans sektörü, özellikle bankacılık ve sigortacılık alanlarında büyüme göstermekte, ancak hizmetlerin kırsal bölgelere yayılması ve dijital bankacılığın geliştirilmesi gerekmektedir.

Şanlıurfa, tarihi ve kültürel mirasıyla önemli bir turizm destinasyonu olup, Göbeklitepe, Balıklıgöl, Harran ve Halfeti gibi merkezleriyle kültürel turizm potansiyeline sahiptir. Ancak, turizm altyapısının yetersizliği, konaklama kapasitesinin sınırlı olması ve uluslararası tanıtım eksiklikleri, sektörün tam potansiyeline ulaşmasını engellemektedir. 2023 itibarıyla şehirde Turizm İşletme Belgeli 45 otel (5.200 yatak kapasitesi) ve Belediye İşletme Belgeli 72 otel (4.850 yatak kapasitesi) bulunmaktadır. Artan turist sayısını karşılamak için konaklama altyapısının geliştirilmesi gerekmektedir.

Turizm sektöründe nitelikli iş gücü eksikliği önemli bir sorundur. Şehirde sadece 38 kokartlı turist rehberi bulunmakta olup, turist talebini karşılamak için yetersizdir. Sektöre yönelik mesleki eğitim programlarının artırılması gerekmektedir. Sağlık turizmi, gastronomi turizmi ve doğa turizmi gibi alternatif turizm alanlarına yatırım yapılması, ilin ekonomik çeşitliliğini artıracaktır.

Şanlıurfa'nın hizmet ve turizm sektörü ekonomik büyümeye önemli katkılar sağlasa da lojistik altyapı eksikliği, dijital ticaretin yetersizliği ve konaklama altyapısının gelişmemesi gibi faktörler nedeniyle tam potansiyeline ulaşamamaktadır.

1.1.4 Ticaret, Enerji ve Lojistik Sektörleri

Şanlıurfa'da ticaret, enerji ve lojistik sektörleri ilin ekonomik kalkınmasında önemli bir rol oynamaktadır. Tarım ve sanayi üretimiyle desteklenen ticaret sektörü, bölgesel ekonominin temel dinamiklerinden biri olarak öne çıkmaktadır. Şanlıurfa'nın sınır ticareti ve lojistik avantajları, ticaret hacmini artırmakta ancak altyapı eksiklikleri nedeniyle potansiyelin tam olarak değerlendirilememesine yol açmaktadır.

Ticaret sektörü, özellikle tarım ve gıda ürünlerinin ticaretinde güçlü bir konuma sahiptir. Şanlıurfa, Türkiye'nin en büyük pamuk üreticilerinden biri olarak pamuk ticaretinde önemli bir paya sahiptir. Bunun yanı sıra kırmızı mercimek, buğday ve fıstık gibi tarımsal ürünler de iç ve dış ticarete önemli yer tutmaktadır. Ancak, işlenmiş tarım ürünlerinin ihracat payının düşük olması, katma değerli üretim alanında yapılacak yatırımları zorunlu kılmaktadır. Şehirde organize sanayi bölgelerinin büyütülmesi ve tarıma dayalı sanayi yatırımlarının artırılması, ticaret sektörünün daha sürdürülebilir hale getirilmesini sağlayacaktır.

Enerji sektörü açısından Şanlıurfa, yenilenebilir enerji kaynakları bakımından büyük bir potansiyele sahiptir. GAP kapsamında yapılan hidroelektrik santralleri, ilin enerji üretiminde önemli bir yer tutmaktadır. Atatürk Barajı başta olmak üzere bölgede bulunan hidroelektrik santralleri, enerji üretimini desteklemekte ve bölgesel kalkınmaya katkı sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, güneş enerjisi potansiyeli oldukça yüksek olan Şanlıurfa'da yenilenebilir enerji yatırımlarının artırılması gerekmektedir. Türkiye'nin en fazla güneşlenme süresine sahip illerinden biri olan Şanlıurfa, güneş enerjisi santralleri için cazip bir yatırım bölgesi olarak değerlendirilmektedir. Ancak, mevcut yatırımlar sınırlı kalmakta ve enerji altyapısının güçlendirilmesi gerekmektedir.

Lojistik sektörü, Şanlıurfa'nın coğrafi konumu nedeniyle büyük bir potansiyele sahiptir. Şehir, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin ticaret yolları üzerinde stratejik bir noktada bulunmaktadır ve Irak, Suriye gibi önemli dış ticaret pazarlarına yakınlığıyla lojistik faaliyetler açısından avantajlı bir konumdadır. Bununla birlikte, lojistik altyapısının yetersiz olması, taşımacılık

ve ihracat faaliyetlerini olumsuz etkilemektedir. Şanlıurfa'da modern lojistik merkezlerinin kurulması, e-ticaret lojistiğinin geliştirilmesi ve taşımacılık sektörünün güçlendirilmesi, ticaretin daha verimli hale gelmesine yardımcı olacaktır.

Şanlıurfa'da lojistik ve taşımacılık sektörü büyük ölçüde kara yolu taşımacılığına bağımlıdır. Demiryolu ve hava yolu taşımacılığı sınırlı seviyede olup, bu alanlarda yapılacak yatırımlar lojistik sektörünü daha rekabetçi hale getirebilir. GAP Havaalanı'nın kargo taşımacılığı için daha etkin kullanılması, demiryolu taşımacılığı altyapısının geliştirilmesi ve lojistik merkezlerin artırılması, ilin ihracat kapasitesini yükseltebilir.

1.2 Teknolojik ve Sektörel Gelişmelerin İş Gücü Piyasası Üzerine Etkisi

Şanlıurfa'da son yıllarda hızla değişen teknolojik gelişmeler ve sektörel dönüşümler, iş gücü piyasasını doğrudan etkilemektedir. Tarım, sanayi, hizmet ve ticaret sektörlerinde dijitalleşme ve otomasyonun artması, iş gücü talebini değiştirerek yeni becerilere olan ihtiyacı artırmaktadır. Özellikle, Şanlıurfa'nın ana ekonomik faaliyet alanları olan tarım ve sanayide, teknolojik yeniliklerin iş gücü yapısını nasıl değiştirdiği dikkat çekici hale gelmiştir.

Tarım sektöründe teknolojik gelişmeler, mekanizasyonun yaygınlaşması ve hassas tarım tekniklerinin benimsenmesiyle iş gücü piyasasını önemli ölçüde değiştirmiştir. Geleneksel tarım yöntemlerinden modern sulama sistemlerine ve akıllı tarım uygulamalarına geçiş, düşük vasıflı tarım işçilerine olan talebi azaltırken, teknik bilgiye sahip nitelikli iş gücüne olan ihtiyacı artırmaktadır. GAP projesi kapsamında uygulanan sulama projeleri, tarımsal üretimde verimliliği artırmış, ancak tarım sektöründe istihdam edilen düşük vasıflı işçi sayısını azaltmıştır (Şanlıurfa Tarımsal Yatırım Rehberi, 2023). Tarımsal iş gücünde azalma yaşanırken, tarıma dayalı sanayide işleme, paketlenme ve lojistik gibi alanlarda istihdam artışı gözlemlenmektedir.

Sanayi sektöründe otomasyon ve dijitalleşmenin yaygınlaşması, iş gücü piyasasında nitelikli iş gücüne duyulan ihtiyacı artırmıştır. Şanlıurfa OSB'de faaliyet gösteren tekstil, gıda işleme ve plastik sektörlerinde, üretim süreçleri giderek otomatikleşmekte, bu da vasıfsız iş gücünün yerini teknik bilgiye sahip çalışanlara bırakmasına neden olmaktadır. Sanayi üretiminde dijital teknolojilerin kullanımı, iş gücü piyasasında yetkin çalışanlara olan ihtiyaç artmıştır. Ancak, Şanlıurfa'da teknik eğitime olan erişim sınırlı olduğundan, nitelikli iş gücü arzı talebi karşılamakta zorlanmaktadır.

Hizmet sektörü de teknolojik gelişmelerden etkilenecek e-ticaret, dijital pazarlama ve çağrı merkezi hizmetleri gibi yeni iş alanlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Pandemi sonrası hızlanan dijitalleşme süreci, perakende sektöründe online alışverişin yaygınlaşmasını

sağlamış, bu durum lojistik, depo yönetimi ve müşteri hizmetleri gibi alanlarda yeni iş fırsatları doğurmuştur. Şanlıurfa'da e-ticaret altyapısının gelişmesiyle birlikte, küçük ve orta ölçekli işletmelerin dijital dönüşüm süreçlerini tamamlaması büyük önem taşımaktadır (Şanlıurfa İstihdam ve İş Gücü Piyasası Raporu, 2023).

Lojistik ve taşımacılık sektöründe ise teknolojik ilerlemeler, lojistik yönetim sistemlerinin modernleşmesini sağlamış ve bölgedeki taşımacılık faaliyetlerini daha verimli hale getirmiştir. Şanlıurfa'nın stratejik konumu ve sınır ticareti avantajı, lojistik sektörünün gelişmesi için büyük bir potansiyel yaratırken, bu alandaki teknolojik gelişmeler iş gücü gereksinimlerini de dönüştürmektedir. Depo otomasyon sistemleri, akıllı lojistik uygulamaları ve takip sistemleri, geleneksel iş gücüne olan ihtiyacı azaltırken, veri analitiği ve lojistik yönetimi konularında uzmanlaşmış çalışanlara olan talebi artırmaktadır.

Sonuç olarak, Şanlıurfa'da teknolojik ve sektörel gelişmeler iş gücü piyasasını dönüştürmekte, özellikle sanayi, tarım ve hizmet sektörlerinde yeni becerilere sahip çalışanlara olan ihtiyacı artırmaktadır. Dijitalleşme ve otomasyonun yaygınlaşması, geleneksel iş kollarındaki istihdamı azaltırken, teknolojiye dayalı yeni iş fırsatları yaratmaktadır. Bu dönüşüme uyum sağlamak için mesleki eğitim politikalarının güçlendirilmesi, genç iş gücünün dijital becerilerle donatılması ve sanayi sektörünün teknik eleman ihtiyacını karşılayacak eğitim programlarının yaygınlaştırılması gerekmektedir.

1.3 İşverenlerin Göçmen İşçilere Yönelik Algıları ve Tercihleri

Şanlıurfa, yüksek göçmen nüfusu ile Türkiye'de en fazla GKSS barındıran illerden biridir. 2025 yılı itibarıyla ildeki GKSS sayısı yaklaşık 240.000 olup, bu da toplam nüfusun yaklaşık %9,76'sına karşılık gelmektedir. Bu durum, iş gücü piyasasında göçmen işçilerin önemli bir yer tutmasına neden olmuş ve işverenlerin göçmen işçilere yönelik algılarını şekillendirmiştir.

Şanlıurfa'daki işverenler, özellikle tarım, inşaat, tekstil ve gıda işleme sektörlerinde göçmen işçileri önemli bir iş gücü kaynağı olarak değerlendirmektedir. Göçmen işçiler, düşük ücret beklentileri ve esnek çalışma koşullarına daha kolay adapte olmaları nedeniyle işverenler için cazip hale gelmiştir. Tarım sektöründe sezonluk işlerde, inşaat sektöründe ise vasıfsız işlerde yoğun olarak istihdam edilmektedirler. Ancak, kayıt dışı istihdamın yüksek olması nedeniyle sosyal güvence eksikliği ve iş güvencesi konularında ciddi sorunlar yaşanmaktadır (Şanlıurfa İstihdam ve İş Gücü Piyasası Raporu, 2023).

Şanlıurfa'daki işverenlerin göçmen işçilere yönelik mevcut istihdam politikaları, genellikle maliyet avantajları ve iş gücü esnekliği çerçevesinde şekillenmektedir. Göçmen işçilerin çoğunlukla tarım, inşaat, tekstil ve hizmet sektörlerinde istihdam edildiği gözlemlenmekte olup, işverenler düşük maliyetli iş gücü sağlama konusunda bu kesimi önemli bir kaynak olarak değerlendirmektedir. Ancak, yasal çalışma izinlerinin alınması sürecindeki bürokratik

engeller, işverenlerin kayıt dışı istihdama yönelmesine sebep olmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenen göçmen işçi kotası ve teşvik mekanizmaları işverenlerin göçmen istihdamına dair kararlarını etkilemekte olup, belirli sektörlerde daha fazla göçmen işçi çalıştırılması için çeşitli projeler geliştirilmektedir. Buna rağmen, işverenler arasında dil bariyeri, mesleki eğitim eksikliği ve sosyal uyum konularında endişeler devam etmekte, bu da göçmen işçilerin istihdam edilme süreçlerinde çeşitli zorluklar yaratmaktadır. Bu bağlamda, göçmen işçilerin daha verimli şekilde iş piyasasına entegre edilebilmesi için yasal süreçlerin sadeleştirilmesi, mesleki eğitim programlarının artırılması ve işverenlerin bilinçlendirilmesine yönelik çalışmaların yoğunlaştırılması gerekmektedir (Şanlıurfa İstihdam ve İş gücü Piyasası Raporu, 2023).

Şanlıurfa'daki işverenler, göçmen işçilerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu sağlamak amacıyla çeşitli mesleki eğitim ve gelişim fırsatları sunmaktadır. Özellikle tarım, tekstil, inşaat ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren işletmeler, iş başında eğitim modelleri ile göçmen işçilerin temel becerilerini geliştirmeye yönelik programlar uygulamaktadır. Büyük ölçekli işletmeler, üretim süreçlerine hızlı adaptasyonu sağlamak adına kısa süreli mesleki oryantasyon eğitimleri düzenlemekte olup, bu eğitimler genellikle iş sağlığı ve güvenliği, makine kullanımı ve kalite kontrol süreçlerine odaklanmaktadır. Bununla birlikte, bazı sanayi kuruluşları ve meslek odaları, göçmen işçilere yönelik meslek edindirme kursları ve teknik beceri geliştirme programları düzenlemektedir. Ancak, bu tür eğitim fırsatlarının kapsamı ve erişilebilirliği sınırlı olup, göçmen işçilerin büyük bir kısmı nitelikli eğitim programlarına ulaşmada güçlük yaşamaktadır. Göçmen iş gücünün daha verimli hale getirilmesi ve ekonomik katılımının artırılması için işverenlerin devlet destekli eğitim programlarıyla daha fazla iş birliği yapması, dil eğitimi dahil olmak üzere daha geniş kapsamlı mesleki gelişim fırsatları sunması gerekmektedir (Şanlıurfa İstihdam ve İş Gücü Piyasası Raporu, 2023).

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

Şanlıurfa'da en fazla istihdam sağlayan sektörler tarım, sanayi, hizmet ve inşaat olarak öne çıkmaktadır. Tarım sektörü, ilin temel geçim kaynağı olup, özellikle pamuk, mercimek, buğday ve fıstık üretimi istihdam açısından büyük bir paya sahiptir. Tarıma dayalı sanayi ve gıda işleme tesisleri, bu alandaki iş gücünü desteklemektedir. Sanayi sektörü ise tekstil, gıda işleme ve plastik üretimi gibi alanlarda yoğunlaşmış olup, Şanlıurfa OSB'de istihdamı artıran önemli yatırımlar yapılmaktadır. Hizmet sektörü, özellikle perakende, lojistik, eğitim, sağlık ve turizm alanlarında iş gücüne katkı sağlarken, inşaat sektörü altyapı projeleri ve konut yatırımlarıyla mevsimsel istihdam yaratmaktadır. İş gücünün bu sektörlerde verimli şekilde değerlendirilmesi için mesleki eğitim programlarının artırılması ve teşviklerin etkin kullanılması önem taşımaktadır (Şanlıurfa İstihdam ve İş Gücü Piyasası Raporu, 2023).

Şanlıurfa'da sanayi, hizmet ve tarım sektörlerinde **nitelikli iş gücü talebi** giderek artmaktadır. Özellikle tekstil, gıda işleme, tarıma dayalı sanayi ve lojistik alanlarında teknik beceriye sahip iş gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak, mesleki eğitim ve teknik bilgi eksikliği, işverenlerin nitelikli eleman bulma süreçlerinde zorluklar yaşamasına neden olmaktadır. OSB'lerde faaliyet gösteren firmalar, makine kullanımı, kalite kontrol ve otomasyon gibi alanlarda eğitilmiş iş gücüne olan ihtiyacını sıkça dile getirmektedir. Benzer şekilde, sağlık ve bilişim sektörlerinde de mesleki yeterlilik gerektiren pozisyonlar için çalışan temininde güçlük yaşanmaktadır. Nitelikli iş gücü açığının kapatılması için mesleki ve teknik eğitimin yaygınlaştırılması, sanayi ve eğitim kurumları arasında iş birliklerinin artırılması ve genç iş gücüne yönelik beceri geliştirme programlarının teşvik edilmesi gerekmektedir (Şanlıurfa İstihdam ve İş Gücü Piyasası Raporu, 2023).

Şanlıurfa'da **niteliksiz iş gücü talebi**, ağırlıklı olarak tarım, inşaat, tekstil ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşmaktadır. Tarım sektöründe ekim ve hasat dönemlerinde geniş bir iş gücü ihtiyacı oluşurken, mevsimsel tarım işçileri düşük ücretlerle ve sosyal güvenceden yoksun olarak çalışmaktadır. İnşaat sektörü ise özellikle konut projeleri ve altyapı yatırımları kapsamında vasıfsız işçilere yönelik yüksek talep göstermektedir. Tekstil sektöründe konfeksiyon atölyeleri, temel üretim süreçlerinde niteliksiz iş gücünü yoğun olarak istihdam ederken, hizmet sektöründe temizlik, depo yönetimi ve perakende alanlarında niteliksiz iş gücüne dayalı işler yaygın şekilde sürdürülmektedir. Ancak, bu alanlarda çalışanların büyük bir kısmı kayıt dışı istihdam edilmekte olup, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal güvenceye erişimin artırılması gerekmektedir. Niteliksiz iş gücünün daha sürdürülebilir ve verimli istihdam edilebilmesi için mesleki eğitim programlarının genişletilmesi ve iş gücü piyasasına entegrasyonu sağlayacak teşviklerin uygulanması büyük önem taşımaktadır (Şanlıurfa İstihdam ve İş Gücü Piyasası Raporu, 2023).

Şanlıurfa'da **genç iş gücü talebi**, özellikle sanayi, hizmet ve teknoloji sektörlerinde artış göstermektedir. Tekstil, gıda işleme ve otomotiv yan sanayi gibi sanayi kolları genç iş gücü için istihdam alanları sunarken, dijitalleşme ve e-ticaretin yaygınlaşması bilişim ve dijital pazarlama gibi yeni iş fırsatlarını beraberinde getirmiştir. Çağrı merkezleri, turizm işletmeleri ve perakende satış gibi alanlar da genç istihdamın yoğunlaştığı sektörler arasında yer almaktadır. Özellikle OSB'ler içerisinde faaliyet gösteren firmalar, genç teknik personel ve mühendis ihtiyacını karşılamak amacıyla çeşitli mesleki eğitim programlarına yönelmektedir. (Şanlıurfa İstihdam ve İş Gücü Piyasası Raporu, 2023).

Şanlıurfa'da **mevsimsel iş gücü talebi**, ağırlıklı olarak tarım ve turizm sektörlerinde yoğunlaşmaktadır. Tarım sektörü, pamuk, buğday, mercimek ve fıstık gibi ürünlerin ekim ve hasat dönemlerinde mevsimlik işçilere büyük ölçüde ihtiyaç duymaktadır. Bölgedeki tarımsal üretimin geniş ölçekli olması, mevsimsel istihdamın büyük bir kısmını kırsal alanlarda yoğunlaştırmaktadır. Turizm sektörü ise özellikle yaz aylarında otelcilik, restoran

ve rehberlik hizmetleri için geçici iş gücü sağlamaktadır. Mevsimlik işçilerin çoğu düşük ücretlerle çalışmakta ve sosyal güvenceden yoksun kalmaktadır. Bu durum, mevsimlik istihdamın sürdürülebilirliğini olumsuz etkileyen faktörlerden biri olup, sosyal güvence ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Özellikle tarım sektöründe mevsimlik işçilerin barınma, sağlık ve eğitim hizmetlerine erişimini artırmaya yönelik destekleyici politikaların uygulanması önem arz etmektedir (Şanlıurfa Tarımsal Yatırım Rehberi, 2023).

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

Şanlıurfa'da kadınların eğitim seviyeleri incelendiğinde, Türkiye ortalamasına kıyasla daha düşük olduğu ve eğitim seviyesinin iş gücüne katılım oranını doğrudan etkilediği görülmektedir. Yükseköğretim mezunu kadınların istihdam edilme olasılığı daha yüksekken, nitelsiz veya düşük eğitim seviyesine sahip kadınlar daha çok vasıfsız işlerde çalışmakta ve iş güvencesinden yoksun kalmaktadır. Özellikle kırsal bölgelerde yaşayan kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması, iş gücü piyasasına entegrasyonlarını zorlaştırmaktadır. Şanlıurfa'daki aktif iş gücü piyasası programları kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kursları, kadınların beceri kazanmasını ve nitelikli işlere erişimini artırmayı hedeflemekte olup, özellikle tekstil, gıda işleme ve hizmet sektörlerinde kadın istihdamını teşvik eden projeler yürütülmektedir (Şanlıurfa İstihdam ve İş Gücü Piyasası Raporu, 2023).

Şanlıurfa'da kadınların iş tecrübeleri, sektörler göre değişkenlik göstermekte olup, genellikle hizmet, tekstil ve tarım sektörlerinde yoğunlaşmaktadır. Kadınlar, özellikle düşük ücretli ve esnek çalışma saatlerine sahip işlerde istihdam edilmekte, ancak iş güvencesi ve kariyer gelişimi açısından önemli engellerle karşılaşmaktadır. Ailevi sorumluluklar ve işverenlerin kadın istihdamına yönelik önyargıları, kadınların iş gücüne katılımını sınırlandıran başlıca faktörler arasındadır. Ayrıca, kadınların iş hayatına dönüş süreçlerinde kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz olması, istihdam sürekliliğini olumsuz etkilemektedir. Kadın girişimciliğini teşvik etmek ve kadınların istihdamda daha fazla yer almasını sağlamak amacıyla devlet destekli teşvikler, mikro kredi programları ve mesleki eğitim projeleri yürütülmekte olup, bu programların etkinliğinin artırılması büyük önem taşımaktadır (Şanlıurfa İstihdam ve İş Gücü Piyasası Raporu, 2023).

Şanlıurfa'da kadınların kariyer gelişimi, eğitim seviyesi, mesleki deneyim, toplumsal algılar ve iş dünyasındaki fırsatlarla doğrudan bağlantılıdır. Kadınların büyük bir kısmı hizmet, tekstil ve tarıma dayalı sektörlerde istihdam edilmekte olup, yönetim ve üst düzey pozisyonlara yükselme oranları oldukça düşüktür. İş hayatında cinsiyet temelli ayrımcılık, kariyer ilerlemesini zorlaştıran en önemli faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Kadınların mesleki gelişimlerini desteklemek amacıyla çeşitli mesleki eğitim programları, girişimcilik destekleri ve devlet teşvikleri uygulanmaktadır. Ancak, iş yerlerinde kadın çalışanlara yönelik kariyer planlama ve liderlik programlarının sınırlı olması, kadınların iş dünyasında yükselmesini

engelleyen temel sorunlardan biridir. Kadınların iş gücünde daha etkin rol alabilmesi ve yönetim kademelerine ulaşabilmesi için iş dünyasında fırsat eşitliğini sağlayan politikaların geliştirilmesi, kadın istihdamına yönelik teşviklerin artırılması ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması gerekmektedir (Şanlıurfa İstihdam ve İş Gücü Piyasası Raporu, 2023).

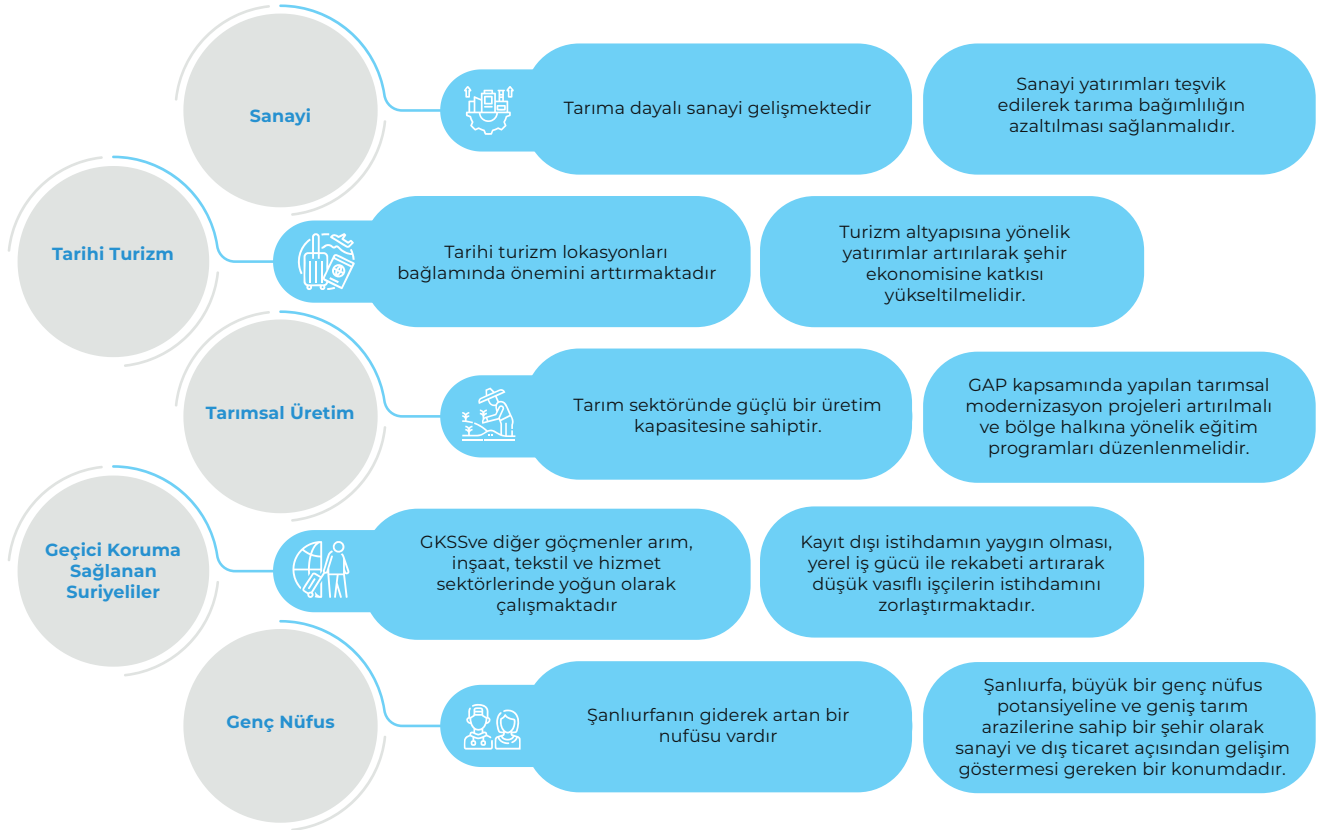
Şanlıurfa'da iş gücü piyasasında cinsiyetler arası farklılıklar belirgin bir şekilde gözlemlenmektedir. Erkekler daha çok sanayi, inşaat ve tarım sektörlerinde yoğunlaşırken, kadınlar genellikle hizmet, tekstil ve eğitim sektörlerinde istihdam edilmektedir. Kadınların iş gücüne katılım oranı erkeklere kıyasla düşük olup, geleneksel toplumsal roller, eğitim seviyesindeki farklılıklar ve ailevi sorumluluklar kadınların istihdam olanaklarını sınırlamaktadır. Ayrıca, erkeklerin kariyerlerinde yükselme oranları daha yüksek olup, yönetici pozisyonlarında kadın temsil oranı oldukça düşüktür. Kadınların kayıt dışı istihdam edilme oranı erkeklere göre daha fazla olup, sosyal güvenceden yoksun çalışma yaygındır. İş gücü piyasasındaki bu dengesizliğin giderilmesi için kadın istihdamını destekleyen politikaların yaygınlaştırılması, esnek çalışma modellerinin teşvik edilmesi ve mesleki eğitim programlarının artırılması gerekmektedir (Şanlıurfa İstihdam ve İş Gücü Piyasası Raporu, 2023).

1.6 Literatür Analizinde Öne Çıkan Bulgular

Literatür analizi sonucunda Şanlıurfa iş gücü piyasası ile ilgili elde edilmiş olan temel bulgular Şekil 2'de özetlenmiştir.



Şekil 2. Şanlıurfa Literatür Analizi Sonucu Tespitler



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

Şanlıurfa'da iş gücü piyasasında cinsiyetler arası farklılıklar belirgin bir şekilde gözlemlenmektedir. Erkekler daha çok sanayi, inşaat ve tarım sektörlerinde yoğunlaşırken, kadınlar genellikle hizmet, tekstil ve eğitim sektörlerinde istihdam edilmektedir.

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 Şanlıurfa'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 GKSS'ler nüfusa dâhil edilmemiştir.

Tablo 6. TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2023

Nüfus	Yıllar	Türkiye	Şanlıurfa
Toplam Nüfus	2022	85 279 553	2 170 110
	2023	85 372 377	2 213 964
İl ve İlçe Merkezleri	2022	79 613 279	2 170 110
	2023	79 399 292	2 213 964
Yıllık Nüfus Artış Hızı	2021-2022	7.1	12.6
	2022-2023	1.1	20

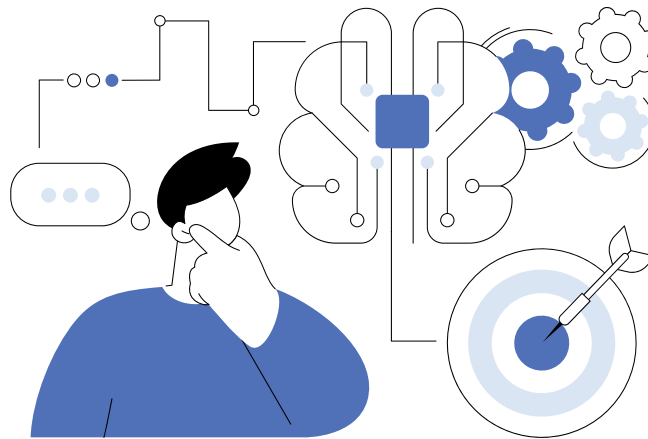
Türkiye'nin toplam nüfusu 85,3 milyona ulaşırken, Şanlıurfa'nın nüfusu 2.213.964 kişiye yükselmiştir. Şanlıurfa, Türkiye'nin en hızlı nüfus artışı gösteren illerinden biri olup, 2022-2023 yılları arasındaki nüfus artış hızı %20 olarak hesaplanmıştır. Bu oran, Türkiye genelindeki %1,1'lik artış hızına kıyasla oldukça yüksektir (Tablo 6).

İl ve ilçe merkezlerinde yaşayan nüfusun artışı, kentsel büyümenin devam ettiğini göstermektedir. Şanlıurfa'nın göç alma eğiliminde olduğu ve doğurganlık oranlarının yüksek seyrettiği görülmektedir. Demografik yapının hızlı değişmesi, altyapı, eğitim, sağlık ve istihdam alanlarında planlamaların yapılmasını gerektirmektedir. Özellikle genç nüfus oranının yüksek olması, iş gücü piyasası ve sosyal politikalar açısından önemli fırsatlar ve zorluklar yaratmaktadır.

Tablo 7. İl ve Cinsiyete Göre İl/İlçe Merkezi, Belde/Köy Nüfusu ve Nüfus Yoğunluğu, 2023

Nüfus	Cinsiyet	Türkiye	Şanlıurfa
Toplam Nüfus	Toplam	85 372 377	2 213 964
	Erkek	42 734 071	1 116 834
	Kadın	42 638 306	1 097 130
İl ve İlçe Merkezleri	Toplam	79 399 292	2 213 964
	Erkek	39 664 342	1 116 834
	Kadın	39 734 950	1 097 130
Nüfus Yoğunluğu		111	118

Şanlıurfa'nın toplam nüfusu 2.213.964 olup, erkek nüfus 1.116.834, kadın nüfus ise 1.097.130'dur. İl ve ilçe merkezlerinde yaşayan nüfus tamamen toplam nüfusa eşittir. Nüfus yoğunluğu Şanlıurfa için 118 kişi/km², Türkiye genelinde ise 111 kişi/km² olarak hesaplanmıştır (Tablo 7).



Tablo 8. İllere ve Cinsiyete Göre Ortanca Yaş, 2023

Yıllar	Cinsiyet	Toplam	Şanlıurfa
2022	Toplam	33,5	20.8
	Erkek	32,8	20.4
	Kadın	34,2	21.3
2023	Toplam	34	21.2
	Erkek	33,2	20.7
	Kadın	34,7	21.6

Şanlıurfa'nın ortalama yaşı 2023 yılında 21,2 olup, Türkiye genelinde 34'tür. Cinsiyet bazında incelendiğinde Şanlıurfa'da erkeklerin ortalama yaşı 20,7, kadınların ise 21,6'dır. Türkiye genelinde olduğu gibi kadınların ortalama yaşı erkeklere kıyasla daha yüksektir. 2022 yılına göre hem Şanlıurfa'da hem de Türkiye genelinde ortalama yaş artmıştır (Tablo 8).

Tablo 9. Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Nüfus, 2023

	Cinsiyet	Toplam	Şanlıurfa
Toplam	Toplam	67 060 744	1 376 807
	Erkek	33 339 609	688 402
	Kadın	33 721 135	688 405
Hiç Evlenmedi	Toplam	19 231 798	488 428
	Erkek	10 911 913	263 099
	Kadın	8 319 885	225 329
Evli	Toplam	40 876 455	821 396
	Erkek	20 460 478	410 643
	Kadın	20 415 977	410 753
Boşandı	Toplam	3 205 212	21 720
	Erkek	1 415 476	8 679
	Kadın	1 789 736	13 041
Eşi Öldü	Toplam	3 747 279	45 263
	Erkek	551 742	5 981
	Kadın	3 195 537	39 282

Medeni durum verileri incelendiğinde (Tablo 9), hiç evlenmemiş bireylerin sayısının 488.428 olduğu ve bunun büyük kısmının erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Evli nüfus 821.396 kişi olup, bu grup toplam nüfusun önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Boşanmış bireylerin sayısı 21.720 olarak kaydedilirken, dul nüfusun 45.263 kişi olduğu dikkat çekmektedir. Boşanmış ve dul kadınların sayısının erkeklere kıyasla daha fazla olması, kadınların boşanma sonrası yeniden evlenme oranlarının erkeklere göre daha düşük olduğunu göstermektedir. Şanlıurfa'da medeni durum dağılımı, Türkiye geneliyle benzer bir eğilim sergilemekle birlikte, geleneksel aile yapısının etkisiyle evli birey oranının yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 10. Yabancı Nüfus

Yıllar	Cinsiyet	Toplam	Şanlıurfa
2022	Toplam	1 823 836	8 242
	Erkek	902 124	4 777
	Kadın	921 712	3 465
2023	Toplam	1 570 543	6 038
	Erkek	762 672	3 279
	Kadın	807 871	2 759

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa'daki yabancı nüfus 6.038 kişi olarak kaydedilmiş olup, bir önceki yıla göre azalma göstermektedir (Tablo 10). Türkiye genelinde de benzer bir eğilim gözlemlenmiş ve yabancı nüfusun toplam sayısı 1.823.836'dan 1.570.543'e düşmüştür. Şanlıurfa'da yabancı erkek nüfus 3.279, kadın nüfus ise 2.759 olarak hesaplanmış, cinsiyet dağılımının erkekler lehine olduğu görülmüştür. Yabancı nüfustaki bu düşüş, göç politikaları, ekonomik faktörler ve sosyal entegrasyon süreçleriyle ilişkilendirilebilir. Özellikle sınır bölgelerinde yer alan Şanlıurfa'nın göç hareketliliğine duyarlı bir yapıya sahip olması, yabancı nüfus sayısındaki değişimleri doğrudan etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır.

Tablo 11. Ortalama Hane Halkı Büyüklüğü, 2008-2023

Yıllar	Türkiye Geneli	Şanlıurfa
2008	4	6.4
2009	4	6.6
2010	3,8	6.5
2011	3,8	6.4
2012	3,7	6.3
2013	3,6	6.2
2014	3,6	6.1
2015	3,5	5.9

Tablo 11. Ortalama Hane Halkı Büyüklüğü, 2008-2023

Yıllar	Türkiye Geneli	Şanlıurfa
2016	3,5	5.8
2017	3,4	5.7
2018	3,4	5.6
2019	3,4	5.4
2020	3,3	5.2
2021	3,2	5.1
2022	3,2	4.8
2023	3,1	4.7

Türkiye genelinde 2008 yılında ortalama 4 kişi olan hane halkı büyüklüğü, 2023 yılı itibarıyla 3,1'e gerilemiştir. Şanlıurfa'da ise bu değer 2008 yılında 6,4 iken, 2023 yılı itibarıyla 4,7 seviyesine düşmüştür (Tablo 11). Bu azalma, doğurganlık oranlarının düşmesi, kentleşme süreci, bireyselleşme eğilimleri ve ekonomik koşullardaki değişimlerle ilişkilendirilebilir. Ancak Şanlıurfa, halen Türkiye ortalamasının üzerinde bir hane halkı büyüklüğüne sahip olup, geleneksel geniş aile yapısının diğer birçok bölgeye kıyasla daha fazla korunduğu illerden biri olarak öne çıkmaktadır.

Tablo 12. Yaş Bağımlılık Oranı, 2007-2023

Yaş	Toplam	Şanlıurfa
Toplam	85 372 377	2 213 964
0-14	18 311 633	837 157
15-64	58 337 938	1 283 383
65 +	8 722 806	93 424
Toplam Yaş Bağımlılık Oranı (%)	46,3	72.5
Çocuk	31,4	65.2
Yaşlı Bağımlılık Oranı (%)	15	7.3

2008-2023 yılları arasında Şanlıurfa ve Türkiye genelinde ortalama hane halkı büyüklüğünün düşüş gösterdiği görülmektedir (Tablo 12). Türkiye genelinde 2008 yılında 4 olan hane halkı büyüklüğü, 2023 itibarıyla 3,1 seviyesine gerilemiştir. Şanlıurfa'da ise 2008'de 6,4 olan ortalama hane büyüklüğü, 2023 yılında 4,7'ye düşmüştür. Şanlıurfa, Türkiye ortalamasının üzerinde bir hane halkı büyüklüğüne sahip olsa da zamanla daha küçük hanelerin yaygınlaştığı görülmektedir. Bu eğilim, doğurganlık oranlarının azalması, kentleşme ve yaşam tarzındaki değişimlerle ilişkilendirilebilir.



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



Tablo 13. Yıllara Göre Yıllık Nüfus Artış Hızı ve Nüfus Yoğunluğu, 2007-2023

Nüfus	Yıllar	Türkiye Geneli	Şanlıurfa
Yıllık Nüfus Artış Hızı (%)	2007-2008	13.1	33
	2008-2009	14.5	24.8
	2009-2010	15.9	30.3
	2010-2011	13.5	31.3
	2011-2012	12	26.3
	2012-2013	13.7	22.4
	2013-2014	13.3	24
	2014-2015	13.4	25
	2015-2016	13.5	25.2
	2016-2017	12.4	23
	2017-2018	14.7	24.9
	2018-2019	13.9	18.4
	2019-2020	5.5	19.9
	2020-2021	12.7	13
	2021-2022	7.1	12.6
	2022-2023	1.1	20
Nüfus Yoğunluğu(R)	2007	92	79
	2008	93	82
	2009	94	84
	2010	96	86
	2011	97	89
	2012	98	92
	2013	100	94
	2014	101	96
	2015	102	98
	2016	104	101
	2017	105	103
	2018	107	106
	2019	108	108
	2020	109	110
	2021	110	111
	2022	111	113
	2023	111	115

Türkiye genelinde nüfus artış hızı 2022-2023 döneminde %1,1 olarak gerçekleşirken, Şanlıurfa'da bu oran %20'ye yükselmiştir. Şanlıurfa, geçmiş yıllarda da Türkiye ortalamasının üzerinde bir nüfus artış hızına sahip olmuş, ancak yıllar içinde dalgalı bir seyir izlemiştir. Nüfus yoğunluğu açısından bakıldığında, 2007 yılında Türkiye'nin nüfus yoğunluğu 92 kişi/km² iken, 2023 itibarıyla bu değer 111'e yükselmiştir. Şanlıurfa'da ise nüfus yoğunluğu 2007'de 79 kişi/km² iken, 2023'te 115 kişi/km²'ye çıkmıştır. Bu artış, ilin demografik büyümesini ve nüfusun mekânsal dağılımındaki değişimleri yansıtmaktadır (Tablo 13).

2.2 İş Gücü ve İstihdam Verileri

2.2.1 TÜİK İşsizlik, İstihdam, İş Gücüne Katılım Oranı Verileri

Tablo 14. İl Düzeyinde İşsizlik Oranı

Yıl	Güven Aralığı	Eşik Değerler	Türkiye	Şanlıurfa
2022	Oran		10.4	9.7
	%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	10.2	7.9
		Üst Sınır	10.6	11.4
2023	Oran		9.4	9.9
	%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	9.2	8.1
		Üst Sınır	9.6	11.7

Türkiye genelinde işsizlik oranı 2022'de %10,4 iken, 2023'te %9,4'e gerilemiştir. Şanlıurfa'da ise 2022'de %9,7 olan işsizlik oranı, 2023'te %9,9'a yükselmiştir. %95 güven aralığı dikkate alındığında, Şanlıurfa'da işsizlik oranı 2022'de %7,9 ile %11,4 arasında değişirken, 2023'te bu aralık %8,1 ile %11,7 arasında hesaplanmıştır. Türkiye genelinde işsizlik oranı azalırken, Şanlıurfa'daki artış dikkat çekmektedir. Bu durum, ilin iş gücü piyasasındaki dinamikleri ve istihdam politikalarının etkilerini değerlendirmek açısından önem arz etmektedir (Tablo 14).

Tablo 15. İl Düzeyinde İstihdam Oranı

Yıl	Güven Aralığı	Eşik Değerler	Türkiye	Şanlıurfa
2022	Oran		47.5	40
	%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	47.3	37.5
		Üst Sınır	47.8	42.6
2023	Oran		48.3	41
	%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	48	38.7
		Üst Sınır	48.6	43.3

Türkiye genelinde istihdam oranı 2022'de %47,5 iken, 2023'te %48,3'e yükselmiştir. Şanlıurfa'da ise 2022'de %40 olan istihdam oranı, 2023'te %41 seviyesine çıkmıştır. %95 güven aralığı değerlendirildiğinde, Şanlıurfa'da istihdam oranı 2022'de %37,5 ile %42,6 arasında değişirken, 2023'te bu aralık %38,7 ile %43,3 arasında hesaplanmıştır. Türkiye genelinde istihdam oranı istikrarlı bir şekilde artarken, Şanlıurfa'daki artış daha sınırlı kalmıştır. Bu durum, ilin iş gücü potansiyelini artırmak için daha fazla istihdam teşvikine ihtiyaç duyabileceğini göstermektedir (Tablo 15).

Tablo 16. İl Düzeyinde İş Gücüne Katılma Oranı

Yıl	Güven Aralığı	Eşik Değerler	Türkiye	Şanlıurfa
2022	Oran		53.1	44.3
	%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	52.8	41.9
		Üst Sınır	53.3	46.7
2023	Oran		53.3	45.5
	%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	53.1	43.2
		Üst Sınır	53.5	47.7

Türkiye genelinde iş gücüne katılım oranı 2022'de %53,1 iken, 2023'te %53,3'e yükselmiştir. Şanlıurfa'da ise 2022'de %44,3 olan oran, 2023'te %45,5 seviyesine çıkmıştır. %95 güven aralığına bakıldığında, Şanlıurfa'da iş gücüne katılım oranı 2022'de %41,9 ile %46,7 arasında değişirken, 2023'te bu aralık %43,2 ile %47,7 arasında hesaplanmıştır (Tablo 16). Türkiye ortalamasına kıyasla Şanlıurfa'daki iş gücüne katılım oranı daha düşük seyretmektedir. Bu durum, ilin iş gücüne katılımı artırmaya yönelik istihdam politikalarına ve teşviklere daha fazla ihtiyaç duyabileceğini göstermektedir.



2.2.2 İİŞKUR İş Gücü Piyasası Verileri (Açık İş Kayıtları, İşsiz İstatistikleri, İş Gücü Araştırmaları)

Tablo 17. Açık İşler ve İşe Yerleştirmeler

İş Durumu	Açık İşler	Cinsiyet	Şanlıurfa	Türkiye
Açık İş	Kamu		12	30,190
	Özel		15,589	2,646,816
	Toplam		15,601	2,677,006
İşe Yerleştirme	Kamu	Erkek	18	11,581
		Kadın	1	4,935
		Toplam	19	16,516
	Özel	Erkek	5,718	761,307
		Kadın	2,403	459,203
		Toplam	8,121	1,220,510
	Toplam	Erkek	5,736	772,888
		Kadın	2,404	464,138
		Toplam	8,140	1,237,026

Şanlıurfa'da İİŞKUR'a kayıtlı toplam 15.601 açık iş bulunurken, bunun yalnızca 12'si kamu sektöründe, 15.589'u ise özel sektörde yer almaktadır. İşe yerleştirme açısından değerlendirildiğinde, Şanlıurfa'da toplam 8.140 kişi istihdam edilmiştir. Kamu sektöründe sadece 19 kişi işe yerleştirilirken, özel sektörde bu sayı 8.121 olarak kaydedilmiştir (Tablo 17).

Tablo 18. Yaş Gruplarına ve İllere Göre Yerleştirmeler

Yaş	Cinsiyet	Şanlıurfa	Toplam
15- 24	Erkek	1,713	268,499
	Kadın	1,352	189,225
	Toplam	3,065	457,724
25 -29	Erkek	1,491	149,511
	Kadın	544	81,088
	Toplam	2,035	230,599
30- 34	Erkek	986	93,457
	Kadın	219	49,210
	Toplam	1,205	142,667
35-39	Erkek	580	74,114

Tablo 18. Yaş Gruplarına ve İllere Göre Yerleştirmeler

Yaş	Cinsiyet	Şanlıurfa	Toplam
	Kadın	125	47,472
	Toplam	705	121,586
40- 44	Erkek	442	69,395
	Kadın	97	45,752
	Toplam	539	115,147
45-49	Erkek	239	59,465
	Kadın	43	30,307
	Toplam	282	89,772
50-54	Erkek	162	36,786
	Kadın	17	14,149
	Toplam	179	50,935
55-59	Erkek	88	14,998
	Kadın	3	5,047
	Toplam	91	20,045
60-64	Erkek	32	5,174
	Kadın	4	1,435
	Toplam	36	6,609
65+	Erkek	3	1,489
	Kadın	0	453
	Toplam	3	1,942
Toplam	Erkek	5,736	772,888
	Kadın	2,404	464,138
	Toplam	8,140	1,237,026

Şanlıurfa'da toplam 8.140 kişi İŞKUR aracılığıyla istihdam edilmiş olup, bunların 5.736'sı erkek, 2.404'ü ise kadındır. Yaş gruplarına göre incelendiğinde, en fazla işe yerleştirmenin 15-24 yaş grubunda gerçekleştiği görülmektedir. Şanlıurfa'da bu yaş aralığında 3.065 kişi istihdam edilirken, Türkiye genelinde 457.724 kişi işe yerleştirilmiştir. Genç iş gücünün İŞKUR işe yerleştirme oranının yüksek olması, iş başı eğitim programları ve gençlere yönelik teşviklerle ilişkilendirilebilir. Ancak, yaş ilerledikçe İŞKUR aracılığıyla istihdam edilen kişi sayısında belirgin bir düşüş yaşanmaktadır. Özellikle 50 yaş ve üzeri bireylerin işe yerleşme oranı oldukça düşüktür. Kadın istihdam oranları her yaş grubunda erkeklere kıyasla daha düşük olup, 45 yaş ve üzeri kadınların istihdam oranı belirgin şekilde azalmaktadır (Tablo 18).

Tablo 19. İşe Yerleştirmelerin Eğitim Durumlarına ve İllere Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Cinsiyet	Şanlıurfa	Türkiye
Okuma-Yazma Bilmeyenler	Erkek	10	667
	Kadın	1	174
	Toplam	11	841
Okuryazar Olanlar	Erkek	334	12,387
	Kadın	227	6,002
	Toplam	561	18,389
İlköğretim	Erkek	2,564	307,813
	Kadın	511	147,342
	Toplam	3,075	455,155
Ortaöğretim	Erkek	2,097	326,857
	Kadın	993	183,932
	Toplam	3,090	510,789
Önlisans	Erkek	364	62,086
	Kadın	334	65,746
	Toplam	698	127,832
Lisans	Erkek	361	60,938
	Kadın	332	58,836
	Toplam	693	119,774
Yüksek Lisans	Erkek	5	2,046
	Kadın	6	2,016
	Toplam	11	4,062
Doktora	Erkek	1	94
	Kadın	0	90
	Toplam	1	184
Toplam	Erkek	5,736	772,888
	Kadın	2,404	464,138
	Toplam	8,140	1,237,026

Yukarıdaki tabloda 2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde İŞKUR aracılığıyla yapılan işe yerleştirmelerin eğitim düzeyine göre dağılımı gösterilmektedir (Tablo 19). Verilere göre, düşük ve orta eğitim seviyesine sahip bireyler iş gücü piyasasında daha fazla yer bulurken, yükseköğretim mezunlarının İŞKUR aracılığıyla istihdam edilme oranları görece düşük kalmaktadır. Şanlıurfa’da toplam 8.140 kişi İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilmiş olup, bunların 5.736’sı erkek, 2.404’ü ise kadındır.

İlköğretim ve ortaöğretim mezunları, işe yerleştirmelerde en büyük paya sahip gruplardır. Şanlıurfa'da ilköğretim mezunlarının 3.075 kişi, ortaöğretim mezunlarının ise 3.090 kişi işe yerleştiği görülmektedir. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim gözlemlenmekte olup, bu grupların toplam istihdam edilenler içindeki payı oldukça yüksektir. Ön lisans ve lisans mezunlarının istihdam edilme oranları daha düşük olup, Şanlıurfa'da ön lisans mezunları 698, lisans mezunları ise 693 kişi ile işe yerleştirilmiştir.

Tablo 20. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Meslek Grupları	Şanlıurfa	Türkiye Geneli
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	2,793	249,265
Hizmet ve Satış Elemanları	6,721	431,768
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	40,783	957,763
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	958	22,411
Profesyonel Meslek Mensupları	2,066	167,044
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	3,751	205,836
Silahlı Kuvvetlerle İlgili Meslekler	16	709
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	2,267	165,596
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	4,570	196,233
Yöneticiler	152	23,826
Toplam	64,077	2,420,451

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin meslek gruplarına göre dağılımı incelendiğinde (Tablo 20), Şanlıurfa'da en fazla işsiz sayısı "**Nitelik Gerektirmeyen Meslekler**" grubunda olup, 40.783 kişi bu kategoride iş aramaktadır. Türkiye genelinde de bu meslek grubu en yüksek işsizliği barındırmakta ve toplamda 957.763 kişiye ulaşmaktadır. Bu durum, düşük vasıflı iş gücünün istihdam edilme konusunda zorluk yaşadığını ve mesleki eğitim olanaklarının artırılması gerektiğini göstermektedir. Hizmet ve satış elemanları Şanlıurfa'da 6.721 kişi ile işsizliğin en yoğun olduğu ikinci meslek grubudur. Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar 2.793 işsiz ile üçüncü sırada yer almaktadır. Sanayiye yönelik meslek gruplarında ise "**Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar**" kategorisinde 4.570 kişi, "**Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar**" grubunda ise 3.751 kişi iş aramaktadır.

Profesyonel meslek mensupları (2.066 kişi) ve teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları (2.267 kişi) işsizlik oranı görece düşük meslek grupları arasında yer almaktadır. Yöneticiler grubunda ise yalnızca 152 kişi iş aramaktadır. Bu veriler, iş gücü ile sektör ihtiyaçları arasındaki dengesizliği ve nitelikli iş gücünün iş piyasasına entegrasyonu konusunda mesleki eğitimin önemini ortaya koymaktadır.

Özellikle düşük vasıflı iş gücünün istihdam edilmesini kolaylaştıracak politika ve teşvik mekanizmalarının geliştirilmesi gerektiği görülmektedir.

Tablo 21. Yaş Gruplarına Göre İŞKUR'a Kayıtlı İşsizler

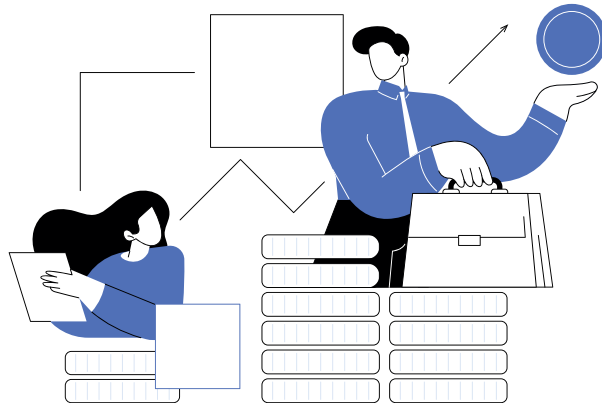
Yaş	Cinsiyet	Şanlıurfa	Türkiye
15 - 24	Erkek	8,149	257,307
	Kadın	5,269	228,122
	Toplam	13,418	485,429
25 -29	Erkek	9,035	245,394
	Kadın	5,379	251,120
	Toplam	14,414	496,514
30 - 34	Erkek	7,194	192,957
	Kadın	4,390	207,888
	Toplam	11,584	400,845
35-39	Erkek	5,364	163,319
	Kadın	3,782	186,245
	Toplam	9,146	349,564
40 - 44	Erkek	3,457	136,011
	Kadın	2,706	151,300
	Toplam	6,163	287,311
45-49	Erkek	2,110	92,109
	Kadın	1,846	101,076
	Toplam	3,956	193,185
50-54	Erkek	1,598	63,796
	Kadın	1,080	60,281
	Toplam	2,678	124,077
55-59	Erkek	933	29,772
	Kadın	627	25,258
	Toplam	1,560	55,030
60-64	Erkek	518	13,047
	Kadın	315	8,059
	Toplam	833	21,106

Tablo 21. Yaş Gruplarına Göre İŞKUR'a Kayıtlı İşsizler

Yaş	Cinsiyet	Şanlıurfa	Türkiye
65+	Erkek	211	4,460
	Kadın	114	2,930
	Toplam	325	7,390
Toplam	Erkek	38,569	1,198,172
	Kadın	25,508	1,222,279
	Toplam	64,077	2,420,451

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin yaş gruplarına ve cinsiyete göre dağılımı verilerine göre, işsizliğin en çok 25-29 yaş grubunda yoğunlaştığı, genç işsizliğin önemli bir sorun olduğu ve kadınların işsizlik oranlarının erkeklere kıyasla yüksek seyrettiği görülmektedir (Tablo 21). Şanlıurfa'da toplam 64.077 kayıtlı işsiz bulunurken, bunların 38.569'u erkek, 25.508'i ise kadındır. En fazla işsiz sayısı 25-29 yaş grubunda olup, toplam 14.414 kişi bu yaş aralığında iş aramaktadır. 15-24 yaş grubunda ise 13.418 kişi işsizdir. Bu veriler, mezuniyet sonrası istihdama geçiş sürecinin zorluklarını ve genç işsizlik oranlarının yüksekliğini ortaya koymaktadır.

Yaş ilerledikçe işsiz sayısında kademeli bir azalma olduğu gözlemlenmektedir. 30-34 yaş grubunda işsizlik sayısı 11.584'e düşerken, 35-39 yaş grubunda 9.146 kişi iş aramaktadır. 50 yaş ve üzerindeki işsizlik sayıları daha düşük olmakla birlikte, bu durum bireylerin emeklilik süreci ya da iş gücünden çekilmeleriyle de ilişkili olabilir. 50-54 yaş grubunda 2.678 kişi, 55-59 yaş grubunda 1.560 kişi ve 60 yaş ve üzeri gruplarda ise toplam 1.158 kişi işsiz olarak kaydedilmiştir. Cinsiyet bazında değerlendirildiğinde, kadınların işsizlik oranları özellikle 25-39 yaş aralığında erkeklere kıyasla daha yüksektir. Bu durum, kadınların iş gücü piyasasına girişte karşılaştıkları zorlukları ve istihdam sürekliliğinde yaşadıkları engelleri göstermektedir. İş gücü piyasasının dinamikleri göz önüne alındığında, özellikle genç ve kadın istihdamına yönelik teşvik edici politikaların geliştirilmesi gerekliliği öne çıkmaktadır.



Tablo 22. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

İller	Cinsiyet	Şanlıurfa	Toplam
Okuma-Yazma Bilmeyenler	Erkek	1,008	7,971
	Kadın	2,737	15,619
	Toplam	3,745	23,590
Okuryazar Olanlar	Erkek	2,277	23,732
	Kadın	3,738	33,297
	Toplam	6,015	57,029
İlköğretim	Erkek	17,562	465,555
	Kadın	9,744	388,427
	Toplam	27,306	853,982
Ortaöğretim	Erkek	13,712	470,158
	Kadın	5,809	406,134
	Toplam	19,521	876,292
Önlisans	Erkek	2,209	104,149
	Kadın	2,015	191,638
	Toplam	4,224	295,787
Lisans	Erkek	1,745	120,459
	Kadın	1,436	178,882
	Toplam	3,181	299,341
Yüksek Lisans	Erkek	54	5,825
	Kadın	24	7,957
	Toplam	78	13,782
Doktora	Erkek	2	323
	Kadın	5	325
	Toplam	7	648
Toplam	Erkek	38,569	1,198,172
	Kadın	25,508	1,222,279
	Toplam	64,077	2,420,451

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin eğitim seviyelerine göre dağılımı verilerine göre, ilköğretim ve ortaöğretim mezunları toplamda 46.827 kişi ile Şanlıurfa'daki işsizler içinde en büyük grubu oluşturmaktadır (Tablo 22). Bu durum, düşük ve orta eğitim seviyesine sahip bireylerin iş bulmada daha fazla zorluk yaşadığını göstermektedir. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim gözlemlenmekte olup, bu eğitim seviyelerindeki

işsizlik oranlarının diğer gruplara göre yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ön lisans ve lisans mezunları toplamda 7.405 kişi ile işsizler arasında önemli bir paya sahiptir. Özellikle lisans mezunu kadınların (1.436 kişi) işsizlik oranlarının erkeklere kıyasla yüksek olması, kadınların eğitim seviyelerine rağmen iş gücü piyasasında yeterince yer bulamadığını göstermektedir. Yüksek lisans ve doktora mezunlarının işsizlik oranları ise oldukça düşük seviyededir. Şanlıurfa'da yüksek lisans mezunlarından yalnızca 78 kişi, doktora mezunlarından ise sadece 7 kişi işsizdir.

Bu veriler, eğitim seviyesi arttıkça işsizlik oranının düştüğünü ve yüksek eğitilmiş bireylerin iş gücü piyasasında daha kolay yer bulduğunu ortaya koymaktadır. Düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin iş bulma süreçlerini iyileştirmek için mesleki eğitim ve yeniden beceri kazandırma programlarının önemi ön plana çıkmaktadır.

Tablo 23. Engelli, Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Yaralananlara İlişkin İşe Yerleştirmeler

Dezavantajlı Gruplar	İşe Yerleştirme	Cinsiyet	Şanlıurfa	Türkiye
Engelliler	Kamu	Erkek	13	451
		Kadın	1	104
		Toplam	14	555
	Özel	Erkek	184	27,501
		Kadın	38	7,121
		Toplam	222	34,622
	Toplam	Erkek	197	27,952
		Kadın	39	7,225
		Toplam	236	35,177
Eski Hükümlü / Terörle Mücadelede Yaralanan	Kamu	Erkek	4	165
		Kadın	0	3
		Toplam	4	168

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde engelli bireylerin, eski hükümlülerin ve terörle mücadelede yaralanan bireylerin kamu ve özel sektörde işe yerleştirme durumları (Tablo 23), özel sektörün, engelli istihdamında kamuya kıyasla daha fazla paya sahip olup, kadın engelli bireylerin istihdam oranlarının oldukça düşük kaldığını göstermektedir. Şanlıurfa'da toplamda 236 engelli birey işe yerleştirilmiş olup, bunların 197'si erkek, 39'u ise kadındır. Türkiye genelinde ise toplam 35.177 engelli birey istihdam edilmiştir. Engelli istihdamına bakıldığında, özel sektörün kamu sektörüne kıyasla çok daha fazla engelli birey çalıştırdığı dikkat çekmektedir. Şanlıurfa'da özel sektörde istihdam edilen engelli sayısı 222 iken, kamu sektöründe bu sayı yalnızca 14'tür.

Cinsiyet bazında değerlendirildiğinde, engelli kadın istihdamının erkeklerle kıyasla oldukça düşük olduğu görülmektedir. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim gözlemlenmekte olup, engelli erkeklerin iş gücü piyasasına katılım oranı kadınlara göre belirgin şekilde daha yüksektir. Eski hükümlülerin ve terörle mücadelede yaralanan bireylerin istihdamı ise oldukça sınırlıdır. Şanlıurfa'da bu kapsamda yalnızca 4 erkek birey kamu sektöründe işe yerleştirilmiş, kadınlar için herhangi bir yerleştirme kaydedilmemiştir. Türkiye genelinde ise bu kategoride toplam 168 kişi istihdam edilmiştir.

Tablo 24. Engellilere İlişkin Sayısal Veriler

Engellilere İlişkin Durumu	Hizmetler	Şanlıurfa	Türkiye
Engelli İstihdam Etmek Zorunda Olan İşyeri Sayısı	Kamu	18	1,433
	Özel	122	21,501
	Toplam	140	22,934
Halen Çalışan Engelli Sayısı	Kamu	243	22,449
	Özel	691	121,729
	Toplam	934	144,178
Açık Kontenjan Sayısı	Kamu	31	3,532
	Özel	118	21,370
	Toplam	149	24,902
Kontenjan Fazlası Olarak Çalışan Engelli Sayısı	Kamu	49	3,453
	Özel	77	10,407
	Toplam	126	13,860

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde engelli istihdamına ilişkin işyeri sayıları, halen çalışan engelli bireyler, açık kontenjanlar ve kontenjan fazlası olarak çalışan engelli bireylerin dağılımına (Tablo 24) göre, engelli istihdamının büyük ölçüde özel sektör tarafından sağlandığı, ancak halen doldurulmamış birçok açık kontenjan bulunduğu görülmektedir. Şanlıurfa'da engelli bireyleri istihdam etmekle yükümlü işyeri sayısı toplam 140 olup, bunun 18'i kamu sektörüne, 122'si ise özel sektöre aittir. Halen çalışmakta olan engelli bireylerin sayısı ise 934'tür; bunların 243'ü kamu sektöründe, 691'i özel sektörde istihdam edilmektedir. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim gözlemlenmekte olup, toplamda 144.178 engelli birey çalışmaktadır.

Engelli bireyler için ayrılan ancak doldurulamayan **"açık kontenjan"** sayısı Şanlıurfa'da toplam 149 olup, bunun 31'i kamu, 118'i özel sektöre aittir. Türkiye genelinde ise toplam açık kontenjan sayısı 24.902 olarak hesaplanmıştır. Bu veriler, işverenlerin engelli istihdamı için belirlenen kontenjanları tam olarak doldurmadığını ve halen önemli sayıda engelli bireyin iş gücü piyasasına kazandırılabilmediğini göstermektedir. Buna karşılık, bazı işyerlerinde kontenjan fazlası olarak çalışan engelli bireyler de bulunmaktadır. Şanlıurfa'da

bu kapsamda toplam 126 kişi istihdam edilmekte olup, bunların 49'u kamu sektöründe, 77'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 göstermektedir. Engelli bireylerin istihdamını artırmak için açık kontenjanların doldurulmasına yönelik teşviklerin artırılması ve işverenlerin bu sürece daha fazla katılım göstermesi büyük önem taşımaktadır.

Tablo 25. İŞKUR Tarafından Kadınlara Yönelik Sunulan Hizmetler

İstihdam hareketleri	Hizmetler	Şanlıurfa	Türkiye
İşe Yerleştirme	Kamu	1	4,935
	Özel	2,403	459,203
	Toplam	2,404	464,138
Akif İş Gücü Piyasası Politikaları	Mesleki Eğitim	0	607
	İşbaşı Eğitim	480	26,761
	Toplam	480	27,368
Bireysel Görüşme	Görüşme Sayısı	13,823	1,132,034

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde İŞKUR tarafından kadınlara yönelik sunulan hizmetler incelendiğinde (Tablo 25), kadınların büyük ölçüde özel sektör aracılığıyla istihdam edildiği, kamu sektöründe ise oldukça sınırlı sayıda işe yerleştirildiği görülmektedir. Şanlıurfa'da toplam 2.404 kadın işe yerleştirilmiş olup, bunların yalnızca 1'i kamu sektöründe, 2.403'ü ise özel sektörde istihdam edilmiştir. Türkiye genelinde ise toplam 464.138 kadın işe yerleştirilmiş olup, büyük çoğunluğu özel sektörde çalışmaya başlamıştır.

Kadın istihdamını desteklemek amacıyla sunulan aktif İş Gücü piyasası politikaları kapsamında Şanlıurfa'da mesleki eğitim programlarından yararlanan kadın bulunmazken, işbaşı eğitim programlarından 480 kadın faydalanmıştır. Türkiye genelinde ise mesleki eğitim programlarına 607, işbaşı eğitim programlarına ise 26.761 kadın katılmıştır. Kadınlara yönelik bireysel danışmanlık hizmetleri de iş gücü piyasasına katılım açısından önemli bir destek sağlamaktadır. Şanlıurfa'da 13.823 kadın bireysel iş danışmanlığı görüşmesine katılmış olup, Türkiye genelinde bu sayı 1.132.034 olarak kaydedilmiştir. Bu veriler, kadınların iş gücü piyasasına giriş sürecinde rehberlik hizmetlerinden geniş ölçüde faydalandığını ancak istihdam oranlarının artırılması için daha fazla destekleyici programın uygulanması gerektiğini göstermektedir. Kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmek için eğitim ve istihdam arasındaki bağın güçlendirilmesi, iş başvurularının daha erişilebilir hale getirilmesi ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması kritik öneme sahiptir.

Tablo 26. İŞKUR'un Sosyal Yardım Alanlara Yönelik Sunulan Hizmetler

İstihdam Hareketleri	Cinsiyet/Eğitim	Şanlıurfa	Türkiye
İşe Yerleştirme	Erkek	434	10,923
	Kadın	79	5,902
	Toplam	513	16,825
Akif İş Gücü Piyasası Programları	Mesleki Eğitim	4	181
	İşbaşı Eğitim	17	2,156
	Toplam	21	2,337

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde İŞKUR tarafından sosyal yardım alan bireylere yönelik sunulan istihdam ve eğitim hizmetleri incelendiğinde (Tablo 26), sosyal yardım alan bireylerin iş gücü piyasasına entegrasyonunda erkeklerin kadınlara kıyasla daha fazla istihdam edildiği görülmektedir. Şanlıurfa'da sosyal yardım alan toplam 513 kişi işe yerleştirilmiş olup, bunların 434'ü erkek, 79'u ise kadındır. Türkiye genelinde ise bu sayı 16.825 olarak kaydedilmiştir. Kadınların sosyal yardımlardan faydalanmasına rağmen iş gücüne katılım oranlarının düşük kalması, kadın istihdamına yönelik teşviklerin artırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Sosyal yardım alan bireyler için uygulanan aktif iş gücü piyasası programları kapsamında mesleki eğitim ve işbaşı eğitim programlarının oldukça sınırlı olduğu dikkat çekmektedir. Şanlıurfa'da yalnızca 4 kişi mesleki eğitim programlarından faydalanırken, 17 kişi işbaşı eğitim programlarına katılmıştır. Türkiye genelinde ise 181 kişi mesleki eğitim, 2.156 kişi işbaşı eğitim programlarından yararlanmıştır. Bu veriler, sosyal yardım alan bireylerin istihdam edilebilirliklerini artırmak için mesleki eğitim ve işbaşı eğitim programlarının daha yaygın hale getirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Tablo 27. İller Bazında İşsizlik Sigortası Faaliyetleri

Faaliyetler	Ödenek	Şanlıurfa	Türkiye
İşsizlik Ödeneği Başvurusu		20,545	1,614,184
İşsizlik Ödeneği Hakeden Sayısı	İşsizlik Ödeneği Kesilen	1,944	247,973
	İşsizlik Ödeneği Biten	1,569	184,034
	Ödemesi Devam Eden	3,177	302,839

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde işsizlik sigortası başvuruları, işsizlik ödeneği hak eden bireyler ve ödenek statülerine ilişkin veriler incelendiğinde (Tablo 27), Şanlıurfa'da toplam 20.545 kişi işsizlik ödeneği başvurusunda bulunmuş olup, Türkiye genelinde bu sayı 1.614.184 olarak kaydedilmiştir. İşsizlik ödeneği hak eden bireylerin sayısı incelendiğinde, Şanlıurfa'da 1.944 kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmıştır. Türkiye genelinde ise bu sayı 247.973 olarak hesaplanmıştır. İşsizlik ödeneği süreci devam eden bireyler açısından bakıldığında, Şanlıurfa'da 3.177 kişinin ödeneğinin devam ettiği, 1.569 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. Bu veriler, işsizlik ödeneği başvuru sayısının yüksek olmasına rağmen hak kazanma oranının daha düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 28. İller Bazında Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Ödeneği Hak Edenler

Yaş Aralıkları	Cinsiyet	Şanlıurfa	Genel Toplam
15-24	Erkek	314	32,249
	Kadın	286	22,647
	Toplam	600	54,896
25-29	Erkek	1,045	79,901
	Kadın	563	62,404
	Toplam	1,608	142,305
30-34	Erkek	1,264	91,156
	Kadın	395	56,978
	Toplam	1,659	148,134
35-39	Erkek	925	89,522
	Kadın	244	50,113
	Toplam	1,169	139,635
40-44	Erkek	747	78,183
	Kadın	151	47,259
	Toplam	898	125,442
45-49	Erkek	345	37,126
	Kadın	73	32,460
	Toplam	418	69,586
50-54	Erkek	161	17,185
	Kadın	38	18,480
	Toplam	199	35,665

Tablo 28. İller Bazında Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Ödeneği Hak Edenler

Yaş Aralıkları	Cinsiyet	Şanlıurfa	Genel Toplam
55-59	Erkek	88	7,371
	Kadın	13	7,937
	Toplam	101	15,308
60-64	Erkek	21	1,489
	Kadın	12	1,617
	Toplam	33	3,106
65+	Erkek	5	370
	Kadın	0	399
	Toplam	5	769
Toplam	Erkek	4,915	434,552
	Kadın	1,775	300,294
	Toplam	6,690	734,846

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde işsizlik ödeneği hak eden bireylerin yaş gruplarına ve cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde (Tablo 28), Şanlıurfa'da toplam 6.690 kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmış olup, bunların 4.915'i erkek, 1.775'i ise kadındır. Türkiye genelinde ise bu sayı 734.846 olarak hesaplanmıştır. Yaş gruplarına göre incelendiğinde, en fazla işsizlik ödeneği hak edenlerin 25-34 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Şanlıurfa'da 25-29 yaş grubunda 1.608 kişi, 30-34 yaş grubunda ise 1.659 kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmıştır. 35-39 yaş grubunda ise bu sayı 1.169 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. Cinsiyet bazında incelendiğinde, kadınların işsizlik ödeneği alma oranlarının erkeklere kıyasla daha düşük olduğu görülmektedir. Özellikle 30 yaş ve üzerindeki kadınlar için bu fark daha belirgin hale gelmektedir.



Tablo 29. İller Bazında Öğrenim Durumlarına Göre İşsizlik Ödeneği Hak Edenler

Eğitim Durumu	Cinsiyet	Şanlıurfa	Genel Toplam
Okuryazar Olmayan	Erkek	56	3,390
	Kadın	42	3,476
	Toplam	98	6,866
Okuryazar	Erkek	250	9,005
	Kadın	144	7,417
	Toplam	394	16,422
İlköğretim	Erkek	2,439	183,297
	Kadın	489	99,356
	Toplam	2,928	282,653
Ortaöğretim	Erkek	1,475	147,556
	Kadın	479	83,452
	Toplam	1,954	231,008
Ön Lisans	Erkek	249	33,978
	Kadın	239	43,329
	Toplam	488	77,307
Lisans	Erkek	425	53,554
	Kadın	363	59,102
	Toplam	788	112,656
Yüksek Lisans	Erkek	21	3,629
	Kadın	18	4,043
	Toplam	39	7,672
Doktora	Erkek	0	143
	Kadın	1	119
	Toplam	1	262
Toplam	Erkek	4,915	434,552
	Kadın	1,775	300,294
	Toplam	6,690	734,846

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde işsizlik ödeneği hak eden bireylerin öğrenim düzeylerine göre dağılımı incelendiğinde (Tablo 29), işsizlik ödeneği hak edenlerin büyük çoğunluğunu ilköğretim ve ortaöğretim mezunları oluşturmaktadır. Eğitim seviyesi arttıkça işsizlik sigortasından yararlanma oranlarının düştüğü gözlemlenmektedir.

Şanlıurfa'da işsizlik ödeneği hak edenlerin en büyük grubu ilköğretim mezunları olup, toplamda 2.928 kişidir. Ortaöğretim mezunları ise 1.954 kişiyle ikinci sırada yer almaktadır. 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. Şanlıurfa'da 488 ön lisans mezunu ve 788 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.

Tablo 30. 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	49	27	76	171	149	320	10,526	10,356	20,882	10,746	10,532	21,278
Ön lisans	3	2	5	322	106	428	2,419	3,908	6,327	2,744	4,016	6,760
Lisans	2	2	4	337	176	513	2,161	2,683	4,844	2,500	2,861	5,361
Yüksek Lisans	0	0	0	12	6	18	43	58	101	55	64	119
Doktora	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Şanlıurfa	0	0	0	0	0	0	473	480	953	473	480	953
Okuryazar Olmayan	0	0	0	0	0	0	8	14	22	8	14	22
Okuryazar	0	0	0	0	0	0	81	148	229	81	148	229
İlköğretim	0	0	0	0	0	0	191	158	349	191	158	349
Ortaöğretim	0	0	0	0	0	0	155	120	275	155	120	275
Ön Lisans	0	0	0	0	0	0	27	25	52	27	25	52
Lisans	0	0	0	0	0	0	10	15	25	10	15	25
Yüksek Lisans	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Doktora	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde aktif iş gücü piyasası programlarına katılımı öğrenim düzeyine göre incelendiğinde (Tablo 30), Şanlıurfa'da aktif iş gücü piyasası programlarına katılım oldukça sınırlı düzeyde kalmıştır. Türkiye genelinde toplam 50.471 kişi bu programlardan faydalanırken, Şanlıurfa'da bu sayı sadece 953 olarak kaydedilmiştir.

Engelli kurslarına katılım açısından bakıldığında, Şanlıurfa'da herhangi bir engelli kursu düzenlenmemiştir. Türkiye genelinde ise 134 kişi bu kurslara katılmıştır. Bu durum, engelli bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik kurslara erişimin oldukça sınırlı olduğunu göstermektedir. Özellikle okuryazar 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 Şanlıurfa'da toplam 953 kişi programa katılmış olup, bunun 473'ü erkek, 480'i kadındır. Öğrenim durumuna göre programlara katılım incelendiğinde, en fazla katılım ortaöğretim mezunları (275 kişi) ve ilköğretim mezunları (349 kişi) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ön lisans mezunlarının işbaşı eğitim programlarına katılımı 52 kişi ile sınırlı kalırken, lisans mezunlarının katılımı ise yalnızca 25 kişi olarak kaydedilmiştir.

Tablo 31. İŞKUR İş Danışmanlığı, Meslek Danışmanlığı, İşyeri Ziyareti, Okul Ziyareti, Grup Görüşme Mevcudu ve İş Kulübü Faaliyetleri

Görüşme ve Katılımcı Sayıları	Faaliyetler	Şanlıurfa	Türkiye
Bireysel Görüşme Sayısı	İş Danışmanlığı	47,750	2,721,841
	Meslek Danışmanlığı	1,507	44,143
	İşyeri Ziyareti	6,564	695,536
	Okul Ziyareti	31	9,185
	Grup Görüşme Mevcudu	13,747	897,525
İş Kulübü Katılımcı Sayısı	Erkek	175	18,708
	Kadın	310	32,917
	Toplam	485	51,625

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde iş danışmanlığı, meslek danışmanlığı, işyeri ve okul ziyaretleri, grup görüşmeleri ve iş kulübü faaliyetleri incelendiğinde (Tablo 31), Şanlıurfa'da toplam 47.750 bireysel iş danışmanlığı görüşmesi yapılırken, Türkiye genelinde bu sayı 2,7 milyona ulaşmıştır. Meslek danışmanlığı hizmetlerinden ise Şanlıurfa'da 1.507 kişi faydalanmıştır. İşyeri ziyaretleri kapsamında Şanlıurfa'da 6.564 ziyaret gerçekleştirilmiş olup, işverenlerin iş gücü taleplerinin belirlenmesi açısından bu tür faaliyetler önem taşımaktadır. Okul ziyaretleri ise oldukça sınırlı kalmış, Şanlıurfa'da yalnızca 31 okul ziyareti yapılmıştır. Grup görüşmelerine katılan kişi sayısı 13.747 olarak kaydedilirken, iş kulübü faaliyetlerine toplam 485 kişi katılmıştır.

Tablo 32. Engelli, Genç, Kadın ve Yüksek Öğrenim Durumuna Göre Bireysel Görüşme

Bireysel Görüşme	Cinsiyet	Şanlıurfa	Türkiye
Toplam Görüşme Sayısı	Erkek	35,434	1,633,950
	Kadın	13,823	1,132,034
	Toplam	49,257	2,765,984
Genç (15-24)	Erkek	7,834	394,701
	Kadın	3,788	272,298
	Toplam	11,622	666,999
Engelli	Erkek	3,711	213,143
	Kadın	457	55,286
	Toplam	4,168	268,429
Yüksek Öğrenim	Erkek	2,535	216,101
	Kadın	1,936	241,861
	Toplam	4,471	457,962

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde engelli bireyler, genç iş arayanlar, yükseköğrenim mezunları ve kadınlara yönelik gerçekleştirilen bireysel iş danışmanlığı görüşmeleri incelendiğinde (Tablo 32), Şanlıurfa’da toplam 49.257 bireysel görüşme gerçekleştirilmiş olup, bunların 35.434’ü erkekler, 13.823’ü ise kadınlarla yapılmıştır. Genç iş arayanlar için yapılan görüşmelerde, Şanlıurfa’da toplam 11.622 danışmanlık hizmeti sunulmuş, engelli bireylerle yapılan görüşme sayısı ise 4.168 olarak kaydedilmiştir. Yükseköğrenim mezunlarına yönelik bireysel görüşmelerde ise toplam 4.471 kişi bu hizmetten faydalanmıştır. Veriler, kadınların iş danışmanlığı hizmetlerinden erkeklerle kıyasla daha az faydalandığını göstermektedir. Özellikle engelli ve genç kadınların iş gücü piyasasına entegrasyonunu desteklemek adına bireysel danışmanlık hizmetlerinin artırılması önemli bir strateji olacaktır.

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde işsizlik ödeneği hak eden bireylerin öğrenim düzeylerine göre dağılımı incelendiğinde işsizlik ödeneği hak edenlerin büyük çoğunluğunu ilköğretim ve ortaöğretim mezunları oluşturmaktadır.

Tablo 33. Öğrenim Düzeylerine Göre Bireysel Görüşmeler

Eğitim Durumu	Cinsiyet	Şanlıurfa	Türkiye
Okuryazar Olmayan	Erkek	701	3,933
	Kadın	787	7,125
	Toplam	1,488	11,058
Okuryazar	Erkek	2,007	19,061
	Kadın	2,242	23,745
	Toplam	4,249	42,806
İlköğretim	Erkek	19,306	756,975
	Kadın	5,273	465,798
	Toplam	24,579	1,222,773
Ortaöğretim	Erkek	10,885	637,880
	Kadın	3,585	393,505
	Toplam	14,470	1,031,385
Ön Lisans	Erkek	1,377	107,403
	Kadın	1,144	130,588
	Toplam	2,521	237,991
Lisans	Erkek	1,130	103,958
	Kadın	765	106,611
	Toplam	1,895	210,569
Yüksek Lisans	Erkek	28	4,507
	Kadın	26	4,495
	Toplam	54	9,002
Doktora	Erkek	0	233
	Kadın	1	167
	Toplam	1	400
Toplam	Erkek	35,434	1,633,950
	Kadın	13,823	1,132,034
	Toplam	49,257	2,765,984

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde bireysel iş danışmanlığı görüşmelerinin öğrenim düzeyine göre dağılımı incelendiğinde (Tablo 33), en fazla bireysel görüşme ilköğretim ve ortaöğretim mezunları arasında gerçekleşmiştir. Şanlıurfa'da toplam 49.257 bireysel görüşme yapılmış olup, bunun büyük kısmı düşük ve orta eğitim seviyesine sahip bireylerle gerçekleştirilmiştir. İlköğretim mezunları 24.579 görüşme ile en büyük grubu

oluştururken, ortaöğretim mezunları 14.470 görüşme ile ikinci sırada yer almaktadır. Ön lisans mezunları 2.521, lisans mezunları ise 1.895 görüşme gerçekleştirmiştir. Yüksek lisans ve doktora mezunları için ise bireysel görüşme sayıları oldukça düşük seviyelerde kalmıştır.

Tablo 34. İŞKUR- İllere Göre Açık İş İlanları, İşe Yerleştirme ve Kayıtlı İşsizler

İstihdam Durumu	Cinsiyet	Şanlıurfa	Türkiye
Açık İş İlanları	Toplam	15,601	2,677,006
İşe Yerleştirme	Erkek	5,736	772,888
	Kadın	2,404	464,138
	Toplam	8,140	1,237,026
Kayıtlı İşsizler	Erkek	38,569	1,198,172
	Kadın	25,508	1,222,279
	Toplam	64,077	2,420,451

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde açık iş ilanları, işe yerleştirme ve kayıtlı işsizlerin dağılımı incelendiğinde (Tablo 34), Şanlıurfa'da toplam 15.601 açık iş ilanı bulunurken, Türkiye genelinde bu sayı 2.677.006'dır. İşe yerleştirme açısından bakıldığında, Şanlıurfa'da 8.140 kişi istihdama kazandırılmış olup, bunların 5.736'sı erkek, 2.404'ü kadındır. Türkiye genelinde ise 1.237.026 kişi işe yerleştirilmiştir. Kayıtlı işsiz verileri incelendiğinde, Şanlıurfa'da toplam 64.077 işsiz bulunmaktadır. Bunların 38.569'u erkek, 25.508'i ise kadındır. Türkiye genelinde toplam kayıtlı işsiz sayısı ise 2.420.451 olarak kaydedilmiştir. Kadınların iş gücüne katılım sürecinde daha fazla zorluk yaşadığı görülmekte olup, istihdam fırsatlarının artırılması ve kadın istihdamını teşvik eden politikaların geliştirilmesi önem arz etmektedir. Özellikle kadınların iş gücüne daha etkin katılımını sağlamak adına teşviklerin artırılması ve sektörel bazda istihdam imkanlarının çeşitlendirilmesi, işsizlik oranlarını düşürmeye katkı sağlayabilir.

2.2.3 TÜİK İç ve Uluslararası Göç İstatistikleri

Tablo 35. İllerin Aldığı Göç, Verdiği Göç, Net Göç ve Net Göç Hızı, 2023

Göç	Türkiye	Şanlıurfa
Toplam Nüfus	85 372 377	2 213 964
Aldığı Göç	3 450 953	63 205
Verdiği Göç	3 450 953	63 559
Net Göç	0	-354
Net Göç Hızı	0	-0.2

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde göç hareketlerini gösteren veriler, ilin net göç veren şehirler arasında yer aldığını ortaya koymaktadır (Tablo 35). Verilere göre, Şanlıurfa 63.205 kişi göç alırken, 63.559 kişi göç vermiştir. Bu durum, ilin net 354 kişi kaybettiğini ve net göç hızının-%0,2 olduğunu göstermektedir. Türkiye genelinde toplam 3.450.953 kişilik bir göç hareketi yaşanmış olup, Şanlıurfa'daki negatif net göç, ilin ekonomik ve sosyal dinamikleriyle bağlantılı olabilir. Net göçün negatif olması, iş ve eğitim fırsatları nedeniyle dışa göçün daha fazla olduğunu göstermektedir. Bölgesel kalkınma politikalarının desteklenmesi, istihdam imkanlarının artırılması ve genç nüfusun şehirde tutulmasını sağlayacak projelerin hayata geçirilmesi, Şanlıurfa'nın göç dengesini koruması açısından önemli olacaktır.

Tablo 36. Göç Etme Nedenine Göre Şanlıurfa'nın Aldığı Göç, 2023

Göç Etme Nedenleri	Türkiye	Şanlıurfa
Toplam	3 450 953	63 205
Tayin / İş Değişikliği	320 142	5 653
İşe Başlamak / İş Bulmak	285 825	5 884
Eğitim	512 011	4 508
Medeni Durum Değişikliği / Ailevi Nedenler	152 046	2 453
Daha İyi Konut ve Yaşam Koşulları	518 016	7 341
Hane / Aile Fertlerinden Biri-ne Bağımlı Göç	601 481	14 282
Aile Yanına / Memlekete Geri Dönme	99 975	117
Sağlık / Bakım	19 450	65
Ev Alınması	95 570	1 599
Emeklilik	49 890	241
Doğal Afet / Acil Durum	499 363	15 606
Diğer	103 547	2 335
Bilinmeyen	193 637	3 121

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde göç etme nedenlerini gösteren veriler, ilin aldığı göçün büyük oranda ailevi bağlar ve daha iyi yaşam koşulları gibi nedenlerle gerçekleştiğini ortaya koymaktadır (Tablo 36). Verilere göre, Şanlıurfa'ya en fazla göç, hane/ aile fertlerine bağımlılık nedeniyle (14.282 kişi) gerçekleşmiştir. Bunu, doğal afet/acil durum nedeniyle göç edenler (15.606 kişi) ve daha iyi konut ve yaşam koşulları için göç edenler (7.341 kişi) takip etmektedir. Çalışma hayatıyla ilgili nedenler arasında işe başlama/iş bulma (5.884 kişi) ve tayin/iş değişikliği (5.653 kişi) gibi faktörler öne çıkmaktadır. Eğitim amaçlı göç

edenlerin sayısı ise 4.508 kişi olarak kaydedilmiştir. Türkiye genelinde de benzer eğilimler görülmekte olup, iş ve eğitim kaynaklı göç hareketleri büyük bir paya sahiptir.

Tablo 37. Göç Etme Nedenine Göre Şanlıurfa'nın Verdiği Göç, 2023

Göç Etme Nedenleri	Toplam	Şanlıurfa
Toplam	3 450 953	63 559
Tayin / İş Değişikliği	320 142	7 428
İşe Başlamak / İş Bulmak	285 825	5 741
Eğitim	512 011	11 013
Medeni Durum Değişikliği / Ailevi Nedenler	152 046	3 783
Daha İyi Konut ve Yaşam Koşulları	518 016	1 749
Hane / Aile Fertlerinden Birine Bağımlı Göç	601 481	6 429
Aile Yanına / Memlekete Geri Dönme	99 975	463
Sağlık / Bakım	19 450	138
Ev Alınması	95 570	1 040
Emeklilik	49 890	222
Doğal Afet / Acil Durum	499 363	23 697
Diğer	103 547	1 238
Bilinmeyen	193 637	618

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde göç etme nedenlerini gösteren veriler, ilin en fazla göçü eğitim, iş değişikliği ve doğal afetler nedeniyle verdiğini ortaya koymaktadır (Tablo 37). Şanlıurfa'dan göç edenlerin büyük bir kısmı, doğal afet veya acil durum sebebiyle şehirden ayrılmıştır ve bu kapsamda yaklaşık 23 bin 700 kişi göç etmiştir. Eğitime bağlı olarak göç edenlerin sayısı 11 bin civarındayken, tayin veya iş değişikliği nedeniyle taşınanlar 7 bin 400 kişi olmuştur. Çalışma hayatıyla ilgili nedenler arasında işe başlama ya da iş bulma amacıyla taşınanların sayısı 5 bin 700 kişiyi aşarken, aile bağımlılığı nedeniyle göç edenlerin sayısı ise 6 bin 400 civarındadır. Türkiye genelinde olduğu gibi Şanlıurfa'da da göç hareketlerinin büyük bölümünü ekonomik sebepler ve eğitim oluştururken, daha iyi yaşam koşulları için taşınanların sayısının 1.700'lerde kalması, ilin yaşam standartlarıyla ilgili göç motivasyonlarının sınırlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 38. İllere ve Cinsiyete Göre Şanlıurfa'ya Gelen ve Şanlıurfa'dan Giden Göç, 2023

Nüfus / Göç	Cinsiyet	Türkiye	Şanlıurfa
Toplam Nüfus		85 372 377	2 213 964
Gelen Göç	Toplam	316 456	1 431
	Erkek	171 395	887
	Kadın	145 061	544
Giden Göç	Toplam	714 579	4 969
	Erkek	394 186	3 226
	Kadın	320 393	1 743
Net Göç		- 398 123	- 3 538

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde göç hareketlerini cinsiyet bazında inceleyen veriler, ilin net göç kaybı yaşadığını ortaya koymaktadır (Tablo 38). Şanlıurfa'ya gelen toplam göçmen sayısı 1.431 olurken, şehirden ayrılan kişi sayısı 4.969 olarak kaydedilmiştir. Böylece net göç kaybı 3.538 kişi olarak gerçekleşmiştir. Cinsiyet bazında değerlendirildiğinde, Şanlıurfa'ya gelenlerin 887'si erkek, 544'ü kadın olurken, şehirden ayrılanların 3.226'sı erkek ve 1.743'ü kadın olmuştur. Erkeklerin göç oranının kadınlara kıyasla daha yüksek olması, çalışma hayatı ile ilgili nedenlerin göç üzerindeki belirleyici etkisini göstermektedir. Şanlıurfa'nın göç kaybını azaltmak için istihdamı teşvik eden politikaların güçlendirilmesi, genç nüfusu şehirde tutacak ekonomik fırsatların artırılması ve yaşam kalitesini iyileştirecek projelerin uygulanması önem taşımaktadır. Özellikle sanayi ve hizmet sektörlerinde iş olanaklarının genişletilmesi, kentsel gelişim ve sosyal destek mekanizmalarının artırılması, ilin göç dengesini sağlamaya katkıda bulunabilir.



2.3 Sosyal Güvenlik ve Çalışma Hayatı Verileri

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

Tablo 39. Sosyal Güvenlik Kapsamı (4/1-A, 4/1-B, 4/1-C), 2023

SGK Durumu		Şanlıurfa	Türkiye
Sosyal Güvenlik Kapsamı		2,178,525	34,250,646
Aktif Sigortalı	4/1-A	240,870	9,058,412
	4/1-B	61,316	1,341,932
	4/1-C	66,931	1,109,918
	Toplam	369,117	11,510,262
Gelir ve Aylık Alan	4/1-A	50,881	4,861,607
	4/1-B	27,801	871,024
	4/1-C	12,838	839,401
	Toplam	91,520	6,572,032
Bakmakla Yükümlü	4/1-A	404,520	6,615,826
	4/1-B	319,553	3,860,196
	4/1-C	157,205	2,480,636
	Toplam	881,278	12,956,658
Sosyal Güvenlik Kapsamı, 4/1-A		696,271	20,535,845
Sosyal Güvenlik Kapsamı, 4/1-B		408,670	6,073,152
Sosyal Güvenlik Kapsamı, 4/1-C		236,974	4,429,955
Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Tescil Edilenler		836,610	3,211,694

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde sosyal güvenlik kapsamındaki nüfusun dağılımını inceleyen veriler, sigortalı bireyler ve bakmakla yükümlü olanların sosyal güvenlik sistemindeki yerini göstermektedir (Tablo 39). Şanlıurfa'da toplam 2.178.525 kişi sosyal güvenlik kapsamında yer almakta olup, bu bireylerin 369.117'si aktif sigortalı, 91.520'si gelir veya aylık alan kişiler ve 881.278'i bakmakla yükümlü bireylerden oluşmaktadır.

Aktif sigortalılar içinde en büyük grubu 240.870 kişi ile özel sektör çalışanları (4/1-A) oluştururken, BAĞ-KUR (4/1-B) kapsamında 61.316 kişi, kamu çalışanı (4/1-C) statüsünde ise 66.931 kişi yer almaktadır. Şanlıurfa'da gelir ve aylık alan bireylerin toplam sayısı 91.520 olup, bu kişiler arasında en büyük grubu 50.881 kişi ile 4/1-A kapsamındaki emekliler oluşturmaktadır. Bakmakla yükümlü bireylerin toplam sayısı ise 881.278 olup, bunların 404.520'si 4/1-A, 319.553'ü 4/1-B ve 157.205'i 4/1-C statüsündeki sigortalılar üzerinden sağlık hizmetlerinden faydalanmaktadır.

Genel Sağlık Sigortası kapsamında tescil edilen kişi sayısı Şanlıurfa'da 836.610 olup, bu durum, sosyal güvencesi olmayan bireylerin sağlık hizmetlerine erişimini sağlamak için uygulanan sistemin kentte geniş bir nüfusa hitap ettiğini göstermektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, Şanlıurfa'daki sosyal güvenlik kapsamı büyük ölçüde özel sektör çalışanları ve onların bakmakla yükümlü olduğu bireylerden oluşmaktadır. Kayıt dışı istihdamın azaltılması, sosyal güvenlik sistemine daha fazla bireyin dahil edilmesi ve özellikle BAĞ-KUR sigortalılarının desteklenmesi, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği açısından önemli olacaktır.

Tablo 40. Zorunlu Sigortalıların Cinsiyete Göre Dağılımı (4/1-A, 4/1-B, 4/1-C), 2023

SGK Durumu		Cinsiyet	Şanlıurfa	Türkiye
4/1-A Zorunlu Sigortalı		Erkek	138,224	5,260,477
		Kadın	42,484	2,864,073
		Toplam	180,708	8,124,550
4/1-B Zorunlu Sigortalı	Zorunlu (Tarım Hariç)	Erkek	40,710	900,069
		Kadın	6,089	265,494
		Toplam	46,799	1,165,563
	Muhtar	Erkek	928	3,335
		Kadın	0	222
		Toplam	928	3,557
	Tarım Zorunlu	Erkek	11,127	82,086
		Kadın	1,924	20,707
		Toplam	13,051	102,793
	4/1-B Zorunlu Sigortalı Toplam	Erkek	52,765	985,490
		Kadın	8,013	286,423
		Toplam	60,778	1,271,913
4/1-C Zorunlu Sigortalı		Erkek	43,165	632,128
		Kadın	23,764	477,592
		Toplam	66,929	1,109,720
Toplam Zorunlu Sigortalı Sayısı			308,415	10,506,183

2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde zorunlu sigortalıların cinsiyet bazında dağılımını inceleyen veriler, özel sektör (4/1-A), BAĞ-KUR (4/1-B) ve kamu (4/1-C) kapsamındaki çalışanların istihdam yapısını göstermektedir (Tablo 40). Şanlıurfa'da toplam 308.415 zorunlu sigortalı bulunmakta olup, bunların büyük çoğunluğu özel sektör çalışanlarıdır. 4/1-A kapsamında sigortalı olanların sayısı 180.708 olup, bunların 138.224'ü erkek, 42.484'ü kadındır. Bu durum, özel sektörde erkek istihdamının kadınlara kıyasla belirgin şekilde daha

yüksek olduğunu göstermektedir. BAĞ-KUR (4/1-B) kapsamında toplam 60.778 kişi sigortalı olup, bunların 52.765'i erkek, 8.013'ü kadındır. Bu grupta tarım sektöründe sigortalı olan kişi sayısı 13.051 olup, kadınların oranı oldukça düşüktür. Tarımda zorunlu sigortalı olarak çalışan kadın sayısı 1.924 iken, erkeklerin sayısı 11.127'dir. Tarım dışında BAĞ-KUR kapsamında sigortalı olanların büyük çoğunluğunu da erkekler oluşturmaktadır. Kamu sektöründe (4/1-C) ise toplam 66.929 kişi çalışmakta olup, bunların 43.165'i erkek, 23.764'ü kadındır. Kamu sektöründeki kadın istihdamı özel sektöre kıyasla daha dengeli olsa da erkeklerin sayıca üstün olduğu dikkat çekmektedir.

Genel olarak, Şanlıurfa'daki zorunlu sigortalıların büyük çoğunluğunu erkekler oluştururken, kadınların kayıtlı istihdama katılım oranı oldukça düşüktür. Özellikle tarım sektöründe ve bağımsız çalışanlar arasında kadın istihdamının sınırlı olması, kadın girişimciliğini teşvik eden mekanizmaların geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Kadınların iş gücüne katılımını artırmak için sektör bazlı destekler sağlanmalı ve esnek çalışma modelleri yaygınlaştırılmalıdır.

Tablo 41. 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	Çalışma Durumu	Şanlıurfa	Türkiye Geneli
İş Yeri	Daimi	17,552	1,992,551
	Geçici	3,108	186,572
	Kamu	545	46,660
	Özel	20,115	2,132,463
	Toplam	20,660	2,179,123
Zorunlu Sigortalı	Daimi	138,878	14,064,318
	Geçici	41,830	2,342,102
	Kamu	50,532	1,936,402
	Özel	130,176	14,470,018
	Erkek	138,224	10,871,438
	Kadın	42,484	5,534,982
	Toplam	180,708	16,406,420
Ortalama Günlük Kazanç (TL)	Daimi	648.94	820.17
	Geçici	540.17	644.8
	Kamu	831.38	1,028.11
	Özel	533.13	764.15
	Erkek	637.98	835.75
	Kadın	587.93	723.47
	Toplam	626.03	797.99

Şanlıurfa ve Türkiye genelinde iş yerleri, zorunlu sigortalılar ve prime esas ortalama günlük kazançların sektörel ve cinsiyet bazında dağılımına göre (Tablo 41), 2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa'da toplam 20.660 iş yeri bulunmakta olup, bunların 20.115'i özel sektöre, 545'i kamu sektörüne aittir. Türkiye genelinde ise toplam iş yeri sayısı 2.179.123 olarak kaydedilmiştir. Şanlıurfa'da zorunlu sigortalı çalışan sayısı 180.708 olup, bunların 138.224'ü erkek, 42.484'ü ise kadındır. Erkek çalışanların sayısının kadınlara kıyasla belirgin şekilde fazla olması, kadın istihdamının görece düşük seviyede kaldığını göstermektedir. Sektörel bazda incelendiğinde, kamu sektöründe 50.532 kişi istihdam edilirken, özel sektörde bu sayı 130.176 olarak kaydedilmiştir. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim gözlemlenmektedir.

Ortalama günlük kazançlar açısından değerlendirildiğinde, Şanlıurfa'da çalışanların günlük ortalama geliri 626,03 TL olup, Türkiye genelinde bu rakam 797,99 TL olarak hesaplanmıştır. Erkek çalışanların ortalama geliri 637,98 TL iken, kadın çalışanların günlük kazancı 587,93 TL'dir. Kamu sektöründe çalışanların ortalama günlük geliri 831,38 TL ile özel sektör çalışanlarına kıyasla daha yüksek seviyededir. Özel sektör çalışanları için bu rakam 533,13 TL olarak hesaplanmıştır. Genel olarak, Şanlıurfa'da özel sektör istihdamın büyük bölümünü oluştururken, kamu sektörü daha az iş yeri sunmasına rağmen daha yüksek ücret sağlamaktadır. Kadınların iş gücüne katılım oranının düşük olması ve ücret farkının devam etmesi, kadın istihdamını artırmaya yönelik teşviklerin önemini ortaya koymaktadır.

Tablo 42. Genel SGK Verileri, 2023

Gösterge	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)	361564	362061	362072	362215	363834	358172	325650	323387	387167	366438
Sigortalı, Aktif, Toplam (4a)	234027	235590	235492	235773	237463	232277	200013	198404	233536	241674
Sigortalı, Aktif, Toplam (4b)	60738	59966	60189	60026	59967	59921	60105	59983	60220	61490
Sigortalı, Aktif, Toplam (4b) (Tarım Hariç)	48176	47718	48065	48110	48229	48044	48576	48496	48642	49855
Sigortalı, Aktif, Toplam (4b) (Tarım)	12562	12248	12124	11916	11738	11449	11829	11387	11578	12055
Sigortalı, Aktif, Toplam (4c)	66799	66505	66391	66416	66404	66374	65532	65100	63411	63274
Sigortalı, Aktif, Zorunlu Sigortalı (4a)	177339	178271	178110	179484	181927	178889	170496	170330	180935	184688
Sigortalı, Aktif, Zorunlu Sigortalı (4b)	60244	59458	59705	59833	59475	59026	59627	59410	59742	61018
Sigortalı, Aktif, Zorunlu Sigortalı (4b) (Tarım ve Muhtar Hariç)	46759	46330	46707	46621	46696	46548	47162	47094	47228	48412
Sigortalı, Aktif, Zorunlu Sigortalı (4b) (Tarım)	12562	12248	12124	11916	11738	11449	11829	11387	11578	12055
Sigortalı, Aktif, Zorunlu Sigortalı (4c)	66797	66503	66389	66414	66402	66372	65530	65098	63409	63272

Tablo 42. Genel SGK Verileri, 2023

Gösterge	2024.01	2024.02	2024.03	2024.04	2024.05	2024.06	2024.07	2024.08	2024.09	2024.10
Sigortalı, Aktif, Tarım Sigortalısı (2925 S.K.) (4a)	228	225	238	229	236	226	236	213	219	206
Sigortalı, Aktif, Çıracak (4a)	10822	10190	10595	10011	10077	9743	5555	5253	8852	9399
Sigortalı, Aktif, Stajyer ve Kursiyerler (4a)	44692	45976	45652	45191	44891	41573	22803	21676	24975	26490
Sigortalı, Aktif, Muhtar (4b)	923	906	874	996	1001	1001	1001	982	990	1010
Sigortalı, Aktif, Diğer Sigortalılar (4a)	946	928	897	888	910	1846	1923	1922	1915	1950
Sigortalı, Aktif, Diğer Sigortalılar (4c)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Sigortalı, Aktif, İsteğe Bağlı Sigortalı (4b)	482	482	484	493	495	478	473	473	473	475
Sigortalı, Aktif, İsteğe Bağlı Sigortalı (4b) (Tarım Hariç)	494	482	484	493	495	478	473	473	473	475
Sigortalı, Aktif, İsteğe Bağlı Sigortalı (4b) (Tarım)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Şanlıurfa'da 2024 yılı boyunca sigortalı aktif çalışan sayısında dalgalanmalar yaşanmıştır (Tablo 42). Ocak ayında 361.564 olan toplam sigortalı çalışan sayısı, yılın ortalarında düşüş göstermiş ancak Eylül ayında 357.167'ye, Ekim ayında ise 366.438'e yükselmiştir. İşçi statüsündeki sigortalılar (4A) en büyük grubu oluşturmakta ve yıl içinde en fazla değişkenlik gösteren kesim olmaktadır. Yılın başında 234.027 olan 4A kapsamındaki sigortalı çalışan sayısı, temmuz ayında 200.013'e kadar gerilemiş, ancak yılın son çeyreğinde tekrar artış göstermiştir.

BAĞ-KUR (4b) kapsamında sigortalı olanlar daha istikrarlı bir seyir izleyerek yıl boyunca küçük dalgalanmalar göstermiştir. 4b kapsamındaki sigortalı sayısı Ocak ayında 60.738 iken Ekim ayında 61.490'a çıkmıştır. Tarım dışı BAĞ-KUR sigortalıları da benzer bir eğilim sergileyerek yıl içinde hafif bir artış göstermiştir. Kamu çalışanları (4c) ise yıl boyunca en az değişkenliğe sahip gruptur ve genel olarak stabil bir seyir izlemiştir.

Bu dalgalanmalar mevsimsel istihdam değişiklikleri, ekonomik koşullar ve kayıt dışı istihdamdaki hareketlilikle doğrudan ilişkili olabilir. Özellikle sanayi ve hizmet sektörlerindeki gelişmeler, işçi statüsündeki sigortalıların sayısındaki değişimleri belirleyen önemli faktörler arasında yer almaktadır.

2.3.2 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma İzinleri ve İstatistikleri

Tablo 43. İllere ve Cinsiyete Göre Yabancılar Verilen Çalışma İzni Sayısı, 2023

İl	Şanlıurfa	Türkiye
Kadın	440	33,449
Erkek	1,451	107,031
Toplam	1,891	140,480

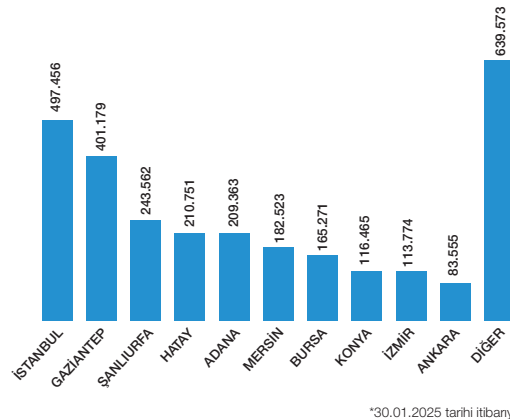
Bu veriler, 2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa ve Türkiye genelinde yabancılar verilen çalışma izinlerinin cinsiyete göre dağılımını göstermektedir (Tablo 43). Şanlıurfa'da toplam 1.891 yabancıya çalışma izni verilmiş olup, bu sayı Türkiye genelindeki 140.480 çalışma izni ile kıyaslandığında oldukça sınırlı bir paya sahiptir. Cinsiyet bazında incelendiğinde, Şanlıurfa'da yabancı erkekler verilen çalışma izni 1.451 kişi ile kadınlara kıyasla (440 kişi) belirgin şekilde fazladır. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim gözlemlenmekte olup, yabancı erkek çalışanlar toplam izinlerin %76,2'sini oluştururken, kadınların oranı %23,8 seviyesinde kalmıştır.

Bu durum, yabancı kadınların kayıt dışı çalışmasının yaygın olabileceğini veya istihdam fırsatlarına erişimde daha fazla engelle karşılaştıklarını göstermektedir. Özellikle hizmet sektörü, sanayi ve tarım gibi alanlarda yabancı erkek iş gücüne olan talebin daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların kayıt dışı çalışmasını önlemek ve çalışma izinlerine erişimini kolaylaştırmak adına destekleyici politikaların geliştirilmesi, istihdam süreçlerinde eşit fırsatlar sunulması ve sektörel bazda kadın istihdamını teşvik edici önlemlerin alınması önem taşımaktadır.

2.4 Göç İdaresi Başkanlığı Verileri

Türkiye'deki göç hareketleri, ikamet izniyle yaşayan yabancılar ve geçici koruma altındaki göçmenler açısından farklı dinamikler sergilemektedir. 27 Şubat 2025 itibarıyla, Türkiye genelinde 1.072.713 yabancı ikamet izniyle ülkede bulunmaktadır. Bu yabancı nüfusun illere göre dağılımında, Şanlıurfa 1.671 kişiyle arka sıralarda yer almakta ve toplam yabancı nüfusun yalnızca %0,1'ini oluşturmaktadır.

Grafik 2. Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin İlk 10 İle Göre Dağılımı



Tablo 44. İkamet izni ile Ülkemizde Bulunan Yabancıların İllere Göre Dağılımı 27.02.2025 Tarihi İtibarıyla

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	Gümüşhane	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

Tablo 44. İkamet izni ile Ülkemizde Bulunan Yabancıların İllere Göre Dağılımı 27.02.2025 Tarihi İtibarıyla

İl Sıra	İl	Toplam Yabancı Sayısı	İl Sıra	İl	Toplam Yabancı Sayısı
30	Afyonkara-hisar	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			

Öte yandan, 30 Ocak 2025 itibarıyla Türkiye'de geçici koruma altında bulunan 2.820.362 GKSS'nin 242.021'i Şanlıurfa'da ikamet etmektedir. Bu sayı, Türkiye genelindeki GKSS nüfusun yaklaşık %7,6'sına denk gelmekte ve Şanlıurfa'yı İstanbul ve Gaziantep'in ardından en fazla GKSS barındıran üçüncü il konumuna getirmektedir. Bu veriler, Şanlıurfa'nın geçici göç açısından önemli bir merkez haline geldiğini ve göç politikalarının bu doğrultuda şekillendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 45. Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin İllere göre Dağılımı

İl 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%

Tablo 45. Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin İllere göre Dağılımı

İl Sıra	İller	GKSS	İl Nüfusu	İlde Yaşayan Toplam Kişi Sayısı	GKSS Oranı
7	Bursa	162.928	3.238.618	3.401.546	4,79%
8	Konya	115.360	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%

Tablo 45. Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin İllere göre Dağılımı

İl Sıra	İller	GKSS	İl Nüfusu	İlde Yaşayan Toplam Kişi Sayısı	GKSS Oranı
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%
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%

Tablo 45. Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin İllere göre Dağılımı

İl Sıra	İller	GKSS	İl Nüfusu	İlde Yaşayan Toplam Kişi Sayısı	GKSS Oranı
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%

27 Şubat 2025 tarihi itibarıyla Türkiye'de GKSS illere göre dağılımını göstermektedir (Tablo 45). Şanlıurfa 242.021 Suriyeli geçici koruma kapsamında bulunmakta olup, bu sayı Türkiye genelindeki toplam 2.820.362 GKSS nüfusun yaklaşık %8,5'ine denk gelmektedir. Bu veriler, Şanlıurfa'nın Türkiye genelinde en fazla GKSS barındıran şehirlerden biri olduğunu göstermektedir. Şanlıurfa, GKSS nüfus açısından Türkiye'de İstanbul ve Gaziantep'ten sonra 3. Şehirdir. Bu veriler, Şanlıurfa'nın geçici göç açısından önemli bir merkez haline geldiğini ve göç politikalarının bu doğrultuda şekillendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Sonuç olarak, Şanlıurfa'nın ikamet izniyle gelen yabancı nüfusu sınırlı olsa da GKSS'li nüfusu oldukça yüksektir. Bu durum, şehrin demografik yapısını ve sosyoekonomik dinamiklerini etkilemekte olup, yerel yönetimlerin ve ilgili kurumların bu gerçekleri göz önünde bulundurarak planlama yapmaları önem arz etmektedir.

Bu bölümde, Şanlıurfa'nın demografik, sosyo-ekonomik ve sektörel yapısına ilişkin resmi istatistikler ve ikincil veri analizleri değerlendirilmiştir. Elde edilen bu bulguların desteklenmesi adına, bir sonraki bölümde gerçekleştirilen anket çalışmasının sonuçları incelenecektir.

30 Ocak 2025 itibarıyla Türkiye'de geçici koruma altında bulunan 2.820.362 Suriyeli'nin 242.021'i Şanlıurfa'da ikamet etmektedir. Bu sayı, Türkiye genelindeki GKSS nüfusun yaklaşık %7,6'sına denk gelmekte ve Şanlıurfa'yı İstanbul ve Gaziantep'in ardından en fazla GKSS barındıran üçüncü il konumuna getirmektedir.

2.5 İkincil Verilerin Analizinde Öne Çıkan Bulgular

Göç Hareketleri ve Sosyal Güvenlik

- Şanlıurfa 2023 yılında net göç veren bir şehir olmuştur. 63.205 kişi şehre gelirken, 63.559 kişi şehirden ayrılmış ve böylece net göç -354 kişi olarak gerçekleşmiştir.
- Şehirde Geçici Koruma kapsamındaki Suriyeli nüfus 242.021 kişidir. Bu değer, Şanlıurfa'yı Türkiye'deki en yüksek Suriyeli nüfusa sahip illerden biri haline getirmektedir.
- Sosyal güvenlik sistemine kayıtlı kişi sayısı 2.178.525'tir.
- Aktif sigortalı çalışan sayısı 369.117'dir.

İş Gücü Piyasasının Dinamikleri

- İşsizlik oranı en fazla nitelik gerektirmeyen mesleklerde yoğunlaşmaktadır.
- İşsizliğin en yoğun yaş grubu 25-29 yaş aralığıdır.
- Kadın istihdam oranı %30 seviyesindedir ve bu oran oldukça düşüktür. Bu durum, kadınların iş gücüne katılımında önemli yapısal sorunlar olduğunu göstermektedir.

Nüfus ve Demografik Yapı

- 2023 itibarıyla Şanlıurfa'nın toplam nüfusu 2.213.964 kişiye ulaşmıştır. Bu değer, bir önceki yıla göre %2 oranında artış göstermiştir.
- Ortanca yaş 21,2'dir. Türkiye ortalamasının (34) oldukça altında olan bu seviye, Şanlıurfa'nın Türkiye'nin en genç nüfus yapılarından birine sahip olduğunu göstermektedir.
- Nüfus yoğunluğu km² başına 118 kişi olarak hesaplanmıştır ve Türkiye ortalamasına (111) yakındır.

İş Gücü ve İstihdam Verileri

- Şanlıurfa'nın işsizlik oranı %9,9 olup, Türkiye ortalaması olan %9,4'ün üzerindedir.
- İşgücüne katılım oranı %45,5 ile Türkiye genelindeki %53,3 ortalamasının oldukça altındadır.
- İŞKUR verilerine göre şehirde 15.601 açık iş ilanı bulunmakta, 8.140 kişi işe yerleştirilmiştir.

III. BÖLÜM

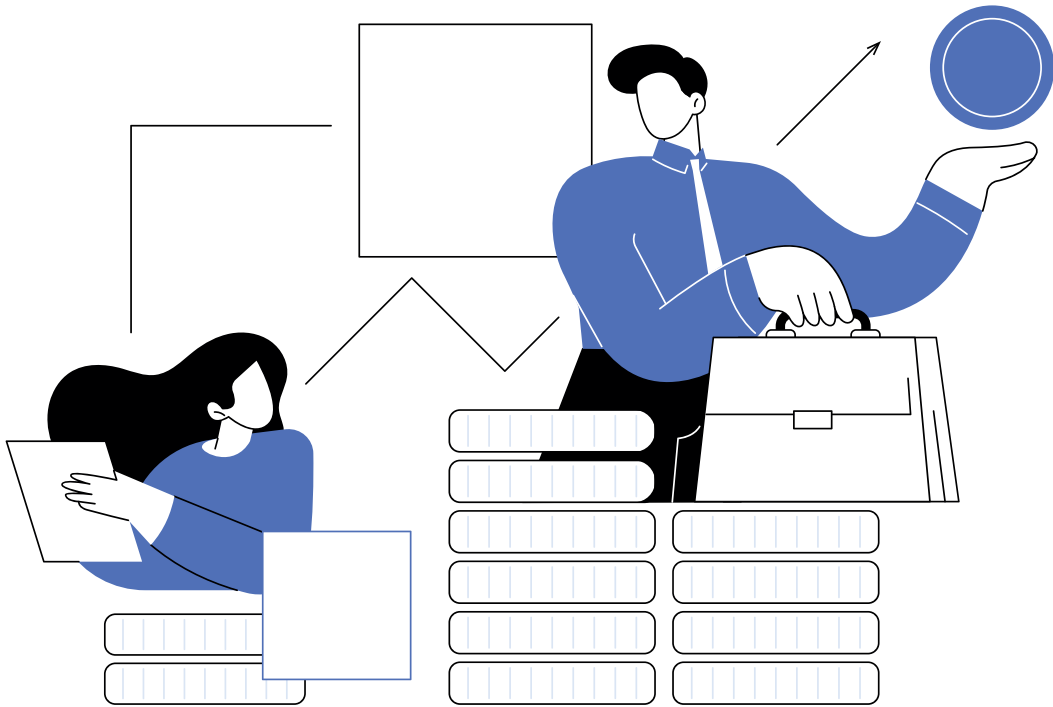


III. BÖLÜM

3. ANKET ÇALIŞMASI ANALİZİ VE BULGULAR

3.1 Demografik Veriler

Bu araştırma, Şanlıurfa'da toplam 63 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Mevcut verilere göre katılımcıların %25,4'ü kadın, %69,8'i erkektir. Yaş grupları incelendiğinde, en büyük grubu %57,1 ile 25-34 yaş aralığındaki bireyler oluşturmaktadır (Tablo 46). Katılımcıların eğitim düzeyi çoğunlukla lisans (%54) mezunlarından oluşmaktadır. Çalıştıkları kurumda geçirilen süre açısından değerlendirildiğinde, en büyük grubu %47,6 ile 2-5 yıl deneyime sahip katılımcılar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin büyük bir çoğunluğu Kızılay çalışanıdır (%47,6).



Tablo 46. Şanlıurfa Katılımcılarının Demografik Analizi

Demografik Bilgiler	Göstergeler	n	%
Cinsiyet*	Kadın	16	25,4
	Erkek	44	69,8
Yaş	18-24	3	4,8
	25-34	36	57,1
	35-44	16	25,4
	45-54	7	11,1
	55 Yaş ve Üzeri	1	1,6
Eğitim Durumu	Lise	5	7,9
	Önlisans	8	12,7
	Lisans	34	54,0
	Yüksek Lisans	15	23,8
	Doktora	1	1,6
Kurumundaki Çalışma Süresi	0-1 Yıl	6	9,5
	2-5 Yıl	30	47,6
	6-10 Yıl	20	31,7
	11-15 Yıl	3	4,8
	16 Yıl ve Üzeri	4	6,3
Çalıştığı Kurumu	Kamu Kurum ve Kuruluşları	8	12,7
	Sivil Toplum Örgütleri	5	7,9
	Özel Sektör Temsilciliği	10	15,9
	Meslek Odası	4	6,3
	Kızılay	30	47,6
	Diğer	6	9,5
Pozisyon	Yönetici	20	31,7
	Uzman	19	30,2
	Danışman	3	4,8
	Diğer	21	33,3

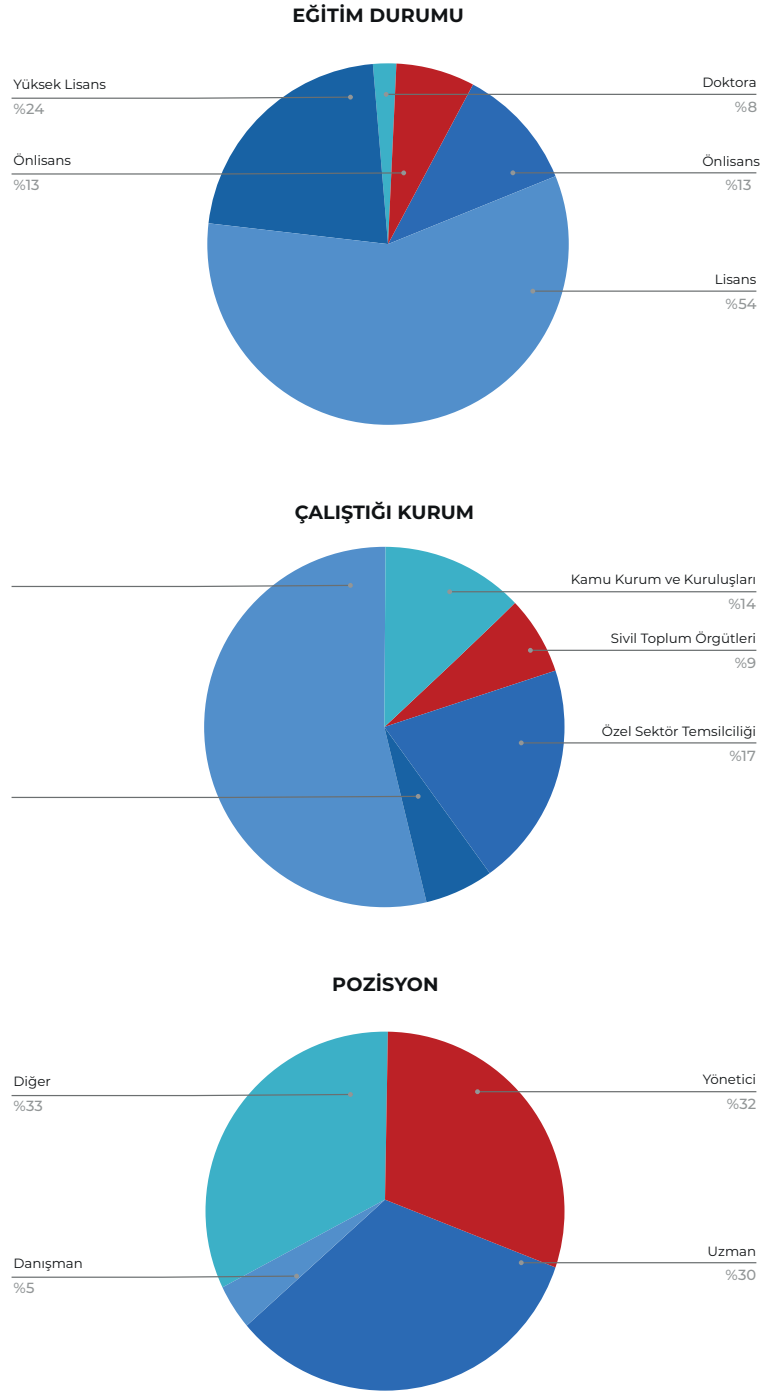
Notlar= n=63, *3 katılımcı cinsiyetini boş bırakmıştır.



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



Şekil 3. Şanlıurfa Katılımcılarının Eğitim Durumu (a), Çalıştığı Kurum (b) Ve Pozisyonlarına (c) Ait Oranlar



3.2 İş Gücü Piyasası Analizi

Şanlıurfa'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."

Şanlıurfa'daki iş gücü piyasasına ilişkin katılımcı görüşleri incelendiğinde ankete katılanların büyük bir çoğunluğu ekonomik zorluklar nedeniyle iş fırsatlarının azaldığını belirtmiştir (Tablo 47).

Tablo 47. Şanlıurfa 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	4	6,3
Belirli sektörlerde nitelikli iş gücüne olan talep artmış durumdadır.	7	11,1
Ekonomik zorluklar nedeniyle iş fırsatları azalmış durumdadır	41	65,1
Yeni iş taleplerinin olduğu ve bazı sektörlerin gelişim sürecinde olduğu bir geçiş dönemi yaşanmaktadır.	10	15,9
Değerlendirmek için yeterli bilgiye sahip değilim	1	1,6

Araştırma bulguları, Şanlıurfa'da istihdamın azalması veya durgunlaşmasının en önemli nedenleri arasında mesleki eğitim ve kapasite geliştirme olanaklarının azalması (%39,7 katılıyorum, %38,1 kesinlikle katılıyorum) ve işlerin başka bölgelere veya ülkelere kaydırılması (%38,1 katılıyorum, %20,6 kesinlikle katılıyorum) olduğunu göstermektedir (Tablo 48). Altyapının eskimesi ve sektörde yenilik eksikliği (%30,2 katılıyorum, %25,4 kesinlikle katılıyorum) de önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Otomasyona yol açan teknolojik gelişmeler ve piyasa talebindeki düşüş gibi faktörler de istihdamı etkileyen nedenler arasında yer almakta, ancak daha sürdürülebilir endüstrilere geçişin istihdam üzerindeki etkisine katılım daha düşük seviyede kalmaktadır. Bu bulgular, bölgedeki iş gücü piyasasının gelişimi için mesleki eğitimin artırılması, altyapının yenilenmesi ve yatırımların bölgeye yönlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Tablo 48. Şanlıurfa İstihdamın Azalması veya Durgunlaşması Nedenleri

Soru: Aşağıdakilerin ilinizdeki istihdamın azalmasının veya durgunlaşmasının nedenleri olduğuna ne ölçüde katılıyorsunuz?

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta derecede katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
İfadeler*	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Otomasyona yol açan teknolojik gelişmeler	1	1,6	4	6,3	33	52,4	13	20,6	9	14,3
İşlerin başka bölgelere veya ülkelere kaydırılması veya dış kaynak kullanımı	-	-	11	17,5	12	19,0	24	38,1	13	20,6
Mal veya hizmetlere yönelik piyasa talebinde düşüş	-	-	13	20,6	13	20,6	23	36,5	11	17,5
Daha yeşil ve daha sürdürülebilir endüstrilere geçiş	7	11,1	25	39,7	11	17,5	7	11,1	7	11,1
Altyapının eskimesi veya sektörde yenilik eksikliği	4	6,3	3	4,8	20	31,7	19	30,2	16	25,4
Yaşlanan ve yerine yenileri gelmeyen iş gücü	7	11,1	10	15,9	14	22,2	15	23,8	14	22,2
Yerel yetenek arzını aşan yüksek talep	3	4,8	22	34,9	16	25,4	15	23,8	6	9,5
Mesleki eğitim/kapasite geliştirme olanaklarının azalması	-	-	5	7,9	9	14,3	25	39,7	24	38,1

Not= *Yukarıda verilen ifadelere cevap vermeyen katılımcılar bulunmaktadır.

3.3 İş Gücü Talebi ve Nitelikli Personel Açığı

Şanlıurfa'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.

Elde edilen bulgular, Şanlıurfa'da yüksek talep gören sektörlerde iş gücü talebini en çok etkileyen faktörlerin bölgesel ekonomik büyüme (%54 önemli, %38,1 çok önemli), yeni sektörlerin oluşması (%28,6 önemli, %41,3 çok önemli) ve teşvikler (%46 önemli, %39,7 çok önemli) olduğunu göstermektedir (Tablo 49). Ayrıca, işletmelerde teknolojik entegrasyonun artması, kentleşme ve altyapı projeleri, tüketici davranışlarındaki değişiklikler de iş gücü talebini şekillendiren diğer önemli faktörler arasında yer almaktadır. Bu bulgular, bölgedeki istihdamın artması için ekonomik büyümenin desteklenmesi, yeni sektörlerin teşvik edilmesi ve teknolojik dönüşümün hızlandırılması gerektiğine işaret etmektedir.

Tablo 49. Şanlıurfa Yüksek Talep Gören Sektörlerde İş Gücü Talebini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecesi

Soru: 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	-	-	-	-	3	4,8	34	54,0	24	38,1
İşletmelerde teknolojik entegrasyonunun artması	-	-	-	-	13	20,6	29	46,0	19	30,2
İş gücü talebini arttıran yeni sektörler oluşması	-	-	4	6,3	11	17,5	18	28,6	26	41,3
Teşvikler	-	-	-	-	7	11,1	29	46,0	25	39,7
Nitelikli profesyonellere yönelik artan talep	-	-	4	6,3	15	23,8	30	47,6	12	19,0
Kentleşme ve altyapı projeleri	-	-	-	-	10	15,9	29	46,0	19	30,2
Tüketici davranışlarındaki veya pazar ihtiyaçlarındaki değişiklikler	-	-	1	1,6	18	28,6	26	41,3	16	25,4
Not=*Yukarıda verilen ifadelere cevap vermeyen katılımcılar bulunmaktadır.										

Katılımcı görüşlerine göre, Şanlıurfa'da imalat sektörü başta olmak üzere bilgi ve iletişim, eğitim, kültür-sanat-eğlence ve diğer hizmet faaliyetleri gibi alanlarda nitelikli iş gücü arzında ciddi sıkıntılar yaşandığını göstermektedir (Tablo 51). Ayrıca, mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler ile inşaat ve elektrik, gaz, buhar üretimi ve dağıtımı gibi sektörlerde de iş gücü açığı dikkat çekmektedir. Bu sonuçlar, sanayi ve hizmet sektörlerinde uzmanlaşmış çalışan ihtiyacının yüksek olduğunu ve mesleki eğitim ile teknik beceri geliştirme programlarının bu alanlara odaklanması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 50. Şanlıurfa 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	8
[2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.	5
[3] İmalat	48
[4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtım.	15
[5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.	7
[6] İnşaat	16
[7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.	2
[8] Ulaştırma ve Depolama.	11
[9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.	9
[10] Bilgi ve iletişim.	21
[11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.	14
[12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.	20
[13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	12
[14] Eğitim.	21
[15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor	22
[16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri)	22
Notlar = Katılımcılar Şanlıurfa'da nitelikli iş gücü arzında sıkıntı yaşanan sektörleri 1'den fazla işaretlemişlerdir.	

Katılımcı görüşlerine göre, Şanlıurfa'da vasıflı iş gücü açığının en önemli nedenleri düşük ücretler veya kötü çalışma koşulları (%34,9 katılıyorum, %60,3 kesinlikle katılıyorum) ve vasıflı iş gücünün diğer bölgelere veya ülkelere göçü (%23,8 katılıyorum, %46,0 kesinlikle katılıyorum) olarak öne çıkmaktadır (Tablo 50). Ayrıca, ilgili eğitim veya öğretim programlarının eksikliği (%36,5 katılıyorum, %38,1 kesinlikle katılıyorum) ve iş fırsatları hakkında sınırlı farkındalık (%36,5 katılıyorum, %31,7 kesinlikle katılıyorum) da önemli faktörler arasında yer almaktadır. Bu sonuçlar, bölgede iş gücü kaybını önlemek ve vasıflı çalışan açığını gidermek için daha iyi çalışma koşulları sunulması, eğitim programlarının geliştirilmesi ve iş fırsatlarına yönelik farkındalık artırıcı çalışmalar yapılması gerektiğini göstermektedir.

Tablo 51. Şanlıurfa Nitelikli İş Gücü Açığının Nedenleri

Soru: Aşağıdaki faktörlerin ilinizdeki vasıflı iş gücü açığının nedenleri olduğuna ne kadar katılıyorsunuz?										
	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta derecede katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
Faktörler	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
İlgili eğitim veya öğretim programlarının eksikliği	1	1,6	7	11,1	8	12,7	23	36,5	24	38,1
Vasıflı iş gücünün diğer bölgelere veya ülkelere göçü	3	4,8	1	1,6	15	23,8	15	23,8	29	46,0
İş fırsatları hakkında sınırlı farkındalık	-	-	5	7,9	15	23,8	23	36,5	20	31,7
Hızlı teknolojik ilerlemeler	3	4,8	9	14,3	17	27	24	38,1	10	15,9
Düşük ücretler veya kötü çalışma koşulları	-	-	2	3,2	1	1,6	22	34,9	38	60,3
Yaşlanan ve yerine yenileri gelmeyen iş gücü	7	11,1	6	9,5	12	19,0	10	15,9	28	44,4
Yerel yetenek arzını aşan yüksek talep	3	4,8	15	23,8	18	28,6	18	28,6	9	14,3

Katılımcı görüşlerine göre, imalat sektöründe beceri ve yetenek açığı en yüksek düzeydedir (%41,3-çok fazla) ve bu sektörde ciddi bir iş gücü eksikliği olduğu görülmektedir (Tablo 51). Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı (%36,5 orta düzeyde, %22,2 çok fazla) ile mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler (%36,5 orta düzeyde, %22,2 çok fazla) sektörlerinde de belirgin bir beceri açığı mevcuttur. Ayrıca, finans ve sigorta sektöründe beceri açığı görece daha düşük olduğu görüşü bulunmaktadır (%50,8- oldukça az), bu da bu alandaki iş gücü dengesinin diğer sektörlerle kıyasla daha iyi durumda olduğunu göstermektedir. Bu veriler, özellikle imalat ve teknik alanlarda nitelikli iş gücü yetiştirme ve sektöre kazandırma yönünde politikaların geliştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Tablo 52. Şanlıurfa'da Sektörel Beceri Ve Yetenek Açığı

Soru: İlinizde aşağıdaki sektörlerde ne ölçüde beceri ve yetenek açığı olduğunu düşünüyorsunuz?								
	Yok		Oldukça az		Orta düzeyde		Çok fazla	
Sektörler*	n	%	n	%	n	%	n	%
[1] Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	19	30,2	19	30,2	14	22,2	9	14,3
[2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı	5	7,9	22	34,9	16	25,4	8	12,7
[3] İmalat	11	17,5	13	20,6	13	20,6	26	41,3
[4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	6	9,5	12	19,0	23	36,5	14	22,2
[5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	9	14,3	13	20,6	19	30,2	12	19,0
[6] İnşaat	16	25,4	19	30,2	14	22,2	13	20,6
[7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı	10	15,9	17	27,0	25	39,7	8	12,7
[8] Ulaştırma ve Depolama	7	11,1	20	31,7	21	33,3	7	11,1
[9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	13	20,6	17	27,0	16	25,4	11	17,5
[10] Bilgi ve iletişim	7	11,1	18	28,6	23	36,5	7	11,1
[11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri	8	12,7	32	50,8	4	6,3	11	17,5
[12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	4	6,3	14	22,2	23	36,5	14	22,2
[13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	11	17,5	11	17,5	20	31,7	15	23,8
[14] Eğitim	9	14,3	22	34,9	15	23,8	11	17,5
[15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	11	17,5	19	30,2	17	27,0	10	15,9
[16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri)	10	15,9	12	19,0	26	41,3	9	14,3
Notlar= *Yukarıda verilen tüm sektörler için cevap vermeyen katılımcılar bulunmaktadır.								

Araştırma sonuçlarına göre, sektöre özgü eğitim programları en etkili çözüm olarak görülmektedir (%49,2 çok etkili, %19 etkili) ve iş gücü açığını kapatmada kritik bir rol oynayabileceği düşünülmektedir (Tablo 52). İşletmeler ve eğitim kurumları arasındaki iş birliği de önemli bir strateji olarak değerlendirilmiş olup, katılımcıların %42,9'u etkili, %33,3'ü ise çok etkili olduğunu belirtmiştir. Buna ek olarak, okullarda gelişmiş kariyer danışmanlığı

ve rehberliği de yüksek oranda desteklenmektedir. Sonuçlar, iş dünyası ve eğitim kurumları arasında daha güçlü bağlantılar kurmanın ve sektör odaklı eğitimlerin artırılmasının beceri açığını kapatmada en etkili yollar olabileceğini göstermektedir.

Tablo 53. Şanlıurfa'da Girişimlerin Yetenek ve Beceri Açığını Kapatmadaki Etkisi

Soru: Aşağıdaki girişimlerin ilinizdeki yetenek ve beceri açığını kapatmada ne kadar etkili olacağını düşünüyorsunuz?										
	Çok etkisiz		Etkisiz		Orta derecede etkili		Etkili		Çok etkili	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Girişimler										
Sektöre özgü eğitim programları	6	9,5	1	1,6	13	20,6	12	19,0	31	49,2
İşletmeler ve eğitim kurumları arasındaki iş birliği	6	9,5	1	1,6	8	12,7	27	42,9	21	33,3
Okullarda gelişmiş kariyer danışmanlığı ve rehberliği	6	9,5	2	3,2	13	20,6	15	23,8	27	42,9

3.4 Göçmen İşçiler ve Engelli Bireylerin İstihdamı

Şanlıurfa'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.

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların %44,4'ü (çok olumlu: %6,3, olumlu: %38,1) göçmen işçi istihdamına olumlu yaklaşırken, %22,2'si (olumsuz: %20,6, çok olumsuz: %1,6) olumsuz bir algıya sahiptir (Tablo 54). Katılımcıların %20,6'sı ise ne olumlu ne olumsuz bir görüş belirtmiştir. Bu bulgular, göçmen işçilerin istihdamına dair genel olarak daha çok olumlu bir algının bulunduğu, ancak kayda değer bir kesimin bu konuda olumsuz veya nötr bir tutum sergilediğini göstermektedir. Özellikle olumsuz görüşlerin arkasındaki nedenleri anlamak için daha ayrıntılı bir inceleme yapılması faydalı olabilir.

Tablo 54. Şanlıurfa'daki Göçmen İşçi İstihdamına İlişkin Genel Algı

Soru: Kurumunuzda veya ilinizde göçmen işçi istihdamına ilişkin genel algınız nedir?		
Cevaplar	n	%
Çok olumlu	4	6,3
Olumlu	24	38,1
Ne olumlu ne olumsuz	13	20,6
Olumsuz	13	20,6
Çok olumsuz	1	1,6
Not= 8 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

Araştırma sonuçları, göçmen işçi istihdamına ilişkin kararları en çok etkileyen faktörün daha düşük iş gücü maliyetleri olduğunu göstermektedir (Tablo 55). Katılımcıların %85,7'si (etkili: %25,4, çok etkili: %60,3) bu faktörün belirleyici olduğunu belirtmiştir. Onu takiben, boş pozisyonları hızla doldurma kolaylığı gelmektedir. Buna karşılık, yüksek iş ahlakı ve güvenilirlik faktörü daha az etkili görülmüştür. Ayrıca, kültürel veya dil farklılıklarına ilişkin endişeler, %36,5'lik bir oranla etkili bir faktör olarak değerlendirilmiştir, ancak bu faktörün ne kadar kritik olduğu konusunda katılımcılar arasında farklı görüşler bulunmaktadır.

Tablo 55. Şanlıurfa'da Göçmen İşçi İstihdamına İlişkin Kararları Etkileyen Faktörler

Soru: Aşağıdaki faktörler ilinizdeki göçmen işçi istihdamına ilişkin kararları ne ölçüde etkiliyor?										
	Hiç etkili değil		Etkili değil		Orta derecede etkili		Etkili		Çok etkili	
Faktörler*	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Yerelde bulunmayan becerilerin mevcudiyeti	7	11,1	16	25,4	16	25,4	19	30,2	4	6,3
Daha düşük iş gücü maliyetleri	1	1,6	2	3,2	5	7,9	16	25,4	38	60,3
Yüksek iş ahlakı ve güvenilirlik	14	22,2	9	14,3	25	39,7	10	15,9	4	6,3
Çalışma programlarında esneklik	5	7,9	6	9,5	24	38,1	24	38,1	4	6,3
Çeşitlilik ve kapsayıcılık girişimleri	8	12,7	8	12,7	13	20,6	27	42,9	7	11,1
Boş pozisyonları hızla doldurma kolaylığı	-	-	1	1,6	18	28,6	24	38,1	17	27,0
Kültürel veya dil farklılıklarına ilişkin endişeler	5	7,9	10	15,9	22	34,9	17	27,0	6	9,5
Notlar= *Yukarıda verilen tüm faktörler için cevap vermeyen katılımcılar bulunmaktadır.										

Araştırma sonuçlarına göre, göçmen işçilerin ildeki kurumlar üzerindeki etkisi genel olarak olumlu olarak değerlendirilmektedir (Tablo 56). Öne çıkan en çarpıcı bulgu, göçmen işçilerin üretkenlik seviyeleri üzerinedir. Katılımcıların %71,4'ü (olumlu: %58,7, çok olumlu: %12,7) göçmen işçilerin üretkenliği artırdığını belirtmiştir. Bu faktörü göçmenlerin kurumlarda yenilik ve yaratıcılık üzerine etkisi takip etmektedir. Genel olarak, göçmen işçilerin özellikle üretkenlik ve yenilikçilik açısından kurumsal yapıya olumlu katkılar sunduğu ancak takım dinamikleri ve işyeri kültürü üzerindeki etkisinin daha nötr veya kuruma göre değişken olduğu görülmektedir.

Tablo 56. Şanlıurfa'da Göçmen İşçi Çalıştırmanın Kurumlardaki Etkisi

Soru: Göçmen işçi çalıştırmanın ilinizdeki kurumlarda aşağıdaki faktörler üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?										
	Çok Olumsuz		Olumsuz		Ne olumlu ne olumsuz		Olumlu		Çok olumlu	
Faktörler*	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Takım dinamikleri ve işbirliği	3	4,8	5	7,9	29	46,0	15	23,8	8	12,7
Üretkenlik seviyeleri	3	4,8	4	6,3	8	12,7	37	58,7	8	12,7
Yenilikçilik ve yaratıcılık	3	4,8	6	9,5	10	15,9	32	50,8	9	14,3
İşyeri kültürü	5	7,9	5	7,9	26	41,3	13	20,6	11	17,5
Not=*3 katılımcı bu faktörlere cevap vermemiştir.										

Araştırma sonuçları, göçmen işçi istihdamında en çok karşılaşılan zorlukların yasal uyumluluk, dil bariyerleri/farklılıkları olduğunu göstermektedir (Tablo 57).



Tablo 57. Şanlıurfa'da Göçmen İşçi Çalıştıran Kurumların Yaşadığı Zorluklar

Soru: Göçmen işçi istihdamında karşılaşılan aşağıdaki zorlukları, ilinizdeki kurumların ne ölçüde yaşadığını değerlendiriniz.

	Hiç zorluk yaşamıyor		Çok az zorluk yaşıyor		Orta derecede zorluk yaşıyor		Fazla zorluk yaşıyor		Tamamiyle zorluk yaşıyor	
Faktörler	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dil veya iletişim engelleri	4	6,3	9	14,3	30	47,6	11	17,5	9	14,3
Kültürel adaptasyon sorunları*	1	1,6	21	33,3	21	33,3	12	19,0	5	7,9
Yasal veya düzenleyici uyumluluk	6	9,5	12	19,0	9	14,3	20	31,7	16	25,4
İşe alma veya eğitim ile ilgili maliyetler*	6	9,5	11	17,5	22	34,9	18	28,6	4	6,3
Yerel personel ile işyeri entegrasyonu*	1	1,6	8	12,7	34	54,0	14	22,2	5	7,9
Boş pozisyonları hızla doldurma kolaylığı	11	17,5	21	33,3	21	33,3	7	11,1	3	4,8
Kültürel veya dil farklılıklarına ilişkin endişeler	6	9,5	17	27,0	22	34,9	7	11,1	11	17,5

Notlar= * Bu faktör için cevap vermeyen katılımcılar bulunmaktadır.

Katılımcılar, göçmen işçilerin işe alım sürecinde en büyük zorluğu **“yasal mevzuat”** olarak düşünmektedir. Bunu göçmenleri işe yönelik eğitimler takip etmektedir (Tablo 58).

Tablo 58. 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	12	19
Yasal mevzuat	28	44,4
İşe alma ve eğitime	16	25,4
Onları işyeri kültürüne entegre etme	7	11,1

Katılımcı görüşlerine göre, Şanlıurfa'daki kurumların göçmen işçi istihdamına yönelik politikaları genellikle yok ya da sınırlıdır (Tablo 59). Bu bulgular, çoğu kurumun göçmen işçi istihdamına yönelik sistematik bir yaklaşımı olmadığını gösteriyor.

Tablo 59. 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.	10	15,9
Evet, ancak politikalar oldukça sınırlı.	24	38,1
Hayır, belirli bir politikaları yok.	28	44,4
Not = *1 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

Araştırma sonuçları, engelli bireylerin istihdamına yönelik algının karışık olduğunu göstermektedir; katılımcıların %36,5'i olumlu, %38,1'i ise olumsuz görüş bildirmiş, %22,2'si ise tarafsız kalmıştır (Tablo 60). Olumsuz algının yaygın olması, engelli bireylerin istihdamında kurumsal engellerin veya algısal bariyerlerin varlığına işaret ederken, %15,9'luk bir kesimin çok olumlu görüş belirtmesi, destekleyici yaklaşımların da mevcut olduğunu göstermektedir. Bu durum, engelli istihdamına yönelik farkındalığın artırılması, erişilebilir iş ortamlarının teşvik edilmesi ve destekleyici politikaların güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 60. Şanlıurfa'daki Kurumlarda Engelli Kişilerin İstihdam Edilmesine Yönelik Genel Algı

Soru: İlinizdeki kurumlarda engelli kişilerin istihdam edilmesine ilişkin genel algınız nedir?		
Cevaplar	n	%
Çok olumlu	10	15,9
Olumlu	13	20,6
Ne olumlu ne olumsuz	14	22,2
Olumsuz	16	25,4
Çok olumsuz	8	12,7
Not= 2 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

Araştırma sonuçları, engelli çalışanların işyerlerindeki etkisinin genel olarak olumlu algılandığını göstermektedir (Tablo 61). Katılımcıların %52,4'ü takım dinamikleri ve işbirliği üzerinde olumlu veya çok olumlu bir etki olduğunu belirtirken, %42,9'u üretkenlik seviyelerinin arttığını düşünmektedir. Yenilikçilik ve yaratıcılık konusunda ise %69,8 gibi yüksek bir oran olumlu görüş bildirmiştir. İşyeri kültürü açısından %46 olumlu veya çok

olumlu etki olduğunu ifade etse de, %9,5'lik bir kesim olumsuz değerlendirme yapmıştır. Genel olarak, engelli çalışanların iş ortamına katkı sağladığı düşünülse de, farkındalık ve destekleyici politikaların artırılması gerektiği söylenebilir.

Tablo 61. Şanlıurfa'da Engelli Çalışanların Kurumların Performanslarına Olan Etkisi

Soru: Engelli çalışanların ilinizdeki kurumların aşağıdaki yönleri üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?										
	Çok Olumsuz		Olumsuz		Ne olumlu ne olumsuz		Olumlu		Çok olumlu	
Faktörler	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Takım dinamikleri ve işbirliği	3	4,8	3	4,8	24	38,1	30	47,6	3	4,8
Üretkenlik seviyeleri	3	4,8	3	4,8	24	38,1	27	42,9	6	9,5
Yenilikçilik ve yaratıcılık	3	4,8	-	-	16	25,4	37	58,7	7	11,1
İşyeri kültürü	5	7,9	1	1,6	28	44,4	20	31,7	9	14,3

3.5 Kadın İş Gücü

Şanlıurfa'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.

Katılımcılara göre kadın iş gücünde yaratıcılık ve yenilikçilik, uyum sağlama ve problem çözme becerileri güçlü yönler olarak öne çıkarken, teknik beceriler için gelişime ihtiyaç duyulduğu görülüyor (Tablo 62).

Tablo 62. Şanlıurfa'da Kadın İş Gücü Becerileri

Soru: İlinizdeki kadın iş gücünde aşağıdaki becerilerin ne kadar yaygın olduğuna inanıyorsunuz?										
	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta derecede katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
Beceriler*	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Liderlik ve karar alma	8	12,7	14	22,2	31	49,2	6	9,5	4	6,3
İletişim ve kişilerarası beceriler	3	4,8	5	7,9	30	47,6	21	33,3	4	6,3

Soru: İlinizdeki kadın iş gücünde aşağıdaki becerilerin ne kadar yaygın olduğuna inanıyorsunuz?										
Organizasyon ve zaman yönetimi	3	4,8	10	15,9	19	30,2	24	38,1	7	11,1
Yaratıcılık ve yenilikçilik	3	4,8	2	3,2	13	20,6	37	58,7	8	12,7
Teknik beceriler (örneğin, kodlama, veri analizi)	-	-	15	23,8	26	41,3	11	17,5	11	17,5
Problem çözme ve eleştirel düşünme	-	-	11	17,5	18	28,6	23	36,5	11	17,5
Uyum sağlama ve çoklu görev	-	-	8	12,7	17	27,0	24	38,1	14	22,2

Katılımcılara göre, kadınların belirli mesleklerde temsilini en çok sınırlayan faktör, kültürel ve toplumsal beklentiler olup, katılımcıların %60,3'ü (Katılıyorum + Kesinlikle Katılıyorum) bu faktörü önemli bir engel olarak görmektedir (Tablo 63). Ardından erkek egemen sektörler (%66,7) gelmektedir. Belirli alanlarda eğitim ve öğretime sınırlı erişim (%60,3) de yüksek oranda sınırlayıcı faktörler olarak değerlendirilmiştir. Sonuçlar, toplumsal normlar, eğitim fırsatları ve sektörlerin erkek egemen yapısının kadın istihdamında en büyük bariyerler olarak algılandığını göstermektedir.

Tablo 63. Şanlıurfa'da Kadın İş Gücünü Sınırlandıran Faktörler

Soru: Aşağıdaki faktörlerin ilinizdeki belirli mesleklerde kadınların temsilini ne ölçüde sınırladığını düşünüyorsunuz?										
	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta derecede katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
Faktörler	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kültürel veya toplumsal beklentiler	3	4,8	12	19,0	10	15,9	10	15,9	28	44,4
Belirli alanlarda eğitim ve öğretime sınırlı erişim	3	4,8	5	7,9	17	27,0	23	36,5	15	23,8
İşe alım ve terfilerde cinsiyet ayrımcılığı	1	1,6	14	22,2	15	23,8	17	27,0	14	22,2
İş-yaşam dengesi politikalarının eksikliği	3	4,8	13	20,6	17	27,0	16	25,4	14	22,2
Erkek egemen sektörler	3	4,8	12	19,0	6	9,5	17	27,0	25	39,7

Kadın iş gücünü desteklemek için en kritik görülen eylemler esnek çalışma saatleri ve çocuk bakımı desteği (%74,6 kritik + çok kritik) ile teknik ve mesleki eğitim programlarına erişimi artırma (%76,2 kritik + çok kritik) olmuştur (Tablo 64). Cinsiyet ayrımcılığı içermeyen işe alım uygulamaları (%66,7 kritik + çok kritik) da önemli bir faktör olarak değerlendirilmiştir. Kadınları liderlik rollerine terfi ettirme ise daha düşük bir önceliğe sahip olsa da, katılımcıların %53,9'u bunu kritik veya çok kritik olarak görmektedir. Sonuçlar, kadın iş gücünün desteklenmesinde esneklik, bakım desteği ve eğitim fırsatlarının öncelikli alanlar olduğunu göstermektedir.

Tablo 64. Şanlıurfa'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?										
	Hiç kritik değil		Kritik değil		Orta derecede kritik		Kritik		Çok kritik	
Faktörler	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Cinsiyet ayrımcılığı içermeyen işe alım uygulamaları uygulama	1	1,6	9	14,3	9	14,3	17	27,0	25	39,7
Esnek çalışma saatleri ve çocuk bakımı desteği sunma	-	-	7	11,1	7	11,1	11	17,5	36	57,1
Teknik ve mesleki eğitim programlarına erişimi artırma	-	-	6	9,5	7	11,1	19	30,2	29	46,0
Kadınları liderlik rollerine terfi ettirme	3	4,8	4	6,3	20	31,7	14	22,2	20	31,7
Not= *2 katılımcı bu faktörlere cevap vermemiştir.										

3.6 Teknolojik Değişim ve İş Gücü Üzerindeki Etkileri

Şanlıurfa'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.”**, **“iş 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 iş gücü piyasasına etkisi konusunda görüşler çeşitlilik göstermektedir, ancak genel olarak olumlu bir bakış açısı hâkimdir (Tablo 65). Katılımcıların %44,4’ü (Çok Olumlu + Biraz Olumlu) bu teknolojilerin iş gücü piyasasını olumlu yönde etkileyeceğini düşünmektedir. %25,4’ü etkisinin nötr olacağını belirtirken, %28,6’sı (Biraz Olumsuz + Çok Olumsuz) ise bu teknolojilerin iş gücü üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceğini düşünmektedir. Bu sonuçlar, teknolojik dönüşümün fırsatlar sunduğuna inananların daha fazla olduğunu, ancak bazı katılımcıların iş kaybı veya uyum zorlukları gibi risklerden endişe duyduğunu göstermektedir.

Tablo 65. Yeni Teknolojilerin Şanlıurfa 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	20,6
Biraz Olumlu	15	23,8
Ne olumlu ne olumsuz	16	25,4
Biraz Olumsuz	10	15,9
Çok olumsuz	8	12,7

Katılımcılara göre, önümüzdeki 10 yıl içinde en çok talep görecektir meslekler ve uzmanlık alanları, Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzmanları, E-ticaret ve Tedarik Zinciri Uzmanları, Siber Güvenlik Uzmanları, Robotik Mühendisleri ve Otomasyon Uzmanları ve Yazılım Geliştiricileri ve Mühendisleri olarak öne çıkmaktadır (Tablo 66). Veri Bilimi, Bilgi Güvenliği, Yenilenebilir Enerji ve Dijital Pazarlama gibi alanlar da yüksek talep görecektir meslekler arasında yer almaktadır. Daha düşük oy alan meslekler arasında ise bilgisayar oyunları programcılığı, mikro işlem tasarımı ve dijital adli tıp gibi daha spesifik uzmanlık alanları bulunmaktadır. Sonuçlar, teknolojinin ve dijital dönüşümün etkisiyle özellikle yapay zekâ, otomasyon, siber güvenlik ve e-ticaret gibi alanların iş gücü piyasasında büyük önem kazanacağını göstermektedir.

Son 10 yıl içinde en çok talep görecektir meslek grupları; Yapay Zeka ve Makine öğrenimi, E-ticaret, Siber Güvenlik, Robotik Mühendisliği ve Yazılım Geliştirici olarak öne çıkmaktadır.

Tablo 66. 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	37
[2] Animasyon Programcısı	5
[3] Ar-ge Elemanı	17
[4] Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzmanları	43
[5] Veri Bilimcileri ve Veri Analistleri	18
[6] Siber Güvenlik Uzmanları	33
[7] Yenilenebilir Enerji Teknisyenleri (örneğin, güneş paneli montajcıları, rüz-gâr türbini teknisyenleri)	24
[8] Yazılım Geliştiricileri ve Mühendisleri	27
[9] Sağlık çalışanları (örn. hemşireler, doktorlar, tıbbi teknisyenler)	8
[10] Dijital Pazarlama Uzmanları	19
[11] Zanaatkarlık (örn. elektrikçiler, tesisatçılar, kaynakçılar)	10
[12] Teknoloji ve Dijital Beceriler Alanında Eğitimciler ve Eğitmenler	12
[13] Bilgi Güvenlik Uzmanı	25
[14] Bilgisayar Oyunları Programcısı	4
[15] Bulut Bilişim Uzmanı	8
[16] Çevre Bilimciler ve Sürdürülebilirlik Danışmanları	13
[17] Finansal Analistler ve FinTech Uzmanları	12
[18] Robotik Mühendisleri ve Otomasyon Uzmanları	28
[19] Sosyal Çalışmacılar ve Danışmanlar	8
[20] Dijital Adli Tıp Uzmanı	1
[21] Sosyal Medya Uzmanı	14
[22] Mikro İşlem Tasarımcısı	2
[23] Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı	12
Notlar = Katılımcılar 1'den fazla meslek ve uzmanlık alanı işaretlemişlerdir.	

Katılımcılar tarafından, teknolojik gelişmelerin etkisiyle en yüksek talep göreceği düşünülen meslekler Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzmanları (%87,3 yüksek), Siber Güvenlik Uzmanları (%81,0 yüksek), Robotik Mühendisleri ve Otomasyon Uzmanları (%81,0 yüksek) ve Yazılım Geliştiricileri (%82,5 yüksek) olarak öne çıkmaktadır (Tablo 67). Veri Bilimcileri (%66,7 yüksek), E-ticaret ve Tedarik Zinciri Uzmanları (%69,8 yüksek) ve Bilgi Güvenlik Uzmanları (%76,2 yüksek) da güçlü bir talep göreceği düşünülen meslekler arasındadır. Yenilenebilir

enerji teknisyenleri (%61,9 yüksek) ve teknoloji alanındaki eğitimciler (%60,3 yüksek) de gelecekte önemli rol oynayacaktır. Sonuçlar, teknoloji ve dijital dönüşüm alanlarında çalışan uzmanların gelecekte kritik roller üstleneceğine dair güçlü bir görüş birliği olduğunu göstermektedir.

Tablo 67. 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	3	4,8	16	25,4	44	69,8
[2] Animasyon Programcısı	4	6,3	27	42,9	29	46,0
[3] Ar-ge Elemanı	3	4,8	25	39,7	32	50,8
[4] Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzmanları	1	1,6	7	11,1	55	87,3
[5] Veri Bilimcileri ve Veri Analistleri	2	3,2	16	25,4	42	66,7
[6] Siber Güvenlik Uzmanları	1	1,6	11	17,5	51	81,0
[7] Yenilenebilir Enerji Teknisyenleri (örneğin, güneş paneli montajcıları, rüzgâr türbini teknisyenleri)	7	11,1	14	22,2	39	61,9
[8] Yazılım Geliştiricileri ve Mühendisleri	3	4,8	7	11,1	52	82,5
[9] Sağlık çalışanları (örn. hemşireler, doktorlar, tıbbi teknisyenler)	9	14,3	23	36,5	25	39,7
[10] Dijital Pazarlama Uzmanları	3	4,8	31	49,2	29	46,0
[11] Zanaatkarlık (örn. elektrikçiler, tesisatçılar, kaynakçılar)	11	17,5	20	31,7	29	46,0
[12] Teknoloji ve Dijital Beceriler Alanında Eğitimciler ve Eğitimciler	7	11,1	18	28,6	38	60,3
[13] Bilgi Güvenlik Uzmanı	1	1,6	14	22,2	48	76,2
[14] Bilgisayar Oyunları Programcısı	4	6,3	22	34,9	37	58,7
[15] Bulut Bilişim Uzmanı	2	3,2	29	46,0	32	50,8
[16] Çevre Bilimciler ve Sürdürülebilirlik Danışmanları	8	12,7	23	36,5	29	46,0
[17] Finansal Analistler ve FinTech Uzmanları	4	6,3	34	54,0	24	38,1
[18] Robotik Mühendisleri ve Otomasyon Uzmanları	1	1,6	10	15,9	51	81,0
[19] Sosyal Çalışmacılar ve Danışmanlar	13	20,6	27	42,9	20	31,7
[20] Dijital Adli Tıp Uzmanı	2	3,2	30	47,6	28	44,4
[21] Sosyal Medya Uzmanı	3	4,8	29	46,0	31	49,2
[22] Mikro İşlem Tasarımcısı	4	6,3	21	33,3	35	55,6
[23] Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı	7	11,1	29	46,0	24	38,1

Not= Yukarıda verilen meslek ve uzmanlık alanları için farklı sayıda cevap vermeyen katılımcılar bulunmaktadır.

Katılımcılara göre, iş gücü piyasasının yeni teknolojik ve endüstriyel gelişmelere uyum sağlamasında karşılaşılan en büyük zorluk nitelikli iş gücü eksikliği görülmektedir (Tablo 68). Bunu yeni teknolojileri benimsemenin yüksek maliyetleri, kurumlarda değişime karşı direnç ve altyapı eksikliği gibi zorluklar izlemektedir.

Tablo 68. 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	45
Eğitim ve öğretime sınırlı erişim	30
Kurumlarda değişime karşı direnç	38
Yeni teknolojileri benimsemenin yüksek maliyetleri	39
Altyapı eksikliği	37
Notlar = Katılımcılar 1'den fazla seçenek işaretlemiştir.	

Katılımcılara göre, gelecekteki iş gücü piyasasında en kritik beceriler arasında iletişim becerileri, problem çözme ve geliştirmekte olan teknolojilerde teknik uzmanlık öne çıkmaktadır (Tablo 69). Dijital okuryazarlık da önemli bir beceri olarak görülürken, eleştirel düşünme diğerlerine kıyasla daha az vurgulanmıştır. Bu bulgular, iş gücünün hem teknik becerilere hem de etkili iletişim ve problem çözme yetkinliklerine sahip olmasının gelecekteki iş dünyasında kritik bir avantaj sağlayacağını göstermektedir.

Tablo 69. 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	31
Problem çözme	39
Eleştirel düşünme	15
İletişim becerileri	45
Geliştirmekte olan teknolojilerde teknik uzmanlık	39
Notlar = Katılımcılar 1'den fazla seçenek işaretlemiştir.	

Bulgulara göre, katılımcıların büyük çoğunluğu (%81) Şanlıurfa'da özel sektörün iş gücünü teknolojik değişimlere hazırlamak için yeterli yatırım yapmadığını düşünmektedir (Tablo 70). Sadece %14,3'lük 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 70. Şanlıurfa'da Özel Sektörün iş 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	9	14.3
Hayır	51	81.0
Not= 3 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

Katılımcılar, teknolojik gelişmelerden en çok fayda sağlayacak grup olarak girişimcileri öne çıkarmışlardır (Tablo 71). Yüksek vasıflı çalışanları da önemli bir avantaj elde edebilecek bir grup olarak görülmektedir. Buna karşın, orta düzey yöneticiler için bu etkiler daha sınırlı değerlendirilmiş, düşük vasıflı çalışanların ise oldukça az fayda sağlayacağı düşünülmüştür. Bu durum, teknolojik gelişmelerin daha çok yüksek vasıflı çalışanlar ve girişimciler için fırsatlar sunduğunu, ancak düşük vasıflı çalışanlar için bir avantaj sağlamayabileceği yorumu yapılabilir.

Tablo 71. 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	17	27,0
Düşük vasıflı çalışanlar	3	4,8
Orta düzey yöneticiler	8	12,7
Girişimciler	35	55,6

Katılımcılar teknolojik gelişmeler nedeniyle en fazla iş kaybı riski taşıyan grubun düşük vasıflı işçiler olabileceğini belirtmiştir (Tablo 72). Katılımcılar, düşük vasıflı işçilerden sonra yaşlı çalışanlarında teknolojik gelişmelere bağlı olarak iş kaybı yaşayabilecekleri düşüncesine sahiptir. Bu bulgu, dijital dönüşüme uyum sağlamakta zorlanan grupların iş gücü piyasasında dezavantajlı konuma düşebileceğini göstermektedir.

Tablo 72. 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	35	55,6
Kariyer ortası profesyoneller	3	4,8
Yaşlı çalışanlar	25	39,7

Teknolojinin iş gücü piyasası üzerindeki etkisini ele almak için en fazla vurgulanan öncelikler eğitim ve beceri kazandırma programlarının genişletilmesi ve devlet öncülüğünde istihdam destek programlarının oluşturulması olmuştur (Tablo 73).

Tablo 73. 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	58
Sektörlerin teknolojiyi sorumlu bir şekilde benimsemeleri için teşvikler sağlanması	44
İşletmeler ve eğitim kurumları arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi	44
Devlet öncülüğünde istihdam destek programlarının oluşturulması	54
Yaşam boyu öğrenme girişimlerinin teşvik edilmesi	40
Notlar = Katılımcılar 1'den fazla seçenek işaretlemiştir.	

Anket sonuçlarına göre, katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%61,9) Şanlıurfa'nın yeni teknolojilerin neden olduğu iş gücü piyasasındaki değişimlere hiç hazırlıklı olmadığını düşünüyor (Tablo 74). Sadece %38,1'lik bir kesim illerinin bu değişimlere biraz hazırlıklı olduğunu belirtirken, tamamen hazırlıklı olduğunu düşünen hiç kimse bulunmuyor. Bu sonuç, teknolojik dönüşüme uyum sağlamak için daha fazla yatırım ve planlama yapılması gerektiğine işaret ediyor. Özellikle eğitim, beceri geliştirme ve iş dünyası ile iş birliği alanlarında önemli eksiklikler olabilir.

Tablo 74. 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	-	-
Biraz hazırlıklı	24	38.1
Hiç hazırlıklı değil	39	61.9

3.7 Sektörel ve Bölgesel İş Gücü Dinamikleri

Şanlıurfa'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, Şanlıurfa'daki sektörel gelişim üzerinde en önemli etkilere sahip faktörler, iş gücü becerileri ve eğitim seviyeleri ve devlet teşvikleri olarak öne çıkmaktadır (Tablo 75). Bu faktörler, sektörel büyüme ve gelişme için kritik öneme sahip olup, katılımcılar bu unsurların sektörel dinamikleri önemli ölçüde şekillendirdiğini ifade etmektedir.

Tablo 75. Şanlıurfa'da Sektörlerin Gelişimini Etkileyebilecek Faktörler

Soru: Aşağıdaki faktörlerin, ilinizdeki sektörlerin gelişimine etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?										
	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta derecede katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
İfadeler	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bölgeye özgü kültürel miras veya gelenekler	4	6,3	2	3,2	25	39,7	22	34,9	10	15,9
Doğal kaynakların mevcudiyeti veya kıtlığı*	3	4,8	7	11,1	30	47,6	13	20,6	9	14,3
Devlet teşvikleri	-	-	5	7,9	10	15,9	26	41,3	22	34,9

Tablo 75. Şanlıurfa'da Sektörlerin Gelişimini Etkileyebilecek Faktörler

Soru: Aşağıdaki faktörlerin, ilinizdeki sektörlerin gelişimine etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?										
Yerel veya uluslararası tüketici talebindeki değişimler*	3	4,8	8	12,7	19	30,2	23	36,5	9	14,3
Bölgesel altyapı ve kalkınmaya yatırım	-	-	1	1,6	18	28,6	29	46,0	15	23,8
İş gücü becerileri ve eğitim seviyeleri	-	-	2	3,2	8	12,7	37	58,7	16	25,4
Göç eğilimleri (örneğin, kırdan kente veya uluslararası göç)	3	4,8	2	3,2	15	23,8	35	55,6	8	12,7
Not= * katılımcı bu ifade için cevap vermemiştir.										

Katılımcıların %49,2'si kültürel ve ekonomik faktörlerin sektörel gelişim üzerinde eşit derecede etkili olduğunu düşünmektedir (Tablo 76). %28,6'sı ekonomik faktörlerin daha etkili olduğuna inanırken, %14,3'ü kültürel faktörlerin daha etkili olduğunu belirtmiştir. %6,3'lük bir kesim ise emin olmadığını ifade etmiştir. Bu sonuç, kültürel ve ekonomik faktörlerin sektörel gelişimi şekillendiren önemli unsurlar olarak görüldüğünü, ancak ekonomik faktörlerin daha belirgin bir etkiye sahip olduğuna dair bir eğilim olduğunu göstermektedir.

Tablo 76. Bölgedeki Sektörlerin Öne Çıkmasındaki veya Gerilemesindeki Kültürel Faktörler ve Ekonomik Faktörler

Soru: 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?		
Cevaplar	n	%
Evet, kültürel faktörler daha etkilidir.	9	14.3
Hayır, ekonomik faktörler daha etkilidir.	18	28.6
Her ikisi de eşit derecede etkilidir.	31	49.2
Emin değilim.	4	6.3

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, Şanlıurfa'da en kritik yetenek ve beceri açığının imalat, bilgi ve iletişim ile mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler sektörlerinde yaşandığı görülmektedir (Tablo 77).



Tablo 77. Şanlıurfa 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	15
[2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.	11
[3] İmalat	32
[4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı.	16
[5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.	9
[6] İnşaat	13
[7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.	9
[8] Ulaştırma ve Depolama.	6
[9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.	15
[10] Bilgi ve iletişim.	24
[11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.	11
[12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.	24
[13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	18
[14] Eğitim.	19
[15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor	18
[16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri)	19
Notlar = Katılımcılar Şanlıurfa'da en kritik yetenek ve beceri açığı olan sektörleri 1'den fazla işaretlemişlerdir.	

Katılımcılar, Şanlıurfa'da en yüksek iş gücü talebinin imalat sektöründe olacağını belirtmişlerdir (Tablo 78). İmalat sektörü, şehrin sanayi altyapısının güçlü olması ve üretim faaliyetlerinin devamlılığını sağlaması nedeniyle iş gücü talebinin yoğun olduğu bir alan olarak öne çıkmaktadır. Onu inşaat sektörü izleyeceği düşüncesi vardır.

“Şanlıurfa'da en kritik yetenek ve beceri açığının imalat, bilgi ve iletişim ile mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler sektörlerinde yaşandığı görülmektedir.”

Tablo 78. Şanlıurfa İş Gücü Talebinin Yüksek Olabileceği Sektörler

Soru: İlinizdeki hangi sektörlerin iş gücü talebinin yüksek olacağını düşünüyorsunuz?	
Sektörler	İşaretlenme sayısı
[1] Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	38
[2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.	5
[3] İmalat	49
[4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı.	8
[5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.	10
[6] İnşaat	42
[7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.	13
[8] Ulaştırma ve Depolama.	15
[9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.	38
[10] Bilgi ve iletişim.	13
[11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.	16
[12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.	29
[13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	17
[14] Eğitim.	20
[15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	10
[16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri)	22
Notlar =Katılımcılar 1'den fazla sektör işaretlemişlerdir.	

Katılımcılara göre, Şanlıurfa'da teknolojik gelişmelerden en fazla etkilenme olasılığına sahip sektörler sırasıyla bilgi ve iletişim, imalat, ve eğitim sektörüdür (Tablo 79).

Tablo 79. Şanlıurfa Sektörlerin Teknolojik Gelişmelerden Etkilenme Olasılığı

Soru: İlinizdeki hangi sektörlerin teknolojik gelişmelerden etkilenme olasılığı daha yüksektir?	
Sektörler	İşaretlenme sayısı
[1] Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	24
[2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.	7
[3] İmalat	39
[4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı.	15
[5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.	6
[6] İnşaat	23

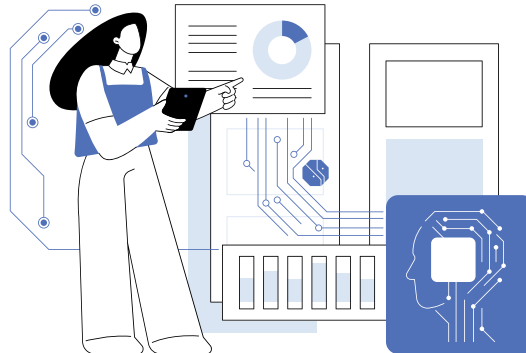
Tablo 79. Şanlıurfa Sektörlerin Teknolojik Gelişmelerden Etkilenme Olasılığı

Soru: İlinizdeki hangi sektörlerin teknolojik gelişmelerden etkilenme olasılığı daha yüksektir?	
[7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.	12
[8] Ulaştırma ve Depolama.	17
[9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.	13
[10] Bilgi ve İletişim	44
[11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.	33
[12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.	33
[13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	24
[14] Eğitim.	34
[15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	13
[16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri)	25
Notlar = Katılımcılar 1'den fazla sektör işaretlemişlerdir.	

3.8 Eğitim ve İstihdam Arasındaki Bağlantılar

Şanlıurfa'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 aşağıdaki rolleri ne derecede önemlidir?”** sorularına yanıt vermeleri istenmiştir.

Şanlıurfa'da mevcut eğitim ve öğretim programlarının teknolojik ve endüstriyel gelişmelere hazırlık açısından etkili olmadığı görüşü baskındır (Tablo 80). Katılımcıların %46'sı (etkili değil) ve %19'u (hiç etkili değil) bu programların yeterince etkili olmadığına inanmaktadır. Sadece %6,3'lük bir kesim ise mevcut programları etkili bulmaktadır. Bu sonuç, eğitim ve öğretim programlarının teknolojik ve endüstriyel gelişmelere daha fazla odaklanması gerektiğini göstermektedir.



Tablo 80. Şanlıurfa İlindeki Mevcut Eğitim ve Öğretim Programlarının Çalışanları Teknolojik ve Endüstriyel Gelişmelere Hazırlamada Etkisi

Soru: İlinizde gerçekleştirilen mevcut eğitim ve öğretim programları çalışanları teknolojik ve endüstriyel gelişmelere hazırlamada ne derecede etkili?		
Cevaplar	n	%
Çok etkili	-	-
Etkili	4	6,3
Orta düzeyde etkili	14	22,2
Etkili değil	29	46,0
Hiç etkili değil	12	19,0
Not=4 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

Katılımcı görüşlerine göre, Şanlıurfa'daki üniversiteler ve kariyer merkezlerinin, iş piyasasındaki yeni teknolojilere uyum sağlama konusunda oldukça önemli bir rolü olduğu düşüncesi hakimdir (Tablo 81). Katılımcıların büyük bir çoğunluğu, gelişmekte olan teknolojilerde eğitim programları, endüstri odaklı müfredat ve staj, çıraklık gibi sektörle iş birliği fırsatlarının önemli olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, kariyer danışmanlığı ve yaşam boyu öğrenmeyi teşvik etme gibi alanlar da yüksek oranda önemsenmiştir. Dijital okuryazarlık ve sosyal beceri eğitimine verilen önem, iş gücü piyasası analizlerinin yapılmasının gerekliliği de dikkat çeken diğer bulgulardır. Bu sonuçlar, eğitim programlarının teknolojik gelişmelere uyum sağlama ve sektörel ihtiyaçları karşılama açısından kritik olduğunu göstermektedir.

Tablo 81. 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?										
	Hiç önemli değil		Önemli değil		Orta derecede önemli		Önemli		Çok önemli	
Seçenekler	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gelişmekte olan teknolojilerde (ör. yapay zekâ, blok zinciri, siber güvenlik) eğitim programları sunmak*	3	4,8	4	6,3	5	7,9	16	25,4	32	50,8
İş gücü piyasası talepleriyle uyum sağlamak için uygulamalı, endüstri odaklı müfredatı entegre etmek.	3	4,8	2	3,2	10	15,9	33	52,4	15	23,8

Tablo 81. 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?										
Staj, çıraklık ve araştırma fırsatları için sektörlerle ortaklıkları kolaylaştırması	3	4,8	-	-	13	20,6	14	22,2	33	52,4
Öğrencilerin ve iş arayanların gelişen iş gücü piyasası eğilimlerini anlamalarına yardımcı olmak için kariyer danışmanlığı sağlamak	5	7,9	-	-	2	3,2	27	42,9	29	46,0
Sertifikalar ve çevrimiçi kurslar aracılığıyla yaşam boyu öğrenmeyi ve mesleki gelişimi teşvik etmek	6	9,5	2	3,2	14	22,2	15	23,8	26	41,3
İnovasyon ve girişimcilik odaklı uzmanlaşmış merkezler oluşturmak	5	7,9	-	-	9	14,3	21	33,3	28	44,4
Dijital okuryazarlık ve sosyal beceri eğitiminin geliştirilmesi (örn. ekip çalışması, sorun çözme)	5	7,9	-	-	9	14,3	25	39,7	24	38,1
Yüksek talep gören becerileri ve sektörleri belirlemek için düzenli iş gücü piyasası analizleri yapmak	5	7,9	-	-	4	6,3	19	30,2	35	55,6
Not='3kişi cevap vermemiştir.										

3.9 İşe Alım Süreçleri ve Karşılaşılan Zorluklar

Şanlıurfa'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 82). Bu durum, teknik becerilere sahip iş gücünün eksikliği ve aday havuzundaki yetersizliklerin bir göstergesi olabilir. Yalnızca küçük bir kesim nitelikli aday bulmada zorlanılmadığını belirtmiştir. Bu bulgu, sektörlerin ihtiyaç duyduğu teknik becerilerin daha fazla geliştirilmeye ve güçlendirilmeye ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

Tablo 82. Teknik Becerilere Sahip Bireylere Ulaşmadaki Zorluk Derecesi

Soru: Gerekli teknik becerilere sahip adayları bulmakta ne sıklıkla zorluk yaşıyorsunuz?		
Seçenekler	n	%
Hiç zorlanmıyoruz	4	6,3
Nadiren zorlanıyoruz	6	9,5
Bazen zorlanıyoruz	9	14,3
Genellikle zorlanıyoruz	34	54,0
Her zaman zorlanıyoruz	10	15,9

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%58,7) Şanlıurfa'da kurumların işe alım sırasında en fazla nitelikli aday eksikliği ile karşılaştıklarını düşünmektedirler (Tablo 83). Bu, iş gücü piyasasında yeterli beceri ve deneyime sahip adayların bulunmasının zorluk oluşturduğunu göstermektedir. Diğer zorluklar, işe alma süreçleri ve nitelikli çalışanlar için yüksek rekabet ise daha az yaygın sorunlar olarak öne çıkmaktadır.

Tablo 83. İşe Alım Sırasında Karşılaşılan Zorluklar

Soru: İlinizdeki kurumların işe alım sırasında karşılaştığı en büyük zorluk sizce hangisidir?		
Seçenekler	n	%
[1] İşe alma süreçleri	16	25,4
[2] Nitelikli çalışanlar için yüksek rekabet	7	11,1
[3] Nitelikli aday eksikliği	37	58,7

Katılımcıların görüşlerine göre, Şanlıurfa'da işe başvuranlar arasında teknik beceriler ve eleştirel düşünme ve problem çözme gibi beceriler, en sık karşılaşılan beceri eksikliğidir (Tablo 84).

Tablo 84. 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	45
İletişim becerileri	29
Liderlik veya yönetim becerileri	34
Problem çözme ve eleştirel düşünme	39
Müşteri hizmetleri becerileri	16
Dijital veya bilişim teknolojileri ile ilgili beceriler	30
Notlar = Katılımcılar 1'den fazla seçenek işaretlemiştir.	

Katılımcıların büyük çoğunluğu, Şanlıurfa'nın ekonomik koşullarının işe alım süreci üzerinde önemli bir etkisi olduğunu düşünüyor (Tablo 85). Bu veriler, bölgedeki ekonomik durumun işe alım süreçlerini önemli ölçüde şekillendirdiğini ve kurumların bu faktörü dikkate alarak işe alım stratejilerini oluşturduklarını göstermektedir.

Tablo 85. Ekonomik Koşulların İşe Alım Sürecine Etkisi

Soru: İlinizdeki ekonomik koşulların işe alım süreci üzerindeki etkisini nasıl algılıyorsunuz?		
Seçenekler	n	%
Tamamen etkiliyor	24	38,1
Büyük ölçüde etkisi var	25	39,7
Orta derecede etkisi var	11	17,5
Az etkisi var	3	4,8
Hiç etkisi yok	-	-

Çoğunlukla katılımcılar, kurumsal performansı iyileştirmede çeşitlilik ve kapsayıcılığın çok önemli olduğunu vurgulamaktadır (Tablo 86). Sadece katılımcıların %1,6'sı, çeşitlilik ve kapsayıcılığın "**az önemli**" olduğunu ifade etmiştir. Bu bulgu, çeşitlilik ve kapsayıcılığın organizasyonel başarının artırılmasında önemli bir rol oynadığına dair güçlü bir görüş birliği olduğunu göstermektedir.

Tablo 86. Kurumsal Performansı İyileştirmede Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Soru: Kurumsal performansı iyileştirmede çeşitliliği ve kapsayıcılığı ne kadar önemli görüyorsunuz?		
Seçenekler	n	%
Hiç önemli değil	-	-
Az önemli	1	1,6
Orta derecede önemli	6	9,5
Önemli	20	31,7
Çok önemli	36	57,1

Anket çalışması kapsamında elde edilen veriler ışığında Şanlıurfa'daki iş gücü arz ve talep dengesizlikleri, sektör bazlı iş gücü açığı ve istihdam beklentileri detaylandırılmıştır. Anket verilerinin daha derinlemesine yorumlanabilmesi için bir sonraki bölümde saha çalışması kapsamında yürütülen paydaş görüşmelerinin analizleri üzerinde durulacaktır.

3.10 Anket Çalışması Analizinde Öne Çıkan Bulgular

1. İş Gücü Piyasası Analizi

Şanlıurfa'da iş fırsatlarının azaldığı ve ekonomik zorlukların iş gücü piyasasını olumsuz etkilediği görülmektedir. İstihdamdaki durgunluğun başlıca nedenleri arasında mesleki eğitim yetersizliği, işlerin başka bölgelere kaydırılması ve altyapı eksiklikleri öne çıkmaktadır.

2. İş Gücü Talebi ve Nitelikli Personel Açığı

Şanlıurfa'da iş gücü talebini en çok etkileyen faktörler ekonomik büyüme, yeni sektörlerin oluşması ve teşviklerdir. İmalat, bilgi ve iletişim, eğitim gibi sektörlerde nitelikli personel eksikliği belirgindir. Bu açığın başlıca nedenleri arasında düşük ücretler, kötü çalışma koşulları, göç ve eğitim eksikliği yer almaktadır.

3. Göçmen İşçiler ve Engelli Bireylerin İstihdamı

Şanlıurfa'da göçmen işçilerin istihdamı düşük maliyet ve pozisyon doldurma avantajıyla olumlu görülürken, yasal mevzuat ve dil engelleri en büyük zorluklar olarak öne çıkmaktadır. Engelli bireylerin istihdamına yönelik algılar karışık olsa da, yenilikçilik ve takım çalışmasına katkıları olumlu değerlendirilmektedir.

4. Kadın İş Gücü

Şanlıurfa'da kadın iş gücünün güçlü yönleri arasında yaratıcılık, yenilikçilik, uyum sağlama ve problem çözme becerileri öne çıkarken, teknik becerilerde gelişime ihtiyaç duyulmaktadır. Kadınların istihdamını sınırlayan en önemli engeller kültürel beklentiler ve erkek egemen sektörler olurken, esnek çalışma saatleri, çocuk bakımı desteği ve teknik eğitim fırsatları en kritik destek alanları olarak görülmektedir.

5. Teknolojik Değişim ve İş Gücü Üzerindeki Etkiler

Şanlıurfa'da yeni teknolojilere yönelik genel olarak olumlu bir bakış açısı bulunsa da, nitelikli iş gücü eksikliği öne çıkmaktadır. Katılımcılar, özellikle yapay zekâ, yazılım, siber güvenlik ve otomasyon alanlarında uzmanlığa ihtiyaç duyulduğunu ve eğitim-beceri programlarının yaygınlaştırılması gerektiğini vurgulamaktadır.

6. Sektörel ve Bölgesel İş Gücü Dinamikleri

Katılımcılar, Şanlıurfa'da sektörlerin gelişiminde iş gücü becerileri, devlet teşvikleri ve altyapı yatırımlarının kritik olduğunu belirtmiştir. İmalat, bilgi ve iletişim sektörlerinde ciddi beceri açığı görülmektedir.

7. Eğitim ve İstihdam Arasındaki Bağlantılar

Katılımcılar, Şanlıurfa'daki mevcut eğitim programlarının teknolojik gelişmelere hazırlık konusunda yetersiz kaldığını belirtirken; üniversiteler ve kariyer merkezlerinin teknolojiye uyumda kritik roller üstlenmesi gerektiğini düşünmektedir.

8. İşe Alım Süreçleri ve Karşılaşılan Zorluklar

Katılımcılar, Şanlıurfa'da teknik beceriye sahip aday bulmanın zor olduğunu, en büyük sorunun nitelikli aday eksikliği olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca işe alım süreçlerini ekonomik koşulların güçlü şekilde etkilediği ve çeşitlilik ile kapsayıcılığın kurumsal performans açısından çok önemli görüldüğü belirtilmiştir.

IV. BÖLÜM



IV.BÖLÜM

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

Bu bölümde ilk olarak Şanlıurfa Sosyoekonomik Sektör Mevcut Durum Raporu özelinde 8 ve 10 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

8-10 Ocak 2025 tarihinde gerçekleştirilen üç günlük Şanlıurfa 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 8 arası odak kişi katılmıştır. Paydaş kurumdan toplam 65 katılımcı ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 75 dakika ile 120 dakika arası sürmüştür. Görüşmelerin sonunda ses deşifreleri gerçekleştirilmiş ve analizleri MAXQDA nitel veri analizi yazılımı kullanılarak yapılmıştır.

Bu bölümde 14 paydaş kurumdan 65 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 detaylı bir şekilde irdelenmiştir.

4.2 Genel Sektörel Durum: İstihdam Açısından Potansiyel Kapasite ve Fırsatlar

Şanlıurfa, sanayi, tarım ve hizmet sektörlerinin iç içe geçtiği dinamik bir iş gücü piyasasına sahiptir. Son yıllarda ayakkabı, tekstil, gıda işleme ve makine imalatı sektörlerinde sanayi yatırımları artarken, tarım hâlâ en büyük istihdam alanlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Nitelikli iş gücü açığı, özellikle makine, elektrik ve kaynakçılık gibi teknik alanlarda üretim kapasitelerini sınırlamakta, mesleki eğitimlerin yetersizliği işletmelerin istihdam süreçlerini zorlaştırmaktadır. Tarıma dayalı sanayi ve ihracata yönelik imalat sektörlerinde iş gücü ihtiyacı artarken, mevsimsel iş gücü hareketliliği sanayi ve hizmet sektörlerinde dalgalanmalara yol açmaktadır. Organize sanayi bölgelerinin genişlemesi ve lojistik altyapısının güçlenmesi, kayıtlı istihdamı artırma potansiyeli taşıırken, sanayi ve tarım sektörlerindeki dönüşüm, bölgenin iş gücü piyasasını yeniden şekillendirmektedir.

Bu bölümde, Şanlıurfa'daki sektörel yapı ele alınarak, iş gücü piyasasına etkileri ve istihdam açısından potansiyel kapasite ve fırsatlar değerlendirilmektedir. Şanlıurfa, ekonomik yapısı itibarıyla tarım, sanayi ve hizmet sektörleri arasındaki etkileşimle şekillenen bir iş gücü piyasasına sahiptir. Son yıllarda sanayi üretiminin ayakkabı, tekstil, gıda işleme ve makine imalatı sektörlerinde artış gösterdiği, ancak tarım sektörünün hâlâ istihdam açısından en büyük alanlardan biri olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular, iş gücü piyasasında genç nüfusun yüksek oranda yer aldığını ve iş gücü arzında mevsimsel dalgalanmalar yaşandığını ortaya koymaktadır.

Şanlıurfa'da sanayi sektörü, özellikle ayakkabı, tekstil, gıda işleme ve makine imalatı gibi alanlarda gelişim göstermektedir. Bölgedeki organize sanayi bölgelerinin kapasite kullanımı artmış olup, yeni yatırımlarla istihdam yaratma potansiyeli bulunmaktadır. Özellikle ayakkabı ve tekstil üretiminde yüksek iş gücü talebi olduğu, ancak bu sektörlerde deneyimli ve eğitilmiş eleman bulmanın işletmeler açısından zorlayıcı olduğu ifade edilmektedir. Kaynakçılık, elektrik ve makine alanlarında nitelikli iş gücüne olan ihtiyacın arttığı, buna karşın bu alanlarda mesleki eğitimlerin yetersiz kaldığı belirtilmektedir. İstihdam açısından sanayi yatırımlarına bağlı olarak bölgede yeni teşviklerle büyüyen sektörler bulunmaktadır. Özellikle tarıma dayalı sanayi ve ihracata yönelik imalat sanayinin gelişimi dikkat çekmektedir.

Tarım sektörü, bölgedeki en büyük iş gücü alanlarından biri olmaya devam etmektedir. Sulama altyapısının gelişmesiyle birlikte pamuk, mısır ve buğday gibi geleneksel ürünlerin yanı sıra sera tarımı ve hayvancılık da büyüme göstermektedir. Büyük ölçekli hayvancılık yatırımları ile birlikte tarıma dayalı sanayi ve gıda işleme tesislerinde istihdam fırsatlarının arttığı ifade edilmektedir. Tarımda makineleşmenin yaygınlaşması, tarımda istihdam edilen niteliksiz iş gücü oranını düşürmekte, ancak tarıma dayalı sanayide yeni istihdam olanakları yaratmaktadır. Özellikle gıda paketlenme, soğuk hava deposu yönetimi ve ihracata yönelik lojistik hizmetleri gibi alanlarda iş gücü ihtiyacının arttığı belirtilmektedir.

İnşaat ve turizm sektörleri de belirli dönemlerde iş gücü talebinin arttığı alanlar arasında yer almaktadır. İnşaat sektöründe özellikle vasıfsız iş gücüne duyulan ihtiyaç sürerken, teknik alanlarda eleman bulma konusunda eksiklikler yaşandığı ifade edilmektedir. Turizm sektöründe ise yeni yatırımların artış göstermesiyle birlikte, hizmet sektöründe istihdam edilen iş gücü sayısının yükseldiği gözlemlenmektedir.

Şanlıurfa'da genç nüfus oranının yüksek olması, iş gücü arzını artıran önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Ancak, iş gücünün önemli bir bölümünün vasıfsız veya düşük vasıflı olması, belirli sektörlerde nitelikli eleman açığının devam etmesine neden olmaktadır. Bu durum, özellikle makine, elektrik ve kaynakçılık gibi teknik alanlarda nitelikli iş gücü eksikliği yaratarak sanayi işletmelerinin üretim kapasitelerini sınırlandırmaktadır.

Mevsimsel iş gücü hareketliliği, bölgedeki istihdam dinamikleri üzerinde belirleyici bir faktör olmaya devam etmektedir. Özellikle tarım ve turizm sezonlarına bağlı olarak sanayi sektöründeki iş gücü arzında düşüşler yaşandığı ifade edilmektedir. Bu durum, işverenlerin daha istikrarlı bir iş gücü oluşturabilmek için çeşitli teşvikler ve ek maaş destekleri sunmalarına yol açmaktadır.

Şanlıurfa'nın coğrafi konumu ve lojistik altyapısı, iş gücü piyasasının gelişimi açısından önemli avantajlar sunmaktadır. Demiryolu, karayolu ve havayolu taşımacılığı altyapısının gelişmesi, sanayi yatırımlarını ve ihracatı teşvik etmektedir. Teşvik sistemleri kapsamında sunulan destekler, bölgenin yatırım cazibesini artırmakta ve iş gücü piyasasını doğrudan etkilemektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Şanlıurfa'daki iş gücü piyasası dinamik bir yapıya sahiptir ve sanayi ile tarım sektörlerinin entegrasyonu ile büyüme süreci devam etmektedir. Organize sanayi bölgelerinde gerçekleşen genişlemeler, kayıtlı istihdamın artmasını desteklerken, sanayi ve hizmet sektörlerinde nitelikli iş gücüne olan ihtiyacın sürdüğü görülmektedir. Sanayi ve tarım sektörlerindeki dönüşüm, bölgenin istihdam yapısını değiştirerek iş gücü piyasasının daha geniş bir çerçevede ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Geleneksel istihdam alanlarının yanı sıra, tarıma dayalı sanayi, lojistik ve imalat sektörlerinde yeni iş fırsatlarının ortaya çıkması, iş gücü planlamasının daha etkin bir şekilde yürütülmesini gerektirmektedir. Özellikle tekstil, ayakkabı üretimi, tarıma dayalı sanayi ve lojistik sektörleri, iş gücü istihdamı açısından büyük potansiyel taşımaktadır.

4.3 İş Gücü Açığı Bulunan Sektörler

Şanlıurfa'da iş gücü piyasasında sanayi, hizmet ve tarım sektörlerinde ciddi iş gücü açıkları bulunmaktadır. Ayakkabı, tekstil, makine imalatı ve gıda işleme sektörlerinde kalifiye eleman eksikliği, üretim süreçlerinde verimlilik kayıplarına yol açmaktadır. Hizmet sektöründe konaklama, yeme-içme ve lojistik alanlarında sürekli iş gücü talebi bulunurken, şoför ve depo görevlisi eksikliği ticaret faaliyetlerini olumsuz etkilemektedir. Tarım sektöründe mevsimlik iş gücü hareketliliği istikrarsızlığa neden olmakta, özellikle budama ve hayvan bakımı gibi uzmanlık gerektiren alanlarda çalışan bulmak zorlaşmaktadır. Bu açıkların giderilmesi için mesleki eğitimin güçlendirilmesi, sanayi ve hizmet sektörlerinde nitelikli eleman yetiştirilmesini teşvik eden programların yaygınlaştırılması kritik önem taşımaktadır.

Bu bölümde, Şanlıurfa'daki iş gücü piyasasında açık bulunan sektörler ve meslekler değerlendirilmekte, bu eksikliklerin bölgesel iş gücü dinamiklerine etkisi ele alınmaktadır. Şehirde işsizlik oranlarının yüksek olmasına rağmen, belirli sektörlerde ciddi iş gücü açığının bulunduğu görülmektedir. Sanayi, hizmet ve tarım sektörlerindeki iş gücü ihtiyacı farklı dinamikler çerçevesinde şekillenmekte, bölgedeki ekonomik dönüşüm iş gücü talebini doğrudan etkilemektedir.

Tablo 87. Şanlıurfa İş Gücü Açığı Bulunan Sektörler ve Pozisyonlar

Sektör	İhtiyaç Duyulan İş Gücü Pozisyonu
Sanayi	Makinacı
Sanayi	İplik operatörü
Sanayi	Paketleme elemanı
Sanayi	Kaynakçı
Sanayi	Elektrikçi
Sanayi	Makine bakım-onarım personeli
Sanayi	CNC operatörü
Sanayi	Jeneratör bakım uzmanı
Sanayi	Makine teknisyeni
Tekstil & Ayakkabı	Üretim elemanı (makınacı)
Tekstil & Ayakkabı	Üretim elemanı (paketleme)
Tekstil & Ayakkabı	Usta-çırak ilişkili çalışanlar
Hizmet	Garson
Hizmet	Mutfak personeli
Hizmet	Kat hizmetleri görevlisi
Hizmet	Şoför

Tablo 87. Şanlıurfa İş Gücü Açığı Bulunan Sektörler ve Pozisyonlar

Sektör	İhtiyaç Duyulan İş Gücü Pozisyonu
Hizmet	Taşımacılık elemanı
Hizmet	Depo görevlisi
Tarım	Budama işçisi
Tarım	Hasat işçisi
Tarım	Hayvan bakımı elemanı
İnşaat	Operatör
İnşaat	Kalıp ustası
İnşaat	Demirci
İnşaat	Kaynakçı
İnşaat	Sihhi tesisatçı
İnşaat	Elektrik montajcısı
İnşaat	Makine bakımıcısı

Sanayi sektöründe özellikle ayakkabı, tekstil, makine imalatı ve gıda işleme alanlarında iş gücü açığı olduğu belirtilmektedir. Bu sektörlerde işverenlerin, çalıştıracak kalifiye ve yarı kalifiye eleman bulmada zorlandıkları, bu durumun üretim süreçlerinde aksamalar yarattığı ifade edilmektedir. Özellikle makinacı, iplik operatörü, paketleme elemanı gibi alanlarda iş gücü eksikliği sanayi üretiminde önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır. İşverenlerin belirttiği en büyük zorluklardan biri, yetişmiş eleman eksikliğinin üretim süreçlerinde verimlilik kaybına yol açmasıdır. Bu nedenle işletmelerin kendi bünyelerinde eğitim programları oluşturduğu ve usta-çırak ilişkisiyle eleman yetiştirdiği belirtilmektedir.

Tekstil ve ayakkabı sanayisinde kalifiye iş gücü eksikliği nedeniyle çalışan yetiştirme sürecinin uzun sürdüğü, iş başı eğitim programlarının zorunlu hale geldiği belirtilmektedir. Aynı zamanda, kaynakçılık, elektrik ve makine bakım-onarım alanlarında eleman eksikliği olduğu ve bu pozisyonlardaki açığın sanayi üretim kapasitesini sınırlandırdığı vurgulanmaktadır. İşverenlerin bu açığı kapatmak amacıyla iç eğitim programları düzenlediği ve mesleki gelişim fırsatlarını artırdığı gözlemlenmektedir.

Hizmet sektöründe, özellikle konaklama ve yeme-içme alanlarında çalışan eksikliği gözlemlenmektedir. Garson, mutfak personeli ve kat hizmetleri görevlileri için sürekli bir iş gücü talebi olduğu, ancak sektörde çalışanların büyük çoğunluğunun gerekli mesleki niteliklere sahip olmadığı ifade edilmektedir. Bununla birlikte, şoför eksikliğinin taşımacılık sektöründe önemli bir sorun haline geldiği, özellikle ticaret ve lojistik alanlarında taşımacılık elemanı ve depo görevlisi ihtiyacının yüksek olduğu belirtilmektedir.

Tarım sektörü, bölgedeki istihdam açısından hâlâ en büyük alanlardan biri olmaya devam etmektedir. Mevsimlik iş gücü hareketliliğinin tarım sektöründeki iş gücü dengesini sürekli olarak değiştirdiği belirtilmektedir. Özellikle hasat, budama ve hayvan bakımı gibi alanlarda kalifiye iş gücü eksikliği üretim süreçlerinde aksamalara neden olmaktadır. Budama işçiliğinin, ürün verimini doğrudan etkilediği ve bu alanda uzman iş gücünün bulunmasının kritik önem taşıdığı vurgulanmaktadır. Ancak, tarım sektöründeki zorlu çalışma koşulları nedeniyle bölge halkının bu işlere yönelmediği, iş gücü ihtiyacının büyük ölçüde dışarıdan gelen mevsimlik işçilerle karşılandığı belirtilmektedir.

İnşaat sektöründe vasıfsız iş gücüne yönelik talebin her yıl düzenli olarak devam ettiği, ancak teknik beceri gerektiren mesleklerde kalifiye eleman eksikliğinin sürdüğü ifade edilmektedir. Kaynakçılık, sıhhi tesisat, elektrik montajı ve makine bakımı gibi alanlarda işverenlerin uzun süreli eleman arayışı içinde olduğu ve bu açığın bölgedeki büyük projelerin ilerleyişini etkilediği gözlemlenmektedir. İnşaat sektöründe deneyimli operatör, kalıp ustası ve demirci gibi mesleklerde çalışan bulmanın özellikle büyük projeler için kritik hale geldiği belirtilmektedir.

Sanayi ve teknik alanlarda bazı meslek gruplarında maaş seviyelerinin artmasına rağmen talep eksikliği yaşandığı belirtilmektedir. Makine teknisyenleri, jeneratör bakım uzmanları ve CNC operatörleri gibi mesleklerde işverenler asgari ücretin üzerinde maaş teklif etmesine rağmen yeterli iş gücü bulunamamaktadır. Bölgedeki meslek liselerinin, sanayinin ihtiyaç duyduğu iş gücüyle doğrudan bağlantılı olmadığı, bu yüzden mezunların sanayide istihdam edilme oranlarının düşük olduğu belirtilmektedir.

Araştırmalar meslek liselerinde verilen eğitimin sanayi sektörünün ihtiyaçlarını tam olarak karşılamadığını, bu nedenle nitelikli teknik eleman yetiştirmenin işverenler için büyük bir zorluk olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, özellikle makine, elektrik ve kaynakçılık gibi teknik alanlarda iş gücü açığını derinleştirmektedir. Sanayi temsilcileri, mesleki eğitim programlarının genişletilmesi ve özel sektörle iş birliklerinin artırılması gerektiğini vurgulamaktadır.

Bölgede nitelikli ve nitelsiz iş gücü arasındaki dengenin sektörlere göre farklılık gösterdiği, sanayi sektöründe özellikle nitelikli iş gücüne yönelik yüksek bir talep bulunduğu, ancak tarım ve hizmet sektörlerinde daha çok düşük vasıflı iş gücüne ihtiyaç duyulduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca, kayıt dışı istihdamın belirli sektörlerde yaygın olduğu ve bu durumun iş gücü planlamasını zorlaştırdığı ifade edilmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Şanlıurfa iş gücü piyasasında belirli sektörlerde iş gücü arz ve talebi arasındaki uyumsuzluğun devam ettiği, sanayi ve hizmet sektörlerinde nitelikli iş gücü açığının sürdüğü görülmektedir. Sanayi sektöründe teknik beceri gerektiren

mesleklerde büyük bir açık bulunurken, tarım sektöründe özellikle kalifiye tarım işçilerinin eksikliği nedeniyle üretim süreçlerinde aksaklıklar yaşandığı belirtilmektedir.

İş gücü piyasasında yaşanan bu açıkların giderilmesi için mesleki eğitimin güçlendirilmesi, iş gücü planlamasının daha etkin hale getirilmesi ve sektörlerin ihtiyaç duyduğu becerilere yönelik eğitimlerin yaygınlaştırılması gerektiği değerlendirilmektedir. Özellikle sanayi ve hizmet sektörlerinde nitelikli eleman yetiştirilmesine yönelik teşvik mekanizmalarının artırılması gerektiği bulgusuna ulaşılmıştır.

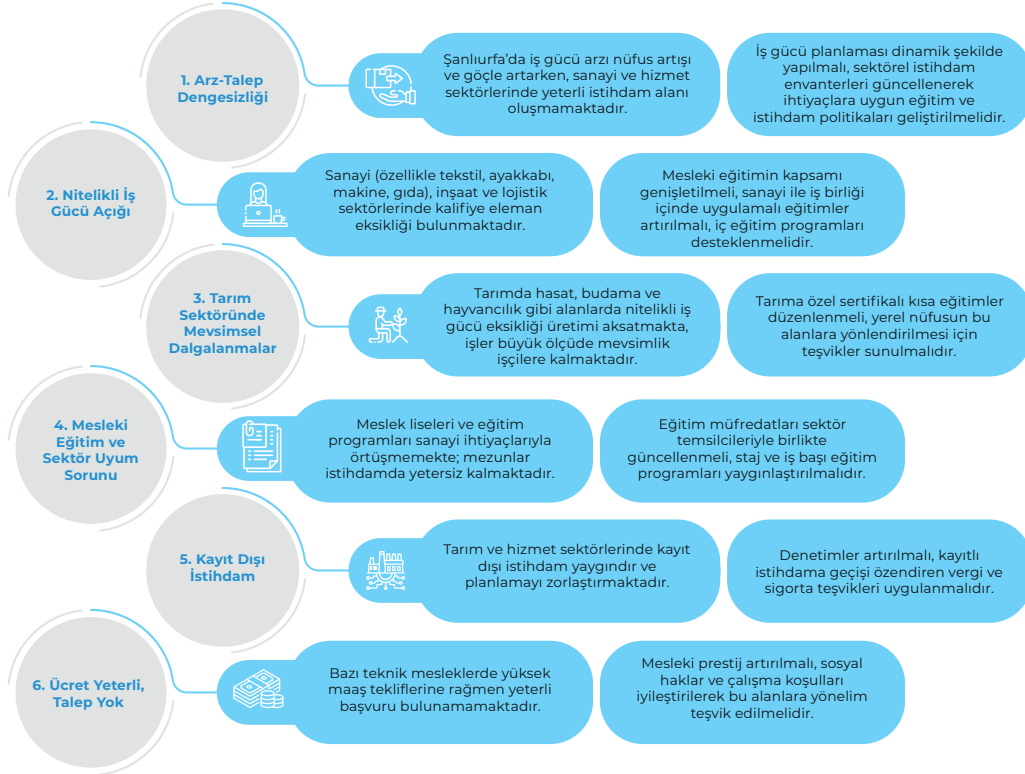
4.4 İş Gücü Nitelikleri ve Arz-Talep Eşleşmesi

Şanlıurfa'da iş gücü arz ve talebi arasındaki uyumsuzluk, mesleki yeterlilik eksikliği, mevsimsel iş gücü hareketliliği ve eğitim sisteminin sektör ihtiyaçlarına uyum sağlayamaması gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır. Sanayi sektöründe teknik beceri gerektiren işlere yönelik eleman yetersizliği üretim süreçlerini aksatırken, tarım sektöründe mevsimlik işçiliğin yaygın olması, iş gücü sürekliliğini olumsuz etkilemektedir. Hizmet ve lojistik sektörlerinde istikrarlı iş gücü bulunamaması, işverenlerin çalışan devir hızını azaltacak önlemler almasını zorunlu kılmaktadır. Mesleki eğitim programlarının sanayi, tarım ve hizmet sektörlerinin ihtiyaçlarına göre şekillendirilmemesi, nitelikli iş gücü eksikliğini daha da derinleştirmektedir. Bu dengesizliğin giderilmesi için meslek liseleri ile sektörler arasındaki iş birliklerinin artırılması, meslek içi eğitimlerin yaygınlaştırılması ve iş gücü planlamasının uzun vadeli stratejilerle desteklenmesi gerekmektedir.

Bu bölümde, Şanlıurfa'daki iş gücü piyasasının yapısal dinamikleri, iş gücünün niteliği, arz-talep uyumsuzluğu ve eğitimin bu denge üzerindeki rolü değerlendirilmektedir. Bölgedeki hızlı nüfus artışı ve kırsaldan kente göç süreci, iş gücü arzında sürekli bir genişleme yaratmakta, ancak sanayi ve hizmet sektörlerinde yeterli istihdam yaratılmadığında işsizlik oranları yüksek seyretmektedir.

Şanlıurfa, tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinin birleşimiyle şekillenen bir ekonomik yapıya sahiptir. Ancak, iş gücü arzı ile talebi arasındaki dengesizlik hem işverenler hem de çalışanlar için önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır. Sanayi ve hizmet sektörlerinde nitelikli iş gücü eksikliği yaşanırken, tarım sektöründe özellikle mevsimlik iş gücüne duyulan ihtiyacın devam ettiği belirlenmiştir.

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



Sanayi sektöründe ayakkabı, tekstil, makine imalatı, gıda işleme ve elektrik-elektronik alanlarında nitelikli iş gücü açığı bulunmaktadır. Kaynakçılık, CNC operatörlüğü, makine bakım-onarım ve elektrik teknisyenliği gibi mesleklerde eleman eksikliği yaşandığı, bu açığın sanayi üretim kapasitesini doğrudan etkilediği tespit edilmiştir. Özellikle tekstil ve ayakkabı üretiminde uzmanlaşmış eleman bulma konusunda sorunlar yaşanmakta, bu durum üretim süreçlerinde aksamalara neden olmaktadır. Makine imalatı ve metal işleme sektörlerinde de benzer bir eğilim görülmekte, bu alanlarda nitelikli teknik eleman ihtiyacı sürmektedir.

Tarım sektörü, Şanlıurfa'daki istihdamın en büyük bölümünü oluşturmaya devam etmektedir. Sulama projelerinin artmasıyla birlikte geleneksel tarımsal üretimin yanında seracılık ve hayvancılık faaliyetlerinde de iş gücü ihtiyacı çeşitlenmiştir. Ancak, mevsimlik iş gücü hareketliliği nedeniyle üretim süreçlerinde düzensizlik yaşandığı, özellikle hasat ve budama dönemlerinde nitelikli iş gücü eksikliğinin ürün kalitesini doğrudan etkilediği ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra, hayvancılık sektöründe bakım, yemleme ve veteriner destek hizmetleri gibi teknik bilgi gerektiren alanlarda iş gücü açığının sürdüğü belirtilmektedir. Tarım sektöründe çalışanların büyük bir kısmının geçici işçilerden oluştuğu ve yerel nüfusun bu alanda çalışma eğiliminin düşük olduğu ifade edilmektedir.

Hizmet sektöründe de benzer bir arz-talep dengesizliği gözlemlenmektedir. Özellikle yeme-içme, konaklama ve lojistik sektörlerinde düzenli iş gücü bulunması konusunda zorluk yaşanmaktadır. Garsonluk, mutfak personeli ve depo görevlisi gibi mesleklerde çalışan açığının yüksek olduğu, bu durumun işletmelerin hizmet kalitesini doğrudan etkilediği belirtilmektedir.

Bölgedeki lojistik sektöründe ise şoför eksikliğinin ciddi bir sorun olarak öne çıktığı, özellikle taşımacılık sektöründe ticari araç kullanabilen nitelikli eleman bulmanın zorlaştığı ifade edilmektedir. Bu durumun ticaret hacmini doğrudan etkileyebileceği ve işletmelerin lojistik operasyonlarında gecikmelere neden olduğu vurgulanmaktadır.

Bölgedeki inşaat sektörü de iş gücü ihtiyacı açısından dikkat çeken alanlardan biri olarak öne çıkmaktadır. Vasıfsız iş gücüne yönelik talebin devam ettiği sektörde, sıhhi tesisat, elektrik montajı ve kaynakçılık gibi teknik alanlarda nitelikli eleman açığının sürdüğü tespit edilmiştir. İnşaat sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin, nitelikli eleman eksikliğini kapatabilmek için meslek içi eğitimler ve teşvik programlarıyla çözüm arayışına girdiği belirlenmiştir.

İş gücü piyasasında arz ve talep arasındaki uyumsuzluğun temel nedenlerinden biri, mesleki eğitim ve teknik beceri gerektiren iş kollarına yönelik eğitimin yetersizliğidir. Bölgede, meslek liseleri ve mesleki eğitim programlarının sanayinin ihtiyaç duyduğu iş gücünü yetiştirme konusunda eksik kaldığı belirlenmiştir. Sanayi sektöründe nitelikli iş gücüne olan talep yüksekken, hizmet sektöründe düşük vasıflı iş gücüne daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum, özellikle sanayi ve tarıma dayalı sanayi sektörlerinde uzun vadeli üretim süreçlerini etkileyen önemli bir faktör haline gelmektedir. Nitelikli iş gücünün sayısının artırılabilmesi için mesleki eğitimin güçlendirilmesi, meslek liselerinin ve teknik eğitim programlarının yaygınlaştırılması ve işverenlerin meslek içi eğitim programlarını teşvik etmesi gerektiği düşünülmektedir.

4.5 Kadınların İş Gücü Piyasasına Katılımı: Fırsatlar ve Kısıtlılıklar

Şanlıurfa'da kadınların iş gücüne katılımı, kültürel normlar, çocuk bakım sorumlulukları ve kayıt dışı çalışma nedeniyle sınırlı kalmaktadır. Kadınlar en çok tarım, tekstil, gıda üretimi ve hizmet sektörlerinde çalışırken, sanayi ve teknik alanlarda iş bulmaları oldukça zordur. Özellikle tarım ve tekstil sektörlerinde düşük ücretler ve güvencesiz çalışma koşulları, kadınların uzun vadeli istihdamını zorlaştırmaktadır. Kadınların iş gücüne daha fazla katılabilmesi için çocuk bakım desteği sağlanmalı, mesleki eğitimler teknik beceriler kazandıracak şekilde çeşitlendirilmeli ve işverenlerin kadın istihdamına yönelik bakış açısı değiştirilmelidir. Kadın kooperatiflerinin desteklenmesi ve kadın girişimciliğini teşvik eden projelerin artırılması, kadınların ekonomik bağımsızlığını güçlendirecek en önemli adımlardan biri olacaktır.

Bu bölümde, Şanlıurfa'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. Türkiye genelinde olduğu gibi Şanlıurfa'da da kadınların iş gücüne katılımı erkeklere oranla düşük seviyede seyretmektedir. Kadın istihdam oranları, ekonomik ve sosyal faktörlerin etkisiyle tarım, tekstil, hizmet ve gıda üretimi gibi belirli sektörlerde yoğunlaşmaktadır.

Kadınların iş gücüne katılımının düşük olmasının temel nedenleri arasında kültürel normlar, çocuk bakım sorumlulukları, eğitim seviyesinin düşüklüğü ve işverenlerin kadın iş gücüne yönelik algıları yer almaktadır. Kadınların çalışabileceği sektörlerin sınırlı olması ve işverenlerin kadın istihdamına yönelik tereddütleri, kadınların kayıtlı iş gücüne katılımını zorlaştıran önemli faktörler arasında gösterilmektedir.

Kadın istihdamının en yoğun olduğu alanlardan biri tarım sektörüdür. Kadınlar, tarım alanında tarlada çalışmanın yanı sıra paketleme, meyve-sebze istifleme ve ürün sınıflandırma gibi işlerde yer almaktadır. Tarımsal üretimin yoğun olduğu bölgelerde, kadınların mevsimlik işçi olarak çalıştığı ve genellikle düşük ücretler karşılığında kayıt dışı istihdam edildikleri belirtilmektedir. Bu durum, kadınların sosyal güvenceye erişimini zorlaştırmakta ve çalışma sürekliliğini tehdit etmektedir.

Sanayi sektöründe ise tekstil ve gıda işleme alanlarında kadın istihdamı dikkat çekmektedir. Tekstil sektörü, kadın emeğinin büyük bir paya sahip olduğu alanlardan biri olmakla birlikte, kayıt dışı istihdam oranının oldukça yüksek olduğu ve çalışma koşullarının güvencesiz olduğu belirtilmektedir. Gıda işleme sektöründe ise kadınlar genellikle paketleme ve üretim hattında istihdam edilmekte, ancak teknik beceri gerektiren pozisyonlarda kadın çalışan oranının oldukça düşük olduğu ifade edilmektedir.

Hizmet sektöründe ise kadın istihdamı daha çok turizm, restoran, güzellik hizmetleri ve perakende sektörlerinde yoğunlaşmaktadır. Kadınların müşteri hizmetleri, satış danışmanlığı ve mutfak personeli gibi görevlerde daha fazla yer aldığı, ancak yönetici pozisyonlarında kadın oranının düşük kaldığı gözlemlenmektedir. Kadınların bu sektörlerde istihdam edilmesini teşvik eden bazı girişimler bulunsun da uzun çalışma saatleri ve sosyal güvence eksikliği kadın istihdamını sınırlayan faktörler arasında gösterilmektedir.

Kadınların iş gücü piyasasına katılımını etkileyen en önemli unsurlardan biri de çocuk bakım sorumluluklarıdır. Kadınların aile içinde çocuk bakım yükünü tek başına üstlenmesi, iş gücüne katılım oranlarını doğrudan etkilemektedir. Çalışan anneler için kreş ve çocuk bakım desteği sağlanması, kadınların istihdama katılımını artıracı en önemli adımlardan biri olarak değerlendirilmektedir.

Elde edilen bulgulara göre, kadınların iş gücüne katılım oranlarını artırmak için bazı yapısal önlemler alınması gerektiği ortaya konulmuştur. İşverenlerin kadın istihdamına yönelik algılarının değiştirilmesi, kadınların sadece belirli sektörlerle sınırlı kalmadan sanayi üretimine ve teknik meslek gruplarına yönlendirilebilmesi için teşvik mekanizmalarının oluşturulması gerekmektedir. Çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi, çalışan anneler için kreş desteği sağlanması kadın istihdamının önündeki en büyük engellerden birini ortadan kaldırabilir.

Kadın istihdamını artırmaya yönelik bir diğer kritik unsur ise mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılmasıdır. Kadınların mevcut niteliklerinin işverenlerin ihtiyaçlarıyla örtüşmemesi, istihdam süreçlerini zorlaştıran bir faktör olarak görülmektedir. Halk eğitim merkezlerinde kadınlara yönelik dikiş-nakış gibi geleneksel kurslar yerine, ofis yazılımları, dış ticaret, lojistik, muhasebe ve teknik beceri gerektiren alanlarda istihdama dönük eğitimlerin verilmesi önerilmektedir.

Kadın istihdamına yönelik faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ve kadın kooperatifleri, kadınların iş gücüne katılımını destekleyen önemli yapılar arasında yer almaktadır. Kadın kooperatiflerinin tarım, seracılık, tekstil ve gıda üretimi gibi alanlarda kadınları daha aktif hale getirdiği, aynı zamanda girişimcilik faaliyetlerini teşvik ederek ekonomik bağımsızlık kazanmalarına katkıda bulunduğu belirtilmektedir.

Sonuç olarak, Şanlıurfa'da kadınların iş gücüne katılımı Türkiye geneline kıyasla düşük seyretmekte, ancak özellikle tekstil, gıda üretimi ve hizmet sektörlerinde kadın istihdamı giderek artmaktadır. Kadınların iş gücüne katılımını artırmak için çocuk bakım desteği sağlanmalı, işverenlerin kadın istihdamına yönelik farkındalığı artırılmalı ve mesleki eğitim programları çeşitlendirilmelidir. Kadın kooperatifleri, kadın girişimciliğini destekleyen modellerin yaygınlaştırılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kadınların kayıtlı iş gücüne katılımını hızlandıracak adımlar arasında değerlendirilmektedir. Kadınların ekonomik bağımsızlığını güçlendirmek ve istihdama katılımlarını artırmak için yapısal reformlar gerekmekte olup, iş gücü piyasasının kadın çalışanlara daha fazla alan açması, ekonomik kalkınma ve sosyal denge açısından önemli bir kazanım sağlayacaktır.

“ Kadınların iş gücüne katılımının düşük olmasının temel nedenleri arasında kültürel normlar, çocuk bakım sorumlulukları, eğitim seviyesinin düşüklüğü ve işverenlerin kadın iş gücüne yönelik algıları yer almaktadır. ”

4.6 İşverenlerin Göçmen İş Gücüne Karşı Yaklaşımları ve Piyasa Dinamikleri

Şanlıurfa'da göçmen iş gücü, tarım, tekstil, ayakkabı ve inşaat sektörlerinde yaygın şekilde çalışırken, sanayi ve hizmet sektörlerinde daha sınırlı yer bulmaktadır. İşverenler, göçmen işçileri maliyet avantajı açısından değerlendirirken, yasal yükümlülüklerden kaçınmak için kayıt dışı çalıştırma eğilimindedir. Teşvik mekanizmaları geçici olarak göçmen işçilerin kayıtlı istihdamını artırsa da, desteklerin sona ermesiyle sigortasız ve düşük ücretle çalıştırılma oranı yükselmektedir. Özellikle sanayi sektöründe yasal prosedürlerin karmaşıklığı, hizmet sektöründe ise lojistik, perakende ve müşteriyle doğrudan temas gerektiren işlerde dil bariyeri ve toplumsal algılar, göçmenlerin istihdam edilmesini zorlaştırmaktadır. Kalıcı ekonomik entegrasyon için kayıt dışı istihdam azaltılmalı, işveren teşvikleri sürdürülebilir hale getirilmeli ve göçmen işçilerin sosyal güvenlik sistemine dahil edilmesi sağlanmalıdır.

Bu bölümde, Şanlıurfa'daki iş gücü piyasasında göçmen emeğinin farklı sektörlerde nasıl bir rol oynadığı ve işverenlerin bu iş gücüne yönelik tutumlarının nasıl şekillendiği değerlendirilmektedir. Şanlıurfa, göçmen iş gücünün tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinde yoğun bir şekilde çalıştığı bir kent olarak öne çıkmakta, ancak işverenlerin bu iş gücüne yönelik yaklaşımları çeşitli faktörlere bağlı olarak değişkenlik göstermektedir.

Göçmen iş gücünün istihdama entegrasyonu yasal düzenlemeler, teşvik mekanizmaları ve toplumsal algılar tarafından şekillendirilmektedir. İşverenlerin GKSS işçileri istihdam etme yaklaşımları sektörler göre değişkenlik göstermektedir. Özellikle tarım, tekstil, ayakkabı ve inşaat sektörlerinde göçmen işçilerin yaygın bir şekilde çalıştığı, ancak sanayi ve hizmet sektörlerinde bu istihdamın daha sınırlı olduğu tespit edilmiştir.

İşverenlerin göçmen iş gücüne yönelik yaklaşımlarında en önemli faktörlerden biri maliyet avantajıdır. Bazı işverenler, göçmen işçileri düşük maliyetli ve kolay ulaşılabilir bir iş gücü kaynağı olarak değerlendirmekte, ancak yasal prosedürlerden ve sosyal sigorta yükümlülüklerinden kaçınarak kayıt dışı istihdamı tercih etmektedir. Özellikle sanayi sektöründe, işverenlerin önemli bir kısmının sigorta maliyetlerinden kaçınarak göçmen iş gücünü sigortasız çalıştırdığı belirlenmiştir.

Göçmen iş gücünün kayıt dışı çalıştırılmasının yaygın olması, iş piyasasında bazı dengesizliklere yol açmaktadır. Özellikle tarım ve tekstil sektörlerinde göçmen işçilerin sosyal güvenceden yoksun olarak çalıştırıldığı, bu durumun hem göçmen işçilerin ekonomik güvencesini zayıflattığı hem de yerel iş gücüyle rekabeti artırarak iş piyasasında dengesizlik yarattığı ifade edilmektedir.

Göçmen işçi istihdam eden işverenlerin tutumlarını etkileyen en önemli faktörlerden biri teşviklerdir. Belirli dönemlerde yürütülen teşvik mekanizmaları kapsamında işverenlere sağlanan destekler, GKSS'lerin kayıtlı olarak istihdam edilmesini teşvik etmiş, ancak bu

teşviklerin sona ermesiyle birlikte kayıt dışı istihdamın yaygınlaştığı tespit edilmiştir. İşverenlerin büyük bir kısmının teşvik süresi boyunca GKSS işçileri kayıtlı çalıştırdığı, ancak destekler sona erdiğinde işçileri işten çıkarmak yerine sigortasız ve daha düşük ücretlerle çalıştırmaya yöneldiği görülmüştür. Bu durum, çalışma izni alma sürecinden kaçınan işverenlerin göçmen işçileri kayıt dışı çalıştırmaya devam ettiğini göstermektedir.

Sanayi sektöründe göçmen iş gücüne yönelik tutumlar daha temkinli bir yapıya sergilenmektedir. Özellikle tekstil ve ayakkabı sektörlerinde, GKSS'leri düşük maliyetli bir alternatif olarak değerlendirilirken, yasal yükümlülüklerden kaçınmak isteyen işverenlerin büyük ölçüde kayıt dışı istihdama yöneldiği belirlenmiştir. Bu durum, GKSS'lerin düşük ücretlerle ve güvencesiz koşullarda çalışmasına neden olmaktadır.

Tarım sektöründe ise GKSS'lerin kayıt dışı çalıştırılma oranı daha yüksek olup, işverenlerin büyük bir kısmı mevsimlik iş gücünü kayıt altına almak yerine günlük veya haftalık ödeme yöntemlerini tercih etmektedir. Özellikle pamuk, mısır ve buğday üretiminde GKSS'lerin emeğinin yaygın olarak kullanıldığı, ancak çoğunlukla sosyal güvence sağlanmadan istihdam edildikleri belirlenmiştir. Tarımda GKSS'lerin emeğine duyulan ihtiyacın süreklilik göstermesi, işverenleri kayıt dışı çalıştırma eğilimine yönlendiren başlıca faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir.

Hizmet sektöründe GKSS'lerin emeği daha sınırlı alanlarda yer almakla birlikte, belirli iş kollarında işverenlerin göçmen iş gücüne olan ilgisinin arttığı gözlemlenmektedir. Özellikle restoran ve yeme-içme sektörlerinde mutfak personeli ve temizlik elemanı olarak istihdam edildikleri, ancak müşteriyle doğrudan temas gerektiren işlerde GKSS çalışan oranının düşük olduğu belirlenmiştir. Lojistik ve perakende sektörlerinde ise işverenlerin dil bariyeri ve müşteri memnuniyeti gibi faktörlerden dolayı GKSS'leri daha az tercih ettiği görülmektedir.

Göçmenlere yönelik ayrımcılığın bazı işverenlerin istihdam politikalarında belirleyici bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Bazı işverenler, toplumsal baskı nedeniyle göçmen işçileri istihdam etmekten kaçınırken, bazı sektörlerde iş gücü ihtiyacının artmasıyla GKSS işçilerin zorunlu bir iş gücü kaynağı haline geldiği belirlenmiştir. Dil bariyeri, eğitim seviyesinin düşüklüğü ve kültürel farklılıklar, bazı sektörlerde göçmen istihdamına yönelik çekincelerin devam etmesine neden olmaktadır.

Ek olarak, göçmenler, Şanlıurfa nüfusuna kıyasla daha hızlı bir nüfus artışına sahiptir ve bu durum, orta ve uzun vadede iş gücü piyasasında baskın bir rol oynamalarına yol açabilir. Bu eğilim, yerli iş gücünün istihdamda daha az yer bulmasına neden olabilir. Ayrıca, göçmenlerin artan nüfusu, demografik yapıyı da etkileyerek, toplumsal ve ekonomik dengelerde değişimlere yol açmaktadır. Bu durum, yerli iş gücü piyasasını korumak adına dikkat edilmesi gereken önemli bir husustur.

GKSS iş gücünün ekonomik entegrasyonunu sağlamak için çeşitli projeler yürütülmekte olup, bu projelerin işverenler üzerindeki etkisinin değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir. İşverenlerin göçmen istihdamına yönelik farkındalığının artırılması, kayıt dışı çalıştırılan iş gücünün sosyal güvenlik sistemine dahil edilmesi ve işveren teşviklerinin sürdürülebilir hale getirilmesi, GKSS iş gücünün kalıcı entegrasyonu için önemli adımlar olarak değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak, Şanlıurfa'da GKSS iş gücüne yönelik işveren tutumları sektöre göre farklılık göstermektedir. Tarım, ayakkabı, tekstil ve inşaat sektörlerinde göçmen iş gücü yaygın bir şekilde istihdam edilirken, göçmen işçilerin sanayi ve hizmet sektörlerinde daha sınırlı bir şekilde çalıştıkları belirlenmiştir. İşverenlerin büyük bir kısmı GKSS iş gücünü iş piyasasında bir avantaj olarak değerlendirirken, bazı sektörlerde göçmen istihdamına yönelik çekincelerin devam ettiği görülmektedir.

GKSS'lerin sürdürülebilir bir şekilde iş piyasasına dahil edilmesi için kayıt dışı istihdamın azaltılması, çalışma izinleriyle ilgili prosedürlerin kolaylaştırılması ve işverenlerin göçmen emeğine yönelik farkındalığının artırılması gerekmektedir. İstihdam projelerinin yalnızca iş eşleştirme süreçleriyle sınırlı kalmaması, aynı zamanda işverenlerin tutumlarını değiştirmeye yönelik bilinçlendirme faaliyetlerini de içermesi, göçmen iş gücünün ekonomik entegrasyonunu hızlandırabilir.

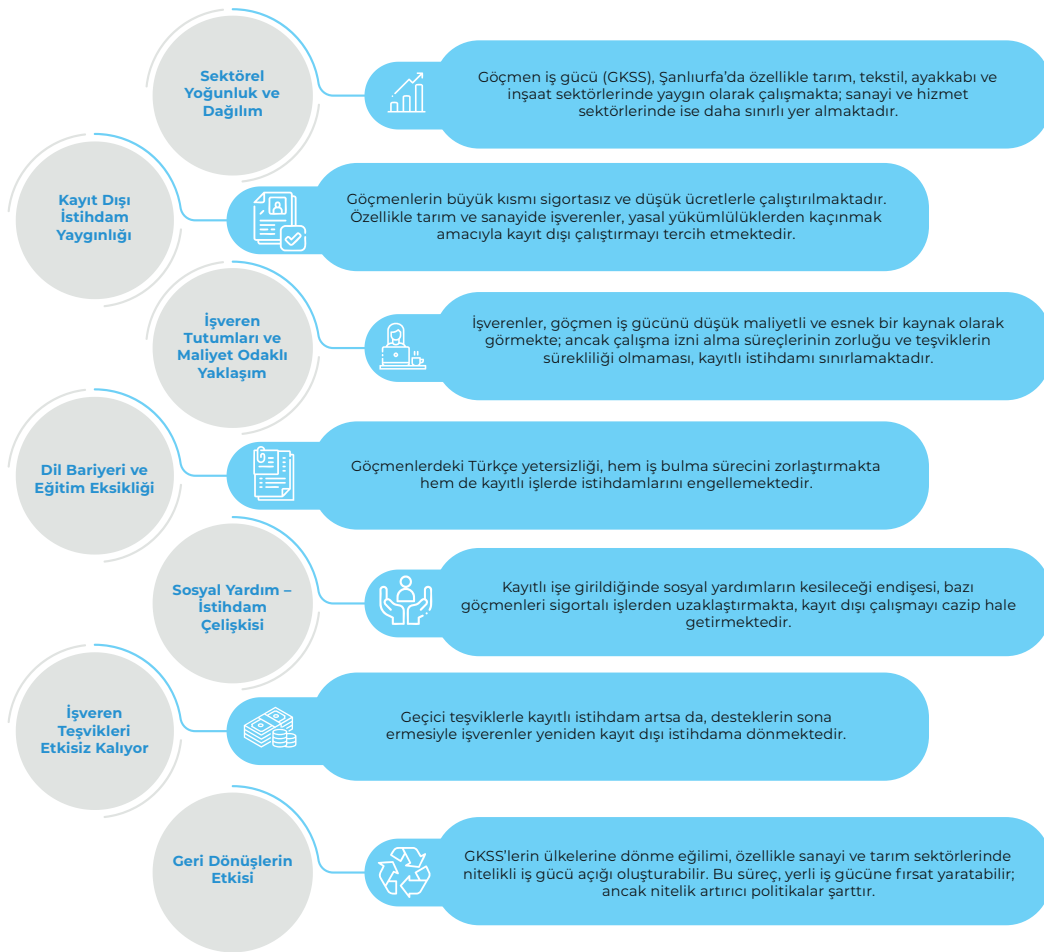
4.7 Göçmenlerin Kayıtlı İş Gücü Piyasasına Geçişinin Önündeki Engeller

Şanlıurfa'da göçmenlerin kayıtlı iş gücü piyasasına geçişini zorlaştıran en büyük engeller arasında kayıt dışı istihdamın yaygınlığı, çalışma izni prosedürlerinin karmaşıklığı, sosyal yardımların istihdama etkisi, dil bariyeri ve işverenlerin maliyetleri düşürme eğilimi yer almaktadır. İşverenler, uzun ve maliyetli çalışma izni süreçlerinden kaçınarak göçmen işçileri sigortasız çalıştırmayı tercih ederken, göçmenlerin bir kısmı da sosyal yardımları kaybetme korkusuyla kayıtlı işe yönelmek istememektedir. Özellikle sanayi ve tarım sektörlerinde, işverenler sigorta ve yasal yükümlülüklerden kaçınarak göçmen işçileri düşük ücretle ve güvencesiz şekilde çalıştırmaktadır. Bunun yanı sıra, dil eksikliği nedeniyle iş görüşmelerinden resmi işlemlere kadar birçok aşamada yaşanan iletişim sorunları, göçmenleri daha düşük ücretli ve güvencesiz işlere yönlendirmektedir. Kayıtlı istihdamın artırılması için çalışma izni süreçlerinin kolaylaştırılması, dil eğitimi programlarının yaygınlaştırılması, işverenlere yönelik teşviklerin kalıcı hale getirilmesi ve sosyal yardım mekanizmalarının istihdam politikalarıyla uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir.

Bu bölümde, Şanlıurfa'daki göçmenlerin kayıtlı iş gücü piyasasına katılımını zorlaştıran temel yapısal ve bürokratik engeller değerlendirilmektedir. Şanlıurfa'da göçmenlerin kayıtlı istihdama erişim sürecinde karşılaştıkları temel engeller, kayıt dışı istihdamın yaygınlığı, çalışma izinleriyle ilgili bürokratik zorluklar, sosyal yardımların istihdam üzerindeki etkisi,

işverenlerin tutumları ve dil bariyeri gibi yapısal faktörlerdir. Bu engeller, yalnızca bireysel nedenlerden değil, iş gücü piyasasındaki genel dinamiklerden ve politika çerçevesinden kaynaklanmaktadır. Bu faktörlerin birbirleriyle doğrudan bağlantılı olduğu, kayıtlı istihdama geçiş sürecinin birden fazla engelle aynı anda karşı karşıya kaldığı tespit edilmiştir.

Şekil 5. Göçmenlerin Kayıtlı İş Gücü Piyasasına Geçişinin Önündeki Engeller



GKSS'lerin ve Uluslararası Koruma altındaki yabancıların (UK) kayıtlı istihdama dahil olmalarının önündeki en büyük engel, kayıt dışı istihdamın yaygınlığıdır. İşverenlerin büyük bir kısmının, çalışma izni süreçleriyle uğraşmamak adına göçmen işçileri sigortasız çalıştırmayı tercih ettiği belirlenmiştir. Özellikle tarım ve sanayi sektörlerinde, işverenlerin GKSS/UK işçileri sigortasız çalıştırarak daha düşük ücretlerle istihdam etmeye devam ettiği tespit edilmiştir. Bu durum, GKSS'lerin / UK'ların kayıtlı istihdama geçişini zorlaştırmakta ve onların daha kırılgan bir iş gücü konumunda kalmalarına neden olmaktadır.

Kayıtlı istihdama geçiş sürecinde bir diğer önemli engel, çalışma izni alma zorunluluğudur. Çalışma izinleri, yasal düzenlemeler nedeniyle belirli şartlara bağlı olarak verildiği için birçok işveren ve çalışan bu süreci tamamlamakta zorlanmaktadır. Özellikle, GKSS'lerin çalışma izni alabilmesi için en az altı aylık geçici koruma süresini doldurmuş olmaları ve işverenin belirlenen kota kapsamında göçmen çalıştırabilmesi gerekmektedir. Bu kısıtlamalar, işverenlerin çalışma izni almaktan kaçınmasına ve göçmen işçileri kayıt dışı çalıştırmaya yönelmesine neden olmaktadır.

Sosyal yardımların kayıtlı istihdama etkisi de önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Bazı göçmen çalışanlar, kayıtlı işe girmeleri durumunda aldıkları sosyal yardımları kaybetme korkusu nedeniyle sigortalı işlere başvurmak istememektedir. Özellikle, sosyal yardım programlarının belirli yaş gruplarını kapsam dışı bırakması, kayıt dışı çalışma eğilimini artırmaktadır. Ancak bu durumun her çalışan için geçerli olmadığı, kayıt dışı çalışmanın asıl nedeninin işverenlerin çalışma izni alma süreçlerini zorlayıcı bulması olduğu belirtilmektedir.

Kayıtlı istihdama geçişte yaşanan bir diğer önemli zorluk ise dil bariyeridir. Türkçe bilgisi sınırlı olan göçmenler, iş görüşmeleri, çalışma izinleri başvuruları ve diğer resmi işlemler sırasında büyük zorluklar yaşamaktadır. Bu durum, hem işverenlerin göçmenleri istihdam etme konusundaki istekliliğini azaltmakta hem de göçmenlerin iş gücü piyasasında daha düşük ücretli ve güvencesiz işlere yönelmelerine neden olmaktadır. Dil eksikliği aynı zamanda iş sözleşmelerinin tam olarak anlaşılabilmesine yol açarak, işverenlerin ücret ve çalışma koşulları konusunda haksız uygulamalara yönelmesine sebebiyet verebilmektedir.

İşverenlerin kayıtlı istihdama yönelik tutumları, kayıt dışı çalıştırmanın devam etmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Teşviklerin sona ermesiyle birlikte birçok işverenin GKSS işçileri sigortalı çalıştırmaktan vazgeçtiği, ancak işten çıkarmak yerine kayıt dışı çalıştırmaya devam ettiği belirlenmiştir. Bu durum, özellikle sanayi ve tarım sektörlerinde yaygın olup, işverenlerin iş gücü maliyetlerini düşürme eğiliminden kaynaklanmaktadır. Bazı işverenlerin ise çalışma izni sürecinin uzun sürmesi nedeniyle göçmen işçileri sigortalı çalıştırmaya sıcak bakmadığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, Şanlıurfa'da göçmenlerin kayıtlı istihdama geçiş sürecinde karşılaştıkları en büyük engeller kayıt dışı çalıştırılma eğilimi, çalışma izni süreçlerinin karmaşıklığı, sosyal yardımların etkisi, dil bariyeri ve işverenlerin tutumlarıdır. Bu faktörlerin bir arada değerlendirilmesi, kayıtlı istihdama geçişin yalnızca bireysel bir tercih değil, yapısal engellerle şekillenen bir süreç olduğunu göstermektedir.

Kayıtlı istihdama geçişini teşvik etmek için çalışma izni süreçlerinin hızlandırılması, dil eğitimi programlarının yaygınlaştırılması, işverenlere yönelik teşviklerin sürdürülebilir hale getirilmesi ve sosyal yardım mekanizmalarının kayıtlı istihdamla daha uyumlu hale

getirilmesi gerekmektedir. Bu adımlar, GKSS iş gücünün iş piyasasına entegrasyonunu hızlandırarak hem işverenler hem de çalışanlar açısından daha sürdürülebilir bir çalışma ortamı sağlayacaktır.

4.8 Olası Geri Dönüşlerinin İş Gücü Piyasasına Etkileri

Şanlıurfa'da GKSS'lerin geri dönüş eğilimi, iş gücü piyasasında özellikle sanayi, tarım ve hizmet sektörlerinde önemli değişimlere yol açabilir. Sanayi sektöründe belirli uzmanlık alanlarında çalışan GKSS'lerin ayrılması, makine imalatı, gıda işleme ve tekstil gibi sektörlerde nitelikli iş gücü açığı yaratabilir. Bazı işverenlerin düşük maliyetli iş gücüne bağımlı hale gelmesi nedeniyle, geri dönüşlerin işletmelerin istihdam politikalarını yeniden şekillendirmesi gerekebilir. Diğer taraftan bu değişim, kısa vadede iş gücü arzında dalgalanmalara yol açsa da uzun vadede yerli iş gücünün iş piyasasında daha fazla yer bulmasını sağlayabilir. Ancak bu sürecin sağlıklı yönetilebilmesi için yerli iş gücünün mesleki niteliklerini artırmaya yönelik eğitim ve destek politikalarının güçlendirilmesi gerekmektedir.

Bu bölümde, Şanlıurfa'da GKSS'lerin geri dönüş eğilimi ve bu sürecin iş gücü piyasasına olası etkileri değerlendirilmektedir. Şanlıurfa'da göçmen nüfusunun Türkiye'den ayrılma eğiliminde olduğu ve bunun iş gücü piyasasına olası etkilerinin tartışılmakta olduğu belirlenmiştir. Özellikle son yıllarda göçmen nüfusundaki azalma, iş gücü piyasasında belli sektörlerde iş gücü kayıplarına neden olabileceği için önemli bir konu olarak ele alınmaktadır. GKSS iş gücünün istihdamda yoğunlaştığı tarım, sanayi ve hizmet sektörleri açısından, iş gücü hareketliliğinin iş piyasasına etkileri üzerinde durulmaktadır.

Sanayi sektöründe geri dönüş sürecinin özellikle nitelikli iş gücü açısından önemli etkileri olabileceği belirlenmiştir. Şanlıurfa'da yıllar içinde belirli sektörlerde uzmanlaşmış GKSS'lerin, sanayi üretiminde teknik bilgi gerektiren pozisyonlarda yer aldığı tespit edilmiştir. Özellikle, makine imalatı, gıda işleme ve tekstil sektörlerinde bu işçilerin belirli uzmanlık alanlarında çalıştığı, bu nedenle geri dönüşlerin sanayide belirli iş kollarında nitelikli iş gücü açığı yaratabileceği değerlendirilmektedir.

Buna ek olarak, bazı işverenlerin göçmen iş gücüne bağımlı hale geldiği ve özellikle düşük maliyetli iş gücüne erişim sağladıkları için geri dönüşlerin istihdam süreçlerini etkileyebileceği belirtilmektedir. Ancak, göçmen iş gücü kaybının ne ölçüde iş piyasasını etkileyeceği konusunda net bir öngörünün bulunmadığı görülmektedir.

GKSS'lerin ayrılma eğiliminde olduğu gözlemlenirken, uzun vadede iş gücü piyasasına etkisinin daha net ortaya çıkacağı ve özellikle sanayi sektöründe bazı uzmanlık alanlarında iş gücü açığının oluşabileceği öngörülmektedir. Bu durumun iş gücü piyasasına nasıl yansıtılacağına dair daha kapsamlı bir değerlendirme yapılması gerektiği ve iş gücü hareketliliğinin sektörlere etkisinin izlenmesinin önem taşıdığı vurgulanmaktadır.

Yukarıdaki bölümde belirtildiği üzere, göçmenler, Şanlıurfa nüfusuna kıyasla daha hızlı bir nüfus artışına sahiptir ve bu durum, orta ve uzun vadede iş gücü piyasasında baskın bir rol oynamalarına yol açabilir. Bu eğilim, yerli iş gücünün istihdamda daha az yer bulmasına neden olabilir. GKSS'lerin geri dönmesi durumunda, yerli iş gücünün iş gücü piyasasında daha fazla yer bulması beklenmektedir. Bu durum, özellikle düşük ücretli ve geçici işlerde göçmen iş gücünün sağladığı esnekliğin kaybolmasına, dolayısıyla yerli iş gücünün bu boşluğu doldurmasına imkan tanıyacaktır. Ancak, bu geçişin sağlıklı bir şekilde gerçekleşebilmesi için, yerli iş gücünün niteliklerini artırmaya yönelik eğitim ve destek politikalarının güçlendirilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, Şanlıurfa'da GKSS'lerin geri dönüş süreci iş gücü piyasası açısından özellikle nitelikli iş gücü kaybı bağlamında değerlendirilmiştir. Sanayi sektöründe uzmanlaşmış iş gücünün azalması, belirli meslek gruplarında kısa vadeli olumsuz etkiler yaratabilecektir. Ancak orta ve uzun vadede yerli iş gücünün iş gücü piyasasında daha fazla yer bulmasına olanak tanıyacaktır.

4.9 İş Gücü Piyasasına Geçişte Kurumlar Arası İletişim Ağı

Şanlıurfa'da iş gücü piyasasına geçiş sürecinin başarılı olabilmesi için işverenler, eğitim kurumları ve kamu kuruluşları arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi gerekmektedir. Mevcut eğitim programlarının iş dünyasının ihtiyaçlarına tam olarak yanıt vermemesi, bazı sektörlerde iş gücü fazlalığına neden olurken, teknik beceri gerektiren alanlarda ciddi eleman sıkıntısı yaşanmaktadır. İş arayan bireylerin doğru mesleklere yönlendirilmesini sağlamak için kariyer danışmanlığı mekanizmalarının yaygınlaştırılması ve rehberlik hizmetlerinin güçlendirilmesi kritik önem taşımaktadır. GKSS'lerin iş gücü piyasasına entegrasyonu sürecinde sivil toplum kuruluşları ve meslek örgütleri önemli roller üstlenmekte, ancak bu süreçte daha kapsamlı bir koordinasyona ihtiyaç duyulmaktadır. İş gücü arz ve talebi arasındaki uyumsuzluğu gidermek için mesleki eğitimlerin sektör ihtiyaçlarına göre yeniden yapılandırılması ve kayıt dışı istihdamı azaltacak teşvik mekanizmalarının geliştirilmesi gerekmektedir.

Bu bölümde, Şanlıurfa'da iş gücü piyasasına geçiş sürecinde kurumlar arası iş birliği ve iletişim ağının rolü değerlendirilmektedir. İş Gücü piyasasına geçiş süreci, yalnızca İş Gücü arzı ile işveren taleplerini eşleştirmekle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda paydaş kurumlar arasında etkili bir iş birliği ve koordinasyon gerektirmektedir. İş arayan bireylerin sektörel beklentilerle örtüşen becerilere sahip olması, eğitim programlarının iş dünyasının ihtiyaçlarına uyum sağlaması ve istihdam süreçlerinin sürdürülebilir şekilde yönetilmesi için paydaşlar arası koordinasyon kritik bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Şanlıurfa'da paydaş kurumlar arasındaki etkileşim ve koordinasyonun, iş gücü piyasasına geçiş süreçlerinde belirleyici bir faktör olduğu belirtilmiştir. Özellikle eğitim programları ve istihdam projelerinin, iş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan becerileri destekleyici şekilde planlanması ve uygulanması gerekmektedir. Ancak, paydaş görüşmelerinde, bu sürecin etkili yürütülmesi için iş birliğinin daha sistematik hale getirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Meslek eğitim programlarının işverenlerin istihdam talepleriyle yeterince örtüşmemesi, bazı sektörlerde iş gücü fazlası oluşmasına neden olurken, diğer sektörlerde ise eleman sıkıntısının devam etmesine yol açmaktadır. Özellikle teknik beceri gerektiren iş kollarında eleman bulunamazken, bazı alanlarda ise iş gücü arzı fazlalığı olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle, mesleki eğitim programlarının sektör ihtiyaçlarına göre yeniden yapılandırılması gerektiği vurgulanmaktadır.

İş gücü piyasasına geçiş sürecinde en büyük sorunlardan biri, iş arayan bireylerin istihdam edilebilirliklerini artıracak rehberlik ve kariyer yönlendirme mekanizmalarının yetersiz olmasıdır. Bazı genç bireylerin, sektörlerin taleplerine uygun mesleklere yönlendirilmeden iş arama süreçlerini kendi inisiyatifleriyle yürütmeleri, iş gücü piyasasında arz-talep dengesizliğine yol açmaktadır. Bu nedenle, iş ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin yaygınlaştırılması gerektiği ifade edilmektedir.

Özellikle GKSS'lerin iş piyasasına entegrasyonu açısından, bazı sivil toplum kuruluşlarının ve meslek örgütlerinin önemli bir rol oynadığı ancak bu süreçte daha geniş kapsamlı bir koordinasyon gerektiği vurgulanmıştır. İş gücü piyasasına yönelik teşvik mekanizmalarının, işverenlerin talepleri doğrultusunda daha etkili bir şekilde uygulanması ve kayıt dışı istihdamın azaltılması için iş birliklerinin artırılması gerekmektedir.

Sonuç olarak, Şanlıurfa'da iş gücü piyasasına geçiş sürecinde paydaş kurumlar arasındaki koordinasyonun daha etkin hale getirilmesi gerektiği görülmektedir. İstihdam süreçlerinde eğitim kurumları, işverenler, kamu kurumları ve meslek örgütleri arasındaki iletişimin güçlendirilmesi, bireylerin daha sürdürülebilir bir şekilde iş gücüne katılımını sağlayacaktır. Bu süreçte, iş gücü arzı ve talebi arasındaki uyumsuzluğu gidermek için eğitim programlarının iş piyasasının ihtiyaçlarına göre yenilenmesi ve kariyer yönlendirme mekanizmalarının güçlendirilmesi önerilmektedir.

V. BÖLÜM



V. BÖLÜM

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, Şanlıurfa'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, Şanlıurfa'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 88'de sistematik bir şekilde özetlenmiştir. Bu tabloda Şanlıurfa 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.

Şanlıurfa'nın iş gücü piyasasına dair yapılan analizler, ilin istihdam dinamiklerinde önemli yapısal dengesizlikler olduğunu ortaya koymaktadır. 2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa'daki işsizlik oranı %9,9 seviyesine ulaşmış olup, bu oran Türkiye genelindeki %9,4'lük işsizlik oranının üzerinde seyretmektedir (Tablo 16). Özellikle genç işsizlik oranının yüksek olması, istihdam politikalarının bu kesime yönelik iyileştirilmesi gerektiğini göstermektedir. İş gücüne katılım oranı ise %45,5 olarak hesaplanmış olup, bu oran Türkiye ortalamasının (%53,3) oldukça altında kalmaktadır (Tablo 18). İlde istihdam oranı ise %41 seviyesinde olup, 2022 yılına kıyasla küçük bir artış göstermiştir (Tablo 17). Bu durum, istihdam yaratma çabalarının henüz yeterince etkili olmadığını ve iş gücüne katılım oranının artırılması için daha fazla teşvike ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır.

İŞKUR verilerine göre, Şanlıurfa'da 2023 yılı itibarıyla toplam 15.601 açık iş ilanı bulunmaktadır. Açık işlerin büyük bir kısmı özel sektörde yer almakta olup, kamu sektöründeki açık pozisyon sayısı oldukça sınırlıdır. İl genelinde özel sektörde 15.589 açık iş bulunurken, kamu sektöründeki açık iş sayısı sadece 12 olarak kaydedilmiştir. İşe yerleştirme süreçlerine

bakıldığında, toplamda 8.140 kişi istihdama kazandırılmış olup, bu bireylerin çoğunluğu özel sektörde istihdam edilmiştir. Kamu sektörüne sadece 19 kişi yerleştirilirken, özel sektörde bu sayı 8.121 olarak gerçekleşmiştir. Cinsiyet bazında değerlendirildiğinde ise, erkek istihdam oranı kadınlara kıyasla belirgin şekilde daha yüksektir; işe yerleştirilen 8.140 kişinin 5.736'sı erkek, 2.404'ü ise kadındır. Bu durum, kadınların iş gücü piyasasına katılımında hala ciddi engellerle karşılaştığını ve kadın istihdamının artırılması için destekleyici politikaların güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir (Tablo 19).

Şanlıurfa, Türkiye'nin güneydoğusunda yer alan ve tarihi, kültürel zenginlikleriyle dikkat çeken önemli bir ildir. Tarım sektörü, Şanlıurfa ekonomisinin belkemiği olarak uzun yıllardır ildeki en büyük istihdam kaynağını oluşturmuştur. Bununla birlikte, ildeki nüfus artışı ve iş gücüne katılım oranı, bölgesel kalkınmayı zorlaştıran temel unsurlar arasında yer almaktadır. Şanlıurfa, 2023 yılı itibarıyla yaklaşık 2,1 milyon kişilik bir nüfusa sahiptir ve genç nüfus oranı oldukça yüksektir. Ancak, iş gücüne katılım oranı %47,8 gibi düşük bir seviyededir, bu da iş gücü piyasasında önemli bir dengesizlik yaratan faktörlerden biridir. Ek olarak, kadın iş gücüne katılım oranı sadece %25 seviyelerinde olup, bu durum, bölgedeki ekonomik gelişmenin önündeki önemli engellerden biridir.

Tarım sektörü, Şanlıurfa'nın iş gücü piyasasında önemli bir yer tutmaktadır. GAP Projesi ile birlikte tarımsal üretimde verimlilik artmış olsa da, mevsimlik tarım işçiliği ve düşük vasıflı iş gücü bu alandaki istihdamı büyük ölçüde etkilemektedir. Anket sonuçlarına göre, tarım sektöründe çalışanların %70'i mevsimlik iş gücü olarak faaliyet gösterirken, sadece %30'u kalıcı ve nitelikli işlerde istihdam edilmektedir. Tarımda modern üretim tekniklerinin yaygınlaştırılması ve tarım iş gücünün kalitesinin artırılması için mesleki eğitimlerin güçlendirilmesi gerekmektedir. Şanlıurfa'da tarıma dayalı sanayi sektöründe yatırımlar artmakta, ancak nitelikli iş gücü eksikliği bu potansiyelin tam olarak kullanılmasını engellemektedir.

Sanayi sektörü, özellikle tarıma dayalı sanayi alanlarında büyümeye devam etmekte ancak iş gücü, genellikle usta ve kalfa gibi düşük vasıflı iş gücüne dayalıdır. Nitelikli iş gücü eksikliği, özellikle mühendis ve teknisyen gibi kalifiye elemanlarda kendini göstermektedir. Sanayinin büyümesi ve daha fazla katma değer yaratabilmesi için sanayi işletmelerinin nitelikli iş gücünü artırması gerekmektedir. Ayrıca, Şanlıurfa'nın sanayileşme sürecini hızlandırabilmesi için altyapı yatırımlarının artırılması ve yerel işletmelerin gelişmesi için teşviklerin güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır.ve yüksek teknoloji sektörlere yatırımların artırılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Hizmet sektörü, Şanlıurfa'nın ekonomiyapısındaki en hızlı büyüyen alanlardan biri olmuştur. Perakende ticaret, lojistik, finans ve ulaştırma gibi sektörlerde önemli bir istihdam artışı

yaşanmakla birlikte, Şanlıurfa'da lojistik altyapısı ve dijital ticaret gibi alanlarda yetersizlikler bulunmaktadır. Şanlıurfa, sınır ticaretinin aktif olması ve coğrafi konumunun stratejik avantajları sayesinde lojistik sektörü açısından önemli bir potansiyele sahiptir. Ancak, mevcut lojistik altyapısının güçlendirilmesi, taşımacılık sistemlerinin modernize edilmesi ve dijitalleşme süreçlerinin hızlandırılması gerekmektedir. Şanlıurfa'daki işletmelerin dijitalleşmeye uyum sağlaması, bölgedeki ekonomik büyüme için önemli fırsatlar yaratacaktır. Bu noktada, dijital pazarlama ve e-ticaret gibi alanlarda mesleki eğitimlerin artırılması, yerel işletmelerin rekabetçi hale gelmesi için kritik bir adım olacaktır.

Turizm sektörü, Şanlıurfa'nın sahip olduğu tarihî ve kültürel zenginliklerle desteklenen önemli bir büyüme potansiyeline sahiptir. Göbeklitepe gibi dünya çapında önemli bir turistik cazibe merkezi barındıran Şanlıurfa, bu alandaki yatırımların artırılmasıyla turizm sektöründe önemli bir gelişim kaydedebilir. Ancak, konaklama altyapısının yetersizliği, uluslararası tanıtım eksiklikleri ve turizm hizmetlerinin geliştirilmesi gerekliliği gibi zorluklar da bulunmaktadır. Şanlıurfa'nın turizm sektöründeki potansiyeli, altyapı yatırımları, daha fazla konaklama tesisinin inşası ve şehrin tanıtım faaliyetlerinin artırılması ile daha da büyütülebilir. Ayrıca, sağlık turizmi, gastronomi turizmi ve doğa turizmi gibi alternatif turizm alanlarına yönelik yatırımların artması, ilin ekonomik çeşitliliğini ve rekabet gücünü artıracaktır.

Şanlıurfa'da iş gücü piyasasında genç ve kadınların iş gücüne katılımı hala sınırlıdır ve bu durum ilin ekonomik kalkınmasını engelleyen önemli bir faktördür. Şanlıurfa, Türkiye'nin en genç nüfus oranına sahip illerinden biri olup, 15-24 yaş arasındaki genç nüfus oranı %20 seviyesindedir. Ancak, gençlerin iş gücüne katılımı ve istihdam edilme oranı Türkiye ortalamasının altında kalmaktadır. 2023 yılı itibarıyla genç işsizlik oranı %28 olup, sanayi ve hizmet sektörlerinde gençlerin istihdam edilmesi konusunda çeşitli zorluklar yaşanmaktadır. Kadınların iş gücüne katılım oranı %25 seviyesindedir, ki bu oran Türkiye ortalamasının oldukça altındadır. Kadınların iş gücüne katılımını engelleyen başlıca faktörler arasında düşük eğitim seviyeleri, mesleki beceri eksiklikleri ve geleneksel toplumsal normlar yer almaktadır. Gençlerin gücü piyasasına entegrasyonu için mesleki eğitim programlarının güçlendirilmesi önemlidir. Şanlıurfa'da mevcut mesleki eğitim kurumları, iş dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünü tam olarak karşılayamamaktadır. Özellikle bilişim, teknoloji ve dijital pazarlama gibi alanlarda gençlerin istihdam edilmesi için dijital beceri eğitimlerinin yaygınlaştırılması gerekmektedir. Ayrıca, kadın istihdamını artırarak, özellikle ev eksenli çalışma modelleri ve uzaktan çalışma imkanları teşvik edilmelidir. El sanatları, tekstil, e-ticaret ve tarımsal üretim alanlarında kadınlara yönelik destekleyici programlar oluşturulmalıdır.

Öte yandan Şanlıurfa, Türkiye'nin en fazla GKSS barındıran illerinden biri olup, yaklaşık 400.000 GKSS'ye ev sahipliği yapmaktadır. Bu büyük göçmen nüfusu, ildeki iş gücü piyasasını

önemli ölçüde etkilemekte ve çeşitli zorlukları beraberinde getirmektedir. Özellikle tarım, inşaat, tekstil ve gıda işleme gibi düşük vasıflı sektörlerde, GKSS'li iş gücü arzını artırmış ve yerel iş gücü ile rekabet yaratmıştır. Göçmen işçiler, düşük ücret beklentileri ve esnek çalışma koşullarına daha kolay adapte olmaları nedeniyle işverenler için cazip bir seçenek olmuştur. Ancak, göçmenlerin büyük kısmı kayıt dışı istihdamda yer almakta ve bu durum, sosyal güvenlik eksikliklerine ve iş güvencesizliğine yol açmaktadır. Ayrıca, GKSS'lerin iş gücü piyasasına entegrasyonu, dil bariyerleri, eğitim eksiklikleri ve yasal engeller nedeniyle zorlaşmaktadır. Bu nedenle, göçmenlerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu sağlayacak politikaların geliştirilmesi, iş gücü verimliliği açısından büyük önem taşımaktadır. Göçmenlerin iş gücü piyasasında daha sürdürülebilir bir şekilde yer alabilmesi için, yasal düzenlemeler ve eğitim programlarıyla desteklenen mesleki beceri kazandırma projeleri hayata geçirilmelidir.

Öte yandan, göçmenler, Şanlıurfa nüfusuna kıyasla daha hızlı bir nüfus artışına sahiptir ve bu durum, orta ve uzun vadede iş gücü piyasasında baskın bir rol oynamalarına yol açabilir. Bu eğilim, yerli iş gücünün istihdamda daha az yer bulmasına neden olabileceği endişesini doğurmaktadır.

Şanlıurfa'nın iş gücü piyasasında özellikle engelli bireylerin istihdamı da büyük bir öneme sahiptir. 2023 yılı itibarıyla Şanlıurfa'da toplam 236 engelli birey işe yerleştirilmiştir. Bu bireylerin büyük çoğunluğu, yani 222'si özel sektörde istihdam edilirken, kamu sektöründe sadece 14 engelli birey işe alınmıştır. Cinsiyet dağılımına bakıldığında, işe yerleştirilen engellilerin 197'sini erkekler, 39'unu ise kadınlar oluşturmaktadır. Halihazırda Şanlıurfa'da çalışan toplam engelli sayısı 934 olup, bunların 243'ü kamu sektöründe, 691'i ise özel sektörde görev yapmaktadır. Engelli bireylerin istihdamında özel sektörün belirgin bir ağırlığa sahip olduğu görülmekte, ancak halen doldurulmamış önemli sayıda kontenjan bulunmaktadır. Açık engelli pozisyonlarının toplam sayısı 149 olup, bunların 31'i kamu, 118'i ise özel sektöre aittir. Bu veriler, engelli bireylerin iş gücüne katılımını artırmak adına istihdam teşviklerinin ve farkındalık çalışmalarının önemini ortaya koymaktadır (Tablo 25 ve 26).

Şanlıurfa'nın iş gücü piyasasında yaşanan temel zorluklar, nitelikli iş gücü eksiklikleri, kayıt dışı istihdam, kadın iş gücünün sektörel dağılımı, genç işsizlik ve mesleki eğitim eksiklikleri gibi unsurlardan kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda, Şanlıurfa iş gücü piyasasındaki arz-talep dengesini sağlamak, sektörlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman açığını kapatmak ve istihdamı artırmak amacıyla çeşitli önlemler alınması gerekmektedir.

Bunlar:

Mesleki eğitimin güçlendirilmesi için sanayi, tarım, tekstil, ayakkabıcılık ve hizmet sektörlerinde iş gücü ihtiyaçlarına uygun eğitim programları düzenlenmeli, sektöre özgü eğitim merkezleri kurulmalı ve uygulamalı eğitim fırsatları artırılmalıdır.

Sanayi ve hizmet sektörlerinde nitelikli iş gücü yetiştirmek için sektörlerle iş birliği içinde meslek liseleri modeli yaygınlaştırılmalı, özellikle metal, otomotiv ve plastik sektörleri için firmalarla ortak eğitim programları oluşturulmalıdır.

Kayıt dışı istihdamın azaltılması amacıyla tarım, tekstil ve hizmet sektörlerinde sosyal güvenlik denetimleri sıkılaştırılmalı, çalışanların sigorta ve sosyal güvenlik hakları korunmalı ve kayıt dışı çalışanları izlemek için dijital takip sistemleri kurulmalıdır.

İş Gücü piyasasında kadınların istihdamını artırmak için işverenlere yönelik bilinçlendirme çalışmaları yapılmalı, kadın çalışanlara kreş, ulaşım desteği ve esnek çalışma saatleri gibi sosyal haklar sağlanmalıdır.

Kadın girişimciliğini teşvik etmek amacıyla düşük faizli kredi, hibe ve mentorluk programları sağlanmalı; el sanatları, tekstil ve gıda üretimi gibi geleneksel sektörlerde kadınların iş gücüne katılımı desteklenmelidir.

Kadınların dijital becerilerini artırmak için e-ticaret, dijital pazarlama, yazılım geliştirme gibi alanlarda çevrimiçi kurslar düzenlenmeli ve girişimciliğe yönelik teşvikler sağlanmalıdır.

Evden çalışmayı teşvik eden sektörlerde kadın istihdamı artırılmalı, e-ticaret, tekstil ve paketleme gibi alanlarda uzaktan çalışmaya uygun modeller desteklenmelidir.

Tarım sektöründe kadın ve genç istihdamını teşvik etmek için seracılık, sulama ve biyoteknoloji alanlarında eğitim programları düzenlenmeli, başarılı katılımcılara devlet destekli mikro krediler ve sera kurulum hibeleri sağlanmalıdır.

Genç iş gücünün iş piyasasına entegrasyonunu sağlamak için yazılım, dijital pazarlama, gıda işleme ve tarım gibi sektörlerde beceri geliştirme ve işbaşı eğitim programları yaygınlaştırılmalıdır.

Göçmenlerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu sağlamak için dil, meslek ve iş gücü kültürüne yönelik eğitimler artırılmalı, sektörel iş gücü taleplerine uygun yönlendirmeler yapılmalı, çalışma izin süreçleri hızlandırılmalıdır.

Göçmen girişimciliği teşvik edilmeli, mikro kredi destekleri sağlanmalı ve iş kurma süreçleri kolaylaştırılmalıdır.

Geri dönüşüm ve çevre dostu üretim sektörlerinde istihdamı artırmak için atık yönetimi, geri dönüşüm teknolojileri ve sürdürülebilir üretim yöntemleri konusunda eğitimler düzenlenmeli ve yerel iş gücünün bu alanlara yönelmesi teşvik edilmelidir.

Lojistik ve depo yönetimi sektörlerinde uzmanlaşmayı teşvik etmek için "Dijital Lojistik Akademisi" kurulmalı ve çalışanlara hızlandırılmış mesleki eğitimler verilmelidir.

Yenilenebilir enerji sektöründe iş gücü açığını kapatmak için güneş, rüzgar ve biyokütle enerji sistemleri üzerine eğitim programları geliştirilmeli ve bu sektörlerde çalışanların teknik eğitim maliyetleri devlet tarafından desteklenmelidir.

Bilişim ve teknoloji alanlarında nitelikli iş gücü yetiştirmek için Bilişim Vadisi'nde yazılım, siber güvenlik, otomasyon sistemleri ve yapay zeka alanlarında hızlandırılmış programlar düzenlenmeli, dijital becerileri artıracak kurslar yaygınlaştırılmalıdır.

İşverenlerin kayıtlı istihdama teşvik edilmesi için SGK prim desteği ve vergi avantajları sunulmalı, sanayi sektöründe maaş rekabeti yaratacak teşvik mekanizmaları oluşturulmalıdır.

Özellikle tehlikeli işlerde (kaynakçılık, ağır sanayi vb.) çalışan işçilerin güvenlik standartlarını artırmak için iş güvenliği teşvik paketleri oluşturulmalı ve denetimler sıkılaştırılmalıdır.

Engelli bireylerin iş gücüne katılımını artırmak için beceri geliştirme ve rehabilitasyon programları yaygınlaştırılmalı, iş yerlerinde erişilebilirlik standartları zorunlu hale getirilmelidir.

Özel sektör ve kamu iş birlikleriyle mesleki eğitim ve istihdam destekleri artırılmalı, sanayi firmalarının meslek lisesi öğrencileri için zorunlu staj ve mezuniyet sonrası iş garantili programlar sunması teşvik edilmelidir.

Sonuç olarak, Şanlıurfa'nın iş gücü piyasasında önemli yapısal değişiklikler ve iyileştirmeler gerekmektedir. Genç nüfusun iş gücüne katılımını artırmak, kadınların istihdama entegrasyonunu sağlamak ve sanayi sektöründeki nitelikli iş gücü eksikliklerini gidermek için mesleki eğitim programları ve sanayi yatırımlarının güçlendirilmesi şarttır. Ayrıca, GKSS'lerin iş gücü piyasasına entegrasyonu, yerel iş gücüyle rekabetin dengelenmesi ve göçmenlerin kayıtlı istihdama yönlendirilmesi için gerekli yasal düzenlemeler ve destek programları devreye sokulmalıdır. Şanlıurfa'da iş gücü arzının sektörlerin ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesi, iş gücü verimliliğinin artırılması için kritik öneme sahiptir. Bu süreçte, devlet ve özel sektör iş birliği ile, Şanlıurfa'nın iş gücü piyasası daha verimli hale getirilebilir ve il, sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya ulaşabilir.

Tablo 88. İş Gücü İhtiyacı Duyulan Sektörler ve Aranan İş Gücü Özellikleri

Sektör	İş Gücü Açığı Bulunan Pozisyonlar	İş Gücü Açığının Nedenleri	Beklenen Nitelikler & Kalifikasyonlar	Cinsiyet Tercih	Kırılan Gruplara Karşı Tutumlar	Kayıtlı İstihdama Karşı Tutumlar
İnşaat	1. Usta 2. Kalfa 3. Sıhhi Tesisat 4. Elektrik Montajcısı 5. Kaynakçı 6. Vasıfsız İşçi 7. Kalıp Ustası 8. Demirci	Teknik eleman, deneyimli çalışan eksikliği ve mesleki eğitim yetersizliği iş gücü piyasasında önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır. Çöçmen işçilerin düşük maaşta çalıştırılması, yerel iş gücünün sektöre yönelmesini zorlaştırmaktadır. Bölgedeki meslek liseleri ve teknik eğitim programları, inşaat sektörünün ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalmaktadır.	Ustalık ve çıraklık eğitimi, iş güvenliği sertifikaları İnşaat projelerinde çalışabilecek teknik beceri ve ustalık Büyük ölçekli sanayi ve inşaat projelerinde deneyim Fiziksel dayanıklılık ve zorlu çalışma koşullarına uyum sağlama yetkinliği	Erkek	Kadınlar için istihdam sınırı, göçmen işçi yoğunluğu yüksek, engelliler için çalışma koşulları yetersiz	Kayıtlı istihdama direnç, KOBİ'lerde kayıt dışı istihdam yaygın, kısa süreli sözleşmelerle iş güvencesi sağlanmasından kaçınılması
Tarım	1. Mevsimlik İşçilik 2. Tarım Makineleri Operatörleri 3. Sulama Sistemleri Uzmanı 4. Seracılık 5. Tarım Makineleri Bakım Uzmanı	Mevsimlik iş gücü gereksinimi Modern tarım tekniklerine geçişin yavaş olması Sulama ve tarım makineleri kullanımında eksiklikler.	Modern tarım teknikleri, sulama sistemleri, tarım makineleri kullanımı, Biyoteknoloji bilgisi Çevre dostu tarım yöntemleri Tarım makinelerinin bakımı Yerel toprak koşullarına uygun tarımsal uygulamalar	Kadın / Erkek	Göçmenler ve kırılan gruplar için fırsatlar mevcut, ancak engelliler için istihdam sınırı	Kayıtlı istihdam genellikle mevsimlik işçiler için düşük seviyede Tarımda iş gücünün büyük kısmı kayıt dışı Kayıtlı istihdamı artırmak için, özellikle altyapı ve eğitim desteği gerekmektedir
Sanayi	1. Makine Operatörleri 2. CNC Operatörleri 3. Tekstil İşleme Teknisyenleri 4. Kaynakçılar 5. Metal İşleme Uzmanları	Teknik personel ve sanayinin yetersiz gelişmesi Özellikle nitelikli iş gücü eksikliği, otomasyon ve dijitalleşme ile artan teknik beceri ihtiyacı, Modern üretim tekniklerine yönelik deneyim eksiklikleri	Makine mühendisliği, otomasyon, tekstil ve gıda işleme teknolojileri, CNC makineleri, metal işleme, robotik sistemler, otomasyon, tekstil makineleri kullanımı Üretim süreçlerinin verimliliğini artırma Kaliteli üretim İş güvenliği sertifikaları	Erkek	Kadın iş gücü oranı düşük, göçmen işçiler yoğun, düşük ücretli işlerde istihdam yaygın	OSB'lerde kayıtlı istihdam yaygın ancak KOBİ'lerde kayıt dışı yüksek, Kayıtlı istihdamın artırılması için altyapı geliştirilmesi ihtiyacı, bölgesel iş gücü dinamiklerine uygun programlar
Hizmet	1. Garson 2. Mutfak Personeli 3. Depo Görevlisi 4. Müşteri Hizmetleri Uzmanı	Müşteri memnuniyeti ve dil bariyerleri Belirli eğitim ve deneyim gerektiren alanlarda iş gücü yetersizliği. Çalışanların müşteriyle doğrudan etkileşimde bulunan pozisyonlarda zorluklar	Dijital pazarlama Müşteri hizmetleri becerileri, Yabancı dil bilgisi Dijitalleşme konusunda yetkinlikler Perakende yönetimi, Satış ve pazarlama becerileri	Erkek	Kadın istihdamı destekleniyor ancak engellilere uygun pozisyonlar sınırlı	Kayıt dışı çalışma yaygın çünkü genellikle mevsimlik ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmekte Kayıtlı istihdam artırılabilir ancak altyapı ve eğitim desteği gerekmektedir.

Tablo 88. İş Gücü İhtiyacı Duyulan Sektörler ve Aranılan İş Gücü Özellikleri

Sektör	İş Gücü Açığı Bulunan Pozisyonlar	İş Gücü Açığının Nedenleri	Beklenen Nitelikler & Kalifikasyonlar	Cinsiyet Tercihi	Kırılan Gruplara Karşı Tutumlar	Kayıtlı İstihdama Karşı Tutumlar
Ticaret ve Lojistik	1. Şoför 2. Lojistik Uzmanı 3. Depo Personeli 4. Perakende Çalışanı	Tarım ve lojistik altyapısının gelişmemiş olması Nitelikli iş gücü eksikliği Taahhütlü çalışan iş gücü sıkıntıları.	Tarım ticareti, lojistik ve perakende yönetimi bilgisi, depo otomasyonu, veri analitiği becerileri, Lojistik sektöründe güncel gelişmeleri takip etme ve yeni teknolojilere adapte olma becerisi	Kadın / Erkek	Cöçmenler için belirli fırsatlar var ancak engelli istihdamı düşük	Büyük ölçekli firmalarda kayıtlı çalışma yaygın, küçük firmalarda kayıt dışı iş gücü mevcut, kayıtlı istihdam artışı için altyapı yatırımları gerekli
Enerji	1. Yenilenebilir Enerji Uzmanı 2. Enerji Sistemleri Mühendisi 3. Güneş Enerjisi Uzmanı 4. Rüzgar Enerjisi Uzmanı	Yenilenebilir enerji altyapısının eksikliği ve eğitilmiş personel açığı Enerji verimliliği, yönetimi ve yenilikçi enerji teknolojilerinde iş gücü eksikliği	Yenilenebilir enerji mühendisliği Enerji verimliliği, güneş ve rüzgar enerjisi alanlarında uzmanlı Enerji projelerinin geliştirilmesi ve uygulanmasına yönelik mühendislik becerileri,	Kadın / Erkek	Kadın ve genç iş gücü için fırsatlar mevcut	Devlet teşvikleriyle kayıtlı istihdam yaygın ancak sektördeki yeni gelişmelere uyum sağlamak için eğitim ve teknoloji yatırımları gerekli
Tekstil ve Ayakkabı	1. İplik Operatörlüğü 2. Makinacılık 3. Üretim Süreci Bilgisi	Yetiştirilmiş iş gücü eksikliği, uzun süreli eğitim gereksinimi	İplik operatörlüğü Üretim süreci bilgisi Tekstil makineleri kullanımı Makinacılık ve tekstil sektöründe deneyim Kalite kontrol uzmanlığı	Kadın / Erkek	Kadın istihdamı yaygın ancak kayıt dışı çalışma yüksek	Kayıtlı istihdama direnç, kayıt dışı istihdam yaygın
Makine İmalatı ve Gıda	1. Makine Bakım Elemanları 2. Üretim Teknikerleri	Nitelikli iş gücü eksikliği ve çalışan temini zorlukları	Gıda üretim süreçleri, paketeleme, kalite kontrol, makinacılık ve üretim yönetimi bilgisi	Kadın / Erkek	Kadın çalışan oranı düşük (makine için düşük, gıda için yüksek), engellilere yönelik iş fırsatları sınırlı, göçmen işçiler için fırsatlar mevcut	Kayıtlı istihdama karşı tutumlar olumlu
Sağlık ve Temizlik	1. Doktorlar 2. Hemşireler 3. Acil Tıp Teknisyenleri 4. Fizyoterapist	Çalışma koşullarının zorluğu Düşük maaşlar Uzun çalışma saatleri Eğitim ve sertifikasyon eksiklikleri	Alie hekimliği, göğüs hastalıkları, iç hastalıkları, ortopedi, doğum hemşireleri ve ebe sertifikaları, global alanlarda uzmanlık sertifikaları Hijyen, sağlık hizmetleri eğitimi, temizlik ve bakım bilgisi	Kadın / Erkek	Kadın çalışan oranı yüksek, göçmen doktor ve hemşireler için fırsatlar mevcut	Kayıtlı istihdama karşı tutumlar olumlu, kayıt dışı istihdam düşük
Turizm	1. Turizm Rehberleri 2. Otel Personeli 3. Garsonlar	Mevimsel iş gücü talepleri, düşük ücretler, iş gücü eğitimindeki eksiklikler	Turizm eğitimi Yabancı dil Müşteri hizmetleri Turizm sektöründe deneyim	Kadın / Erkek	Kadın çalışanlar için fırsatlar mevcut, engelli dostu pozisyonlar az	Kayıtlı istihdam teşvik ediliyor, ancak sezonluk işlerde kayıt dışılık yaygın
Elektrik ve İklimlendirme	1. Elektrik Teknisyenleri 2. Kaynakçılar	Yüksek talep ve teknik bilgi eksikliği	Elektrik mühendisliği, bakım-onarım, kaynakçılık sertifikaları Enerji verimliliği, sistem kurulum ve bakım bilgisi	Erkek	Yüksek kırılan gruplar için daha az fırsat, engellilere uygun iş alanlarının sınırlı	Kayıtlı istihdama direnç, kayıt dışı istihdam yaygın

KAYNAKÇA

- Göç İdaresi Başkanlığı. (2025). Geçici koruma. Göç İdaresi Başkanlığı. <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> (Erişim tarihi: 10 Şubat 2025).
- Göç İdaresi Başkanlığı. (2025). İkamet izinleri. Göç İdaresi Başkanlığı. <https://www.goc.gov.tr/ikamet-izinleri> (Erişim tarihi: 10 Şubat 2025).
- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (2023). Türkiye'de Mesleki Eğitim ve İş Gücü Piyasası Raporu.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). (2025). SGK veri tabanı. Sosyal Güvenlik Kurumu. <https://veri.sgk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 10 Şubat 2025).
- Şanlıurfa İstihdam ve İş Gücü Piyasası Raporu. (2023). Şanlıurfa'daki İş Gücü piyasası üzerine kapsamlı analiz. Karacadağ Kalkınma Ajansı.
- Şanlıurfa Tarımsal Yatırım Rehberi. (2023). Şanlıurfa'daki tarımsal üretim ve istihdam üzerine değerlendirme. Tarım ve Orman Bakanlığı.
- TÜİK. (2023). Şanlıurfa Demografik Verileri ve Ekonomik Göstergeler.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024). Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçları 2023. Türkiye İstatistik Kurumu. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2023-49684> (Erişim tarihi: 10 Şubat 2025).
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024). İstihdam, işsizlik ve ücret. Türkiye İstatistik Kurumu. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108> (Erişim tarihi: 10 Şubat 2025).
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2023). İş Gücü İstatistikleri 2023. TÜİK Yayınları. <https://www.tuik.gov.tr>
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR). (2023). İş Gücü Piyasası Araştırma Raporu.
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR). (2025). Kurumsal bilgi: İstatistikler. Türkiye İş Kurumu. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> (Erişim tarihi: 10 Şubat 2025).





