



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

İSTANBUL



T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIğI



THE WORLD BANK
IBRD • IDA | WORLD BANK GROUP





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



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 (İSTANBUL)

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ.....	16
I. BÖLÜM.....	20
1. LİTERATÜR ANALİZİ - İSTANBUL'DA DEMOGRAFİK, SOSYO-EKONOMİK YAPI İLE İŞ GÜCÜ VE İSTİHDAM DURUMUNA İLİŞKİN ANALİZLER	20
1.1 Bölgesel Kültürel ve Ekonomik Faktörlerin Etkileri.....	22
1.1.1 Tarım ve Hayvancılık Sektörü	30
1.1.2 Sanayi ve İmalat Sektörü	30
1.1.3 Hizmet ve Turizm Sektörü	36
1.1.4 Ticaret, Enerji ve Lojistik Sektörleri.....	36
1.2 Teknolojik ve Sektörel Gelişmelerin İş Gücü Piyasası Üzerine Etkisi.....	37
1.3 İşverenlerin Göçmen İşçilere Yönelik Algıları ve Tercihleri.....	38
1.4 Sektörel İstihdam Dinamikleri: Nitelikli, Niteliksiz, Genç, Kadın ve Mevsimsel İş Gücü Talepleri	39
1.5 Kadınların İş Gücüne Katılımı ve Kariyer Gelişimi: Cinsiyetler Arası Karşılaştırma	41
1.6 Literatür Analizinde Öne Çıkan Bulgular.....	43
II. BÖLÜM.....	45
2. İKİNCİL VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR.....	45
2.1 Nüfus ve Demografik Veriler	45
2.1.1 TÜİK Nüfus Kayıt Sistemi Verileri.....	45
2.2 İş Gücü ve İstihdam Verileri.....	51
2.2.1 TÜİK İşsizlik, İstihdam, İş Gücüne Katılım Oranı Verileri.....	51
2.2.2 İŞKUR İş Gücü Piyasası Verileri (Açık İş Kayıtları, İşsiz İstatistikleri, İş Gücü Araştırmaları)	53
2.2.3 TÜİK İç ve Uluslararası Göç İstatistikleri.....	68
2.3 Sosyal Güvenlik ve Çalışma Hayatı Verileri.....	72
2.3.1 SGK Verileri (Sigortalılık Türü ve Dağılımı, Sosyal Güvenlik Kapsamı)	72
2.3.2 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma İzinleri ve İstatistikleri.....	76
2.4 Göç İdaresi Başkanlığı Verileri	77
2.5 İkincil Verilerin Analizinde Öne Çıkan Bulgular	82
III. BÖLÜM.....	85
3. ANKETÇALIŞMASI ANALİZİ VE BULGULAR - ANADOLUYAKASI.....	85
3.1 Demografik Veriler.....	85
3.2 İş Gücü Piyasası Analizi	86
3.3 İş Gücü Talebi ve Nitelikli Personel Açığı	89

3.4	Göçmen İşçiler ve Engelli Bireylerin İstihdamı.....	94
3.5	Kadın İş Gücü.....	99
3.6	Teknolojik Değişim ve İş Gücü Üzerindeki Etkileri.....	101
3.7	Sektörel ve Bölgesel İş Gücü Dinamikleri.....	108
3.8	Eğitim ve İstihdam Arasındaki Bağlantılar.....	112
3.9	İşe Alım Süreçleri ve Karşılaşılan Zorluklar.....	114
3.10	Anket Çalışması Analizinde Öne Çıkan Bulgular – Anadolu Yakası.....	117
IV.	BÖLÜM.....	120
4.	ANKET ÇALIŞMASI ANALİZİ VE BULGULAR - AVRUPA YAKASI.....	120
4.1	Demografik Veriler.....	120
4.2	İş Gücü Piyasası Analizi	121
4.3	İş Gücü Talebi ve Nitelikli Personel Açığı	124
4.4	Göçmen İşçiler ve Engelli Bireylerin İstihdamı	129
4.5	Kadın İş Gücü.....	134
4.6	Teknolojik Değişim ve İş Gücü Üzerindeki Etkileri.....	137
4.7	Sektörel ve Bölgesel İş Gücü Dinamikleri.....	144
4.8	Eğitim ve İstihdam Arasındaki Bağlantılar.....	149
4.9	İşe Alım Süreçleri ve Karşılaşılan Zorluklar.....	151
4.10	Anket Çalışması Analizinde Öne Çıkan Bulgular – Avrupa Yakası.....	154
V.	BÖLÜM.....	157
5.	İSTANBUL'DA İŞ GÜCÜ PİYASASI, EKONOMİK YAPI VE GÖÇ DİNAMİKLERİNE YÖNELİK NİTEL ANALİZ.....	157
5.1	Nitel Görüşmelerin Metodolojisi.....	157
5.2	Genel Sektörel Durum: İstihdam Açısından Potansiyel Kapasite ve Fırsatlar	158
5.3	İş Gücü Açığı Bulunan Sektörler.....	160
5.4	İş Gücü Nitelikleri ve Arz-Talep Eşleşmesi	164
5.5	Kadınların İş Gücü Piyasasına Katılımı: Fırsatlar ve Kısıtlılıklar.....	167
5.6	İşverenlerin Göçmen İş Gücüne Karşı Yaklaşımları ve Piyasa Dinamikleri	169
5.7	Göçmenlerin Kayıtlı İş Gücü Piyasasına Geçişinin Önündeki Engeller	172
5.8	Olası Geri Dönüşlerinin İş Gücü Piyasasına Etkileri	174
5.9	İş Gücü Piyasasına Geçişte Kurumlar Arası İletişim Ağı	176
VI.	BÖLÜM.....	179
6.	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	179
	KAYNAKÇA.....	189

Tablolar Dizini

Tablo 1. İstanbul İli Demografik Verileri.....	21
Tablo 2. İstanbul İli Temel Göstergeleri	23
Tablo 3. Sanayi İstihdamının Çalışan Tipine Göre Dağılımı	28
Tablo 4. İstanbul İli Gayri Safi Milli Hasılası.....	32
Tablo 5. İstanbul İlinde Sanayi İşletmelerinin Sektörel Dağılımı (2021)	34
Tablo 6. TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2023	45
Tablo 7. İl ve Cinsiyete Göre İl/İlçe Merkezi, Belde/Köy Nüfusu ve Nüfus Yoğunluğu, 2023 .	46
Tablo 8. İllere ve Cinsiyete Göre Ortanca Yaş, 2023.....	47
Tablo 9. İl, Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Nüfusu, 2023.....	47
Tablo 10. Yabancı Nüfus	48
Tablo 11. Ortalama Hane Halkı Büyüklüğü, 2008-2023.....	48
Tablo 12. Yaş Bağımlılık Oranı, 2007-2023.....	49
Tablo 13. Yıllara Göre Yıllık Nüfus Artış Hızı ve Nüfus Yoğunluğu, 2007-2023.....	50
Tablo 14. İl Düzeyinde İşsizlik Oranı	51
Tablo 15. İl Düzeyinde İstihdam Oranı.....	52
Tablo 16. İl Düzeyinde İş Gücüne Katılma Oranı	52
Tablo 17. Açık İşler ve İşe Yerleştirmeler	53
Tablo 18. Yaş Gruplarına ve İllere Göre Yerleştirmeler	54
Tablo 19. İşe Yerleştirmelerin Eğitim Durumlarına ve İllere Göre Göre Dağılımı	55
Tablo 20. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	56
Tablo 21. Yaş Gruplarına Göre İŞKUR'a Kayıtlı İşsizler.....	57
Tablo 22. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı	58
Tablo 23. Engelli, Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Yaralananlara İlişkin İşe Yerleştirmeler.....	59
Tablo 24. Engellilere İlişkin Sayısal Veriler	60
Tablo 25. İŞKUR Tarafından Kadınlara Yönelik Sunulan Hizmetler.....	61
Tablo 26. İŞKUR'un Sosyal Yardım Alanlara Yönelik Sunulan Hizmetler	61
Tablo 27. İller Bazında İşsizlik Sigortası Faaliyetleri.....	62
Tablo 28. İller Bazında Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Ödeneği Hak Edenler	63
Tablo 29. İller Bazında Öğrenim Durumlarına Göre İşsizlik Ödeneği Hak Edenler	64



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



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	66
Tablo 33. Öğrenim Düzeylerine Göre Bireysel Görüşmeler	67
Tablo 34. İŞKUR- İllere Göre Açık İş İlanları, İşe Yerleştirme ve Kayıtlı İşsizler	68
Tablo 35. İllerin Aldığı Göç, Verdiği Göç, Net Göç ve Net Göç Hızı, 2023.....	68
Tablo 36. Göç Etme Nedenine Göre İstanbul'un Aldığı Göç, 2023.....	69
Tablo 37. Göç Etme Nedenine Göre İstanbul'un Verdiği Göç, 2023.....	70
Tablo 38. İllere ve Cinsiyete Göre İstanbul'a Gelen ve İstanbul'dan Giden Göç, 2023.....	71
Tablo 39. Sosyal Güvenlik Kapsamı (4/1-A, 4/1-B, 4/1-C), 2023.....	72
Tablo 40. Zorunlu Sigortalıların Cinsiyete Göre Dağılımı (4/1-A, 4/1-B, 4/1-C), 2023.....	73
Tablo 41. 4/1-A Kapsamındaki İş Yerleri, Zorunlu Sigortalılar İle Prime Esas Ortalama Günlük Kazançların İl, Sektör ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2023.....	74
Tablo 42. Genel SGK Verileri, 2023.....	75
Tablo 43. İllere Ve Cinsiyete Göre Yabancılarla Verilen Çalışma İzni Sayısı, 2023.....	76
Tablo 44. İkamet İzni İle Ülkemizde Bulunan Yabancıların İllere Göre Dağılımı 27.02.2025 Tarihi İtibarıyla	78
Tablo 45. Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin İllere Göre Dağılımı	80
Tablo 46. İstanbul İli (Anadolu Yakası) Katılımcılarının Demografik Analizi.....	85
Tablo 47. İstanbul İli (Anadolu Yakası) İş Gücü Piyasasının Mevcut Durumu Gözlemi.....	88
Tablo 48. İstanbul İli (Anadolu Yakası) İstihdamın Azalması veya Durgunlaşması Nedenleri....	89
Tablo 49. İstanbul İli (Anadolu Yakası) Yüksek Talep Gören Sektörlerde İş Gücü Talebini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecesi	90
Tablo 50. İstanbul İli (Anadolu Yakası) Nitelikli İş Gücü Arzında Sıkıntı Yaşanan Sektörler.....	91
Tablo 51. İstanbul İli (Anadolu Yakası) Nitelikli İş Gücü Açığının Nedenleri	92
Tablo 52. İstanbul İlinde (Anadolu Yakası) Sektörel Beceri ve Yetenek Açığı.....	93
Tablo 53. İstanbul İlinde (Anadolu Yakası) Girişimlerin Yetenek ve Beceri Açığını Kapatmadaki Etkisi	94
Tablo 54. İstanbul İlindeki (Anadolu Yakası) Göçmen İşçi İstihdamına İlişkin Genel Algı.....	95
Tablo 55. İstanbul İlinde (Anadolu Yakası) Göçmen İşçi İstihdamına İlişkin Kararları Etkileyen Faktörler	96
Tablo 56. İstanbul İlinde (Anadolu Yakası) Göçmen İşçi Çalıştırmanın Kurumlardaki Etkisi	96



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



Tablo 57. İstanbul İlinde (Anadolu Yakası) Göçmen İşçi Çalıştıran Kurumların Yaşadığı Zorluklar...	97
Tablo 58. Göçmen İşçileri İşe Alma Sürecindeki Zorluklar.....	97
Tablo 59. Göçmen İşçileri İşe Alma Sürecine Yönelik Politika ve Stratejiler	98
Tablo 60. İstanbul İlindeki (Anadolu Yakası) Kurumlarda Engelli Kişilerin İstihdam Edilmesine Yönelik Genel Algı.....	98
Tablo 61. İstanbul İli (Anadolu Yakası) Engelli Çalışanların Kurumların Performanslarına Olan Etkisi	99
Tablo 62. İstanbul İlinde (Anadolu Yakası) Kadın İş Gücü Becerileri	100
Tablo 63. İstanbul İlinde (Anadolu Yakası) Kadın İş Gücünü Sınırlandıran Faktörler	100
Tablo 64. İstanbul İlinde (Anadolu Yakası) Kadın İş Gücünü Sınırlandıran Faktörler.....	101
Tablo 65. Yeni Teknolojilerin İstanbul İlindeki (Anadolu Yakası) İş Gücü Piyasasına Etkisi	102
Tablo 66. 10 Yıl İçinde En Çok Talep Görebilecek Meslek veya Uzmanlık Alanları	103
Tablo 67. Teknolojik Gelişmelere Göre Mesleklerin Talep Görme Olasılığı	104
Tablo 68. Yeni Teknolojik ve Endüstriyel Gelişmelere Uyum Sağlamadaki Karşılaşılan Zorluklar...	105
Tablo 69. Gelecekteki İş Gücü Piyasasında Çalışanlar İçin En Kritik Beceriler	105
Tablo 70. İstanbul İlinde (Anadolu Yakası) Özel Sektörün İş Gücünü Teknolojik Değişimlere Hazırlamak İçin Yatırım Yapması	106
Tablo 71. Teknolojik Gelişmelerden Fayda Sağlayabilecek Gruplar	106
Tablo 72. Teknolojik Gelişmeler Nedeniyle İş Kaybı Yaşayabilecek En Yüksek Grup.....	106
Tablo 73. Teknolojinin İş Gücü Piyasası Üzerindeki Etkisini Ele Almak İçin Alınabilecek Tedbirler	107
Tablo 74. Yeni Teknolojilerin Neden Olduğu İş Gücü Piyasasındaki Değişikliklere Hazır Olma Durumu.....	107
Tablo 75. İstanbul İlinde (Anadolu Yakası) Sektörlerin Gelişimini Etkileyebilecek Faktörler	108
Tablo 76. Bölgedeki Sektörlerin Öne Çıkmasındaki Veya Gerilemesindeki Kültürel Faktörler ve Ekonomik Faktörler	109
Tablo 77. İstanbul İli (Anadolu Yakası) Sektörel Yetenek ve Beceri Açığı.....	110
Tablo 78. İstanbul İli (Anadolu Yakası) İş Gücü Talebinin Yüksek Olabileceği Sektörler	111
Tablo 79. İstanbul İli (Anadolu Yakası) Sektörlerin Teknolojik Gelişmelerden Etkilenme Olasılığı....	112
Tablo 80. İstanbul İlindeki (Anadolu Yakası) Mevcut Eğitim ve Öğretim Programlarının Çalışanları Teknolojik ve Endüstriyel Gelişmelere Hazırlamada Etkisi	113
Tablo 81. Üniversitelerin ve Kariyer Merkezlerinin Kişilerin Yeni Teknolojilere Uyum Sağlamasındaki Rolü	114
Tablo 82. Teknik Becerilere Sahip Bireylere Ulaşmadaki Zorluk Derecesi	115

Tablo 83. İşe Alım Sırasında Karşılaşılan Zorluklar	115
Tablo 84. İşe Başvuranlar Arasındaki Beceri Boşluğu	116
Tablo 85. Ekonomik Koşulların İşe Alım Sürecine Etkisi	116
Tablo 86. Kurumsal Performansı İyileştirmede Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	117
Tablo 87. İstanbul İli (Avrupa Yakası) Katılımcılarının Demografik Analizi.....	120
Tablo 88. İstanbul İli (Avrupa Yakası) İş Gücü Piyasasının Mevcut Durumu Gözlemi.....	123
Tablo 89. İstanbul İli (Avrupa Yakası) İstihdamın Azalması Veya Durgunlaşması Nedenleri.....	124
Tablo 90. İstanbul İli (Avrupa Yakası) Yüksek Talep Gören Sektörlerde İş Gücü Talebini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecesi.....	125
Tablo 91. İstanbul İli (Avrupa Yakası) Nitelikli İş Gücü Arzında Sıkıntı Yaşanan Sektörler	126
Tablo 92. İstanbul İli (Avrupa Yakası) Nitelikli İş Gücü Açığının Nedenleri.....	127
Tablo 93. İstanbul İlinde (Avrupa Yakası) Sektörel Beceri ve Yetenek Açığı.....	128
Tablo 94. İstanbul İlinde (Avrupa Yakası) Girişimlerin Yetenek ve Beceri Açığını Kapatmadaki Etkisi	129
Tablo 95. İstanbul İlindeki (Avrupa Yakası) Göçmen İşçi İstihdamına İlişkin Genel Algı.....	130
Tablo 96. İstanbul İlinde (Avrupa Yakası) Göçmen İşçi İstihdamına İlişkin Kararları Etkileyen Faktörler	131
Tablo 97. İstanbul İlinde (Avrupa Yakası) Göçmen İşçi Çalıştırmanın Kurumlardaki Etkisi.....	131
Tablo 98. İstanbul İlinde (Avrupa Yakası) Göçmen İşçi Çalıştıran Kurumların Yaşadığı Zorluklar ...	132
Tablo 99. Göçmen İşçileri İşe Alma Sürecindeki Zorluklar.....	132
Tablo 100. Göçmen İşçileri İşe Alma Sürecine Yönelik Politika Ve Stratejiler.....	133
Tablo 101. İstanbul İlindeki (Avrupa Yakası) Kurumlarda Engelli Kişilerin İstihdam Edilmesine Yönelik Genel Algı.....	133
Tablo 102. İstanbul İli (Avrupa Yakası) Engelli Çalışanların Kurumların Performanslarına Olan Etkisi	134
Tablo 103. İstanbul İlinde (Avrupa Yakası) Kadın İş Gücü Becerileri	135
Tablo 104. İstanbul İlinde (Avrupa Yakası) Kadın İş Gücünü Sınırlandıran Faktörler	136
Tablo 105. İstanbul İlinde (Avrupa Yakası) Kadın İş Gücünü Sınırlandıran Faktörler.....	136
Tablo 106. Yeni Teknolojilerin İstanbul İlindeki (Avrupa Yakası) İş Gücü Piyasasına Etkisi	137
Tablo 107. 10 Yıl İçinde En Çok Talep Görebilecek Meslek Veya Uzmanlık Alanları.....	138
Tablo 108. Teknolojik Gelişmelere Göre Mesleklerin Talep Görme Olasılığı	140
Tablo 109. Yeni Teknolojik Ve Endüstriyel Gelişmelere Uyum Sağlamadaki Karşılaşılan Zorluklar	141

Tablo 110. Gelecekteki İş Gücü Piyasasında Çalışanlar İçin En Kritik Beceriler	141
Tablo 111. İstanbul İlinde (Avrupa Yakası) Özel Sektörün İş Gücünü Teknolojik Değişimlere Hazırlamak İçin Yatırım Yapması	142
Tablo 112. Teknolojik Gelişmelerden Fayda Sağlayabilecek Gruplar	142
Tablo 113. Teknolojik Gelişmeler Nedeniyle İş Kaybı Yaşayabilecek En Yüksek Grup	142
Tablo 114. Teknolojinin İş Gücü Piyasası Üzerindeki Etkisini Ele Almak İçin Alınabilecek Tedbirler	143
Tablo 115. Yeni Teknolojilerin Neden Olduğu İş gücü Piyasasındaki Değişikliklere Hazır Olma Durumu	143
Tablo 116. İstanbul İlinde (Avrupa Yakası) Sektörlerin Gelişimini Etkileyebilecek Faktörler	144
Tablo 117. Bölgedeki Sektörlerin Öne Çıkmasındaki veya Gerilemesindeki Kültürel Faktörler Ve Ekonomik Faktörler	145
Tablo 118. İstanbul İli (Avrupa Yakası) Sektörel Yetenek ve Beceri Açığı	146
Tablo 119. İstanbul İli (Avrupa Yakası) İş Gücü Talebinin Yüksek Olabileceği Sektörler	147
Tablo 120. İstanbul İli (Avrupa Yakası) Sektörlerin Teknolojik Gelişmelerden Etkilenme Olasılığı ..	148
Tablo 121. İstanbul İlindeki (Avrupa Yakası) Mevcut Eğitim ve Öğretim Programlarının Çalışanları Teknolojik ve Endüstriyel Gelişmelere Hazırlamada Etkisi	149
Tablo 122. Üniversitelerin ve Kariyer Merkezlerinin Kişilerin Yeni Teknolojilere Uyum Sağlamasındaki Rolü	150
Tablo 123. Teknik Becerilere Sahip Bireylere Ulaşmadaki Zorluk Derecesi	151
Tablo 124. İşe Alım Sırasında Karşılaşılan Zorluklar	152
Tablo 125. İşe Başvuranlar Arasındaki Beceri Boşluğu	152
Tablo 126. Ekonomik Koşulların İşe Alım Sürecine Etkisi	153
Tablo 127. Kurumsal Performansı İyileştirmede Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	153
Tablo 128. İstanbul'da İş Gücü Açığı Bulunan Sektörler ve Pozisyonlar	161
Tablo 129. İş Gücü İhtiyacı Duyulan Sektörler ve Aranılan İş Gücü Özellikleri	187

Şekiller Dizini

Şekil 1. İstanbul Literatür Analizi Sonucu Tespitler	43
Şekil 2. İstanbul (Anadolu Yakası) Katılımcılarının Eğitim Durumu (a), Çalıştığı Kurum (b) ve Pozisyonlarına (c) Ait Oranlar	87
Şekil 3. İstanbul (Avrupa) Katılımcılarının Eğitim Durumu (a), Çalıştığı Kurum (b) ve Pozisyonlarına (c) Ait Oranlar	122
Şekil 4. İstanbul İş Gücü Nitelikleri ve Arz-Talep Eşleşmesi ile ilgili Tespitler ve Öneriler	164
Şekil 5. Göçmenlerin Kayıtlı İş Gücü Piyasasına Geçişinin Önündeki Engeller	172

Grafikler Dizini

Grafik 1. İstanbul İli Demografik Bilgiler	20
Grafik 2. İstanbul İlçe Gelişmişlik Sıralamaları	26
Grafik 3. Sanayi İstihdamının Çalışan Tipine Göre Türkiye'deki Payı (%)	28
Grafik 4. Madencilik ve Taş Ocakçılığı Sektörünün İstanbul'da ve Türkiye'deki Payı	33
Grafik 5. İmalat Sektörünün İstanbul'da ve Türkiye'deki Payı	35
Grafik 6. Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin İlk 10 İle Göre Dağılımı	77

Kısaltmalar

ADNKS :	Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
BAĞ-KUR :	Bağımsız Çalışanlar Sosyal Güvenlik Kurumu
BIST :	Borsa İstanbul
GSYH :	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
GSKD :	Gayri Safi Katma Değer
İBB :	İstanbul Büyükşehir Belediyesi
İK :	İnsan Kaynakları
İŞKUR :	Türkiye İş Kurumu
KOSGEB :	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
NACE :	Avrupa Topluluğu Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması
SGK :	Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK :	Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

İstanbul, Türkiye'nin en büyük metropolü ve ekonomik merkezi olarak sanayi, ticaret, finans ve turizm gibi birçok sektörde ülke ekonomisinin lokomotif gücünü oluşturmaktadır. Yaklaşık 16 milyonluk nüfusu ve geniş iş gücü havuzu ile İstanbul hem iç göç hem de uluslararası göçmen hareketliliği açısından önemli bir çekim merkezi konumundadır. Türkiye'nin gayri safi yurt içi hasılasının (GSYH) %30'undan fazlasını üreten İstanbul, aynı zamanda ihracat ve ithalat faaliyetlerinin büyük bir kısmına ev sahipliği yapmaktadır.

İstanbul'un iş gücü piyasası, sanayi, hizmet, teknoloji ve finans sektörleri başta olmak üzere çok çeşitli istihdam alanları sunmaktadır. Hizmet sektörü iş gücünün büyük bir kısmını kapsarken, sanayi ve üretim sektörleri de önemli bir istihdam kaynağı olmaya devam etmektedir. Özellikle dijital dönüşüm süreciyle birlikte teknoloji odaklı mesleklerin ve yüksek beceri gerektiren iş alanlarının önemi giderek artmaktadır. Ancak, bu dinamik yapı içerisinde kadın ve genç istihdamı, kayıt dışı çalışma, göçmen işçilerin entegrasyonu ve mesleki beceri eksikliği gibi önemli zorluklar da bulunmaktadır.

İstanbul'un Avrupa ve Anadolu yakaları, iş gücü piyasası açısından farklı ekonomik dinamiklere sahiptir. Avrupa Yakası, iş dünyasının ve finans merkezlerinin yoğunlaştığı, sanayi ve hizmet sektörlerinin baskın olduğu bir yapı sergilerken; Anadolu Yakası, sanayi bölgeleri, lojistik merkezleri ve daha çok küçük ve orta ölçekli işletmelerin faaliyet gösterdiği bir bölge olarak dikkat çekmektedir. Bu bölgesel farklılıklar, istihdam dinamiklerini, iş gücü taleplerini ve sektörel gelişmeleri doğrudan etkilemektedir.

Bu bağlamda hazırlanan İstanbul Sosyoekonomik Sektör Mevcut Durum Raporu, ilin sosyoekonomik yapısını, sektörler bazında mevcut durum analizini ve iş gücü piyasasının dinamiklerini ele alarak kapsamlı bir değerlendirme sunmaktadır. Rapor, Literatür Analizi, İkincil Veri Analizi, Anket Çalışması Analizi ve Bulguları, Derinlemesine Görüşmelerin Analizi ve Bulguları ile Genel Değerlendirme ve Politika Önerileri olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır.

Literatür analizinde, İstanbul ile ilgili mevcut çalışmalar incelenmiş, öne çıkan sektörler değerlendirilmiştir. İşverenlerin perspektifinden işsizlik, göçmen işçiler ve mesleki eğitim konuları ele alınarak, İstanbul özelindeki sektörel istihdam dinamikleri değerlendirilmiştir.

Ayrıca, nitelikli ve niteliksiz iş gücü, genç ve kadın istihdamı ile mevsimsel iş gücü talepleri hakkında özet bilgiler sunulmuştur.

İkincil verilerde ise ağırlıklı olarak TÜİK, İŞKUR, SGK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Göç İdaresi Başkanlığı verilerinden yola çıkarak İstanbul özelinde nüfus, iş gücü ve istihdam, sosyal güvenlik ve çalışma hayatı ile göç verileri analiz edilmiştir.

Saha çalışması kapsamında, İstanbul'da gerçekleştirilen anket çalışmaları Avrupa ve Anadolu yakaları olarak ayrı ayrı ele alınmış, veriler bu ayrım doğrultusunda analiz edilmiştir. Daha geniş bir kitleye ulaşmak amacıyla toplam (165) paydaş ile anket çalışması yürütülmüş, bu anketler Avrupa (103) ve Anadolu (62) yakaları için ayrı gruplandırılarak değerlendirilmiştir. Üçüncü bölümde, anket sonuçları her iki yakaya özgü iş gücü piyasası dinamiklerini karşılaştırmalı bir şekilde inceleyerek detaylandırılmıştır. Dördüncü kısımda ise derinlemesine mülakatlardan elde edilen bulgular sunulmuştur.

Son bölümde ise, tüm bu bilgiler ışığında İstanbul özelinde iş gücü piyasasının geliştirilmesine yönelik öneriler ve stratejiler değerlendirilmiş, sürdürülebilir istihdam ve sosyal uyum için politika önerileri sunulmuştur.

Elinizdeki İstanbul Sosyoekonomik Sektör Mevcut Durum Raporu, karar alıcılara ve istihdam süreçlerinde aktif rol oynayan paydaşlara, iş gücü piyasasının yapısını anlamak ve stratejik yönlendirmeler yapmak için kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır. Özellikle iş gücü piyasasına entegrasyonu artırmak isteyen kamu ve özel sektör temsilcileri, bu rapor aracılığıyla İstanbul'daki öne çıkan istihdam alanlarını, işveren beklentilerini ve işe yerleştirme süreçlerinde izlenebilecek etkili yöntemleri değerlendirme fırsatı bulacaktır.

Bu doğrultuda, rapor; politika yapıcılar, iş dünyası temsilcileri ve akademik çevreler için İstanbul'un mevcut sosyoekonomik dinamiklerini ortaya koyarak, ilin iş gücü piyasasına dair kapsamlı bir kaynak oluşturmayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda, bölgesel ekonomik potansiyelin daha etkin kullanılması için stratejik yol haritaları sunarak, sürdürülebilir büyüme ve kalkınma süreçlerine katkı sağlamayı hedeflemektedir.

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

I. BÖLÜM

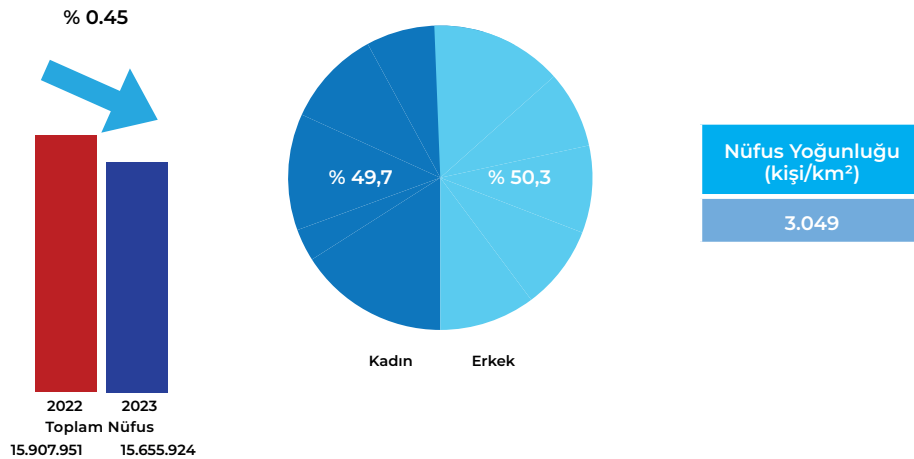
I. BÖLÜM

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

İstanbul, Türkiye'nin en kalabalık şehri olup, 2024 yılı itibarıyla 15.701.602 nüfusa sahiptir. Şehir, Türkiye nüfusunun %18,4'ünü barındırarak en yoğun yerleşim merkezlerinden biri haline gelmiştir. Çalışma çağındaki nüfus oranı %71,87 olup, iş gücü piyasasında yüksek rekabet ortamı yaratmaktadır (TÜİK, 2024). İstanbul hem yüksek göç alma hem de göç verme yapısı sayesinde demografik çeşitliliği yüksek bir toplumsal yapıya sahiptir ve bu durum iş gücü piyasasında dinamizmi artırmaktadır.

Ekonomik olarak İstanbul, Türkiye'nin lokomotif şehri konumundadır ve ülkenin toplam GSYH'sinin %30,38'ini üretmektedir. Sanayi ve ticaret açısından ülkenin en büyük şehri olan İstanbul, ihracatta %48,25 ve ithalatta %50,89 paya sahiptir. Şehirde faaliyet gösteren 33.455 sanayi işletmesi, Türkiye'nin toplam sanayi üretiminin %22,46'sını gerçekleştirmektedir. Tekstil, otomotiv, kimya, metal işleme ve makine sanayi gibi sektörlerde Türkiye'nin önde gelen firmaları İstanbul'da faaliyet göstermektedir. Ayrıca, Türkiye'nin en büyük sanayi kuruluşlarını içeren ISO 500 listesinde İstanbul merkezli birçok firma bulunmaktadır. Bu sektörler, İstanbul'u sadece ulusal düzeyde değil, küresel ticarete de önemli bir oyuncu haline getirmiştir.

Grafik 1. İstanbul İli Demografik Bilgiler



Finans ve bankacılık sektöründe de İstanbul, Türkiye'nin merkezi olarak kabul edilmektedir. Türkiye'deki toplam mevduatın %47,62'si ve toplam kredilerin %41,55'i İstanbul'da bulunmaktadır. Şehir, Borsa İstanbul (BIST) ve Türkiye'nin önde gelen finans kuruluşlarının merkezlerine ev sahipliği yaparak ülkenin finansal altyapısını oluşturmaktadır. Türkiye'nin en büyük bankaları olan Ziraat Bankası, İş Bankası ve Garanti BBVA gibi kuruluşlar İstanbul'da faaliyet göstermekte ve küresel finans piyasalarıyla entegre çalışmaktadır. İstanbul Finans Merkezi projesi ile şehir, uluslararası finans piyasalarındaki yerini güçlendirmeyi hedeflemekte ve bölgesel bir finans merkezi olma yolunda ilerlemektedir.

Turizm, İstanbul'un ekonomik yapısında önemli bir yer tutmaktadır. Yılda yaklaşık 15 milyon turist ağırlayan şehir, Türkiye'nin en çok ziyaret edilen destinasyonu konumundadır. Tarihi Yarımada, Boğaz manzarası, kültürel etkinlikler ve alışveriş merkezleriyle İstanbul hem yerli hem de yabancı turistler için cazip bir destinasyondur. Ayasofya, Topkapı Sarayı, Kapalıçarşı ve Sultanahmet Camii gibi tarihi mekânlar, İstanbul'un kültürel mirasını oluşturmaktadır. Aynı zamanda kongre turizmi, gastronomi ve sağlık turizmi gibi alanlarda da gelişmiş bir yapıya sahiptir. İstanbul, sahip olduğu ekonomik, kültürel ve sosyal zenginliklerle Türkiye'nin büyüme ve kalkınma süreçlerinde kilit bir rol oynamaya devam etmektedir.

Tablo 1. İstanbul Demografik Verileri

Kategori	İstanbul Verileri
Toplam Nüfus (2023)	15.655.924
Şehir Nüfusu (%)	99.0
Kırsal Nüfus (%)	1.0
Genç Nüfus (0-14 Yaş) (%)	20.94
Çalışabilir Nüfus (15-64 Yaş) (%)	71.59
Yaşlı Nüfus (65+ Yaş) (%)	7.47
Kadın Nüfus (%)	49.7
Erkek Nüfus (%)	50.3

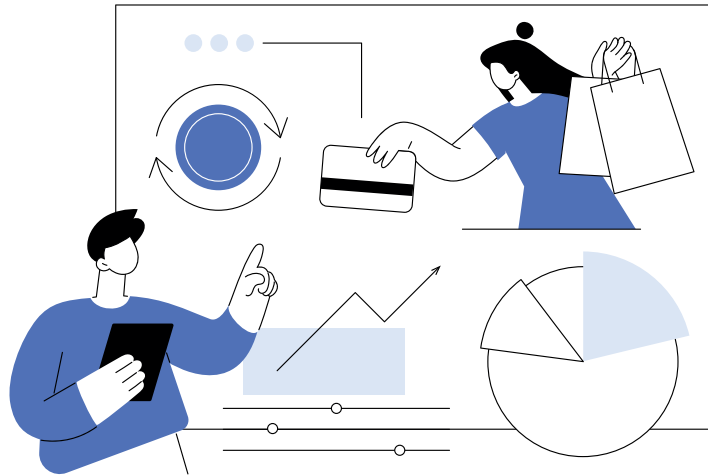
Kaynak: TÜİK, 2023

1.1. Bölgesel Kültürel ve Ekonomik Faktörlerin Etkileri

İstanbul, tarih boyunca sahip olduğu stratejik konumu ve kültürel çeşitliliği sayesinde bölgesel faktörlerden doğrudan etkilenmiş ve Türkiye'nin en önemli ekonomik merkezi haline gelmiştir. Şehir, Avrupa ve Asya'yı birbirine bağlayan bir köprü olarak uluslararası ticaretin ve finansal hareketliliğin merkezinde yer almaktadır. Osmanlı döneminden günümüze kadar süregelen bu ticari ve ekonomik etkileşim, İstanbul'un sanayi, hizmet ve teknoloji alanlarında önemli bir merkez olmasını sağlamıştır. Günümüzde İstanbul, Türkiye'nin toplam GSYH'sinin yaklaşık %30'unu üretirken, ülke ihracatının %48,25'ini ve ithalatının %50,89'unu gerçekleştirmektedir (İstanbul Sanayi Odası, 2023).

Bölgesel kültürel faktörler, İstanbul'un ekonomik yapısına büyük katkılar sağlamaktadır. Şehir, göç alan bir metropol olarak farklı etnik ve kültürel topluluklara ev sahipliği yapmaktadır. Bu çeşitlilik, İstanbul'un kültürel ve sanatsal faaliyetlerinde olduğu kadar iş dünyasında da büyük bir dinamizm yaratmaktadır. İstanbul'da faaliyet gösteren yabancı sermayeli firmaların sayısı her yıl artmakta olup, çok uluslu şirketlerin Türkiye'deki yönetim merkezleri genellikle bu şehirde konumlanmaktadır. Aynı zamanda, İstanbul'daki finans sektörü, ulusal ve uluslararası piyasalardaki hareketlilikten doğrudan etkilenmektedir. Türkiye'deki toplam banka mevduatlarının %47,62'si ve toplam kredilerin %41,55'i İstanbul'da bulunmaktadır (İstanbul Bölge Planı, 2024-2028).

Ekonomik faktörler açısından İstanbul, Türkiye'nin üretim ve sanayi sektörlerinin merkezi konumundadır. İstanbul Sanayi Odası'nın (İSO) raporlarına göre, şehirde faaliyet gösteren 33.455 sanayi işletmesi, Türkiye'nin sanayi üretiminde önemli bir role sahip olup, sanayi



sektöründe yüksek bir paya sahiptir. Özellikle tekstil, otomotiv, kimya, metal işleme ve makine sanayii, İstanbul ekonomisinin ana sektörlerini oluşturmaktadır. İstanbul ayrıca, dijital dönüşüm ve inovasyon ekosistemleri açısından da önemli bir konumda olup, start-up yatırımları ve teknoloji tabanlı girişimcilik faaliyetleri şehirde yoğunlaşmaktadır (İstanbul Sanayi Odası, 2023).

Bölgesel ekonomik dinamikler, İstanbul'un kentsel yapısını ve demografik değişimlerini de etkilemektedir. Şehir, Türkiye'nin en büyük iş gücü piyasasına sahip olup, çalışma çağındaki nüfus oranı %71,6'dır. Bu durum, İstanbul'u Türkiye'nin ekonomik büyümesini sürdüren en önemli merkezlerden biri haline getirmektedir. Ancak, hızlı nüfus artışı ve göç hareketleri, kent içi gelir dağılımında eşitsizliklere ve konut fiyatlarının artmasına neden olmaktadır. İstanbul'da konut fiyat endeksi, Türkiye ortalamasının üzerinde seyretmekte ve kentsel dönüşüm projeleri bu durumu dengelemek için önemli bir strateji olarak uygulanmaktadır (İstanbul Bölge Planı, 2024-2028).

Tablo 2. İstanbul Temel Göstergeleri

Göstergeler	Değer	Türkiye içindeki payı (%)	İl sıralaması
İl alanı (km ²)	5.461	0,7	64
Nüfus (2021)	15.840.900	18,71	1
Nüfus artış hızı (Binde) (2020/2021)	24,18		9
Nüfus yoğunluğu (kişi/km ²) (2021)	3.049		1
Çalışma çağındaki nüfus (15-64 yaş) (2021)	11.341.124	19,74	1
Genç nüfus (15-24 yaş) (2021)	2.339.946	18,04	1
Toplam aktif sigortalı sayısı (2021)	5.999.959	24,25	1
Zorunlu sigortalı sayısı (4/a) (2021)	4.485.393	27,74	1
Sanayi (05-35-09-33) zorunlu sigortalı sayısı (4/a) (2021)	1.024.988	22,62	1
Cari fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasıla (GSYH) (Bin TL) (2021)	2.202.155.938	30,38	1
Cari fiyatlarla sanayi GSYH (BCDE) (Bin TL) (2021)	413.787.108	21,91	1
Cari fiyatlarla imalat GSYH (C) (Bin TL) (2021)	363.812.375	22,6	1
Kişi başına GSYH (USD) (2021)	15.666		2
İhracat (Bin USD) (2021)	108.666.008	48,25	1
İthalat (Bin USD) (2021)	138.122.531	50,89	1
Dış ticaret dengesi (Bin USD) (2021)	-29.456.523		81
İhracatın ithalatı karşılama oranı (%) (2021)	78,67		67
Toplam mevduat (Milyon TL) (2021)	2.343.802	47,62	1
Toplam kredi (Milyon TL) (2021)	1.826.564	41,55	1
Kredi/mevduat (%) (2021)	77,93		62
Teşvik belgesi sayısı (Adet) (2021)	1.808	14,19	1
Teşvik belgesi sabit yatırım tutarı (Milyon TL) (2021)	31.363	11,41	1

Kaynak: TÜİK 2021 Raporu

Tablodan da anlaşılacağı üzere, İstanbul, Türkiye'nin en büyük metropolü ve ekonomik merkezi olarak, ülkenin toplam nüfusunun %18,71'ine ev sahipliği yapmaktadır. 2021 yılı itibarıyla 15,8 milyonluk nüfusu ile en kalabalık şehir olan İstanbul, nüfus yoğunluğu açısından da 3.049 kişi/km² ile Türkiye'de ilk sıradadır. Genç nüfus oranı %18,04 olup, şehirde 15-24 yaş arasındaki bireylerin sayısı 2,3 milyonu aşmaktadır. Bu durum, İstanbul'un dinamik bir iş gücü piyasasına sahip olduğunu ve ekonomik büyüme potansiyelini artırdığını göstermektedir. Bununla birlikte, şehirdeki yüksek nüfus artışı ve yoğun göç, altyapı ve konut talebinde artışa neden olmaktadır.

Ekonomik göstergeler açısından İstanbul, Türkiye'nin en büyük üretim ve ticaret merkezi konumundadır. 2021 yılı itibarıyla şehrin cari fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasılası (GSYH) 2,2 trilyon TL olarak hesaplanmış ve ülke genelindeki toplam GSYH'nin %30,38'ini oluşturmuştur. İstanbul'da sanayi sektörü büyük bir paya sahiptir; cari fiyatlarla sanayi GSYH'si 413,7 milyar TL olup, ülke genelinde %21,91'lik bir paya sahiptir. Ayrıca, kişi başına düşen GSYH 15.666 USD olup, İstanbul bu göstergede Türkiye'de ikinci sırada yer almaktadır. Bu veriler, İstanbul'un sanayi ve ticaretin merkezi olmasının yanı sıra yüksek katma değerli üretim gerçekleştirdiğini de göstermektedir.

Dış ticaret açısından İstanbul, Türkiye'nin en büyük ihracat ve ithalat merkezi olarak öne çıkmaktadır. 2021 yılında İstanbul'un toplam ihracatı 108,6 milyar USD olup, Türkiye'nin toplam ihracatının %48,25'ini oluşturmuştur. Aynı dönemde ithalat değeri ise 138,1 milyar USD seviyesine ulaşmış ve toplam ithalatın %50,89'u İstanbul'dan yapılmıştır. Ancak,

İstanbul, Türkiye'nin en büyük metropolü ve ekonomik merkezi olarak, ülkenin toplam nüfusunun %18,71'ine ev sahipliği yapmaktadır. Türkiye'nin en büyük üretim ve ticaret merkezi konumundadır.

İstanbul'un dış ticaret dengesi -29,45 milyar USD ile negatif seyretmektedir. Bu durum, ithalat bağımlılığına bağlı olarak dış ticaret açığına yol açmaktadır. Şehrin ihracatının ithalatı karşılama oranı %78,67 olup, Türkiye genelinde 67. sırada yer almaktadır. Bu oran, İstanbul'un ihracat kapasitesinin güçlü olmasına rağmen ithalat bağımlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

İstanbul, finansal açıdan da Türkiye'nin en güçlü ili olarak öne çıkmaktadır. 2021 itibarıyla şehirdeki toplam mevduat miktarı 2,34 trilyon TL'ye ulaşarak Türkiye genelindeki mevduatın %47,62'sini oluşturmuştur. Toplam kredi hacmi ise 1,82 trilyon TL olup, bu da toplam kredilerin %41,55'ini kapsamaktadır. İstanbul'un kredi/mevduat oranı %77,93 seviyesinde olup, Türkiye genelinde 62. sırada yer almaktadır. Bu oran, bankaların İstanbul'daki mevduat varlığına kıyasla daha düşük oranda kredi kullandığını göstermektedir. Borsa İstanbul'un ve büyük finans kuruluşlarının merkezlerinin burada olması, İstanbul'un ulusal ve uluslararası finans piyasalarındaki etkinliğini artırmaktadır.

İstanbul, sanayi ve ticaretin yanı sıra yatırım teşvikleri açısından da Türkiye'nin en büyük paya sahip ilidir. 2021 yılında şehirde 1.808 teşvik belgesi düzenlenmiş olup, bu belgeler Türkiye genelindeki teşviklerin %14,19'unu oluşturmaktadır. Teşvik belgeleri kapsamında yapılan sabit yatırımların toplam tutarı 31,3 milyar TL'ye ulaşmış ve ülke genelindeki yatırımların %11,41'ini kapsamıştır. Bu durum, İstanbul'un yatırım çekme kapasitesinin yüksek olduğunu ve ekonomik büyüme potansiyelini artıran en önemli faktörlerden biri olduğunu göstermektedir. Genel olarak İstanbul, Türkiye ekonomisinin lokomotif şehri olarak, sanayi, ticaret, finans ve yatırım alanlarında lider konumunu sürdürmektedir.

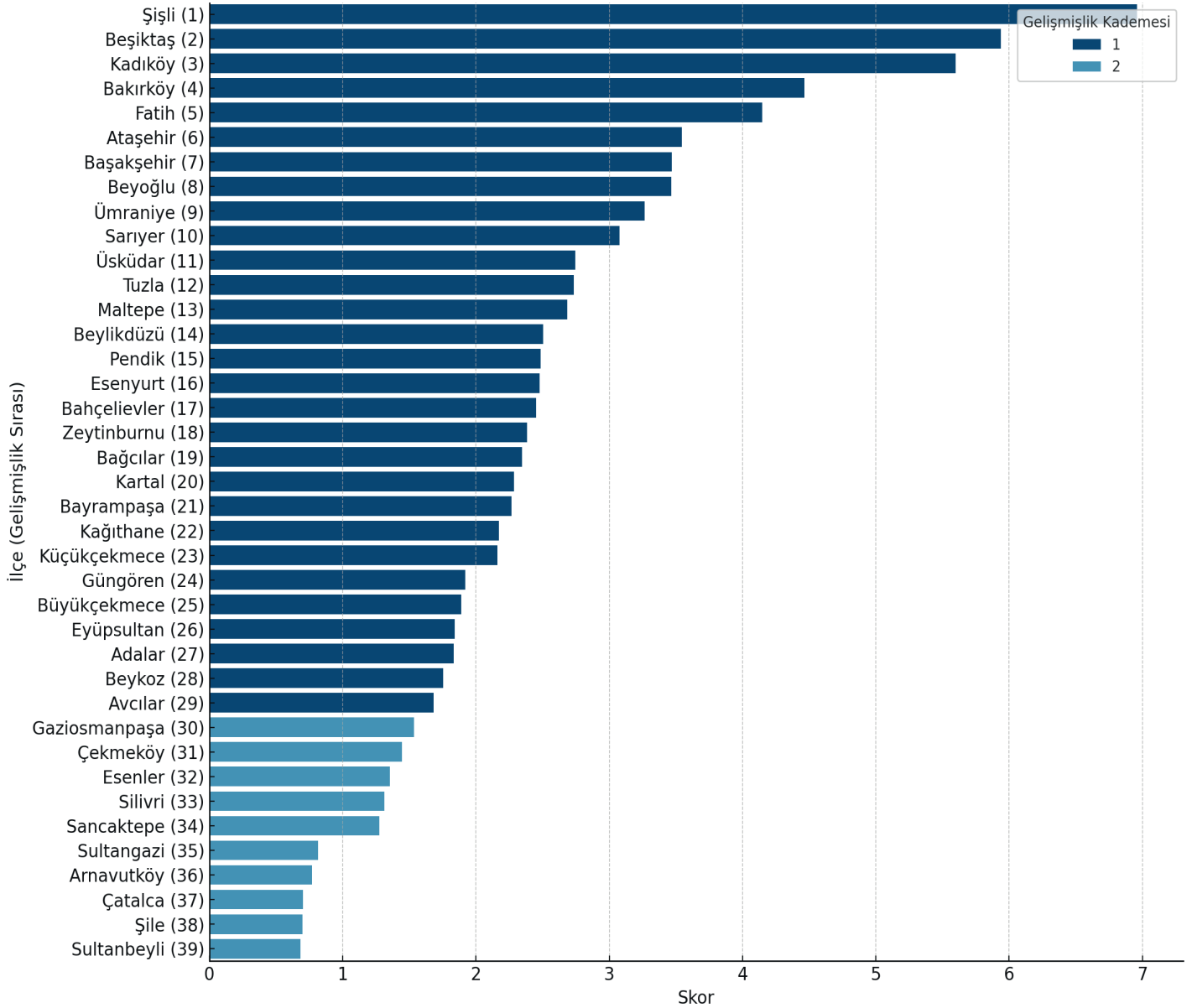




Funded by the European Union
Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir
ممول من الاتحاد الأوروبي



Grafik 2. İstanbul İlçe Gelişmişlik Sıralamaları



İstanbul'daki ilçelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik seviyeleri büyük farklılıklar göstermektedir. Türkiye genelinde 973 ilçe içinde yapılan değerlendirmeye göre İstanbul'un en gelişmiş ilçesi Şişli olup, ülke genelinde de ilk sırada yer almaktadır. Şişli'yi, Beşiktaş ve Kadıköy takip etmekte ve bu ilçeler İstanbul'un ekonomik, kültürel ve ticari merkezleri olarak öne çıkmaktadır. Finansal hizmetler, yüksek yaşam standartları ve güçlü altyapı, bu ilçelerin gelişmişlik düzeylerini artıran başlıca faktörler arasında yer almaktadır. Bakırköy, Fatih, Ataşehir ve Başakşehir de yüksek gelişmişlik seviyesine sahip ilçeler arasında bulunmakta olup, özellikle ticaret ve konut yatırımları ile öne çıkmaktadır.

Orta gelişmişlik seviyesinde yer alan ilçeler arasında Beylikdüzü, Pendik, Esenyurt ve Bahçelievler gibi hızla büyüyen ve nüfus alan bölgeler bulunmaktadır. Bu ilçeler, son yıllarda artan konut projeleri ve ulaşım yatırımları ile gelişim göstermekte, ancak sosyo-ekonomik dengesizlikler nedeniyle üst sıralardaki ilçelere kıyasla daha düşük skor almaktadır. Üsküdar, Sarıyer ve Maltepe gibi ilçeler ise görece daha istikrarlı bir ekonomik yapıya sahip olup hem konut hem de ticari faaliyetler açısından gelişmişlik seviyelerini korumaktadır.

Daha düşük gelişmişlik seviyesine sahip ilçeler arasında Sultanbeyli, Arnavutköy, Sultangazi ve Esenler öne çıkmaktadır. Türkiye genelinde yapılan sıralamada Sultanbeyli 183. sırada, Arnavutköy 167. sırada ve Sultangazi 161. sırada yer almaktadır. Bu ilçelerde ekonomik faaliyetlerin sınırlı olması, gelir seviyesinin düşük olması ve eğitim altyapısının yetersizliği gibi faktörler gelişmişlik seviyelerini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, bu ilçeler büyük ölçüde göç alan bölgeler olduğu için plansız kentleşme ve altyapı eksiklikleri nedeniyle ekonomik büyüme açısından dezavantajlı konumdadır.

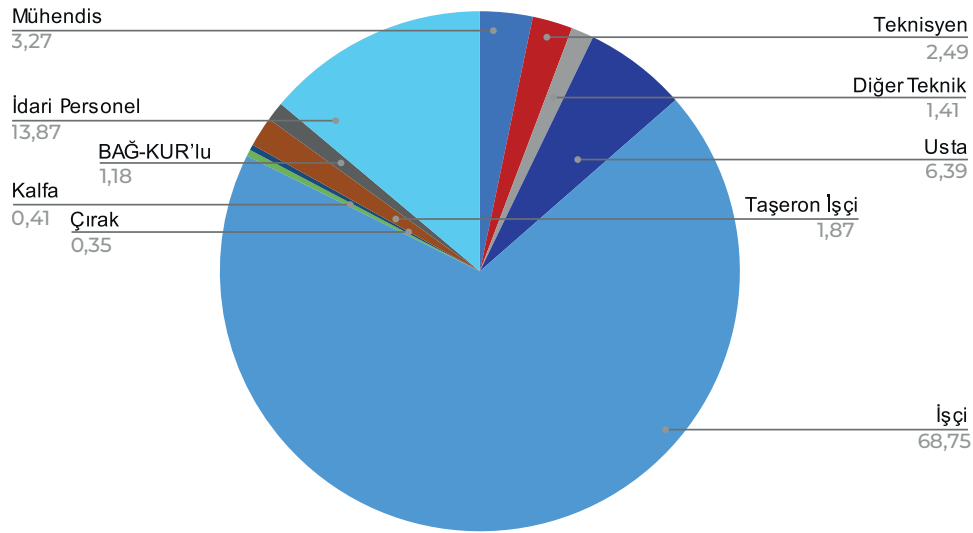
İstanbul'un sosyo-ekonomik yapısı ilçeler bazında önemli farklılıklar göstermektedir. Avrupa Yakası'ndaki ilçeler genellikle daha gelişmiş olup, ticaret, finans ve turizm sektörlerinden büyük oranda faydalanmaktadır. Anadolu Yakası'nda ise sanayi ve konut bölgeleri ağırlıklı olduğu için gelişmişlik düzeyleri değişkenlik göstermektedir. Kentsel dönüşüm projeleri, ulaşım yatırımları ve ekonomik teşvikler, düşük gelişmişlik seviyesine sahip ilçelerin sosyal ve ekonomik koşullarını iyileştirebilecek önemli faktörler olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 3. Sanayi İstihdamının Çalışan Tipine Göre Dağılımı

Çalışan Tipi	Türkiye - Kişi	Türkiye - Pay (%)	İstanbul - Kişi	İstanbul - Pay (%)	Türkiye İçindeki Payı (%)
Mühendis	174.209	4,17	26.366	3,27	15,13
Teknisyen	137.529	3,29	20.075	2,49	14,6
Diğer teknik	69.138	1,65	11.377	1,41	16,46
Usta	270.432	6,47	51.482	6,39	19,04
İşçi	2.846.464	68,13	554.004	68,75	19,46
Kalfa	14.187	0,34	3.319	0,41	23,39
Çırak	19.517	0,47	2.859	0,35	14,65
Taşeron işçi	143.418	3,43	15.040	1,87	10,49
BAĞ-KUR'lu	55.968	1,34	9.508	1,18	16,99
İdari personel	447.203	10,7	111.740	13,87	24,99
Toplam	4.178.065	100	805.770	100	19,29

Kaynak: TÜİK 2021 Raporu

Grafik 3. Sanayi İstihdamının Çalışan Tipine Göre Türkiye'deki Payı (%)



Tablo, 2021 yılı itibarıyla İstanbul'da sanayi sektöründe çalışanların iş tiplerine göre dağılımını göstermektedir. İstanbul, Türkiye sanayi sektöründeki en büyük istihdam merkezlerinden biri olup, toplam sanayi çalışanlarının %19,29'una ev sahipliği yapmaktadır. 2021 yılı verilerine göre İstanbul'da toplam 805.770 kişi sanayi sektöründe çalışmaktadır ve bu rakam Türkiye genelindeki 4.178.065 kişilik sanayi istihdamının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır.

Sanayi sektöründeki en büyük istihdam grubunu işçiler oluşturmaktadır. İstanbul'da 554.004 işçi sanayi alanında çalışmakta olup, bu grup İstanbul'daki sanayi istihdamının %68,75'ini kapsamaktadır. Türkiye genelindeki toplam işçi istihdamının %19,46'sının İstanbul'da bulunması, şehrin sanayi üretimi açısından ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Teknik personel istihdamı açısından İstanbul, sanayi sektöründe mühendis, teknisyen ve diğer teknik personelin yoğunlaştığı bir bölge konumundadır. İstanbul'da 26.366 mühendis, 20.075 teknisyen ve 11.377 diğer teknik personel istihdam edilmektedir. Bu grupların İstanbul sanayi istihdamındaki toplam payı %7 civarında olup, sanayi üretiminde nitelikli teknik bilgi gereksiniminin yüksek olduğunu göstermektedir. Türkiye genelinde sanayi mühendislerinin %15,13'ü, teknisyenlerin %14,60'ı ve diğer teknik personelin %16,46'sı İstanbul'da istihdam edilmektedir. Bu oranlar, İstanbul'un sanayi yapısının mühendislik ve teknik uzmanlık gerektiren sektörlerle dayandığını ve teknoloji odaklı üretimin önemli bir bileşen olduğunu ortaya koymaktadır.

Sanayi sektöründeki diğer önemli meslek grupları arasında usta, kalfa ve çıraklar bulunmaktadır. İstanbul'da 51.482 usta, 3.319 kalfa ve 2.859 çırak sanayi sektöründe faaliyet göstermektedir. Türkiye genelinde bu grupların toplam istihdam içindeki paylarına bakıldığında, ustaların %19,04'ünün, kalfaların %23,39'unun ve çırakların %14,65'inin İstanbul'da çalıştığı görülmektedir. Kalfa istihdamının Türkiye genelindeki en yüksek orana sahip olması, İstanbul sanayi sektöründe ara kademedede çalışan teknik iş gücüne duyulan ihtiyacın büyük olduğunu göstermektedir. Usta ve kalfa oranlarının yüksek olması, sanayinin sadece mühendislik seviyesinde değil, ara teknik becerilere dayalı üretim alanında da güçlü bir iş gücü ihtiyacı olduğunu ortaya koymaktadır.

İstanbul sanayi sektöründe taşeron işçi istihdamı da dikkate değer bir büyüklüğe sahiptir. İstanbul'da 15.040 taşeron işçi sanayi alanında çalışmaktadır ve bu rakam Türkiye genelindeki taşeron işçilerin %10,49'una karşılık gelmektedir. Bu oran, İstanbul sanayisinin büyük ölçüde doğrudan istihdama dayalı olduğunu ve taşeron sisteminin görece daha az kullanıldığını göstermektedir. Öte yandan, İstanbul'daki sanayi sektöründe 9.508 kişi BAĞ-KUR'lu olarak çalışmaktadır ve bu rakam Türkiye genelindeki BAĞ-KUR'lu sanayi çalışanlarının %16,99'unu oluşturmaktadır. Serbest çalışan ve kendi işini yapan sanayicilerin sektördeki payı diğer gruplara kıyasla daha düşük olmakla birlikte, İstanbul'un sanayi ekosisteminde girişimciliğin de önemli bir rol oynadığı görülmektedir.

İstanbul'daki sanayi sektörü idari personel açısından da Türkiye'nin en büyük payına sahiptir. Şehirde toplam 111.740 idari personel sanayi alanında istihdam edilmekte olup, Türkiye genelindeki sanayi yönetim kadrolarının %24,99'u İstanbul'da yer almaktadır. Bu oran, İstanbul'un sadece üretim merkezi olarak değil, aynı zamanda sanayi yönetim faaliyetlerinin yürütüldüğü ana merkezlerden biri olduğunu göstermektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, İstanbul sanayi sektöründe hem doğrudan iş gücü istihdamı hem de teknik ve idari kadro açısından Türkiye genelinde en büyük paya sahip şehir olarak öne çıkmaktadır. Sanayi üretiminin yoğunluğu, teknik iş gücünün yüksek payı ve yönetim alanındaki güçlü konumu, İstanbul'un sanayi açısından çok yönlü bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır.

1.1.1. Tarım ve Hayvancılık Sektörü

İstanbul, Türkiye'nin en büyük metropolü olmasına rağmen, tarım ve hayvancılık açısından da önemlidir. Kentsel büyüme tarım arazilerini azaltmış olsa da Çatalca, Silivri ve Şile gibi ilçelerde sebze, meyve ve süt üretimi devam etmektedir. Şile'de organik tarım, arıcılık ve tıbbi-aromatik bitki yetiştiriciliği yaygınlaşırken, modern sera sistemleri ve dikey tarım gibi yöntemlerle verimlilik artırılmaktadır.

Hayvancılıkta süt ve besi hayvancılığı öne çıkarken, Çatalca ve Silivri büyükbaş yetiştiriciliği ile öne çıkmaktadır. Küçükbaş hayvancılık ve kümes hayvancılığı da ekonomiye katkı sağlamaktadır. Arıcılık faaliyetleri özellikle Şile, Çatalca ve Beykoz'da yoğunlaşmış, su ürünleri yetiştiriciliği ve balıkçılık Marmara kıyılarında önemini korumaktadır.

Devlet destekleriyle tarımsal üretim ve hayvancılık teşvik edilmekte, modern tarım teknikleri konusunda eğitimler verilmekte ve yem, mazot, gübre gibi desteklerle sektörün sürdürülebilirliği sağlanmaktadır. İstanbul, sanayi ve hizmet sektörleriyle öne çıksa da tarım ve hayvancılık faaliyetleri kırsal kalkınma projeleriyle desteklenerek gıda üretiminde rolünü sürdürmektedir.

1.1.2. Sanayi ve İmalat Sektörü

İstanbul, Türkiye'nin en büyük sanayi ve imalat merkezlerinden biri olup, coğrafi konumu, ulaşım altyapısı ve iş gücü kapasitesi ile ülke ekonomisinin lokomotifidir. TÜİK verilerine göre, 2021'de İstanbul'un sanayi GSYH'si 413,7 milyar TL olup, Türkiye toplam sanayi üretiminin %21,91'ini oluşturmuştur (TÜİK, 2022). İstanbul, ihracat ve ithalat açısından Türkiye'nin en

büyük ticaret merkezi olup, 2021’de ihracatı 108,6 milyar USD (%48,25), ithalatı ise 138,1 milyar USD (%50,89) seviyesinde gerçekleşmiştir. Ancak ithalat bağımlılığı nedeniyle 29,45 milyar USD dış ticaret açığı vermiştir (İstanbul Sanayi Odası, 2022). Öne çıkan sanayi sektörleri tekstil, otomotiv, kimya, metal işleme, gıda ve elektronik olup, İstanbul Türkiye’nin tekstil ihracatının %40’ını gerçekleştirmektedir. Otomotiv sanayisi, özellikle yan sanayi ve yedek parça üretimi ile dikkat çekerken, kimya sanayisi boya, plastik ve ilaç üretiminde güçlüdür (İstanbul Sanayi Odası, 2023).

Teknolojik dönüşüm ve dijitalleşme hızlanmakta, Endüstri 4.0 uygulamalarıyla akıllı üretim tesislerine yatırım yapılmaktadır. Büyük sanayi firmalarının %65’inden fazlası otomasyon sistemleri ve dijital üretim tekniklerini aktif olarak kullanmaktadır (İstanbul Sanayi Odası, 2023). İstanbul, yüksek sanayi üretimi ve ihracat kapasitesi ile Türkiye ekonomisinin temel taşı olup, ithalat bağımlılığı ve dış ticaret açığı önemli zorluklardır. Teknolojik yatırımlar ve sürdürülebilir sanayi politikaları ile küresel ölçekte rekabetçi bir üretim merkezi olma yolunda ilerlemektedir.



Tablo 4. İstanbul Gayrisafi Yurtiçi Hasılası

Yıl	Türkiye GSYH - Toplam (Milyon TL)	Türkiye GSYH - Sanayi (Milyon TL)	Türkiye GSYH - İmalat (Milyon TL)	Sanayi GSYH'nin Türkiye GSYH İçindeki Payı (%)	İmalat GSYH'nin Türkiye GSYH İçindeki Payı (%)	İstanbul GSYH - Toplam (Milyon TL)	İstanbul GSYH - Sanayi (Milyon TL)
2016	2.626.560	514.902	435.890	19,60	16,60	811.519	133.467
2017	3.133.704	646.827	551.276	20,64	17,59	973.837	159.210
2018	3.758.774	837.564	715.797	22,28	19,04	1.157.705	197.038
2019	4.311.733	942.048	788.787	21,85	18,29	1.324.091	227.158
2020	5.048.220	1.149.840	965.942	22,78	19,13	1.519.195	270.776
2021	7.248.798	1.888.149	1.609.779	26,05	22,21	2.202.155	413.787
Yıl	İstanbul GSYH - İmalat (Milyon TL)	Sanayi GSYH'nin İstanbul GSYH İçindeki Payı (%)	İmalat GSYH'nin İstanbul GSYH İçindeki Payı (%)	İstanbul'un Türkiye GSYH İçindeki Payı (%)	İstanbul'un Türkiye Sanayi GSYH İçindeki Payı (%)	İstanbul'un Türkiye İmalat GSYH İçindeki Payı (%)	
2016	115284	16,45	14,21	30,9	25,92	26,45	
2017	138540	16,35	14,23	31,08	24,61	25,13	
2018	172063	17,02	14,86	30,8	23,53	24,04	
2019	197808	17,16	14,94	30,71	24,11	25,08	
2020	236046	17,82	15,54	30,09	23,55	24,44	
2021	363812	18,79	16,52	30,38	21,91	22,6	

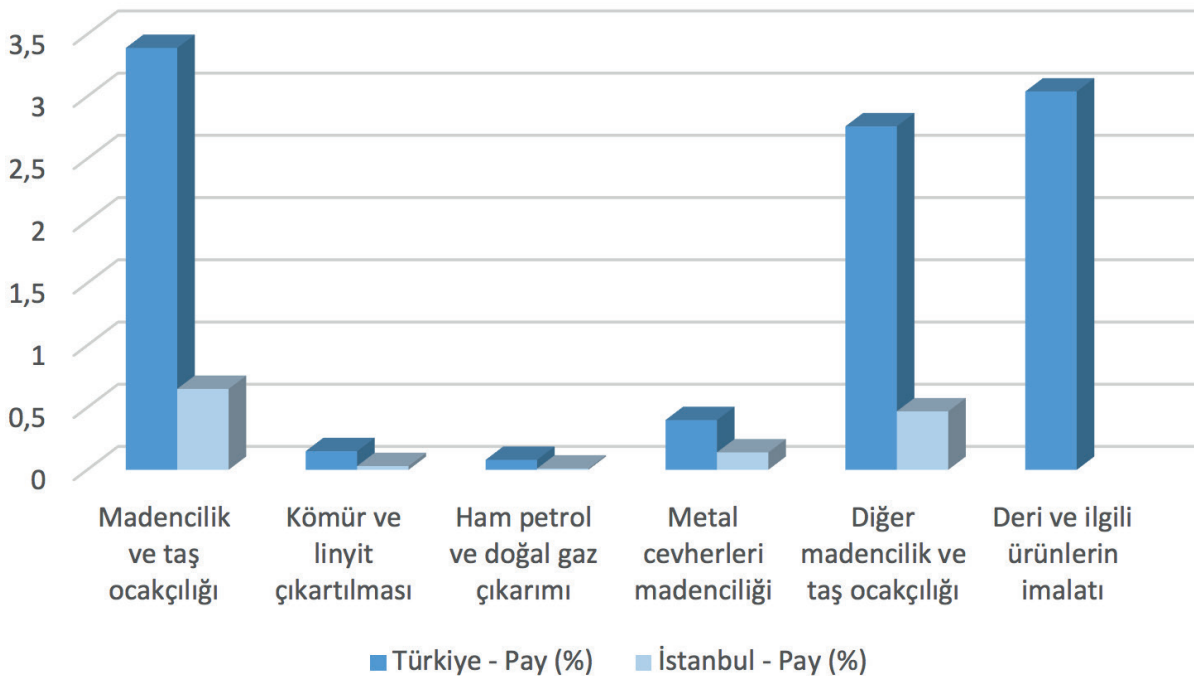
Tablo 4, 2016-2021 yılları arasında İstanbul'un gayrisafi yurt içi hasılası ve sanayi sektöründeki gelişimini göstermektedir. Türkiye'nin genel ekonomik büyümesine paralel olarak İstanbul'un GSYH'si de önemli bir artış göstermiştir. 2016 yılında 811,5 milyar TL olan İstanbul GSYH'si, 2021 yılında 2,2 trilyon TL'ye ulaşarak yüzde 171,36 oranında büyüme kaydetmiştir. Aynı dönemde Türkiye genelindeki GSYH büyüklüğü de 2,6 trilyon TL'den 7,2 trilyon TL'ye yükselmiş ve İstanbul'un ülke ekonomisindeki payı genel olarak yüzde 30 seviyesinde sabit kalmıştır.

Sanayi sektörü açısından İstanbul'un performansı da dikkate değerdir. 2016 yılında 133,4 milyar TL olan sanayi GSYH'si, 2021 yılına gelindiğinde 413,7 milyar TL'ye ulaşarak yüzde 210,03 oranında artış göstermiştir. İmalat sektöründeki büyüme daha da belirgin olup, 2016'da 115,2 milyar TL olan imalat GSYH'si 2021'de 363,8 milyar TL'ye çıkarak yüzde 215,58 oranında artış sağlamıştır. Bu veriler, İstanbul'un sanayi ve imalat sektörlerinde önemli bir büyüme gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Sanayi sektörünün Türkiye genelindeki payı incelendiğinde, İstanbul'un toplam sanayi üretimi içindeki payının 2016 yılında yüzde 25,92 olduğu ve 2021 yılında yüzde 21,91'e düştüğü görülmektedir. Benzer şekilde, İstanbul'un toplam imalat sanayi içindeki payı 2016'da yüzde 26,45 iken, 2021'de yüzde 22,60'a gerilemiştir. Bu durum, Türkiye'de sanayi üretiminin İstanbul dışındaki bölgelere yayılmaya başladığını ve Anadolu'daki sanayi merkezlerinin büyüdüğünü göstermektedir. İstanbul, sanayi üretiminde mutlak büyüklük açısından artış göstermeye devam etse de, Türkiye genelindeki sanayi üretimindeki payı giderek azalmaktadır.

İstanbul hem GSYH büyüklüğü hem de sanayi ve imalat sektörleri açısından Türkiye'nin en büyük ekonomik merkezi olmaya devam etmektedir. Ancak, Türkiye genelinde sanayi üretiminin daha dengeli bir bölgesel dağılıma sahip olmaya başlaması, İstanbul'un sanayi ve imalat sektörlerindeki payını azaltmaktadır. Bu eğilim, İstanbul'un daha çok ticaret, finans, hizmet ve teknoloji odaklı bir ekonomiye dönüşüm sürecinde olduğunu göstermektedir.

Grafik 3. Madencilik ve Taş Ocakçılığı Sektörünün İstanbul'da ve Türkiye'deki Payı



Tablo 5. İstanbul İlinde Sanayi İşletmelerinin Sektörel Dağılımı (2021)

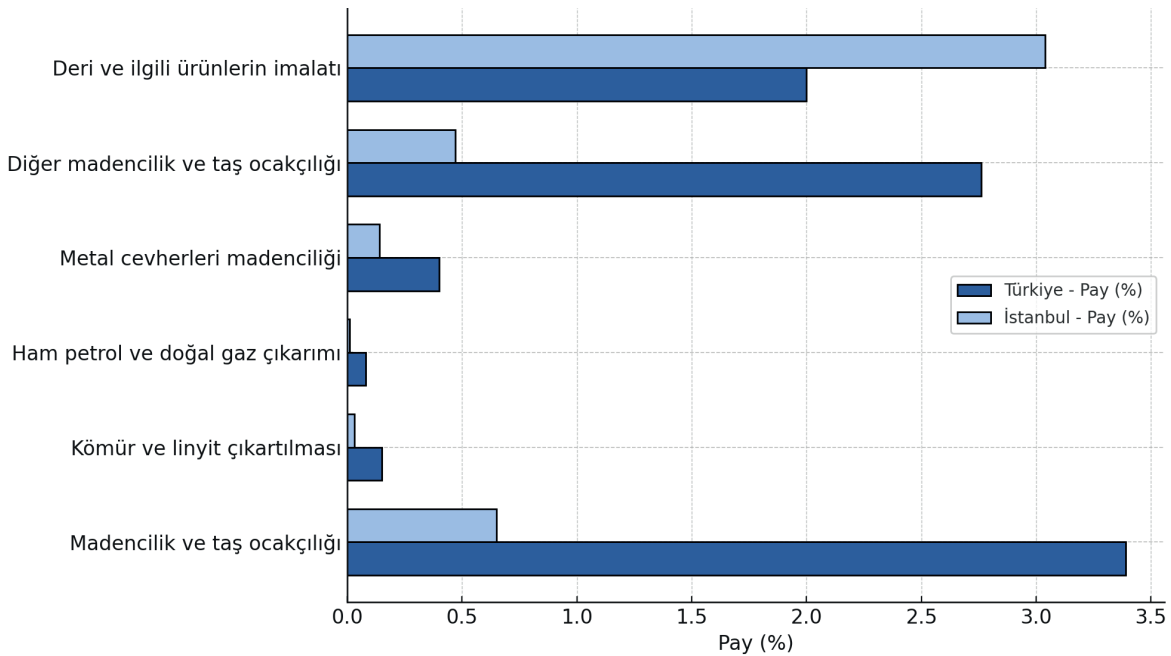
Sektör (NACE Rev 2)	Türkiye - İşletme Sayısı	Türkiye - Pay (%)	İstanbul - İşletme Sayısı	İstanbul - Pay (%)	Türkiye İçindeki Sektörel Payı (%)
Madencilik ve taş ocaklığı	5.055	3,39	216	0,65	4,27
Kömür ve linyit çıkartılması	228	0,15	9	0,03	3,95
Ham petrol ve doğal gaz çıkarımı	123	0,08	5	0,01	4,07
Metal cevherleri madenciliği	593	0,4	46	0,14	7,76
Diğer madencilik ve taş ocaklığı	4.111	2,76	156	0,47	3,79
İmalat	139.507	93,66	33.212	99,27	23,81
Gıda ürünlerinin imalatı	21.481	14,42	2.046	6,12	9,52
İçeceklerin imalatı	550	0,37	75	0,22	13,64
Tütün ürünleri imalatı	95	0,06	11	0,03	11,58
Tekstil ürünlerinin imalatı	11.752	7,89	3.491	10,43	29,71
Giyim eşyalarının imalatı	9.477	6,36	5.299	15,84	55,91
Deri ve ilgili ürünlerin imalatı	2.974	2	1.017	3,04	34,2
Ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı (mob. hariç)	6.284	4,22	352	1,05	5,6
Kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı	2.495	1,68	923	2,76	36,99
Kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması	2.182	1,46	788	2,36	36,11
Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı	239	0,16	33	0,1	13,81
Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı	4.698	3,15	1.293	3,86	27,52
Temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin malz. im.	264	0,18	95	0,28	35,98
Kauçuk ve plastik ürünlerinin imalatı	10.485	7,74	3.069	9,17	29,27
Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı	8.024	5,39	713	2,13	8,89
Ana metal sanayii	4.141	2,78	978	2,91	23,55
Fabrikasyon metal ürünleri imalatı	15.883	10,66	6.144	18,39	26,09
Bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatı	1.449	0,97	561	1,68	37,27
Elektrikli teçhizat imalatı	4.238	2,85	1.542	4,61	36,39
Başka yerde sınıflandırılmamış makine ekipman imalatı	14.366	9,65	3.607	10,78	25,11
Motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı	1.465	0,98	383	1,14	15,54
Diğer ulaşım araçlarının imalatı	767	0,51	219	0,65	28,55
Mobilya imalatı	12.171	8,19	932	2,79	9,79
Diğer imalatlar	3.027	2,03	1.405	4,2	46,42
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretim ve dağıtımı	4.381	2,94	27	0,08	0,62

Kaynak:TÜİK 2021 Raporu

Tablo, 2021 itibarıyla İstanbul'daki sanayi işletmelerinin sektörel dağılımını Türkiye genelindeki işletmelerle karşılaştırmaktadır. İstanbul'da 33.455 sanayi işletmesi bulunmakta olup, bu rakam Türkiye'deki toplam sanayi işletmelerinin %22,46'sına karşılık gelmektedir. Şehir, özellikle imalat sektöründe Türkiye'nin en büyük sanayi merkezlerinden biridir.

Sanayi işletmelerinin %99,27'si (33.212 işletme) imalat sektöründe yer almakta olup, İstanbul'un Türkiye genelindeki imalat işletmelerindeki payı %23,81'dir. En güçlü alanlardan biri giyim eşyaları imalatı olup, 5.299 işletme ile Türkiye'deki sektörün %55,91'ini oluşturmaktadır. Tekstil ürünleri imalatında 3.491 işletme ile Türkiye genelinin %29,71'ine sahiptir. Kimyasal ürünler üretimi, İstanbul'un önemli sektörlerinden olup, 1.293 işletme ile Türkiye genelindeki payı %27,52'dir. Elektrikli teçhizat imalatında 1.542 işletme ile %36,39'luk paya sahiptir. Metal sanayisi ve makine imalatı da öne çıkmakta olup, İstanbul'da 6.144 fabrikasyon metal ürünü imalat işletmesi (%26,09) ve 3.607 makine imalat işletmesi (%25,11) bulunmaktadır.

Grafik 5. İmalat Sektörünün İstanbul'da ve Türkiye'deki Payı



1.1.3. Hizmet ve Turizm Sektörü

İstanbul'un hizmet ve turizm sektörü, ekonomik büyüme, istihdam ve dış ticaret açısından şehrin en önemli alanlarından birini oluşturmaktadır. 2019 yılı itibarıyla İstanbul'un toplam Gayri Safi Katma Değerinin (GSKD) %72,9'u hizmetler sektörü tarafından üretilmiştir (İstanbul Bölge Planı, 2024-2028). Bu oran, 2013 yılı ile karşılaştırıldığında 2,5 yüzde puanlık bir artışı ifade etmektedir. İstanbul, ticaret, finans, sağlık, turizm ve lojistik gibi rekabet düzeyi yüksek ve büyüme potansiyeli taşıyan hizmet sektörleri ile küresel bir hizmet merkezi olma yolunda ilerlemektedir.

Hizmetler sektöründe istihdam edilen çalışanların oranı Türkiye genelinde %55,3 seviyesindeyken, İstanbul'da bu oran %67,7'ye ulaşmıştır (İstanbul Bölge Planı, 2024-2028). Bu durum, İstanbul'un hizmet sektöründe Türkiye ortalamasının çok üzerinde bir ağırlığa sahip olduğunu göstermektedir. Finans ve sigorta sektörü, bilgi ve iletişim hizmetleri ve mesleki, idari ve destek hizmetleri İstanbul ekonomisinde önemli bir yer tutmaktadır. Örneğin, Türkiye'de üretilen finans ve sigorta hizmetlerinin %60,6'sı İstanbul'da gerçekleşmektedir. Benzer şekilde, bilgi ve iletişim sektörünün Türkiye genelindeki üretiminin %65,6'sı İstanbul kaynaklıdır (İstanbul Bölge Planı, 2024-2028).

Turizm sektörü İstanbul'un döviz girdisine önemli katkı sağlamakta olup, pandemi sonrası toparlanma sürecine girmiştir. İstanbul, Türkiye'de en fazla yabancı turist ağırlayan şehir olup, konaklama ve yiyecek hizmetleri sektörü ülke genelinin %37,8'ini oluşturmaktadır. Kongre, sağlık ve kültürel turizm gibi alanlarda da Avrupa'nın önemli destinasyonlarından biridir (İstanbul Bölge Planı, 2024-2028).

1.1.4. Ticaret, Enerji ve Lojistik Sektörleri

İstanbul'un ticaret, enerji ve lojistik sektörleri, şehrin ekonomik yapısının temel unsurlarıdır. 2021 itibarıyla Türkiye'nin toplam ticaret hacminin %37,8'ini oluşturan İstanbul, iç ve dış ticarete kilit bir merkezdir. Türkiye'deki girişimlerin %24'ü İstanbul'da kayıtlı olup, İTO'ya kayıtlı firma sayısı 640 bini aşmıştır (TÜİK, 2021).

Enerji tüketiminde, 2021'de kişi başına toplam elektrik tüketimi İstanbul'da 2.621 kWh, Türkiye'de 3.386 kWh olmuştur. İstanbul'un elektrik santrali kurulu gücü 2023 itibarıyla 3.794,6 MWe olup, bunun %64,2'si doğal gaz, %26,8'i rüzgar kaynaklıdır. Yenilenebilir enerji kullanımı sınırlı olsa da güneş ve rüzgar enerjisi yatırımları artmaktadır (İstanbul Bölge Planı, 2024-2028).

Lojistikte, İstanbul kara, hava, deniz ve demiryolu bağlantıları ile Türkiye'nin en gelişmiş altyapısına sahiptir ve ihracat-ithalat açısından en büyük aktarma merkezidir. İmalat sanayii, ticaretle en büyük paya sahip olup, toplam ihracatın %98'ini, ithalatın %90,1'ini gerçekleştirmektedir.

1.2. Teknolojik ve Sektörel Gelişmelerin İş Gücü Piyasası Üzerine Etkisi

İstanbul'daki teknolojik ve sektörel gelişmeler, iş gücü piyasasında dönüşüme yol açmaktadır. Pandemi sonrası dijitalleşme ve otomasyon hız kazanırken, teknoloji ve bilgi-yoğun sektörlerde yatırımlar artmıştır. İmalat sektöründeki teşvikler ve start-up yatırımları bu dönüşümü desteklemektedir.

Esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması, dijital platformlarla birlikte yeni iş modelleri oluşturmuş, güvenceli esneklik kavramını ön plana çıkarmıştır. Değişen iş gücü ihtiyaçları nedeniyle mesleki eğitimin önemi artmıştır. İstanbul'da sanayi sektörü Türkiye ortalamasının altında büyürken, teknoloji tabanlı hizmet sektörü hızla gelişmektedir.

İstanbul'da iş gücü piyasasında en büyük zorluklardan biri, nitelikli iş gücü açığıdır. Özellikle dijital becerilere sahip çalışanların eksikliği, işverenlerin uygun eleman bulmasını zorlaştırmaktadır. İstanbul'da işverenlerin en çok zorlandığı alanlardan biri yazılım geliştirme, teknik bakım-onarım ve mühendislik pozisyonlarıdır. İş Gücü piyasasında dijitalleşmeye uyum sağlayan iş gücünün öne çıktığı ve geleneksel mesleklerde istihdam oranlarının düştüğü görülmektedir. İstanbul'daki iş gücü piyasası, teknolojik ve sektörel gelişmelere bağlı olarak önemli bir dönüşüm sürecinden geçmektedir. Dijitalleşme ve otomasyon, bazı mesleklerin yok olmasına neden olurken, yeni iş alanlarının ortaya çıkmasını da beraberinde getirmektedir.



1.3. İşverenlerin Göçmen İşçilere Yönelik Algıları ve Tercihleri

İstanbul'da işverenlerin göçmen işçilere yönelik algıları ve tercihleri, şehrin iş gücü piyasası dinamikleriyle doğrudan ilişkilidir. Göçmen işçiler, özellikle inşaat, tekstil, plastik ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşmıştır. Bu kişiler çoğunlukla Avrupa Yakası'ndaki Esenyurt, Fatih, Başakşehir, Zeytinburnu ve Küçükçekmece gibi ilçelerde yoğunlaşmıştır.

İstanbul'da göçmen işçiler, özellikle düşük vasıflı işlerde çalışmaktadır. İstanbul'daki sanayi, inşaat, tekstil ve hizmet sektörlerinde göçmen işçilerin yoğun şekilde istihdam edildiği belirtilmiştir. Bunun en büyük nedeni, işverenlerin bu sektörlerde nitelikli yerli işçi bulmakta zorlanmasıdır. Bu bağlamda, göçmen işçilerin istihdamı iş gücü arzındaki eksikliği tamamlayıcı bir rol oynamaktadır (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2022).

İşverenlerin göçmen işçilere yönelik algıları, iş gücü piyasasındaki talep doğrultusunda şekillenmektedir. Araştırmalar, işverenlerin göçmen işçileri tercih etmelerinin ana nedenlerinden birinin düşük ücret beklentisi olduğunu göstermektedir. İşverenler ayrıca göçmen işçilerin esnek çalışma saatlerine daha yatkın olduklarını ve iş gücü piyasasında daha az hak talep ettiklerini düşünmektedir. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler, yoğun iş gücü gerektiren sektörlerde göçmen işçi çalıştırmaya daha sıcak bakmaktadır. İşverenlerin göçmen işçilere yönelik tutumları sektörler göre değişkenlik göstermektedir. Daha yüksek beceri gerektiren mesleklerde işverenlerin yerli iş gücünü tercih ettiği, ancak vasıfsız veya düşük beceri gerektiren alanlarda göçmen işçilerin daha fazla istihdam edildiği gözlemlenmektedir.

Ancak, göçmen işçilerin kayıt dışı istihdamı önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır. İşverenlerin göçmen işçileri işe alma sürecindeki en büyük engellerden biri, çalışma izinleriyle ilgili yasal düzenlemelerdir. Türkiye'de yabancı işçilerin yasal olarak çalışabilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan çalışma izni alması gerekmektedir. Ancak, bu süreç uzun sürebilmekte ve işverenler açısından ek maliyet yaratmaktadır. İşverenler, çalışma izni sürecinin karmaşıklığı ve sürecin uzunluğu nedeniyle göçmen işçileri kayıt dışı olarak istihdam etmeyi tercih edebilmektedir.

Türkiye'de geçerli olan yasal düzenlemelere göre, bir işverenin toplam çalışanlarının %10'unu geçmemek kaydıyla göçmen işçi çalıştırmasına izin verilmektedir. Ancak, İstanbul'da birçok küçük ve orta ölçekli işletmenin bu sınırları aşarak kayıt dışı göçmen işçi çalıştırdığı raporlanmaktadır (İstanbul Bölge Planı, 2024-2028). Ayrıca, mesleki yeterlilik eksikliği ve

kültürel uyum problemleri olarak öne çıkmaktadır. Göçmen işçilerin İstanbul iş gücü piyasasına entegrasyonu, işverenlerin belirli düzenlemelere ve prosedürlere uymalarını gerektirdiğinden, bu süreç çoğu işveren için karmaşık ve maliyetli olabilmektedir.

Göçmen işçilerin mesleki yeterliliklerini artırmak için İSO, İŞKUR ve uluslararası kuruluşlar tarafından çeşitli eğitim programları uygulanmaktadır.

- İSO Mesleki Eğitim İşbirliği Projesi (İSO MEİP), göçmen işçiler dahil olmak üzere sanayi sektörüne kalifiye işçi yetiştirmektedir (İstanbul Sanayi Odası, 2023).
- ICMPD projeleri, tekstil, gıda, inşaat ve hizmet sektörlerinde iş başı eğitim programları sunmaktadır (İstanbul Bölge Planı, 2024-2028).
- İŞKUR mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları sunmaktadır (İŞKUR, 2023).

Bu programlar göçmen işçilerin mesleki becerilerini geliştirirken, işverenlerin nitelikli iş gücü ihtiyacını karşılamaktadır. Ancak dil engeli ve yasal prosedürler, göçmen işçilerin bu eğitimlere erişimini zorlaştırmaktadır.

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

İstanbul'da en fazla istihdam sağlayan sektörler sırasıyla hizmet, sanayi ve tarım sektörleridir. Finans ve sigorta, bilgi ve iletişim teknolojileri, perakende ticaret ve konaklama hizmetleri, İstanbul'da hizmet sektörünün öne çıkan alanları olup, Türkiye'de bu sektörlerde çalışanların önemli bir bölümü İstanbul'da istihdam edilmektedir. Sanayi sektörü ise İstanbul'da en büyük ikinci istihdam alanını oluşturmaktadır ve özellikle giyim eşyaları, metal ürünleri, gıda sanayi, tekstil ve makine üretimi gibi alt sektörlerde yoğunlaşmaktadır (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2019). İstanbul'un küresel bir finans, ticaret ve sanayi merkezi olarak konumlanması, iş gücü dağılımındaki bu sektörel farkları belirleyen en önemli faktörlerden biri olmaya devam etmektedir (İstanbul Bölge Planı, 2024-2028).

İstanbul'da **nitelikli iş gücü talebi**, sanayi ve hizmet sektörlerindeki dijitalleşme, otomasyon ve yüksek teknolojiye dayalı üretim süreçlerinin artışıyla giderek büyümektedir. İstanbul'da işverenlerin en fazla ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücü alanları arasında yazılım geliştirme, mühendislik, veri analitiği, otomasyon sistemleri ve teknik bakım-onarım meslekleri öne çıkmaktadır (TÜİK, 2021). Özellikle sanayi sektöründe, imalat sanayisinin dönüşümüyle birlikte

robotik, yapay zeka ve ileri üretim teknolojilerine hâkim teknik personel ihtiyacı artmaktadır. Hizmet sektöründe ise bilgi ve iletişim teknolojileri, finansal hizmetler ve uluslararası ticaret alanlarında yabancı dil bilen ve teknolojiye adapte olabilen çalışanlara olan talep yükselmektedir (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2019). İstanbul'da faaliyet gösteren işverenler, dijital becerilere sahip iş gücünün yeterli seviyede olmaması nedeniyle iş gücü açığını kapatmakta zorlandıklarını belirtmektedir. Mesleki eğitim programlarının geliştirilmesi ve üniversite-sanayi iş birliğinin artırılması, İstanbul'un nitelikli iş gücü ihtiyacını karşılamada kritik bir rol oynamaktadır (İstanbul Bölge Planı, 2024-2028).

İstanbul'da **niteliksiz iş gücü talebi**, özellikle emek yoğun sektörlerde yüksek seviyede seyretmeye devam etmektedir. İstanbul'da işverenler, inşaat, tekstil, perakende, lojistik ve gıda üretimi gibi sektörlerde düşük vasıflı iş gücüne olan ihtiyacın arttığını belirtmektedir (TÜİK, 2021). Bu sektörlerde çalışan işçilerden genellikle temel fiziksel beceriler, dayanıklılık ve esnek çalışma saatlerine uyum sağlama gibi özellikler beklenmektedir. Tekstil ve konfeksiyon sektöründe dikiş işçiliği, paketleme ve kalite kontrol gibi görevler için niteliksiz iş gücüne yönelik talep yoğunken, lojistik ve depo hizmetlerinde yük taşıma ve sipariş hazırlama gibi işler için vasıfsız işçilere duyulan ihtiyaç artmaktadır (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2019). Bunun yanı sıra, hizmet sektöründe temizlik, güvenlik ve hızlı tüketim ürünleri perakendeciliğinde de niteliksiz iş gücü talebi belirgin şekilde yüksektir. Göçmen işçilerin İstanbul'daki niteliksiz iş gücü açığını önemli ölçüde kapattığı gözlemlenmekte, ancak kayıt dışı istihdam ve düşük ücretler gibi sorunlar nedeniyle iş gücü piyasasında dengesizlikler yaşanmaktadır (İstanbul Bölge Planı, 2024-2028).

İstanbul'da dijitalleşen sanayi ve hizmet sektörleri nitelikli iş gücüne, emek yoğun alanlar ise niteliksiz iş gücüne artan taleple iş gücü piyasasında derin bir dönüşüm yaşıyor.

İstanbul'da **genç iş gücü talebi**, sanayi ve hizmet sektörlerinde teknolojik dönüşüm, dijitalleşme ve yenilikçi iş modellerinin artışıyla birlikte giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri, çağrı merkezi hizmetleri, perakende, e-ticaret ve lojistik gibi sektörler, genç iş gücüne yönelik talebin en yüksek olduğu alanlar arasında yer almaktadır (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2019). Bununla birlikte, gençlerin dijital becerilere sahip olması ve yenilikçi iş modellerine uyum sağlayabilmesi, özellikle yazılım geliştirme, sosyal medya yönetimi ve veri analitiği gibi pozisyonlarda istihdam edilmelerini kolaylaştırmaktadır. Ancak, İstanbul'da genç iş gücünün yeterli mesleki deneyime sahip olmaması ve işverenlerin tecrübe beklentisinin yüksek olması nedeniyle gençlerin iş gücü piyasasına girişte çeşitli zorluklarla karşılaştığı gözlemlenmektedir (İstanbul Bölge Planı, 2024-2028).

İstanbul'da **mevsimsel iş gücü talebi**, turizm, tarım, perakende, lojistik ve etkinlik organizasyonu gibi sektörlerde belirgin şekilde artış göstermektedir. Özellikle yaz aylarında turizm ve konaklama sektörlerinde çalışan ihtiyacı yükselmekte olup, oteller, restoranlar, kafeler ve eğlence merkezleri geçici iş gücüne daha fazla yönelmektedir (TÜİK, 2021). Bunun yanı sıra, perakende sektöründe özellikle yılbaşı, bayram ve indirim dönemlerinde kasiyer, depo görevlisi ve satış danışmanı gibi pozisyonlarda mevsimlik çalışan ihtiyacı ortaya çıkmaktadır (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2019). İstanbul'un lojistik merkezi olması nedeniyle yılın belirli dönemlerinde artan e-ticaret faaliyetleri de özellikle kargo, dağıtım ve lojistik destek alanlarında mevsimsel iş gücü talebini artırmaktadır. Tarım sektöründe ise İstanbul'un çevresindeki kırsal bölgelerde faaliyet gösteren tarımsal işletmelerde hasat dönemlerinde geçici işçilere ihtiyaç duyulmaktadır. Mevsimsel iş gücü taleplerinin büyük bir kısmı vasıfsız iş gücüne yönelik olup, işverenler genellikle esnek çalışma saatlerine uyum sağlayabilecek çalışanları tercih etmektedir. Ancak, mevsimsel işçilerin istihdam sürelerinin sınırlı olması ve iş güvencesi eksikliği, bu tür işlerde çalışanlar için temel zorluklardan biri olarak görülmektedir (İstanbul Bölge Planı, 2024-2028).

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

İstanbul'da kadınların eğitim seviyeleri ve mesleki nitelikleri, iş gücü piyasasındaki fırsatlara erişimlerini belirleyen en önemli faktörler arasındadır. Ancak kadınların istihdam edildiği sektörler, genellikle hizmet ve perakende gibi alanlarla sınırlıdır ve yüksek eğitim gerektiren mesleklerde erkeklere kıyasla daha düşük oranda temsil edilmektedir. İstanbul'da kadın iş

arayanların %42,8'inin yükseköğretim mezunu olduğu, %28,7'sinin lise ve dengi okul mezunu olduğu, %28,4'ünün ise lise altı eğitim düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, mesleki fırsatlara erişimleri de artmakta ve özellikle eğitim, sağlık ve finans sektörlerinde daha fazla istihdam edilmektedirler.

Kadınlar özellikle eğitim, sağlık, finans ve perakende sektörlerinde yoğunlaşmakta, ancak sanayi ve teknoloji gibi teknik beceri gerektiren sektörlerde yeterince temsil edilmemektedir. İşverenlerin kadın çalışanların uzun vadeli iş gücünde kalıcılığına dair önyargıları, işe alım süreçlerinde kadınlar için dezavantaj yaratmakta ve yönetici pozisyonlarına yükselmelerini sınırlamaktadır (İstanbul İş gücü Piyasası Raporu, 2023).

İstanbul'da kadınların kariyer gelişimi, eğitim seviyeleri, mesleki yeterlilikleri ve iş gücü piyasasında karşılaştıkları fırsatlar ve engeller doğrultusunda şekillenmektedir. Kadın çalışanlar en fazla eğitim, sağlık ve finans sektörlerinde yer almakta, ancak yönetici pozisyonlarına yükselme sürecinde erkeklere oranla daha fazla zorluk yaşamaktadır. Kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini desteklemek için iş-yaşam dengesini kolaylaştıracak esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması, kadın girişimciliğine yönelik finansal desteklerin artırılması ve yönetici pozisyonlarında kadın temsiliyetinin teşvik edilmesi gerekmektedir.

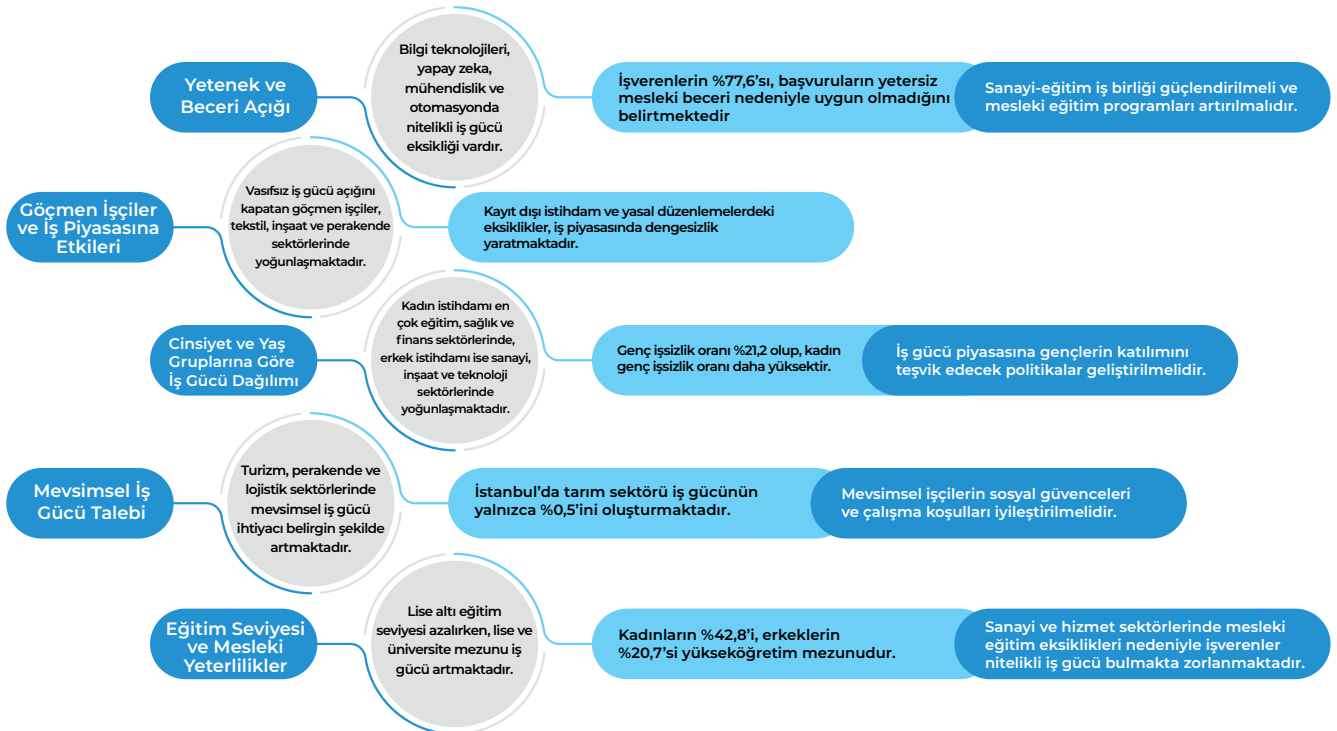
İstanbul'da cinsiyetler arası iş gücüne katılım, istihdam oranı ve sektörel dağılım açısından belirgin farklılıklar gözlemlenmektedir. Erkekler daha çok sanayi, inşaat ve teknoloji sektörlerinde istihdam edilirken, kadınlar eğitim, sağlık ve finans sektörlerinde yoğunlaşmaktadır. Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonlarına yükselme oranı erkeklere göre oldukça düşüktür ve iş piyasasında karşılaştıkları en büyük engeller arasında cam tavan sendromu ve iş-yaşam dengesi sorunları bulunmaktadır. Kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve cinsiyetler arası eşitsizlikleri gidermek için mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması, esnek çalışma modellerinin desteklenmesi ve kadın girişimciliğine yönelik teşviklerin artırılması büyük önem taşımaktadır.



1.6. Literatür Analizinde Öne Çıkan Bulgular

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

Şekil 1. İstanbul Literatür Analizi Sonucu Tespitler



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

İstanbul'un iş gücü piyasası, sanayi ve hizmet sektörlerinde dijital dönüşümle nitelikli işgüce, emek yoğun alanlarda ise niteliksiz işgüce yönelik artan taleple şekillenmekte; literatür bulguları bu yapısal dönüşümün izlerini ortaya koymaktadır.

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 İstanbul'un 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, kurumsal yerlerde kalan nüfus dikkate alınarak hesaplanmıştır. Kışla, cezaevi, huzurevi, üniversite öğrenci yurtları gibi kurumsal yerlerde kalan bireyler, uluslararası tanım gereği ikamet adreslerinin bulunduğu yerleşim yeri nüfusuna değil, kurumsal yerlerin bulunduğu yerleşim yeri nüfusuna dâhil edilmiştir. Ayrıca, il, ilçe, belediye, köy ve mahallelere göre nüfuslar belirlenirken, 31 Aralık 2023 tarihli Ulusal Adres Veri Tabanı kayıtları esas alınmıştır. Yabancı uyruklu nüfus kapsamında; referans tarihinde geçerli ikamet veya çalışma iznine sahip kişiler, uluslararası koruma kimlik belgesi olan ve adres beyanı bulunan bireyler ile mavi kart sahibi kişiler değerlendirilmiştir. Kurs, turizm, bilimsel araştırma vb. nedenlerle 90 günden kısa süreli vize veya ikamet iznine sahip yabancılar ile Geçici Koruma Sağlanan Suriyeliler (GKSS) nüfusa dâhil edilmemiştir.

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

Nüfus	Yıllar	Türkiye	İstanbul
Toplam Nüfus	2022	85.279.553	15.907.951
	2023	85.372.377	15.655.924
İl ve İlçe Merkezleri	2022	79.613.279	15.907.951
	2023	79.399.292	15.655.924
Yıllık Nüfus Artış Hızı	2021-2022	7,1	4,2
	2022-2023	1,1	-16

Türkiye genelinde nüfus 2022 yılında 85.279.553 iken, 2023 yılında 85.372.377'ye yükselmiştir. Ancak İstanbul özelinde dikkat çekici bir durum gözlemlenmiştir. 2022 yılında 15.907.951 olan İstanbul'un nüfusu, 2023 yılında 15.655.924'e gerileyerek azalma göstermiştir. Bu durum, İstanbul'un uzun yıllardır süregelen nüfus artış trendinin tersine döndüğüne işaret etmektedir (Tablo 6). İl ve ilçe merkezlerinde yaşayan nüfus açısından değerlendirildiğinde, İstanbul'un nüfusunun tamamının kent merkezlerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Ancak, şehrin yıllık nüfus artış hızı incelendiğinde, 2022-2023 döneminde %-1.6'lık negatif bir büyüme oranı kaydedilmiştir. Bu, İstanbul'un göç veren bir şehir haline geldiğini ve nüfus kaybı yaşadığını göstermektedir.

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

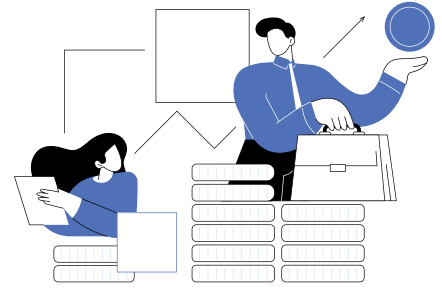
Nüfus	Cinsiyet	Türkiye	İstanbul
Toplam Nüfus	Toplam	85.372.377	15.655.924
	Erkek	42.734.071	7.806.787
	Kadın	42.638.306	7.849.137
İl ve İlçe Merkezleri	Toplam	79.399.292	15.655.924
	Erkek	39.664.342	7.806.787
	Kadın	39.734.950	7.849.137
Nüfus Yoğunluğu		111	3.013

İstanbul'da ise toplam nüfus 15.655.924 olup, erkek nüfus 7.806.787, kadın nüfus ise 7.849.137'dir. İstanbul'un cinsiyet dağılımı, Türkiye genelindeki dengeli dağılımla paralellik göstermektedir. Kentleşme açısından değerlendirildiğinde, İstanbul'un nüfusunun tamamının il ve ilçe merkezlerinde yaşadığı görülmektedir (Tablo 7). Bu durum, kırsal alanların neredeyse yok denecek kadar az olduğunu ve şehrin tamamının kentsel bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye genelinde ise kentleşme oranı İstanbul kadar yüksek olmasa da il ve ilçe merkezlerinde yaşayan nüfusun toplam içindeki payı oldukça büyüktür. Nüfus yoğunluğu açısından bakıldığında, İstanbul'un kilometrekare başına düşen kişi sayısı 3.013 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, Türkiye ortalaması olan 111'in katbekat üzerindedir ve İstanbul'un ülke genelindeki en yoğun şehirlerden biri olduğunu ortaya koymaktadır.



Tablo 8. İllere ve Cinsiyete Göre Ortanca Yaş, 2023

Yıllar	Cinsiyet	Toplam	İstanbul
2022	Toplam	33,5	33,7
	Erkek	32,8	33,1
	Kadın	34,2	34,3
2023	Toplam	34	34,0
	Erkek	33,2	33,4
	Kadın	34,7	34,7



İstanbul'un ortalanca yaşı 2023 yılında 34 olarak hesaplanmıştır ve bu değer Türkiye ortalamasıyla aynıdır. Cinsiyet bazında incelendiğinde, İstanbul'da kadınların ortalanca yaşı 34,7, erkeklerin ise 33,4 olarak belirlenmiştir (Tablo 8). Türkiye genelinde de benzer bir eğilim gözlemlenmekte olup, kadınların ortalanca yaşının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir. İstanbul'un ortalanca yaşındaki değişim, ilin nüfus yapısında demografik dönüşümün devam ettiğini ve yaşlanma eğiliminin sürdüğünü göstermektedir.

Tablo 9. İl, Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Nüfus, 2023

Medeni Durum	Cinsiyet	Toplam	İstanbul
Toplam	Toplam	67,060,744	12.524.750
	Erkek	33,339,609	6.199.065
	Kadın	33,721,135	6.325.685
Hiç Evlenmedi	Toplam	19,231,798	4.002.364
	Erkek	10,911,913	2.229.806
	Kadın	8,319,885	1.772.558
Evli	Toplam	40,876,455	7.263.025
	Erkek	20,460,478	3.606.228
	Kadın	20,415,977	3.656.797
Boşandı	Toplam	3,205,212	705.408
	Erkek	1,415,476	290.784
	Kadın	1,789,736	414.624
Eşi Öldü	Toplam	3,747,279	553.953
	Erkek	551,742	72.247
	Kadın	3,195,537	481.706

2023 yılı itibarıyla İstanbul'da toplam 12.524.750 kişi yaşamakta olup, bunların 4.002.364'ü hiç evlenmemiş, 7.263.025'i evli, 705.408'i boşanmış ve 553.953'ü ise eşini kaybetmiştir. Cinsiyet bazında değerlendirildiğinde, hiç evlenmemiş erkeklerin sayısının (2.229.806) kadınlara

(1.772.558) kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Boşanmış bireyler arasında ise kadınların sayısı (414.624) erkeklerden (290.784) fazladır. Eşi vefat eden bireyler açısından bakıldığında da kadınların sayısının (481.706) erkeklerden (72.247) belirgin şekilde fazla olduğu görülmektedir (Tablo 9).

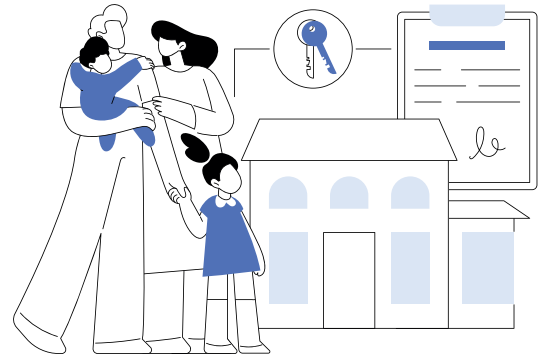
Tablo 10. Yabancı Nüfus

Yıllar	Cinsiyet	Toplam	İstanbul
2022	Toplam	1,823,836	736.280
	Erkek	902,124	364.816
	Kadın	921,712	371.464
2023	Toplam	1,570,543	599.118
	Erkek	762,672	285.203
	Kadın	807,871	313.915

İstanbul'da yabancı nüfus 2022 yılında 736.280 iken, 2023 yılında 599.118'e gerilemiştir. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim gözlemlenmekte olup, toplam yabancı nüfus 1.823.836'dan 1.570.543'e düşmüştür. Cinsiyet dağılımı incelendiğinde, 2023 yılı itibarıyla İstanbul'da yabancı erkek nüfusu 285.203, kadın nüfusu ise 313.915 olarak kaydedilmiştir. Türkiye genelinde de kadın yabancı nüfusun erkeklerden fazla olduğu görülmektedir (Tablo 10).

Tablo 11. Ortalama Hane Halkı Büyüklüğü, 2008-2023

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



Türkiye genelinde olduğu gibi İstanbul'da da hane halkı büyüklüğü azalma eğilimi göstermektedir. 2008 yılında Türkiye genelinde ortalama hane halkı büyüklüğü 4 kişi olarak kaydedilirken, İstanbul'da bu değer 3,8 olarak belirlenmiştir. Zamanla düşüş devam etmiş ve 2023 itibarıyla Türkiye ortalaması 3,1'e gerilerken, İstanbul'da bu oran 3,2 seviyesinde kalmıştır. Bu durum, doğurganlık oranlarının azalması, kentleşme süreci ve bireyselleşen yaşam tarzlarının yaygınlaşmasıyla ilişkilendirilebilir (Tablo 11).

Tablo 12. Yaş Bağımlılık Oranı, 2007-2023

Yaş	Toplam	İstanbul
Toplam	85,372,377	15.655.924
0-14	18,311,633	3.131.174
15-64	58,337,938	11.285.851
65 +	8,722,806	1.238.899
Toplam Yaş Bağımlılık Oranı (%)	46,3	38,7
Çocuk	31,4	27,7
Yaşlı Bağımlılık Oranı (%)	15	11,0

İstanbul'da toplam yaş bağımlılık oranı %38,7 olarak hesaplanmıştır. Bu oran, Türkiye ortalaması olan %46,3'ten daha düşüktür ve İstanbul'un çalışma çağındaki nüfus oranının ülke geneline kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Çocuk bağımlılık oranı incelendiğinde, İstanbul'da %27,7 olarak kaydedilmiş olup, Türkiye ortalaması (%31,4) ile kıyaslandığında daha düşük seviyededir. Yaşlı bağımlılık oranı ise %11 olup, Türkiye ortalaması olan %15'in altında kalmaktadır. Bu durum, İstanbul'un görece genç bir nüfus yapısına sahip olduğunu ve çalışma çağındaki nüfus oranının Türkiye geneline kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir (Tablo 12).





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	İstanbul
Yıllık Nüfus Artış Hızı (%)	2007-2008	13,1	9,8
	2008-2009	14,5	17,0
	2009-2010	15,9	26,0
	2010-2011	13,5	27,4
	2011-2012	12	16,8
	2012-2013	13,7	21,8
	2013-2014	13,3	15,2
	2014-2015	13,4	19,3
	2015-2016	13,5	10,0
	2016-2017	12,4	15,1
	2017-2018	14,7	2,6
	2018-2019	13,9	29,5
	2019-2020	5,5	-3,7
	2020-2021	12,7	24,2
	2021-2022	7,1	4,2
	2022-2023	1,1	-16,0
Nüfus Yoğunluğu(R)	2007	92	2.349
	2008	93	2.372
	2009	94	2.413
	2010	96	2.477
	2011	97	2.546
	2012	98	2.589
	2013	100	2.646
	2014	101	2.686
	2015	102	2.739
	2016	104	2.766
	2017	105	2.808
	2018	107	2.815
	2019	108	2.900
	2020	109	2.889
	2021	110	2.960
	2022	111	2.972
	2023	111	2.925

2007-2023 yılları arasında İstanbul ve Türkiye genelindeki yıllık nüfus artış hızı ile nüfus yoğunluğunun değişimi (Tablo 13), İstanbul'un nüfus artış hızının yıllar içinde dalgalandığını ancak 2022-2023 döneminde belirgin bir düşüş gösterdiğini ortaya koymaktadır. 2022-2023 döneminde İstanbul'un nüfus artış hızı %16 olarak hesaplanmış olup, bu oran önceki yıllara kıyasla keskin bir düşüş göstermiştir. Türkiye genelinde ise bu oran %1,1 seviyesinde kalmıştır.

Nüfus yoğunluğu açısından değerlendirildiğinde, İstanbul'un Türkiye ortalamasına kıyasla çok daha yüksek bir nüfus yoğunluğuna sahip olduğu görülmektedir. 2023 yılı itibarıyla Türkiye'nin nüfus yoğunluğu 111 kişi/km² iken, İstanbul'da bu değer 2.925 kişi/km² olarak hesaplanmıştır. Bu durum, İstanbul'un Türkiye'nin en yoğun nüfuslu şehri olmaya devam ettiğini ve kentsel alanlarda nüfus baskısının sürdüğünü göstermektedir.

2.2. İş Gücü ve İstihdam Verileri

2.2.1. TÜİK İşsizlik, İstihdam, İş Gücüne Katılım Oranı Verileri

Tablo 14. İl Düzeyinde İşsizlik Oranı

Yıllar	Güven Aralığı	Eşik Değerler	Türkiye	İstanbul
2022	Oran		10,4	10,2
	%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	10,2	9,6
		Üst Sınır	10,6	10,7
2023	Oran		9,4	8,9
	%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	9,2	8,4
		Üst Sınır	9,6	9,4

2022 yılında İstanbul'da işsizlik oranı %10,2 olarak kaydedilmiş olup, Türkiye ortalaması olan %10,4'ün biraz altında seyretmiştir. 2023 yılı itibarıyla işsizlik oranı İstanbul'da %8,9'a gerileyerek, Türkiye genelindeki düşüş eğilimiyle paralel bir azalma göstermiştir. %95 güven aralığı incelendiğinde, İstanbul'da işsizlik oranının 2022 yılında %9,6 ile %10,7 arasında değiştiği, 2023 yılında ise %8,4 ile %9,4 aralığında olduğu görülmektedir (Tablo 14).

Tablo 15. İl Düzeyinde İstihdam Oranı

Yıllar	Güven Aralığı	Eşik Değerler	Türkiye	İstanbul
2022	Oran		47,5	50,4
	%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	47,3	49,7
		Üst Sınır	47,8	51,1
2023	Oran		48,3	51,9
	%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	48	51,2
		Üst Sınır	48,6	52,6

2022 yılında Türkiye genelinde istihdam oranı %47,5 olarak gerçekleşirken, İstanbul'da bu oran %50,4 ile Türkiye ortalamasının üzerinde yer almıştır. 2023 yılı itibarıyla Türkiye'de istihdam oranı %48,3'e yükselirken, İstanbul'da %51,9'a çıkmıştır. %95 güven aralıkları değerlendirildiğinde, İstanbul'da istihdam oranının 2022 yılında %49,7 ile %51,1 arasında değiştiği, 2023 yılında ise %51,2 ile %52,6 aralığında olduğu görülmektedir. İstanbul'un hizmet sektörü ağırlıklı ekonomik yapısı, istihdam oranlarının görece yüksek olmasına katkı sağlamaktadır (Tablo 15).

Tablo 16. İl Düzeyinde İş Gücüne Katılma Oranı

Yıllar	Güven Aralığı	Eşik Değerler	Türkiye	İstanbul
2022	Oran		53,1	56,1
	%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	52,8	55,4
		Üst Sınır	53,3	56,8
2023	Oran		53,3	57,0
	%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	53,1	56,2
		Üst Sınır	53,5	57,7

İstanbul'da iş gücüne katılım oranı her iki yılda da Türkiye ortalamasının üzerinde gerçekleşmiştir. 2022 yılında Türkiye genelinde iş gücüne katılım oranı %53,1 iken, İstanbul'da %56,1 olarak hesaplanmıştır. 2023 yılı itibarıyla Türkiye genelinde iş gücüne katılım oranı %53,3'e yükselirken, İstanbul'da %57'ye çıkmıştır. %95 güven aralığı incelendiğinde, İstanbul'da iş gücüne katılım oranının 2022 yılında %55,4 ile %56,8 arasında, 2023 yılında ise %56,2 ile %57,7 arasında değiştiği görülmektedir. İstanbul, Türkiye'nin en büyük iş gücü havuzuna sahip kentlerinden biri olup, göç alımı ve ekonomik fırsatlar nedeniyle iş gücüne katılım oranı yüksek seyretmektedir. Bu eğilim, İstanbul'un ekonomik hareketliliğinin devam ettiğini ve istihdam yaratma kapasitesinin sürdüğünü göstermektedir (Tablo 16).

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

Tablo 17. Açık İşler ve İşe Yerleştirmeler

İş Durumu	Açık İşler	Cinsiyet	İstanbul	Türkiye
Açık İş	Kamu		696	30,190
	Özel		649.330	2,646,816
	Toplam		650.026	2,677,006
İşe Yerleştirme	Kamu	Erkek	209	11,581
		Kadın	40	4,935
		Toplam	249	16,516
	Özel	Erkek	148.152	761,307
		Kadın	107.535	459,203
		Toplam	255.687	1,220,510
	Toplam	Erkek	148.361	772,888
		Kadın	107.575	464,138
		Toplam	255.936	1,237,026

İstanbul'da toplam 650.026 açık iş bulunmakta olup, bunların büyük çoğunluğu özel sektörde yer almaktadır. Özel sektörde 649.330 açık iş pozisyonu varken, kamu sektöründe bu sayı yalnızca 696 ile oldukça sınırlıdır. İşe yerleştirme verileri incelendiğinde, İstanbul'da toplam 255.936 kişi istihdama kazandırılmış olup, bunların 255.687'si özel sektörde, 249'u ise kamu sektöründe işe alınmıştır. Cinsiyet bazında değerlendirildiğinde, erkeklerin istihdam edilme oranının kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Özel sektörde işe yerleştirilen erkek sayısı 148.152 iken, kadın sayısı 107.535'tir (Tablo 17).



Tablo 18. Yaş Gruplarına ve İllere Göre Yerleştirmeler

Yaş	Cinsiyet	İstanbul	Toplam
15 - 24	Erkek	57.237	268,499
	Kadın	56.425	189,225
	Toplam	113.662	457,724
25 - 29	Erkek	27.811	149,511
	Kadın	19.071	81,088
	Toplam	46.882	230,599
30 - 34	Erkek	16.661	93,457
	Kadın	9.482	49,210
	Toplam	26.143	142,667
35 - 39	Erkek	13.224	74,114
	Kadın	7.634	47,472
	Toplam	20.858	121,586
40 - 44	Erkek	12.923	69,395
	Kadın	7.175	45,752
	Toplam	20.098	115,147
45 - 49	Erkek	10.150	59,465
	Kadın	4.745	30,307
	Toplam	14.895	89,772
50 - 54	Erkek	6.453	36,786
	Kadın	2.135	14,149
	Toplam	8.588	50,935
55 - 59	Erkek	2.632	14,998
	Kadın	656	5,047
	Toplam	3.288	20,045
60 - 64	Erkek	917	5,174
	Kadın	202	1,435
	Toplam	1.119	6,609
65+	Erkek	353	1,489
	Kadın	50	453
	Toplam	403	1,942
Toplam	Erkek	148.361	772,888
	Kadın	107.575	464,138
	Toplam	255.936	1,237,026

İŞKUR verilerine göre İstanbul'da toplam 255.936 kişi işe yerleştirilmiş olup, bunların 148.361'i erkek, 107.575'i ise kadındır. Yaş gruplarına göre incelendiğinde, en fazla işe yerleştirme 15-24

yaş aralığında gerçekleşmiş olup, bu yaş grubunda toplam 113.662 kişi istihdam edilmiştir. Yaş ilerledikçe işe yerleştirme oranlarında kademeli bir azalma görülmektedir. 25-29 yaş grubunda 46.882 kişi, 30-34 yaş grubunda ise 26.143 kişi istihdam edilmiştir. 50 yaş ve üzerindeki bireylerde işe yerleştirme oranlarının oldukça düşük olduğu dikkat çekmektedir. Cinsiyet bazında değerlendirildiğinde, kadınların her yaş grubunda erkeklere kıyasla daha düşük oranda istihdam edildiği görülmektedir. Özellikle 45 yaş ve üzerindeki kadınlarda bu fark daha belirgin hale gelmektedir (Tablo 18).

Tablo 19. İşe Yerleştirmelerin Eğitim Durumlarına ve İllere Göre Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Cinsiyet	İstanbul	Türkiye
Okuma-Yazma Bilmeyenler	Erkek	51	667
	Kadın	23	174
	Toplam	74	841
Okur-Yazar Olanlar	Erkek	1.214	12,387
	Kadın	1.089	6,002
	Toplam	2.303	18,389
İlköğretim	Erkek	52.293	307,813
	Kadın	25.679	147,342
	Toplam	77.972	455,155
Ortaöğretim	Erkek	65.116	326,857
	Kadın	45.986	183,932
	Toplam	111.102	510,789
Ön lisans	Erkek	13.371	62,086
	Kadın	17.475	65,746
	Toplam	30.846	127,832
Lisans	Erkek	15.723	60,938
	Kadın	16.689	58,836
	Toplam	32.412	119,774
Yüksek Lisans	Erkek	556	2,046
	Kadın	583	2,016
	Toplam	1.139	4,062
Doktora	Erkek	37	94
	Kadın	51	90
	Toplam	88	184
Toplam	Erkek	148.361	772,888
	Kadın	107.575	464,138
	Toplam	255.936	1,237,026

İstanbul'da İŞKUR işe yerleştirme en çok ilköğretim ve ortaöğretim mezunlarında yoğunlaşmıştır. İlköğretim mezunları 77.972 kişiyle en büyük istihdam edilen grubu oluştururken, ortaöğretim mezunları ise 111.102 kişiyle ikinci sırada yer almaktadır. Bu durum, iş gücü piyasasında daha çok düşük ve orta eğitim seviyesine sahip bireylerin yer bulduğunu göstermektedir. Ön lisans ve lisans mezunlarının istihdamı görece daha düşük seviyede kalmış, yüksek lisans ve doktora mezunları ise oldukça sınırlı sayıda işe yerleştirilmiştir. İstanbul'da yüksek lisans mezunlarından sadece 1.139 kişi, doktora mezunlarından ise yalnızca 88 kişi istihdam edilmiştir (Tablo 19).

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

İller	İstanbul	Türkiye Geneli
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	49.227	249,265
Hizmet ve Satış Elemanları	64.116	431,768
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	77.114	957,763
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	793	22,411
Profesyonel Meslek Mensupları	37.528	167,044
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	32.607	205,836
Silahlı Kuvvetlerle İlgili Meslekler	81	709
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	32.189	165,596
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	30.151	196,233
Yöneticiler	8.262	23,826
Toplam	332.068	2,420,451

İŞKUR verilerine göre, İstanbul'da en fazla işsiz **“Nitelik Gerektirmeyen Meslekler”** kategorisinde yer almakta olup, bu grupta toplam 77.114 kişi iş aramaktadır. Bu durum, düşük vasıflı iş gücünün istihdam edilme konusunda daha fazla zorluk yaşadığını ve vasıfsız iş gücüne olan talebin sınırlı kaldığını göstermektedir. Hizmet ve satış elemanları (64.116 kişi) ile büro hizmetlerinde çalışan elemanlar (49.227 kişi) işsizler arasında en büyük ikinci ve üçüncü grupları oluşturmaktadır. Sanayi sektörüyle ilişkili olarak, **“Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar”** (30.151 kişi) ve **“Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar”** (32.607 kişi) da işsizliğin yoğun olarak görüldüğü alanlar arasındadır. Profesyonel meslek mensupları (37.528 kişi) ve teknisyen-teknikerler (32.189 kişi) gruplarında da işsizlik dikkat çekmektedir (Tablo 20).

Tablo 21. Yaş Gruplarına Göre İŞKUR'a Kayıtlı İşsizler

Yaş	Cinsiyet	İstanbul	Türkiye
15 - 24	Erkek	26.697	257,307
	Kadın	24.801	228,122
	Toplam	51.498	485,429
25 - 29	Erkek	31.097	245,394
	Kadın	33.331	251,120
	Toplam	64.428	496,514
30 - 34	Erkek	28.065	192,957
	Kadın	28.780	207,888
	Toplam	56.845	400,845
35 - 39	Erkek	25.184	163,319
	Kadın	25.340	186,245
	Toplam	50.524	349,564
40 - 44	Erkek	23.669	136,011
	Kadın	22.618	151,300
	Toplam	46.287	287,311
45 - 49	Erkek	15.150	92,109
	Kadın	15.717	101,076
	Toplam	30.867	193,185
50 - 54	Erkek	9.686	63,796
	Kadın	9.606	60,281
	Toplam	19.292	124,077
55 - 59	Erkek	4.033	29,772
	Kadın	4.340	25,258
	Toplam	8.373	55,030
60 - 64	Erkek	1.764	13,047
	Kadın	1.225	8,059
	Toplam	2.989	21,106
65+	Erkek	584	4,460
	Kadın	381	2,930
	Toplam	965	7,390
Toplam/Total	Erkek	165.929	1,198,172
	Kadın	166.139	1,222,279
	Toplam	332.068	2,420,451

İŞKUR verilerine göre, İstanbul'da en fazla işsiz 25-29 yaş aralığında görülmektedir. Bu yaş grubunda toplam 64.428 kişi işsiz olarak kaydedilmiştir. Bunu 30-34 yaş grubundaki 56.845

kişi ve 15-24 yaş grubundaki 51.498 kişi takip etmektedir. Genç işsizliğin yüksek olması, özellikle yeni mezunların ve iş gücüne yeni katılan bireylerin istihdam edilme konusunda daha fazla zorluk yaşadığını göstermektedir. Yaş ilerledikçe işsizlik oranlarında belirgin bir düşüş gözlemlenmektedir. 40 yaş ve üzerindeki gruplarda işsiz sayısı kademeli olarak azalırken, 60 yaş üstü bireylerde işsizlik oldukça düşük seviyelere gerilemiştir. Cinsiyet bazında incelendiğinde, İstanbul'da kadın işsiz sayısının 166.139 kişi ile erkeklerin (165.929 kişi) üzerinde olduğu görülmektedir. Özellikle 25-39 yaş grubundaki kadınların işsizlik oranlarının erkeklere kıyasla daha yüksek olması, kadınların iş gücüne katılımında karşılaştıkları engellerin varlığını göstermektedir (Tablo 21).

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

İller	Cinsiyet	İstanbul	Toplam
Okuma-Yazma Bilmeyenler	Erkek	1.721	7,971
	Kadın	2.231	15,619
	Toplam	3.952	23,590
Okur-Yazar Olanlar	Erkek	4.542	23,732
	Kadın	4.931	33,297
	Toplam	9.473	57,029
İlköğretim	Erkek	65.796	465,555
	Kadın	50.199	388,427
	Toplam	115.995	853,982
Ortaöğretim	Erkek	54.893	470,158
	Kadın	49.744	406,134
	Toplam	104.637	876,292
Ön lisans	Erkek	14.603	104,149
	Kadın	27.227	191,638
	Toplam	41.830	295,787
Lisans	Erkek	22.604	120,459
	Kadın	29.680	178,882
	Toplam	52.284	299,341
Yüksek Lisans	Erkek	1.687	5,825
	Kadın	2.037	7,957
	Toplam	3.724	13,782
Doktora	Erkek	83	323
	Kadın	90	325
	Toplam	173	648
Toplam	Erkek	165.929	1,198,172
	Kadın	166.139	1,222,279
	Toplam	332.068	2,420,451

İŞKUR 2023 verilerine göre, İstanbul'da işsizlerin büyük bir kısmı ilköğretim ve ortaöğretim mezunlarından oluşmaktadır. İlköğretim mezunları 115.995 kişi ile en büyük işsiz grubu olurken, ortaöğretim mezunları 104.637 kişi ile ikinci sırada yer almaktadır. Ön lisans ve lisans mezunları toplamda 94.114 kişi ile işsizler arasında önemli bir paya sahip olup, özellikle kadınlar arasında yükseköğrenim mezunlarının işsizlik oranlarının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir (Tablo 22).

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

Dezavantajlı Gruplar	İşe Yerleştirme	Cinsiyet	İstanbul	Türkiye
Engelliler	Kamu	Erkek	12	451
		Kadın	5	104
		Toplam	17	555
	Özel	Erkek	6.601	27,501
		Kadın	2.104	7,121
		Toplam	8.705	34,622
	Toplam	Erkek	6.613	27,952
		Kadın	2.109	7,225
		Toplam	8.722	35,177
Eski Hükümlü / Terörle Mücadelede Yaralanan	Kamu	Erkek	1	165
		Kadın	0	3
		Toplam	1	168



2023 yılında, İstanbul'da toplam 8.722 engelli birey İŞKUR tarafından işe yerleştirilmiş olup, bu yerleştirmelerin büyük çoğunluğu özel sektörde gerçekleşmiştir. Kamu sektöründe ise yalnızca 17 engelli bireyin istihdam edildiği görülmektedir. Eski hükümlülerin ve terörle mücadelede yaralanan bireylerin istihdamı ise oldukça sınırlıdır. Türkiye genelinde toplam 168 kişi bu kapsamda işe yerleştirilirken, İstanbul'da sadece 1 kişi kamu sektöründe istihdam edilmiştir (Tablo 23).

Tablo 24. Engellilere İlişkin Sayısal Veriler

Engellilere İlişkin Durum	İşe Yerleştirme	İstanbul	Türkiye
Engelli İstihdam Etmek Zorunda Olan İşyeri Sayısı	Kamu	105	1,433
	Özel	6.008	21,501
	Toplam	6.113	22,934
Halen Çalışan Engelli Sayısı	Kamu	3.631	22,449
	Özel	33.197	121,729
	Toplam	36.828	144,178
Açık Kontenjan Sayısı	Kamu	1.027	3,532
	Özel	8.175	21,370
	Toplam	9.202	24,902
Kontenjan Fazlası Olarak Çalışan Engelli Sayısı	Kamu	414	3,453
	Özel	1.697	10,407
	Toplam	2.111	13,860

2023 yılı itibarıyla İstanbul ve Türkiye genelinde engelli istihdamına ilişkin işyeri sayıları, çalışan engelli bireyler, açık kontenjanlar ve kontenjan fazlası çalışan engellilerin dağılımı verilerine göre (Tablo 24), İstanbul'da engelli istihdam etmek zorunda olan toplam 6.113 işyeri bulunmakta olup, bunların büyük kısmı özel sektöre aittir. Mevcut çalışan engelli sayısı ise 36.828 kişi olup, bunların yalnızca 3.631'i kamu sektöründe istihdam edilmektedir. İstanbul'da toplam 9.202 açık kontenjan bulunmaktadır, Türkiye genelinde de benzer bir durum söz konusu olup, toplam 24.902 kontenjanın doldurulmadığı dikkat çekmektedir. Öte yandan, bazı işyerlerinde yasal zorunlulukların ötesinde engelli istihdamına destek verildiği ve İstanbul'da 2.111 engelli bireyin kontenjan fazlası olarak çalıştırıldığı görülmektedir.

Tablo 25. İŞKUR Tarafından Kadınlara Yönelik Sunulan Hizmetler

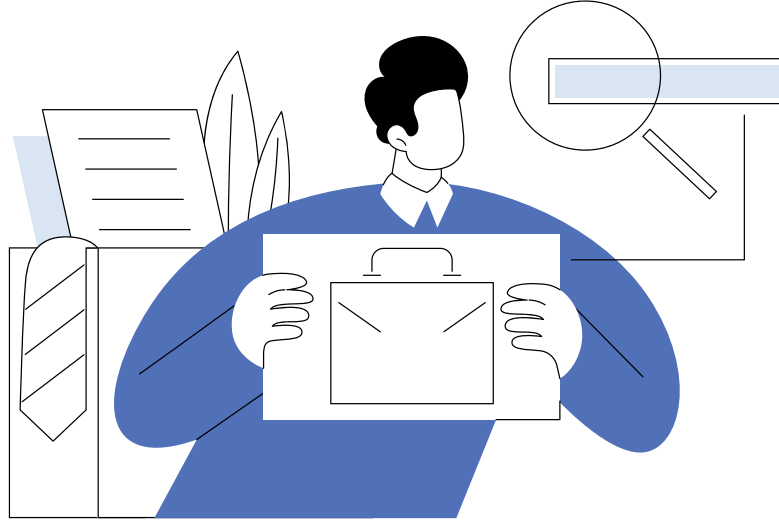
İstihdam Hareketleri	Hizmetler	İstanbul	Türkiye
İşe Yerleştirme	Kamu	40	4,935
	Özel	107.535	459,203
	Toplam	107.575	464,138
Akif İş Gücü Piyasası Politikaları	Mesleki Eğitim	137	607
	İşbaşı Eğitim	819	26,761
	Toplam	956	27,368
Bireysel Görüşme	Görüşme Sayısı	136.347	1,132,034

İstanbul'da toplam 107.575 kadın İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilmiş olup, bunların büyük çoğunluğu özel sektörde istihdam edilmiştir. Türkiye genelinde ise 464.138 kadın işe yerleştirilmiş olup, kamu sektöründe istihdam edilen kadın sayısı oldukça sınırlı kalmıştır. Kadınlara yönelik aktif iş gücü piyasası politikaları kapsamında İstanbul'da 956 kadın mesleki eğitim ve işbaşı eğitim programlarından faydalanmıştır. Türkiye genelinde ise bu programlardan toplam 27.368 kadın yararlanmıştır. Ayrıca, bireysel danışmanlık hizmetlerinden faydalanan kadın sayısı İstanbul'da 136.347 kişi olarak kaydedilmiş olup, bu rakam kadınların iş gücüne katılımını desteklemek için rehberlik hizmetlerinin önemini göstermektedir (Tablo 25).

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

İstihdam Hareketleri	Cinsiyet / Eğitim	İstanbul	Türkiye
İşe Yerleştirme	Erkek	280	10,923
	Kadın	245	5,902
	Toplam	526	16,825
Akif İş Gücü Piyasası Programları	Mesleki Eğitim	0	181
	İşbaşı Eğitim	23	2,156
	Toplam	23	2,337

İstanbul'da toplam 526 kişi İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilmiş olup, bunların 280'i erkek, 246'sı ise kadındır. Türkiye genelinde ise sosyal yardım alan 16.825 kişi istihdama kazandırılmıştır. İstanbul'da sosyal yardım alan bireylerin iş gücüne katılım oranlarının düşük olduğu ve kadınların istihdama katılımının erkeklere kıyasla daha sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu veriler, sosyal yardım alan bireylerin sürdürülebilir istihdama yönlendirilmesi için mesleki eğitim ve işbaşı eğitim programlarının daha yaygın hale getirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Tablo 26).



Tablo 27. İller Bazında İşsizlik Sigortası Faaliyetleri

Faaliyetler	Ödenek Durumu	İstanbul	Türkiye
İşsizlik Ödeneği Başvurusu		386.513	1,614,184
İşsizlik Ödeneği Hakkeden Sayısı	İşsizlik Ödeneği Kesilen	65.353	247,973
	İşsizlik Ödeneği Biten	54.786	184,034
	Ödemesi Devam Eden	82.226	302,839

İstanbul'da toplam 386.513 kişi işsizlik ödeneği başvurusunda bulunmuş olup, Türkiye genelinde bu sayı 1.614.184 olarak kaydedilmiştir. Ancak işsizlik ödeneği almaya hak kazanan kişi sayısı İstanbul'da 65.353 iken, Türkiye genelinde bu sayı 247.973 olarak gerçekleşmiştir. İşsizlik ödeneği süreci incelendiğinde, İstanbul'da 82.226 kişinin ödemesi devam ederken, 54.786 kişinin ödeneği sona ermiştir (Tablo 27).



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

Yaş Aralıkları	Cinsiyet	İstanbul	Türkiye
15-24	Erkek	8.901	32,249
	Kadın	6.657	22,647
	Toplam	15.558	54,896
25-29	Erkek	21.183	79,901
	Kadın	18.822	62,404
	Toplam	40.005	142,305
30-34	Erkek	23.711	91,156
	Kadın	17.045	56,978
	Toplam	40.756	148,134
35-39	Erkek	23.204	89,522
	Kadın	14.991	50,113
	Toplam	38.195	139,635
40-44	Erkek	20.484	78,183
	Kadın	13.925	47,259
	Toplam	34.409	125,442
45-49	Erkek	9.130	37,126
	Kadın	9.393	32,460
	Toplam	18.523	69,586
50-54	Erkek	4.042	17,185
	Kadın	5.391	18,480
	Toplam	9.433	35,665
55-59	Erkek	1.848	7,371
	Kadın	2.452	7,937
	Toplam	4.300	15,308
60-64	Erkek	388	1,489
	Kadın	533	1,617
	Toplam	921	3,106
65+	Erkek	121	370
	Kadın	144	399
	Toplam	265	769
Toplam	Erkek	113.012	434,552
	Kadın	89.353	300,294
	Toplam	202.365	734,846

İstanbul'da toplam 202.365 kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmıştır. Yaş gruplarına göre incelendiğinde, en fazla işsizlik ödeneği alan kesimin 25-34 yaş aralığında olduğu

görülmektedir. Bu yaş grubunda İstanbul'da toplam 80.761 kişi işsizlik ödeneği almıştır. Yaş ilerledikçe işsizlik ödeneği hakeden bireylerin sayısında belirgin bir düşüş gözlemlenmektedir. 50 yaş ve üzerindeki bireylerde işsizlik ödeneği alan kişi sayısı oldukça azalırken, 65 yaş ve üzeri grupta yalnızca 265 kişi işsizlik ödeneği alabilmektedir. Cinsiyet bazında değerlendirildiğinde, erkeklerin işsizlik ödeneğinden yararlanma oranlarının kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. İstanbul'da işsizlik ödeneği hak edenlerin %55,9'unu erkekler, %44,1'ini ise kadınlar oluşturmaktadır (Tablo 28).

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

Öğrenim Durumu	Cinsiyet	İstanbul	Türkiye
Okuryazar Olmayan	Erkek	1.423	3,390
	Kadın	1.663	3,476
	Toplam	3.086	6,866
Okuryazar	Erkek	3.334	9,005
	Kadın	3.178	7,417
	Toplam	6.512	16,422
İlköğretim	Erkek	44.904	183,297
	Kadın	27.900	99,356
	Toplam	72.804	282,653
Ortaöğretim	Erkek	35.013	147,556
	Kadın	23.139	83,452
	Toplam	58.152	231,008
Ön Lisans	Erkek	9.703	33,978
	Kadın	13.272	43,329
	Toplam	22.975	77,307
Lisans	Erkek	17.149	53,554
	Kadın	18.509	59,102
	Toplam	35.658	112,656
Yüksek Lisans	Erkek	1.432	3,629
	Kadın	1.639	4,043
	Toplam	3.071	7,672
Doktora	Erkek	54	143
	Kadın	53	119
	Toplam	107	262
Toplam	Erkek	10,395	434,552
	Kadın	6,662	300,294
	Toplam	17,057	734,846

2023 yılı itibarıyla İstanbul ve Türkiye genelinde işsizlik ödeneği hak eden bireylerin öğrenim düzeylerine göre dağılımını verilerine göre (Tablo 29), işsizlik ödeneği hak eden bireylerin büyük çoğunluğunu ilköğretim ve ortaöğretim mezunları oluşturmaktadır. İstanbul'da işsizlik ödeneği almaya hak kazanan toplam 202.365 kişinin 72.804'ü ilköğretim, 58.152'si ise ortaöğretim mezunudur. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim gözlemlenmekte olup, işsizlik sigortasından en fazla düşük ve orta eğitim seviyesine sahip bireyler faydalanmaktadır.

Eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik ödeneği hak eden bireylerin sayısının azaldığı görülmektedir. İstanbul'da ön lisans mezunlarının sayısı 22.975, lisans mezunlarının sayısı ise 35.658 olarak kaydedilmiştir. Yüksek lisans ve doktora seviyesinde işsizlik ödeneği alan kişi sayısı oldukça düşüktür. Genel olarak değerlendirildiğinde, işsizlik sigortasından faydalananların büyük kısmının düşük ve orta eğitim seviyesine sahip olduğu, eğitim düzeyi arttıkça işsizlik sigortası hak ediş oranlarının düştüğü görülmektedir.

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 (Lise ve Dengi)	49	27	76	171	149	320	10,526	10,356	20,882	10,746	10,532	21,278	
Önlisans\Associate Degree	3	2	5	322	106	428	2,419	3,908	6,327	2,744	4,016	6,760	
Lisans\Bachelor Degree	2	2	4	337	176	513	2,161	2,683	4,844	2,500	2,861	5,361	
Yüksek Lisans\ Postgraduate Degree	0	0	0	12	6	18	43	58	101	55	64	119	
Doktora\Doctoral Degree	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	
İstanbul	0	0	0	332	137	469	1,018	819	1,837	1,350	956	2,306	
Okuryazar Olmayan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Okuryazar	0	0	0	0	0	0	25	30	55	25	30	55	
İlköğretim	0	0	0	0	0	0	119	107	226	119	107	226	
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	0	0	0	0	0	0	162	170	332	162	170	332	
Önlisans	0	0	0	80	23	103	136	172	308	216	195	411	
Lisans	0	0	0	243	110	353	568	330	898	811	440	1,251	
Yüksek Lisans	0	0	0	9	4	13	8	10	18	17	14	31	
Doktora	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

2023 yılı itibarıyla İstanbul ve Türkiye genelinde aktif iş gücü piyasası programlarına katılımı öğrenim düzeyine göre incelenmiştir (Tablo 30). İstanbul'da toplam 2.306 kişi bu programlardan yararlanmış olup, Türkiye genelinde bu sayı 50.471 olarak kaydedilmiştir. İşbaşı eğitim programlarına (İEP) katılım İstanbul'da 1.837 kişi ile sınırlı kalmış, en fazla katılım lisans mezunları (898 kişi) ve ortaöğretim mezunları (332 kişi) tarafından gerçekleştirilmiştir.

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

Görüşme ve Katılımcı Sayıları	Faaliyetler	İstanbul	Türkiye
Bireysel Görüşme Sayısı	İş Danışmanlığı	324.473	2,721,841
	Meslek Danışmanlığı	2.720	44,143
	İşyeri Ziyareti	112.783	695,536
	Okul Ziyareti	1.524	9,185
	Grup Görüşme Mevcudu	152.450	897,525
İş Kulübü Katılımcı Sayısı	Erkek	2.774	18,708
	Kadın	4.814	32,917
	Toplam	7.588	51,625

İstanbul'da bireysel iş danışmanlığı hizmetlerinden 324.473 kişi faydalanmış olup, bu sayı Türkiye genelinde 2.721.841 olarak kaydedilmiştir (Tablo 31). Meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanan kişi sayısı İstanbul'da 2.720 ile sınırlı kalırken, işverenlerle doğrudan temas sağlamak amacıyla gerçekleştirilen işyeri ziyaretleri 112.783 olarak gerçekleşmiştir. İş kulübü faaliyetlerine katılım açısından İstanbul'da toplam 7.588 kişi yer almış olup, bunların 4.814'ü kadın, 2.774'ü ise erkektir.

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

Bireysel Görüşme	Cinsiyet	İstanbul	Türkiye
Toplam Görüşme Sayısı	Erkek	190.846	1,633,950
	Kadın	136.347	1,132,034
	Toplam	327.193	2,765,984
Genç (15-24)	Erkek	39.459	394,701
	Kadın	31.510	272,298
	Toplam	70.969	666,999
Engelli	Erkek	34.279	213,143
	Kadın	9.888	55,286
	Toplam	44.167	268,429
Yüksek Öğrenim	Erkek	31,953	216,101
	Kadın	32,598	241,861
	Toplam	64,551	457,962



Bu tablo, 2023 yılı itibarıyla İstanbul ve Türkiye genelinde engelli bireyler, genç iş arayanlar, yükseköğrenim mezunları ve kadınlara yönelik gerçekleştirilen bireysel iş danışmanlığı görüşmelerinin dağılımını göstermektedir (Tablo 32). İstanbul'da toplam 327.193 bireysel görüşme gerçekleştirilmiş olup, bunların 190.846'sı erkeklerle, 136.347'si ise kadınlarla yapılmıştır. Genç iş arayanlar (15-24 yaş) için yapılan bireysel görüşmelerin toplamı 70.969 olarak kaydedilmiş, bu grubun istihdam sürecinde yoğun danışmanlık desteği aldığı görülmektedir. Engelli bireylerle gerçekleştirilen bireysel görüşmelerin toplamı 44.167 olup, erkek engelli bireylerin bu hizmetlerden kadınlara kıyasla daha fazla yararlandığı dikkat çekmiştir. Yükseköğrenim mezunları için gerçekleştirilen bireysel görüşmelerin toplamı 64.551 olarak kaydedilmiştir.

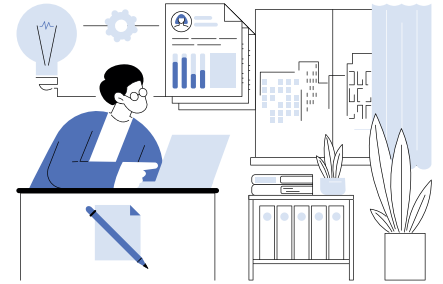
Tablo 33. Öğrenim Düzeylerine Göre Bireysel Görüşmeler

Öğrenim Düzeyi	Cinsiyet	İstanbul	Türkiye
Okuryazar Olmayan	Erkek	510	3,933
	Kadın	678	7,125
	Toplam	1.188	11,058
Okuryazar	Erkek	2.038	19,061
	Kadın	2.270	23,745
	Toplam	4.308	42,806
İlköğretim	Erkek	88.389	756,975
	Kadın	54.872	465,798
	Toplam	143.261	1,222,773
Ortaöğretim	Erkek	67.956	637,880
	Kadın	45.929	393,505
	Toplam	113.885	1,031,385
Ön Lisans	Erkek	13.222	107,403
	Kadın	16.260	130,588
	Toplam	29.482	237,991
Lisans	Erkek	17.485	103,958
	Kadın	15.271	106,611
	Toplam	32.756	210,569
Yüksek Lisans	Erkek	1.187	4,507
	Kadın	1.003	4,495
	Toplam	2.190	9,002
Doktora	Erkek	59	233
	Kadın	64	167
	Toplam	123	400
Toplam	Erkek	190.846	1,633,950
	Kadın	136.347	1,132,034
	Toplam	327.193	2,765,984

Bu tablo, 2023 yılı itibarıyla İstanbul ve Türkiye genelinde bireysel iş danışmanlığı görüşmelerinin öğrenim düzeylerine göre dağılımını göstermektedir (Tablo 33). Verilere göre, ilköğretim ve ortaöğretim mezunları bireysel danışmanlık hizmetlerinden en fazla yararlanan gruplardır. İstanbul'da toplam 327.193 bireysel görüşme gerçekleştirilmiş olup, bu görüşmelerin 143.261'i ilköğretim, 113.885'i ise ortaöğretim mezunlarıyla yapılmıştır. Ön lisans ve lisans mezunlarının bireysel danışmanlık hizmetlerine katılımı daha düşük seviyede kalırken, yüksek lisans ve doktora mezunları için bu oran oldukça sınırlıdır.

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

İstihdam Durumu	Cinsiyet	İstanbul	Türkiye
Açık İş İlanları	Toplam	650.026	2,677,006
İşe Yerleştirme	Erkek	148.361	772,888
	Kadın	107.575	464,138
	Toplam	255.936	1,237,026
Kayıtlı İşsizler	Erkek	165.929	1,198,172
	Kadın	166.139	1,222,279
	Toplam	332.068	2,420,451

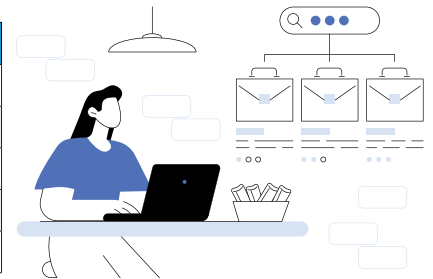


İstanbul'da toplam 650.026 açık iş ilanı bulunurken, Türkiye genelinde bu sayı 2.677.006 olarak kaydedilmiştir. İşe yerleştirme verilerine göre, İstanbul'da toplam 255.936 kişi istihdama kazandırılmış olup, bunların 148.361'i erkek, 107.575'i ise kadındır. Kayıtlı işsizler açısından bakıldığında, şehirde toplam 332.068 kişi işsiz olarak kaydedilmiştir (Tablo 34).

2.2.3. TÜİK İç ve Uluslararası Göç İstatistikleri

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

Göç Durumu	Türkiye	İstanbul
Toplam Nüfus	85,372,377	15.655.924
Aldığı Göç	3,450,953	412.707
Verdiği Göç	3,450,953	581.330
Net Göç	0	-168.623
Net Göç Hızı (%)	0	-10,7



Bu tablo, 2023 yılı itibarıyla İstanbul ve Türkiye genelindeki göç hareketlerini göstermektedir (Tablo 35). Verilere göre, İstanbul net göç veren bir şehir olup, 412.707 kişi İstanbul'a göç ederken, 581.330 kişi şehirden ayrılmıştır. Bu doğrultuda net göç sayısı -168.623 olarak hesaplanmış ve net göç hızı -%10,7 olarak belirlenmiştir (Tablo 35).

Tablo 36. Göç Etme Nedenine Göre İstanbul'un Aldığı Göç, 2023

Göç Nedenleri	Türkiye	İstanbul
Toplam	3,450,953	412.707
Tayin / İş Değişikliği	320,142	38.191
İşe Başlamak / İş Bulmak	285,825	57.526
Eğitim	512,011	53.956
Medeni Durum Değişikliği / Ailevi Nedenler	152,046	21.938
Daha İyi Konut ve Yaşam Koşulları	518,016	88.286
Hane / Aile Fertlerinden Birine Bağımlı Göç	601,481	52.584
Aile Yanına / Memlekete Geri Dönme	99,975	1.207
Sağlık / Bakım	19,450	1.883
Ev Alınması	95,570	8.725
Emeklilik	49,890	4.199
Doğal Afet / Acil Durum	499,363	46.134
Diğer	103,547	5.394
Bilinmeyen	193,637	32.684

2023 yılı itibarıyla İstanbul'a göç edenlerin en büyük bölümü daha iyi konut ve yaşam koşulları (%21,4), iş bulma (%13,9) ve eğitim (%13,1) nedeniyle taşınmıştır. Özellikle İstanbul'a göç eden 88.286 kişi daha iyi yaşam koşulları için şehri tercih etmiş olup, bu durum şehrin sunduğu sosyal ve ekonomik imkanlarla bağlantılı olabilir. İşe başlama ve tayin gibi nedenlerle gelenlerin toplam sayısı 95.717 olup, bu da İstanbul'un hâlâ iş gücü açısından çekim merkezi olduğunu göstermektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, İstanbul'un göç alımındaki en büyük etkenler yaşam standartları, eğitim ve istihdam olanaklarıdır (Tablo 36).



Tablo 37. Göç Etme Nedenine Göre İstanbul'un Verdiği Göç, 2023

Göç Etme Nedeni	Toplam	İstanbul
Toplam	3,450,953	581.330
Tayin / İş Değişikliği	320,142	42.737
İşe Başlamak / İş Bulmak	285,825	31.180
Eğitim	512,011	44.390
Medeni Durum Değişikliği / Ailevi Nedenler	152,046	24.567
Daha İyi Konut ve Yaşam Koşulları	518,016	131.603
Hane / Aile Fertlerinden Birine Bağımlı Göç	601,481	149.875
Aile Yanına / Memlekete Geri Dönme	99,975	37.616
Sağlık / Bakım	19,450	3.419
Ev Alınması	95,570	32.647
Emeklilik	49,890	19.268
Doğal Afet / Acil Durum	499,363	4.216
Diğer	103,547	33.919
Bilinmeyen	193,637	25.893

Bu tablo, 2023 yılı itibarıyla İstanbul ve Türkiye genelinde göç etme nedenlerine göre verilen göç hareketlerini göstermektedir (Tablo 37). Verilere göre, İstanbul'dan en fazla göç daha iyi konut ve yaşam koşulları (%22,6), hane/aile fertlerinden birine bağımlı göç (%25,8) ve eğitim (%7,6) nedeniyle gerçekleşmiştir. Özellikle 131.603 kişi daha iyi konut ve yaşam koşulları nedeniyle İstanbul'dan ayrılmış olup, bu durum yüksek yaşam maliyetleri, deprem riski ve kira fiyatlarının göç üzerinde belirleyici bir faktör olduğunu göstermektedir. Hane/aile fertlerinden birine bağımlı göç kapsamında ise 149.875 kişi İstanbul'dan ayrılmıştır. Tayin veya iş değişikliği nedeniyle göç edenlerin sayısı 42.737 olup, İstanbul'un çalışan nüfus açısından hareketliliğinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde, İstanbul'un net göç kaybı (-168.623) olduğu görülmektedir. Şehirden ayrılanların büyük bir kısmının ekonomik nedenler, konut fiyatları ve ailevi sebeplerden dolayı göç ettiği anlaşılmaktadır.

Tablo 38. İllere ve Cinsiyete Göre İstanbul'a Gelen ve İstanbul'dan Giden Göç, 2023

Göç Durumu	Cinsiyet	Türkiye	İstanbul
Toplam Nüfus		85,372,377	15.655.924
Gelen Göç	Toplam	316,456	92.547
	Erkek	171,395	46.217
	Kadın	145,061	46.330
Giden Göç	Toplam	714,579	260.287
	Erkek	394,186	142.615
	Kadın	320,393	117.672
Net Göç		- 398,123	-167.740

İstanbul net göç veren bir şehir olup, şehirden ayrılanların sayısı gelenlerden fazladır. İstanbul'a toplam 92.547 kişi göç ederken, şehirden ayrılanların sayısı 260.287 olmuştur. Cinsiyet bazında değerlendirildiğinde, İstanbul'a gelenlerin 46.217'si erkek, 46.330'u kadın iken, şehirden ayrılanların 142.615'i erkek, 117.672'si kadındır (Tablo 38). Bu durum, erkeklerin göç hareketlerinde daha baskın olduğunu ve özellikle iş gücü dinamiklerinin göç üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, İstanbul'un göç kaybının en büyük sebeplerinden biri yüksek yaşam maliyetleri ve konut fiyatlarıdır. Şehrin ekonomik çekiciliğini sürdürebilmesi için ulaşım altyapısı, konut projeleri ve sosyal hizmetlerin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Özellikle genç nüfusun göç etmesini önlemek için iş fırsatlarının artırılması ve kira fiyatlarının makul seviyelere çekilmesi gerekmektedir.



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	SGK Kapsamı	İstanbul	Türkiye
Sosyal Güvenlik Kapsamı		15.620.077	34,250,646
Aktif Sigortalı	4/1-A	4.964.832	9,058,412
	4/1-B	669.848	1,341,932
	4/1-C	433.345	1,109,918
	Toplam	6.068.025	11,510,262
Gelir ve Aylık Alan	4/1-A	2.527.420	4,861,607
	4/1-B	320.954	871,024
	4/1-C	347.968	839,401
	Toplam	3.196.342	6,572,032
Bakmakla Yükümlü	4/1-A	2.831.379	6,615,826
	4/1-B	1.667.232	3,860,196
	4/1-C	910.708	2,480,636
	Toplam	5.409.319	12,956,658
Sosyal Güvenlik Kapsamı, 4/1-A		10.323.631	20,535,845
Sosyal Güvenlik Kapsamı, 4/1-B		2.658.034	6,073,152
Sosyal Güvenlik Kapsamı, 4/1-C		1.692.021	4,429,955
Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Tescil Edilenler		946.391	3,211,694

İstanbul'da toplam 15.620.077 kişi sosyal güvenlik kapsamında yer almakta olup, bu nüfusun önemli bir kısmı aktif sigortalı bireylerden oluşmaktadır. İstanbul'da aktif sigortalı sayısı 6.068.025 olup, bu bireylerin 4.964.832'si özel sektör çalışanlarından (4/1-A), 669.848'i BAĞ-KUR (4/1-B) kapsamında ve 433.345'i kamu çalışanlarından (4/1-C) oluşmaktadır. Türkiye genelinde de benzer bir dağılım gözlemlenmektedir. Gelir ve aylık alan bireyler açısından değerlendirildiğinde, İstanbul'da toplam 3.196.342 kişi emekli maaşı veya sosyal yardım almaktadır. Bakmakla yükümlü bireyler kapsamında ise 5.409.319 kişinin sigortalılar üzerinden sağlık hizmetlerinden faydalandığı görülmektedir. Ayrıca, Genel Sağlık Sigortası (GSS) kapsamında tescil edilen kişi sayısı 946.391 olup, bu durum İstanbul'da sosyal güvencesi olmayan bireylerin sağlık hizmetlerine erişiminde GSS sisteminin önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Tablo 39).

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

SGK Durumu	SGK Kapsamı	Cinsiyet	İstanbul	Türkiye
4/1-A Zorunlu Sigortalı		Erkek	2.803.770	5,260,477
		Kadın	1.690.072	2,864,073
		Toplam	4.493.842	8,124,550
4/1-B Zorunlu Sigortalı	Zorunlu (Tarım Hariç)	Erkek	484.998	900,069
		Kadın	139.672	265,494
		Toplam	624.670	1,165,563
	Muhtar	Erkek	296	3,335
		Kadın	79	222
		Toplam	375	3,557
	Tarım Zorunlu	Erkek	1.940	82,086
		Kadın	793	20,707
		Toplam	2.733	102,793
	4/1-B Zorunlu Sigortalı Toplam	Erkek	487.234	985,490
		Kadın	140.544	286,423
		Toplam	627.778	1,271,913
4/1-C Zorunlu Sigortalı		Erkek	236.343	632,128
		Kadın	196.867	477,592
		Toplam	433.210	1,109,720
Toplam Zorunlu Sigortalı Sayısı			5.554.830	10,506,183

Bu tablo, 2023 yılı itibarıyla İstanbul ve Türkiye genelinde zorunlu sigortalı çalışanların cinsiyet bazında dağılımını göstermektedir (Tablo 40). Verilere göre, İstanbul'da toplam 5.554.830 kişi zorunlu sigortalı olarak çalışmaktadır. En büyük grup, özel sektör çalışanlarını kapsayan 4/1-A statüsündeki sigortalılardan oluşmakta olup, bu kapsamda 4.493.842 kişi kayıtlıdır. Özel sektörde erkek çalışan sayısı 2.803.770, kadın çalışan sayısı ise 1.690.072 olarak kaydedilmiştir.

BAĞ-KUR (4/1-B) kapsamında İstanbul'da toplam 627.778 kişi sigortalı olup, bu grubun büyük bir kısmını bağımsız çalışan erkekler (487.234 kişi) oluşturmaktadır. Kadın sigortalı sayısı ise 140.544 olup, bu veriler küçük işletme sahipleri ve bağımsız çalışanlar arasında erkeklerin daha yüksek oranda kayıtlı olduğunu göstermektedir. Kamu sektöründe (4/1-C) İstanbul'da toplam 433.210 kişi sigortalı olup, bunların 236.343'ü erkek, 196.867'si ise kadındır. Kamu sektöründeki kadın istihdam oranı özel sektöre kıyasla daha dengeli olsa da erkeklerin sayısal olarak fazla olduğu dikkat çekmektedir.

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	Sektör	İstanbul	Türkiye Geneli
İş Yeri	Daimi	579.117	1,992,551
	Geçici	28.261	186,572
	Kamu	5.292	46,660
	Özel	602.086	2,132,463
	Toplam	607.378	2,179,123
Zorunlu Sigortalı	Daimi	4.065.596	14,064,318
	Geçici	428.246	2,342,102
	Kamu	282.184	1,936,402
	Özel	4.211.658	14,470,018
	Erkek	2.803.770	10,871,438
	Kadın	1.690.072	5,534,982
	Toplam	4.493.842	16,406,420
Ortalama Günlük Kazanç (TL)	Daimi	943,6	820.17
	Geçici	689,89	644.8
	Kamu	1.221,23	1,028.11
	Özel	900,86	764.15
	Erkek	959,07	835.75
	Kadın	861,34	723.47
	Toplam	922,45	797.99

Bu tablo, 2023 yılı itibarıyla İstanbul ve Türkiye genelinde iş yerleri, zorunlu sigortalılar ve prime esas ortalama günlük kazançların sektörel ve cinsiyet bazında dağılımını göstermektedir (Tablo 41). Verilere göre, İstanbul'da toplam 607.378 iş yeri bulunmaktadır. Bu iş yerlerinin büyük bir kısmı özel sektöre ait olup, 602.086 işletme özel sektörde faaliyet göstermektedir. Kamu sektöründeki iş yeri sayısı ise 5.292 ile sınırlıdır. Zorunlu sigortalı çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, İstanbul'da toplam 4.493.842 kişi 4/1-A kapsamında sigortalıdır. Bu çalışanların 4.065.596'sı daimi statüde, 428.246'sı ise geçici statüde istihdam edilmektedir. Cinsiyet dağılımına bakıldığında, sigortalı çalışanların 2.803.770'i erkek, 1.690.072'si ise kadındır.

Prime esas ortalama günlük kazançlar incelendiğinde, kamu sektöründe çalışan bireylerin günlük ortalama kazancı 1.221,23 TL ile özel sektörde çalışanların (900,86 TL) üzerinde yer almaktadır. Cinsiyet bazında ise erkek çalışanların ortalama günlük kazancı 959,07 TL iken, kadın çalışanların ortalama kazancı 861,34 TL'dir.



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



Tablo 42. Genel SGK Verileri, 2023

Gösterge	Şehir	2024.01	2024.02	2024.03	2024.04	2024.05	2024.06	2024.07	2024.08	2024.09	2024.10
Sigortalı, Aktif, Toplam (4a, 4b, 4c)	İstanbul	6043989	6023158	6021248	5986853	6043266	5978726	5890129	5903693	6109427	6103015
Sigortalı, Aktif, Toplam (4a)	İstanbul	4934354	4925795	4921196	4891916	4949336	4589748	4799119	4813036	5016860	5004472
Sigortalı, Aktif, Toplam (4b)	İstanbul	669674	657875	661040	656846	657182	652099	653671	654815	656999	661834
Sigortalı, Aktif, Toplam (4b) (Tarım Hariç)	İstanbul	667034	655269	658463	654315	654643	649624	651207	652386	654575	659426
Sigortalı, Aktif, Toplam (4b) (Tarım Hariç)	İstanbul	2640	2606	2377	2531	2509	2475	2464	2029	2424	2408
Sigortalı, Aktif, Toplam (4c)	İstanbul	439961	439488	439012	438091	436778	436879	437339	435532	435568	436709
Sigortalı, Aktif, Zorunlu Sigortalı (4a)	İstanbul	4468198	4450567	4441016	4409103	4470102	4432718	4466500	4477483	4532709	4521205
Sigortalı, Aktif, Zorunlu Sigortalı (4b)	İstanbul	627636	616146	619357	615383	615852	611459	613236	614291	616385	621399
Sigortalı, Aktif, Zorunlu Sigortalı (4b) (Tarım ve Muhtar Hariç)	İstanbul	624619	613162	616387	612387	612891	608511	610332	611425	613539	618566
Sigortalı, Aktif, Zorunlu Sigortalı (4b) (Tarım Hariç)	İstanbul	2640	2606	2877	2531	2509	2475	2464	2429	2424	2408
Sigortalı, Aktif, Zorunlu Sigortalı (4c)	İstanbul	439825	439350	438873	437982	436649	436752	437211	435713	435431	436570
Sigortalı, Aktif, Tarım Sigortalısı (2925 S.K.) (4a)	İstanbul	103	98	107	107	108	114	106	111	116	109
Sigortalı, Aktif, Çırak (4a)	İstanbul	70808	70473	68896	68559	68074	64257	26701	27933	67256	69292
Sigortalı, Aktif, Stajyer ve Kursiyerler (4a)	İstanbul	248440	256680	263534	266907	263845	244510	158451	161187	270145	267056
Sigortalı, Aktif, Muhtar (4b)	İstanbul	87	38	393	495	482	473	440	437	422	435
Sigortalı, Aktif, Diğer Sigortalılar (4a)	İstanbul	136128	137562	137542	137745	138064	139463	138907	138151	138216	138270
Sigortalı, Aktif, Diğer Sigortalılar(4c)	İstanbul	136	138	139	139	129	127	125	129	137	139
Sigortalı, Aktif, İsteğe Bağlı Sigortalı (4b)	İstanbul	42038	41729	41683	41463	41270	40435	40435	40524	40614	40435
Sigortalı, Aktif, İsteğe Bağlı Sigortalı (4b) (Tarım Hariç)	İstanbul	42038	41729	41683	41463	41270	40435	40435	40524	40614	40435
Sigortalı, Aktif, İsteğe Bağlı Sigortalı (4b) (Tarım Hariç)	İstanbul	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2023 yılının başında 6.043.989 olan toplam sigortalı çalışan sayısı yıl içinde dalgalanmalar göstermiş, en düşük seviyesine Temmuz ayında 5.890.129 ile ulaşmış, Eylül ayında ise tekrar 6.109.427 seviyesine yükselmiştir. Bu değişimler, mevsimsel istihdam hareketlilikleri, ekonomik dalgalanmalar ve sektörel istihdam politikalarından etkilenmiş olabilir. İstanbul'da sigortalı çalışanların büyük çoğunluğu özel sektör çalışanlarını kapsayan 4/1-A statüsünde olup, yıl boyunca bu gruptaki çalışan sayısı 4.793.119 ile 5.016.860 arasında değişmiştir. BAĞ-KUR (4/1-B) kapsamındaki sigortalılar nispeten istikrarlı bir seyir izleyerek 652.099 ile 669.674 arasında dalgalanmıştır. Kamu çalışanlarını kapsayan 4/1-C statüsünde ise yıl içinde daha stabil bir seyir gözlemlenmiş olup, en düşük 435.431, en yüksek ise 439.961 seviyelerine ulaşmıştır (Tablo 42).

Özellikle zorunlu sigortalı sayılarında yıl boyunca belirgin dalgalanmalar olduğu görülmektedir. Zorunlu sigortalı 4/1-A çalışanları, yıl boyunca 4.409.103 ile 4.532.709 arasında değişim göstermiş, BAĞ-KUR kapsamındaki zorunlu sigortalılar ise 611.459 ile 621.399 arasında seyretmiştir. Ayrıca, çırak, stajyer ve kursiyer sigortalı sayıları dönemsel olarak önemli dalgalanmalar göstermiştir. Örneğin, stajyer ve kursiyer sayısı, Temmuz ve Ağustos aylarında önemli ölçüde azalmış, Eylül ayında tekrar yükselmiştir. Bu durum, yaz dönemi ile bağlantılı olarak geçici istihdam hareketliliğinin olduğunu göstermektedir.

2.3.2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma İzinleri ve İstatistikleri

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

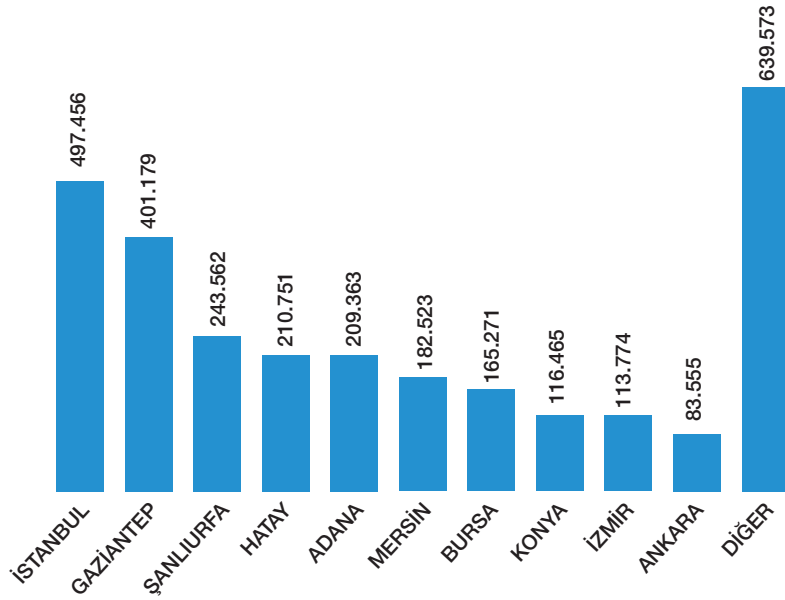
İl	İstanbul	Türkiye
Kadın	25,766	33,449
Erkek	57,663	107,031
Toplam	83,429	140,480

2023 yılı itibarıyla İstanbul ve Türkiye genelinde yabancılar verilen çalışma izni sayılarına göre (Tablo 43), İstanbul'da toplam 83.429 yabancıya çalışma izni verilmiş olup, bu sayı Türkiye genelindeki 140.480 çalışma izniyle kıyaslandığında oldukça yüksek bir orana sahiptir. Cinsiyet bazında değerlendirildiğinde, İstanbul'da çalışma izni alan yabancıların büyük çoğunluğunu 57.663 kişi ile erkekler oluştururken, kadınlara verilen izin sayısı 25.766 olarak kaydedilmiştir (Tablo 43).

2.4. Göç İdaresi Başkanlığı Verileri

Türkiye genelinde toplam 1.065.902 yabancı ikamet izni ile ülkede yaşamını sürdürmektedir. İstanbul, 532.352 kişi ile açık ara en fazla yabancı nüfusa sahip şehir olurken, Antalya (105.377), Ankara (69.667), Bursa (48.169) ve Mersin (44.401) gibi şehirler de önemli göç alan merkezler arasında yer almaktadır (Tablo 44).

Grafik 6. Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin İlk 10 İle Göre Dağılımı



*30.01.2025 tarihi itibarıyla





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



Tablo 44. İkamet izni ile Ülkemizde Bulunan Yabancıların İllere Göre Dağılımı (2025)

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



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

İSDEP

İstanbul'un göç alan şehirler arasında açık ara ilk sırada yer alması, şehrin ekonomik, ticari ve kültürel cazibesinin yanı sıra uluslararası iş gücü piyasasındaki rolü ile doğrudan ilişkilidir. Türkiye'nin en büyük finans, sanayi ve ticaret merkezi olan İstanbul, yabancı iş gücü ve yatırımcılar için önemli fırsatlar sunmaktadır. Özellikle hizmet sektörü, inşaat, lojistik ve turizm alanlarında yabancı nüfusun istihdam edilme oranının yüksek olduğu görülmektedir.





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



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%
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%
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%



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



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

27 Şubat 2025 tarihi itibarıyla Türkiye’de GKSS’lerin illere göre dağılımı verilerine göre, İstanbul 491.026 kişi ile en fazla Suriyeli nüfus barındıran şehir konumundadır. Bu rakam, Türkiye genelinde geçici koruma kapsamındaki toplam 3.201.876 Suriyelinin yaklaşık %15,3’üne denk gelmektedir. İstanbul’daki Suriyeli nüfusun toplam il nüfusuna oranı %3,90 seviyesinde olup, göç hareketliliğinin şehrin demografik yapısına önemli ölçüde etki ettiğini göstermektedir.

İstanbul'un sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinde sunduğu istihdam olanakları, şehri Suriyeli göçmenler için cazip bir merkez haline getirmektedir. Türkiye genelinde Suriyeli nüfusun en yoğun olduğu diğer şehirler Gaziantep (394.900), Şanlıurfa (242.021) ve Adana (207.333) olarak sıralanmaktadır. Ancak İstanbul, toplam Suriyeli nüfus açısından bu illeri açık ara geride bırakmaktadır (Tablo 45).

Bu bölümde, İstanbul'un 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.

2.5. İkincil Verilerin Analizinde Öne Çıkan Bulgular

Nüfus ve Demografik Yapı

- İstanbul'un nüfusu 2023 itibarıyla 15.655.924'e düşerek, önceki yıla göre %1,6 oranında azalmıştır. Bu düşüş, yüksek yaşam maliyetleri, deprem riski ve konut fiyatlarının göçü teşvik etmesiyle ilişkilendirilmiştir.
- Nüfus yoğunluğu Türkiye ortalamasının çok üzerindedir; İstanbul'da km² başına düşen kişi sayısı 3.013'tür.
- Ortanca yaş 34 olup, Türkiye genelindeki değerle aynıdır. Kadınların ortanca yaşı (34,7), erkeklere kıyasla biraz daha yüksektir.

İş gücü ve İstihdam Verileri

- 2023 yılında İstanbul'un işsizlik oranı %8,9 olarak belirlenmiş, Türkiye genelindeki %9,4'lük oranı geride bırakmıştır.
- İstanbul'un iş gücüne katılım oranı %57 olup, Türkiye ortalaması (%53,3) ile kıyaslandığında daha yüksektir.
- İŞKUR verilerine göre, İstanbul'da 650.026 açık iş bulunmakta ve en çok talep imalat, perakende ticaret ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşmaktadır.



Göç Hareketleri ve Sosyal Güvenlik

- 2023 yılında İstanbul net göç veren bir şehir haline gelmiş, 581.330 kişi İstanbul'dan göç ederken, 412.707 kişi şehre taşınmıştır. Net göç hızı %-10,7 olarak hesaplanmıştır.
- İstanbul'da 15.620.077 kişi sosyal güvenlik kapsamında yer almakta olup, aktif sigortalı sayısı 6.068.025'tir. Bunların büyük bölümü özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır.



İş gücü Piyasasının Dinamikleri

- İşe yerleştirme verilerine göre, İstanbul'da toplam 255.936 kişi İŞKUR tarafından istihdama kazandırılmış olup, bunların %58'i erkek, %42'si kadın çalışanlardan oluşmaktadır.
- İşsizlik ödeneği almaya hak kazananların en büyük grubu 25-34 yaş aralığındaki bireyler olup, bu yaş grubundaki gençlerin iş bulma sürecinde en fazla zorluk yaşadığı gözlemlenmiştir.

III. BÖLÜM



III. BÖLÜM

3. ANKET ÇALIŞMASI ANALİZİ VE BULGULAR - ANADOLU YAKASI

3.1. Demografik Veriler

Bu araştırma, İstanbul-Anadolu yakasında toplam 62 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların cinsiyet dağılımı neredeyse eşit olup, kadınlar (%48,4) ve erkekler (%41,9) benzer oranlarda temsil edilmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu 25-44 yaş aralığında olup, bu yaş grubu toplamın %75,8'ini oluşturmaktadır. Eğitim durumu açısından, katılımcıların %50'si lisans, %41,9'u ise yüksek lisans mezunudur, bu da örneklemin yüksek eğitilmiş bireylerden oluştuğunu göstermektedir. Katılımcıların çoğunluğu (%54,8) Kızılay'da çalışmakta olup, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar %30,6'lık bir paya sahiptir. Sivil toplum örgütleri ve diğer kurumlar daha az temsil edilmektedir. Pozisyon bazında ise katılımcıların %46,8'i uzman, %11,3'ü yönetici pozisyonunda görev almaktadır (Tablo 46). Bu bilgiler, katılımcıların genellikle orta yaş grubunda, yüksek eğitilmiş ve kamu/sivil toplum alanlarında çalışan kişilerden oluştuğunu göstermektedir. Ayrıca, katılımcıların büyük bir kısmının 2-5 yıl arası kurumlarında çalıştığı görülmektedir, bu da deneyimli bir örneklem olduğunu işaret etmektedir.

Tablo 46. İstanbul İli (Anadolu Yakası) Katılımcılarının Demografik Analizi

Demografik Bilgiler	Göstergeler	n	%
Cinsiyet*	Kadın	34	60,7
	Erkek	30	48,4
Yaş*	18-24	26	41,9
	25-34	6	9,7
	35-44	21	33,9
	45-54	26	41,9
Eğitim Durumu*	Lise	6	9,7
	Önlisans	1	1,6
	Lisans	31	50,0
	Yüksek Lisans	26	41,9
	Doktora	1	1,6

Demografik Bilgiler	Göstergeler	n	%
Kurumundaki Çalışma Süresi*	2-5 yıl	28	45,2
	6-10 yıl	16	25,8
	11-15 yıl	11	17,7
	16 yıl ve üzeri	4	6,5
Çalıştığı Kurumu	Kamu Kurum ve Kuruluşları	19	30,6
	Sivil Toplum Örgütleri	4	6,5
	Özel Sektör Temsilciliği	1	1,6
	Kariyer Merkezi	1	1,6
	Kızılay	34	54,8
Pozisyon**	Yönetici	7	11,3
	Uzman	29	46,8
	Danışman	4	6,5
	Diğer	6	9,7

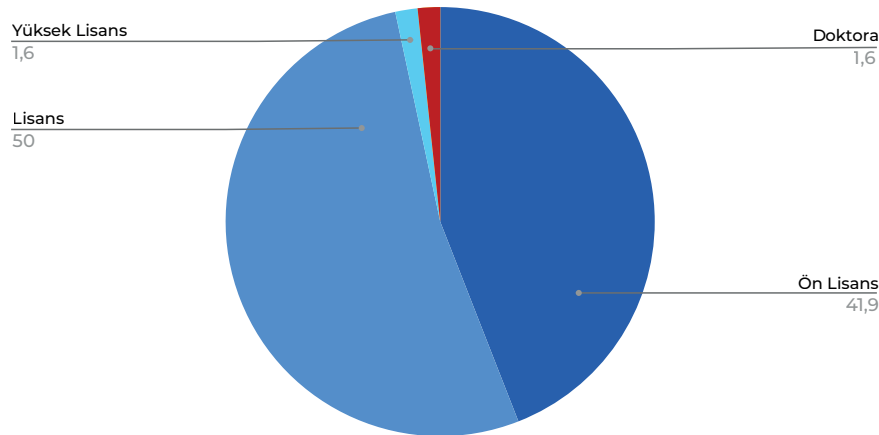
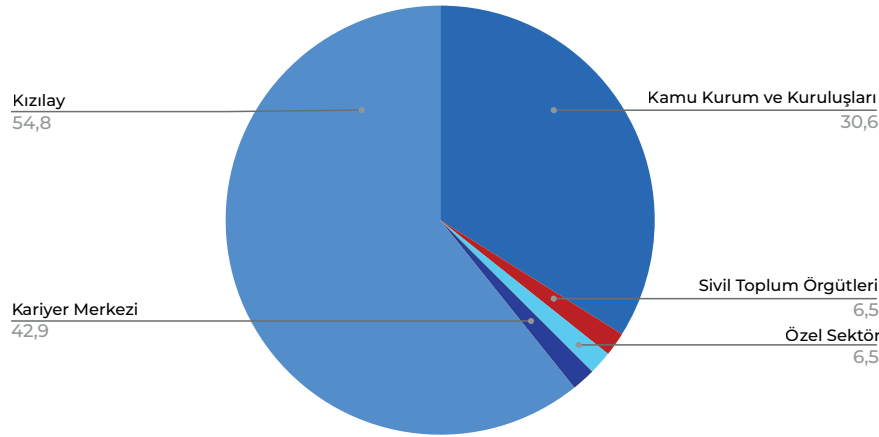
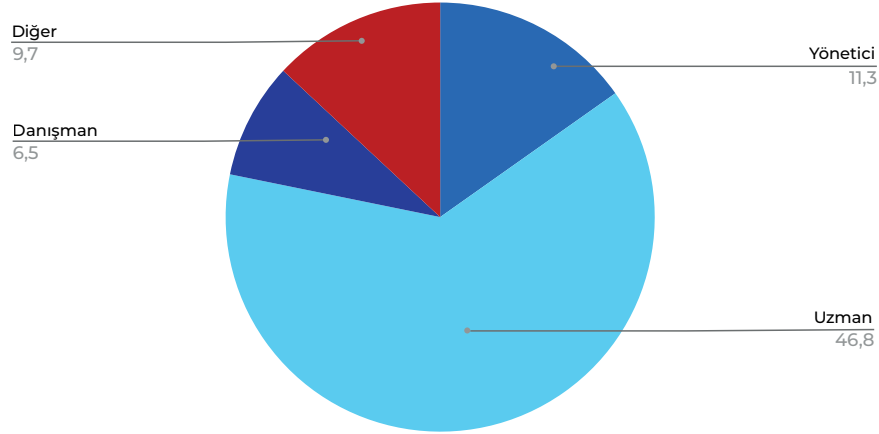
Notlar= n=62, 6 katılımcı cinsiyetini; 3 katılımcı yaş, eğitim durumu, çalıştığı kurumu, ve çalışma süresini; 16 katılımcı ise mevcut pozisyonunu boş bırakmıştır.

3.2. İş Gücü Piyasası Analizi

İş gücü piyasasına ilişkin İstanbul-Anadolu yakasındaki 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.”

İş gücü piyasasına ilişkin İstanbul (Anadolu Yakası)’daki katılımcıların büyük çoğunluğu (%46,8), belirli sektörlerde nitelikli iş gücüne olan talebin arttığını belirtirken, önemli bir kısım (%37,1) ekonomik zorluklar nedeniyle iş fırsatlarının azaldığını düşünmektedir (Tablo 47). Az sayıda katılımcı (%3,2) yeni iş taleplerinin oluştuğu ve bazı sektörlerin gelişim sürecinde olduğu bir geçiş dönemi yaşandığını ifade etmektedir. Bu sonuçlar, iş gücü piyasasında nitelikli iş gücüne olan talebin belirli sektörlerde arttığını, ancak ekonomik zorlukların da iş fırsatlarını olumsuz etkilediğini göstermektedir.

Şekil 2. İstanbul (Anadolu Yakası) Katılımcılarının Eğitim Durumu (A), Çalıştığı Kurum (B) ve Pozisyonlarına (C) Ait Oranlar



Tablo 47. İstanbul (Anadolu Yakası) 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	-	-
Belirli sektörlerde nitelikli iş gücüne olan talep artmış durumdadır.	29	46,8
Ekonomik zorluklar nedeniyle iş fırsatları azalmış durumdadır	23	37,1
Yeni iş taleplerinin oluştuğu ve bazı sektörlerin gelişim sürecinde olduğu bir geçiş dönemi yaşanmaktadır.	2	3,2
Değerlendirmek için yeterli bilgiye sahip değilim	8	12,9

Katılımcılar, istihdamın azalması veya durgunlaşmasının en önemli nedenleri olarak mesleki eğitim/kapasite geliştirme olanaklarının azalması (%40,3 kesinlikle katılıyorum) ve altyapının eskimesi veya sektörde yenilik eksikliği (%51,6 katılıyorum) gibi faktörleri öne çıkarıyor (Tablo 48). Ayrıca, yaşlanan ve yerine yenileri gelmeyen iş gücü (%24,2 kesinlikle katılıyorum) ve yerel yetenek arzını aşan yüksek talep (%33,9 katılıyorum) da durgunlaşmanın önemli nedenleri arasında görülüyor. Özellikle mesleki eğitim ve kapasite geliştirme olanaklarının artırılması, altyapının modernize edilmesi ve genç iş gücünün yetiştirilmesi, istihdam sorunlarının çözümüne yönelik kritik adımlar olarak öne çıkmaktadır.



Tablo 48. İstanbul (Anadolu Yakası) İstihdamın Azalması veya Durgunlaşması Nedenleri

Soru: Aşağıdakilerin ilinizdeki istihdamın azalmasının veya durgunlaşmasının nedenleri olduğuna ne ölçüde katılıyorsunuz?										
Nedenler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta derecede katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
İfadeler	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Otomasyona yol açan teknolojik gelişmeler	2	3,2	24	38,7	21	33,9	12	19,4	3	4,8
İşlerin başka bölgelere veya ülkelere kaydırılması veya dış kaynak kullanımı	6	9,7	10	16,1	27	43,5	11	17,7	5	8,1
Mal veya hizmetlere yönelik piyasa talebinde düşüş	5	8,1	17	27,4	14	22,6	21	33,9	2	3,2
Daha yeşil ve daha sürdürülebilir endüstrilere geçiş	10	16,1	19	30,6	17	27,4	12	19,4	4	6,5
Altyapının eskimesi veya sektörde yenilik eksikliği	1	1,6	9	14,5	8	12,9	32	51,6	11	17,7
Yaşlanan ve yerine yenileri gelmeyen iş gücü	1	1,6	17	27,4	18	29,0	7	11,3	15	24,2
Yerel yetenek arzını aşan yüksek talep	1	1,6	12	19,4	23	37,1	21	33,9	5	8,1
Mesleki eğitim/ kapasite geliştirme olanaklarının azalması	-	-	11	17,7	5	8,1	21	33,9	25	40,3
Not= *2. ve 3. maddelere 3 katılımcı, 5. maddeye 1 katılımcı, 6. maddeye 4 katılımcı cevap vermemiştir.										

3.3. İş Gücü Talebi ve Nitelikli Personel Açığı

İstanbul'un iş gücü talebi ve nitelikli personel açığına ilişkin İstanbul (Anadolu)'daki 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 yaşıyor?”, “Aşağıdaki faktörlerin ilinizdeki vasıflı iş gücü açığının nedenleri olduğuna ne kadar katılıyorsunuz?”, “İlinizde aşağıdaki sektörlerde ne ölçüde beceri ve yetenek açığı olduğunu düşünüyorsunuz?”, ve “Aşağıdaki girişimlerin ilinizdeki yetenek ve beceri açığını kapatmada ne kadar etkili olacağını düşünüyorsunuz?”** sorularına yanıt vermeleri istenmiştir.

Katılımcılar, yüksek talep gören sektörlerde iş gücü talebini en çok nitelikli profesyonellere yönelik artan talep, teşvikler ve bölgesel ekonomik büyüme gibi faktörlerin etkilediğini düşünmektedir (Tablo 49). Ayrıca, kentleşme ve altyapı projeleri ve tüketici davranışlarındaki değişiklikler de iş gücü talebini önemli ölçüde etkileyen unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Bu sonuçlar, iş gücü talebinin artırılması için öncelikle nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi, bölgesel ekonomik büyümenin desteklenmesi, tüketici ihtiyaçlarına uyum sağlayacak politikaların geliştirilmesi ve teşviklerin artırılması gerektiğini göstermektedir. Ayrıca, kentleşme ve altyapı yatırımlarının da iş gücü piyasasını canlandırmada önemli bir rol oynadığı görülmektedir.

Tablo 49 .İstanbul (Anadolu Yakası) 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?										
Faktörler	Çok Önemsiz		Önemsiz		Orta derecede önemli		Önemli		Çok önemli	
Değerlendirmeler*	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bölgesel ekonomik büyüme	-	-	2	3,2	13	21,0	22	35,5	25	40,3
İşletmelerde teknolojik entegrasyonunun artması	-	-	3	4,8	27	43,5	22	35,5	7	11,3
İş Gücü talebini arttıran yeni sektörler oluşması	-	-	4	6,5	7	11,3	32	51,6	16	25,8
Teşvikler	3	4,8	2	3,2	10	16,1	20	32,3	26	41,9
Nitelikli profesyonellere yönelik artan talep	-	-	-	-	4	6,5	34	54,8	23	37,1
Kentleşme ve altyapı projeleri	-	-	3	4,8	11	17,7	25	40,3	22	35,5
Tüketici davranışlarındaki veya pazar ihtiyaçlarındaki değişiklikler	1	1,6	-	-	6	9,7	35	56,5	16	25,8
Not= * 2. ve 3. maddelere 3'er katılımcı, 4., 5. ve 6. maddelere 1'er katılımcı, 7. maddeye 1 katılımcı cevap vermemiştir.										

Katılımcılar, İstanbul'un Anadolu Yakası'nda en çok imalat (34 işaret), mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler (31 işaret) ve eğitim (31 işaret) sektörlerinde nitelikli iş gücü sıkıntısı yaşandığını belirtmiştir. İnşaat (26 işaret) ve kültür, sanat, eğlence (24 işaret) sektörleri de önemli ölçüde nitelikli iş gücü eksikliği yaşayan alanlar arasındadır. Bu sonuçlar, özellikle teknik ve eğitim odaklı sektörlerde nitelikli iş gücü ihtiyacının ön planda olduğunu göstermektedir (Tablo 50).

Tablo 50. İstanbul (Anadolu Yakası) 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	23
[2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.	13
[3] İmalat	34
[4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtım.	12
[5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.	10
[6] İnşaat	26
[7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.	14
[8] Ulaştırma ve Depolama.	15
[9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.	22
[10] Bilgi ve iletişim.	19
[11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.	13
[12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.	31
[13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	13
[14] Eğitim.	31
[15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor	24
[16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri)	20
Notlar = Katılımcılar nitelikli iş gücü arzında sıkıntı yaşanan sektörleri 1’den fazla işaretlemişlerdir.	

Katılımcılar, nitelikli iş gücü açığının en önemli nedenleri olarak düşük ücretler veya kötü çalışma koşulları (%69,4 kesinlikle katılıyorum) ve vasıflı iş gücünün diğer bölgelere veya ülkelere göçü (%40,3 kesinlikle katılıyorum) gibi faktörleri öne çıkarmıştır (Tablo 51). Ayrıca, ilgili eğitim veya öğretim programlarının eksikliği (%40,3 katılıyorum, %32,3 kesinlikle katılıyorum) de önemli bir neden olarak görülmektedir. Bu sonuçlar, nitelikli iş gücü açığının çözümü için ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, göçün önlenmesi ve eğitim programlarının güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Tablo 51. İstanbul (Anadolu Yakası) Nitelikli İş Gücü Açığının Nedenleri

Soru: Aşağıdaki faktörlerin ilinizdeki vasıflı iş gücü açığının nedenleri olduğuna ne kadar katılıyorsunuz?										
Nedenler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta derecede katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
Faktörler	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
İlgili eğitim veya öğretim programlarının eksikliği	2	3,2	1	1,6	14	22,6	25	40,3	20	32,3
Vasıflı iş gücünün diğer bölgelere veya ülkelere göçü	-	-	8	12,9	3	4,8	26	41,9	25	40,3
İş fırsatları hakkında sınırlı farkındalık	1	1,6	10	16,1	19	30,6	23	37,1	9	14,5
Hızlı teknolojik ilerlemeler	1	1,6	15	24,2	31	50,0	12	19,4	3	4,8
Düşük ücretler veya kötü çalışma koşulları	-	-	-	-	4	6,5	14	22,6	43	69,4
Yaşlanan ve yerine yenileri gelmeyen iş gücü	1	1,6	10	16,1	12	19,4	8	12,9	31	50,0
Yerel yetenek arzını aşan yüksek talep	1	1,6	9	14,5	30	48,4	16	25,8	6	9,7

Katılımcılar, İstanbul'un Anadolu Yakası'nda en fazla beceri ve yetenek açığının imalat ve elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme ve sektörlerinde olduğunu belirtmiştir (Tablo 52). Su temini, kanalizasyon, atık yönetimi ve eğitim sektörleri de önemli ölçüde beceri açığı yaşayan alanlar arasındadır. Bu sonuçlar, özellikle teknik ve altyapı odaklı sektörlerde nitelikli iş gücü ihtiyacının ön planda olduğunu göstermektedir.



Tablo 52. İstanbul'da (Anadolu Yakası) Sektörel Beceri ve Yetenek Açığı

Soru: İlinizde aşağıdaki sektörlerde ne ölçüde beceri ve yetenek açığı olduğunu düşünüyorsunuz? *								
Sektörler	Yok		Oldukça az		Orta düzeyde		Çok fazla	
Faktörler	n	%	n	%	n	%	n	%
[1] Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	2	3,2	21	33,9	21	33,9	18	29,0
[2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı	3	4,8	9	14,5	32	51,6	18	29,0
[3] İmalat	2	3,2	8	12,9	24	38,7	28	45,2
[4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	2	3,2	8	12,9	32	51,6	20	32,3
[5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	2	3,2	12	19,4	27	43,6	21	33,9
[6] İnşaat	2	3,2	17	27,4	31	50,0	12	19,4
[7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı	3	4,8	23	37,1	31	50,0	5	8,1
[8] Ulaştırma ve Depolama.	4	6,5	43	69,3	9	14,5	6	9,7
[9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	6	9,7	18	29,1	30	48,4	8	12,9
[10] Bilgi ve İletişim	2	3,2	10	16,1	24	38,7	9	14,5
[11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri	3	4,8	22	35,5	25	40,3	12	19,4
[12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	2	3,2	19	30,6	31	50,0	10	16,1
[13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	3	4,8	25	40,3	20	32,3	14	22,6
[14] Eğitim	2	3,2	13	21,0	28	45,2	19	30,6
[15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor	2	3,2	26	41,9	23	37,1	11	17,7
[16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri)	-	-	11	17,7	38	61,3	13	21,0
Notlar= *Kayıp veri analizi gerçekleştirilmiştir.								

Katılımcılar, yetenek ve beceri açığını kapatmada en etkili girişimin okullarda gelişmiş kariyer danışmanlığı ve rehberliği olduğunu düşünmektedir (%41,9 etkili, %35,5 çok etkili) (Tablo 53). Ancak, bu girişim aynı zamanda %35,5 oranında çok etkisiz olarak da değerlendirilmiştir, bu da bu konuda görüşlerin oldukça kutuplaştığını göstermektedir. İşletmeler ve eğitim kurumları arasındaki iş birliği (%35,5 etkili) ve sektöre özgü eğitim programları (%24,2 etkili) de önemli bulunmakla birlikte, bu girişimlere yönelik tutumlar daha dengelidir. Sonuç olarak, kariyer danışmanlığına yönelik belirsizlikler olsa da eğitim-iş dünyası iş birlikleri ve sektörel eğitim programları, beceri açığını kapatmada daha tutarlı bir etkiye sahip olarak görülmektedir.

Tablo 53. İstanbul'da (Anadolu Yakası) Girişimlerin Yetenek ve Beceri Açığını Kapatmadaki Etkisi

Soru: Aşağıdaki girişimlerin ilinizdeki yetenek ve beceri açığını kapatmada ne kadar etkili olacağını düşünüyorsunuz?										
Girişimler	Çok etkisiz		Etkisiz		Orta derecede etkili		Etkili		Çok etkili	
Faktörler	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sektöre özgü eğitim programları	6	9,7	8	12,9	30	48,4	15	24,2	6	9,7
İşletmeler ve eğitim kurumları arasındaki iş birliği	-	-	8	12,9	29	46,8	22	35,5	-	-
Okullarda gelişmiş kariyer danışmanlığı ve rehberliği	22	35,5	5	8,1	22	35,5	26	41,9	22	35,5

Not= 3 katılımcı bu girişim türlerine cevap vermemiştir.

3.4. Göçmen İşçiler ve Engelli Bireylerin İstihdamı

Göçmen işçiler ve engelli bireylerin istihdamına ilişkin İstanbul (Anadolu yakası)'daki 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.

Katılımcıların büyük çoğunluğu (%48,4), İstanbul’un Anadolu Yakası’nda göçmen işçi istihdamına ilişkin genel algının olumsuz olduğunu belirtmiştir (Tablo 54). %16,1’lik bir kesim ise bu algının çok olumsuz olduğunu ifade etmiştir. Diğer yandan, %16,1’lik bir grup olumlu, %19,4’ü ise ne olumlu ne olumsuz bir algıya sahip olduğunu belirtmiştir. Bu sonuçlar, göçmen işçi istihdamına yönelik genel eğilimin olumsuz olduğunu, ancak bu konuda farklı görüşlerin de bulunduğunu göstermektedir.

Tablo 54. İstanbul’daki (Anadolu Yakası) Göçmen İşçi İstihdamına İlişkin Genel Algı

Soru: Kurumunuzda veya ilinizde göçmen işçi istihdamına ilişkin genel algınız nedir?		
Cevaplar	n	%
Çok olumlu	-	-
Olumlu	10	16,1
Ne olumlu ne olumsuz	12	19,4
Olumsuz	30	48,4
Çok olumsuz	10	16,1
Not= Kayıp veri analizi gerçekleştirilmiştir.		

Katılımcılar, göçmen işçi istihdamı kararlarını en çok daha düşük iş gücü maliyetleri (%27,4 etkili, %37,1 çok etkili) ve boş pozisyonları hızla doldurma kolaylığı (%54,8 etkili, %14,5 çok etkili) gibi faktörlerin etkilediğini belirtmiştir (Tablo 55). Kültürel veya dil farklılıklarına ilişkin endişeler (%29,0 etkili, %19,4 çok etkili) de önemli bir etken olarak öne çıkmaktadır. Bu sonuçlar, göçmen işçi istihdamında maliyet ve hızlı istihdamın ön planda olduğunu, ancak kültürel uyum sorunlarının da dikkate alındığını göstermektedir.



Tablo 55. İstanbul'da (Anadolu Yakası) Göçmen İşçi İstihdamına İlişkin Kararları Etkileyen Faktörler

Soru: Aşağıdaki faktörler ilinizdeki göçmen işçi istihdamına ilişkin kararları ne ölçüde etkiliyor?										
İşçi İstihdamı Kararları	Hiç etkili değil		Etkili değil		Orta derecede etkili		Etkili		Çok etkili	
Faktörler*	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Yerelde bulunmayan becerilerin mevcudiyeti	5	8,1	12	19,4	27	43,5	14	22,6	1	1,6
Daha düşük iş gücü maliyetleri	-	-	1	1,6	18	29,0	17	27,4	23	37,1
Yüksek iş ahlakı ve güvenilirlik	8	12,9	18	29,0	18	29,0	10	16,1	5	8,1
Çalışma programlarında esneklik	1	1,6	23	37,1	14	22,6	13	21,0	8	12,9
Çeşitlilik ve kapsayıcılık girişimleri	6	9,7	10	16,1	27	43,5	12	19,4	4	6,5
Boş pozisyonları hızla doldurma kolaylığı	-	-	2	3,2	14	22,6	34	54,8	9	14,5
Kültürel veya dil farklılıklarına ilişkin endişeler	-	-	13	21,0	16	25,8	18	29,0	12	19,4
Notlar= * Yukarıdaki faktörlerin her birine 3'er katılımcı cevap vermemiştir.										

Katılımcılar, göçmen işçi çalıştırmanın kurumlarda takım dinamikleri ve işbirliği (%51,6 ne olumlu ne olumsuz) ile yenilikçilik ve yaratıcılık (%54,8 ne olumlu ne olumsuz) üzerinde genellikle nötr bir etkisi olduğunu düşünmektedir (Tablo 56). Üretkenlik seviyeleri (%30,6 olumlu) ve işyeri kültürü (%25,8 olumlu) üzerinde ise daha olumlu bir etki görülmektedir. Ancak, işyeri kültürü (%30,6 olumsuz) ve takım dinamikleri (%24,2 olumsuz) üzerinde olumsuz etkiler de belirli bir oranda mevcuttur. Bu sonuçlar, göçmen işçi istihdamının kurumlar üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabileceğini, ancak genel olarak nötr bir algının hakim olduğunu göstermektedir.

Tablo 56. İstanbul'da (Anadolu Yakası) Göçmen İşçi Çalıştırmanın Kurumlardaki Etkisi

Soru: Göçmen işçi çalıştırmanın ilinizdeki kurumlarda aşağıdaki faktörler üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?										
Faktörler*	Çok Olumsuz		Olumsuz		Ne olumlu ne olumsuz		Olumlu		Çok olumlu	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Takım dinamikleri ve işbirliği	-	-	15	24,2	32	51,6	11	17,7	1	1,6
Üretkenlik seviyeleri	-	-	4	6,5	33	53,2	19	30,6	3	4,8
Yenilikçilik ve yaratıcılık	-	-	9	14,5	34	54,8	15	24,2	1	1,6
İşyeri kültürü	-	-	19	30,6	24	38,7	16	25,8	-	-
Not= * Yukarıdaki faktörlerin her birine 3'er katılımcı cevap vermemiştir.										

Katılımcılar, göçmen işçi istihdamında en çok yasal uyum , dil/iletişim engelleri ve kültürel adaptasyon gibi sorunlarla karşılaştığını belirtmiştir (Tablo 57). Yerel personel entegrasyonu ve işe alma/eğitim maliyetleri de önemli engeller olarak öne çıkmaktadır. Bu sonuçlar, göçmen işçi istihdamının önündeki temel zorlukların yasal, iletişimsel ve kültürel olduğunu göstermektedir.

Tablo 57. İstanbul'da (Anadolu Yakası) Göçmen İşçi Çalıştıran Kurumların Yaşadığı Zorluklar

Soru: Göçmen işçi istihdamında karşılaşılan aşağıdaki zorlukları, ilinizdeki kurumların ne ölçüde yaşadığını değerlendiriniz.										
Faktörler	Hiç zorluk yaşamıyor		Çok az zorluk yaşıyor		Orta derecede zorluk yaşıyor		Fazla zorluk yaşıyor		Tamamiyle zorluk yaşıyor	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dil veya iletişim engelleri*	-	-	2	3,2	27	43,5	22	35,5	8	12,9
Kültürel adaptasyon sorunları*	-	-	13	21,0	10	16,1	30	48,4	6	9,7
Yasal veya düzenleyici uyumluluk	1	1,6	1	1,6	12	19,4	31	50,0	14	22,6
İşe alma veya eğitim ile ilgili maliyetler*	2	3,2	6	9,7	22	35,5	18	29,0	11	17,7
Yerel personel ile işyeri entegrasyonu*	-	-	2	3,2	26	41,9	17	27,4	14	22,6
Boş pozisyonları hızla doldurma kolaylığı	8	12,9	10	16,1	17	27,4	9	14,5	15	24,2
Kültürel veya dil farklılıklarına ilişkin endişeler	1	1,6	6	9,7	20	32,3	16	25,8	16	25,8
Not= * Yukarıdaki faktörlerin her birine 3'er katılımcı cevap vermemiştir.										

Katılımcılar, göçmen işçilerin işe alım sürecinde en büyük zorluğu **"yasal mevzuat"** olarak düşünmektedir (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	2	3,2
Yasal mevzuat	36	58,1
İşe alma ve eğitime	10	16,1
Onları işyeri kültürüne entegre etme	11	17,7
Not= 3 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

Katılımcı görüşlerine göre, İstanbul (Anadolu yakası) ilindeki 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.	1	1,6
Evet, ancak politikalar oldukça sınırlı.	27	43,5
Hayır, belirli bir politikaları yok.	31	50,0
Not = 3 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

Katılımcıların çoğunluğu (%30,6 çok olumlu, %24,2 olumlu), İstanbul'un Anadolu Yakası'ndaki kurumlarda engelli kişilerin istihdam edilmesine yönelik genel algının olumlu olduğunu belirtmiştir (Tablo 60). Ancak, %17,7'si olumsuz, %8,1'i ise çok olumsuz bir algıya sahip olduğunu ifade etmiştir. %8,1'lik bir kesim ise bu konuda nötr kalmıştır. Bu sonuçlar, engelli istihdamına yönelik genel eğilimin olumlu olduğunu, ancak bazı kurumlarda olumsuz tutumların da devam ettiğini göstermektedir.

Tablo 60. İstanbul ilindeki (Anadolu Yakası) Kurumlarda Engelli Kişilerin İstihdam Edilmesine Yönelik Genel Algı

Soru: İlinizdeki kurumlarda engelli kişilerin istihdam edilmesine ilişkin genel algınız nedir?		
Cevaplar	n	%
Çok olumlu	19	30,6
Olumlu	15	24,2
Ne olumlu ne olumsuz	5	8,1
Olumsuz	11	17,7
Çok olumsuz	5	8,1
Not= 7 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		



Katılımcılar, engelli çalışanların kurumların takım dinamikleri ve işbirliği, üretkenlik seviyeleri, yenilikçilik ve yaratıcılık ve işyeri kültürü üzerinde genellikle nötr bir etkisi olduğunu düşünmektedir (Tablo 61). Ancak, olumlu ve çok olumlu etkiler de belirli bir oranda (%21,0-25,8 olumlu, %9,7-12,9 çok olumlu) görülmektedir. Olumsuz etkiler ise oldukça düşük oranlarda (%6,5-14,5) kalmıştır. Bu sonuçlar, engelli çalışanların kurum performansı üzerinde genel olarak nötr veya hafif olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 61. İstanbul (Anadolu Yakası) Engelli Çalışanların Kurumların Performanslarına Olan Etkisi

Soru: Engelli çalışanların ilinizdeki kurumların aşağıdaki yönleri üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?										
Kurum Yönleri	Çok Olumsuz		Olumsuz		Ne olumlu ne olumsuz		Olumlu		Çok olumlu	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Takım dinamikleri ve işbirliği	-	-	4	6,5	36	58,1	13	21,0	6	9,7
Üretkenlik seviyeleri	1	1,6	9	14,5	31	50,0	12	19,4	6	9,7
Yenilikçilik ve yaratıcılık	-	-	4	6,5	27	43,5	16	25,8	8	12,9
İşyeri kültürü	-	-	8	12,9	31	50,0	13	21,0	7	11,3
Not= 1.,2. ve 4. maddelere 3 katılımcı, 3. Maddeye 7 katılımcı cevap vermemiştir.										

3.5. Kadın İş Gücü

Kadın iş gücüne ilişkin İstanbul (Anadolu yakası)'daki 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.

Katılımcılar, kadın iş gücünde en yaygın becerilerin organizasyon ve zaman yönetimi ve iletişim becerileri olduğunu belirtmiştir (Tablo 62). Uyum sağlama ve çoklu görev ve problem çözme de önemli görülürken, liderlik ve teknik beceriler daha az yaygın bulunmuştur. Bu sonuçlar, kadınların organizasyon ve iletişimde güçlü, ancak liderlik ve teknik alanlarda gelişime açık olduğunu göstermektedir.

Tablo 62. İstanbul'da (Anadolu Yakası) Kadın İş Gücü Becerileri

Soru: İlinizdeki kadın iş gücünde aşağıdaki becerilerin ne kadar yaygın olduğuna inanıyorsunuz?										
Beceriler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta derecede katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Liderlik ve karar alma*	3	4,8	12	19,4	12	19,4	7	11,3	4	6,5
İletişim ve kişilerarası beceriler*	2	3,2	7	11,3	7	11,3	26	41,9	17	27,4
Organizasyon ve zaman yönetimi*	4	6,5	3	4,8	8	12,9	36	58,1	8	12,9
Yaratıcılık ve yenilikçilik*	1	1,6	2	3,2	25	40,3	22	35,5	9	14,5
Teknik beceriler (örneğin, kodlama, veri analizi)*	1	1,6	13	21,0	20	32,3	23	37,1	2	3,2
Problem çözme ve eleştirel düşünme*	6	9,7	-	-	24	38,7	27	43,5	2	3,2
Uyum sağlama ve çoklu görev*	-	-	3	4,8	10	16,1	38	61,3	8	12,9
Not= *3 katılımcı cevap vermemiştir.										

Katılımcılar, kadın iş gücünü sınırlandıran en önemli faktörlerin işe alım ve terfilerde cinsiyet ayrımcılığı ve erkek egemen sektörler olduğunu belirtmiştir (Tablo 63). İş-yaşam dengesi politikalarının eksikliği ve kültürel/toplumsal beklentiler de önemli engeller olarak görülmektedir. Eğitime sınırlı erişim ise daha az etkili bulunmuştur. Bu sonuçlar, kadınların iş gücüne katılımını engelleyen temel faktörlerin cinsiyet ayrımcılığı ve erkek egemen sektörler olduğunu göstermektedir.

Tablo 63. İstanbul'da (Anadolu Yakası) Kadın İş Gücünü Sınırlayan Faktörler

Soru: Aşağıdaki faktörlerin ilinizdeki belirli mesleklerde kadınların temsili ne ölçüde sınırladığını düşünüyorsunuz?										
Faktörler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta derecede katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kültürel veya toplumsal beklentiler	-	-	13	21,0	22	35,5	17	27,4	7	11,3
Belirli alanlarda eğitim ve öğretime sınırlı erişim	6	9,7	16	25,8	16	25,8	15	24,2	6	9,7
İşe alım ve terfilerde cinsiyet ayrımcılığı	1	1,6	6	9,7	14	22,6	6	9,7	29	46,8
İş-yaşam dengesi politikalarının eksikliği	1	1,6	7	11,3	18	29,0	14	22,6	16	25,8
Erkek egemen sektörler	1	1,6	7	11,3	7	11,3	20	32,3	21	33,9
Not= 1 ve 2. maddelere 3 katılımcı; 3., 4. ve 5. maddelere 6 katılımcı cevap vermemiştir.										

Katılımcılar, kadın iş gücünü desteklemek için en kritik eylemlerin esnek çalışma saatleri ve çocuk bakımı desteği ve teknik ve mesleki eğitim programlarına erişimi artırma olduğunu belirtmiştir. Bu sonuçlar, kadınların iş gücüne katılımını artırmak için esnek çalışma koşulları, eğitim olanakları ve liderlik fırsatlarının büyük önem taşıdığını göstermektedir (Tablo 64).

Tablo 64. İstanbul'da (Anadolu Yakası) Kadın İş Gücünü Sınırlandıran Faktörler

Soru: Sizce kadın iş gücünün daha iyi desteklenmesi ve çeşitli mesleklerde yeteneklerinden yararlanılması için aşağıdaki eylemler ne kadar kritiktir?										
Eylemler	Hiç kritik değil		Kritik değil		Orta derecede kritik		Kritik		Çok kritik	
Faktörler	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Cinsiyet ayrımcılığı içermeyen işe alım uygulamaları uygulama	6	9,7	2	3,2	16	25,8	7	11,3	28	45,2
Esnek çalışma saatleri ve çocuk bakımı desteği sunma	-	-	1	1,6	4	6,5	14	22,6	40	64,5
Teknik ve mesleki eğitim programlarına erişimi artırma	1	1,6	2	3,2	7	11,3	18	29,0	31	50,0
Kadınları liderlik rollerine terfi ettirme	6	9,7	1	1,6	4	6,5	17	27,4	31	50,0
Not= Yukarıdaki her bir faktöre 3 katılımcı cevap vermemiştir.										

3.6. Teknolojik Değişim ve İş Gücü Üzerindeki Etkileri

İstanbul Anadolu yakasındaki katılımcıların teknolojik değişim ve iş gücü üzerindeki etkilerine ilişkin gözlem ve görüşlerini anlamak amacıyla, kendilerinden **“Yeni teknolojilerin (örneğin yapay zekâ, otomasyon, yeşil teknolojiler) ilinizdeki iş gücü piyasasını nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz?”**, **“Önümüzdeki 10 yıl içinde en çok ne tür mesleklerin veya uzmanlık alanlarının talep göreceğine inanıyorsunuz?”**, **“Lütfen aşağıdaki mesleklerin her birinin teknolojik gelişmeler nedeniyle gelecekte yüksek talep görme olasılığını değerlendirin.”**, **“İş gücü piyasasının yeni teknolojik ve endüstriyel gelişmelere uyum sağlamasında karşılaşılan en büyük zorluklar nelerdir?”**, **“Gelecekteki iş gücü piyasasında çalışanlar için en kritik becerilerin hangileri olduğunu düşünüyorsunuz?”**, **“İlinizdeki özel sektörün iş gücünü teknolojik değişimlere hazırlamak için yeterince yatırım yaptığına inanıyor musunuz?”**, **“Sizce iş gücü piyasasındaki teknolojik gelişmelerden aşağıda verilen gruplardan en çok hangi grup/gruplar fayda sağlar?”**, **“Teknolojik gelişmeler nedeniyle**

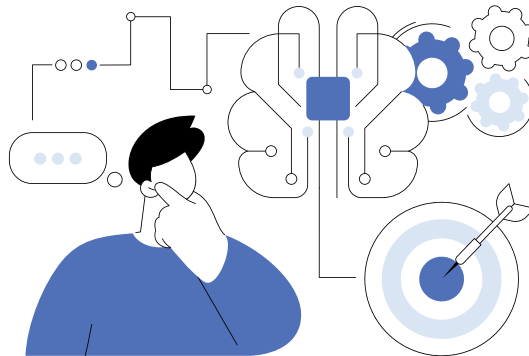
iş kaybı yaşama konusunda riski en yüksek olan grup sizce hangisidir?”, “Teknolojinin iş gücü piyasası üzerindeki etkisini ele almak için hangi tedbirlere öncelik verilmelidir?”, ve “Yeni teknolojilerin neden olduğu iş gücü piyasasındaki değişikliklere cevap vermeye iliniz ne kadar hazır?” sorularına yanıt vermeleri istenmiştir.

Katılımcıların çoğunluğu (%54,9), yeni teknolojilerin (yapay zekâ, otomasyon, yeşil teknolojiler gibi) İstanbul Anadolu Yakası'ndaki iş gücü piyasası üzerinde nötr bir etkisi olacağını düşünmektedir. %21,0'ı biraz olumlu, %14,5'i ise çok olumlu bir etki beklerken, %6,5'i biraz olumsuz, %3,2'si ise çok olumsuz bir etki öngörmektedir. Bu sonuçlar, yeni teknolojilerin iş gücü piyasasına büyük ölçüde nötr veya hafif olumlu bir etki yapacağına işaret etmektedir (Tablo 65).

Tablo 65. Yeni Teknolojilerin İstanbul İlindeki (Anadolu Yakası) İş Gücü Piyasasına Etkisi

Soru: Yeni teknolojilerin (örneğin yapay zekâ, otomasyon, yeşil teknolojiler) ilinizdeki iş gücü piyasasını nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz?		
Cevaplar	n	%
Çok olumlu	9	14,5
Biraz Olumlu	13	21,0
Ne olumlu ne olumsuz	34	54,9
Biraz Olumsuz	4	6,5
Çok olumsuz	2	3,2
Not= Kayıp veri analizi gerçekleştirilmiştir.		

Katılımcılar, önümüzdeki 10 yılda en çok talep görecektir mesleklerin başında siber güvenlik uzmanları ve yapay zekâ ve makine öğrenimi uzmanları geleceğini öngörmüştür (Tablo 66). Yazılım geliştiricileri ve mühendisleri, veri bilimcileri ve analistleri, robotik mühendisleri ve otomasyon uzmanları ile bilgi güvenlik uzmanları da yüksek talep görecektir alanlar arasında yer almaktadır. Bu sonuçlar, teknoloji, dijitalleşme ve siber güvenlik alanlarının gelecekte iş gücü piyasasında öne çıkacağını göstermektedir.



Tablo 66. 10 Yıl İçinde 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	25
[2] Animasyon Programcısı	8
[3] AR-GE Elemanı	14
[4] Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzmanları	40
[5] Veri Bilimcileri ve Veri Analistleri	31
[6] Siber Güvenlik Uzmanları	41
[7] Yenilenebilir Enerji Teknisyenleri (örneğin, güneş paneli montajcıları, rüzgâr türbini teknisyenleri)	18
[8] Yazılım Geliştiricileri ve Mühendisleri	38
[9] Sağlık Çalışanları (örn. hemşireler, doktorlar, tıbbi teknisyenler)	21
[10] Dijital Pazarlama Uzmanları	18
[11] Zanaatkarlık (örn. elektrikçiler, tesisatçılar, kaynakçılar)	15
[12] Teknoloji ve Dijital Beceriler Alanında Eğitimciler ve Eğitmenler	18
[13] Bilgi Güvenlik Uzmanı	31
[14] Bilgisayar Oyunları Programcısı	14
[15] Bulut Bilişim Uzmanı	25
[16] Çevre Bilimciler ve Sürdürülebilirlik Danışmanları	12
[17] Finansal Analistler ve FinTech Uzmanları	21
[18] Robotik Mühendisleri ve Otomasyon Uzmanları	31
[19] Sosyal Çalışmacılar ve Danışmanlar	11
[20] Dijital Adli Tıp Uzmanı	18
[21] Sosyal Medya Uzmanı	20
[22] Mikro İşlem Tasarımcısı	13
[23] Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı	6
Notlar = Katılımcılar 1’den fazla meslek ve uzmanlık alanı işaretlemişlerdir.	

Katılımcılar, teknolojik gelişmeler nedeniyle gelecekte en çok siber güvenlik uzmanları, yapay zekâ ve makine öğrenimi uzmanları ve yazılım geliştiricileri ve mühendisleri gibi mesleklerin talep göreceğini öngörmüştür (Tablo 67). Veri bilimcileri ve analistleri, robotik mühendisleri ve otomasyon uzmanları ve yenilenebilir enerji teknisyenleri de yüksek talep görececek alanlar arasında yer almaktadır. Bu sonuçlar, teknoloji, siber güvenlik ve yenilenebilir enerji gibi alanların gelecekte iş gücü piyasasında öne çıkacağını 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	2	3,2	34	54,8	26	41,9
[2] Animasyon Programcısı	2	3,2	46	74,2	14	22,6
[3] Ar-Ge Elemanı	6	9,7	27	43,5	29	46,8
[4] Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzmanları	1	1,6	16	25,8	45	72,6
[5] Veri Bilimcileri ve Veri Analistleri	1	1,6	24	38,7	37	59,7
[6] Siber Güvenlik Uzmanları	1	1,6	13	21,0	48	77,4
[7] Yenilenebilir Enerji Teknisyenleri (örneğin, güneş paneli montajcıları, rüzgâr türbini teknisyenleri)	1	1,6	25	40,3	36	58,1
[8] Yazılım Geliştiricileri ve Mühendisleri	1	1,6	23	37,1	38	61,3
[9] Sağlık Çalışanları (örn. hemşireler, doktorlar, tıbbi teknisyenler)	6	9,7	23	37,1	33	53,2
[10] Dijital Pazarlama Uzmanları	1	1,6	37	59,6	24	38,7
[11] Zanaatkarlık (örn. elektrikçiler, tesisatçılar, kaynakçılar)	7	11,3	34	54,9	21	33,9
[12] Teknoloji ve Dijital Beceriler Alanında Eğitimciler ve Eğitimciler	1	1,6	38	61,3	23	37,1
[13] Bilgi Güvenlik Uzmanı	1	1,6	29	46,8	32	51,6
[14] Bilgisayar Oyunları Programcısı	4	6,5	38	61,2	20	32,3
[15] Bulut Bilişim Uzmanı	6	9,7	36	58,1	20	32,3
[16] Çevre Bilimciler ve Sürdürülebilirlik Danışmanları	7	11,3	32	51,6	23	37,1
[17] Finansal Analistler ve FinTech Uzmanları	1	1,6	38	61,3	23	37,1
[18] Robotik Mühendisleri ve Otomasyon Uzmanları	-	-	26	41,9	36	58,1
[19] Sosyal Çalışmacılar ve Danışmanlar	8	12,9	37	59,7	17	27,4
[20] Dijital Adli Tıp Uzmanı	2	3,2	38	61,3	22	35,5
[21] Sosyal Medya Uzmanı	2	3,2	33	53,2	27	43,5
[22] Mikro İşlem Tasarımcısı	1	1,6	41	66,2	20	32,3
[23] Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı	4	6,5	34	54,9	24	38,7
Not= Kayıp veri analizi gerçekleştirilmiştir.						

Katılımcılar, işgücü piyasasının yeni teknolojik ve endüstriyel gelişmelere uyum sağlamasında en büyük zorluğun altyapı eksikliği olduğunu belirtmiştir (Tablo 68). Bunu nitelikli iş gücü eksikliği ve yeni teknolojileri benimsemenin yüksek maliyetleri takip etmektedir. Bu sonuçlar, teknolojik ve endüstriyel gelişmelere uyum sağlamada altyapı, nitelikli iş gücü ve maliyetlerin en büyük zorluklar olduğunu göstermektedir.

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	41
Eğitim ve öğretime sınırlı erişim	21
Kurumlarda değişime karşı direnç	27
Yeni teknolojileri benimsemenin yüksek maliyetleri	35
Altyapı eksikliği	43
Notlar = Katılımcılar 1'den fazla seçenek işaretlemiştir.	

Katılımcılar, gelecekteki iş gücü piyasasında çalışanlar için en kritik becerinin dijital okuryazarlık olduğunu belirtmiştir (Tablo 69). Bunu geliştirmekte olan teknolojilerde teknik uzmanlık ve problem çözme izlemektedir. Sonuç olarak, gelecekteki iş gücü piyasasında teknolojik uzmanlık, problem çözme ve dijital beceriler en kritik yetkinlikler olarak görülmektedir.

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	44
Problem Çözme	38
Eleştirel Düşünme	30
İletişim Becerileri	25
Gelişmekte Olan Teknolojilerde Teknik Uzmanlık	40
Notlar = Katılımcılar 1'den fazla seçenek işaretlemiştir.	

Katılımcıların büyük çoğunluğu (%72,6), İstanbul'un Anadolu Yakası'ndaki özel sektörün iş gücünü teknolojik değişimlere hazırlamak için yeterince yatırım yapmadığını düşünmektedir (Tablo 70). Yalnızca %22,6'lık bir kesim özel sektörün bu konuda yeterli yatırım yaptığını belirtmiştir. Bu sonuçlar, özel sektörün teknolojik değişimlere uyum sağlamak için iş gücüne yönelik yatırımlarını artırması gerektiğini göstermektedir.

Tablo 70. İstanbul İlinde (Anadolu Yakası) Özel Sektörün İş Gücünü Teknolojik Değişimlere Hazırlamak İçin Yatırım Yapması

Soru: İlinizdeki özel sektörün iş gücünü teknolojik değişimlere hazırlamak için yeterince yatırım yaptığını inanıyor musunuz?		
Seçenekler	n	%
Evet	14	22,6
Hayır	45	72,6
Not=3 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

Katılımcılar, iş gücü piyasasındaki teknolojik gelişmelerden en çok yüksek vasıflı çalışanların (%56,5) fayda sağlayacağını düşünmektedir (Tablo 71). Girişimciler (%27,4) de önemli bir fayda sağlayacak grup olarak görülürken, düşük vasıflı çalışanlar (%4,8) ve orta düzey yöneticiler (%1,6) ise bu gelişmelerden daha az fayda sağlayacak gruplar olarak değerlendirilmiştir. Bu sonuçlar, teknolojik gelişmelerin özellikle yüksek vasıflı çalışanlar ve girişimciler için fırsatlar yaratacağını göstermektedir.

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	35	56,5
Düşük vasıflı çalışanlar	3	4,8
Orta düzey yöneticiler	1	1,6
Girişimciler	17	27,4
Not= 6 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

Katılımcılar, teknolojik gelişmeler nedeniyle iş kaybı yaşama riskinin en yüksek olduğu grubun yaşlı çalışanlar (%41,9) olduğunu belirtmiştir (Tablo 72). Bunu düşük vasıflı işçiler (%33,9) ve kariyer ortası profesyoneller (%14,5) takip etmektedir. Bu sonuçlar, teknolojik gelişmelerin özellikle yaşlı çalışanlar ve düşük vasıflı işçiler üzerinde olumsuz etkiler yaratma riskinin yüksek olduğunu 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	21	33,3
Kariyer ortası profesyoneller	9	14,5
Yaşlı çalışanlar	26	41,9
Not= 6 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

Katılımcılar, teknolojinin iş gücü piyasası üzerindeki etkisini ele almak için öncelikle eğitim ve beceri kazandırma programlarının genişletilmesi gerektiğini belirtmiştir (Tablo 73). Bunu sektörlerin teknolojiyi sorumlu bir şekilde benimsemesi için teşvikler sağlanması ve işletmeler ile eğitim kurumları arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi takip etmektedir. Bu sonuçlar, teknolojik değişimlere uyum sağlamak için eğitim, iş birliği ve teşviklerin kritik öneme sahip olduğunu göstermektedir.

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	46
Sektörlerin teknolojiyi sorumlu bir şekilde benimsemeleri için teşvikler sağlanması	42
İşletmeler ve eğitim kurumları arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi	41
Devlet öncülüğünde istihdam destek programlarının oluşturulması	35
Yaşam boyu öğrenme girişimlerinin teşvik edilmesi	37
Notlar = Katılımcılar 1’den fazla seçenek işaretlemiştir.	

Katılımcıların çoğunluğu (%61,3), İstanbul’un Anadolu Yakası’nın yeni teknolojilerin neden olduğu iş gücü piyasası değişikliklerine kısmen hazırlıklı olduğunu düşünmektedir (Tablo 74). %21,0’i ise hiç hazırlıklı olmadığını belirtirken, yalnızca %8,1’lik bir kesim çok hazırlıklı olduğunu ifade etmiştir. Bu sonuçlar, iş gücü piyasasının teknolojik değişimlere tam olarak hazır olmadığını, ancak kısmen hazırlıklı olduğunu göstermektedir.

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	5	8,1
Biraz hazırlıklı	38	61,3
Hiç hazırlıklı değil	13	21,0
Not= 6 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

3.7. Sektörel ve Bölgesel İş Gücü Dinamikleri

İstanbul Anadolu yakasındaki 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.

Katılımcılar, sektörlerin gelişimini en çok göç eğilimleri ve devlet teşvikleri gibi faktörlerin etkilediğini düşünmektedir (Tablo 75). İş gücü becerileri ve altyapı yatırımları da önemli görülürken, tüketici talebi ve doğal kaynaklar daha az etkili bulunmuştur. Bu sonuçlar, göç ve teşviklerin sektörel gelişimde kilit rol oynadığını göstermektedir.

Tablo 75. İstanbul’da (Anadolu Yakası) Sektörlerin Gelişimini Etkileyebilecek Faktörler

Soru: Aşağıdaki faktörlerin, ilinizdeki sektörlerin gelişimine etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?										
Faktörler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta derecede katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bölgeye özgü kültürel miras veya gelenekler	-	-	21	33,9	27	43,5	4	6,5	7	11,3
Doğal kaynakların mevcudiyeti veya kıtlığı	-	-	20	32,3	26	41,9	12	19,4	4	6,5
Devlet teşvikleri	-	-	5	8,1	15	24,2	24	38,7	18	29,0
Yerel veya uluslararası tüketici talebindeki değişimler	-	-	3	4,8	34	54,8	13	21,0	12	19,4
Bölgesel altyapı ve kalkınmaya yatırım	-	-	5	8,1	19	30,6	20	32,3	15	24,2
İş Gücü becerileri ve eğitim seviyeleri	-	-	1	1,6	26	41,9	16	25,8	19	30,6
Göç eğilimleri (örneğin, kırdan kente veya uluslararası göç)	2	3,2	7	11,3	9	14,5	23	37,1	21	33,9
Not= *1 ve 5. maddelerde 3 katılımcı cevap vermemiştir.										

Katılımcıların büyük çoğunluğu (%69,4), İstanbul'un Anadolu Yakası'ndaki sektörlerin öne çıkmasında veya gerilemesinde ekonomik faktörlerin (yatırımlar, politika veya piyasa talebi gibi) kültürel faktörlerden (gelenekler, yerel tercihler veya miras gibi) daha etkili olduğunu düşünmektedir (Tablo 76). %11,3'ü her iki faktörün de eşit derecede etkili olduğunu belirtirken, %4,8'i bu konuda emin olmadığını ifade etmiştir. Hiçbir katılımcı kültürel faktörlerin daha etkili olduğunu düşünmemektedir. Bu sonuçlar, sektörel gelişimde ekonomik faktörlerin kültürel faktörlere göre daha belirleyici 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.	-	-
Hayır, ekonomik faktörler daha etkilidir.	43	69,4
Her ikisi de eşit derecede etkilidir.	7	11,3
Emin değilim.	3	4,8
Not= 9 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

Katılımcılar, İstanbul Anadolu Yakası'nda en önemli yetenek ve beceri açığı yaşayan sektörlerin başında mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler ve imalat olduğunu belirtmiştir (Tablo 77). Madencilik ve taş ocakçılığı ve Tarım, ormancılık ve balıkçılık da önemli ölçüde beceri açığı yaşayan sektörler arasındadır. Bu sonuçlar, özellikle teknik ve uzmanlık gerektiren sektörlerde nitelikli iş gücü eksikliğinin ön planda olduğunu göstermektedir.



Tablo 77. İstanbul (Anadolu Yakası) 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	22
[2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.	24
[3] İmalat	27
[4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı.	10
[5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.	14
[6] İnşaat	11
[7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.	7
[8] Ulaştırma ve Depolama.	1
[9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.	13
[10] Bilgi ve iletişim.	14
[11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.	5
[12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.	34
[13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	3
[14] Eğitim.	8
[15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor	8
[16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri)	15
Notlar= Katılımcılar İstanbul'da (Anadolu Yakası) en kritik yetenek ve beceri açığı olan sektörleri 1'den fazla işaretlemişlerdir.	

Katılımcılar, İstanbul Anadolu Yakası'nda iş gücü talebinin en yüksek olacağını düşündükleri sektörlerin başında imalat ve diğer hizmet faaliyetleri olduğunu belirtmiştir (Tablo 78). İnşaat, bilgi ve iletişim, toptan ve perakende ticaret ve idari ve destek hizmet faaliyetleri de yüksek talep beklenen sektörler arasındadır. Bu sonuçlar, özellikle imalat, hizmet ve inşaat sektörlerinin iş gücü piyasasında öne çıkacağını göstermektedir.

Tablo 78. İstanbul (Anadolu Yakası) İş Gücü Talebinin Yüksek Olabileceği Sektörler

Soru: İlinizdeki hangi sektörlerin iş gücü talebinin yüksek olacağını düşünüyorsunuz?	
Sektörler	İşaretlenme sayısı
[1] Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	14
[2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.	15
[3] İmalat	38
[4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtım.	12
[5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.	23
[6] İnşaat	27
[7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.	25
[8] Ulaştırma ve Depolama.	19
[9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.	24
[10] Bilgi ve İletişim.	25
[11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.	22
[12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.	20
[13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	25
[14] Eğitim.	22
[15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	18
[16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri)	31
Notlar= Katılımcılar 1’den fazla sektör işaretlemişlerdir.	

Katılımcılar, İstanbul’da (Anadolu Yakası) teknolojik gelişmelerden en çok su temini ve atık yönetimi, bilgi ve iletişim ve eğitim sektörlerinin etkileneceğini düşünmektedir (Tablo 79). Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler ile finans ve sigorta faaliyetleri de önemli ölçüde etkileneceği düşünülen sektörler arasındadır. Bu sonuçlar, teknolojik gelişmelerin özellikle bilgi, eğitim ve teknik sektörler üzerinde dönüştürücü bir etki yaratacağını göstermektedir.

Tablo 79. İstanbul (Anadolu Yakası) Sektörlerin Teknolojik Gelişmelerden Etkilenme Olasılığı

Soru: İlinizdeki hangi sektörlerin teknolojik gelişmelerden etkilenme olasılığı daha yüksektir?	
Sektörler	İşaretlenme sayısı
[1] Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	23
[2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.	9
[3] İmalat	41
[4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtım.	18
[5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.	53
[6] İnşaat	4
[7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.	8
[8] Ulaştırma ve Depolama.	16
[9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.	17
[10] Bilgi ve iletişim	46
[11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.	37
[12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.	38
[13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	12
[14] Eğitim.	41
[15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor	15
[16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri)	18
Notlar = Katılımcılar 1’den fazla sektör işaretlemişlerdir.	

3.8. Eğitim ve İstihdam Arasındaki Bağlantılar

İstanbul Anadolu yakasındaki 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.

Katılımcılar, İstanbul Anadolu Yakası’ndaki mevcut eğitim ve öğretim programlarının çalışanları teknolojik ve endüstriyel gelişmelere hazırlamada daha çok orta düzeyde etkili olduğunu düşünmektedir (%32,3) (Tablo 80). %25,8’i bu programların etkili, %25,8’i ise etkili olmadığını belirtmiştir. %11,3’lük bir kesim ise programların hiç etkili olmadığını ifade

etmiştir. Bu sonuçlar, mevcut eğitim programlarının teknolojik ve endüstriyel gelişmelere uyum sağlamada yetersiz kaldığını ve bu alanda iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Tablo 80. İstanbul'daki (Anadolu Yakası) 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	16	25,8
Orta düzeyde etkili	20	32,3
Etkili değil	16	25,8
Hiç etkili değil	7	11,3
Not= 1 katılımcı bu soruyu cevaplamamıştır.		

Katılımcılar, üniversitelerin ve kariyer merkezlerinin yeni teknolojilere uyum sağlamada en önemli rollerinin staj, çıraklık ve sektör ortaklıkları, gelişmekte olan teknolojilerde eğitim programları sunmak ve iş gücü piyasası talepleriyle uyumlu müfredat entegrasyonu olduğunu düşünmektedir (Tablo 81). Bu sonuçlar, eğitim ve iş dünyası iş birliğinin teknolojik uyumda kilit rol oynadığını göstermektedir.

İstanbul'da iş gücü piyasasının geleceği, eğitim sisteminin teknolojiye ne kadar hızlı uyum sağladığına bağlı; mevcut programlar yetersiz bulunurken, çözüm staj, çıraklık ve sektörle entegre eğitim modellerinde görülüyor.

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?										
Seçenekler	Hiç önemli değil		Önemli değil		Orta derecede önemli		Önemli		Çok önemli	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gelişmekte olan teknolojilerde (ör. yapay zekâ, blok zinciri, siber güvenlik) eğitim programları sunmak	2	3,2	10	16,1	7	11,3	21	33,9	16	25,8
İş gücü piyasası talepleriyle uyum sağlamak için uygulamalı, endüstri odaklı müfredatı entegre etmek.	2	3,2	10	16,1	9	14,5	21	33,9	14	22,6
Staj, çıraklık ve araştırma fırsatları için sektörlerle ortaklıkları kolaylaştırması	2	3,2	15	24,2	7	11,3	12	19,4	20	32,3
Öğrencilerin ve iş arayanların gelişen iş gücü piyasası eğilimlerini anlamalarına yardımcı olmak için kariyer danışmanlığı sağlamak	2	3,2	9	14,5	11	17,7	16	25,8	18	29,0
Sertifikalar ve çevrimiçi kurslar aracılığıyla yaşam boyu öğrenmeyi ve mesleki gelişimi teşvik etmek	8	12,9	6	9,7	15	24,2	14	22,6	13	21,0
İnovasyon ve girişimcilik odaklı uzmanlaşmış merkezler oluşturmak	8	12,9	9	14,5	13	21,0	22	35,5	4	6,5
Dijital okuryazarlık ve sosyal beceri eğitiminin geliştirilmesi (örn. ekip çalışması, sorun çözme)	2	3,2	16	25,8	11	17,7	22	35,5	5	8,1
Yüksek talep gören becerileri ve sektörleri belirlemek için düzenli iş gücü piyasası analizleri yapmak	3	4,8	9	14,5	5	8,1	26	41,9	13	21,0
Not= Yukarıdaki tüm maddelere 6 katılımcı cevap vermemiştir.										

3.9. İşe Alım Süreçleri ve Karşılaşılan Zorluklar

İstanbul Anadolu yakasındaki katılımcıların “işe alım süreçleri ve karşılaşılan zorluklara” ilişkin gözlem ve görüşlerini anlamak amacıyla, kendilerinden “Gerekli teknik becerilere sahip adayları bulmakta ne sıklıkla zorluk yaşıyorsunuz?”, ilinizdeki 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 çoğunluğu (%46,8), gerekli teknik becerilere sahip adayları bulmakta genellikle zorlandıklarını belirtmiştir (Tablo 82). %40,3'ü bazen zorlandığını, %3,2'si ise her zaman zorlandığını ifade etmiştir. Hiçbir katılımcı bu konuda zorlanmadığını belirtmemiştir. Bu sonuçlar, işverenlerin teknik becerilere sahip nitelikli aday bulmakta önemli ölçüde zorluk yaşadığını ve bu alanda eğitim ve yetenek geliştirme programlarına ihtiyaç olduğunu 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	-	-
Nadiren zorlanıyoruz	-	-
Bazen zorlanıyoruz	25	40,3
Genellikle zorlanıyoruz	29	46,8
Her zaman zorlanıyoruz	2	3,2
Not= 6 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

Katılımcılar, bölgelerindeki kurumların işe alım sırasında karşılaştığı en büyük zorluğun nitelikli aday eksikliği (%53,2) olduğunu belirtmiştir (Tablo 83). Sonuç olarak, nitelikli iş gücü eksikliği, işe alım süreçlerindeki en büyük engel olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, eğitim ve beceri geliştirme programlarının artırılması gerektiğini göstermektedir.

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	8	12,9
[2] Nitelikli Çalışanlar İçin Yüksek Rekabet	15	24,2
[3] Nitelikli Aday Eksikliği	33	53,2

Katılımcılar, işe başvurular arasında en sık problem çözme ve eleştirel düşünme alanında beceri boşluğu olduğunu belirtmiştir (Tablo 84). Bunu teknik beceriler ve bilişim teknolojileri ile ilgili beceriler takip etmektedir. Müşteri hizmetleri becerileri ise daha az sıklıkla belirtilmiştir.

Tablo 84. İşe Başvuranlar Arasındaki Beceri Boşluğu

Soru: İlinizde kurumlara işe başvurular arasında en sık hangi alanlarda beceri boşluğu olduğunu düşünüyorsunuz?	
Seçenekler	İşaretlenme Sayısı
Teknik Beceriler ve Eleştirel Düşünme	27
İletişim Becerileri	9
Liderlik veya Yönetim Becerileri	17
Problem Çözme ve Eleştirel Düşünme	35
Müşteri Hizmetleri Becerileri	5
Dijital veya Bilişim Teknolojileri İle İlgili Beceriler	21
Notlar = Katılımcılar 1'den fazla seçenek işaretlemiştir.	

Katılımcıların büyük çoğunluğu, ekonomik koşulların işe alım süreci üzerinde önemli bir etkisi olduğunu düşünmektedir (Tablo 85). Hiçbir katılımcı ekonomik koşulların az veya hiç etkisi olmadığını düşünmemektedir. Sonuç olarak, ekonomik koşulların işe alım süreçlerini önemli ölçüde etkilediği ve bu durumun istihdam politikalarını şekillendirmede kritik bir faktör olduğu görülmektedir.

Tablo 85. Ekonomik Koşulların İşe Alım Sürecine Etkisi

Soru: İlinizdeki ekonomik koşulların işe alım süreci üzerindeki etkisini nasıl algılıyorsunuz?		
Seçenekler	n	%
Tamamen Etkiliyor	22	35,5
Büyük Ölçüde Etkisi Var	24	38,7
Orta Derecede Etkisi Var	10	16,1
Az Etkisi Var	-	-
Hiç Etkisi Yok	-	-
Not= 6 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir		

Katılımcıların büyük çoğunluğu, kurumsal performansı iyileştirmede çeşitlilik ve kapsayıcılığın önemli olduğunu düşünmektedir. %35,5'i bu faktörü önemli, %14,5'i ise çok önemli olarak değerlendirmiştir. %37,1'i orta derecede önemli bulurken, yalnızca %1,6'sı az önemli ve %1,6'sı hiç önemli olmadığını belirtmiştir. Sonuç olarak, çeşitlilik ve kapsayıcılığın

kurumsal performans üzerinde önemli bir etkisi olduğu ve bu alanda iyileştirmeler yapılması gerektiği görülmektedir (Tablo 86).

Tablo 86. Kurumsal Performansı İyileştirmede Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Soru: Kurumsal performansı iyileştirmede çeşitliliği ve kapsayıcılığı ne kadar önemli görüyorsunuz?		
Seçenekler	n	%
Hiç Önemli Değil	1	1,6
Az Önemli	1	1,6
Orta Derecede Önemli	23	37,1
Önemli	22	35,5
Çok Önemli	9	14,5
Not= 6 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

3.10. Anket Çalışması Analizinde Öne Çıkan Bulgular – Anadolu Yakası

1. İş Gücü Piyasası Analizi

Nitelikli iş gücü talebi belirli sektörlerde artarken, ekonomik zorluklar iş fırsatlarını olumsuz etkilemektedir. İstihdamın azalmasında en büyük etkenler mesleki eğitim eksikliği ve altyapının yenilenmemesi (teknolojik ve fiziksel) olarak görülmektedir.

2. İş Gücü Talebi ve Nitelikli Personel Açığı

İmalat, bilimsel/teknik faaliyetler ve eğitim sektörlerinde nitelikli iş gücü sıkıntısı yaşanmaktadır. Temel sebepler düşük ücretler ve vasıflı iş gücünün göçü olarak görülmektedir.

3. Göçmen İşçiler ve Engelli Bireylerin İstihdamı

Göçmen işçilerin istihdamına yönelik algı genellikle olumsuzdur. Temel sorunlar yasal mevzuat, dil engelleri ve kültürel uyumdur. Engelli bireylerin istihdamı daha olumlu algılanıyor, ancak bazı kurumlarda hâlâ direnç göstermektedir.

4. Kadın İş Gücü

Kadın iş gücünde en yaygın beceriler organizasyon ve iletişimdir. En büyük engeller cinsiyet ayrımcılığı ve erkek egemen sektörlerin varlığıdır. Kadın iş gücünü desteklemek için en kritik adımlar esnek çalışma saatleri ve çocuk bakımı desteği olarak görülmektedir.

5. Teknolojik Değişim ve İş Gücü Üzerindeki Etkiler

Teknolojik gelişmelerin etkisi genellikle nötr olarak değerlendirilmektedir, ancak siber güvenlik, yapay zeka ve otomasyon alanlarında yüksek talep beklenmektedir..Enbüyük adaptasyon sorunları ise altyapı eksikliği, nitelikli iş gücü yetersizliği ve yüksek maliyetler olarak düşünülmektedir.

7. Eğitim ve İstihdam Arasındaki Bağlantılar

Mevcut eğitim programları iş gücü piyasasına uyum sağlamada yetersiz görülmektedir. Üniversiteler ve kariyer merkezleri, teknolojiye uyum için staj ve sektör ortaklıklarını artırmalıdır.

6. Sektörel ve Bölgesel İş gücü Dinamikleri

Sektörlerin gelişimini en çok göç ve devlet teşvikleri etkilemektedir. En büyük beceri açığının bilimsel/teknik faaliyetler ve imalat sektörlerinde olduğu görülmektedir. İş gücü talebi en çok imalat, inşaat ve bilgi/iletişim sektörlerinde yoğunlaşacağı düşünülmektedir.

8. İşe Alım Süreçleri ve Karşılaşılan Zorluklar

Teknik beceriye sahip aday bulmakta ciddi sıkıntılar var. En büyük eksiklikler problem çözme, eleştirel düşünme ve teknik becerilerde görülmektedir. Çeşitlilik ve kapsayıcılık, kurumsal performans üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Sonuç: İstanbul Anadolu Yakası'nda iş gücü piyasasının gelişimi için mesleki eğitimin güçlendirilmesi, kadın ve göçmen iş gücüne yönelik destekleyici politikaların geliştirilmesi, teknolojik dönüşüme yönelik yatırımların artırılması ve sektörler arası iş birliklerinin güçlendirilmesi kritik öneme sahiptir.

IV. BÖLÜM



IV. BÖLÜM

4. ANKET ÇALIŞMASI ANALİZİ VE BULGULAR - AVRUPA YAKASI

4.1. Demografik Veriler

Bu araştırma, İstanbul-Avrupa yakasında toplam 103 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların cinsiyet dağılımı neredeyse eşit olup, çoğunluğu 25-44 yaş aralığında ve lisans veya yüksek lisans mezunudur. Genellikle kamu kurumları, sivil toplum örgütleri veya Kızılay'da çalışan katılımcılar, çoğunlukla uzman veya yönetici pozisyonlarında görev almaktadır. Bu bilgiler, katılımcıların orta yaş grubunda, yüksek eğitilmiş ve kamu/sivil toplum alanlarında çalışan kişilerden oluştuğunu göstermektedir (Tablo 87).

Tablo 87. İstanbul (Avrupa Yakası) Katılımcılarının Demografik Analizi

Demografik Bilgiler	Göstergeler	n	%
Cinsiyet	Kadın	51	49,5
	Erkek	52	50,5
Yaş	18-24	10	9,7
	25-34	34	33,0
	35-44	40	38,8
	45-54	17	16,5
	55 yaş ve üzeri	2	1,9
Eğitim Durumu	Lise	2	1,9
	Ön lisans	4	3,9
	Lisans	63	61,2
	Yüksek Lisans	34	33,0

Kurumundaki Çalışma Süresi	0-1 yıl	13	12,6
	2-5 yıl	42	40,8
	6-10 yıl	12	11,7
	11-15 yıl	19	18,4
	16 yıl ve üzeri	17	16,5
Çalıştığı Kurumu	Kamu kurum ve Kuruluşları	45	43,7
	Sivil toplum örgütleri	24	23,3
	Özel Sektör Temsilciliği	2	1,9
	Kariyer Merkezi	5	4,9
	Kızılay	23	22,3
	Diğer	2	1,9
Pozisyon	Yönetici	30	29,1
	Uzman	34	33,0
	Danışman	13	12,6
	Akademisyen	2	1,9
	Diğer	21	20,4
Notlar= n=103, 2 katılımcı çalıştığı kurumu, 3 katılımcı ise mevcut pozisyonunu boş bırakmıştır.			

4.2. İş Gücü Piyasası Analizi

İş gücü piyasasına ilişkin İstanbul-Avrupa yakasındaki 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.”

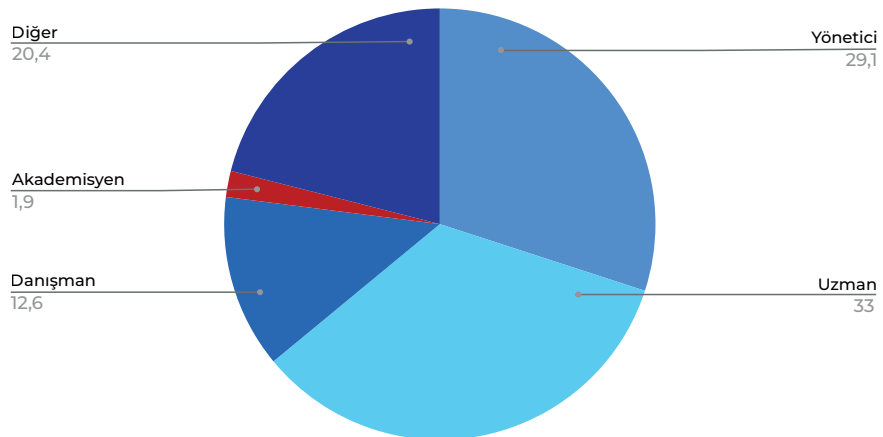
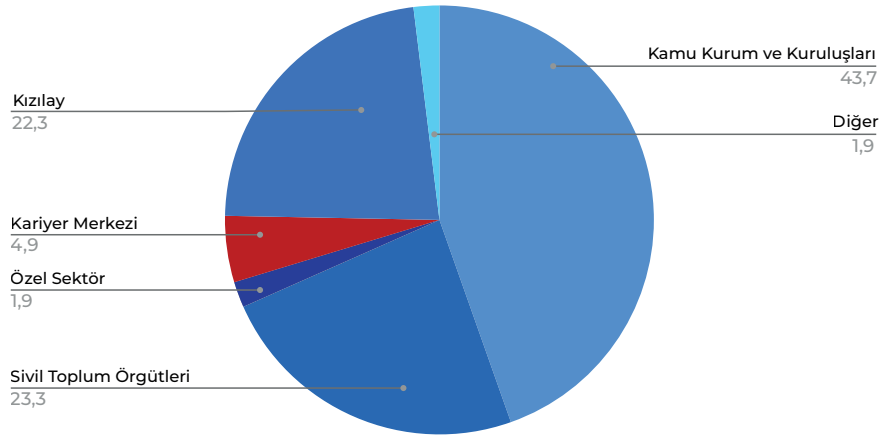
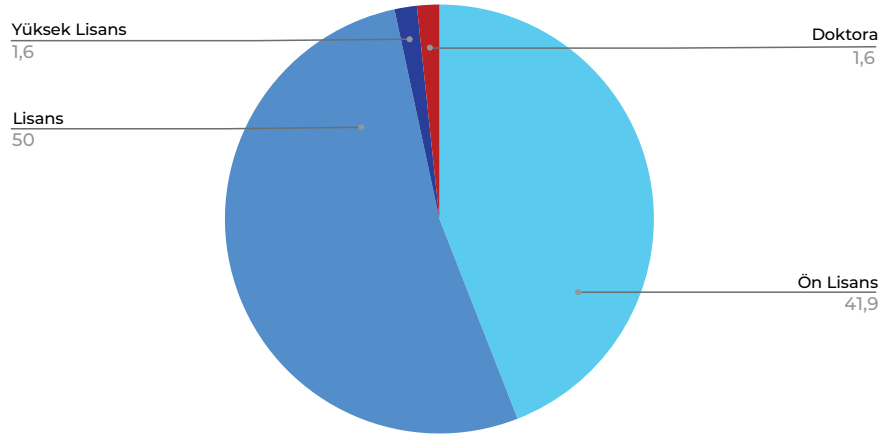
İş gücü piyasasına ilişkin İstanbul (Avrupa)’daki katılımcıların büyük çoğunluğu (%44,7), ekonomik zorluklar nedeniyle iş fırsatlarının azaldığını belirtirken, önemli bir kısım (%36,9) belirli sektörlerde nitelikli iş gücüne olan talebin arttığını düşünmektedir (Tablo 88). Az sayıda katılımcı (%4,9) yeni iş taleplerinin oluştuğu ve bazı sektörlerin gelişim sürecinde olduğu bir geçiş dönemi yaşandığını düşünmektedir. İş fırsatları ile iş arayanlar arasında bir dengenin bulunduğunu düşünenlerin oranı ise oldukça düşüktür (%1,9). Bu sonuçlar, iş gücü piyasasında ekonomik zorlukların baskın olduğunu, ancak nitelikli iş gücüne olan talebin de belirli sektörlerde arttığını göstermektedir.



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

İSDEP

Şekil 3. İstanbul (Avrupa) Katılımcılarının Eğitim Durumu (a), Çalıştığı Kurum (b) ve Pozisyonlarına (c) Ait Oranlar



Tablo 88. İstanbul (Avrupa Yakası) İş Gücü Piyasasının Mevcut Durumu Gözlemi

Soru: İlinizdeki iş gücü piyasasının mevcut durumunu nasıl gözlemliyorsunuz?		
Değerlendirmeler	n	%
İş fırsatları ve iş arayanlar arasında bir denge bulunuyor	2	1,9
Belirli sektörlerde nitelikli iş gücüne olan talep artmış durumdadır.	38	36,9
Ekonomik zorluklar nedeniyle iş fırsatları azalmış durumdadır	46	44,7
Yeni iş taleplerinin oluştuğu ve bazı sektörlerin gelişim sürecinde olduğu bir geçiş dönemi yaşanmaktadır.	5	4,9
Değerlendirmek için yeterli bilgiye sahip değilim	11	10,7
Not= 1 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

Katılımcılar, istihdamın azalması veya durgunlaşmasının en önemli nedenleri olarak mesleki eğitim/kapasite geliştirme olanaklarının azalması ve işlerin başka bölgelere veya ülkelere kaydırılması gibi faktörleri öne çıkarıyor (Tablo 89). Ayrıca, yaşılanan ve yerine yenileri gelmeyen iş gücü de durgunlaşmanın önemli nedenleri arasında görülüyor. Diğer yandan, daha yeşil ve sürdürülebilir endüstrilere geçiş gibi faktörler ise istihdam durgunluğuna daha az etki eden unsurlar olarak değerlendiriliyor. Bu sonuçlar, bölgedeki istihdam sorunlarının çoğunlukla küresel eğilimler, eğitim eksiklikleri ve demografik değişimlerle ilişkili olduğunu göstermektedir.

İstanbul Avrupa Yakası'nda iş gücü piyasası ekonomik zorlukların gölgesinde daralırken, belirli sektörlerde nitelikli iş gücüne olan talebin artışı dikkat çekiyor; bu tablo hem kriz hem dönüşüm sinyali veriyor.

Tablo 89. İstanbul (Avrupa Yakası) İstihdamın Azalması veya Durgunlaşması Nedenleri

Soru: Aşağıdakilerin ilinizdeki istihdamın azalmasının veya durgunlaşmasının nedenleri olduğuna ne ölçüde katılıyorsunuz?										
Nedenler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta derecede katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
İfadeler*	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Otomasyona yol açan teknolojik gelişmeler	4	3,9	33	32,0	35	34,0	16	15,5	14	13,6
İşlerin başka bölgelere veya ülkelere kaydırılması veya dış kaynak kullanımı	5	4,9	17	16,5	24	23,3	43	41,7	14	13,6
Mal veya hizmetlere yönelik piyasa talebinde düşüş	4	3,9	23	22,3	47	45,6	20	19,4	8	7,8
Daha yeşil ve daha sürdürülebilir endüstrilere geçiş	23	22,3	43	41,7	20	19,4	12	11,7	3	2,9
Altyapının eskimesi veya sektörde yenilik eksikliği	8	7,8	21	20,4	43	41,7	21	20,4	7	6,8
Yaşlanan ve yerine yenileri gelmeyen iş gücü	5	4,9	22	21,4	25	24,3	25	24,3	26	25,2
Yerel yetenek arzını aşan yüksek talep	6	5,8	21	20,4	40	38,8	25	24,3	9	8,7
Mesleki eğitim/ kapasite geliştirme olanaklarının azalması	2	1,9	16	15,5	14	13,6	46	44,7	25	24,3
Not= *1. ve 3. maddelere 1 katılımcı, 4. ve 7. maddelere 2 katılımcı, 5. maddeye ise 3 katılımcı cevap vermemiştir.										

4.3. İş Gücü Talebi ve Nitelikli Personel Açığı

İstanbul'un iş gücü talebi ve nitelikli personel açığına ilişkin İstanbul (Avrupa Yakası)'daki 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 yaşıyor?”**, **“Aşağıdaki faktörlerin ilinizdeki vasıflı iş gücü açığının nedenleri olduğuna ne kadar katılıyorsunuz?”**, **“İlinizde aşağıdaki sektörlerde ne ölçüde beceri ve yetenek açığı olduğunu düşünüyorsunuz?”**, ve **“Aşağıdaki girişimlerin ilinizdeki yetenek ve beceri açığını kapatmada ne kadar etkili olacağını düşünüyorsunuz?”** sorularına yanıt vermeleri istenmiştir.

Katılımcılar, yüksek talep gören sektörlerde iş gücü talebini en çok nitelikli profesyonellere yönelik artan talep (%51,5 önemli, %22,3 çok önemli) ve tüketici davranışlarındaki değişiklikler (%46,6 önemli, %26,2 çok önemli) gibi faktörlerin etkilediğini düşünmektedir (Tablo 90).

Tablo 90. İstanbul (Avrupa Yakası) 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?										
Faktörler	Çok Önemsiz		Önemsiz		Orta derecede önemli		Önemli		Çok önemli	
Değerlendirmeler*	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bölgesel ekonomik büyüme	2	1,9	10	9,7	24	23,3	56	54,4	10	9,7
İşletmelerde teknolojik entegrasyonunun artması	2	1,9	10	9,7	24	23,3	43	41,7	22	21,4
İş gücü talebini arttıran yeni sektörler oluşması	-	-	11	10,7	24	23,3	45	43,7	22	21,4
Teşvikler	1	1,0	14	13,6	25	24,3	34	33,0	27	26,2
Nitelikli profesyonellere yönelik artan talep	1	1,0	2	1,9	21	20,4	53	51,5	23	22,3
Kentleşme ve altyapı projeleri	5	4,9	3	2,9	33	32,0	37	35,9	22	21,4
Tüketici davranışlarındaki veya pazar ihtiyaçlarındaki değişiklikler	3	2,9	2	1,9	20	19,4	48	46,6	27	26,2
Not= *1. ve 3. maddelere 1'er katılımcı, 2. ve 4. maddelere 2'şer katılımcı, 5., 6. ve 7. maddelere ise her birine 3 katılımcı cevap vermemiştir.										

İstanbul-Avrupa Yakası'nda katılımcılar, nitelikli iş gücü arzında en fazla sıkıntı yaşanan sektörlerin imalat (48 işaret), mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler (47 işaret) ve eğitim (42 işaret) olduğunu belirtmiştir. Bunları tarım, ormancılık ve balıkçılık (38 işaret) ve inşaat (35 işaret) sektörleri takip etmektedir. Diğer sektörlerde de nitelikli iş gücü sıkıntısı yaşandığı görülmekle birlikte, özellikle su temini, kanalizasyon, atık yönetimi (15 işaret) ve idari ve destek hizmet faaliyetleri (12 işaret) gibi alanlarda daha az sıkıntı olduğu ifade edilmiştir. Bu sonuçlar, nitelikli iş gücü eksikliğinin özellikle sanayi, teknik hizmetler ve eğitim gibi temel sektörlerde yoğunlaştığını göstermektedir. (Tablo 91).

Tablo 91. İstanbul (Avrupa Yakası) 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	38
[2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.	22
[3] İmalat	48
[4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtım.	25
[5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.	15
[6] İnşaat	35
[7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.	16
[8] Ulaştırma ve Depolama.	14
[9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.	26
[10] Bilgi ve iletişim.	24
[11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.	17
[12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.	47
[13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	12
[14] Eğitim.	42
[15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	19
[16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri)	27
Notlar = Katılımcılar nitelikli iş gücü arzında sıkıntı yaşanan sektörleri 1'den fazla işaretlemişlerdir.	

Katılımcılar, nitelikli iş gücü açığının en önemli nedenleri olarak düşük ücretler veya kötü çalışma koşulları (%57,3 kesinlikle katılıyorum, %25,2 katılıyorum) ve ilgili eğitim veya öğretim programlarının eksikliği (%41,7 katılıyorum, %21,4 kesinlikle katılıyorum) gibi faktörleri öne çıkarmıştır (Tablo 92). Ayrıca, vasıflı iş gücünün diğer bölgelere veya ülkelere göçü (%36,9 katılıyorum, %21,4 kesinlikle katılıyorum) ve iş fırsatları hakkında sınırlı farkındalık (%38,8 katılıyorum, %11,7 kesinlikle katılıyorum) da önemli nedenler olarak görülmektedir. Bu sonuçlar, nitelikli iş gücü eksikliğinin çalışma koşulları, eğitim eksiklikleri ve göç gibi çok boyutlu nedenlerle ilişkili olduğunu göstermektedir.

Tablo 92. İstanbul (Avrupa Yakası) Nitelikli İş Gücü Açığının Nedenleri

Soru: Aşağıdaki faktörlerin ilinizdeki vasıflı iş gücü açığının nedenleri olduğuna ne kadar katılıyorsunuz?										
Nedenler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta derecede katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
Faktörler	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
İlgili eğitim veya öğretim programlarının eksikliği	4	3,9	13	12,6	21	20,4	43	41,7	22	21,4
Vasıflı iş gücünün diğer bölgelere veya ülkelere göçü	5	4,9	5	4,9	33	32,0	38	36,9	22	21,4
İş fırsatları hakkında sınırlı farkındalık	4	3,9	6	5,8	41	39,8	40	38,8	12	11,7
Hızlı teknolojik ilerlemeler	2	1,9	18	17,5	34	33,0	35	34,0	13	12,6
Düşük ücretler veya kötü çalışma koşulları	2	1,9	6	5,8	10	9,7	26	25,2	59	57,3
Yaşlanan ve yerine yenileri gelmeyen iş gücü*	4	3,9	22	21,4	21	20,4	32	31,1	24	23,3
Yerel yetenek arzını aşan yüksek talep	4	3,9	24	23,3	30	29,1	41	39,8	3	2,9
Not= 4 ve 7. maddelere 1'er katılımcı cevap vermemiştir.										

Katılımcılar, en fazla beceri ve yetenek açığı yaşanan sektörlerin imalat (%42,7 çok fazla), mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler (%40,8 çok fazla) ve bilgi ve iletişim (%33,0 çok fazla) olduğunu belirtmiştir (Tablo 93). Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı (%26,2 çok fazla), finans ve sigorta faaliyetleri (%26,2 çok fazla) ve eğitim (%31,1 çok fazla) sektörlerinde de önemli düzeyde beceri açığı olduğu ifade edilmiştir. Diğer yandan, su temini, kanalizasyon, atık yönetimi (%15,5 çok fazla) ve idari ve destek hizmet faaliyetleri (%17,5 çok fazla) gibi sektörlerde ise beceri açığının daha düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, özellikle sanayi, teknik hizmetler ve teknoloji odaklı sektörlerde nitelikli iş gücü eksikliğinin daha belirgin olduğunu göstermektedir.

Sanayi, teknik hizmetler ve teknoloji odaklı sektörlerde beceri ve yetenek açığı alarm veriyor; özellikle imalat, bilişim ve mühendislik alanlarında nitelikli iş gücü eksikliği iş gücü piyasasının en kritik sorunu olarak öne çıkıyor.

Tablo 93. İstanbul'da (Avrupa Yakası) Sektörel Beceri ve Yetenek Açığı

Soru: İlinizde aşağıdaki sektörlerde ne ölçüde beceri ve yetenek açığı olduğunu düşünüyorsunuz?								
Sektörler*	Yok		Oldukça az		Orta düzeyde		Çok fazla	
Faktörler	n	%	n	%	n	%	n	%
[1] Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	10	9,7	29	28,2	38	36,9	24	23,3
[2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı	20	19,4	21	20,4	38	36,9	20	19,4
[3] İmalat	7	6,8	27	26,2	22	21,4	44	42,7
[4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	5	4,9	23	22,3	46	44,7	27	26,2
[5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	5	4,9	37	35,9	43	41,7	16	15,5
[6] İnşaat	11	10,7	20	19,4	34	33,0	33	32,0
[7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı	8	7,8	25	24,3	50	48,5	18	17,5
[8] Ulaştırma ve Depolama.	13	12,6	34	33,0	33	32,0	20	19,4
[9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	17	16,5	21	20,4	31	30,1	30	29,1
[10] Bilgi ve İletişim	8	7,8	20	19,4	38	36,9	34	33,0
[11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri	11	10,7	23	22,3	39	37,9	27	26,2
[12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	4	3,9	13	12,6	41	39,8	42	40,8
[13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	10	9,7	31	30,1	41	39,8	18	17,5
[14] Eğitim	8	7,8	32	31,1	28	27,2	32	31,1
[15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor	16	15,5	22	21,4	49	47,6	13	12,6
[16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri)	12	11,7	30	29,1	36	35,0	22	21,4
Notlar= *Yukarıda verilen tüm sektörler için cevap vermeyen katılımcılar bulunmaktadır.								

Katılımcılar, yetenek ve beceri açığını kapatmada en etkili girişimlerin işletmeler ve eğitim kurumları arasındaki iş birliği (%43,7 etkili, %37,9 çok etkili) ve sektöre özgü eğitim programları (%39,8 etkili, %31,1 çok etkili) olduğunu düşünmektedir (Tablo 94). Okullarda gelişmiş kariyer danışmanlığı ve rehberliği (%35,9 etkili, %29,1 çok etkili) de önemli bir çözüm olarak görülmekle birlikte, diğer girişimlere kıyasla daha düşük bir etki düzeyine sahiptir. Bu sonuçlar, yetenek ve beceri açığını kapatmada sektör-odaklı eğitim programları ve iş dünyası-eğitim kurumları iş birliğinin kritik rol oynadığını göstermektedir.

Tablo 94. İstanbul'da (Avrupa Yakası) Girişimlerin Yetenek ve Beceri Açığını Kapatmadaki Etkisi

Soru: Aşağıdaki girişimlerin ilinizdeki yetenek ve beceri açığını kapatmada ne kadar etkili olacağını düşünüyorsunuz?										
Girişimler	Çok etkisiz		Etkisiz		Orta derecede etkili		Etkili		Çok etkili	
Faktörler	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sektöre özgü eğitim programları	2	1,9	2	1,9	25	24,3	41	39,8	32	31,1
İşletmeler ve eğitim kurumları arasındaki iş birliği	-	-	2	1,9	16	15,5	45	43,7	39	37,9
Okullarda gelişmiş kariyer danışmanlığı ve rehberliği	4	3,9	-	-	31	30,1	37	35,9	30	29,1

Not= 1 katılımcı bu girişim türlerine cevap vermemiştir.

4.4. Göçmen İşçiler ve Engelli Bireylerin İstihdamı

Göçmen işçiler ve engelli bireylerin istihdamına ilişkin İstanbul (Avrupa yakası)'daki 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.

Katılımcıların göçmen işçi istihdamına ilişkin genel algısı karışıktır. Katılımcıların %31,1'i bu durumu olumlu, %3,9'u ise çok olumlu olarak değerlendirirken, %22,3'ü olumsuz, %18,4'ü ise çok olumsuz bulmaktadır (Tablo 95). %16,5'lik bir kesim ise ne olumlu ne olumsuz şeklinde nötr bir tutum sergilemiştir. Bu sonuçlar, göçmen işçi istihdamına yönelik toplumda hem olumlu hem de olumsuz görüşlerin dengeli bir şekilde var olduğunu göstermektedir.

Tablo 95. İstanbul'daki (Avrupa Yakası) Göçmen İşçi İstihdamına İlişkin Genel Algı

Soru: Kurumunuzda veya ilinizde göçmen işçi istihdamına ilişkin genel algınız nedir?		
Cevaplar	n	%
Çok olumlu	4	-
Olumlu	32	3,9
Ne olumlu ne olumsuz	17	31,1
Olumsuz	23	16,5
Çok olumsuz	19	18,4
Not= 8 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

Katılımcılar, göçmen işçi istihdamına ilişkin kararları en çok daha düşük iş gücü maliyetleri (%52,4 çok etkili, %32,0 etkili) ve boş pozisyonları hızla doldurma kolaylığı (%35,9 etkili, %32,0 çok etkili) gibi faktörlerin etkilediğini belirtmiştir. Yerelde bulunmayan becerilerin mevcudiyeti (%30,1 etkili, %9,7 çok etkili) ve çalışma programlarında esneklik (%31,1 etkili, %18,4 çok etkili) de önemli etkenler olarak görülmektedir (Tablo 96). Bu sonuçlar, göçmen işçi istihdamı kararlarında maliyet ve iş gücü ihtiyacının ön planda olduğunu göstermektedir.



Tablo 96. İstanbul'da (Avrupa Yakası) Göçmen İşçi İstihdamına İlişkin Kararları Etkileyen Faktörler

Soru: Aşağıdaki faktörler ilinizdeki göçmen işçi istihdamına ilişkin kararları ne ölçüde etkiliyor?										
İşçi İstihdamı Kararları	Hiç etkili değil		Etkili değil		Orta derecede etkili		Etkili		Çok etkili	
Faktörler*	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Yerelde bulunmayan becerilerin mevcudiyeti	16	15,5	20	19,4	26	25,2	31	30,1	10	9,7
Daha düşük iş gücü maliyetleri	-	-	4	3,9	12	11,7	33	32,0	54	52,4
Yüksek iş ahlakı ve güvenilirlik	16	15,5	27	26,2	42	40,8	12	11,7	5	4,9
Çalışma programlarında esneklik	4	3,9	11	10,7	36	35,0	32	31,1	19	18,4
Çeşitlilik ve kapsayıcılık girişimleri	6	5,8	38	36,9	31	30,1	14	13,6	13	12,6
Boş pozisyonları hızla doldurma kolaylığı	-	-	10	9,7	22	21,4	37	35,9	33	32,0
Kültürel veya dil farklılıklarına ilişkin endişeler	4	3,9	30	29,1	29	28,2	19	18,4	20	19,4
Notlar= * 3., 4., 5., 6. ve 7. maddelere her birinde 1'er katılımcı cevap vermemiştir.										

Katılımcılar, göçmen işçi çalıştırmanın kurumlar üzerindeki etkisini genellikle nötr veya olumlu olarak değerlendirmektedir. Üretkenlik seviyeleri ve takım dinamikleri ve işbirliği gibi faktörlerde olumlu etkiler gözlemlenirken, yenilikçilik ve yaratıcılık ve işyeri kültürü gibi alanlarda ise daha çok nötr bir etki olduğu belirtilmiştir. Bu sonuçlar, göçmen işçi çalıştırmanın üretkenlik üzerinde olumlu bir etki yarattığını, ancak işyeri kültürü ve yenilikçilik gibi alanlarda daha karmaşık sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir (Tablo 97).

Tablo 97. İstanbul'da (Avrupa Yakası) Göçmen İşçi Çalıştırmanın Kurumlardaki Etkisi

Soru: Göçmen işçi çalıştırmanın ilinizdeki kurumlarda aşağıdaki faktörler üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?										
Faktörler	Çok Olumsuz		Olumsuz		Ne olumlu ne olumsuz		Olumlu		Çok olumlu	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Takım dinamikleri ve işbirliği	8	7,8	28	27,2	46	44,7	19	18,4	2	1,9
Üretkenlik seviyeleri	6	5,8	15	14,6	28	27,2	38	36,9	16	15,5
Yenilikçilik ve yaratıcılık	6	5,8	37	35,9	41	39,8	19	18,4	-	-
İşyeri kültürü	10	9,7	35	34,0	43	41,7	15	14,6	-	-

Katılımcılar, göçmen işçi istihdamında en fazla zorluk yaşanan alanların yasal veya düzenleyici uyumluluk ve yerel personel ile işyeri entegrasyonu olduğunu belirtmişlerdir (Tablo 98). Kültürel adaptasyon sorunları ve dil veya iletişim engelleri de önemli zorluklar olarak öne çıkmaktadır. Bu sonuçlar, göçmen işçi istihdamında yasal uyum, iletişim ve kültürel entegrasyonun en büyük engeller olduğunu göstermektedir.

Tablo 98. İstanbul'da (Avrupa Yakası) Göçmen İşçi Çalıştıran Kurumların Yaşadığı Zorluklar

Soru: Göçmen işçi istihdamında karşılaşılan aşağıdaki zorlukları, ilinizdeki kurumların ne ölçüde yaşadığını değerlendiriniz.										
Faktörler	Hiç zorluk yaşamıyor		Çok az zorluk yaşıyor		Orta derecede zorluk yaşıyor		Fazla zorluk yaşıyor		Tamamiyle zorluk yaşıyor	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dil veya iletişim engelleri	2	1,9	10	9,7	50	48,5	38	36,9	2	1,9
Kültürel adaptasyon sorunları	4	3,9	18	17,5	35	34,0	38	36,9	8	7,8
Yasal veya düzenleyici uyumluluk	6	5,8	4	3,9	20	19,4	51	49,5	22	21,4
İşe alma veya eğitim ile ilgili maliyetler	7	6,8	27	26,2	25	24,3	27	26,2	16	15,5
Yerel personel ile işyeri entegrasyonu	4	3,9	13	12,6	26	25,2	31	30,1	29	28,2
Boş pozisyonları hızla doldurma kolaylığı	20	19,4	21	20,4	34	33,0	16	15,5	12	11,7
Kültürel veya dil farklılıklarına ilişkin endişeler	8	7,8	14	13,6	39	37,9	28	27,2	14	13,6
Not= 1. ve 4. maddelere 1'er kişi katılmamıştır.										

Katılımcılar, göçmen işçilerin işe alım sürecinde en büyük zorluğu **"yasal mevzuat"** olarak düşünmektedir (Tablo 99).

Tablo 99. Göçmen İşçileri İşe Alma Sürecindeki Zorluklar

Soru: Sizce, işe alım sürecinin hangi aşaması kurumlarda göçmen işçileri işe alırken en büyük zorluğu oluşturuyor?		
Cevaplar	n	%
Nitelikli adayları belirleme ve çekme	19	18,4
Yasal mevzuat	62	60,2
İşe alma ve eğitime	4	3,9
Onları işyeri kültürüne entegre etme	18	17,5

Katılımcı görüşlerine göre, İstanbul (Avrupa yakası) ilindeki kurumların göçmen işçi istihdamına yönelik politikaları genellikle yok ya da sınırlıdır (Tablo 100). Bu bulgular, çoğu kurumun göçmen işçi istihdamına yönelik sistematik bir yaklaşımı olmadığını gösteriyor.

Tablo 100. Göçmen İşçileri İşe Alma Sürecine Yönelik Politika ve Stratejiler

Soru: İlinizdeki kurumların göçmen işçileri işe almada karşılaşılan zorlukları ele almak için belirli politikaları veya stratejilerinin varlığına ilişkin görüşünüz nedir?		
Cevaplar*	n	%
Evet, kapsamlı politikaları var.	6	5,8
Evet, ancak politikalar oldukça sınırlı.	55	53,4
Hayır, belirli bir politikaları yok.	41	39,8
Not = *1 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

Katılımcıların İstanbul'daki (Avrupa Yakası) kurumlarda engelli kişilerin istihdam edilmesine yönelik genel algısı genellikle olumlu veya nötr yöndedir (Tablo 101). Katılımcıların %15,5'i bu durumu çok olumlu, %27,2'si ise olumlu olarak değerlendirirken, %30,1'i ne olumlu ne olumsuz şeklinde nötr bir tutum sergilemiştir. Diğer yandan, %19,4'ü olumsuz, %1,9'u ise çok olumsuz bir algıya sahiptir. Bu sonuçlar, engelli istihdamına yönelik toplumda genel olarak olumlu bir eğilim olduğunu, ancak önemli bir kesimin hala nötr veya olumsuz bir tutum sergilediğini göstermektedir.

Tablo 101. İstanbul'daki (Avrupa Yakası) Kurumlarda Engelli Kişilerin İstihdam Edilmesine Yönelik Genel Algı

Soru: İlinizdeki kurumlarda engelli kişilerin istihdam edilmesine ilişkin genel algınız nedir?		
Cevaplar	n	%
Çok olumlu	16	15,5
Olumlu	28	27,2
Ne olumlu ne olumsuz	31	30,1
Olumsuz	20	19,4
Çok olumsuz	2	1,9
Not= 6 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		



Katılımcılar, İstanbul'daki (Avrupa Yakası) kurumlarda engelli çalışanların performans üzerindeki etkisini genellikle nötr olarak değerlendirmektedir (Tablo 102). Takım dinamikleri ve işbirliği (%46,6 ne olumlu ne olumsuz) ve üretkenlik seviyeleri (%52,4 ne olumlu ne olumsuz) gibi faktörlerde engelli çalışanların etkisi büyük ölçüde nötr bulunurken, yenilikçilik ve yaratıcılık (%63,1 ne olumlu ne olumsuz) ve işyeri kültürü (%44,7 ne olumlu ne olumsuz) gibi alanlarda da benzer bir eğilim gözlemlenmiştir. Olumsuz etkiler ise özellikle takım dinamikleri ve işbirliği (%45,6 olumsuz) ve işyeri kültürü (%44,7 olumsuz) gibi faktörlerde daha belirgin olarak görülmektedir. Olumlu etkiler ise genel olarak düşük düzeyde kalmıştır. Bu sonuçlar, engelli çalışanların kurum performansı üzerinde belirgin bir olumlu veya olumsuz etkiden ziyade, daha çok nötr bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 102. İstanbul (Avrupa Yakası) Engelli Çalışanların Kurumların Performanslarına Olan Etkisi

Soru: Engelli çalışanların ilinizdeki kurumların aşağıdaki yönleri üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?										
Kurum Yönleri	Çok Olumsuz		Olumsuz		Ne olumlu ne olumsuz		Olumlu		Çok olumlu	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Takım dinamikleri ve işbirliği	5	4,9	47	45,6	48	46,6	2	1,9	5	4,9
Üretkenlik seviyeleri	2	1,9	44	42,7	54	52,4	2	1,9	2	1,9
Yenilikçilik ve yaratıcılık	2	1,9	25	24,3	65	63,1	10	9,7	2	1,9
İşyeri kültürü	4	3,9	46	44,7	46	44,7	6	5,8	4	3,9

4.5. Kadın İş Gücü

Kadın iş gücüne ilişkin İstanbul (Avrupa Yakası)'daki 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.

İstanbul'un Avrupa Yakası'ndaki kadın iş gücüne yönelik yapılan ankette, kadınların çeşitli becerilere sahip olma düzeyleri değerlendirilmiştir. En yüksek oranda katılım gösterilen beceriler arasında organizasyon ve zaman yönetimi ve iletişim ve kişilerarası beceriler öne çıkmaktadır (Tablo 103). Ayrıca, yaratıcılık ve yenilikçilik ile problem çözme ve eleştirel düşünme gibi beceriler de kadın iş gücünde oldukça yaygın olarak görülmektedir. Verilere göre, İstanbul Avrupa Yakası'ndaki kadın iş gücü, özellikle iletişim, organizasyon ve problem çözme gibi alanlarda güçlü bir profil sergilerken, teknik beceriler ve liderlik alanlarında daha fazla desteklenebilecek bir potansiyele sahiptir.

Tablo 103. İstanbul'da (Avrupa Yakası) Kadın İş Gücü Becerileri

Soru: İlinizdeki kadın iş gücünde aşağıdaki becerilerin ne kadar yaygın olduğuna inanıyorsunuz?										
Beceriler*	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta derecede katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Liderlik ve karar alma*	2	1,9	10	9,7	54	52,4	26	25,2	10	9,7
İletişim ve kişilerarası beceriler*	2	1,9	2	1,9	32	31,1	50	48,5	16	15,5
Organizasyon ve zaman yönetimi*	2	1,9	4	3,9	28	27,2	47	45,6	21	20,4
Yaratıcılık ve yenilikçilik*	2	1,9	2	1,9	32	31,1	46	44,7	20	19,4
Teknik beceriler (örneğin, kodlama, veri analizi)*	2	1,9	15	14,6	47	45,6	24	23,3	14	13,6
Problem çözme ve eleştirel düşünme*	2	1,9	4	3,9	27	26,2	45	43,7	24	23,3
Uyum sağlama ve çoklu görev*	-	-	6	5,8	30	29,1	40	38,8	26	25,2
Not= *1 katılımcı cevap vermemiştir.										

Katılımcılar, kadın iş gücünün önündeki en büyük engellerin erkek egemen sektörler ve cinsiyet ayrımcılığı olduğunu belirtmiştir (Tablo 104). Kültürel/toplumsal beklentiler ve iş-yaşam dengesi politikalarının eksikliği de önemli engeller olarak öne çıkmıştır. Eğitime sınırlı erişim ise daha az vurgulanmıştır. Sonuç olarak, kadınların iş gücüne katılımı, toplumsal normlar ve yapısal engellerle sınırlanmaktadır.

Tablo 104. İstanbul'da (Avrupa Yakası) Kadın İş Gücünü Sınırlandıran Faktörler

Soru: Aşağıdaki faktörlerin ilinizdeki belirli mesleklerde kadınların temsili ne ölçüde sınırladığını düşünüyorsunuz?										
Faktörler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta derecede katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kültürel veya toplumsal beklentiler	-	-	10	9,7	26	25,2	44	42,7	22	21,4
Belirli alanlarda eğitim ve öğretime sınırlı erişim	4	3,9	25	24,3	31	30,1	26	25,2	16	15,5
İşe alım ve terfilerde cinsiyet ayrımcılığı	6	5,8	13	12,6	21	20,4	25	24,3	36	35,0
İş-yaşam dengesi politikalarının eksikliği	4	3,9	8	7,8	35	34,0	22	21,4	31	30,1
Erkek egemen sektörler	4	3,9	9	8,7	15	14,6	27	26,2	44	42,7
Not= 1 ve 2. Maddeler için 1 katılımcı; 3. Madde için 2 katılımcı; 4. Madde için 3; 5. Madde için 4 katılımcı cevap vermemiştir.										

Katılımcılar, İstanbul Avrupa Yakası'nda kadın iş gücünü desteklemek için en kritik eylemlerin esnek çalışma saatleri ve çocuk bakımı desteği ile teknik ve mesleki eğitim programlarına erişimi artırma olduğunu belirtmiştir (Tablo 105). Cinsiyet ayrımcılığı içermeyen işe alım uygulamaları ve kadınları liderlik rollerine terfi ettirme de önemli adımlar olarak görülmüştür. Sonuç olarak, kadınların iş gücüne katılımını artırmak için esnek çalışma koşulları, eğitim olanakları ve liderlik fırsatları büyük önem taşımaktadır.

Tablo 105. İstanbul'da (Avrupa Yakası) Kadın İş Gücünü Sınırlandıran Faktörler

Soru: Sizce kadın iş gücünün daha iyi desteklenmesi ve çeşitli mesleklerde yeteneklerinden yararlanılması için aşağıdaki eylemler ne kadar kritiktir?										
Eylemler	Hiç kritik değil		Kritik değil		Orta derecede kritik		Kritik		Çok kritik	
Faktörler	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Cinsiyet ayrımcılığı içermeyen işe alım uygulamaları uygulama	1	1,0	10	9,7	15	14,6	39	37,9	37	35,9
Esnek çalışma saatleri ve çocuk bakımı desteği sunma			4	3,9	3	2,9	30	29,1	65	63,1
Teknik ve mesleki eğitim programlarına erişimi artırma	2	1,9	4	3,9	15	14,6	43	41,7	38	36,9
Kadınları liderlik rollerine terfi ettirme	6	5,8	13	12,6	19	18,4	25	24,3	39	37,9
Not= 1 katılımcı bu faktörlere cevap vermemiştir.										

4.6. Teknolojik Değişim ve İş Gücü Üzerindeki Etkileri

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

Katılımcılar, yeni teknolojilerin (yapay zekâ, otomasyon, yeşil teknolojiler gibi) İstanbul Avrupa Yakası'ndaki iş gücü piyasasına etkisini genellikle nötr veya olumlu olarak değerlendirmiştir. %32,0'ı bu etkinin ne olumlu ne de olumsuz olduğunu düşünürken, %23,3'ü biraz olumlu, %18,4'ü ise çok olumlu bulmuştur. Olumsuz etki olduğunu düşünenlerin oranı daha düşük olup, %18,4'ü biraz olumsuz, %5,8'i ise çok olumsuz olarak değerlendirmiştir. Sonuç olarak, yeni teknolojilerin iş gücü piyasasına büyük ölçüde olumlu etki edeceği öngörülmektedir. (Tablo 106).

Tablo 106. Yeni Teknolojilerin İstanbul'daki (Avrupa Yakası) İş Gücü Piyasasına Etkisi

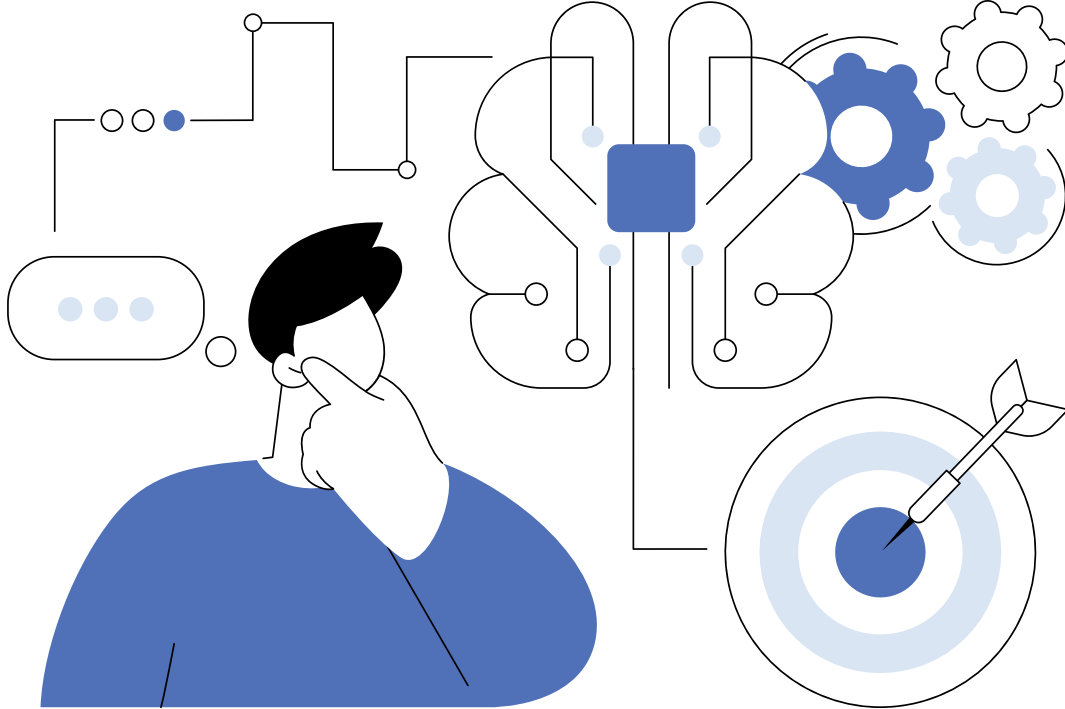
Soru: Yeni teknolojilerin (örneğin yapay zekâ, otomasyon, yeşil teknolojiler) ilinizdeki iş gücü piyasasını nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz?		
Cevaplar	n	%
Çok olumlu	19	18,4
Biraz Olumlu	24	23,3
Ne olumlu ne olumsuz	33	32,0
Biraz Olumsuz	19	18,4
Çok olumsuz	6	5,8
Not= 2 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

Katılımcılar, önümüzdeki 10 yıl içinde çok talep görecektir mesleklerin başında yapay zekâ ve makine öğrenimi uzmanları ile e-ticaret ve tedarik zinciri uzmanları geleceğini öngörmüştür (Tablo 107). Bunları siber güvenlik uzmanları ve robotik mühendisleri ile otomasyon uzmanları takip etmektedir. Veri bilimcileri ve veri analistleri ile yazılım geliştiricileri ve mühendisleri de yüksek talep görecektir alanlar arasında yer almıştır. Sonuç olarak, teknoloji, dijitalleşme ve sürdürülebilirlik alanlarındaki mesleklerin önümüzdeki 10 yılda iş gücü piyasasında öne çıkacağı düşünülmektedir.

Tablo 107. 10 Yıl İçinde 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	56
[2] Animasyon Programcısı	15
[3] AR-GE Elemanı	26
[4] Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzmanları	66
[5] Veri Bilimcileri ve Veri Analistleri	41
[6] Siber Güvenlik Uzmanları	55
[7] Yenilenebilir Enerji Teknisyenleri (örneğin, güneş paneli montajcıları, rüzgâr türbini teknisyenleri)	21
[8] Yazılım Geliştiricileri ve Mühendisleri	42
[9] Sağlık Çalışanları (örn. hemşireler, doktorlar, tıbbi teknisyenler)	18
[10] Dijital Pazarlama Uzmanları	15
[11] Zanaatkarlık (örn. elektrikçiler, tesisatçılar, kaynakçılar)	13
[12] Teknoloji ve Dijital Beceriler Alanında Eğitimciler ve Eğitmenler	18
[13] Bilgi Güvenlik Uzmanı	37
[14] Bilgisayar Oyunları Programcısı	17
[15] Bulut Bilişim Uzmanı	21
[16] Çevre Bilimciler ve Sürdürülebilirlik Danışmanları	10
[17] Finansal Analistler ve FinTech Uzmanları	12
[18] Robotik Mühendisleri ve Otomasyon Uzmanları	46
[19] Sosyal Çalışmacılar ve Danışmanlar	11
[20] Dijital Adli Tıp Uzmanı	9
[21] Sosyal Medya Uzmanı	12
[22] Mikro İşlem Tasarımcısı	10
[23] Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı	7
Notlar = Katılımcılar 1'den fazla meslek ve uzmanlık alanı işaretlemişlerdir.	

Katılımcılar, teknolojik gelişmeler nedeniyle gelecekte en yüksek talep görecek mesleklerin başında siber güvenlik uzmanları, yapay zekâ ve makine öğrenimi uzmanları ve yazılım geliştiricileri ve mühendisleri geleceğini öngörmüştür (Tablo 108). Robotik mühendisleri ve otomasyon uzmanları, veri bilimcileri ve veri analistleri ile bilgi güvenlik uzmanları da yüksek talep görecek meslekler arasında yer almıştır. Diğer yandan, sağlık çalışanları, zanaatkârlık ve sosyal çalışmacılar gibi geleneksel mesleklerin teknolojik gelişmelerden daha az etkileneceği veya orta düzeyde talep göreceği öngörülmüştür. Sonuç olarak, teknoloji, dijitalleşme ve sürdürülebilirlik odaklı mesleklerin gelecekte en çok talep göreceği, geleneksel mesleklerin ise daha düşük veya orta düzeyde talep görmeye devam edeceği düşünülmektedir.



Tablo 108. 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	6	5,8	29	28,2	67	65,0
[2] Animasyon Programcısı	11	10,7	50	48,5	40	38,8
[3] Ar-Ge Elemanı	2	1,9	43	41,7	56	54,4
[4] Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzmanları	2	1,9	6	5,8	94	91,3
[5] Veri Bilimcileri ve Veri Analistleri	2	1,9	26	25,2	74	71,8
[6] Siber Güvenlik Uzmanları	2	1,9	4	3,9	95	92,2
[7] Yenilenebilir Enerji Teknisyenleri (örneğin, güneş paneli montajcıları, rüzgâr türbini teknisyenleri)	2	1,9	36	35,0	64	62,1
[8] Yazılım Geliştiricileri ve Mühendisleri	2	1,9	14	13,6	86	83,5
[9] Sağlık Çalışanları (örn. hemşireler, doktorlar, tıbbi teknisyenler)	25	24,3	41	39,8	36	35,0
[10] Dijital Pazarlama Uzmanları	10	9,7	42	40,8	50	48,5
[11] Zanaatkarlık (örn. elektrikçiler, tesisatçılar, kaynakçılar)	29	28,2	39	37,9	34	33,0
[12] Teknoloji ve Dijital Beceriler Alanında Eğitimciler ve Eğitmenler	4	3,9	38	36,9	60	58,3
[13] Bilgi Güvenlik Uzmanı	2	1,9	28	27,2	72	69,9
[14] Bilgisayar Oyunları Programcısı	-	-	49	47,6	53	51,5
[15] Bulut Bilişim Uzmanı	4	3,9	30	29,1	68	66,0
[16] Çevre Bilimciler ve Sürdürülebilirlik Danışmanları	6	5,8	57	55,3	39	37,9
[17] Finansal Analistler ve FinTech Uzmanları	10	9,7	48	46,6	44	42,7
[18] Robotik Mühendisleri ve Otomasyon Uzmanları	2	1,9	18	17,5	82	79,6
[19] Sosyal Çalışmacılar ve Danışmanlar	24	23,3	47	45,6	31	30,1
[20] Dijital Adli Tıp Uzmanı	12	11,7	46	44,7	44	42,7
[21] Sosyal Medya Uzmanı	18	17,5	48	46,6	36	35,0
[22] Mikro İşlem Tasarımcısı	4	3,9	40	38,8	58	56,3
[23] Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı	13	12,6	46	44,7	43	41,7
Not= Yukarıda verilen her bir meslek ve uzmanlık alanları için 1 katılımcı cevap vermemiştir.						

Katılımcılar, işgücü piyasasının yeni teknolojik ve endüstriyel gelişmelere uyum sağlamasında karşılaşılan en büyük zorluğun yeni teknolojileri benimsemenin yüksek maliyetleri (70 işaret) olduğunu belirtmiştir (Tablo 109). Bunu altyapı eksikliği (60 işaret) ve nitelikli iş gücü eksikliği (53 işaret) takip etmektedir. Katılımcılara göre, teknolojik ve endüstriyel gelişmelere uyum sağlamada maliyetler, altyapı eksikliği ve nitelikli iş gücü eksikliği en kritik zorluklar olarak görülmektedir.

Tablo 109. 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	53
Eğitim ve öğretime sınırlı erişim	39
Kurumlarda değişime karşı direnç	50
Yeni teknolojileri benimsemenin yüksek maliyetleri	70
Altyapı eksikliği	60
Notlar= Katılımcılar 1'den fazla seçenek işaretlemiştir.	

Katılımcılar, gelecekteki iş gücü piyasasında çalışanlar için en kritik becerinin gelişmekte olan teknolojilerde teknik uzmanlık olduğunu belirtmiştir (Tablo 110). Bunu problem çözme ve dijital okuryazarlık takip etmektedir. Sonuç olarak, gelecekteki iş gücü piyasasında teknolojik uzmanlık, problem çözme ve dijital beceriler en kritik yetkinlikler olarak görülmektedir.

Tablo 110. 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	50
Problem Çözme	58
Eleştirel Düşünme	36
İletişim Becerileri	48
Gelişmekte Olan Teknolojilerde Teknik Uzmanlık	69
Notlar= Katılımcılar 1'den fazla seçenek işaretlemiştir.	

Katılımcıların büyük çoğunluğu (%68,9), İstanbul Avrupa Yakası'ndaki özel sektörün iş gücünü teknolojik değişimlere hazırlamak için yeterince yatırım yapmadığını düşünmektedir (Tablo 111). Yalnızca %31,1'i özel sektörün bu konuda yeterli yatırım yaptığını belirtmiştir. Sonuç olarak, özel sektörün teknolojik değişimlere uyum sağlamak için iş gücüne yönelik yatırımlarını artırması gerektiği görülmektedir.

Tablo 111. İstanbul'da (Avrupa Yakası) Özel Sektörün İş Gücünü Teknolojik Değişimlere Hazırlamak İçin Yatırım Yapması

Soru: İlinizdeki özel sektörün iş gücünü teknolojik değişimlere hazırlamak için yeterince yatırım yaptığını inanıyor musunuz?		
Seçenekler	n	%
Evet	32	31,1
Hayır	71	68,9

Katılımcılar, iş gücü piyasasındaki teknolojik gelişmelerden en çok girişimcilerin (%45,6) ve yüksek vasıflı çalışanların (%40,8) fayda sağlayacağını düşünmektedir (Tablo 112). Orta düzey yöneticiler (%9,7) ve özellikle düşük vasıflı çalışanlar (%3,9) ise bu gelişmelerden daha az fayda sağlayacak gruplar olarak görülmektedir. Sonuç olarak, teknolojik gelişmelerin en çok girişimciler ve yüksek vasıflı çalışanlar için fırsatlar yaratacağı öngörülmektedir.

Tablo 112. 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	42	40,8
Düşük vasıflı çalışanlar	4	3,9
Orta düzey yöneticiler	10	9,7
Girişimciler	47	45,6

Katılımcılar, teknolojik gelişmeler nedeniyle iş kaybı yaşama riskinin en yüksek olduğu grubun düşük vasıflı işçiler (%48,5) olduğunu belirtmiştir (Tablo 113). Bunu yaşlı çalışanlar (%35,9) ve kariyer ortası profesyoneller (%13,6) takip etmektedir. Sonuç olarak, teknolojik gelişmelerin özellikle düşük vasıflı işçiler üzerinde olumsuz etkiler yaratma riski yüksek görülmektedir.

Tablo 113. 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	50	48,5
Kariyer ortası profesyoneller	14	13,6
Yaşlı çalışanlar	37	35,9
Not= 2 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

Katılımcılar, teknolojinin iş gücü piyasası üzerindeki etkisini ele almak için alınabilecek tedbirler arasında kendilerine iletilen tüm seçeneklere (eğitim ve beceri kazandırma programlarının genişletilmesi, sektörlerin teknolojiyi sorumlu bir şekilde benimsemeleri için teşvikler sağlanması, devlet öncülüğünde istihdam destek programlarının oluşturulması, işletmeler ve eğitim kurumları arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi ve yaşam boyu öğrenme girişimlerinin teşvik edilmesi) öncelik verilmesi gerektiğini düşünmektedir (Tablo 114). Sonuç olarak, katılımcılara göre teknolojik değişimlere uyum sağlamak için eğitim, iş birliği ve devlet destekli programların hayata geçirilmesi kritik görülmektedir.

Tablo 114. 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	95
Sektörlerin teknolojiyi sorumlu bir şekilde benimsemeleri için teşvikler sağlanması	95
İşletmeler ve eğitim kurumları arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi	94
Devlet öncülüğünde istihdam destek programlarının oluşturulması	95
Yaşam boyu öğrenme girişimlerinin teşvik edilmesi	89
Notlar = Katılımcılar 1'den fazla seçenek işaretlemiştir.	

Anket sonuçlarına göre, katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%64,1) İstanbul'un (Avrupa yakası) yeni teknolojilerin neden olduğu iş gücü piyasasındaki değişimlere kısmen hazırlıklı olduğunu düşünmektedir (Tablo 115). Sonuç olarak, iş gücü piyasasının teknolojik değişimlere tam olarak hazır olmadığı, ancak kısmen hazırlıklı olduğu görülmektedir. Bu durum, özellikle eğitim, iş birliği ve politika odaklı adımların artırılması gerektiğini göstermektedir.

Tablo 115. 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	15	14,6
Biraz hazırlıklı	66	64,1
Hiç hazırlıklı değil	22	21,4

4.7. Sektörel ve Bölgesel İş Gücü Dinamikleri

İstanbul Avrupa yakasındaki 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.

Katılımcılar, sektörlerin gelişimini en çok göç ve iş gücü becerileri ile eğitim seviyeleri gibi faktörlerin etkilediğini düşünmektedir (Tablo 116). Devlet teşvikleri ve yerel veya uluslararası tüketici talebindeki değişimler de sektörlerin gelişiminde önemli rol oynayan faktörler olarak öne çıkmıştır. Bölgesel altyapı ve kalkınmaya yatırım da etkili bir faktör olarak görülmektedir. Katılımcılara göre, sektörlerin gelişiminde göç, iş gücü becerileri, devlet teşvikleri ve tüketici talebi gibi dinamik faktörlerin daha belirleyici olduğu, geleneksel ve doğal faktörlerin ise daha az etkili görüldüğü anlaşılmaktadır.

Tablo 116. İstanbul'da (Avrupa Yakası) Sektörlerin Gelişimini Etkileyebilecek Faktörler

Soru: Aşağıdaki faktörlerin, ilinizdeki sektörlerin gelişimine etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?										
Faktörler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta derecede katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bölgeye özgü kültürel miras veya gelenekler	9	8,7	27	26,2	35	34,0	28	27,2	3	2,9
Doğal kaynakların mevcudiyeti veya kıtlığı*	4	3,9	34	33,0	21	20,4	39	37,9	3	2,9
Devlet teşvikleri	-	-	9	8,7	35	34,0	38	36,9	20	19,4
Yerel veya uluslararası tüketici talebindeki değişimler*	-	-	7	6,8	39	37,9	37	35,9	19	18,4
Bölgesel altyapı ve kalkınmaya yatırım	-	-	8	7,8	34	33,0	43	41,7	18	17,5
İş Gücü becerileri ve eğitim seviyeleri	-	-	6	5,8	30	29,1	41	39,8	26	25,2
Göç eğilimleri (örneğin, kırdan kente veya uluslararası göç)	2	1,9	4	3,9	13	12,6	54	52,4	30	29,1
Not= *1,3 ve 4. maddelerde 1 katılımcı, 2. maddede 2 katılımcı cevap vermemiştir.										

Katılımcıların büyük çoğunluğu (%62,1), İstanbul Avrupa Yakası'ndaki sektörlerin öne çıkmasında veya gerilemesinde ekonomik faktörlerin (yatırımlar, politika veya piyasa talebi gibi) kültürel faktörlerden (gelenekler, yerel tercihler veya miras gibi) daha etkili olduğunu düşünmektedir (Tablo 117). %25,2'si her iki faktörün de eşit derecede etkili olduğunu belirtirken, %10,7'si bu konuda emin olmadığını ifade etmiştir. Hiçbir katılımcı kültürel faktörlerin daha etkili olduğunu düşünmemektedir. Sonuç olarak, sektörlerin gelişiminde ekonomik faktörlerin kültürel faktörlere göre daha belirleyici olduğu görülmektedir.

Tablo 117. 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.	-	-
Hayır, ekonomik faktörler daha etkilidir.	64	62,1
Her ikisi de eşit derecede etkilidir.	26	25,2
Emin değilim.	11	10,7

Katılımcılar, İstanbul Avrupa Yakası'nda en önemli yetenek ve beceri açığıyla karşı karşıya olan sektörlerin başında mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler ile imalat sektörlerinin geldiğini belirtmiştir (Tablo 118). Eğitim ve tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörleri de önemli beceri açıkları yaşayan alanlar olarak öne çıkmıştır. Bilgi ve iletişim ile diğer hizmet faaliyetleri de dikkat çeken sektörler arasında yer almaktadır. Sonuç olarak, özellikle teknik, bilimsel ve eğitim odaklı sektörlerde yetenek ve beceri açığının daha belirgin olduğu, bu alanlarda iş gücünün niteliğinin artırılmasına yönelik adımların öncelikli olması gerektiği görülmektedir.



Tablo 118. İstanbul (Avrupa Yakası) 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	36
[2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.	24
[3] İmalat	50
[4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı.	27
[5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.	28
[6] İnşaat	20
[7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.	14
[8] Ulaştırma ve Depolama.	15
[9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.	21
[10] Bilgi ve iletişim.	34
[11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.	15
[12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.	66
[13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	12
[14] Eğitim.	41
[15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor	13
[16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri)	35
Notlar= Katılımcılar İstanbul'dal (Avrupa Yakası) en kritik yetenek ve beceri açığı olan sektörleri 1'den fazla işaretlemişlerdir.	

Katılımcılar, İstanbul Avrupa yakasında iş gücü talebinin en yüksek olacağını düşündükleri sektörlerin başında imalat ve inşaat sektörlerinin geleceğini belirtmiştir (Tablo 119). Bilgi ve iletişim ile konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri de yüksek iş gücü talebi beklenen sektörler arasında yer almaktadır. Eğitim ve diğer hizmet faaliyetleri de önemli ölçüde iş gücü talebi olacağı düşünülen alanlardır. Tarım, ormancılık ve balıkçılık ve madencilik ve taş ocakçılığı gibi sektörlerde iş gücü talebinin daha düşük olacağı öngörülmektedir. Sonuç olarak, imalat, inşaat ve bilgi-iletişim gibi sektörlerin iş gücü piyasasında öne çıkacağı, bu alanlarda istihdam fırsatlarının artacağı düşünülmektedir.

Tablo 119. İstanbul (Avrupa Yakası) İş Gücü Talebinin Yüksek Olabileceği Sektörler

Soru: İlinizdeki hangi sektörlerin iş gücü talebinin yüksek olacağını düşünüyorsunuz?	
Sektörler	İşaretlenme sayısı
[1] Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	14
[2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.	15
[3] İmalat	38
[4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtım.	12
[5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.	23
[6] İnşaat	27
[7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.	25
[8] Ulaştırma ve Depolama.	19
[9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.	24
[10] Bilgi ve iletişim.	25
[11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.	22
[12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.	20
[13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	25
[14] Eğitim.	22
[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)	31
Notlar= Katılımcılar 1’den fazla sektör işaretlemişlerdir.	

Katılımcılar, İstanbul Avrupa Yakası’nda teknolojik gelişmelerden en çok bilgi ve iletişim sektörünün etkileneceğini düşünmektedir (Tablo 120). Bunu imalat, eğitim ve mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler takip etmektedir. Sonuç olarak, teknolojik gelişmelerin özellikle bilgi-iletişim, eğitim ve teknik sektörler üzerinde önemli bir etki yaratacağı öngörülmektedir. Bu sektörlerde adaptasyon ve yenilikçi yaklaşımların önemi artacaktır.

Tablo 120. İstanbul (Avrupa Yakası) Sektörlerin Teknolojik Gelişmelerden Etkilenme Olasılığı

Soru: İlinizdeki hangi sektörlerin iş gücü talebinin yüksek olacağını düşünüyorsunuz?	
Sektörler	İşaretlenme sayısı
[1] Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	13
[2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.	10
[3] İmalat	60
[4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtım.	22
[5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.	13
[6] İnşaat	24
[7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.	11
[8] Ulaştırma ve Depolama.	16
[9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.	23
[10] Bilgi ve İletişim.	80
[11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.	48
[12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.	56
[13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	28
[14] Eğitim.	59
[15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	15
[16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri)	27
Notlar= Katılımcılar 1'den fazla sektör işaretlemişlerdir.	

İstanbul Avrupa Yakası'nda imalat, inşaat ve bilgi-iletişim sektörleri yükselen iş gücü talebiyle öne çıkarken, teknolojik gelişmeler özellikle bilişim, eğitim ve teknik alanlarda dönüşüm ve nitelikli istihdam ihtiyacını kaçınılmaz kılıyor.

4.8. Eğitim ve İstihdam Arasındaki Bağlantılar

İstanbul Avrupa yakasındaki 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.

Katılımcılar, mevcut eğitim ve öğretim programlarının çalışanları teknolojik ve endüstriyel gelişmelere hazırlamada orta düzeyde etkili olduğunu düşünmektedir (%40,8) (Tablo 121). Ancak, programların etkili olmadığını düşünenlerin oranı da oldukça yüksektir (%21,4 etkili değil, %21,4 hiç etkili değil). Yalnızca %7,8'i bu programların çok etkili veya etkili olduğunu belirtmiştir. Sonuç olarak, mevcut eğitim ve öğretim programlarının teknolojik ve endüstriyel gelişmelere uyum sağlamada yetersiz kaldığı ve bu alanda iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğu görülmektedir.

Tablo 121. İstanbul'daki (Avrupa Yakası) 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	8	7,8
Etkili	8	7,8
Orta düzeyde etkili	42	40,8
Etkili değil	22	21,4
Hiç etkili değil	22	21,4
Not= 1 katılımcı bu soruyu cevaplamamıştır.		

Katılımcılar, bölgedeki üniversitelerin ve kariyer merkezlerinin yeni teknolojilere uyum sağlamada en önemli rollerinin gelişmekte olan teknolojilerde eğitim programları sunmak

ve dijital okuryazarlık ile sosyal beceri eğitimini geliştirmek olduğunu düşünmektedir (Tablo 122). Staj, çıraklık ve araştırma fırsatları için sektörlerle ortaklıkları kolaylaştırmak ve kariyer danışmanlığı sağlamak da önemli roller olarak öne çıkmıştır. Sonuç olarak, üniversitelerin ve kariyer merkezlerinin teknolojik gelişmelere uyum sağlamada eğitim, dijital beceriler, sektör iş birlikleri ve kariyer rehberliği gibi alanlarda öncü bir rol üstlenmesi beklenmektedir. Bu alanlarda yapılacak iyileştirmeler, iş gücünün geleceğe hazırlanmasında kritik öneme sahiptir.

Tablo 122. Üniversitelerin ve Kariyer Merkezlerinin Kişilerin Yeni Teknolojilere Uyum Sağlamasındaki Rolü

Soru: İlinizdeki üniversitelerin ve kariyer merkezlerinin, insanların iş piyasasındaki yeni teknolojilere uyum sağlamalarına yardımcı olma konusundaki aşağıdaki rolleri ne derecede önemlidir?										
Seçenekler	Hiç önemli değil		Önemli değil		Orta derecede önemli		Önemli		Çok önemli	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gelişmekte olan teknolojilerde (ör. yapay zekâ, blok zinciri, siber güvenlik) eğitim programları sunmak*	-	-	4	3,9	18	17,5	30	29,1	51	49,5
İş Gücü piyasası talepleriyle uyum sağlamak için uygulamalı, endüstri odaklı müfredatı entegre etmek.	-	-	2	1,9	22	21,4	41	39,8	38	36,9
Staj, çıraklık ve araştırma fırsatları için sektörlerle ortaklıkları kolaylaştırması	-	-	2	1,9	16	15,5	38	36,9	47	45,6
Öğrencilerin ve iş arayanların gelişen iş gücü piyasası eğilimlerini anlamalarına yardımcı olmak için kariyer danışmanlığı sağlamak	-	-	2	1,9	18	17,5	37	35,9	46	44,7
Sertifikalar ve çevrimiçi kurslar aracılığıyla yaşam boyu öğrenmeyi ve mesleki gelişimi teşvik etmek	-	-	4	3,9	30	29,1	36	35,0	31	30,1
İnovasyon ve girişimcilik odaklı uzmanlaşmış merkezler oluşturmak	-	-	4	3,9	25	24,3	35	34,0	35	34,0
Dijital okuryazarlık ve sosyal beceri eğitiminin geliştirilmesi (örn. ekip çalışması, sorun çözme)	-	-	8	7,8	20	19,4	25	24,3	48	46,6
Yüksek talep gören becerileri ve sektörleri belirlemek için düzenli iş gücü piyasası analizleri yapmak	2	1,9	1	1,0	22	21,4	32	31,1	44	42,7
Not= *5,6,7, ve 8. maddelere 2'ser katılımcı cevap vermemiştir.										

4.9. İşe Alım Süreçleri ve Karşılaşılan Zorluklar

İstanbul Avrupa yakasındaki katılımcıların **“işe alım süreçleri ve karşılaşılan zorluklara” ilişkin gözlem ve görüşlerini anlamak amacıyla, kendilerinden “Gerekli teknik becerilere sahip adayları bulmakta ne sıklıkla zorluk yaşıyorsunuz?”, ilinizdeki 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 çoğunluğu (%58,3), gerekli teknik becerilere sahip adayları bulmakta genellikle zorlandıklarını belirtmiştir (Tablo 123). %27,2'si bazen zorlandığını, %8,7'si ise her zaman zorlandığını ifade etmiştir. Yalnızca %3,9'u hiç zorlanmadığını, %1,9'u ise nadiren zorlandığını belirtmiştir. Sonuç olarak, işverenlerin büyük bir kısmı, teknik becerilere sahip nitelikli aday bulmakta önemli ölçüde zorluk yaşamaktadır. Bu durum, teknik eğitim ve beceri geliştirme programlarının artırılması gerektiğini göstermektedir.

Tablo 123. Teknik Becerilere Sahip Bireylere Ulaşmadaki Zorluk Derecesi

Soru: Gerekli teknik becerilere sahip adayları bulmakta ne sıklıkla zorluk yaşıyorsunuz?		
Seçenekler	n	%
Hiç zorlanmıyoruz	4	3,9
Nadiren zorlanıyoruz	2	1,9
Bazen zorlanıyoruz	28	27,2
Genellikle zorlanıyoruz	60	58,3
Her zaman zorlanıyoruz	9	8,7

Katılımcılar, bölgelerindeki kurumların işe alım sırasında karşılaştığı en büyük zorluğun nitelikli aday eksikliği (%59,2) olduğunu belirtmiştir (Tablo 124). Sonuç olarak, nitelikli iş gücü eksikliği, işe alım süreçlerindeki en büyük engel olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, eğitim ve beceri geliştirme programlarının artırılması gerektiğini göstermektedir.

Tablo 124. İşe Alım Sırasında Karşılaşılan Zorluklar

Soru: İlinizdeki kurumların işe alım sırasında karşılaştığı en büyük zorluk sizce hangisidir?		
Seçenekler	n	%
[1] İşe Alma Süreçleri	18	17,5
[2] Nitelikli Çalışanlar İçin Yüksek Rekabet	24	23,3
[3] Nitelikli Aday Eksikliği	61	59,2

Katılımcılar, işe başvurular arasında en sık teknik beceriler ve eleştirel düşünme alanında beceri boşluğu olduğunu belirtmiştir (Tablo 125). Bunu iletişim becerileri ve problem çözme ve eleştirel düşünme takip etmektedir. Müşteri hizmetleri becerileri ise daha az sıklıkla belirtilmiştir. Sonuç olarak, işe başvuranlarda en belirgin beceri eksiklikleri teknik, iletişim ve problem çözme alanlarında görülmektedir. Bu alanlarda eğitim ve geliştirme programlarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Tablo 125. İşe Başvuranlar Arasındaki Beceri Boşluğu

Soru: İlinizde kurumlara işe başvurular arasında en sık hangi alanlarda beceri boşluğu olduğunu düşünüyorsunuz?	
Seçenekler	İşaretlenme Sayısı
Teknik Beceriler ve Eleştirel Düşünme	72
İletişim Becerileri	50
Liderlik veya Yönetim Becerileri	30
Problem Çözme ve Eleştirel Düşünme	48
Müşteri Hizmetleri Becerileri	11
Dijital veya Bilişim Teknolojileri İle İlgili Beceriler	32
Notlar = Katılımcılar 1'den fazla seçenek işaretlemiştir.	

Katılımcıların büyük çoğunluğu, ekonomik koşulların işe alım süreci üzerinde önemli bir etkisi olduğunu düşünmektedir (Tablo 126). Hiçbir katılımcı ekonomik koşulların az veya hiç etkisi olmadığını düşünmemektedir. Sonuç olarak, ekonomik koşulların işe alım süreçlerini önemli ölçüde etkilediği ve bu durumun istihdam politikalarını şekillendirmede kritik bir faktör olduğu görülmektedir.

Tablo 126. Ekonomik Koşulların İşe Alım Sürecine Etkisi

Soru: İlinizdeki ekonomik koşulların işe alım süreci üzerindeki etkisini nasıl algılıyorsunuz?		
Seçenekler	n	%
Tamamen Etkiliyor	56	54,4
Büyük Ölçüde Etkisi Var	41	39,8
Orta Derecede Etkisi Var	6	5,8
Az Etkisi Var	-	-
Hiç Etkisi Yok	-	-

Katılımcıların büyük çoğunluğu, kurumsal performans iyileştirmede çeşitlilik ve kapsayıcılığın önemli olduğunu düşünmektedir. %40,8'i bu faktörü önemli, %35,0'ı ise çok önemli olarak değerlendirmiştir. %18,4'ü orta derecede önemli bulurken, yalnızca %3,9'u az önemli ve %1,9'u hiç önemli değil olduğunu belirtmiştir. Sonuç olarak, çeşitlilik ve kapsayıcılığın kurumsal performans üzerinde önemli bir etkisi olduğu ve bu alanda iyileştirmeler yapılması gerektiği görülmektedir. (Tablo 127).

Tablo 127. Kurumsal Performansı İyileştirmede Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Soru: Kurumsal performansı iyileştirmede çeşitliliği ve kapsayıcılığı ne kadar önemli görüyorsunuz?		
Seçenekler	n	%
Hiç Önemli Değil	2	1,9
Az Önemli	4	3,9
Orta Derecede Önemli	19	18,4
Önemli	42	40,8
Çok Önemli	36	35,0

Anket çalışması kapsamında elde edilen veriler ışığında İstanbul'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.

4.10. Anket Çalışması Analizinde Öne Çıkan Bulgular – Avrupa Yakası

1. İş Gücü Piyasası Analizi



Ekonomik zorluklar iş fırsatlarını azaltırken, belirli sektörlerde nitelikli iş gücü talebi artmaktadır. Mesleki eğitim eksikliği, iş gücünün yaşlanması ve işlerin farklı bölgelere kaydırılması istihdamın azalmasına neden olan başlıca faktörlerdir.



2. İş Gücü Talebi ve Nitelikli Personel Açığı

İmalat, bilimsel/teknik faaliyetler ve eğitim sektörlerinde nitelikli iş gücü açığı yaşanmaktadır. Bu durumun temel nedenleri düşük ücretler, eğitim programlarının yetersizliği ve vasıflı iş gücünün göçüdür.

3. Göçmen İşçiler ve Engelli Bireylerin İstihdamı

Göçmen işçi istihdamına yönelik algı karışık olup, temel belirleyici faktörler düşük iş gücü maliyetleri ve iş açığını hızla kapatma ihtiyacıdır. Ancak yasal mevzuat, dil engelleri ve kültürel ve işyeri adaptasyonu gibi zorluklar öne çıkmaktadır. Engelli bireylerin istihdamı olumlu karşılanmaktadır.



4. Kadın İş Gücü

Kadınların organizasyon, iletişim ve problem çözme becerileri güçlü bulunmuştur. Ancak cinsiyet ayrımcılığı, erkek egemen sektörler ve iş-yaşam dengesi politikalarının eksikliği, kadın istihdamını sınırlayan başlıca faktörlerdir. Esnek çalışma koşulları, çocuk bakımı desteği ve teknik eğitim programları teşvik edilmelidir.

5. Teknolojik Değişim ve İş Gücü Üzerindeki Etkiler

Önümüzdeki yıllarda en çok talep görecektir meslekler yapay zeka, veri analitiği, siber güvenlik ve robotik mühendisliği alanlarında olacaktır. Ancak teknolojik dönüşüme uyum sağlamak için altyapı yatırımları, dijital becerilerin geliştirilmesi ve iş gücü eğitime yönelik yatırımlar artırılmalıdır.

7. Eğitim ve İstihdam Arasındaki Bağlantılar

Mevcut eğitim programlarının çalışanları teknolojik ve endüstriyel gelişmelere hazırlamada yetersiz olduğu düşünülmektedir.

6. Sektörel ve Bölgesel İş gücü Dinamikleri

Sektörlerin gelişimini en çok göç, devlet teşvikleri, iş gücü becerileri ve tüketici talebi gibi faktörler etkilemektedir. İş gücü talebinin en yüksek olacağı sektörler imalat, inşaat ve bilgi-iletişim olarak öne çıkmaktadır.

8. İşe Alım Süreçleri ve Karşılaşılan Zorluklar

İşverenler, teknik becerilere sahip nitelikli aday bulmakta zorlanmaktadır. En yaygın beceri eksiklikleri teknik bilgi, eleştirel düşünme ve iletişimdir. Kurumsal performansın artırılması için çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarının güçlendirilmesi önerilmektedir.

Sonuç: İstanbul Avrupa Yakası'nda iş gücü piyasasının gelişimi için mesleki eğitimin güçlendirilmesi, kadın ve göçmen iş gücüne yönelik destekleyici politikaların geliştirilmesi, teknolojik dönüşüme yönelik yatırımların artırılması ve sektörler arası iş birliklerinin güçlendirilmesi kritik öneme sahiptir.

V. BÖLÜM



V. BÖLÜM

5. İSTANBUL'DA İŞ GÜCÜ PİYASASI, EKONOMİK YAPI VE GÖÇ DİNAMİKLERİNE YÖNELİK NİTEL ANALİZ

Bu bölümde ilk olarak, İstanbul Sosyoekonomik Mevcut Durum Raporu özelinde 13-15 Ocak 2025 tarihlerinde gerçekleştirilen saha çalışmasının nitel veri toplama aşamasında izlenen prosedürler, görüşülen paydaşlar ve araştırma ekibine ilişkin genel bilgiler verilmiştir.

5.1. Nitel Görüşmelerin Metodolojisi

13-15 Ocak 2025 tarihlerinde gerçekleştirilen üç günlük İstanbul 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 12 arası odak kişi katılmıştır. Paydaş kurumlardan toplam 93 katılımcı ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 65 dakika ile 90 dakika arası sürmüştür. Paydaş katılımcılar ile yapılan bu görüşmelerin temel amacı, hedef grupların iş gücü piyasasına geçiş süreçlerini kolaylaştırmak ve sosyal uyum hedeflerine ulaşılmasını sağlamaktır. Bu süreçte elde edilen verilerin ve analizlerinin yalnızca mevcut projeye değil, aynı zamanda gelecekteki benzer girişimlere de yararlı bir kaynak olması beklenmektedir.

Bu bağlamda yapılan görüşmelerin sonunda ses deşifreleri gerçekleştirilmiş ve analizleri MAXQDA nitel veri analizi yazılımı kullanılarak yapılmıştır.

Bu bölümde 17 paydaş kurumdan 93 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.

5.2. Genel Sektörel Durum: İstihdam Açısından Potansiyel Kapasite ve Fırsatlar

İstanbul, sanayi, ticaret ve tarım sektörlerindeki teknolojik dönüşümle birlikte nitelikli iş gücü ihtiyacını artırırken, lojistik ve göçmen entegrasyonu gibi dinamiklerle iş gücü piyasasını sürekli yenilemektedir. Şehrin stratejik konumu ve sektörel çeşitliliği hem geleneksel hem de dijital alanlarda yeni istihdam fırsatları yaratırken özellikle OSB'ler ve modern tarım uygulamaları, iş gücü talebini çeşitlendirerek İstanbul'u Türkiye'nin en dinamik iş gücü piyasalarından biri haline getirmektedir.

İstanbul'un ekonomik yapısı, sektörel çeşitliliği ve stratejik konumu itibarıyla Türkiye'nin en dinamik iş gücü piyasalarından birine sahiptir. Şehrin iş gücü piyasası, sanayi, ticaret, hizmet ve tarım sektörlerinin etkileşimiyle sürekli bir dönüşüm içerisinde. Ancak, iş gücüne katılımda nitelikli eleman eksikliği, göçmen nüfusun entegrasyon süreci, kayıt dışı istihdam ve sektörel dönüşümler gibi temel dinamikler, İstanbul'un iş gücü piyasasını şekillendiren önemli faktörler arasında yer almaktadır. Özellikle sanayi sektöründe, Organize Sanayi Bölgeleri'nin (OSB) artan kapasite kullanımı ve teknolojiyle bütünleşen üretim süreçleri, nitelikli iş gücü ihtiyacını artırmaktadır. Tekstil, gıda ve metal sektörleri gibi geleneksel sanayi dallarının yanı sıra otomasyon, dijital üretim teknolojileri ve sürdürülebilir enerji gibi yeni sanayi alanları da iş gücü talebinde dönüşüme neden olmaktadır.

İstanbul, sanayileşme açısından zengin bir geçmişe sahip olup, bu süreçte özellikle tekstil, gıda ve metal sektörlerinde güçlü bir sanayi altyapısı geliştirmiştir. Ancak, son yıllarda sanayi yapısındaki en belirgin değişiklik, teknolojinin sanayileşme sürecine entegrasyonu ve dijitalleşme ile birlikte daha nitelikli iş gücüne olan talebin artmasıdır. İstanbul'daki Organize Sanayi Bölgeleri, özellikle gıda, kimya, plastik ve metal sektörleriyle ilgili sanayi firmalarının yoğun olduğu alanlardır. Bunun yanı sıra, OSB'ler içindeki kapasite kullanımı ve firmaların taleplerine göre, tarım ve enerji sektörlerinde de yeni ihtisas OSB'lerinin kurulması süreci hız kazanmıştır.

Sanayi sektöründeki bu dönüşüm, iş gücü talebini de etkilemiştir. Şehirdeki iş gücü piyasasında en yüksek ihtiyaçlardan birinin tekstil sektörüyle ilgili olduğu, ancak küçük ölçekli tekstil firmalarının yerlerini daha büyük OSB içindeki firmalara bıraktığı belirtilmektedir. Gıda sektöründeki talep de önemli bir yer tutmaktadır. Gıda işleme ve üretim sektörlerinde nitelsiz iş gücüne yönelik talep oldukça yüksektir, ancak aynı zamanda bu sektörlerde dijitalleşmeye bağlı olarak daha eğitilmiş iş gücüne de ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle

otomasyon ve yeni üretim teknolojilerinin kullanımı, geleneksel iş gücü talebini değiştirerek, nitelikli iş gücü arayışını artırmaktadır.

İstanbul'un coğrafi konumu, şehrin ticaret yapısının gelişmesinde büyük bir rol oynamaktadır. Şehir, hem kara hem deniz yolları açısından avantajlı bir konumda olması sayesinde lojistik ve dış ticaret sektörlerinde önemli bir büyüme sağlamaktadır. İstanbul Havalimanı, şehirdeki iş gücü piyasasının gelişimine katkı sağlayan önemli bir merkezdir. Yapılan araştırmalara göre, İstanbul'un lojistik ve taşımacılık sektöründeki büyüme, iş gücü talebini hem yerel hem de uluslararası düzeyde artırmaktadır. Limanlar, demiryolu hatları ve İstanbul Havalimanı gibi projeler, şehrin ticaret kapasitesini artırırken, aynı zamanda lojistik sektöründeki yeni iş gücü fırsatlarını da beraberinde getirmektedir. Bu projeler, şehri bir ticaret merkezi haline getiren faktörlerden biri olup, aynı zamanda iş gücü piyasasındaki dinamizmi artırmaktadır.

İstanbul'un tarım sektörü, geleneksel olarak şehrin ekonomisinde önemli bir yer tutmaktadır. Ancak, son yıllarda tarımsal üretimde modernizasyon süreci, iş gücü ihtiyacını çeşitlendirmiştir. Özellikle modern seracılığın yaygınlaşması, yeni tarım ürünlerinin yetiştirilmesini sağlamaktadır. Avokado, çarkıfelek ve organik tarım gibi yeni alanlarda üretim artarken, bu dönüşüm iş gücü piyasasında da yeni fırsatlar yaratmaktadır. Tarıma dayalı gıda sanayisi, İstanbul'un ekonomisinde önemli bir fırsat sunarken, bu sektörün otomasyona olan sınırlı açıklığı, istihdamı artıran bir diğer faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırmalara göre, tarım sektöründeki değişim, iş gücü talebini daha fazla organik tarım ve nitelikli iş gücü ihtiyaçlarına doğru yönlendirmektedir.

Göçmen nüfusu ve İstanbul'daki entegrasyon süreci, şehirdeki iş gücü piyasasının önemli bir parçası olmaktadır. İstanbul, Türkiye'ye gelen göçmenler için ekonomik fırsatlar sunan en önemli şehirlerden biridir. Göçmen iş gücünün büyük kısmı, özellikle GKSS'ler, şehrin iş gücü piyasasına katılmaktadır. Ancak, göçmen iş gücünün entegrasyonu, dil bariyerleri, sosyal uyum sorunları ve yasal engeller gibi birçok zorlukla karşı karşıya kalmaktadır. Şehirdeki sosyal uyum projeleri ve çalışma izni almayı hedefleyen göçmenler için sunulan destekler, iş gücü piyasasına geçişi kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Yapılan araştırmalarda, GKSS'lerin çoğunluğunun kayıtlı iş gücüne katılmak istemesine rağmen, geçici statü ve yasal kısıtlamaların bu süreçte önemli engeller oluşturduğuna dair bulgular elde edilmiştir.

Sonuç olarak, İstanbul'un sektörel yapısı ve iş gücü piyasası, şehrin ekonomik çeşitliliği ve stratejik coğrafi konumunun bir yansıması olarak sürekli bir değişim göstermektedir. İstanbul'un sanayi, ticaret ve tarım sektörlerinde yaşanan dönüşümler, daha eğitimli iş gücüne olan talebi artırırken, lojistik ve dijital sektörlerde yeni fırsatlar yaratmaktadır. Tarım ve sanayi gibi geleneksel sektörler, iş gücü talebini çeşitlendirmeye devam ederken, İstanbul'daki göçmen nüfusun iş gücü piyasasına entegrasyonu da şehrin ekonomik yapısındaki önemli dinamiklerden birini oluşturuyor. Bu süreçlerin İstanbul'un iş gücü piyasasında daha fazla fırsat yaratması beklenmektedir.

5.3. İş Gücü Açığı Bulunan Sektörler

İstanbul'da sanayi, hizmet, ticaret ve tarım sektörlerinde ciddi iş gücü açıkları bulunmakta, özellikle teknik beceri gerektiren mesleklerde eleman eksikliği öne çıkmaktadır. Sanayide CNC operatörleri ve kaynak ustaları, hizmet sektöründe ise düşük ücretler nedeniyle garson ve güvenlik görevlisi açığı dikkat çekmektedir. Lojistik ve ticaret alanlarında şoför ve depo çalışanı eksikliği, ekonomik faaliyetleri olumsuz etkilemektedir. Tarımda modern üretim yöntemleri yaygınlaşsa da mevsimlik iş gücü sıkıntısı verimliliği düşürmektedir. İstanbul'un iş gücü piyasasının daha verimli hale getirilmesi için mesleki eğitim programlarının geliştirilmesi, ücret politikalarının iyileştirilmesi ve sektörel dönüşümlerin desteklenmesi gerekmektedir.

İstanbul, Türkiye'nin ekonomik, ticari ve kültürel merkezi olarak, sektörel çeşitliliği ve geniş iş gücü piyasası ile dikkat çekmektedir. Şehirdeki iş gücü piyasası, sanayi, ticaret, hizmet ve tarım gibi ana sektörlerin her birinde farklı dinamiklerle şekillenmektedir. Bu bölümde, İstanbul'daki iş gücü açığı bulunan sektörler, sektörel dağılımlar ve bu sektörlerdeki iş gücü talebinin nasıl şekillendiği, yapılan araştırmalar ve elde edilen bulgular ışığında ele alınacaktır.

“İstanbul'un çok katmanlı ekonomik yapısı, iş gücü piyasasında hem yüksek istihdam potansiyeli hem de nitelikli iş gücü açığıyla dikkat çekerken; sanayi, hizmet ve teknoloji odaklı sektörlerdeki talepler, şehrin üretim ve dönüşüm gücünü belirlemeye devam ediyor.”

Tablo 128. İstanbul'da İş Gücü Açığı Bulunan Sektörler ve Pozisyonlar

Sektör	İş Gücü Açığı Bulunan Pozisyonlar
Sanayi	CNC Operatörleri
Sanayi	Kaynakçılar
Sanayi	Elektrik Teknikerleri
Sanayi	Makine Montajcılar
Hizmet	Garsonlar
Hizmet	Mutfak Yardımcıları
Hizmet	Kat Hizmetleri Görevlileri
Hizmet	Motorlu Kuryeler
Hizmet	Güvenlik Görevlileri
Ticaret	Şoförler
Ticaret	Lojistik Elemanları
Ticaret	Depo Çalışanları
Lojistik	Kamyon ve Tır Şoförleri
Lojistik	Depo Görevlileri
Lojistik	Forklift Operatörleri
Tarım	Mevsimlik Tarım İşçileri
Tarım	Hasat İşçileri
Tarım	Hayvancılık Bakıcıları
Tekstil	Makine Operatörleri
Tekstil	Kalıpçılar
Tekstil	Overlokçular
İnşaat	Kalıpçılar
İnşaat	Boyacılar
İnşaat	Tesisatçılar

İstanbul'un sanayi sektörü, şehir ekonomisinin bel kemiğini oluşturan en önemli alanlardan biridir. Özellikle OSB'lerde gelişen üretim kapasitesi, sanayinin büyüklüğünü ve iş gücü talebini doğrudan etkilemektedir. İstanbul'daki sanayi işletmeleri, gıda, otomotiv, metal, kimya ve tekstil gibi farklı alanlarda üretim yapmaktadır. Ancak bu geniş sanayi yapısı içerisinde özellikle teknik beceri gerektiren iş gücü talepleri dikkate değerdir. İstanbul'da yapılan araştırmalar, CNC operatörleri, kaynak ustaları, elektrik teknikerleri ve makine montajcılar gibi teknik beceri gerektiren mesleklerde ciddi bir iş gücü açığı bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu mesleklerdeki eksiklik, sanayi üretiminin verimliliğini ve zamanında tamamlanmasını olumsuz yönde etkilemektedir.

Sanayi sektöründeki teknik beceri eksiklikleri, özellikle nitelikli iş gücünün yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Buna rağmen, bazı sektörlerde iş gücü arzı talebi karşılamaktan uzak kalmaktadır. Bu bağlamda, sanayi sektöründe iş gücü talebi, hem niteliksiz iş gücünden hem de daha ileri düzeyde teknik bilgiye sahip uzmanlardan oluşan bir karışım oluşturmaktadır. Yüksek teknoloji gerektiren üretim alanlarındaki iş gücü talebinin artması, İstanbul'daki sanayi sektöründe nitelikli iş gücü açığını daha da belirgin hale getirmektedir.

İstanbul'un hizmet sektörü, turizm, sağlık, finans, eğitim ve bilgi teknolojileri gibi çeşitli alt sektörlerden oluşmaktadır. Şehirdeki turizm sektörü, hem yerel hem de uluslararası düzeyde önemli bir istihdam alanı yaratmaktadır. Ancak, bu sektörlerdeki eleman eksiklikleri genellikle hizmet sektörünün düşük maaşlı ve geçici iş gücü talebine dayanmaktadır. Özellikle konaklama ve yeme-içme sektörlerinde, garsonlar, komiler ve kat hizmetleri görevlilerine yönelik sürekli bir iş gücü ihtiyacı vardır. Ek olarak hizmet sektöründe motor kurye pozisyonu da büyük ilgi görmektedir. Çalışan devir oranının yüksek olması sebebiyle bu alanlardaki iş gücü talebinin karşılanmasında zorluklar yaşanmakta ve işverenler nitelikli personel bulmada zorlanmaktadır. Hizmet sektöründe nitelikli eleman ihtiyacı, genel olarak eğitilmiş iş gücünün yetersizliği ile ilişkilidir. Yapılan araştırmalara göre, İstanbul'da hizmet sektöründeki iş gücü açığı, özellikle yaratıcı ve dijital sektörlerde de kendini göstermektedir. Grafik tasarım, dijital pazarlama ve yazılım geliştirme gibi alanlarda da iş gücü talebi yüksek olmasına rağmen, bu sektörlerdeki elemanların yetersizliği, sektörel büyümeyi sınırlamaktadır. Öte yandan, güvenlik görevlisi ve satış danışmanı gibi mesleklerde de sürekli bir açık mevcuttur, özellikle İstanbul'un artan nüfusu ve yeni konut projeleri nedeniyle silahlı ve silahsız güvenlik görevlisi ihtiyacının arttığı belirtilmektedir. Ancak, bu tür işlerde düşük ücretler ve uzun çalışma saatleri nedeniyle iş gücü devri yüksek olup, istikrarlı bir iş gücü temini sağlanamamaktadır.

İstanbul'un ticaret sektörü ise, büyük oranda iç ve dış ticaretin yoğunluğu ile şekillenmektedir. İstanbul'un coğrafi konumu, limanlar ve kara yollarının birleşim noktası olması, şehri ticaretin merkezi haline getirmiştir. Bu bağlamda, ticaret ve lojistik sektöründe de önemli iş gücü talepleri bulunmaktadır. Özellikle lojistik sektöründe, şoförler, lojistik elemanları ve depo çalışanlarına olan talep artmaktadır. Ancak, şoförlük gibi fiziksel iş gücü gerektiren pozisyonlarda yaşanan eksiklikler, İstanbul'daki ticaretin aksamadan devam etmesini engellemektedir. İstanbul'da yapılan araştırmalara göre, servis araçlarında çalışan şoförlerin çoğu emekli kişilerden oluşmakta ve genç iş gücünün bu sektördeki yerini alması oldukça zordur.

Lojistik sektörü, İstanbul'daki dış ticaretin büyük bir parçasıdır ve bu sektör, sanayinin gelişmesiyle birlikte hızla büyümektedir. Ancak, lojistik sektöründe de ciddi iş gücü açığı bulunmaktadır. Özellikle depo ve dağıtım hizmetlerinde, kamyon ve tır şoförleri, depo görevlileri ve forklift operatörleri gibi mesleklerde çalışacak elemanlar için büyük bir talep olduğu gözlemlenmekte, ancak bu alanda çalışmak isteyen kişilerin yetersizliği, iş gücü arzının talebi karşılayamamasına yol açmaktadır. Ayrıca, lojistik sektöründe düşük maaşlar ve zorlu çalışma koşulları, iş gücü bulmada karşılaşılan engelleri derinleştirmektedir. Öte yandan, uluslararası taşımacılık yapan firmalar, dil bilen lojistik uzmanları ve gümrük müşavirleri gibi pozisyonlar için personel arayışındadır, ancak, bu sektörlerde çalışanların iş koşulları ve yüksek stres seviyeleri nedeniyle uzun süreli istihdam sağlamakta zorluk çekildiği belirtilmektedir.

İstanbul'da tarım sektörü, şehre yakın alanlarda yapılan tarım faaliyetlerinin yanı sıra, organik tarım ve sera üretimi gibi modern tarım yöntemlerinin de gelişmeye başlaması ile çeşitlenmiştir. İstanbul'daki tarım sektöründe, özellikle mevsimlik iş gücü ihtiyacı öne çıkmaktadır. Tarımda, nitelikli iş gücü açığı önemli bir sorundur. Hasat, budama ve hayvan bakımı gibi işler, tarım iş gücü ihtiyacının en yoğun olduğu alanlar arasında yer almaktadır. Ancak, bu pozisyonlarda çalışan eksikliği, üretim süreçlerinde aksamalara neden olmakta ve sektördeki verimliliği olumsuz etkilemektedir. Tarım işçilerine sunulan yüksek maaşlar ve ek ödemelere rağmen, iş gücü temininde zorluklar yaşanmaktadır. Bu sorunun temelinde ise, tarım işlerinin zorlu koşulları ve iş gücü arzının genellikle düşük olması yatmaktadır.

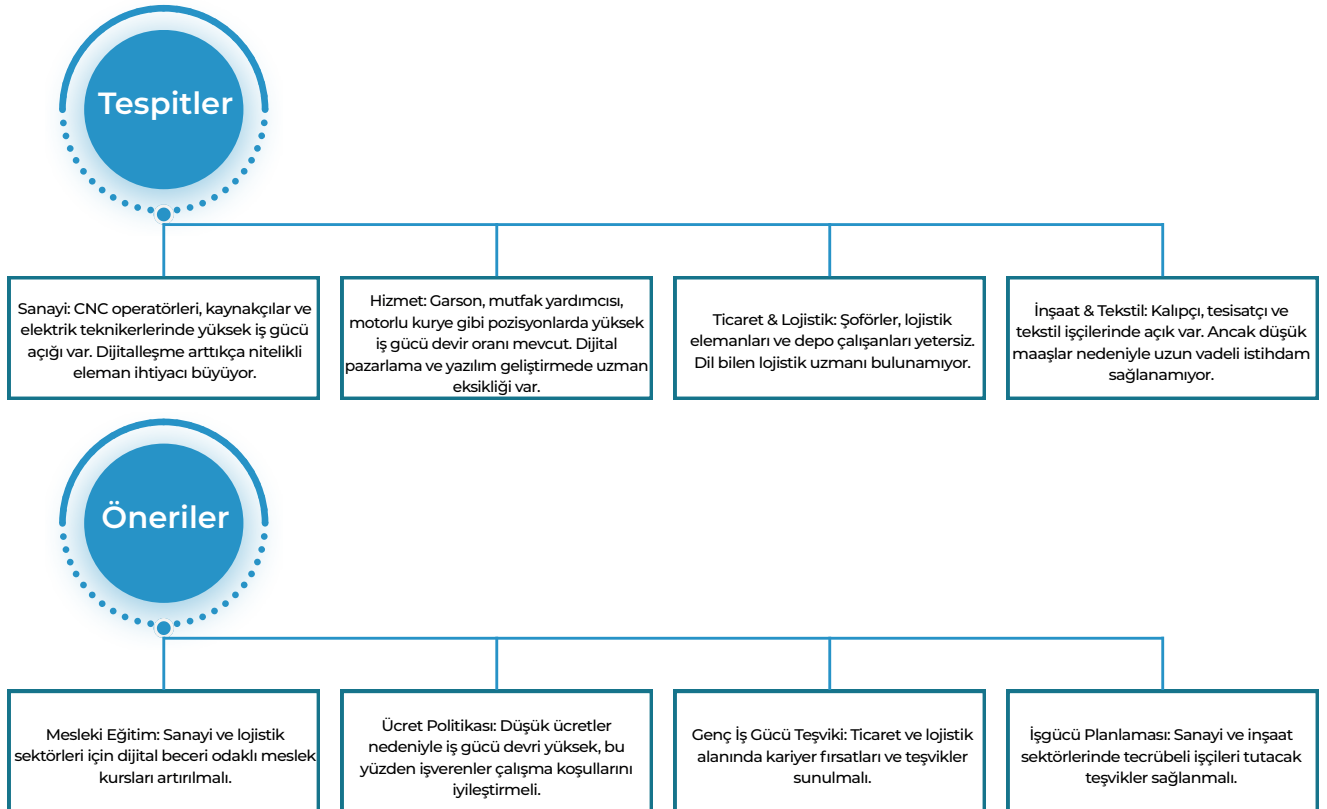
İstanbul, sektörel çeşitliliği ve stratejik konumu ile Türkiye'nin ekonomik merkezlerinden biridir. Ancak, iş gücü açığı, özellikle teknik beceri gerektiren alanlarda önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır. Sanayi sektöründe, lojistikte, hizmet sektöründe ve tarımda ciddi iş gücü açıkları bulunmaktadır. Bu açıkların kapanması için mesleki eğitimdeki eksikliklerin giderilmesi, iş gücü arz ve talebini dengeleyecek politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. İstanbul'un iş gücü piyasasının verimli işlemesi için, iş gücü kalitesinin artırılması, iş gücü arzını karşılayabilecek nitelikte elemanların yetiştirilmesi ve işverenlerin ücret politikalarının iyileştirilmesi önemlidir. Ayrıca, yeni sektörlerin gelişmesiyle birlikte, bu alanlarda çalışacak iş gücüne olan talep de artacak ve İstanbul'un ekonomik büyümesine katkı sağlayacaktır.

5.4. İş Gücü Nitelikleri ve Arz-Talep Eşleşmesi

İstanbul'daki iş gücü piyasasında, sanayi, hizmet, ticaret ve tarım sektörlerinde arz ve talep dengesizlikleri giderek belirginleşmektedir. Sanayide teknik beceri gerektiren mesleklerde ciddi açıklar yaşanırken, hizmet sektöründe ise finans, sağlık ve bilişim gibi yüksek nitelikli iş kollarında eğitimli iş gücü eksikliği gözlemlenmektedir. Tarımda modern üretim yöntemlerine geçiş, mevsimlik iş gücü eksikliğini artırırken, lojistik ve inşaat sektörlerinde de kalifiye eleman yetersizliği sürmektedir. Bu sorunlar, eğitim politikalarındaki eksikliklerden kaynaklanmakta ve iş gücü piyasasının verimli işlenmesini engellemektedir. Mesleki eğitim programlarının güçlendirilmesi ve sektörlerle daha güçlü iş birlikleri kurulması, bu dengesizliklerin giderilmesi için kritik öneme sahiptir.

İstanbul'daki iş gücü piyasası, sektörel çeşitliliği ve büyüklüğü ile dikkat çekerken, şehirdeki iş gücü arz ve talebi arasında ciddi eşleşme sorunları yaşanmaktadır. Hem geleneksel hem de gelişen sektörlerdeki iş gücü talepleri ile nitelikli iş gücünün arzı, önemli bir dengesizlik göstermektedir. Bu bölümde, İstanbul'daki iş gücü arz ve talebi arasındaki uyumsuzluk, eğitim politikalarının ve mesleki becerilerin rolüyle birlikte değerlendirilecektir.

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



İstanbul, Türkiye'nin ekonomik ve ticaret merkezi olma özelliği taşıırken, sanayi, ticaret, hizmet ve teknoloji gibi sektörlerde yoğunlaşmış bir iş gücü talebine sahiptir. Özellikle sanayi sektöründe, gıda, otomotiv, metal ve kimya gibi endüstrilerde büyük iş gücü talebi mevcuttur. Fakat, sanayinin dijitalleşmesi ve yeni teknoloji uygulamalarının artmasıyla birlikte, daha teknik ve nitelikli iş gücüne olan talep de önemli ölçüde artmıştır. İstanbul'daki sanayi sektöründe dijital beceriler ve ileri teknoloji gerektiren iş kollarına olan talep, kalifiye iş gücü arzının yetersizliğiyle karşı karşıya kalmaktadır.

Buna örnek olarak, İstanbul'daki otomotiv, gıda işleme ve kimya sektörlerinde ciddi iş gücü açığı bulunmaktadır. Özellikle CNC makineleri, otomasyon sistemleri ve ileri düzey üretim süreçlerinde uzmanlaşmış iş gücüne olan ihtiyaç, sektördeki büyümeyi sürdürebilmek için kritik bir gerekliliktir. Ancak, eğitilmiş iş gücü bu teknik alanlarda oldukça sınırlıdır. Elde edilen bulgulara göre, sanayi sektöründeki yüksek teknoloji iş kolları için iş gücü arzı talebi karşılamaktan çok uzaktır.

İstanbul'daki iş gücü piyasasında arz ve talep arasındaki dengesizlik, özellikle sanayi ve hizmet sektörlerinde belirgin hale gelmektedir. Sanayi sektöründe, teknik mesleklerdeki açıklar, kalifiye iş gücü bulamama sorununu gündeme getirmektedir. Özellikle otomotiv, kimya ve tekstil sektörlerinde CNC operatörleri, kaynakçılar, elektrik teknikerleri, makine montajcıları gibi mesleklerde açıklar bulunmaktadır. Bu mesleklerdeki açıklar, sadece İstanbul'un sanayi sektöründe değil, aynı zamanda ülke çapında sanayinin dijitalleşmesi ve otomasyon süreçlerinin hızlanmasıyla daha da belirgin hale gelmiştir.

Öte yandan, İstanbul'daki hizmet sektöründe, özellikle finans, sağlık ve bilişim gibi alanlarda yüksek nitelikli iş gücü talebi vardır. İstanbul'un finansal sektöründeki büyüme, veri analizi, yazılım geliştirme ve dijital pazarlama gibi alanlarda uzmanlaşmış profesyonellere olan talebi artırmıştır. Ancak, bu yüksek nitelikli iş gücü talebi de eğitilmiş iş gücü tarafından karşılanamamaktadır. Araştırma bulguları, özellikle bu yüksek teknoloji gerektiren alanlarda çalışanların sayısının yetersiz olduğunu ve yeni eğitim politikaları ile bu açığın kapatılabileceğini ortaya koymaktadır.

İstanbul'da tarım sektörü, şehre yakın alanlarda yapılan tarımsal faaliyetlerle önemli bir iş gücü arzı yaratmaktadır. Özellikle mevsimlik iş gücü ihtiyacı, İstanbul'un tarım sektöründe belirgin bir faktör olmuştur. Ancak, bu sektörde de nitelikli iş gücü açığı bulunmaktadır. Tarımsal üretim alanlarında çalışacak iş gücü talebi, geleneksel tarım işçilerinin yerini alacak

daha eğitimli iş gücüne doğru kaymaktadır. Tarım işçilerine sunulan yüksek ücretlere rağmen, zor çalışma koşulları ve düşük verimlilik nedeniyle bu pozisyonlara talep oldukça düşüktür. Tarım sektöründeki değişim, iş gücü talebinde de farklılıklara yol açmıştır. Geleneksel mevsimlik iş gücü yerine, organik tarım ve modern seracılık gibi alanlarda daha nitelikli iş gücüne olan talep artmaktadır. İstanbul'daki tarım sektörü, sadece mevsimlik iş gücü değil, aynı zamanda organik tarım ve sera üretimi gibi modern tarım yöntemleriyle daha kalifiye iş gücüne olan talebi artırmaktadır.

Tekstil sektörü de İstanbul'un iş gücü piyasasında önemli bir yer tutmaktadır. Makine operatörleri, kalıpçılar, modelistler ve overlokçular gibi tekstil üretim süreçlerinde kritik rol oynayan meslek gruplarında istihdam açığı bulunmaktadır. Küçük ölçekli atölyelerin kapanması ve büyük ölçekli firmaların iş gücü ihtiyacının artması, bu alanda çalışan deneyimli personelin önemini artırmakta, ancak, düşük ücretler ve çalışma koşullarının ağır olması nedeniyle tekstil sektöründe uzun vadeli istihdamın sürdürülebilirliği konusunda sıkıntılar yaşanmaktadır.

Son olarak, inşaat sektöründe usta, kalıpcı, boyacı ve tesisatçı gibi mesleklerde iş gücü açığı olduğu belirtilmektedir. Özellikle büyük ölçekli inşaat projelerinin devam ettiği İstanbul'da, nitelikli ve deneyimli işçilerin yetersiz olduğu rapor edilmektedir. Göçmen iş gücü, bu sektörde önemli bir rol oynasa da çoğunlukla kayıt dışı çalıştırılmaları ve yasal statü sorunları, iş gücü piyasasında dengesizlik yaratmaktadır. İnşaat sektöründeki bu açıkların giderilmesi için meslek liseleri ile sektör iş birliklerinin artırılması ve çalışanların sertifikasyon süreçlerinin hızlandırılması önerilmektedir.

İstanbul'daki iş gücü piyasasında arz ve talep arasındaki dengesizlik, sanayi, hizmet, tarım ve lojistik gibi sektörlerde farklı düzeylerde kendini göstermektedir. Şehirdeki sanayi sektörü, özellikle teknolojik yenilikler ve dijitalleşme ile iş gücü talebini sürekli artırırken, hizmet sektöründeki düşük ücretli iş gücü talebi de iş gücü piyasasında önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır. Tarım sektörü de mevsimlik iş gücü arzı ile yüksek ücretli fakat zorlu çalışma koşullarına sahip iş gücü talepleri yaratmaktadır.

İstanbul'daki iş gücü piyasasındaki bu dengesizlik, eğitim sistemindeki yetersizliklerden kaynaklanmaktadır. Meslek liseleri, genellikle teknik iş gücü yetiştirmekte yetersiz kalmakta, bu da sanayi sektöründeki açıkları derinleştirmektedir. Eğitimli iş gücünün, özellikle sanayi sektöründe daha fazla talep edilen teknik becerilere yönelik eğitim alması gerektiği, yapılan

araştırmaların bulgularıdır. Meslek liselerinin eğitim kalitesinin artırılması gerekliliği ve sanayi ile meslek okulları arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi, İstanbul'daki iş gücü piyasasındaki bu dengesizliği azaltabilecek etkenler olarak ortaya koyulmaktadır.

5.5. Kadınların İş Gücü Piyasasına Katılımı: Fırsatlar ve Kısıtlılıklar

İstanbul'da kadınların iş gücüne katılımı, toplumsal normlar, eğitim seviyesi ve çalışma koşullarındaki eşitsizlikler nedeniyle erkeklere kıyasla daha düşük seyretmektedir. Kadınlar daha çok tekstil, eğitim, sağlık ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşırken, kayıt dışı istihdam ve güvencesiz çalışma koşulları yaygındır. Son yıllarda sanayi ve teknoloji sektörlerine yönelim artsa da kültürel engeller ve güvenlik kaygıları kadın istihdamını kısıtlamaktadır. Göçmen kadınlar düşük ücretli ve kayıt dışı işlerde çalışırken, çocuk bakım imkanlarının sınırlı olması kadınların iş gücüne katılımını daha da zorlaştırmaktadır. Kadın istihdamını artırmak için mesleki eğitim programları, çocuk bakım desteği ve kadınlara yönelik teşvik mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekmektedir.

İstanbul'daki iş gücü piyasasına kadınların katılımı, kültürel normlar, iş gücü talebi ve eğitim düzeyindeki farklılıklarla şekillenmektedir. Kadınların iş gücü piyasasına katılım oranları, erkeklere göre daha düşük olmasına rağmen, son yıllarda kadınların iş gücüne katılımında bazı olumlu gelişmeler gözlemlenmektedir.

2023 yılı itibarıyla İstanbul'daki kadınların iş gücüne katılım oranı %30-35 civarında ölçülmektedir. Kadınların iş gücüne katılımındaki düşük oranlar, bazı temel toplumsal faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bunlar arasında, ev içi bakım sorumlulukları, çocuk bakımının genellikle kadına ait olması, kadınların eğitim düzeyinin erkeklere göre daha düşük olması ve iş gücüne katılımda kadınların karşılaştığı sosyal engeller yer almaktadır.

Öte yandan İstanbul'da kadınların iş gücüne katılımı, büyük ölçüde belirli sektörlerde yoğunlaşmaktadır. İstanbul'da kadınların en fazla çalıştığı sektörler arasında tarım, tekstil, eğitim, sağlık ve hizmet sektörü yer almaktadır. Özellikle hasta bakıcılığı, hemşirelik, öğretmenlik, satış danışmanlığı ve müşteri hizmetleri gibi meslekler, kadınlar için önemli istihdam alanları sunmaktadır. Ek olarak İstanbul'un hızla büyüyen kreş ve bakım hizmetleri sektörü, kadın istihdamının artırılması açısından önemli bir potansiyel taşımaktadır. Öte yandan, İstanbul'da kadınlar, tekstil sektöründe, özellikle dikiş, paketleme ve montaj işlerinde yoğunlaşmaktadır. Ancak, bu sektörlerin çoğu kayıt dışı istihdamla ilişkilidir ve

kadınların çalışma koşulları genellikle güvencesizdir. İşverenlerin bir kısmı kadınları yalnızca belirli, genellikle düşük beceri gerektiren işlerde istihdam etmeye yönlendirmektedir. Diğer taraftan son yıllarda yapılan araştırmalar kadınların daha önce erkek egemen olan sektörlerde, özellikle sanayi ve teknoloji sektörlerine yöneldiğini ortaya koymaktadır. İstanbul'daki bazı sivil toplum kuruluşları ve toplum merkezleri, kadınların teknik beceriler kazanarak bu sektörlerde yer almasını teşvik etmektedir. Ancak, kadınların erkekler tarafından egemen olunan işlerde çalışma isteği, genellikle sosyal ve kültürel normlardan kaynaklanan engellerle karşılaşmaktadır.

Kadınların iş gücüne katılımını sınırlayan bir diğer unsur ise güvenlik ve ulaşım sorunlarıdır. İstanbul gibi büyük metropollerde, kadınların gece vardiyalarında veya uzak lokasyonlarda çalışması güvenlik endişeleri nedeniyle daha az tercih edilmektedir. Ek olarak, toplu taşıma sistemindeki yoğunluk ve uzun mesafeler, kadınların iş arayışında bulundukları bölgeyi daraltmakta, iş fırsatlarını sınırlamaktadır.

Özellikle GKSS'li kadınların iş gücüne katılımı, Türkiye'deki diğer illere göre İstanbul'da daha yüksek bir oranla gerçekleşmektedir. Ancak, bu katılım büyük ölçüde kayıt dışı sektörlerde ve düşük ücretli işlerde gerçekleşmektedir. Göçmen kadınlar, ağırlıklı olarak tekstil, gıda ve geri dönüşüm sektörlerinde istihdam edilmekte olup, evde yapılan üretim işleri de giderek yaygınlaşan bir çalışma alanı haline gelmektedir. Öte yandan, bazı işverenler, düşük maliyetli iş gücü sağladığı için göçmen kadınları tercih etmekte, bu durum ise iş gücünün güvencesiz koşullarda istihdam edilmesine yol açmaktadır. Göçmen kadınların iş gücüne katılımını artırmak amacıyla dil becerilerinin geliştirilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, Türkçe kursları ve mesleki eğitim programları aracılığıyla daha geniş sektörlerde istihdam edilme fırsatları sunulabilecektir.

Kadınların iş gücüne katılımını artırmak için, birkaç önemli politika önerisi bulunmaktadır. İlk olarak, kadın istihdamını artıracak teşviklerin oluşturulması gerekmektedir. Bu teşvikler, kadınların iş gücüne daha fazla katılmalarını sağlamaya yönelik olmalıdır. İşverenlerin kadın istihdamına yönelik algılarının değişmesi, kadınların yalnızca belirli sektörlerde değil, imalat sanayinde de iş bulabilmesini sağlayacak teşviklerin oluşturulması önemlidir. Ek olarak, İstanbul'daki birçok işyerinde, kadınların çocuk bakım hizmetlerine erişimlerinin sınırlı olması, iş gücüne katılımlarını engellemektedir. Kadınlar için daha fazla kreş ve çocuk bakım desteği sağlanması, kadınların iş gücüne katılımını önemli ölçüde artırabilir. Mesleki eğitim

programlarının çeşitlendirilmesi de kadınların iş gücüne katılımını artırabilecek önemli bir etkidir. Meslek liselerinin ve halk eğitim merkezlerinin kadınlara yönelik beceri geliştirme kursları sunması, kadınların daha fazla sektörde yer almasına olanak tanıyacaktır.

Sonuç olarak, İstanbul'daki kadınların iş gücüne katılım oranı, toplumsal normlar, eğitim ve çalışma koşullarındaki eşitsizlik nedenleriyle düşük seyretmektedir. Ancak, son yıllarda özellikle GKSS'li göçmen kadınların iş gücüne katılımında bir artış gözlemlenmektedir. Kadınların iş gücüne katılımını artırmak için kültürel engellerin aşılması, eğitim programlarının artırılması, iş gücü piyasasında kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık yapılması ve çocuk bakım hizmetlerinin iyileştirilmesi gerekmektedir. İstanbul'da kadınların iş gücüne katılımı, ekonomik kalkınma ve sosyal eşitlik açısından önemli bir fırsat sunmaktadır.

5.6. İşverenlerin Göçmen İş Gücüne Karşı Yaklaşımları ve Piyasa Dinamikleri

İstanbul'da göçmen iş gücü, özellikle emek yoğun sektörlerde önemli bir boşluğu doldururken, işverenlerin bu iş gücüne yaklaşımı sektörel ihtiyaçlara ve ekonomik koşullara göre değişmektedir. Düşük maliyet avantajı nedeniyle birçok işveren göçmen işçileri tercih ederken, yasal düzenlemeler ve dil bariyerleri bazı işverenler için caydırıcı olmaktadır. Kayıt dışı istihdamın yaygınlığı, göçmen işçilerin sosyal güvencelerden yoksun kalmasına ve iş gücü piyasasında dengesizliklere yol açmaktadır. Devlet teşvikleri ve düzenlemeleri, işverenlerin göçmen iş gücüne yönelik tutumlarını şekillendirirken, sürdürülebilir politikalar entegrasyonu destekleyebilir. Kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi ve işverenlerin bilinçlendirilmesi, göçmen iş gücünün ekonomik sisteme daha sağlıklı entegrasyonunu sağlayacaktır.

İstanbul'da göçmen iş gücü, şehrin iş gücü piyasasının önemli bir bileşeni haline gelmiştir. Özellikle GKSS'lerin sayılarının artmasıyla birlikte, bu iş gücü, birçok sektörde kritik bir rol oynamaktadır. Ancak, işverenlerin göçmen iş gücüne yaklaşımı, sektöre ve iş gücüne olan ihtiyaçlarına göre değişkenlik göstermektedir. Bu bölümde, İstanbul'daki iş gücü piyasasında göçmen iş gücünün yerini, işverenlerin bu iş gücüne karşı tutumlarını ve piyasa dinamikleri ele alınacaktır.

İstanbul'daki göçmen iş gücü, genellikle emek yoğun sektörlerde yoğunlaşmaktadır. Tarım, tekstil, inşaat, gıda, geri dönüşüm gibi sektörlerde, göçmen iş gücü büyük bir

boşluğu doldurmaktadır. Bu sektörlerde çalışan göçmenlerin çoğu, özellikle GKSS'ler, genellikle niteliksiz iş gücü olarak istihdam edilmektedir. İnşaat sektöründe göçmenlerin yoğun çalıştığı alanlar, bedensel iş gücü gerektiren pozisyonlar olup, düşük ücretli iş gücü taleplerine yönelik büyük bir arz yaratmaktadır. Özellikle büyük ölçekli projelerde kalıpcı, boyacı, sıvacı ve demirci gibi mesleklerde göçmen işçilerin yoğunlukla çalıştırıldığı rapor edilmiştir. Ek olarak, göçmen iş gücüne olan talep, fason üretim ve sanayi sektörlerinde de artmış olup, GKSS'ler çoğunlukla paketleme ve üretim gibi görevlerde istihdam edilmektedir. Bu sektörlerde, bedensel iş gücü gerektiren açık pozisyonlar olup, düşük ücretli iş gücü taleplerine yönelik büyük bir arz oluşmaktadır.

İstanbul'daki işverenlerin göçmen iş gücüne karşı tutumları, genellikle sektörün ihtiyaçlarına ve ekonomik koşullara bağlı olarak şekillenmektedir. Bazı işverenler, göçmen iş gücünü düşük maliyetli bir kaynak olarak görmektedir. Özellikle emek yoğun sektörlerde, iş gücü maliyetlerini düşürmek isteyen işverenler, göçmen işçileri tercih etmektedir. Bu işverenler, göçmenlerin daha düşük ücretlerle çalışmaya istekli olmalarını bir avantaj olarak değerlendirmektedirler.

Öteyandan, diğer işverenler göçmen iş gücünü istihdam etmekte tereddüt göstermektedirler. Bu tereddütler, göçmenlerin kayıt dışı çalıştırılmaları ve dil bariyerleri gibi sorunlardan kaynaklanmaktadır. Bazı işverenler, göçmen işçilerin yasal statülerine ilişkin bürokratik engellerden kaçınmakta ve bu nedenle onları istihdam etmekten kaçınmaktadırlar. Diğer bir ifade ile, İstanbul'daki bazı işverenler açısından göçmen iş gücüne yönelik yaklaşımda yasal düzenlemelerin sınırlayıcı etkisi önemli bir faktördür. Türkiye'de çalışma izni almak için işverenlerin belirli kotalara uyması gerekmekte olup, mevcut yasal çerçeve işverenleri göçmen işçileri kayıtlı olarak çalıştırma konusunda caydırabilmektedir. Bu tutum, göçmen iş gücünün daha çok kayıt dışı sektörlerde yer almasına yol açmaktadır. Kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu sektörler arasında tekstil, ayakkabı üretimi ve gıda sektörleri bulunmaktadır. Bu durum ise göçmen işçilerin sosyal güvencelerinden yoksun kalmasına neden olmakta ve aynı zamanda iş gücü piyasasında dengesizlikler yaratmaktadır.

İşverenlerin göçmen iş gücüne karşı gösterdiği yaklaşımı etkileyen bir diğer faktör ise, sektöre özgü ihtiyaçlardır. Özellikle inşaat, tekstil ve geri dönüşüm gibi düşük vasıflı iş gücü talep eden sektörlerde, göçmen iş gücüne olan talep daha belirgindir. Bu sektörlerdeki iş gücü talebinin karşılanamaması, göçmen iş gücünün bu alanlarda yoğunlaşmasına neden

olmuştur. Ancak, sanayi ve hizmet sektörlerinde göçmen iş gücüne yönelik daha temkinli bir yaklaşım sergilenmektedir.

Devletin sunduğu teşvikler ve yasal düzenlemeler de işverenlerin göçmen iş gücüne yaklaşımını şekillendiren bir diğer önemli faktördür. Çeşitli uluslararası ve yerel fon sağlayıcılar tarafından desteklenen projeler, göçmen iş gücünün iş gücü piyasasına entegrasyonunu teşvik etmek amacıyla işverenlere çeşitli destekler sunmaktadır. Bu projeler kapsamında, işverenlere göçmen iş gücü istihdam etmeleri karşılığında sağlanan teşvikler, göçmen işçilerin yasal statülerine uygun şekilde çalıştırılmasını desteklemekte ve işverenlerin göçmen iş gücüne daha olumlu yaklaşımlarını teşvik etmektedir. Ancak bu tür teşviklerin sona ermesiyle birlikte bazı işverenlerin göçmen iş gücünden uzaklaştığı gözlemlenmektedir. Kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi, sosyal güvenlik sistemine katkı sağlamak ve göçmen işçilerin ekonomik hayata daha hızlı entegrasyonu için bu desteklerin uzun vadeli ve sürdürülebilir hale getirilmesi gerekmektedir. İşverenlerin göçmen iş gücüne yönelik tutumlarını iyileştirmek için, hükümetin bilinçlendirme faaliyetlerini artırması, teşvik mekanizmalarını güçlendirmesi ve kayıt dışı istihdamı azaltmaya yönelik daha etkili politikalar geliştirmesi önem arz etmektedir.

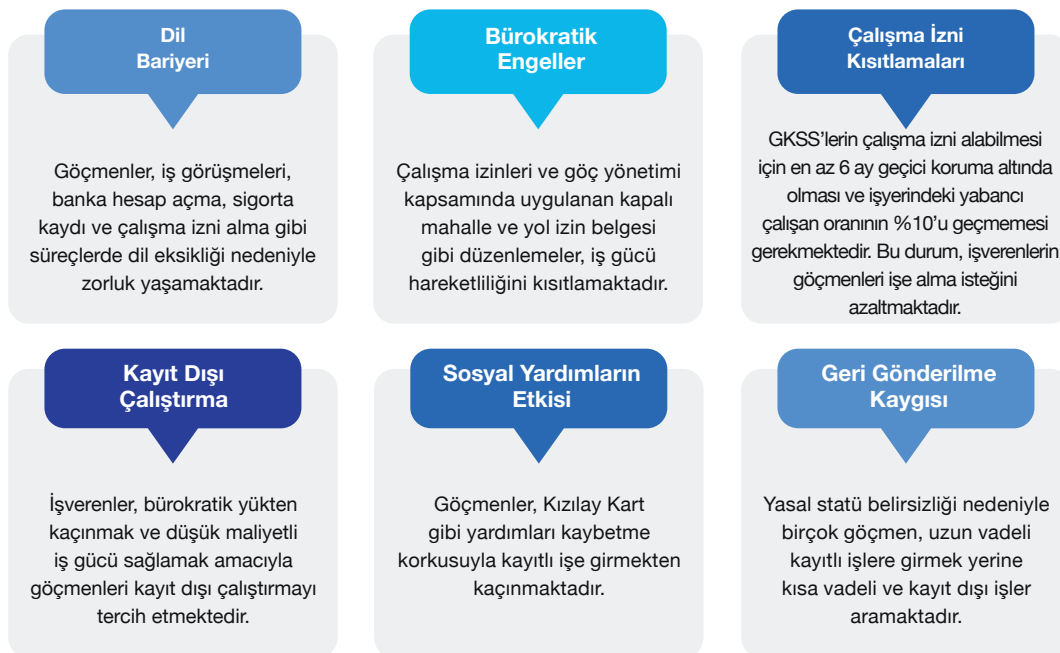
Özetle; İstanbul'daki göçmen iş gücüne ilişkin işveren tutumları sektörel bazda farklılıklar göstermektedir. Göçmen iş gücü, genellikle emek yoğun sektörlerde büyük bir boşluğu doldurmakta ve işverenler, düşük maliyetlerle iş gücü temin etmek için göçmen işçileri tercih etmektedir. Ancak, bu iş gücünün çoğu zaman kayıt dışı sektörlerde istihdam edilmesi, hem göçmen işçilerin ekonomik entegrasyonunu zorlaştırmakta hem de iş gücü piyasasında dengesizliklere yol açmaktadır. İşverenlerin göçmen iş gücüne karşı gösterdiği yaklaşım, devletin sunduğu teşviklere ve yasal düzenlemelere bağlı olarak şekillenmektedir. İstanbul'daki göçmen iş gücünün iş gücü piyasasına entegrasyonu, kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi, sosyal güvenlik haklarının sağlanması ve işverenlerin bilinçlendirilmesi ile daha da iyileştirilebilir.

5.7. Göçmenlerin Kayıtlı İş Gücü Piyasasına Geçişinin Önündeki Engeller

İstanbul'da göçmenlerin kayıtlı iş gücü piyasasına geçişi, dil bariyerleri, bürokratik süreçler, çalışma izinleri ve sosyal yardımlar gibi birçok engelle karşı karşıyadır. Çalışma izinleri ve yabancı işçi kotaları, işverenlerin göçmenleri istihdam etmesini zorlaştırırken, dil eksikliği de iş bulma ve yasal süreçleri takip etme konusunda büyük bir engel oluşturmaktadır. Sosyal yardımların kaybedilme korkusu, bazı göçmenleri kayıtlı istihdama yönelmekten alıkoymakta, geri gönderilme kaygısı uzun vadeli iş arayışlarını sınırlamaktadır. İşverenler ise bürokratik yüklerden kaçınarak göçmen işçileri kayıt dışı çalıştırma eğilimindedir. Bu sorunların aşılması için dil eğitimi, çalışma izni süreçlerinin kolaylaştırılması ve sosyal yardımların kayıtlı istihdamı teşvik edecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

İstanbul'daki göçmen iş gücünün, özellikle GKSS'lerin, kayıtlı iş gücü piyasasına geçiş sürecinde karşılaştıkları engeller, yapısal ve bürokratik zorluklar nedeniyle oldukça karmaşıktır. Göçmenlerin bu sürece entegrasyonunu zorlaştıran faktörler, genellikle birbiriyle bağlantılıdır ve birçok göçmen, aynı anda birden fazla engelle karşı karşıya kalmaktadır. Bu bölümde, İstanbul'daki göçmen iş gücünün kayıtlı istihdama geçişindeki engeller, bürokratik süreçler, çalışma izinleri, dil bariyerleri ve sosyal yardımlar gibi temel sorunlar ele alınacaktır.

Şekil 5. Göçmenlerin Kayıtlı İş Gücü Piyasasına Geçişinin Önündeki Engeller



Dil bariyeri, göçmenlerin iş gücü piyasasına katılımında en büyük engellerden biridir. İstanbul'da, özellikle GKSS'ler, iş görüşmeleri ve çalışma izinleri için gerekli prosedürleri yerine getirebilmek adına dil becerilerinin eksikliğini yaşamaktadır. Dil beceri eksiklikleri, yalnızca iş görüşmelerinde değil, aynı zamanda banka hesaplarının açılması, sigorta kayıtlarının yapılması ve çalışma izinlerinin alınması gibi süreçlerde de ciddi bir sorun teşkil etmektedir. İşverenler, dil engelini aşmak için bazı çözümler bulsa da bu sorun göçmenlerin yasal süreçlere ve bankacılık işlemlerine erişiminde engeller yaratmaktadır.

Göçmenlerin kayıtlı iş gücüne geçişini engelleyen en büyük sorunlardan biri, yasal ve idari süreçlerdeki karmaşıklığıdır. İstanbul'da, İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Başkanlığı tarafından uygulanan **“kapalı mahalle”** ve **“yol izin belgesi”** düzenlemeleri, göçmenlerin başka şehirlerdeki iş fırsatlarına erişmesini zorlaştırmaktadır. Bu düzenlemeler, göçmenlerin iş bulma süreçlerinde önemli bir engel teşkil etmektedir. Örneğin, geçici koruma altındaki bir göçmenin İstanbul dışında bir şehirde çalışabilmesi için yol izin belgesi alması gerekmektedir. Bu süreç, özellikle taşımacılık gibi sektörlerde iş gücü hareketliliğini kısıtlamakta ve iş bulma sürecini karmaşık hale getirmektedir.

Türkiye'deki çalışma izinleri, geçici koruma altındaki yabancılara yönelik sıkı düzenlemelere tabidir. GKSS'lerin, çalışma izni alabilmesi için en az altı aylık geçici koruma süresini doldurmuş olmaları gerekmektedir. Ayrıca, bu kişilerin istihdam edileceği işyerindeki yabancı çalışan oranı, işyerinin toplam çalışan sayısının %10'unu geçemez. Bu kısıtlamalar, işverenlerin göçmen iş gücünü istihdam etme istekliliğini sınırlamaktadır. Bazı işverenler, çalışma izni almak için gerekli prosedürleri takip etmekten kaçınmakta ve bu da göçmenlerin kayıtlı iş gücü piyasasına geçişini engellemektedir.

Bazı işverenler, göçmen iş gücünü, özellikle düşük maliyetli iş gücü olarak görmektedir ve onları istihdam etmeye istekli olmaktadır. Ancak, göçmenlerin yasal statülerine ilişkin endişeler ve bürokratik süreçlerdeki zorluklar, işverenlerin göçmenleri istihdam etme konusunda temkinli olmalarına neden olmaktadır. Bu nedenle bazı işverenler, çalışma izni alma sürecinin getirdiği bürokratik yükü aşmak istememekte ve göçmen işçileri kayıt dışı olarak çalıştırmayı tercih etmektedir.

Göçmenlerin kayıtlı istihdama geçişini etkileyen bir diğer faktör ise sosyal yardımların etkisidir. İstanbul'daki göçmenler, Avrupa Birliği ile Türkiye arasında geliştirilen sosyal yardım programlarından yararlanmaktadır. Kızılay Kart aracılığıyla sağlanan sosyal yardımlar,

göçmenlerin temel ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olurken, bazı göçmenler için bu yardımlar, kayıtlı iş gücüne geçişi engelleyen bir faktör haline gelmiştir. Göçmenler, sosyal yardımların kaybedilmesinden korkarak, kayıtlı istihdama geçişi ertelemektedirler. Bu durum, göçmen işçilerin kayıtlı iş gücü piyasasına entegrasyonunu zorlaştırmaktadır.

Son olarak, Suriyeli göçmenlerin en büyük engellerinden biri de geri gönderilme kaygısıdır. Göçmenler, Türkiye'deki yasal statülerinin belirsizliğinden dolayı uzun vadeli iş gücü piyasasında kalmayı tercih etmemektedir. Geri gönderilme kaygısı, göçmenlerin kısa vadeli, kayıtsız işler aramalarına ve kayıtlı iş gücü piyasasına geçiş yapmalarını engellemelerine neden olmaktadır.

Özetle; İstanbul'da göçmenlerin kayıtlı iş gücü piyasasına geçişi, birçok yapısal ve bürokratik engelle karşı yerleri, çalışma izinleri, sosyal yardımların etkisi ve işverenlerin tutumları gibi faktörler, göçmenlerin kayıtlı istihdama geçişini zorlaştırmaktadır. Bu engellerin aşılması için dil eğitimi programlarının artırılması, çalışma izni süreçlerinin hızlandırılması ve işverenler için teşvik mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, sosyal yardımların kayıtlı istihdamla uyumlu hale getirilmesi ve geri gönderilme kaygısının giderilmesi, göçmenlerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu kolaylaştıracaktır.

5.8. Olası Geri Dönüşlerinin İş Gücü Piyasasına Etkileri

İstanbul'un iş gücü piyasasında kritik bir rol oynayan göçmen işçilerin olası geri dönüşü, birçok sektörde ciddi iş gücü açıklarına yol açabilir. İnşaat, tekstil, tarım ve geri dönüşüm gibi emek yoğun sektörlerde göçmenler, düşük maliyetli ve esnek iş gücü olarak önemli bir boşluğu doldururken, onların yokluğunda bu alanlarda üretim ve hizmet süreçleri aksayabilir. Nitelikli göçmen iş gücünün geri dönmesi ise sağlık, mühendislik ve yazılım gibi stratejik sektörlerde yetenek kaybına yol açarak İstanbul'un rekabet gücünü zayıflatabilir. Yerli iş gücünün bu açığı kapatması için kapsamlı eğitim reformları ve teşvik mekanizmaları devreye sokulmadığı takdirde, ekonomik büyüme yavaşlayabilir ve iş gücü piyasasındaki dengesizlikler derinleşebilir. Öte yandan, göçmen iş gücünün geri dönüşü yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda İstanbul'un toplumsal yapısını da değiştirecek önemli sonuçlar doğurabilir.

İstanbul'daki göçmen iş gücü, özellikle GKSS'ler, iş gücü piyasasında önemli bir yer tutmaktadır. Ancak, geri dönüş sürecinin başlaması durumunda, bu iş gücünün kaybı

İstanbul'un iş gücü piyasasında ciddi etkilere yol açabileceği düşünülmektedir. Bu bölümde, geri dönüşlerin İstanbul'daki iş gücü piyasası üzerindeki potansiyel etkileri, sektör bazında analiz edilecek ve göçmen iş gücünün iş gücü piyasasında nasıl bir boşluk oluşturabileceği tartışılacaktır.

İstanbul'da göçmen iş gücü, genellikle emek yoğun sektörlerde yoğunlaşmaktadır. Tarım, tekstil, inşaat ve geri dönüşüm gibi sektörlerde, göçmen iş gücü büyük bir boşluğu doldurmaktadır. Göçmen işçiler, tarlada çalışmanın yanı sıra paketleme ve istifleme gibi işlerde de yer almaktadır. Bu sektörlerdeki iş gücü talebi, büyük ölçüde yerli nüfusun bu işlerde çalışmaya istekli olmamasından kaynaklanmaktadır. İstanbul'daki sanayi ve hizmet sektörlerinde, özellikle inşaat ve tekstil sektörlerinde, göçmen iş gücü ciddi bir boşluğu doldurmaktadır. Bu nedenle, göçmen iş gücünün geri dönmesi, bu sektörlerde iş gücü eksikliklerine yol açabilir ve bu durum, sektörlerdeki üretim sürecini aksatabilir.

İstanbul'da sadece emek yoğun sektörlerde değil, aynı zamanda bazı nitelikli alanlarda da göçmenlerin önemli bir payı vardır. Bu kişiler, sağlık, mühendislik, yazılım geliştirme gibi alanlarda yetkinlik kazanmış ve iş gücüne katılmışlardır. GKSS'lerin geri dönmesi durumunda, bu sektörlerde de nitelikli iş gücü kaybı yaşanacaktır. Özellikle AR-GE ve teknik alanlarda faaliyet gösteren bazı firmalar, bu uzman iş gücünü kaybetmek zorunda kalacak ve sektördeki rekabet gücü azalacaktır.

Göçmenlerin iş gücü piyasasına entegrasyonu, geri dönüş sürecinin hızlanması ile daha da zorlaşabilir. İstanbul'daki göçmen nüfus, sadece iş gücü piyasasına katılmakla kalmamış, aynı zamanda sosyal hayata da entegre olmuştur. Göçmenlerin ekonomik entegrasyonu, onları sadece iş gücü piyasasında değil, aynı zamanda sosyal yapının bir parçası yapmaktadır. Göçmen işçilerin geri dönmesinin, sadece sektörel değil, sosyal düzeyde de büyük bir boşluk yaratabileceği endişesi vardır.

Öte yandan, göçmenler, İstanbul 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. Ancak, GKSS'lerin geri dönmesi durumunda, yerli iş gücünün iş gücü piyasasında daha fazla yer bulması da karşıt görüş olarak beklenen bir unsurdur.

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, İstanbul'daki göçmen iş gücünün geri dönüşü, şehrin iş gücü piyasasında önemli ve belirsiz etkilere yol açabilir. Göçmen iş gücünün, özellikle emek yoğun sektörlerde ve bazı nitelikli alanlarda oynadığı kritik rol, geri dönüşler ile birlikte İstanbul'un sanayi, inşaat, tekstil ve sağlık gibi sektörlerinde büyük iş gücü eksikliklerine neden olabilir. Bu kayıplar, sektörel üretim süreçlerini aksatabilir ve ekonomik büyümeyi olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca, göçmenlerin sosyal entegrasyonu, sadece iş gücü piyasasıyla sınırlı kalmayıp, şehrin toplumsal yapısına da etki etmektedir. Göçmenlerin geri dönmesiyle ortaya çıkacak boşluklar, yerel iş gücü ve toplumsal yapıyı yeniden şekillendirebilir. Dolayısıyla, geri dönüşlerin etkileri yalnızca ekonomik değil, sosyal düzeyde de derin izler bırakabileceği göz ardı edilmemelidir. İstanbul'un iş gücü piyasasının geleceğinin, bu dönüşüm sürecine bağlı olarak şekilleneceği düşünülmektedir.

5.9. İş Gücü Piyasasına Geçişte Kurumlar Arası İletişim Ağı

İstanbul'un iş gücü piyasasında arz ve talep dengesizlikleri, yalnızca bireysel beceri eksikliklerinden değil, kurumlar arası koordinasyon sorunlarından da kaynaklanmaktadır. Teknik beceri gerektiren sektörlerde iş gücü açığı büyürken, iş arayanlar ile işverenler arasındaki iletişim eksikliği bu sorunu derinleştirmektedir. Kamu kurumları, özel sektör ve STK'lar arasındaki iş birliği güçlendirilmediği takdirde, iş gücü geçiş süreçleri verimsiz kalacak ve istihdam fırsatları değerlendirilemeyecektir. Etkili bir iletişim ağı, sektörlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünü yönlendirmede kritik rol oynayacaktır. Bu nedenle, kurumlar arası iş birliğinin güçlendirilmesi, iş gücü piyasasında sürdürülebilir bir denge sağlamak ve ekonomik verimliliği artırmak açısından önemli bir gerekliliktir.

İstanbul'daki iş gücü piyasasına geçiş süreci, yalnızca iş gücü arzı ve işveren taleplerini eşleştirmekle sınırlı değildir. Bu sürecin başarılı olabilmesi için, iş gücünün sahip olduğu yeteneklerin ve becerilerin sektörlerin ihtiyaç duyduğu niteliklerle örtüşmesi büyük önem taşır. Bu uyumun sağlanması, yalnızca bireysel yetkinlik geliştirme süreçlerine değil, aynı zamanda paydaşlar arası etkili bir ağ kurulumuna, bilgi akışına ve iş birliği mekanizmalarına

da bağlıdır. İstanbul'da yapılan alan çalışmaları, iş gücüne geçişi destekleyen projelerde paydaşlar arası etkileşim ve koordinasyon eksikliğinin, takip ve yönlendirme süreçlerini olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir.

İstanbul'da iş gücü piyasasında ciddi iş gücü açıkları bulunmaktadır. Ancak, iş arayan bireylerin istihdam beklentileri ile piyasanın ihtiyaç duyduğu iş gücü profili arasında ciddi bir uyumsuzluk gözlemlenmektedir. Genç nüfusun iş gücü piyasasına katılımında, genellikle güvenlik görevlisi, kasiyer, polislik gibi meslekler öne çıkmaktadır. Bunun sonucunda, teknik beceri gerektiren bazı sektörlerde iş gücü temininde zorluk yaşanmaktadır. Bu durum, İstanbul'daki iş gücü piyasasında birincil ve ikincil iş gücü piyasalarının oluşmasına neden olmaktadır.

Birincil iş gücü piyasasında genellikle beyaz yakalı ofis işleri yer almakta olup, göçmen nüfusunun bu alanlara katılımı sınırlıdır. Bununla birlikte, dış ticaret gibi belirli iş kollarında göçmen iş gücüne duyulan ihtiyaç artmaktadır. İkincil iş gücü piyasası ise daha çok tarım, tekstil ve kalifiye ya da kalifiye olmayan mavi yakalı işlerden oluşmaktadır. Göçmen iş gücü, özellikle ikincil iş gücü piyasasında önemli bir rol oynamakta ve bu sektörlerin büyük kısmı iş gücü arzındaki değişimlerden doğrudan etkilenmektedir. Bu bağlamda, İstanbul'daki kurumlar arasında etkili iş birliği, iş gücü piyasasına geçişi hızlandıran en önemli faktörler görevini üstlenmektedir. Yapılan çalışmalarda, özellikle iş gücü piyasasına geçiş ve geçim kaynakları yaratılması konusunda aktif çalışan bazı STK'ların paydaşlar arası iş birliğini etkili bir şekilde yönettiğini ortaya koymaktadır. Bu tür iş birlikleri hem iş gücü arayan bireylerin hem de iş gücü talep eden işverenlerin ihtiyaçlarını anlamak ve buna göre veri setleri oluşturmak açısından oldukça önemlidir.

Sonuç olarak, İstanbul'daki iş gücü piyasasında göçmenlerin ve diğer kırılgan grupların iş gücüne entegrasyonunu kolaylaştıran projelerin başarısı, kurumlar arası etkili bir iş birliğine dayanmaktadır. Paydaşlar arasındaki esnek ve uyarlanabilir iş birliği mekanizmaları, iş gücü piyasasında gerekli nitelikleri karşılayan bireylerin iş gücü talepleri ile buluşturulmasını sağlayarak iş gücü geçiş süreçlerini hızlandırabilir. Bu tür iş birliği projeleri, yalnızca iş gücüne erişimi desteklemekle kalmaz, aynı zamanda iş gücü piyasasının verimli ve sürdürülebilir bir şekilde işlemesini sağlamakta kritik bir rol oynar.

VI. BÖLÜM



VI. BÖLÜM

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, İstanbul'un 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, İstanbul'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.

İstanbul, Türkiye'nin en büyük ekonomik merkezi olmasının yanı sıra, iş gücü piyasasının da en dinamik olduğu şehirlerden biridir. Sanayi, hizmet, ticaret, lojistik ve finans sektörlerinde geniş bir istihdam alanı sunmasına rağmen, iş gücü arzı ile talebi arasındaki uyumsuzluk çeşitli sektörlerde nitelikli eleman açığını ortaya çıkarmaktadır. Özellikle sanayi alanında teknik beceriye sahip iş gücü eksikliği, hizmet sektöründe ara eleman yetersizliği ve lojistik alanında operatif pozisyonlardaki iş gücü açığı, İstanbul'un ekonomik verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu eksiklikler, iş gücü piyasasının sürdürülebilirliğini sağlamak adına belirli politika müdahalelerinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. İstanbul özelinde uygulanacak politikalar, iş gücü piyasasındaki ihtiyaçlara yönelik olarak tasarlanmalı ve kent ekonomisinin dinamik yapısına uygun olmalıdır.

Elde edilen bulgular Tablo 88'de sistematik bir şekilde özetlenmiştir. Bu tabloda İstanbul 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.

İstanbul'un işsizlik oranı, 2022 yılında %10,2 olarak kaydedilmiş olup, Türkiye ortalaması olan %10,4'ün biraz altında seyretmiştir. 2023 yılı itibarıyla ise işsizlik oranı İstanbul'da %8,9'a gerileyerek, ülke genelinde görülen düşüş eğilimiyle paralel bir azalma göstermiştir (Tablo 14). Türkiye genelinde işsizlik oranı %9,4 olarak hesaplanırken, İstanbul'un daha düşük bir işsizlik oranına sahip olması, şehrin geniş iş olanakları ve ekonomik hareketliliği ile ilişkilendirilebilir. Ancak, İstanbul'da iş gücü piyasasında rekabetin yüksek olması ve büyük şehirlerdeki iş arayan sayısının fazlalığı nedeniyle, düşük işsizlik oranına rağmen bireylerin iş bulma sürecinde zorluklarla karşılaşma ihtimali bulunmaktadır. Ayrıca, düşük işsizlik oranı, özellikle kayıt dışı çalışmanın yüksek olduğu sektörlerde işsizlerin tam anlamıyla sisteme dahil olmamış olabileceğini de göstermektedir.

İstihdam oranı açısından değerlendirildiğinde, İstanbul'un durumu Türkiye ortalamasına kıyasla daha olumlu bir tablo çizmektedir. 2022 yılında İstanbul'da istihdam oranı %50,4 olarak ölçülmüş olup, Türkiye genelinde bu oran %47,5 seviyesindedir. 2023 yılında ise İstanbul'un istihdam oranı %51,9'a yükselmiş, Türkiye genelindeki %48,3'lük oranın üzerinde kalmaya devam etmiştir (Tablo 15). İstanbul'un hizmet sektörü ağırlıklı ekonomik yapısı, özellikle ticaret, turizm ve finans sektörlerindeki geniş istihdam olanakları sayesinde daha yüksek bir istihdam oranına sahip olmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte, İstanbul'daki istihdam edilen bireylerin büyük bir kısmının asgari ücret seviyesinde çalıştığı göz önüne alındığında (Tablo 17, 39 ve 40), yüksek istihdam oranının çalışanların yaşam standartlarına ne derece katkı sağladığı tartışmalı bir konu olarak kalmaktadır.

İş gücüne katılım oranı, İstanbul'un Türkiye genelinden daha yüksek olduğu bir diğer göstergedir. 2022 yılında Türkiye'de iş gücüne katılım oranı %53,1 olarak hesaplanırken, İstanbul'da bu oran %56,1 olarak gerçekleşmiştir. 2023 yılında ise Türkiye'de iş gücüne katılım oranı %53,3'e yükselirken, İstanbul'da %57 seviyesine çıkmıştır (Tablo 16). İstanbul'un iş gücüne katılım oranının yüksek olmasının temel nedenlerinden biri, genç ve dinamik nüfus yapısıdır. Bunun yanı sıra, şehrin büyük ölçekli sanayi ve hizmet sektörleri, geniş bir istihdam havuzu yaratmakta ve bireylerin iş arama sürecine aktif olarak katılmasını teşvik etmektedir. Ancak, İstanbul'daki yüksek yaşam maliyetleri, bireyleri düşük gelirli ve geçici işlerde çalışmaya zorlayarak, özellikle kadın ve genç iş gücü açısından istihdam sürekliliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Açık iş ilanları açısından değerlendirildiğinde, İstanbul'un iş gücü piyasasında büyük bir talep olduğu görülmektedir. 2023 yılı itibarıyla Türkiye genelinde toplam 2.677.006 açık iş ilanı

bulunurken, İstanbul'da bu sayı 650.026 olarak kaydedilmiştir (Tablo 17). İstanbul'un toplam açık iş ilanlarının yaklaşık dörtte birini oluşturması, şehrin iş fırsatları açısından ne kadar kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Ancak, İstanbul'daki açık işlerin büyük bir kısmının nitelikli ara eleman ve düşük vasıflı iş gücü gerektiren pozisyonlardan oluştuğu dikkat çekmektedir. Özel sektörde açık iş sayısı 649.330 iken, kamudaki açık iş sayısı yalnızca 696 olarak kaydedilmiştir. Bu durum, İstanbul'da kamuda istihdam olanaklarının oldukça sınırlı olduğunu ve iş arayan bireylerin büyük ölçüde özel sektöre yönelmek zorunda kaldığını göstermektedir. Özel sektörde ise özellikle perakende satış, çağrı merkezi, depo elemanları, güvenlik görevlileri ve şoförlük gibi pozisyonlarda büyük açıklar bulunmaktadır. Bu meslek gruplarında iş gücü açığının nedenleri arasında uzun çalışma saatleri, düşük ücret politikaları ve çalışma koşullarının zorlukları yer almaktadır.

Sanayi sektörü, İstanbul'un ekonomik kalkınmasında en kritik sektörlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Organize Sanayi Bölgeleri'nin (OSB) artan üretim kapasitesi ve sanayide dijitalleşmenin hız kazanması, belirli meslek gruplarında kalifiye eleman açığını daha da belirgin hale getirmiştir. Özellikle makine imalatı ve metal işleme sektörlerinde CNC operatörleri, kaynakçılar ve metal kesme uzmanlarına duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır. Otomasyon sistemlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte elektrik ve elektronik teknisyenlerine olan talep de yükselmektedir. Ancak, mesleki eğitim programlarının yetersizliği ve teknik beceri kazandırmaya yönelik uygulamalı eğitimlerin eksikliği, sanayideki iş gücü açığını büyüten temel sorunlar arasında yer almaktadır. Politika önerisi olarak, sanayi ile meslek liseleri ve üniversiteler arasında daha güçlü iş birlikleri kurulmalı, staj ve sertifika programları artırılmalıdır. Ayrıca, sanayi bölgelerinde çalışanların yaşam koşullarının iyileştirilmesi, özellikle işçilerin barınma ve ulaşım imkanlarının geliştirilmesi, sektöre olan ilgiyi artıracaktır.

Hizmet sektörü, İstanbul'daki toplam istihdamın büyük bir kısmını kapsamasına rağmen, özellikle turizm, restoran ve çağrı merkezi hizmetlerinde nitelikli ve ara eleman açığı ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Turizm sektöründeki büyüme ve artan ziyaretçi sayısına rağmen, oteller ve restoranlar yeterli sayıda garson, barmen, aşçı yardımcısı ve otel resepsiyonisti bulmakta zorlanmaktadır. Bunun yanı sıra, e-ticaretin yükselmesiyle birlikte dijital pazarlama uzmanları, sosyal medya yöneticileri ve SEO uzmanlarına olan talep giderek artmaktadır. Ancak, işverenlerin beklentilerini karşılayacak nitelikte insan kaynağının olmaması, hizmet sektöründeki gelişimi sınırlayan en önemli unsurlar arasında yer almaktadır. İstanbul'da bu sorunun aşılması için

meslek içi eğitim programları yaygınlaştırılmalı, turizm çalışanlarına yönelik özel eğitimler artırılmalı ve dijital pazarlama alanında uzman yetiştirmek için teşvikler sağlanmalıdır. Ayrıca, hizmet sektöründe çalışanlar için daha cazip çalışma koşulları yaratılarak, iş gücü sirkülasyonu azaltılmalı ve uzun vadeli istihdamın teşvik edilmesi sağlanmalıdır.

Ticaret ve lojistik sektörü, İstanbul'un jeostratejik konumu nedeniyle sürekli gelişen bir alan olarak öne çıkmaktadır. Ancak, lojistik sektöründeki büyümeye rağmen operatif pozisyonlarda ciddi bir iş gücü açığı yaşanmaktadır. Özellikle TIR ve kamyon şoförleri, forklift operatörleri, depo yöneticileri ve gümrük müşavirleri gibi mesleklerde istihdam açığı bulunmaktadır. Lojistik sektöründeki iş gücü sorunlarının temel sebeplerinden biri, özellikle kamyon ve TIR şoförlerinin yaş ortalamasının yüksek olması ve genç iş gücünün bu sektöre ilgisinin düşük seviyelerde kalmasıdır. Bunun yanı sıra, uluslararası taşımacılık yapan firmalar için yabancı dil bilen lojistik uzmanlarına olan ihtiyaç da artmaktadır. İstanbul'da lojistik sektöründeki bu darboğazın aşılabilmesi için tır ve kamyon şoförlerine yönelik mesleki eğitim teşvik edilmeli, genç iş gücünün bu alana yönlendirilmesi için sektöre giriş desteklenmeli ve yabancı dil bilen lojistik uzmanlarının yetiştirilmesi için özel eğitim programları düzenlenmelidir. Aynı zamanda, lojistik sektöründe çalışanlar için sosyal güvence ve çalışma saatleri gibi konularda iyileştirmeler yapılarak iş gücünün sürdürülebilirliği sağlanmalıdır.

İstanbul'da tarım sektörü, geleneksel olarak kırsal alanlarda yoğunlaşmış olsa da son yıllarda modern seracılık ve organik tarım uygulamaları yaygınlaşmıştır. Özellikle, gıda sanayisi ile entegre çalışan tarım işletmeleri, İstanbul'un gıda ihtiyacını karşılamak için önemli bir rol oynamaktadır. Ancak, tarım sektöründe iş gücü açığı mevsimlik işçilere bağımlılığı artırmış, yerel iş gücünün bu sektöre ilgisini azaltmıştır. Bu durumu tersine çevirmek için, tarım sektörüne yönelik teşvikler artırılmalı, genç nüfusun tarımsal üretime yönlendirilmesi için girişimcilik destekleri sağlanmalıdır. Ayrıca, tarım teknolojilerine dayalı yeni iş alanları yaratılarak sektöre olan ilginin artırılması sağlanmalıdır.

Kadın, genç ve göçmen iş gücünün istihdam piyasasındaki yeri, İstanbul'un ekonomik yapısını belirleyen önemli faktörlerden biridir. Kadınların iş gücüne katılım oranı, çeşitli sosyoekonomik nedenler nedeniyle hala istenilen seviyeye ulaşamamaktadır. Kadınların iş gücüne daha fazla dahil olabilmesi için kreş destekleri artırılmalı, esnek çalışma saatleri teşvik edilmeli ve kadın girişimciliğini destekleyen programlar yaygınlaştırılmalıdır. Genç iş gücü açısından bakıldığında, özellikle meslek liselerinden mezun olan öğrencilerin yeterli pratik bilgiye sahip olmamaları,

işverenler tarafından önemli bir problem olarak görülmektedir. İstanbul'daki genç işsizliğin azaltılması için iş garantili meslek edindirme programları artırılmalı, staj olanakları genişletilmeli ve gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik beceri kazandırıcı programlar desteklenmelidir. Göçmen iş gücü ise büyük oranda kayıt dışı istihdam edilmeye devam etmektedir. Göçmenlerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu sağlamak için kayıtlı istihdamı teşvik edici politikalar uygulanmalı, mesleki eğitim fırsatları sunulmalı ve dil bariyerlerini aşmaya yönelik destek programları hayata geçirilmelidir.

Önemli bir husus ise göçmenlerin İstanbul nüfusuna kıyasla daha hızlı bir nüfus artışına sahip olması durumudur. 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. Ancak, GKSS'lerin geri dönmesi durumunda, yerli iş gücünün iş gücü piyasasında daha fazla yer bulması beklenilmektedir. 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.

Engelli istihdamı açısından İstanbul'un durumu incelendiğinde, şehrin Türkiye geneli ile benzer bir eğilim gösterdiği görülmektedir. 2023 yılında İstanbul'da toplam 8.722 engelli birey İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilmiş olup, Türkiye genelinde bu rakam 35.177 olarak kaydedilmiştir. İstanbul'daki engelli bireylerin büyük çoğunluğu özel sektörde istihdam edilmekte olup, kamu sektöründeki engelli istihdamı oldukça düşük seviyede kalmıştır. Kamu sektöründe İstanbul'da sadece 17 engelli birey işe yerleştirilmişken, özel sektörde bu sayı 8.705 olarak kaydedilmiştir (Tablo 24). İstanbul'daki engelli istihdamına ilişkin temel sorunlardan biri, engelli bireyler için işverenlerin yeterli istihdam teşviki almaması ve engellilere uygun çalışma ortamlarının sınırlı olmasıdır. Özellikle bedensel engeli bulunan bireyler için uygun iş pozisyonlarının az olması ve şirketlerin erişilebilirlik standartlarını sağlamada yetersiz kalması, İstanbul'da engelli istihdamının gelişimini kısıtlayan unsurlar arasındadır.

İstanbul'un iş gücü piyasası, bölgesel dinamikler doğrultusunda farklılaşan sektör talepleri ve istihdam olanaklarıyla şekillenmektedir. Anadolu ve Avrupa Yakası arasında bazı ortak eğilimler gözlemlense de, iş gücü talebi, sektörel ihtiyaçlar ve istihdamı etkileyen faktörler açısından

belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Genel olarak, ekonomik zorluklar her iki bölgede de iş fırsatlarını sınırlandırırken, belirli sektörlerde nitelikli iş gücü ihtiyacının sürdüğü görülmektedir. Anadolu Yakası'nda iş gücü piyasasında nitelikli personel ihtiyacı özellikle imalat, mesleki bilimsel ve teknik faaliyetler, eğitim ve inşaat sektörlerinde yoğunlaşırken, Avrupa Yakası'nda bu sektörlerle ek olarak bilgi ve iletişim teknolojileri, finans ve sigorta faaliyetleri de ön plana çıkmaktadır. Avrupa Yakası'nda eğitim ve teknik beceri eksikliği, nitelikli iş gücü açığının temel nedenlerinden biri olarak görülürken, Anadolu Yakası'nda düşük ücretler, kötü çalışma koşulları ve iş gücü göçü gibi faktörler daha belirleyici olmuştur. Teknolojik dönüşüme uyum konusunda Avrupa Yakası'nda yapay zeka, siber güvenlik ve robotik mühendisliği gibi alanlarda istihdam artışı beklenirken, Anadolu Yakası'nda teknolojik değişimlerin iş gücü piyasasına etkisinin daha sınırlı olacağı öngörülmektedir. Özel sektör yatırımları her iki yakada da yetersiz bulunmuş, ancak Avrupa Yakası'nda bu konu daha belirgin bir endişe olarak öne çıkmıştır.

Bu farklılıkların yanı sıra, İstanbul'un ekonomik yapısı da sanayi, hizmet, ticaret, lojistik ve tarım gibi sektörlerin dönüşümüyle önemli değişimler geçirmekte ve iş gücü piyasasının genel dinamiklerini şekillendirmektedir. Özellikle yüksek yaşam maliyetleri, düşük ücretli işlerin fazlalığı ve iş gücü piyasasındaki rekabetin yoğun olması, bireylerin iş bulma sürecinde karşılaştıkları başlıca engeller arasındadır. Açık iş ilanlarının büyük kısmının düşük vasıflı pozisyonlardan oluşması, iş arayanlar için nitelikli iş fırsatlarının sınırlı kaldığını göstermektedir. Bu bağlamda İstanbul iş gücü piyasasındaki arz-talep dengesini sağlamak, sektörlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman açığını kapatmak ve istihdamı artırmak amacıyla çeşitli önlemler alınması gerekmektedir.

Bunlar:

Kayıt dışı istihdamın azaltılması için sosyal yardımlar ile istihdam süreçleri entegre edilmeli, SGK teşvikleri artırılmalı ve işverenlerin kayıtlı istihdama yönelmesini sağlayacak denetim mekanizmaları güçlendirilmelidir.

Organize sanayi bölgelerinde iş gücü planlaması yapılmalı, sanayi bölgeleri ile meslek liseleri ve üniversiteler arasında doğrudan iş birliği sağlanarak staj ve işbaşı eğitim programları artırılmalıdır.

Mesleki eğitim sanayiye entegre edilerek dijital beceriler, yeşil dönüşüm, Endüstri 4.0, otomasyon ve yapay zeka gibi alanlarda uzman iş gücü yetiştirilmelidir.

İş arayanlarla işverenleri buluşturacak dijital platformlar oluşturulmalı, iş ilanlarına erişim kolaylaştırılmalı ve iş gücü piyasasına yönelik rehberlik hizmetleri güçlendirilmelidir.

Lojistik ve dış ticaret sektörlerindeki iş gücü açığını kapatmak için gümrük mevzuatı, e-ticaret yönetimi ve uluslararası ticaret konularında eğitim programları düzenlenmelidir.

Tarım sektöründe iş gücü açığını azaltmak amacıyla mekanizasyon teşvik edilmeli, mevsimlik işçilerin sosyal güvencesi sağlanmalı ve tarım teknolojileri eğitimi yaygınlaştırılmalıdır.

Kadın istihdamını artırmak için kreş desteği yaygınlaştırılmalı, sanayi sektöründe kadın teknik eleman yetiştirilmesi teşvik edilmeli ve kadın girişimciliği desteklenmelidir.

Genç iş gücünün sanayiye yönlendirilmesi için lise ve üniversite öğrencilerine sanayi tanıtım gezileri düzenlenmeli ve teknik meslekler cazip hale getirilmelidir.

İŞKUR ve özel sektör iş birliğiyle sektör bazlı mesleki eğitim kursları artırılmalı, eğitim sonrası istihdam garantili programlar geliştirilmelidir.

Tekstil ve gıda sektörlerinde mesleki eğitim programları genişletilmeli, üretim süreçleri verimlilik esasına göre düzenlenmeli ve çalışma koşulları iyileştirilmelidir.

Göçmen iş gücünün kayıtlı istihdama entegrasyonu sağlanmalı, çalışma izinleri süreci hızlandırılmalı ve dil bariyerlerini aşmak için ücretsiz Türkçe eğitim programları uygulanmalıdır.

Sanayi sektöründe nitelikli iş gücü açığını kapatmak için mühendislik ve teknik alanlarda burs ve teşvik programları uygulanmalı, mesleki eğitim merkezleri yaygınlaştırılmalıdır.

İş gücüne katılımı artırmak amacıyla evden çalışma, kısmi zamanlı istihdam ve uzaktan çalışma gibi esnek modeller teşvik edilmelidir.

Yeşil dönüşüm ve sürdürülebilir enerji sektörlerinde istihdamı artırmak için özel teşvikler sağlanmalı, yenilenebilir enerji alanında uzman iş gücü yetiştirilmelidir.

Afet yönetimi ve kriz durumlarında iş gücü planlaması yapılmalı, İstanbul'un sanayi bölgelerinde deprem sonrası üretimin aksamaması için alternatif üretim planları geliştirilmelidir.

Özetle, İstanbul, geniş iş gücü piyasası ve ekonomik çeşitliliğiyle Türkiye'nin en dinamik şehirlerinden biri olmasına rağmen, iş gücü arz ve talebi arasındaki dengesizlikler bazı sektörlerde ciddi eleman açığına yol açmaktadır. Sanayide teknik beceriye sahip çalışan eksikliği, hizmet sektöründe ara eleman yetersizliği ve lojistik alanındaki operatif pozisyonlardaki açık, ekonomik verimliliği doğrudan etkilemektedir. Nitelikli iş gücü yetiştirmek, iş arayanlarla işverenleri etkin şekilde buluşturmak ve iş gücü piyasasında sürdürülebilirliği sağlamak için eğitim ve istihdam politikalarının daha uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Özellikle sanayi, lojistik, hizmet ve ticaret sektörlerine yönelik mesleki eğitimlerin artırılması, kadın ve genç istihdamını destekleyecek teşvik mekanizmalarının geliştirilmesi ve göçmen iş gücünün kayıtlı istihdama entegrasyonunun sağlanması, İstanbul'un iş gücü piyasasında yaşanan yapısal sorunların çözümüne katkı sunacaktır.

Tablo 129. İş Gücü İhtiyacı Duyulan Sektörler ve Aranan İş Gücü Özellikleri

Sektör	İş Gücü Açığı	İş Gücü Açığının Nedenleri	Beklenen Nitelikler & Kalifikasyonlar	Cinsiyet Tercih	Kırılgan Gruplara Karşı Tutumlar	Kayıtlı İstihdama Karşı Tutumlar
Sanayi	1. Makine Operatörleri 2. Kaynakçılar 3. Elektrik Teknisyenleri 4. Üretim Hattı Çalışanları	Teknik eğitim yetersizliği Sanayide otomasyon artışı	Meslek lisesi mezunu olma Teknik sertifikalar, Otomasyon becerisi	Erkek	Kadın çalışan ve engelli istihdam oranı düşük, genç işçi ihtiyacı yüksek	Büyük ölçekli sanayi firmaları kayıtlı istihdamı teşvik ediyor, ancak küçük işletmelerde kayıt dışılık yaygın
Hizmet	1. Müşteri Temsilcileri 2. Çağrı Merkezi Çalışanları 3. Satış Danışmanları	• Düşük ücretler • Çalışma saatlerinin uzunluğu	Yüksek ilna kabiliyeti, hızlı problem çözme, müşteri ilişkileri yönetimi	Kadın / Erkek	Kadın çalışanlara olumlu, engelli bireylerin entegrasyonu konusunda gelişim alanı mevcut	Kayıtlı çalışma oranı yüksek, ancak esnek çalışma modelleri nedeniyle bazı sektörlerde kayıt dışılık mevcut
Lojistik	1. TIR Ve Kamyon Şoförleri 2. Depo Yöneticileri 3. Tedarik Zinciri Uzmanları	• Lojistik süreçlerinin karmaşıklığı • Büyük şehirlerde yoğun trafik • Uzun çalışma saatleri	Depo yönetimi yazılımlarına hakimiyet, lojistik optimizasyon bilgisi, gümrük ve tedarik zinciri yönetimi	Erkek	Kadın istihdamı düşük, göçmen işçiler için fırsatlar mevcut	Büyük lojistik firmalar kayıtlı çalıştırıyor, ancak küçük işletmelerde kayıt dışı oranı fazla
Finans	1. Banka Memurları 2. Muhasebeciler, 3. Finans Analistleri	• İş deneyimi eksikliği • Finansal okuryazarlık düşük • Dijitalleşme sürecinde yetersiz uzman sayısı	Finansal analiz bilgisi, muhasebe yazılımları, yatırım stratejileri muhasebe sertifikaları	Kadın / Erkek	Engelli bireyler için fırsatlar mevcut	Finans sektöründe kayıtlı çalışma zorunlu, ancak serbest danışmanlar arasında kayıt dışılık mevcut
Tekstil	1. Üretim İşçileri 2. Kalite Kontrol Elemanları 3. Tekstil Makine Operatörleri 4. Moda Tasarımcıları	Düşük ücretler Kalifiye eleman eksikliği	Tekstil makineleri kullanımı, kumaş türleri bilgisi, kalıp çıkarma bilgisi, kalite kontrol süreçleri	Kadın	Göçmen işçiler büyük oranda çalışıyor, Kadın istihdamı yaygın, ancak sosyal güvenceler yetersiz	Büyük fabrikalar kayıtlı çalışmayı desteklese de küçük ölçekli işletmelerde kayıt dışı çalışma yaygın
İnşaat	1. İnşaat Mühendisleri 2. Ustalar 3. Elektrik Tesisatçıları 4. Kaynakçılar	• Ağır çalışma koşulları • Deneyimli eleman eksikliği • Proje bazlı çalışma modeli • İnşaat sektöründeki ekonomik dalgalanmalar	Ustalık belgesi, çıraklık eğitimi, proje yönetimi becerileri, şantiye yönetimi deneyimi	Erkek	Göçmen işçi oranı çok yüksek, kadın istihdamı düşük	İnşaat sektöründe proje bazlı çalışmalarda kayıt dışılık yaygın, büyük ölçekli projelerde kayıtlı istihdam sağlanıyor
Sağlık	1. Hemşire 2. Hasta Bakıcı 3. Tıbbi Sekreter	• Uzun çalışma saatleri, • Maaş yetersizliği • Yaşlanan nüfus	Hasta bakımı prosedürleri, yoğun bakım becerileri, tıbbi cihaz kullanımı bilgisi	Kadın	Kadın istihdamı yüksek, göçmen ve engelli bireyler için fırsatlar artırılabilir	Sağlık sektöründe kayıt dışı çalışma düşük, büyük hastanelerde kayıtlı istihdam zorunlu
Turizm	1. Tur Rehberleri 2. Otel Yöneticileri 3. Garson 4. Otel Resepsiyonisti	• Sezonluk iş imkanı • Dil bilen eleman eksikliği	Turizm sertifikaları, Misafir ilişkileri yönetimi, rezervasyon sistemleri bilgisi, yabancı dil bilgisi,	Kadın / Erkek	Kadın istihdamı yüksek, ancak sezonluk çalışanlar için güvencesiz koşullar mevcut	Sezonluk işçiler arasında kayıt dışı çalışma yaygın

Tablo 129. İş Gücü İhtiyacı Duyulan Sektörler ve Aranan İş Gücü Özellikleri

Sektör	İş Gücü Açığı	İş Gücü Açığının Nedenleri	Beklenen Nitelikler & Kalifikasyonlar	Cinsiyet Tercih	Kırılgan Gruplara Karşı Tutumlar	Kayıtlı İstihdama Karşı Tutumlar
Bilgi Teknolojileri	1. Yazılım Mühendisleri 2. Veri Analistleri	- Nitelikli eleman eksikliği - Dijital dönüşümün hızına yetişemeyen eğitim sistemleri - Yetenek göçü	Üniversite mezunu, yazılım ve yapay zeka programlama sertifikaları	Kadın / Erkek	Engelli bireyler için uygun çalışma ortamı sağlanabilir	Teknoparklar ve büyük yazılım firmaları kayıtlı çalışmayı zorunlu kılıyor, ancak serbest çalışanlar arasında kayıt dışılık görülebiliyor
Eğitim	1. Öğretmenler 2. Eğitim Danışmanları	- Öğretmen açığı - Düşük maaşlar - Özel okulların sayısındaki artış - Pedagojik formasyon eksikliği	Pedagojik formasyon, Öğrenci odaklı öğretim teknikleri, Eğitim teknolojileri bilgisi	Kadın	Engelli bireyler için kısıtlı imkan, Kadın öğretmen oranı yüksek	Kayıtlı istihdam oranı düşük düzeyde
Tarım	1. Seracılar 2. Gıda Mühendisleri 3. Mevsimlik İşçiler 4. Tarım Makineleri Operatörleri 5. Ziraat Mühendisleri	- Mevsimlik iş gücü yetersizliği - Gençlerin ilgisizliği - Kırsal nüfusun azalması	Ziraat fakültesi, mesleki sertifikalar Modern tarım teknikleri, Traktör ve diğer makineleri kullanma becerisi	Kadın / Erkek	Mevsimlik işçiler ağırlıklı	Kayıt dışı istihdam çok yüksek
E-Ticaret	1. E-Ticaret Uzmanları 2. Dijital Pazarlama Uzmanları 3. Sipariş Yönetimi Çalışanları	Dijital pazarlama bilgisi eksikliği	Üniversite mezunu, SEO ve dijital pazarlama eğitimi	Kadın / Erkek	Kadın girişimciliği artıyor, engelliler için fırsatlar mevcut	Kayıt dışı istihdam yaygın, büyük şirketlerde kayıtlı çalışma teşvik ediliyor
Güvenlik	1. Özel güvenlik görevlileri 2. Kamera sistemleri teknisyenleri	- Özel güvenlik alanında eğitilmiş personel eksikliği - Sertifikasyon süreçlerinin yetersizliği - Uzun çalışma saatleri	Silahlı/silahsız güvenlik belgesi kriz yönetimi ve güvenlik prosedürleri, silah taşıma ve kullanma yetkinliği	Erkek	Kadın ve engelli istihdamı düşük	Kayıtlı çalışma teşvik ediliyor, ancak özel güvenlik şirketlerinde kayıt dışı istihdam mevcut
Medya ve Yayıncılık	1. Dijital içerik üreticileri 2. Video editörleri 3. Sosyal medya yöneticileri	- Dijital medya tüketiminin artışı - İçerik üreticisi eksikliği - Video editör bilgisi ihtiyacı	Üniversite mezunu, medya eğitimi	Kadın / Erkek	Genç istihdamı yüksek,	Serbest çalışanlar arasında kayıt dışı istihdam yüksek
Enerji	1. Enerji Mühendisleri 2. Çevre Uzmanları	- Yeşil enerji sektöründe eğitim eksikliği - Teknik personel yetersizliği	Güneş ve rüzgar enerjisi sistemleri, enerji verimliliği yönetimi, karbon ayak izi hesaplama bilgisi	Erkek	Kadın çalışan oranı düşük, ancak teknik eğitim alanında fırsatlar mevcut	Enerji sektöründe devlet teşvikleriyle kayıtlı istihdam yaygın, ancak küçük firmalarda kayıt dışı oranı yüksek

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).
- İstanbul Kalkınma Ajansı. (2024). 2024-2028 İstanbul Bölge Planı: Mevcut Durum Analizi. İstanbul Kalkınma Ajansı Yayınları.
- İstanbul Sanayi Odası. (2023). İstanbul Sanayi Odası Faaliyet Raporu 2023. İstanbul Sanayi Odası Yayınları.
- İstanbul Ticaret Odası. (2021). Son Verilerle İstanbul Ekonomisi 2021. İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- İstanbul Valiliği. (2021). Sosyoekonomik Analiz Raporu. T.C. İstanbul Valiliği Açık Kapi Şube Müdürlüğü
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). (2025). SGK veri tabanı. Sosyal Güvenlik Kurumu. <https://veri.sgk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 10 Şubat 2025).
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (2019). Türkiye Sanayi ve Teknoloji Stratejisi Raporu. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Yayınları.
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (2021) İL SANAYİ DURUM RAPORU 2021 T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı İstanbul Sanayi ve Teknoloji İl Müdürlüğü.
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR). (2025). Kurumsal bilgi: İstatistikler. Türkiye İş Kurumu. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> (Erişim tarihi: 10 Şubat 2025).
- Türkiye İş Kurumu. (2023). İstanbul İş Gücü Piyasası Araştırması 2023. İŞKUR Yayınları.
- 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. (2021). İş Gücü İstatistikleri 2021. TÜİK Yayınları.
- Uluslararası Göç Politikaları Geliştirme Merkezi. (2022). Göçmen İş Gücü ve Türkiye Ekonomisine Katkıları. ICMPD Yayınları.





