



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

ADANA



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, HümeYra 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 (ADANA)

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ.....	15
I. BÖLÜM.....	18
1. LİTERATÜR ANALİZİ - ADANA İLİ ÖZELİNDE, DEMOGRAFİK, SOSYOEKONOMİK	
YAPI VE İŞ GÜCÜ VE İSTİHDAM İLE İLGİLİ TESPİTLER	18
1.1 Bölgesel Kültürel ve Ekonomik Faktörlerin Etkileri.....	20
1.1.1 Tarım ve Hayvancılık Sektörü	25
1.1.2 Sanayi ve İmalat Sektörü	26
1.1.3 Hizmet ve Turizm Sektörü	31
1.1.4 Ticaret, Enerji ve Lojistik Sektörleri	32
1.2 Teknolojik ve Sektörel Gelişmelerin İş Gücü Piyasası Üzerine Etkisi.....	34
1.3 İşverenlerin Göçmen İşçilere Yönelik Algıları ve Tercihleri	36
1.4 Sektörel İstihdam Dinamikleri: Nitelikli, Niteliksiz, Genç, Kadın ve Mevsimsel İş Gücü Talepleri.....	37
1.5 Kadınların İş Gücüne Katılımı ve Kariyer Gelişimi: Cinsiyetler Arası Karşılaştırma	40
1.6 Literatür Analizinde Öne Çıkan Bulgular.....	41
II. BÖLÜM.....	43
2. İKİNCİL VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR.....	43
2.1 Nüfus ve Demografik Veriler.....	43
2.1.1 TÜİK Nüfus Kayıt Sistemi Verileri.....	43
2.2 İş Gücü ve İstihdam Verileri.....	50
2.2.1 TÜİK İşsizlik, İstihdam, İş Gücüne Katılım Oranı Verileri.....	50
2.2.2 İŞKUR İş Gücü Piyasası Verileri (Açık İş Kayıtları, İşsiz İstatistikleri, İş Gücü Araştırmaları)	51
2.2.3 TÜİK İç ve Uluslararası Göç İstatistikleri.....	72
2.3 Sosyal Güvenlik ve Çalışma Hayatı Verileri.....	75
2.3.1 SGK Verileri (Sigortalılık Türü ve Dağılımı, Sosyal Güvenlik Kapsamı).....	75
2.3.2 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma İzinleri ve İstatistikleri.....	82
2.4 Göç İdaresi Başkanlığı Verileri	82
2.5 İkincil Verilerin Analizinde Öne Çıkan Bulgular	88



Funded by the European Union
أوروبا بئريقي تارافىنان فىنسىة ءىلمكءءءء
ممول من الاتحاد الأوروبي



III. BÖLÜM.....	91
3. ANKET ÇALIŞMASI ANALİZİ VE BULGULAR.....	91
3.1 Demografik Veriler.....	91
3.2 İş Gücü Piyasası Analizi	94
3.3 İş Gücü Talebi ve Nitelikli Personel Açığı	96
3.4 Göçmen İşçiler ve Engelli Bireylerin İstihdamı	100
3.5 Kadın İş Gücü.....	107
3.6 Teknolojik Değişim ve İş Gücü Üzerindeki Etkileri.....	109
3.7 Sektörel ve Bölgesel İş Gücü Dinamikleri.....	118
3.8 Eğitim ve İstihdam Arasındaki Bağlantılar.....	123
3.9 İşe Alım Süreçleri ve Karşılaşılan Zorluklar.....	125
3.10 Anket Çalışması Analizinde Öne Çıkan Bulgular	128
IV. BÖLÜM.....	131
4. ADANA'DA İŞ GÜCÜ PİYASASI, EKONOMİK YAPI VE GÖÇ DİNAMİKLERİNE YÖNELİK NİTEL ANALİZ.....	131
4.1 Nitel Görüşmelerin Metodolojisi	131
4.2 Genel Sektörel Durum: İstihdam Açısından Potansiyel Kapasite ve Fırsatlar.....	132
4.3 İş Gücü Açığı Bulunan Sektörler.....	134
4.4 İş Gücü Nitelikleri ve Arz-Talep Eşleşmesi	138
4.5 Kadınların İş Gücü Piyasasına Katılımı: Fırsatlar ve Kısıtlılıklar.....	142
4.6 İşverenlerin Göçmen İş Gücüne Karşı Yaklaşımları ve Piyasa Dinamikleri	145
4.7 Göçmenlerin Kayıtlı İş Gücü Piyasasına Geçişinin Önündeki Engeller	148
4.8 Olası Geri Dönüşlerinin İş Gücü Piyasasına Etkileri	151
4.9 İş Gücü Piyasasına Geçişte Kurumlar Arası İletişim Ağı	153
V. BÖLÜM.....	156
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	156
KAYNAKÇA.....	166

Tablolar Dizini

Tablo 1. Adana İli Temel Göstergeleri	21
Tablo 2. Sanayi İstihdamının Çalışan Tipine Göre Dağılımı	24
Tablo 3. Adana İli Gayri Safi Milli Hasıla 2016-2021	28
Tablo 4. Adana İlinde Sanayi İşletmelerinin Sektörel Dağılımı (2021)	30
Tablo 5. TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2023	43
Tablo 6. İl ve Cinsiyete Göre İl/İlçe Merkezi, Belde/Köy Nüfusu ve Nüfus Yoğunluğu, 2023	44
Tablo 7. İllere ve Cinsiyete Göre Ortanca Yaş, 2023	45
Tablo 8. İl, Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Nüfus, 2023	46
Tablo 9. Yabancı Nüfusu	46
Tablo 10. Ortalama Hane Halkı Büyüklüğü, 2008-2023	47
Tablo 11. Yaş Bağımlılık Oranı, 2007-2023	48
Tablo 12. Yıllara Göre Yıllık Nüfus Artış Hızı ve Nüfus Yoğunluğu, 2007-2023	49
Tablo 13. İl Düzeyinde İşsizlik Oranı	50
Tablo 14. İl Düzeyinde İstihdam Oranı	50
Tablo 15. İl Düzeyinde İş Gücüne Katılma Oranı	51
Tablo 16. Açık İşler ve İşe Yerleştirmeler	52
Tablo 17. Yaş Gruplarına ve İllere Göre Yerleştirmeler	54
Tablo 18. İşe Yerleştirmelerin Eğitim Durumlarına ve İllere Göre Dağılımı	55
Tablo 19. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	56
Tablo 20. Yaş Gruplarına Göre İŞKUR'a Kayıtlı İşsizler	59
Tablo 21. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı	60
Tablo 22. Engelli, Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Yaralananlara İlişkin İşe Yerleştirmeler	61
Tablo 23. Engellilere İlişkin Sayısal Veriler	62
Tablo 24. İŞKUR Tarafından Kadınlara Yönelik Sunulan Hizmetler	63
Tablo 25. İŞKUR'un Sosyal Yardım Alanlara Yönelik Sunulan Hizmetler	63
Tablo 26. İller Bazında İşsizlik Sigortası Faaliyetleri	64
Tablo 27. İller Bazında Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Ödeneği Hak Edenler	66

Tablo 28. İller Bazında Öğrenim Durumlarına Göre İşsizlik Ödeneği Hak Edenler	67
Tablo 29. İl Bazında Eğitim ve Program Türlerine Göre Aktif İş Gücü Piyasası Programları	68
Tablo 30. İŞKUR İş Danışmanlığı, Meslek Danışmanlığı, İşyeri Ziyareti, Okul Ziyareti, Grup Görüşme Mevcudu ve İş Kulübü Faaliyetleri	69
Tablo 31. Engelli, Genç, Kadın ve Yüksek Öğrenim Durumuna Göre Bireysel Görüşme	69
Tablo 32. Öğrenim Düzeylerine Göre Bireysel Görüşmeler	71
Tablo 33. İŞKUR - İllere Göre Açık İş İlanları, İşe Yerleştirme ve Kayıtlı İşsizler	72
Tablo 34. İllerin Aldığı Göç, Verdiği Göç, Net Göç ve Net Göç Hızı, 2023	72
Tablo 35. Göç Etme Nedenine Göre Adana'nın Aldığı Göç, 2023	73
Tablo 36. Göç Etme Nedenine Göre Adana'nın Verdiği Göç, 2023	74
Tablo 37. İllere ve Cinsiyete Göre Adana'ya Gelen ve Adana'dan Giden Göç, 2023	75
Tablo 38. Sosyal Güvenlik Kapsamı (4/1-a, 4/1-b, 4/1-c), 2023	77
Tablo 39. Zorunlu Sigortalıların Cinsiyete Göre Dağılımı (4/1-a, 4/1-b, 4/1-c), 2023	78
Tablo 40. 4/1-A Kapsamındaki İş Yerleri, Zorunlu Sigortalılar İle Prime Esas Ortalama Günlük Kazançların İl, Sektör ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2023	80
Tablo 41. Genel SGK Verileri, 2023	81
Tablo 42. İllere ve Cinsiyete Göre Yabancılarla Verilen Çalışma İzni Sayısı, 2023	82
Tablo 43. İkamet İzni İle Ülkemizde Bulunan Yabancıların İllere Göre Dağılımı 27.02.2025 Tarihi İtibarıyla	84
Tablo 44. Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin İllere Göre Dağılımı	86
Tablo 44. Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin İllere Göre Dağılımı (Tablonun Devamı) ..	87
Tablo 45. Adana İli Katılımcılarının Demografik Analizi	91
Tablo 45. Adana İli Katılımcılarının Demografik Analizi (Tablonun Devamı)	92
Tablo 46. Adana İli İş Gücü Piyasasının Mevcut Durumu Gözlemi	95
Tablo 47. Adana İli İstihdamın Azalması veya Durgunlaşması Nedenleri	95
Tablo 48. Adana İli Yüksek Talep Gören Sektörlerde İş Gücü Talebini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecesi	96
Tablo 49. Adana İli Nitelikli İş Gücü Arzında Sıkıntı Yaşanan Sektörler	97
Tablo 50. Adana İli Nitelikli İş Gücü Açığının Nedenleri	98
Tablo 51. Adana İlinde Sektörel Beceri ve Yetenek Açığı	99

Tablo 52. Adana İlinde Girişimlerin Yetenek ve Beceri Açığını Kapatmadaki Etkisi	100
Tablo 53. Adana İlindeki Göçmen İşçi İstihdamına İlişkin Genel Algı.....	101
Tablo 54. Adana İlinde Göçmen İşçi İstihdamına İlişkin Kararları Etkileyen Faktörler	102
Tablo 55. Adana İlinde Göçmen İşçi Çalıştırmanın Kurumlardaki Etkisi	103
Tablo 56. Adana İlinde Göçmen İşçi Çalıştıran Kurumların Yaşadığı Zorluklar	103
Tablo 57. Göçmen İşçileri İşe Alma Sürecindeki Zorluklar	104
Tablo 58. Göçmen İşçileri İşe Alma Sürecine Yönelik Politika ve Stratejiler.....	104
Tablo 59. Adana İlindeki Kurumlarda Engelli Kişilerin İstihdam Edilmesine Yönelik Genel Algı	105
Tablo 60. Adana İlinde Engelli Çalışanların Kurumların Performanslarına Olan Etkisi.....	107
Tablo 61. Adana İlinde Kadın İş Gücü Becerileri	108
Tablo 62. Adana İlinde Kadın İş Gücünü Sınırlandıran Faktörler.....	109
Tablo 63. Adana İlinde Kadın İş Gücünü Sınırlandıran Faktörler.....	110
Tablo 64. Yeni Teknolojilerin Adana İlindeki İş Gücü Piyasasına Etkisi.....	111
Tablo 65. 10 Yıl İçinde En Çok Talep Görebilecek Meslek veya Uzmanlık Alanları.....	112
Tablo 66. Teknolojik Gelişmelere Göre Mesleklerin Talep Görme Olasılığı	114
Tablo 67. Yeni Teknolojik ve Endüstriyel Gelişmelere Uyum Sağlamadaki Karşılaşılan Zorluklar	115
Tablo 68. Gelecekteki İş Gücü Piyasasında Çalışanlar İçin En Kritik Beceriler	115
Tablo 69. Adana İlinde Özel Sektörün İş Gücünü Teknolojik Değişimlere Hazırlamak İçin Yatırım Yapması	116
Tablo 70. Teknolojik Gelişmelerden Fayda Sağlayabilecek Gruplar	116
Tablo 71. Teknolojik Gelişmeler Nedeniyle İş Kaybı Yaşayabilecek En Yüksek Grup	117
Tablo 72. Teknolojinin İş Gücü Piyasası Üzerindeki Etkisini Ele Almak İçin Alınabilecek Tedbirler	117
Tablo 73. Yeni Teknolojilerin Neden Olduğu İş Gücü Piyasasındaki Değişikliklere Hazır Olma Durumu	118
Tablo 74. Adana İlinde Sektörlerin Gelişimini Etkileyebilecek Faktörler	119
Tablo 75. Bölgedeki Sektörlerin Öne Çıkmasındaki veya Gerilemesindeki Kültürel Faktörler ve Ekonomik Faktörler	119
Tablo 76. Adana İli Sektörel Yetenek ve Beceri Açığı	120
Tablo 77. Adana İli İş Gücü Talebinin Yüksek Olabileceği Sektörler	121

Tablo 78. Adana İli Sektörlerin Teknolojik Gelişmelerden Etkilenme Olasılığı.....	122
Tablo 79. Adana İlindeki Mevcut Eğitim ve Öğretim Programlarının Çalışanları Teknolojik ve Endüstriyel Gelişmelere Hazırlamada Etkisi.....	123
Tablo 80. Üniversitelerin ve Kariyer Merkezlerinin Kişilerin Yeni Teknolojilere Uyum Sağlamasındaki Rolü.....	124
Tablo 81. Teknik Becerilere Sahip Bireylere Ulaşmadaki Zorluk Derecesi	125
Tablo 82. İşe Alım Sırasında Karşılaşılan Zorluklar.....	126
Tablo 83. İşe Başvuranlar Arasındaki Beceri Boşluğu	126
Tablo 84. Ekonomik Koşulların İşe Alım Sürecine Etkisi	127
Tablo 85. Kurumsal Performansı İyileştirmede Çeşitliliği ve Kapsayıcılık.....	128
Tablo 86. Adana İli İş Gücü Açığı Bulunan Sektörler ve Pozisyonlar.....	135
Tablo 87. İş Gücü İhtiyacı Duyulan Sektörler ve Aranılan İş Gücü Özellikleri.....	163

Şekiller Dizini

Şekil 1. Adana İli Nüfus Haritası.....	19
Şekil 2. Adana İli İlçelerinin Gelişmişlik Düzeyleri.....	23
Şekil 3. Adana İli Literatür Analizine Dayalı Tespitler.....	41
Şekil 4. Adana İli İş Gücü Nitelikleri ve Arz-Talep Eşleşmesi İle İlgili Tespitler ve Öneriler.....	141
Şekil 5. Göçmenlerin Kayıtlı İş Gücü Piyasasına Geçişinin Önündeki Engeller.....	150

Grafikler Dizini

Grafik 1. Adana İli Demografik Bilgiler.....	18
Grafik 2. Sanayi İstihdamının Çalışan Tipine Göre Türkiye'deki Payı (%).....	24
Grafik 3. Madencilik ve Taş Ocakçılığı Sektörünün Adana'da ve Türkiye'deki Payı.....	29
Grafik 4. İmalat Sektörünün Adana'da ve Türkiye'deki Payı.....	31
Grafik 5. Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin İlk 10 İle Göre Dağılımı.....	83
Grafik 6. Adana İli Katılımcılarının Çalıştığı Kurumlara Ait Dağılım (%).....	93
Grafik 7. Adana İli Katılımcılarının Eğitim Durumları (%).....	93

Kısaltmalar

ADNKS	: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
BAĞ-KUR	: Bağımsız Çalışanlar Sosyal Güvenlik Kurumu
BIST	: Borsa İstanbul
GKSS	: Geçici Koruma Sağlanan Suriyeliler
GSYH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
GSKD	: Gayri Safi Katma Değer
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
SSBS	: Sanayi Sicil Bilgi Sistemi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

Adana, Türkiye'nin en büyük şehirlerinden biri olup, sanayi, tarım ve ticaretin önemli merkezlerinden biridir. Stratejik konumu, gelişmiş ulaşım altyapısı, verimli tarım arazileri ve dinamik iş gücü ile bölgesel ve ulusal ekonomik kalkınmada kritik bir rol oynamaktadır. Adana, geleneksel sanayi üretimi ile birlikte lojistik, hizmet ve tarım sektörlerinde de güçlü bir ekonomik yapıya sahiptir. Ancak, küreselleşme, teknolojik gelişmeler, demografik değişimler ve ekonomik dalgalanmalar, şehrin iş gücü piyasasının yapısını ve dinamiklerini sürekli olarak etkilemektedir. Son yıllarda, Adana'daki iş gücü piyasasında yaşanan değişimler, özellikle demografik hareketlilik, göç ve sektör bazlı dönüşümler ile daha belirgin hale gelmiştir. Şehir, sadece yerel iş gücü ile değil, aynı zamanda göçmen iş gücü ile de şekillenen bir iş piyasasına sahiptir. Özellikle Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin (GKSS) bölgeye entegrasyonu, iş gücü piyasasında hem fırsatlar hem de zorluklar yaratmaktadır. Bu bağlamda, iş gücü piyasasının sürdürülebilir ve kapsayıcı bir yapıya kavuşması için, yerel halkın ve göçmen nüfusun ekonomik hayata entegrasyonunu sağlayacak istihdam politikalarının geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda Adana İl Raporu hem Türk vatandaşlarının hem de göçmen bireylerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu destekleyerek ekonomik kalkınmaya ve toplumsal dayanışmaya katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Adana Sosyoekonomik Sektör Mevcut Durum Raporu'nda, Adana ili özelinde sosyoekonomik ve sektörel mevcut durum analizi gerçekleştirilmiştir. Rapor, Literatür Analizi, İkincil Veri Analizi, Anket Çalışması Analizi ve Bulguları, Derinlemesine Görüşmelerin Analizi ve Bulguları ve Genel Değerlendirme ve Politika Önerileri olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır.

Literatür analizinde, Adana ili ile ilgili mevcut çalışmalar incelenmiş, ön plana çıkan sektörler değerlendirilmiştir. İşverenlerin perspektifinden Adana ili özelinde işsizlik, göçmen işçiler ve mesleki eğitim konuları ele alınmıştır. Yine sektörel istihdam dinamikleri, nitelikli, nitelsiz, genç, kadın ve mevsimsel iş gücü talepleri ile ilgili değerlendirmeler özetlenmiştir.

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

Saha çalışması kapsamında ise Adana ilinde gerçekleştirilen derinlemesine mülakatların yanı sıra daha geniş bir kitleye ulaşmak için paydaşlardan (56) anket yoluyla veri toplanmıştır. Anket sonuçları üçüncü bölümde detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Ardından da dördüncü kısımda derinlemesine mülakatlarda ortaya çıkan bulgular sunulmuştur. Son bölümde, tüm bu bilgiler ve bulgular ışığında Adana ili özelinde iş gücü piyasasının geliştirilmesine yönelik öneriler sunulmuş ve stratejiler değerlendirilmiş, sürdürülebilir istihdam ve sosyal uyum için politika önerileri sağlanmıştır.

Elinizdeki Adana 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 Adana'daki öne çıkan istihdam alanlarını, işveren beklentilerini ve işe yerleştirme süreçlerinde izlenebilecek etkili yöntemleri değerlendirme fırsatı bulacaktır. Bu doğrultuda bu rapor; politika yapıcılar, iş dünyası temsilcileri ve akademik çevreler için Adana'nın 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 Adana'nın mevcut sosyoekonomik dinamiklerini ortaya koyarak, ilin iş gücü piyasasına dair kapsamlı bir kaynak oluşturmayı amaçlamaktadır.

I. BÖLÜM

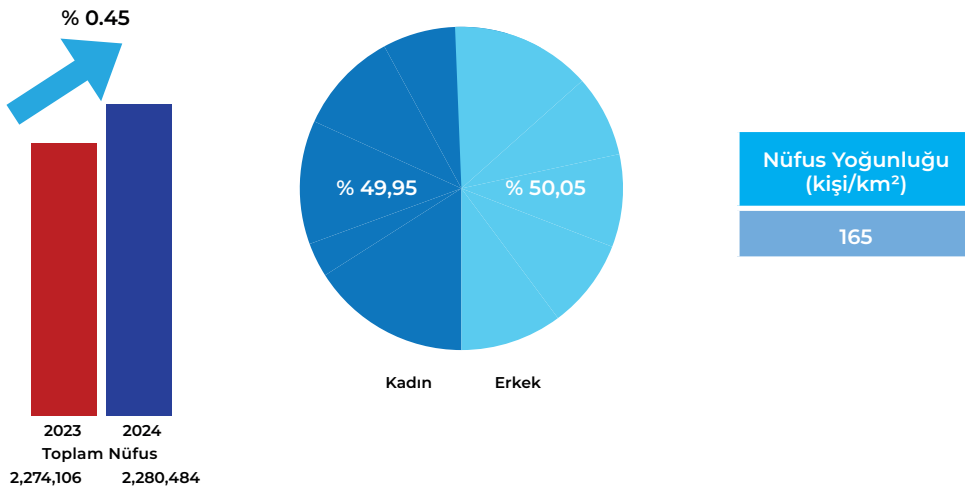
I. BÖLÜM

1. LİTERATÜR ANALİZİ - ADANA ÖZELİNDE, DEMOGRAFİK, SOSYOEKONOMİK YAPI VE İŞ GÜCÜ VE İSTİHDAM İLE İLGİLİ TESPİTLER

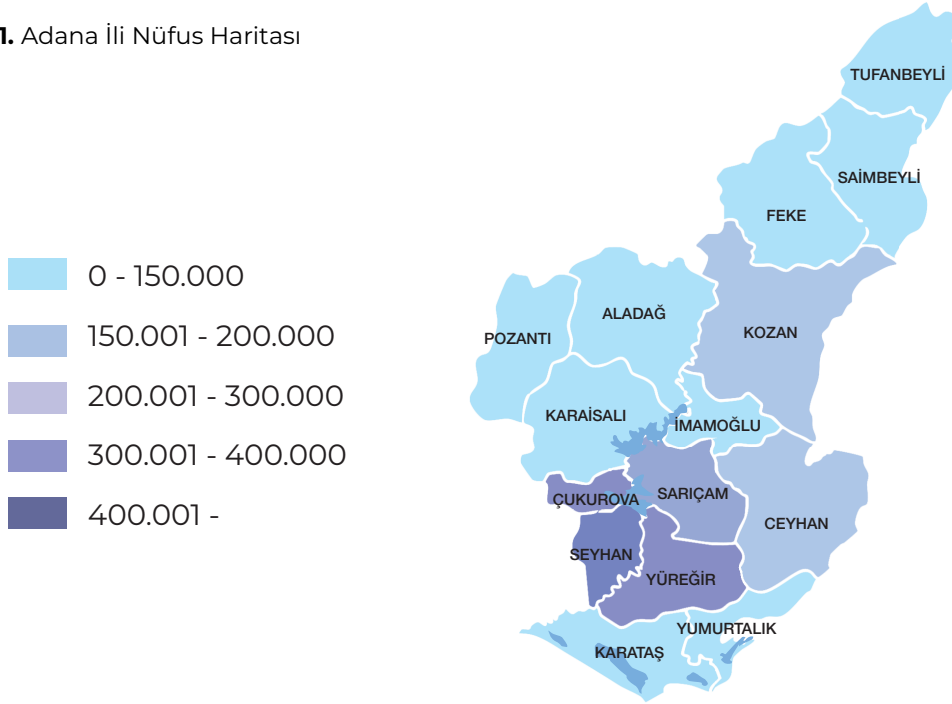
Adana'nın tarihi, antik çağlara kadar uzanmaktadır. Toros Dağları'nın güneyinde, Seyhan Nehri çevresinde konumlanan bu bölge, tarih boyunca ticaret yollarının kesişim noktası olmuştur. Hititler, Asurlular ve Persler gibi birçok medeniyete ev sahipliği yapan Adana, Osmanlı İmparatorluğu döneminde de önemli bir ticaret ve tarım merkezi olarak öne çıkmıştır (Adana İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporu, 2023, s. 4). Cumhuriyet Dönemi ile sanayileşme hareketleri hızlanmış ve Adana, Türkiye'nin önde gelen sanayi şehirlerinden biri haline gelmiştir.

Sosyal ve ekonomik yapısı açısından Adana, çok çeşitli sektörlerle dayanan bir ekonomiye sahiptir. Tarım, sanayi ve hizmet sektörleri ilin ekonomisinde başlıca yer tutmaktadır. Adana, bereketli Çukurova topraklarında pamuk, buğday, mısır ve narenciye üretiminde önemli bir paya sahiptir. Bunun yanı sıra Adana Organize Sanayi Bölgesi'nde (AOSB) faaliyet gösteren imalat sektörü, özellikle gıda işleme, tekstil ve kimya sanayilerinde bölgesel ve ulusal düzeyde ekonomik katkılar sağlamaktadır (Çukurova Kalkınma Ajansı, 2014-2023, s. 35).

Grafik 1. Adana İli Demografik Bilgiler



Şekil 1. Adana İli Nüfus Haritası



Demografik yapı açısından Adana, Türkiye'nin en kalabalık altıncı ili olarak dikkat çekmektedir. 2023 yılı itibarıyla Adana'nın nüfusu 2.274.106'dır. 2024 yılında 10.186 kişilik bir artışla 2.280.484'e ulaşmıştır. Bu artış oranı %0,45 olarak kaydedilmiştir. Nüfusun cinsiyet dağılımına bakıldığında, erkek nüfus 1.140.836, kadın nüfus ise 1.139.648 olarak belirlenmiştir. Adana'nın ilçeleri arasında en kalabalık olanı Seyhan ilçesidir. 2024 yılı verilerine göre Seyhan'ın nüfusu 786.931'dir. Diğer büyük ilçeler arasında Yüreğir (399.910), Çukurova (378.650) ve Sarıçam (251.259) bulunmaktadır. Nüfusu en az olan ilçe ise 13.451 kişi ile Saimbeyli'dir. Adana'nın toplam yüzölçümü 13.844 km² olup, kilometrekareye düşen kişi sayısı yani nüfus yoğunluğu 165 kişi/km² olarak hesaplanmıştır. Bu yoğunluk, ilin demografik yapısını ve yerleşim düzenini anlamada önemli bir göstergedir. Türkiye genelinde 2024 yılı itibarıyla nüfusu azalan il sayısı 40 olarak kaydedilirken, Adana'nın nüfusunda artış gözlemlenmiştir. Bu durum, ilin ekonomik ve sosyal cazibesini koruduğunu göstermektedir.

Nüfusun büyük bir bölümü Seyhan ve Çukurova gibi kentsel ilçelerde yoğunlaşmıştır. Ancak, kırsal bölgelerde tarımsal üretime dayalı yaşam tarzı hâlâ devam etmektedir. Göçmen iş gücünün de önemli bir yer tuttuğu Adana'da, mevsimlik tarım işçileri ekonomiye katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda, kadın iş gücü katılım oranı Türkiye ortalamasının altında seyretmektedir (Adana İş Gücü Piyasası Raporu, 2023, s. 18).

Adana hem tarihî hem de ekonomik anlamda Türkiye'nin önemli şehirlerinden biridir. Çeşitli sektörlerdeki ekonomik çeşitliliği ve zengin tarımsal potansiyeli, ilin Türkiye ekonomisindeki yerini sağlamlaştırmaktadır. Gelecekteki yatırımlarla birlikte, Adana'nın özellikle sanayi ve enerji sektörlerinde daha büyük bir rol üstlenmesi beklenmektedir (Adana İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporu, 2023, s. 28). Türkiye ekonomisindeki yeri itibarıyla Adana hem tarımsal üretimi hem de sanayi potansiyeliyle stratejik bir öneme sahiptir. Adana, özellikle tarımsal ürün ihracatında Türkiye ekonomisine büyük katkılar sağlamaktadır. Sanayi üretiminde ise enerji ve kimya sektörlerindeki yatırımlar dikkat çekmektedir. Adana, aynı zamanda Ceyhan Enerji İhtisas Endüstri Bölgesi ile enerji sektöründe uluslararası bir merkez olma yolundadır (Adana Ekonomisi Raporu, 2023, s. 22).

Bu bölümde Adana ili hakkında literatürde ön plana çıkan iş gücü piyasası hakkındaki kritik bilgiler derlenmiştir.

1.1 Bölgesel Kültürel ve Ekonomik Faktörlerin Etkileri

Adana'nın 13.844 km²'lik yüzölçümü ve 2024 yılı itibarıyla 2.280.484 olan nüfusu, ilin Türkiye nüfusunun %2,67'sini oluşturduğunu göstermektedir. Nüfus yoğunluğu 165 kişi/km² ile Türkiye'deki diğer iller arasında 14. sıradadır. Çalışma çağındaki nüfus (15-64 yaş) 1.511.354 kişi olup, bu oran ilin iş gücü potansiyelini yansıtmaktadır. Adana, genç nüfus oranı ile Türkiye dokuzuncusu olup, bu grup özellikle hizmet ve sanayi sektörlerinde önemli bir kaynak olarak değerlendirilmektedir (Tablo 1).



Tablo 1. Adana İli Temel Göstergeleri

Göstergeler	Değer	Türkiye içindeki payı (%)	İl sıralaması
İl alanı (km ²)	13.844	1,77	15,00
Nüfus (2021)	2.263.373	2,67	7,00
Nüfus artış hızı (Binde) (2020/2021)	2,06	-	62,00
Nüfus yoğunluğu (kişi/km ²) (2021)	163	14,00	14,00
Çalışma çağındaki nüfus (15-64 yaş) (2021)	1.511.354	2,63	7,00
Genç nüfus (15-24 yaş) (2021)	338.841	2,61	9,00
Toplam aktif sigortalı sayısı (2021)	548.478	2,22	8,00
Zorunlu sigortalı sayısı (4/a) (2021)	340.305	2,10	9,00
Sanayi (05>35-09-33) Zorunlu sigortalı sayısı (4/a) (2021)	94.096	2,08	11,00
Cari fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasıla (GSYH) (Bin TL) (2021)	141.672.580	1,95	10,00
Cari fiyatlarla sanayi GSYH (BCDE) (Bin TL) (2021)	40.811.795	2,16	9,00
Cari fiyatlarla sanayi GSYH (C) (Bin TL) (2021)	34.083.264	2,12	9,00
Kişi başına GSYH (USD) (2021)	6.977	-	38,00
İhracat (Bin USD) (2021)	2.543.056	1,13	16,00
İthalat (Bin USD) (2021)	3.545.959	1,31	9,00
Dış ticaret dengesi (Bin USD) (2021)	-1.002.902	-	76,00
İhracatın ithalatı karşılama oranı (%) (2021)	71,72	-	71,00
Toplam mevduat (Milyon TL) (2021)	76.206	1,55	7,00
Toplam kredi (Milyon TL) (2021)	77.234	1,76	7,00
Kredi/mevduat (%) (2021)	101,35	-	36,00
Teşvik belgesi sayısı (Adet) (2021)	356	2,79	11,00
Teşvik belgesi sabit yatırım tutarı (Milyon TL) (2021)	9.472	3,45	11,00

Adana, toplam aktif sigortalı sayısı bakımından Türkiye'de 8. sırada yer almakta, sanayi zorunlu sigortalı çalışan sayısı ise ilin sanayi odaklı ekonomik yapısını desteklemektedir. Ekonomik performansa bakıldığında, Adana'nın cari fiyatlarla gayrisafi yurtiçi hasılası (GSYH) 141.672 milyon TL'dir ve Türkiye GSYH'sinin %1,95'ini oluşturmaktadır. Sanayi sektörünün GSYH içindeki payı 40.811 milyon TL olup, bu tutar sanayi sektörünün ilin ekonomik temel taşlarından biri olduğunu kanıtlamaktadır. İmalat sektörünün cari fiyatlarla GSYH'si ise 34.083 milyon TL'dir. İhracat rakamı 2.543 milyon USD olup, Türkiye genelinde 16. sıradadır; ancak ithalat rakamı 3.545 milyon USD ile ihracatı aşmaktadır. Bu durum, ilin dış ticaret dengesi açısından açık verdiğini göstermektedir. Adana'nın ihracatın ithalatı karşılama oranı %71,72 olup, sanayi odaklı üretimde ihracat potansiyelinin artırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Finansal göstergeler açısından, Adana'nın toplam mevduatı 76.206 milyon TL, toplam kredi hacmi ise 77.234 milyon TL'dir. Kredi/mevduat oranı %101,35 ile Türkiye ortalamalarına yakın bir seviyededir. Teşvik belgeleri açısından 356 adet belge düzenlenmiş olup, sabit yatırım tutarı 9.472 milyon TL olarak gerçekleşmiştir. Bu veriler, Adana'nın ekonomik gelişimini desteklemek adına teşvik politikalarının önemini vurgulamaktadır. Sanayi, tarım ve enerji

sektörleri ile lojistik konumu sayesinde Adana, Türkiye'nin stratejik öneme sahip şehirlerinden biri olarak dikkat çekmektedir. Daha güçlü ekonomik büyüme için ihracat odaklı politikalar ve yatırımların artırılması büyük önem taşımaktadır.

Şekil 1, Adana ilindeki ilçelerin Türkiye genelinde ve il içindeki gelişmişlik sıralamasını, skorlarını ve gelişmişlik kademelerini göstermektedir. Adana'nın en gelişmiş ilçesi, 973 ilçe arasında 42. sırada yer alan Seyhan'dır. Seyhan, ilin ekonomik, sosyal ve altyapı açısından en yüksek skora sahip bölgesidir ve birinci kademe gelişmişlik düzeyindedir. Seyhan'ı, 76. sıradaki Çukurova ve 149. sıradaki Sarıçam takip etmektedir. Bu ilçeler, eğitim, sağlık ve ticaret gibi temel göstergelerde daha iyi performans sergilemekte ve ikinci kademe gelişmişlik düzeyinde yer almaktadır.

Orta kademe gelişmişlik seviyesinde yer alan ilçeler arasında Yüreğir, Ceyhan ve Kozan bulunmaktadır. Yüreğir, sanayi ve tarım sektöründeki katkılarıyla öne çıkarken, Ceyhan, enerji ve lojistik potansiyeli ile dikkat çekmektedir. Ancak bu ilçelerde altyapı eksiklikleri ve sosyal göstergelerdeki yetersizlikler, daha yüksek kademelere ulaşmalarını sınırlandırmaktadır. Pozantı, İmamoğlu ve Yumurtalık ise dördüncü kademe gelişmişlik düzeyinde yer almakta ve kırsal yapılarının etkisiyle daha sınırlı bir ekonomik ve sosyal kalkınmaya sahiptir.

Tablonun alt sıralarında yer alan Tufanbeyli, Karaisalı, Karataş, Aladağ, Saimbeyli ve Feke gibi ilçeler beşinci ve altıncı kademe gelişmişlik düzeyindedir. Bu ilçeler, kırsal nüfus yoğunluğu, tarım odaklı ekonomi ve sınırlı altyapı olanakları nedeniyle daha az gelişmiş bölgeler olarak tanımlanmaktadır. Bu durum, kalkınma projeleri ve yatırımlarla iyileştirilmesi gereken bir alan olarak öne çıkmaktadır. Özellikle Aladağ, Saimbeyli ve Feke gibi ilçeler hem Türkiye genelinde hem de Adana ili içinde en düşük gelişmişlik sıralamasına sahiptir.

Adana'nın en gelişmiş ilçesi, 973 ilçe arasında 42. sırada yer alan Seyhan'dır. Seyhan, ilin ekonomik, sosyal ve altyapı açısından en yüksek skora sahip bölgesidir ve birinci kademe gelişmişlik düzeyindedir. Seyhan'ı, 76. sıradaki Çukurova ve 149. sıradaki Sarıçam takip etmektedir.

Şekil 2. Adana İli İlçelerinin Gelişmişlik Düzeyleri



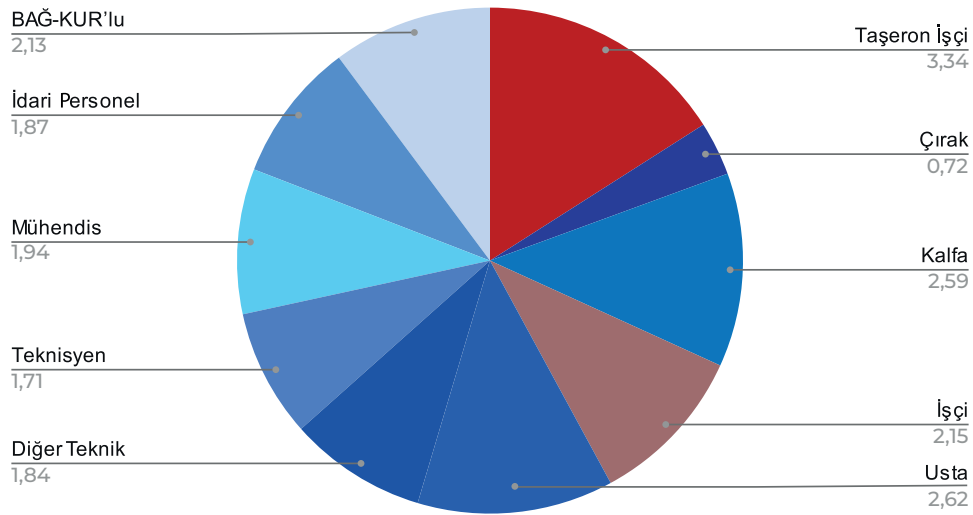
Türkiye genelinde toplam çalışan sayısı 4.178.065 iken, Adana'daki çalışan sayısı 90.068'dir. Adana, toplam çalışanların %2,16'sına ev sahipliği yapmaktadır. Bu durum, Adana'nın Türkiye genelindeki iş gücüne katkısının sınırlı olduğunu, ancak belirli meslek gruplarında dikkate değer oranlara sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 2'de en dikkat çekici grup işçilerdir. Türkiye genelinde işçiler, 2.846.464 kişi ile toplam çalışanların %68,13'ünü oluştururken, Adana'da bu oran %67,86'dır. Adana'da 61.121 işçi bulunmakta ve bu da işçilerin hem Türkiye hem de Adana özelinde baskın çalışan grubu olduğunu göstermektedir. Bu, özellikle sanayi ve tarım gibi iş gücüne dayalı sektörlerin ağırlıkta olduğu bir yapıya işaret etmektedir.

Tablo 2. Sanayi İstihdamının Çalışan Tipine Göre Dağılımı

Çalışan Tipi	Türkiye - Kişi	Türkiye - Pay (%)	Adana - Kişi	Adana - Pay (%)	Türkiye İçindeki Payı (%)
Mühendis	174,209	4,17	3,380	3,75	1,94
Teknisyen	137,529	3,29	2,353	2,61	1,71
Diğer Teknik	69,138	1,65	1,275	1,42	1,84
Usta	270,432	6,47	7,098	7,88	2,62
İşçi	2,846,464	68,13	61,121	67,86	2,15
Kalfa	14,187	0,34	368	0,41	2,59
Çırak	19,517	0,47	141	0,16	0,72
Taşeron İşçi	143,418	3,43	4,785	5,31	3,34
BAĞ-KUR'lu	55,968	1,34	1,191	1,32	2,13
İdari Personel	447,203	10,7	8,356	9,28	1,87
Toplam	4,178,065	100	90,068	100	2,16

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



Mühendis, teknisyen ve diğer teknik elemanlar ise Adana'da Türkiye geneline kıyasla daha düşük oranlara sahiptir. Türkiye'de mühendisler toplam çalışanların %4,17'sini oluştururken, Adana'da bu oran %3,75'tir. Benzer şekilde teknisyenler Adana'da %2,61 oranında temsil edilirken, Türkiye genelinde %3,29 oranına sahiptir. Bu durum, Adana'da nitelikli teknik iş gücünün ülke ortalamasının altında kaldığını göstermektedir.

Adana'da taşeron işçilerin oranı Türkiye geneline göre biraz daha yüksektir. Türkiye'de taşeron işçiler toplam çalışanların %3,43'ünü oluştururken, Adana'da bu oran %5,31'dir. Bu durum, Adana'da geçici ve proje bazlı işlerin yaygın olduğuna işaret etmektedir. Ayrıca kalfa ve çırak oranlarının Türkiye ortalamasına kıyasla düşük olması, mesleki eğitim ve çıraklık sisteminin Adana'da daha az gelişmiş olabileceğini düşündürmektedir.

Aşağıdaki bölümlerde Adana'da ön plana çıkan sektörler hakkında bilgiler sunulmuştur.

1.1.1 Tarım ve Hayvancılık Sektörü

Adana, coğrafi konumu, uygun iklimi ve verimli toprakları sayesinde Türkiye'nin önde gelen tarım ve hayvancılık merkezlerinden biri konumundadır. Çukurova'nın bereketli arazileri, pamuk, mısır, buğday ve narenciye gibi ürünlerin yoğun olarak yetiştirilmesini sağlamaktadır. Tarımsal mekanizasyonun artışı iş gücü ihtiyacını azaltırken, küçük ölçekli çiftçilerin ekonomik baskılar nedeniyle üretimden çekilmesine yol açmaktadır. Ayrıca, tarımsal sulama sorunları ve değişen iklim koşulları, sektörde uzun vadeli zorluklar yaratmaktadır.

Adana tarımı özellikle narenciye, tahıl ve yağlı tohum bitkileri üretimiyle öne çıkmaktadır. Türkiye'deki narenciye üretiminin %32'si Adana'dan sağlanırken, mısır üretiminde de ülke genelinde lider konumdadır (Adana Ekonomisi Raporu, 2023). Pamuk üretimi, hem tekstil sanayisi için önemli bir hammadde sağlaması hem de ekonomik katkıları nedeniyle Adana'nın tarımsal faaliyetlerinde büyük bir yer tutmaktadır. Bununla birlikte, yer fıstığı ve soya üretimi gibi yağlı tohum bitkileri, tarımsal çeşitliliği artıran önemli ürünler arasında yer almaktadır. Seracılık faaliyetleri, modern tekniklerle yıl boyunca üretim yapılmasını sağlayarak sebze üretiminde sürekliliği desteklemektedir (Adana İl Tarım ve Orman Müdürlüğü, 2023).

Tahıl ürünleri arasında buğday ve mısır, Adana tarımında önemli bir yere sahiptir. Bu ürünler hem iç piyasada tüketim hem de endüstriyel üretim için kullanılmaktadır. Adana, Türkiye'de mısır üretiminde lider konumdadır ve ülkenin toplam mısır üretiminin yaklaşık %20'sini karşılamaktadır. Ayrıca, pamuk üretimi de Adana'nın tarımsal faaliyetlerinde önemli bir yere sahiptir. **"Beyaz altın"** olarak adlandırılan pamuk, hem tekstil sanayi için hammadde sağlamakta hem de ekonomiye ciddi katkılar sunmaktadır (Adana Tarım Raporu, 2021).

Hayvancılık sektörü, büyükbaş ve küçükbaş hayvancılık ile tavukçuluğun yoğun olduğu bir yapıya sahiptir. 2021 verilerine göre, Adana'da 266.601 büyükbaş, 1.116.289 küçükbaş

hayvan bulunmaktadır. Ayrıca, tavukçuluk sektöründe 7.204.123 adet tavuk ile hem et hem de yumurta üretimi yapılmaktadır. Ancak hayvancılıkta modern tekniklerin eksikliği, sektördeki verimliliği sınırlayan önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Son yıllarda devlet teşvikleri ve modern tarım uygulamaları ile verimliliği artırmaya yönelik çeşitli projeler hayata geçirilmektedir.

Adana'da mevsimlik tarım işçiliği, özellikle pamuk ve narenciye hasadı dönemlerinde büyük bir öneme sahiptir. Göçmen işçilerin sektöre entegrasyonu, tarım sektörünün sürdürülebilirliği açısından önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır. Ancak mevsimlik işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal güvencelerinin sağlanması gerekmektedir. Öte yandan, modern tarım tekniklerinin yaygınlaşmasıyla birlikte uzman iş gücüne olan ihtiyaç artmaktadır. Dijital tarım uygulamalarına ve hassas tarım tekniklerine hâkim iş gücü eksikliği, sektörün rekabet gücünü olumsuz etkilemektedir (İş gücü Piyasası ve Genç İstihdamı Raporu, 2018, s. 40).

Adana'nın tarım ve hayvancılık sektörü, Türkiye ekonomisine önemli katkılar sağlamaktadır. Ancak, modern tekniklerin yaygınlaştırılması, su yönetimi sorunlarının giderilmesi ve iş gücü niteliğinin artırılması gerekmektedir. Tarımsal üretimde sürdürülebilirliği sağlamak ve sektörü daha rekabetçi hale getirmek için modern sulama sistemlerinin kullanılması, dijital tarım uygulamalarının teşvik edilmesi, mesleki eğitim programlarının artırılması ve hayvancılıkta verimliliği yükseltecek destek mekanizmalarının güçlendirilmesi önem arz etmektedir. Bu tür yatırımlar, Adana'nın tarım ve hayvancılık sektöründeki lider konumunu daha da güçlendirecektir.

1.1.2. Sanayi ve İmalat Sektörü

Adana, Türkiye'nin önemli sanayi şehirlerinden biri olup, özellikle tekstil, kimya, gıda işleme ve metal ürünleri imalatında öne çıkmaktadır. Adana Organize Sanayi Bölgesi'nin (AOSB) varlığı, bu sektörlerin büyümesini desteklemektedir. Ancak, sanayi sektöründe nitelikli iş gücü eksikliği ve artan enerji maliyetleri gibi ekonomik faktörler, bazı işletmelerin büyümesini yavaşlatmaktadır. Ayrıca, küresel piyasalardaki rekabet ve modern teknolojilere erişim eksikliği, sanayide büyümeyi sınırlayan unsurlar arasında yer almaktadır.

Adana'nın cari fiyatlarla sanayi GSYH'si, 2016-2021 döneminde Türkiye'ye kıyasla hızlı bir artış göstermiştir. Adana'nın sanayi ve imalat sektörünün il toplam GSYH'sindeki payı, yine kayda değer bir artış göstermiştir. Sanayi ve imalat sektörlerinin GSYH içindeki artış eğilimleri, ilin

ekonomik yapısının daha sanayi odaklı hale geldiğini ifade etmektedir (Tablo 3).

Sektörel büyüme oranları ve Türkiye genelindeki sıralamalar açısından da Adana'nın performansı dikkat çekmektedir. İl sanayi GSYH'sine göre yapılan sıralamada Adana, 2016 yılında 10. sıradayken 2021 yılında 9. sıraya yükselmiştir. Benzer şekilde, imalat GSYH'sine göre yapılan sıralamada 2016 yılında 12. sırada yer alan Adana, 2021 yılında 9. sıraya yükselmiştir. Bu sıralamalar, ilin sanayi ve imalat sektörlerindeki gelişiminin Türkiye genelindeki rekabet gücünü artırdığını vurgulamaktadır.

Adana, 2021 yılı itibarıyla toplam 6.630,93 hektarlık sanayi alanıyla Türkiye'nin önemli sanayi merkezlerinden biridir. Bu alanların 2.094,41 hektarı organize sanayi bölgelerinden (OSB), 183,7 hektarı sanayi sitelerinden, 1.937,82 hektarı endüstri bölgelerinden, 460 hektarı serbest bölgeden ve 1.955 hektarı planlı sanayi alanları dışındaki alanlardan oluşmaktadır. Bu çeşitlilik, Adana'nın sanayi altyapısının kapsamlı ve organize bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Adana'da faaliyet gösteren sanayi işletmelerinin ölçek dağılımı incelendiğinde, %61,9'unun mikro, %27,8'inin küçük, %8,6'sının orta ve %1,69'unun büyük ölçekli işletmeler olduğu görülmektedir. Bu dağılım, şehrin sanayi yapısının büyük ölçüde KOBİ'lerden oluştuğunu göstermektedir.

Organize sanayi bölgeleri açısından da zengin olan Adana, Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi ve Yumurtalık Serbest Bölgesi gibi önemli sanayi alanlarına sahiptir. Bu bölgeler, yatırımcılara gelişmiş altyapı ve lojistik avantajlar sunarak, şehrin sanayi potansiyelini artırmaktadır. Adana'nın imalat sanayi, tarıma dayalı sektörlerden başlayarak zamanla metal, makine ve kimya gibi çeşitli alanlara yayılmıştır. Gelişmiş ulaşım ağları, stratejik konumu ve organize sanayi bölgeleri ile Adana, Türkiye'nin önemli sanayi merkezlerinden biri olmaya devam etmektedir.



Tablo 3. Adana İli Gayrı Safi Milli Hasıla 2016-2021

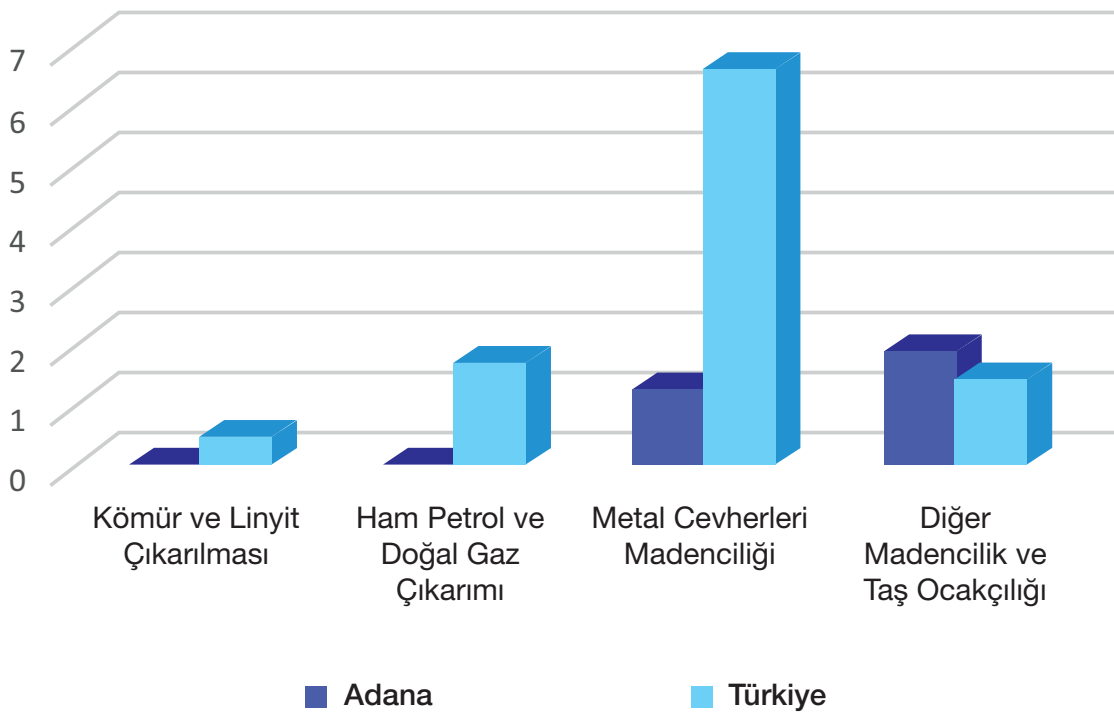
Yıl	Türkiye GSYH - Toplam (A) (Milyon TL)	Türkiye GSYH - Sanayi (B) (Milyon TL)	Türkiye GSYH - İmalat (C) (Milyon TL)	Sektörlerin Türkiye GSYH İçindeki Payları - Sanayi (B)/ (A) (%)	Sektörlerin Türkiye GSYH İçindeki Payları - İmalat (C)/ (A) (%)	Adana GSYH - Toplam (D) (Milyon TL)	Adana GSYH - Sanayi (E) (Milyon TL)	Adana GSYH - İmalat (F) (Milyon TL)
2016	2.626.506	514.902	435.890	19,60	16,60	52.807	9.983	7.959
2017	3.133.704	646.827	551.276	20,64	17,59	61.402	12.716	10.441
2018	3.758.774	854.654	715.797	22,28	19,04	75.102	16.095	13.138
2019 (r)	4.111.373	914.160	764.802	22,23	18,60	83.834	18.548	14.746
2020 (r)	5.048.203	1.204.840	965.942	23,86	19,13	109.033	25.834	19.588
2021	7.248.789	1.858.149	1.509.790	26,05	22,21	141.673	40.812	34.083
2016-2021 değişim (%)	175,98	266,70	269,31	-	-	168,28	308,79	328,23
Yıl	Sektörlerin Adana GSYH İçindeki Payları - Sanayi (E)/ (D) (%)	Sektörlerin Adana GSYH İçindeki Payları - İmalat (F)/ (D) (%)	İlin Türkiye İçindeki Payları - GSYH (D)/ (A) (%)	İlin Türkiye İçindeki Payları - Sanayi GSYH (E)/ (B) (%)	İlin Türkiye İçindeki Payları - İmalat GSYH (F)/ (C) (%)	İlin Türkiye İçindeki Sırası - GSYH	İlin Türkiye İçindeki Sırası - Sanayi GSYH	İlin Türkiye İçindeki Sırası - İmalat GSYH
2016	18,91	15,07	2,01	1,94	1,83	8	10	12
2017	20,84	17,01	1,97	1,97	1,89	9	9	12
2018	22,90	17,49	2,00	1,88	1,84	9	9	12
2019 (r)	22,77	17,59	1,99	2,03	1,93	9	9	12
2020 (r)	23,69	17,97	2,16	2,14	2,03	9	9	12
2021	28,81	24,06	2,16	2,20	2,26	9	9	12
2016-2021 değişim (%)	-	-	-	-	-	-	-	-

Sanayi Sicil Bilgi Sistemi (SSBS) kayıtlarına göre, 2021 yılında Adana'da toplam 3.284 sanayi işletmesi faaliyet göstermektedir. Bu işletmelerin 430'u OSB'lerde, 720'si sanayi sitelerinde, 2.134'ü ise planlı sanayi alanları dışında faaliyet göstermektedir. İşletmelerin sektörel dağılımına bakıldığında %94,40'ı imalat, %3,05'i madencilik ve %2,56'sı enerji sektöründe faaliyet göstermektedir. İmalat sektörü, Adana'daki sanayi işletmelerinin en büyük kısmını oluşturmaktadır. Adana'daki imalat işletmeleri, Türkiye genelindeki toplam işletmelerin %2,22'sini temsil etmektedir. Gıda ürünleri imalatı, 709 işletme ve %21,59'luk oranıyla Adana

imalat sektöründe lider durumdadır. Tekstil ürünleri (%5,12) ve kimyasalların imalatı (%4,54) da Adana'nın sanayi yapısında öne çıkan diğer sektörlerdir. Bununla birlikte, kauçuk ve plastik ürünleri (%8,37) ve fabrikasyon metal ürünleri (%10,02) imalatı da ilin ekonomik çeşitliliğini artıran sektörlerdendir. Adana'da enerji sektörü, toplam 84 işletme ile %2,56'lık bir paya sahiptir. Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretim ve dağıtımı bu sektördeki temel faaliyet alanıdır.

Adana'nın sanayi ve imalat sektörlerindeki performansı hem bölgesel hem de ulusal düzeyde dikkat çekici bir büyüme sergilemektedir. Sanayi ve imalat sektörlerindeki bu güçlü gelişim, ilin ekonomik yapısını güçlendirmiş ve Türkiye ekonomisindeki yerini daha üst sıralara taşımıştır. Bu durum, Adana'nın sanayi ve imalat sektörlerine yapılan yatırımların ne kadar etkili olduğunu göstermektedir ve gelecekte bu sektörlerle yönelik sürdürülebilir politikaların önemini ortaya koymaktadır.

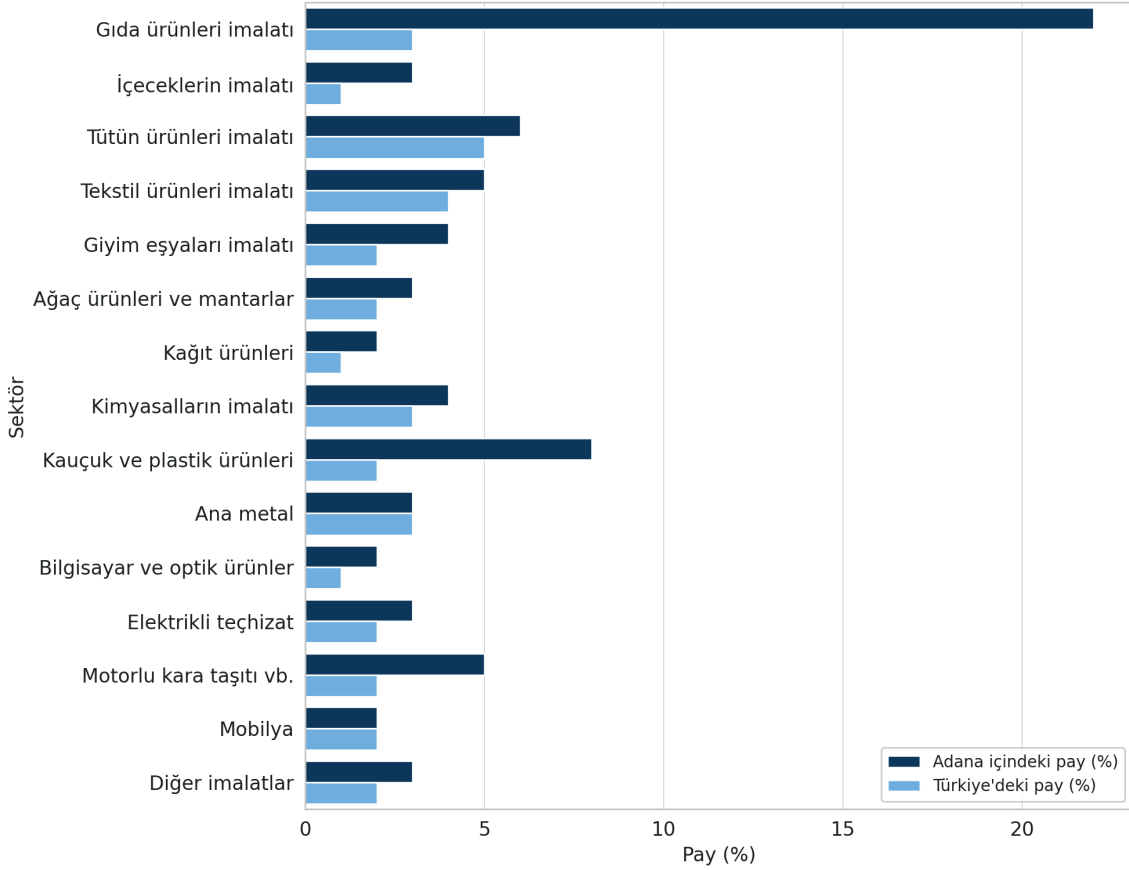
Grafik 3. Madencilik ve Taş Ocakçılığı Sektörünün Adana'da ve Türkiye'deki Payı



Tablo 4. Adana İlinde Sanayi İşletmelerinin Sektörel Dağılımı (2021)

Sektör (NACE Rev 2)	Türkiye - İşletme Sayısı	Türkiye - Pay (%)	Adana - İşletme Sayısı	Adana - Pay (%)	Türkiye İçindeki Sektörel Payı (%)
B. Madencilik ve taş ocakçılığı	5.055	3,39	154	3,05	1,98
05. Kömür ve linyit çıkartılması	228	0,15	1	0,03	0,44
06. Ham petrol ve doğal gaz çıkarımı	123	0,08	2	0,06	1,63
07. Metal cevherleri madenciliği	593	0,4	39	1,19	6,58
08. Diğer madencilik ve taş ocakçılığı	4.111	2,76	58	1,77	1,41
C. İmalat	139.507	93,66	3.100	94,4	2,22
10. Gıda ürünlerinin imalatı	21.481	14,42	709	21,59	3,3
11. İçeceklerin imalatı	550	0,37	14	0,43	2,55
12. Tütün ürünleri imalatı	95	0,06	6	0,18	6,32
13. Tekstil ürünlerinin imalatı	11.752	7,89	168	5,12	1,43
14. Giyim eşyalarının imalatı	9.477	6,36	155	4,72	1,64
15. Deri ve ilgili ürünlerin imalatı	2.974	2	49	1,49	1,65
16. Ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı	6.284	4,22	148	4,51	2,36
17. Kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı	2.495	1,68	79	2,41	3,17
18. Kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması	2.182	1,46	25	0,76	1,15
19. Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı	239	0,16	9	0,27	3,77
20. Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı	4.698	3,15	149	4,54	3,17
21. Temel eczacılık ürünleri ve eczacılığa ilişkin malz. im.	264	0,18	3	0,09	1,14
22. Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı	10.485	7,04	275	8,37	2,62
23. Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı	8.024	5,39	113	3,44	1,41
24. Ana metal sanayii	4.141	2,78	87	2,65	2,1
25. Fabrikasyon metal ürünleri imalatı	15.883	10,66	329	10,02	2,07
26. Bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatı	1.449	0,97	28	0,85	1,93
27. Elektrikli teçhizat imalatı	4.238	2,85	78	2,38	1,84
28. Başka yerde sınıflandırılmamış makine ekipman imalatı	14.366	9,65	299	9,1	2,08
29. Motorlu kara taşıtı, treyler ve yarı treyler imalatı	2.465	1,65	42	1,28	1,7
30. Diğer ulaşım araçlarının imalatı	767	0,51	11	0,33	1,43
31. Mobilya imalatı	12.171	8,17	255	7,76	2,28
32. Diğer imalatlar	3.027	2,03	69	2,1	2,28
D. Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretim ve dağıtımı	4.381	2,94	84	2,56	1,92
35. Elek., gaz, buhar ve havalandırma sistemleri üretim ve dağıtımı	4.381	2,94	84	2,56	1,92
Sanayi toplamı	148.943	100	3.284	100	2,2

Grafik 4. İmalat Sektörünün Adana'da ve Türkiye'deki Payı



1.1.3. Hizmet ve Turizm Sektörü

Adana, doğal ve kültürel zenginliklere sahip olmasına rağmen, turizm sektörü potansiyelinin altında performans göstermektedir. Gastronomi turizmi, Adana kebabı ve yöresel lezzetlerle ön plana çıkarken, doğa turizmi ve deniz turizmi gibi alanlarda altyapı eksiklikleri ve yetersiz tanıtım faaliyetleri nedeniyle gelişim sınırlı kalmaktadır. Konaklama tesislerinin ilçelerde yetersiz olması, turistlerin bölgeye ilgisini azaltmaktadır. Kongre ve fuar turizmi açısından ise Adana, ulusal ölçekte önemli bir konumda olup, uluslararası düzeyde rekabet edebilmek için daha fazla tanıtım ve altyapı yatırımı gerekmektedir (Çukurova Kalkınma Ajansı, 2020).

Turizm sektöründe nitelikli iş gücü eksikliği, özellikle dil becerileri açısından büyük bir sorun teşkil etmektedir. Yabancı dil bilen personel azlığı, hizmet sektöründeki iletişimi zorlaştırmaktadır. Turizmde çalışan bireylerin mesleki eğitim seviyelerinin artırılması, hizmet kalitesinin iyileştirilmesi ve konaklama yatırımlarının artırılması, Adana'nın turizm potansiyelini daha iyi değerlendirmesine katkı sağlayacaktır.

1.1.4. Ticaret, Enerji ve Lojistik Sektörleri

Ceyhan Enerji İhtisas Bölgesi, Adana'yı enerji sektöründe stratejik bir merkez haline getirmiştir. Bu gelişme, bölgenin enerji altyapısını güçlendirirken lojistik faaliyetlerin de büyümesine olanak tanımaktadır. Ancak, bu sektörlerdeki büyüme, uluslararası yatırımlara bağımlıdır ve ekonomik dalgalanmalardan doğrudan etkilenmektedir.

Kimya sektörü, küresel ölçekte en büyük sanayi dallarından biri olarak kabul edilmekte olup, Adana da bu sektördeki üretim kapasitesi ve hammadde erişimiyle öne çıkmaktadır. Kimya sanayi, Adana'da önemli bir istihdam alanı yaratırken, petrokimya sanayisinin de bölge ekonomisine yüksek katma değer sağladığı belirtilmektedir. Adana'nın sanayi altyapısı ve limanlara olan yakınlığı, kimyasal ürünlerin üretim ve ihracat süreçlerinde avantaj sağlamaktadır. Adana'daki kimya sektörünün gelişiminde kritik bir rol oynayan Ceyhan Enerji İhtisas Endüstri Bölgesi, büyük ölçekli petrokimya yatırımları için elverişli bir ortam sunmaktadır. Kimya sektörünün en büyük alt dallarından biri olan plastik ve kauçuk sanayi, Adana'da önemli bir ekonomik faaliyet olarak karşımıza çıkmaktadır. Plastik sektöründeki gelişmeler, kimya sektörünün genel büyüme trendiyle paralellik göstermekte olup, Türkiye'nin plastik hammadde ihtiyacının büyük bir kısmı hâlâ ithalat yoluyla karşılanmaktadır. Adana'nın bu alandaki ihracat kapasitesini artırabilmesi için AR-GE faaliyetlerine ve üretim altyapısına daha fazla yatırım yapılması gerektiği belirtilmektedir (Çukurova Kalkınma Ajansı, 2021).

Adana'daki kimya sektörünün uluslararası rekabet gücünü artırabilmesi için nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi büyük bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır. Sektördeki istihdam açığı, özellikle kimya mühendisleri, teknikerler ve üretim süreçlerinde görev alacak vasıflı işçiler açısından belirgin bir şekilde hissedilmektedir. Bu nedenle, mesleki eğitim programlarının genişletilmesi ve sanayi ile üniversite iş birliğinin güçlendirilmesi önerilmektedir.

Kimya sanayisinin sürdürülebilir gelişimi için çevresel etkilerin yönetimi de büyük önem taşımaktadır. Çevreye duyarlı üretim tekniklerinin benimsenmesi ve kimyasal atık yönetimi süreçlerinin iyileştirilmesinin kaçınılmaz olarak görülmektedir. Özellikle atık yönetimi konusunda Avrupa Birliği standartlarına uyum sağlanması hem yerel hem de uluslararası pazarlarda rekabet avantajı kazandıracaktır.

Adana'nın kimya sektöründeki en büyük ihracat kalemleri arasında polietilen, polipropilen, petrokimyasal bazlı boya hammaddeleri ve temizlik ürünleri yer almaktadır. Bu ürünlerin büyük bir kısmı Ortadoğu ve Avrupa pazarlarına ihraç edilmekte olup, bölgedeki ihracat potansiyelinin artırılması için lojistik imkanların güçlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu bağlamda, Adana'daki liman altyapısının genişletilmesi ve demiryolu ağlarının sanayi bölgeleriyle entegrasyonunun sağlanması önerilmektedir.

Sektörde karşılaşılan en büyük sorunlardan biri de hammadde tedarikine bağlı dışa bağımlılıktır. Adana'daki üreticilerin büyük bir kısmı, hammadde ihtiyaçlarını yurtdışından ithal etmekte olup, bu durum üretim maliyetlerini artırmaktadır. Bu sorunun aşılması için yerli üretim kapasitelerinin artırılması ve Türkiye'nin petrokimya alanında kendine yeterlilik seviyesini yükseltmesi gerekmektedir.

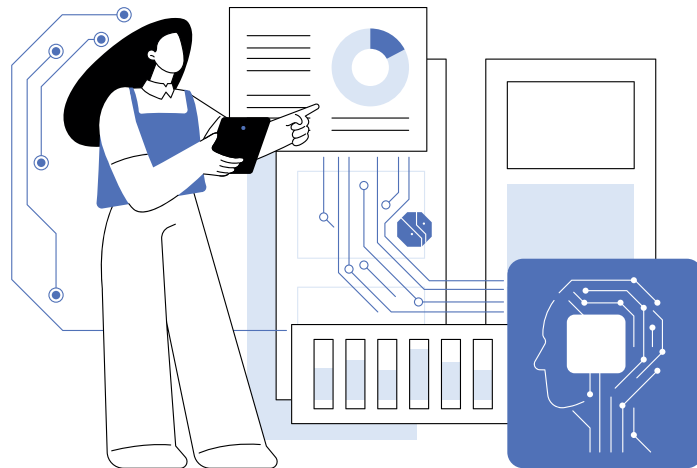
Adana'nın yenilenebilir enerji potansiyeli, bölgenin coğrafi konumu ve iklim koşulları sayesinde büyük bir gelişim alanı sunmaktadır. Özellikle güneş enerjisi açısından yüksek kapasiteye sahip olması, Adana'yı güneş enerjisi santralleri için cazip hale getirmektedir. Bölgedeki yıllık güneşlenme süresi ve radyasyon seviyeleri, enerji verimliliğini artırarak yerli ve yabancı yatırımcılar için fırsatlar yaratmaktadır. Ancak, bu alandaki yatırımların teşvik edilmesi ve finansman olanaklarının artırılması gerekmektedir. Rüzgâr enerjisi açısından ise Adana'nın belirli bölgelerinde yatırım potansiyeli bulunmakla birlikte, genel rüzgâr hızlarının istenilen seviyelerde olmadığı belirtilmektedir. Pozantı gibi yüksek rakımlı bölgelerde rüzgâr enerjisi santrali kurulumu için uygun alanlar bulunsa da, Adana genelinde bu enerji kaynağının sınırlı kalabileceği öngörülmektedir. Yenilenebilir enerji sektörünün gelişmesiyle birlikte, teknik bilgiye sahip iş gücüne olan talep de artmaktadır. Bu nedenle, mesleki eğitim programlarının genişletilmesi ve üniversite-sanayi iş birliklerinin güçlendirilmesi önerilmektedir. Enerji üretimi ve tüketimi dengesinin sağlanması için altyapı yatırımlarının güçlendirilmesi, elektrik şebekelerinin modernize edilmesi ve depolama teknolojilerinin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, yüksek başlangıç maliyetleri nedeniyle yenilenebilir enerji yatırımlarının önündeki en büyük engellerden biri finansmandır. Düşük faizli krediler, devlet destekli teşvikler ve vergi indirimleri gibi mekanizmalar, özel sektörün bu alana yönelimini hızlandırarak yatırımları artırabilir. (Çukurova Kalkınma Ajansı, 2012).

1.2. Teknolojik ve Sektörel Gelişmelerin İş Gücü Piyasası Üzerine Etkisi

Teknolojik yenilikler ve endüstriyel gelişmeler, iş gücü piyasasında köklü değişimlere neden olmaktadır. Otomasyon, yapay zekâ (AI) ve nesnelerin interneti (IoT) gibi yenilikler, üretim süreçlerini dönüştürerek düşük vasıflı iş gücüne olan talebi azaltırken, teknoloji odaklı meslek gruplarına olan ihtiyacı artırmaktadır. Özellikle veri bilimi, yazılım geliştirme ve robotik mühendislik gibi alanlar iş piyasasında yükselen meslekler arasında yer almakta ve işverenler tarafından yüksek talep görmektedir (İş Gücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu, 2018, s. 37).

Yeni teknolojiler, sanayi ve imalat sektörlerinde verimliliği artırırken, düşük nitelikli işlerin azalmasına yol açmaktadır. Otomasyonun yaygınlaşmasıyla birlikte, üretim hatlarındaki rutin işler makineler tarafından yapılmakta ve iş gücü ihtiyacında dönüşüm yaratmaktadır. Adana gibi sanayi şehirlerinde bu etki, özellikle tekstil ve metal ürünleri imalatında belirgin hale gelmektedir. Adana Organize Sanayi Bölgesi (AOSB), teknolojik dönüşümün iş gücüne etkilerini en yoğun yaşayan merkezlerden biridir (Adana Ticaret Odası, 2023, s. 14).

Dijitalleşme ve Endüstri 4.0'ın etkisiyle bazı meslek gruplarına olan talep hızla artmaktadır. Veri analistleri, yazılım mühendisleri, enerji teknolojileri uzmanları ve mekatronik mühendisleri, yeni endüstriyel sistemlerin gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip olduğu için işverenlerin dikkatini çekmektedir. Yenilenebilir enerji sektöründe çalışan mühendislerin istihdam potansiyeli de artmıştır. Ayrıca, e-ticaret ve dijital pazarlama uzmanlarına olan talep, dijital ekonominin büyümesiyle paralel olarak hızlanmıştır (Çukurova Bölge Planı, 2014-2023, s. 38).

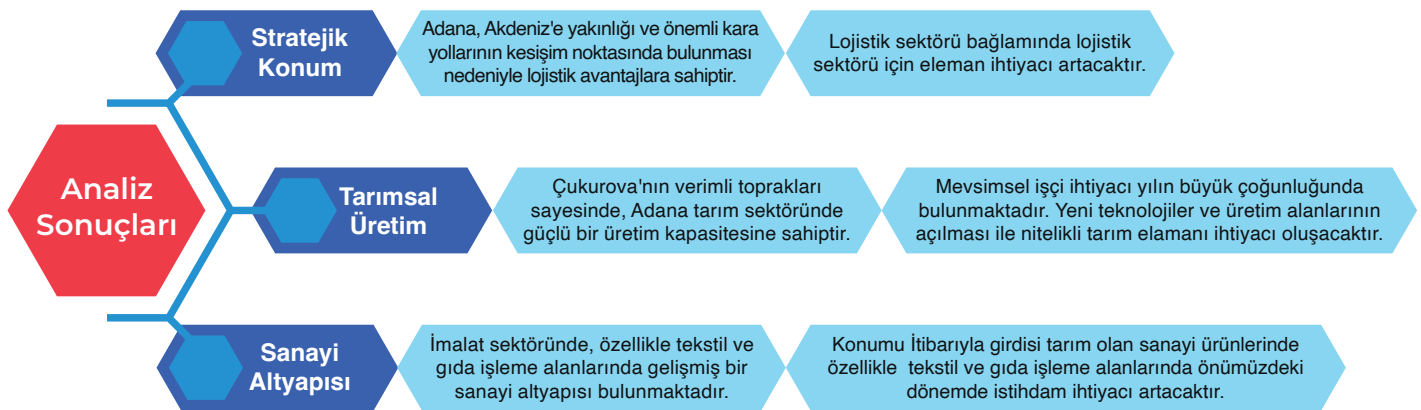


Ancak bu dönüşüm, düşük nitelikli iş gücü için tehdit oluşturmakta ve işsizlik riskini artırmaktadır. Montaj hatlarında çalışan işçiler ve temel veri girişi gibi görevlerde yer alan ofis çalışanları, otomasyon sistemleri nedeniyle işlerini kaybetme riskiyle karşı karşıyadır. Bu sorunun çözümü için mesleki eğitim ve yeniden beceri kazandırma programlarının yaygınlaştırılması gerektiği belirtilmektedir (Adana İş gücü Piyasası Raporu, 2023, s. 22).

Yeni teknolojiler ve endüstriyel gelişmeler, iş gücü piyasasında nitelikli işlere olan talebi artırırken, düşük vasıflı işlerdeki talebi azaltmaktadır. Adana gibi sanayi şehirlerinde bu değişim, özellikle sanayi ve hizmet sektörlerinde hissedilmektedir. Bu nedenle, eğitim sisteminin dijital dönüşümle uyumlu hale getirilmesi, çalışanların yeni teknolojilere adaptasyonu için kritik bir öneme sahiptir. Mesleki eğitim ve girişimciliğin teşviki, değişen iş gücü taleplerine yanıt verebilmek için önemli bir strateji olarak öne çıkmaktadır (İş gücü Piyasası ve Genç İstihdamı Raporu, 2018, s. 42).

Bu bölümde ele alınan literatürdeki genel tartışmalar neticesinde aşağıdaki şekilde Adana ili için tespit ve önerileri özetleyebiliriz.

Şekil 2. Adana İli Literatür Analizi Sonucuna Dayılı Tespitler ve Öneriler



1.3. İşverenlerin Göçmen İşçilere Yönelik Algıları ve Tercihleri

Bu bölümde literatürde yer alan, Adana ilindeki işverenlerin hedef kitle iş gücü ile ilgili genel algıları ve bakış açıları sunulmuştur.

İşverenler, göçmen işçileri genellikle daha düşük maliyetle çalışabilecek bir iş gücü kaynağı olarak görmektedir. Göçmen işçiler, özellikle tarım, inşaat ve hizmet sektörlerinde düşük vasıflı işlerde tercih edilmektedir. Ancak, işverenlerin bir kısmı, dil bariyeri, kültürel uyumsuzluk ve mesleki becerilerdeki eksiklikler nedeniyle göçmen işçilere mesafeli yaklaşmaktadır (İş gücü Piyasası ve Genç İstihdamı Raporu, 2018, s. 39). Bununla birlikte, Adana gibi göçmen nüfusunun yoğun olduğu bölgelerde, tarım sektöründe göçmen iş gücünün vazgeçilmez bir kaynak olduğu belirtilmektedir (Çukurova Bölge Planı, 2014-2023, s. 45).

Engelli bireylerin istihdamı konusunda işverenlerin algıları, genellikle yükümlülük ve yasal zorunluluklarla sınırlı kalmaktadır. Engelli bireylerin iş gücüne entegrasyonu için devlet tarafından sağlanan teşvikler ve destekler olmasına rağmen, işverenlerin bu gruba yönelik tercihleri sınırlıdır. Bunun başlıca nedenleri arasında, işyerinde engelli bireylerin çalışma koşullarını adapte etme maliyetleri ve verimlilik endişeleri yer almaktadır (Adana İş Gücü Piyasası Raporu, 2023, s. 22). Ancak, kamu sektöründe engelli bireylerin istihdamı özel sektöre göre daha yüksektir.

Türkiye'deki mevcut istihdam politikaları, göçmen işçilerin özellikle düşük vasıflı işlerde yasal çerçevede çalışmasına olanak tanımaktadır. Çalışma izinleriyle ilgili prosedürler ve göçmenlerin sosyal güvenlik sistemine entegrasyonu, bu politikaların ana bileşenlerini oluşturmaktadır. Ancak, kayıt dışı istihdam göçmen işçiler arasında oldukça yaygındır ve bu durum, sosyal güvenlik haklarının ihlaline yol açmaktadır (İş Gücü Piyasası ve Genç İstihdamı Raporu, 2018, s. 41). Adana'da özellikle tarım ve inşaat sektörlerinde göçmen işçilerin kayıt dışı çalıştırılması sıkça rastlanan bir durumdur.

İşverenler, göçmen işçilerin işe alım süreçlerinde dil bariyeri, yasal izin süreçlerinin karmaşıklığı ve kültürel uyum sorunları gibi engellerle karşılaşmaktadır. Ayrıca, göçmenlerin mesleki yeterliliklerini belgeleyememesi ve işverenlerin bu grubu eğitim süreçlerine dahil etme konusundaki isteksizliği de önemli bir sorun teşkil etmektedir. Özellikle Adana gibi bölgelerde, mevsimlik tarım işçilerinin sürekli iş gücüne entegrasyonunda ek zorluklar yaşanmaktadır (Adana Ekonomisi Raporu, 2023, s. 33).

Göçmen işçilere yönelik mesleki eğitim ve gelişim fırsatları oldukça sınırlıdır. İşverenlerin çoğu, düşük vasıflı işlerde çalıştırdıkları göçmen işçiler için eğitim programları sunmamaktadır. Ancak, kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarının desteğiyle bazı mesleki eğitim programları hayata geçirilmektedir. Bu programlar, göçmenlerin Türkçe öğrenme ve mesleki beceriler geliştirme süreçlerini desteklemeyi hedeflemektedir (Çukurova Bölge Planı, 2014-2023, s. 50).

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

Adana ili ve çevresinde en fazla istihdam sağlayan sektörler, sanayi, hizmet ve tarım sektörleri olarak sıralanmaktadır. Özellikle Adana Organize Sanayi Bölgesi (AOSB), imalat sektöründe yoğun istihdam yaratırken, hizmet sektörü eğitim, sağlık ve perakende alanlarında istihdam sağlamaktadır. Tarım sektörü ise özellikle kırsal bölgelerde önemli bir iş gücü kaynağıdır ve Adana'nın narenciye, pamuk ve mısır üretimi ile mevsimsel istihdam olanakları sunmaktadır (Adana Ekonomisi Raporu, 2023, s. 14).

Nitelikli iş gücü talebi, özellikle teknoloji odaklı sektörlerde ve sanayide artış göstermektedir. Adana'da yazılım mühendisliği, veri bilimi, mekatronik ve enerji teknolojileri gibi alanlarda nitelikli iş gücüne olan ihtiyaç yüksektir. Ayrıca, yenilenebilir enerji ve otomasyon teknolojilerinin gelişimi, mühendislik ve teknik personel ihtiyacını artırmıştır. Hizmet sektöründe ise sağlık ve eğitim alanlarında nitelikli iş gücüne talep devam etmektedir (Çukurova Bölge Planı, 2014-2023, s. 42).

Niteliksiz iş gücü talebi, çoğunlukla tarım ve inşaat sektörlerinde yoğunlaşmaktadır. Tarım sektörü, özellikle narenciye toplama ve mısır hasadı gibi faaliyetlerde yoğun olarak niteliksiz iş gücüne ihtiyaç duymaktadır. İnşaat sektöründe ise beden işçisi ve vasıfsız işçi ihtiyacı oldukça yüksektir. Adana'da göçmen işçiler bu sektörlerde önemli bir rol oynamaktadır (İş Gücü Piyasası ve Genç İstihdamı Raporu, 2018, s. 40).

Genç iş gücüne talep, özellikle teknoloji, e-ticaret ve hizmet sektörlerinde artmaktadır. Perakende ve lojistik sektörlerinde genç çalışanlar esnek çalışma saatleri nedeniyle tercih edilmektedir. Bununla birlikte, sanayi sektöründe stajyer ve yeni mezun mühendisler için istihdam fırsatları bulunmaktadır. Ancak genç işsizlik oranının yüksek olması, bu talebin karşılanmasında sorunlara yol açmaktadır (Adana İş Gücü Piyasası Raporu, 2023, s. 21).

Kadın istihdamı, ekonomik büyümeyi destekleyen ve toplumsal kalkınmanın temel taşlarından biri olarak kabul edilmektedir (World Bank, 2023). Ancak, Türkiye genelinde ve bölgesel düzeyde yapılan analizler, kadınların iş gücü piyasasına katılımlarının erkeklere oranla düşük seviyelerde kaldığını ortaya koymaktadır (TÜİK, 2022).

Kadın istihdamına ilişkin daha önce yapılan çalışmalar, cinsiyet temelli iş gücü farklılıklarının çeşitli ekonomik ve sosyal faktörlerle ilişkili olduğuna işaret etmektedir (Kabeer, 2021). Türkiye’de kadınların iş gücü piyasasına katılım oranının düşük olmasının temel sebepleri arasında eğitim farklılıkları ve çocuk bakım sorumlulukları gösterilmektedir (OECD, 2022). Bölgesel düzeyde kadın istihdamının sektörel dağılımı, çalışan kadınların hangi alanlarda yoğunlaştığını ve istihdam olanaklarının hangi sektörlerde artırılması gerektiğini ortaya koymaktadır (TÜİK, 2022).

TÜİK (2022) verilerine göre, Adana ilinde kadın istihdamının en fazla olduğu alan imalat sektörüdür ve toplam kadın istihdamının %35,2’si bu sektörde yer almaktadır. Özellikle tekstil, gıda ve kimya endüstrisi, kadın istihdamının yoğunlaştığı alt sektörler arasındadır. Kadın istihdam oranının en yüksek olduğu alan ise insan sağlığı ve sosyal hizmetler sektörüdür ve bu sektördeki kadın çalışan oranı %61,5 olarak hesaplanmıştır (TÜİK, 2022). Bununla birlikte, kadınların iş gücü piyasasına katılım oranı erkeklere kıyasla belirgin bir şekilde düşüktür. TR62 (Adana ve Mersin) bölgesinde erkeklerin iş gücüne katılım oranı %71,2 iken, kadınların oranı %33,4 seviyesindedir. Kadınların iş piyasasına girişlerini engelleyen temel faktörler arasında ev işleri ve bakım sorumlulukları yer almaktadır (TÜİK, 2022).

Adana ilinde kadın istihdamının en fazla olduğu alan imalat sektörüdür ve toplam kadın istihdamının %35,2’si bu sektörde yer almaktadır.

İşsizlik oranları açısından değerlendirildiğinde, kadın işsizliği erkek işsizliğine kıyasla daha yüksek seviyede seyretmektedir. Adana'da kadın işsizlik oranı %16,9 olarak hesaplanırken, erkek işsizlik oranı %10,1 seviyesinde kalmaktadır. Kadınların iş bulma sürecinde karşılaştıkları zorluklar, özellikle çalışma saatlerinin esnek olmaması, mesleki eğitim eksiklikleri ve sektörel istihdam farklılıkları gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır (İŞKUR, 2024). Bölgedeki açık iş pozisyonları incelendiğinde, en fazla istihdam açığı bulunan alanlar imalat sektörü, sağlık sektörü ve hizmet sektörü olarak belirlenmiştir. Özellikle beden işçisi, makine operatörü, konfeksiyon işçisi ve sağlık personeli gibi mesleklerde eleman açığı bulunmaktadır. Bu alanlarda kadın istihdamının artırılmasına yönelik teşviklerin uygulanması, iş gücü piyasasında cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılmasına katkı sağlayabilir (İŞKUR, 2024).

Kadın iş gücüne talep, eğitim, sağlık ve hizmet sektörlerinde daha fazladır. Özellikle öğretmenlik ve hemşirelik gibi mesleklerde kadın istihdamı ön plandadır. Adana gibi sanayi şehirlerinde kadınların tekstil sektöründeki yoğunluğu dikkat çekmektedir. Ancak, kırsal bölgelerde kadın iş gücüne olan talep düşük kalmaktadır ve bu durum, toplumsal normlar ve geleneksel rollere bağlanmaktadır (Çukurova Bölge Planı, 2014-2023, s. 48).

Mevsimsel iş gücü talebi, Adana'da özellikle tarım sektöründe yoğunlaşmaktadır. Narenciye, pamuk ve mısır gibi ürünlerin hasat dönemlerinde yoğun iş gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bu dönemlerde çoğunlukla göçmen işçiler ve geçici işçiler çalıştırılmaktadır. Turizm sektöründe ise Adana'nın yerel festivalleri ve kültürel etkinlikleri sırasında mevsimsel iş gücü ihtiyacı ortaya çıkmaktadır (Adana Ekonomisi Raporu, 2023, s. 33).

Adana'nın sektörel istihdam dinamikleri, bölgenin tarım, sanayi ve hizmet sektörlerindeki güçlü yapısını yansıtmaktadır. Nitelikli iş gücüne olan talep artarken, niteliksiz iş gücü özellikle tarım ve inşaat sektörlerinde yoğunlaşmaktadır. Kadın ve genç iş gücünün iş piyasasına daha etkin bir şekilde dahil edilmesi, bölgedeki iş gücü potansiyelinin artırılması için önem taşımaktadır. Ayrıca, mevsimsel iş gücü talebinin karşılanmasında sosyal koruma ve kayıtlı istihdam politikalarının yaygınlaştırılması gerekmektedir.

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

Kadınların eğitim seviyeleri erkeklerle karşılaştırıldığında, genel olarak kadınların okullaşma oranlarında artış gözlemlenmektedir. Ancak, mesleki ve teknik eğitim alanında kadınların erkeklere göre daha az temsil edildiği görülmektedir. Özellikle STEM (bilim, teknoloji, mühendislik, matematik) alanlarında kadınların eğitim ve mesleki uzmanlık oranları düşük kalmaktadır. Adana gibi sanayi ve tarım şehirlerinde kadınlar, genellikle geleneksel meslek gruplarına yönelmektedir (örneğin, öğretmenlik ve hemşirelik) ve bu durum, mesleki çeşitliliği sınırlamaktadır (Adana Ekonomisi Raporu, 2023, s. 25).

Kadınların iş tecrübeleri, sektörel dağılım ve iş gücü piyasasına katılım açısından erkeklere göre farklılık göstermektedir. Kadınlar, özellikle hizmet sektöründe yoğunlaşırken, sanayi ve tarım sektörlerinde daha az yer almaktadır. İşverenler, kadın çalışanların iş güvencesi ve esnek çalışma olanaklarına olan ihtiyacını daha fazla göz önünde bulundurmaktadır. Ancak, aile sorumlulukları kadınların kariyer ilerlemelerini sınırlayan faktörler arasında yer almaktadır (Çukurova Bölge Planı, 2014-2023, s. 43).

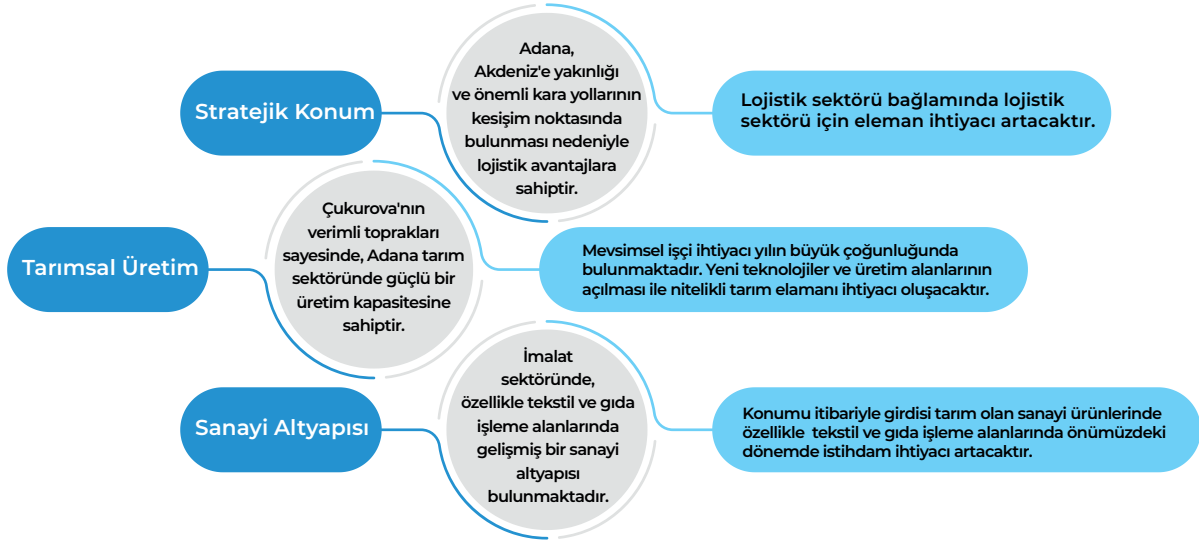
Kadınların kariyer gelişimi, çoğunlukla eğitim düzeyi, iş gücüne katılım oranı ve toplumsal destek mekanizmalarıyla ilişkilidir. Türkiye genelinde ve Adana'da, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarında temsil oranı oldukça düşüktür. Çalışan kadınlar genellikle orta düzey pozisyonlarda yoğunlaşmakta ve cam tavan sendromu nedeniyle liderlik pozisyonlarına ulaşmakta zorluk çekmektedir. Buna karşılık, kadın girişimciliği son yıllarda destek politikalarıyla artış göstermektedir (İş Gücü Piyasası ve Genç İstihdamı Raporu, 2018, s. 35).

Kadınlar ve erkekler arasındaki istihdam ve eğitim farklılıkları, özellikle ücret eşitsizliği ve iş güvencesi gibi konularda belirginleşmektedir. Kadın çalışanlar, erkeklere göre daha düşük ücret alırken, bu durum kadınların ekonomik bağımsızlıklarını sınırlamaktadır. Ayrıca, erkekler STEM alanlarında kadınlardan daha fazla temsil edilmektedir ve bu da yüksek gelirli mesleklerde erkeklerin üstünlüğünü sağlamaktadır (Adana İş Gücü Piyasası Raporu, 2023, s. 18). Kadınların eğitim seviyelerini ve kariyer gelişimlerini desteklemek için daha fazla mesleki eğitim programı, esnek çalışma düzenlemeleri ve liderlik pozisyonlarına erişim fırsatları sunulmalıdır. STEM alanlarında kadınları teşvik eden burs ve eğitim programları yaygınlaştırılmalıdır. Ayrıca, kadın girişimciliği ve iş gücüne katılım oranlarını artırmak için toplumsal farkındalık kampanyaları yürütülmelidir (Çukurova Bölge Planı, 2014-2023, s. 48).

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

1.6. Literatür Analizinde Öne Çıkan Bulgular

Literatür analizi sonucunda Adana ili iş gücü piyasası ile ilgili elde edilmiş olan temel bulgular Şekil-3'te özetlenmiş olup, sonrasında kısaca açıklanmıştır



Şekil 3. Adana İli Literatür Analizine Dayalı Tespitler

Adana'nın stratejik konumu, tarımsal üretim kapasitesi ve sanayi altyapısı, bölgenin ekonomik yapısını ve iş gücü piyasasını şekillendiren önemli unsurlardır. Akdeniz'e yakınlığı ve kara yollarının kesişim noktalarından birinde yer alması, Adana'ya lojistik anlamda büyük avantajlar sağlamaktadır. Bu avantajlar doğrultusunda, lojistik sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin sayısının artması beklenmekte olup, sektörde çalışacak nitelikli eleman ihtiyacı da buna paralel olarak yükselecektir.

Bölgenin bir diğer önemli ekonomik gücü tarımsal üretimdir. Çukurova'nın verimli toprakları sayesinde Adana, Türkiye'nin en önemli tarım merkezlerinden biri olarak güçlü bir üretim kapasitesine sahiptir. Tarımsal üretimin sürdürülebilirliği için mevsimsel işçi ihtiyacı yıl boyunca devam etmekte olup, yeni teknolojilerin ve modern üretim alanlarının devreye girmesiyle birlikte nitelikli tarım elemanlarına olan talebin daha da artması beklenmektedir.

Adana'nın sanayi altyapısı da gelişmiş olup, özellikle tekstil ve gıda işleme sektörlerinde güçlü bir üretim yapısı bulunmaktadır. Bölgenin sanayisi, büyük ölçüde tarımsal girdilere dayalı olarak faaliyet göstermekte ve bu durum tekstil ve gıda işleme alanlarında iş gücü ihtiyacını artırmaktadır. Önümüzdeki yıllarda, sanayi sektörünün büyümesiyle birlikte bu alanlarda istihdam edilecek nitelikli elemanlara duyulan ihtiyaç daha da belirgin hale gelecektir. Sonuç olarak, Adana'nın coğrafi avantajları, tarımsal üretim kapasitesi ve sanayi gücü, bölgenin iş gücü piyasasında önemli fırsatlar ve gereksinimler yaratmaktadır.

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

II. BÖLÜM



II. BÖLÜM

2. İKİNCİL VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

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

2.1. Nüfus ve Demografik Veriler

2.1.1. TÜİK Nüfus Kayıt Sistemi Verileri

Yerleşim yeri nüfusları, İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü tarafından güncellenen Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi'nden alınan nüfusla birlikte, kurumsal yerlerde kalan nüfus dikkate alınarak hesaplanmıştır. Kışla, cezaevi, huzurevi, üniversite öğrenci yurtları vb. kurumsal yerlerde kalanlar, 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 kullanılmıştır. Yabancı uyruklu nüfus kapsamında; referans tarihinde geçerli ikamet veya çalışma iznine sahip kişiler, uluslararası koruma kimlik belgesi gibi ikamet izni yerine geçen kimlik belgesi olan ve referans tarihinde geçerli adres beyanı olan kişiler ve izinle Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığından çıkmış referans tarihinde geçerli adres beyanı olan mavi kart hamili kişiler değerlendirilmiştir. Kurs, turizm, bilimsel araştırma vb. nedenlerle 90 günden kısa süreli vize veya ikamet iznine sahip yabancılar ile GKSS'ler nüfusa dâhil değildir.

Tablo 5. TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2023

Nüfus	Yıllar	Türkiye	Adana
Toplam Nüfus	2022	85,279,553	2,274,106
	2023	85,372,377	2,270,298
İl ve İlçe Merkezleri	2022	79,613,279	2,274,106
	2023	79,399 292	2,270,298
Yıllık Nüfus Artış Hızı	2021-2022	7,1	4,7
	2022-2023	1,1	-1,7

Tablo 6, 2022 ve 2023 yıllarına ait Adana ili ve Türkiye geneli nüfus verilerini göstermektedir. İl ve ilçe merkezlerinde yaşayan nüfus dağılımı ile yıllık nüfus artış hızları karşılaştırmalı olarak sunulmuştur. Veriler, Adana'nın nüfus artış hızındaki gerilemenin Türkiye geneline kıyasla daha belirgin olduğunu ortaya koymaktadır.

Adana ili, Türkiye genelindeki nüfus dinamikleri ile kıyaslandığında son yıllarda nüfus artış hızında belirgin bir farklılık sergilemektedir. 2022-2023 dönemi itibarıyla Türkiye'nin toplam nüfusu artış eğilimini sürdürerek 85,3 milyona ulaşırken, Adana'nın nüfusunda düşüş gözlemlenmiştir. Özellikle 2022-2023 yılları arasında Adana'nın yıllık nüfus artış hızının -1,7 olarak kaydedilmesi, ilin göç verme eğilimi gösterdiğini ve demografik yapıda önemli değişiklikler yaşandığını ortaya koymaktadır.

Tablo 6. İl ve Cinsiyete Göre İl/ilçe Merkezi, Belde/Köy Nüfusu ve Nüfus Yoğunluğu, 2023

Nüfus	Cinsiyet	Türkiye	Adana
Toplam Nüfus	Toplam	85,372,377	2,270,298
	Erkek	42,734,071	1,135,046
	Kadın	42,638,306	1,135,252
İl ve İlçe Merkezleri	Toplam	79,399,292	2,270,298
	Erkek	39,664,342	1,135,046
	Kadın	39,734,950	1,135,252
Nüfus Yoğunluğu		111	163

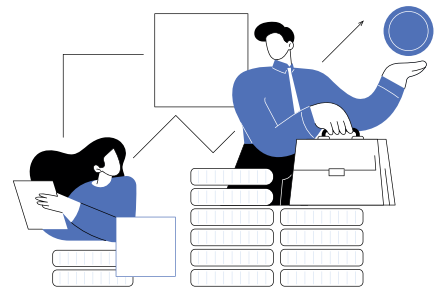
2023 yılı itibarıyla Adana ili ve Türkiye genelinde cinsiyete göre toplam nüfus dağılımını, il/ilçe merkezlerinde yaşayan nüfus oranlarını ve nüfus yoğunluğunu göstermektedir. Veriler, Adana'nın nüfus yoğunluğunun Türkiye ortalamasının üzerinde olduğunu ve ilin kent merkezine odaklanmış bir nüfus yapısına sahip olduğunu ortaya koymaktadır. (Tablo 6)



Adana ili, Türkiye genel nüfus yapısıyla kıyaslandığında cinsiyet dağılımında belirgin bir denge sergilemektedir. 2023 yılı itibarıyla Adana'da erkek nüfus 1.135.046, kadın nüfus ise 1.135.252 olarak kaydedilmiş, bu durum ilin nüfus yapısında cinsiyet açısından dengeli bir dağılım olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. İllere ve Cinsiyete Göre Ortanca Yaş, 2023

Yıllar	Cinsiyet	Toplam	Adana İli
2022	Toplam	33,5	33
	Erkek	32,8	32,2
	Kadın	34,2	33,9
2023	Toplam	34	33,5
	Erkek	33,2	32,7
	Kadın	34,7	34,4



Cinsiyet bazında incelendiğinde, Adana'da kadınların ortalama yaşı 34,4, erkeklerin ortalama yaşı ise 32,7 olarak belirlenmiştir. Bu değerler, Türkiye geneli ile karşılaştırıldığında kadınların ortalama yaşının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu ve bu eğilimin ülke genelinde de benzer şekilde devam ettiğini göstermektedir. 2022 yılına kıyasla hem Türkiye'de hem de Adana'da ortalama yaşın arttığı gözlemlenmiştir (Tablo 7).

Adana ili, medeni durum açısından Türkiye genel eğilimleri ile büyük ölçüde paralel bir yapıya sahiptir. 2023 yılı itibarıyla Adana'da toplam 1.743.190 kişi bulunurken, bu nüfus içinde 503.762 kişi hiç evlenmemiş, 1.045.322 kişi evli, 97.420 kişi boşanmış ve 96.686 kişi ise eşini kaybetmiştir (Tablo 8).

Türkiye genel verileri ile kıyaslandığında, Adana'nın evlilik oranlarının ulusal ortalamaya yakın olduğu, ancak boşanma ve dul kalma oranlarının özellikle kadınlar arasında daha yüksek bir seyir izlediği görülmektedir. Adana'daki medeni durum dağılımı, kentsel ve geleneksel yaşam biçimlerinin bir arada var olduğunu ve evlilik, boşanma ile dul kalma oranlarının Türkiye geneli ile benzer bir seyir izlediğini göstermektedir.

Tablo 8. İl, Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Nüfusu, 2023

Medeni Durum	Cinsiyet	Toplam	Adana İli
Toplam	Toplam	67,060,744	1,743,190
	Erkek	33,339,609	864,808
	Kadın	33,721,135	878,382
Hiç Evlenmedi	Toplam	19,231,798	503,762
	Erkek	10,911,913	286,689
	Kadın	8,319,885	217,073
Evli	Toplam	40,876,455	1,045,322
	Erkek	20,460,478	521,401
	Kadın	20,415,977	523,921
Boşandı	Toplam	3,205,212	97,420
	Erkek	1,415,476	42,815
	Kadın	1,789,736	54,605
Eşi Öldü	Toplam	3,747,279	96,686
	Erkek	551,742	13,903
	Kadın	3,195,537	82,783

Adana ili, yabancı nüfus açısından Türkiye genelindeki eğilimlerle benzer bir yapı sergilemektedir. 2022 yılı itibarıyla Adana'da 15.320 yabancı ikamet ederken, bu sayı 2023 yılında 12.696'ya düşmüştür. Türkiye genelinde de benzer bir düşüş gözlemlenmiş olup, yabancı nüfus toplamda 1.823.836 kişiden 1.570.543 kişiye gerilemiştir (Tablo 9). Cinsiyet bazında incelendiğinde, 2023 yılında Adana'daki yabancı erkek nüfusu 6.196, kadın nüfusu ise 6.500 olarak belirlenmiştir.

Tablo 9. Yabancı Nüfus

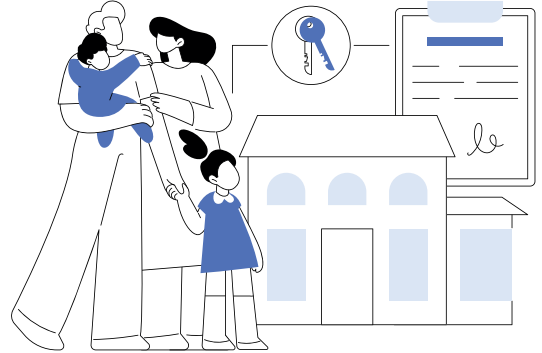
Yıllar	Cinsiyet	Toplam	Adana İli
2022	Toplam	1,823,836	15,320
	Erkek	902,124	7,710
	Kadın	921,712	7,610
2023	Toplam	1,570,543	12,696
	Erkek	762,672	6,196
	Kadın	807,871	6,500

Tablo 10, 2008-2023 yılları arasında Türkiye ve Adana ili için ortalama hane halkı büyüklüğünün değişimini göstermektedir. Veriler, yıllar içinde hane halkı büyüklüğünün azaldığını ve bu durumun doğurganlık oranları, kentleşme ve bireyselleşen yaşam tarzlarıyla ilişkili olabileceğini ortaya koymaktadır.

Adana ili, Türkiye genelindeki hane halkı büyüklüğü açısından benzer bir düşüş eğilimi sergilemektedir. 2008 yılında Türkiye’de ortalama 4 kişilik haneler varken, Adana’da bu değer 4,2 olarak kaydedilmiştir. Ancak yıllar içinde hem Türkiye’de hem de Adana’da hane halkı büyüklüğünde istikrarlı bir azalma gözlemlenmiş ve 2023 yılı itibarıyla Türkiye genelinde 3,1, Adana’da ise 3,3 seviyesine gerilemiştir.

Tablo 10. Ortalama Hane Halkı Büyüklüğü, 2008-2023

Yıllar	Türkiye Geneli	Adana
2008	4	4,2
2009	4	4,2
2010	3,8	4,1
2011	3,8	4,1
2012	3,7	4
2013	3,6	3,9
2014	3,6	3,9
2015	3,5	3,8
2016	3,5	3,8
2017	3,4	3,7
2018	3,4	3,7
2019	3,4	3,6
2020	3,3	3,6
2021	3,2	3,5
2022	3,2	3,4
2023	3,1	3,3



Adana ili, yaş bağımlılık oranı açısından Türkiye genel ortalamasına kıyasla biraz daha yüksek bir değere sahiptir. 2023 yılı itibarıyla Adana’nın toplam yaş bağımlılık oranı %48,8 iken, Türkiye genelinde bu oran %46,3 olarak hesaplanmıştır. Bu oran, çalışma çağındaki nüfusun (15-64 yaş) bakmakla yükümlü olduğu 0-14 yaş grubundaki çocuklar ve 65 yaş üstü bireylerin toplamını ifade etmektedir (Tablo 11).

Tablo 11. Yaş Bağımlılık Oranı, 2007-2023

Yaş	Toplam	Adana İli
Toplam	85,372,377	2,270,298
0-14	18,311,633	527,108
15-64	58,337,938	1,525,735
65 +	8,722,806	217,455
Toplam Yaş Bağımlılık Oranı (%)	46,3	48,8
Çocuk	31,4	34,5
Yaşlı Bağımlılık Oranı (%)	15	14,3

Alt kırılımlar incelendiğinde, Adana'nın çocuk bağımlılık oranının %34,5 ile Türkiye ortalaması olan %31,4'ten daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, Adana'daki genç nüfus oranının ülke geneline kıyasla daha yüksek olduğunu ve ilin demografik olarak görece daha genç bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Öte yandan, yaşlı bağımlılık oranı Adana'da %14,3 iken, Türkiye genelinde %15 olarak hesaplanmıştır. Bu da Adana'daki yaşlı nüfus oranının ülke ortalamasına kıyasla daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Bu veriler, Adana'nın hâlâ genç bir nüfus yapısına sahip olduğunu, ancak uzun vadede yaş bağımlılık oranındaki artışın sürdürülebilir kalkınma açısından dikkate alınması gerektiğini göstermektedir.

Adana ili, yıllık nüfus artış hızı bakımından Türkiye genelinden farklı bir seyir izlemektedir. 2007-2023 yılları arasındaki veriler incelendiğinde, Adana'nın nüfus artış hızının dalgalı bir trend sergilediği ve son yıllarda belirgin bir düşüş yaşadığı görülmektedir. Özellikle 2022-2023 döneminde Adana'nın yıllık nüfus artış hızının -1,7 olarak gerçekleşmesi, ilin nüfus kaybı yaşadığını ortaya koymaktadır. Türkiye genelinde bu oran 1,1 seviyesinde kalmış ve nüfus artışı yavaşlarsa da hala pozitif yönde devam etmiştir (Tablo 11).

Önceki yıllarda Adana'nın nüfus artış hızının genel olarak Türkiye ortalamasına yakın seyrettiği, ancak 2017-2018 döneminde %1,6 gibi düşük bir seviyeye gerilediği ve 2020-2021 döneminde %2,1 seviyesinde kaldığı görülmektedir.

Diğer yandan, nüfus yoğunluğu açısından değerlendirildiğinde, Adana'nın nüfus yoğunluğu Türkiye geneline kıyasla oldukça yüksek seviyelerde seyretmektedir. 2023 yılı itibarıyla Türkiye'nin nüfus yoğunluğu 111 kişi/km² iken, Adana'da bu değer 169 kişi/km² olarak hesaplanmıştır. Bu durum, ilin daha sıkışık bir yerleşim yapısına sahip olduğunu ve kentleşmenin daha yoğun bir şekilde yaşandığını göstermektedir.



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



Tablo 12. Yıllara Göre Yıllık Nüfus Artış Hızı ve Nüfus Yoğunluğu, 2007-2023

Nüfus	Yıllar	Türkiye Geneli	Adana
Yıllık Nüfus Artış Hızı (%)	2007-2008	13,1	9,8
	2008-2009	14,5	17,6
	2009-2010	15,9	11,1
	2010-2011	13,5	11,2
	2011-2012	12	7,9
	2012-2013	13,7	11,1
	2013-2014	13,3	7,6
	2014-2015	13,4	8,1
	2015-2016	13,5	8,4
	2016-2017	12,4	6,7
	2017-2018	14,7	1,6
	2018-2019	13,9	8
	2019-2020	5,5	9,2
	2020-2021	12,7	2,1
	2021-2022	7,1	4,7
	2022-2023	1,1	-1,7
Nüfus Yoğunluğu(R)	2007	92	149
	2008	93	150
	2009	94	153
	2010	96	155
	2011	97	157
	2012	98	158
	2013	100	160
	2014	101	161
	2015	102	162
	2016	104	164
	2017	105	165
	2018	107	165
	2019	108	166
	2020	109	168
	2021	110	168
	2022	111	169
	2023	111	169

2.2. İş Gücü ve İstihdam Verileri

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

2022 ve 2023 yıllarında Adana ilinde Türkiye geneli ile kıyaslandığında işsizlik oranlarının daha yüksek seyrettiği görülmektedir. 2022 yılında Türkiye’de işsizlik oranı %10,4 olarak gerçekleşirken, Adana’da bu oran %15,3 seviyesindedir. 2023 yılında ise Türkiye genelinde işsizlik oranı %9,4’e gerilerken, Adana’da %14 seviyesinde kalmıştır (Tablo 13).

Tablo 13. İl Düzeyinde İşsizlik Oranı

Yıllar	Güven Aralığı	Eşik Değerler	Türkiye	Adana
2022	Oran		10,4	15,3
	%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	10,2	13,6
		Üst Sınır	10,6	17
2023	Oran		9,4	14
	%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	9,2	12,7
		Üst Sınır	9,6	15,4

Tabloya göre, %95 güven aralığı değerlendirildiğinde Adana’daki işsizlik oranı 2022 yılında %13,6 ile %17 arasında değişirken, 2023 yılında bu aralık %12,7 ile %15,4 arasında hesaplanmıştır. İşsizlik oranında bir miktar iyileşme gözlemlense de, Adana hâlâ Türkiye ortalamasına kıyasla işsizlik konusunda daha kırılgan bir yapıya sahiptir.

Tablo 14. İl Düzeyinde İstihdam Oranı

Yıllar	Güven Aralığı	Eşik Değerler	Türkiye	Adana
2022	Oran		47,5	44,1
	%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	47,3	42,3
		Üst Sınır	47,8	46
2023	Oran		48,3	43,7
	%95 Güven Aralığı	Alt Sınır	48	42,1
		Üst Sınır	48,6	45,4

Adana'da istihdam oranlarının Türkiye ortalamasının altında kaldığını ve 2023 yılında hafif bir düşüş yaşandığını görülmektedir (Tablo 14). Bu durum, bölgesel iş gücü piyasasındaki yapısal sorunları ve ekonomik dinamiklerin etkilerini yansıtmaktadır. 2022 yılında Türkiye genelinde istihdam oranı %47,5 olarak gerçekleşirken, Adana'da bu oran %44,1 seviyesinde kalmıştır. 2023 yılı itibarıyla Türkiye genelinde istihdam oranı %48,3'e yükselirken, Adana'da %43,7 seviyesine gerileyerek hafif bir düşüş göstermiştir. Bu durum, Adana'da iş gücü piyasasına katılım oranlarının Türkiye geneline kıyasla daha düşük olduğunu ve istihdam olanaklarının sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır.

Tablo 15. İl Düzeyinde İş Gücüne Katılma Oranı

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

Adana ili, iş gücüne katılma oranı açısından Türkiye genelinden biraz daha düşük bir seviyede seyretmektedir. 2022 yılında Türkiye'de iş gücüne katılma oranı %53,1 olarak gerçekleşirken, Adana'da bu oran %52,1 seviyesinde kaydedilmiştir. 2023 yılı itibarıyla Türkiye genelinde iş gücüne katılım oranı %53,3'e yükselirken, Adana'da bu oran %50,9'a gerilemiştir. Adana'da bu oranın gerilemesi ilin iş gücü piyasasında bazı yapısal zorluklarla karşı karşıya olduğunu göstermektedir (Tablo 15).

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

Adana ili, açık iş pozisyonları ve işe yerleştirme açısından Türkiye geneli ile kıyaslandığında dikkat çekici farklılıklar sergilemektedir. 2023 yılı itibarıyla Adana'da toplam açık iş sayısı 67.636 olarak kaydedilmiş olup, bunun 67.599'u özel sektörde, sadece 37'si ise kamu sektöründe bulunmaktadır. Türkiye genelinde ise toplam açık iş sayısı 2.677.006 olup, bunun büyük çoğunluğu özel sektör tarafından sağlanmaktadır. Adana'daki açık işlerin neredeyse tamamının özel sektörde olması, kamuda işe alımların oldukça sınırlı olduğunu göstermektedir (Tablo 16).

İşe yerleştirme verileri incelendiğinde, Adana'da toplam 41.425 kişi istihdam edilirken, bu kişilerin 41.381'i özel sektörde, yalnızca 44'ü kamu sektöründe işe yerleştirilmiştir. Bu durum, Adana'daki istihdamın neredeyse tamamen özel sektör tarafından sağlandığını göstermektedir. Cinsiyet bazında incelendiğinde, Adana'da erkek istihdamı 32.619 kişi ile kadın istihdamına kıyasla belirgin şekilde daha yüksektir (8.806 kadın). Bu durum, kadınların iş gücü piyasasına katılımında ve istihdam olanaklarına erişiminde bazı kısıtlarla karşılaşabileceğini göstermektedir. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim görülmekle birlikte, Adana'da kadın istihdamının görece daha düşük olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 16: Açık İşler ve İşe Yerleştirmeler

İş Durumu	Açık İşler	Cinsiyet	Adana İli	Türkiye
Açık İş	Kamu		37	30,190
	Özel		67,599	2,646,816
	Toplam		67,636	2,677,006
İşe Yerleştirme	Kamu	Erkek	41	11,581
		Kadın	3	4,935
		Toplam	44	16,516
	Özel	Erkek	32,578	761,307
		Kadın	8,803	459,203
		Toplam	41,381	1,220,510
	Toplam	Erkek	32,619	772,888
		Kadın	8,806	464,138
		Toplam	41,425	1,237,026

Adana ilinde 41.425 kişi İŞKUR ile işe yerleştirilmiş olup, bunun 32.619'u erkek, 8.806'sı ise kadındır. Yaş gruplarına göre incelendiğinde, 15-24 yaş aralığında işe yerleştirilen kişi sayısı



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



11.076 olup, bu yaş grubu İŞKUR ile en fazla istihdam edilen kesimi oluşturmaktadır. Ancak, yaş ilerledikçe İŞKUR ile istihdam edilen kişi sayısında belirgin bir düşüş yaşanmaktadır. 25-29 yaş grubunda istihdam edilen kişi sayısı 8.178, 30-34 yaş grubunda 5.479, 35-39 yaş grubunda ise 4.719'dur. 50 yaş ve üzeri gruplarda istihdam edilen kişi sayısının giderek azaldığı görülmektedir (Tablo 16).

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

Adana ili, işe yerleştirmelerin eğitim seviyesine göre dağılımı açısından Türkiye genel eğilimleriyle benzer bir yapı sergilemektedir. Okuma yazma bilmeyen ve sadece okur-yazar olan bireylerin toplam işe yerleşme oranı oldukça düşük seviyededir. Adana'da sadece 222 okuma yazma bilmeyen ve 1.617 okur-yazar birey İŞKUR ile istihdam edilmiştir.





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



Tablo 17. Yaş Gruplarına ve İllere Göre Yerleştirmeler

Yaş	Cinsiyet	Adana	Toplam
15 - 24	Erkek	8,051	268,499
	Kadın	3,025	189,225
	Toplam	11,076	457,724
25 - 29	Erkek	6,444	149,511
	Kadın	1,734	81,088
	Toplam	8,178	230,599
30 - 34	Erkek	4,391	93,457
	Kadın	1,088	49,210
	Toplam	5,479	142,667
35 - 39	Erkek	3,677	74,114
	Kadın	1,042	47,472
	Toplam	4,719	121,586
40 - 44	Erkek	3,596	69,395
	Kadın	1,003	45,752
	Toplam	4,599	115,147
45 - 49	Erkek	3,195	59,465
	Kadın	587	30,307
	Toplam	3,782	89,772
50 - 54	Erkek	2,023	36,786
	Kadın	228	14,149
	Toplam	2,251	50,935
55 - 59	Erkek	920	14,998
	Kadın	71	5,047
	Toplam	991	20,045
60 - 64	Erkek	270	5,174
	Kadın	22	1,435
	Toplam	292	6,609
65+	Erkek	52	1,489
	Kadın	6	453
	Toplam	58	1,942
Toplam	Erkek	32,619	772,888
	Kadın	8,806	464,138
	Toplam	41,425	1,237,026

Türkiye genelinde de benzer şekilde bu grupların istihdamı sınırlıdır. İlköğretim mezunları ise en büyük istihdam edilen grup olup, toplam 17.550 kişi işe yerleştirilmiştir. Bu durum, düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin iş gücü piyasasında en çok yer bulan grup olduğunu göstermektedir (Tablo 18).

Tablo 18. İşe Yerleştirmelerin Eğitim Durumlarına ve İllere Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Cinsiyet	Adana	Türkiye
Okuma-Yazma Bilmeyenler	Erkek	183	667
	Kadın	39	174
	Toplam	222	841
Okur-Yazar Olanlar	Erkek	1,323	12,387
	Kadın	294	6,002
	Toplam	1,617	18,389
İlköğretim	Erkek	14,986	307,813
	Kadın	2,564	147,342
	Toplam	17,550	455,155
Ortaöğretim	Erkek	11,684	326,857
	Kadın	3,210	183,932
	Toplam	14,894	510,789
Ön lisans	Erkek	2,347	62,086
	Kadın	1,306	65,746
	Toplam	3,653	127,832
Lisans	Erkek	2,007	60,938
	Kadın	1,338	58,836
	Toplam	3,345	119,774
Yüksek Lisans	Erkek	87	2,046
	Kadın	54	2,016
	Toplam	141	4,062
Doktora	Erkek	2	94
	Kadın	1	90
	Toplam	3	184
Toplam	Erkek	32,619	772,888
	Kadın	8,806	464,138
	Toplam	41,425	1,237,026

Ortaöğretim mezunları, toplam 14.894 kişiyle ikinci en büyük işe yerleşen grubu oluşturmaktadır. Bu durum, lise mezunlarının iş gücü piyasasında önemli bir paya sahip olduğunu göstermektedir. Ön lisans mezunlarının toplam istihdamı 3.653 kişi olup, bu gruptaki kadın istihdamı erkeklere kıyasla daha yüksektir. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim görülmekte olup, kadınların ön lisans seviyesinde daha fazla istihdam edildiği dikkat çekmektedir. Lisans mezunlarının toplam İŞKUR işe yerleştirmelerinin 3.345 kişi ile görece düşük seviyede kalmıştır. Eğitim düzeyi arttıkça İŞKUR ile işe yerleşmelerin azaldığı görülmektedir. Yüksek lisans mezunlarının sadece 141'inin, doktora mezunlarının ise yalnızca 3'ünün işe yerleştirildiği dikkat çekmektedir.

Tablo 19. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

İller	Adana	Türkiye Geneli
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	6,065	249,265
Hizmet ve Satış Elemanları	11,920	431,768
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	27,419	957,763
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	657	22,411
Profesyonel Meslek Mensupları	4,085	167,044
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	5,404	205,836
Silahlı Kuvvetlerle İlgili Meslekler	24	709
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	4,364	165,596
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	4,042	196,233
Yöneticiler	500	23,826
Toplam	64,480	2,420,451

Adana'da en fazla kayıtlı işsiz bulunan meslek grubu, 27.419 kişi ile **“Nitelik Gerektirmeyen Meslekler”** kategorisindedir. Bu durum, düşük vasıflı iş gücünün istihdam edilme konusunda zorluk yaşadığını ve vasıfsız iş gücüne olan talebin yüksek olduğunu göstermektedir. Türkiye genelinde de aynı eğilim gözlemlenmekte olup, nitelik gerektirmeyen mesleklerde işsizlik en yaygın sorunlardan biri olarak öne çıkmaktadır. Adana'da hizmet ve satış elemanları grubunda 11.920 kişi, büro hizmetlerinde çalışan elemanlar kategorisinde ise 6.065 kişi işsiz olarak kaydedilmiştir (Tablo 19).

Sanayi sektöründe yer alan **“Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar”** grubunda 4.042 kişi işsizken, **“Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar”** kategorisinde 5.404 kişi işsizlikle karşı karşıyadır. Bu durum, sanayi ve üretim sektörlerinde işsizlik sorunlarının devam ettiğini ve bu alanlarda istihdam olanaklarının yeterince genişlemediğini göstermektedir. Nitelikli iş gücüne bakıldığında, **“Profesyonel Meslek Mensupları”** grubunda 4.085 kişi, **“Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları”** kategorisinde ise 4.364 kişi işsiz olarak kaydedilmiştir. Bu rakamlar, eğitilmiş ve mesleki becerilere sahip bireylerin iş bulmada yaşadığı zorluklara işaret etmektedir. Özellikle, teknik beceri gerektiren alanlarda işsizlik oranlarının yüksek olması, iş gücü ile sektör ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluğa işaret etmektedir.

Adana ili, kayıtlı işsizlerin yaş gruplarına göre dağılımı açısından Türkiye genel eğilimleriyle benzer bir yapı sergilemektedir. Toplam 64.480 kayıtlı işsiz bulunurken, bunların 31.110'u erkek, 33.370'i ise kadındır. Yaş gruplarına göre incelendiğinde, 25-29 yaş aralığındaki işsiz sayısı 12.965 kişi ile en yüksek seviyededir. Bu durum, genç yetişkinlerin iş gücü piyasasına girişte en fazla zorluk yaşadığı dönemin 25-29 yaş aralığı olduğunu göstermektedir. Üniversite mezunu veya mesleki eğitim almış bireylerin bu yaş aralığında iş arayışında olması, mezuniyet sonrası istihdama geçişin kolay olmadığını ortaya koymaktadır. 15-24 yaş aralığında ise toplam 12.230 işsiz bulunmaktadır. Bu yaş grubunda da işsizlik oranı oldukça yüksektir ve genç işsizliğin önemli bir sorun olarak öne çıktığını göstermektedir (Tablo 20).

Yaş ilerledikçe işsiz sayısı kademeli olarak azalmaktadır. 30-34 yaş grubunda 10.617, 35-39 yaş grubunda ise 9.249 kişi işsizdir. Bu düşüş, orta yaş gruplarının iş piyasasına daha fazla adapte olduğunu ve istihdam açısından daha stabil bir yapıya geçtiğini göstermektedir. Ancak, 40 yaş sonrasında işsiz sayısı azalmaya devam etse de belirli seviyelerde varlığını sürdürmektedir. Özellikle 50 yaş ve üzeri bireylerin işsizlik oranları daha düşük görünse de bu durum iş gücünden çekilme ve emeklilik süreçleriyle de ilişkili olabilir. 50-54 yaş aralığında 3.541 kişi, 55-59 yaş aralığında 1.584 kişi, 60-64 yaş aralığında ise 551 kişi işsiz olarak kaydedilmiştir. 65 yaş ve üzeri grupta işsiz sayısının oldukça düşük olması, bireylerin büyük ölçüde aktif iş gücünden çekildiğini göstermektedir.

Cinsiyet açısından bakıldığında, kadın işsiz sayısı hemen her yaş grubunda erkeklerden daha yüksek seviyededir. Özellikle 25-39 yaş aralığında kadın işsizliğinin belirgin şekilde fazla olduğu görülmektedir. Bu durum, kadınların iş gücü piyasasına girişte karşılaştıkları engellerin yanı sıra, istihdam sürekliliğinde yaşadıkları zorlukları da ortaya koymaktadır (Tablo 20).

Adana ilinde ilköğretim ve ortaöğretim mezunları toplam 45.861 kişi ile işsizler içinde en büyük grubu oluşturmaktadır. Bu durum, düşük ve orta eğitim seviyesine sahip bireylerin iş bulmada daha fazla zorluk yaşadığını ortaya koymaktadır. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim görülmekte olup, bu eğitim seviyelerinde işsizliğin en yaygın olduğu anlaşılmaktadır.

“ Adana’da en fazla kayıtlı işsiz bulunan meslek grubu, 27.419 kişi ile “Nitelik Gerektirmeyen Meslekler” kategorisindedir. Bu durum, düşük vasıflı iş gücünün istihdam edilme konusunda zorluk yaşadığını ve vasıfsız iş gücüne olan talebin yüksek olduğunu göstermektedir. Türkiye genelinde de aynı eğilim gözlemlenmekte olup, nitelik gerektirmeyen mesleklerde işsizlik en yaygın sorunlardan biri olarak öne çıkmaktadır. Adana’da hizmet ve satış elemanları grubunda 11.920 kişi, büro hizmetlerinde çalışan elemanlar kategorisinde ise 6.065 kişi işsiz olarak kaydedilmiştir. ”



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



Tablo 20. Yaş Gruplarına Göre İŞKUR'a Kayıtlı İşsizler

Yaş	Cinsiyet	Adana	Türkiye
15 - 24	Erkek	6,132	257,307
	Kadın	6,098	228,122
	Toplam	12,230	485,429
25 - 29	Erkek	6,230	245,394
	Kadın	6,735	251,120
	Toplam	12,965	496,514
30 - 34	Erkek	4,955	192,957
	Kadın	5,662	207,888
	Toplam	10,617	400,845
35 - 39	Erkek	4,218	163,319
	Kadın	5,031	186,245
	Toplam	9,249	349,564
40 - 44	Erkek	3,679	136,011
	Kadın	4,220	151,300
	Toplam	7,899	287,311
45 - 49	Erkek	2,686	92,109
	Kadın	2,991	101,076
	Toplam	5,677	193,185
50 - 54	Erkek	1,832	63,796
	Kadın	1,709	60,281
	Toplam	3,541	124,077
55 - 59	Erkek	912	29,772
	Kadın	672	25,258
	Toplam	1,584	55,030
60 - 64	Erkek	350	13,047
	Kadın	201	8,059
	Toplam	551	21,106
65+	Erkek	116	4,460
	Kadın	51	2,930
	Toplam	167	7,390
Toplam/Total	Erkek	31,110	1,198,172
	Kadın	33,370	1,222,279
	Toplam	64,480	2,420,451

Adana'da İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin %35'i ilköğretim, %36'sı ise ortaöğretim mezunlarından oluşmaktadır. Bu da eğitim düzeyi düşük bireylerin iş gücü piyasasında daha fazla mücadele ettiğini göstermektedir (Tablo 21).

Ön lisans ve lisans mezunları ise toplamda 15.791 kişi ile işsizler arasında önemli bir paya sahiptir. Özellikle ön lisans mezunu kadınların (5.657 kişi) ve lisans mezunu kadınların (4.330 kişi) işsizlik oranlarının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir.

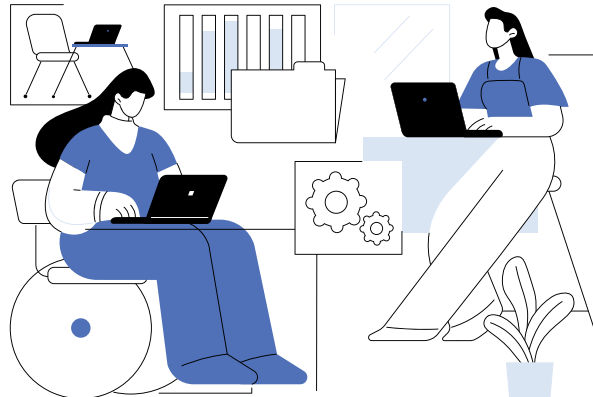
Tablo 21. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

İller	Cinsiyet	Adana	Toplam
Okuma-Yazma Bilmeyenler	Erkek	312	7,971
	Kadın	355	15,619
	Toplam	667	23,590
Okur-Yazar Olanlar	Erkek	892	23,732
	Kadın	974	33,297
	Toplam	1,866	57,029
İlköğretim	Erkek	12,246	465,555
	Kadın	10,327	388,427
	Toplam	22,573	853,982
Ortaöğretim	Erkek	11,731	470,158
	Kadın	11,557	406,134
	Toplam	23,288	876,292
Ön lisans	Erkek	2,873	104,149
	Kadın	5,657	191,638
	Toplam	8,530	295,787
Lisans	Erkek	2,931	120,459
	Kadın	4,330	178,882
	Toplam	7,261	299,341
Yüksek Lisans	Erkek	122	5,825
	Kadın	165	7,957
	Toplam	287	13,782
Doktora	Erkek	3	323
	Kadın	5	325
	Toplam	8	648
Toplam	Erkek	31,110	1,198,172
	Kadın	33,370	1,222,279
	Toplam	64,480	2,420,451

Tablo 22. Engelli, Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Yaralananlara İlişkin İşe Yerleştirmeler

Dezavantajlı Gruplar	İşe Yerleştirme	Cinsiyet	Adana	Türkiye
Engelliler	Kamu	Erkek	5	451
		Kadın	3	104
		Toplam	8	555
	Özel	Erkek	493	27,501
		Kadın	84	7,121
		Toplam	577	34,622
	Toplam	Erkek	498	27,952
		Kadın	87	7,225
		Toplam	585	35,177
Eski Hükümlü / Terörle Mücadelede Yaralanan	Kamu	Erkek	1	165
		Kadın	0	3
		Toplam	1	168

Adana ilinde toplamda 585 engelli birey işe yerleştirilmiş olup, bunların 498'i erkek, 87'si ise kadındır. Türkiye genelinde ise toplamda 35.177 engelli birey istihdam edilmiştir. Engelli bireylerin istihdamına yönelik verilere bakıldığında, özel sektörün kamu sektörüne kıyasla çok daha fazla engelli birey istihdam ettiği görülmektedir. Adana'da kamu sektöründe istihdam edilen engelli sayısı yalnızca 8 kişi iken, özel sektörde bu sayı 577 kişiye ulaşmaktadır. Cinsiyet bazında incelendiğinde, engelli kadın istihdamının erkeklerle kıyasla oldukça düşük olduğu dikkat çekmektedir. Adana'da özel sektörde istihdam edilen engelli kadın sayısı 84, erkek sayısı ise 493'tür. Kamu sektöründe ise bu oran 3 kadın ve 5 erkek olarak oldukça sınırlı kalmaktadır. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim görülmekte olup, engelli erkeklerin istihdam edilme oranı kadınlara kıyasla belirgin şekilde daha yüksektir (Tablo 22).



Adana ili, engelli istihdamına ilişkin sayısal veriler açısından Türkiye geneli ile benzer bir yapı sergilemektedir. Engelli bireyleri istihdam etmekle yükümlü işyeri sayısı Adana'da toplam 497 olup, bunun 23'ü kamu sektörüne, 474'ü ise özel sektöre aittir.

Tablo 23. Engellilere İlişkin Sayısal Veriler

Engellilere İlişkin Durum	İşe Yerleştirme	Adana	Türkiye
Engelli İstihdam Etmek Zorunda Olan İşyeri Sayısı	Kamu	23	1,433
	Özel	474	21,501
	Toplam	497	22,934
Halen Çalışan Engelli Sayısı	Kamu	339	22,449
	Özel	2,313	121,729
	Toplam	2,652	144,178
Açık Kontenjan Sayısı	Kamu	41	3,532
	Özel	513	21,370
	Toplam	554	24,902
Kontenjan Fazlası Olarak Çalışan Engelli Sayısı	Kamu	26	3,453
	Özel	227	10,407
	Toplam	253	13,860

Engelli bireylerin halen çalışmakta olduğu işyerleri incelendiğinde, Adana'da toplam 2.652 engelli bireyin istihdam edildiği görülmektedir. Bunların 339'u kamu sektöründe, 2.313'ü ise özel sektörde çalışmaktadır. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim görülmekte olup, engelli istihdamının büyük ölçüde özel sektör tarafından sağlandığı dikkat çekmektedir. Engelli bireylerin istihdamı için ayrılan ancak doldurulamayan **“açık kontenjan”** sayısı Adana'da toplam 554 olup, bunların 41'i kamu, 513'ü özel sektöre aittir. Türkiye genelinde ise toplam açık kontenjan sayısı 24.902 olarak hesaplanmıştır. Bu rakamlar, işverenlerin engelli istihdamı için belirlenen kontenjanları tam olarak doldurmadığını ve hala önemli sayıda engelli bireyin iş gücü piyasasına kazandırılabileceğini göstermektedir (Tablo 23).

Bununla birlikte, bazı işyerlerinde kontenjan fazlası olarak çalıştırılan engelli bireyler de bulunmaktadır. Adana'da bu kapsamda 253 kişi istihdam edilmekte olup, bunların 26'sı kamu sektöründe, 227'si ise özel sektördedir. Türkiye genelinde de toplam 13.860 kişi kontenjan fazlası olarak çalışmaktadır. Bu durum, bazı işverenlerin yasal zorunluluğun ötesinde engelli istihdamını teşvik ettiğini ve bu bireylerin iş gücü piyasasına entegrasyonunun desteklendiğini göstermektedir.

Adana ilinde 2023 yılı itibarıyla Adana’da toplam 8.806 kadın işe yerleştirilmiş olup, bunların yalnızca 3’ü kamu sektöründe, 8.803’ü ise özel sektörde istihdam edilmiştir. Kadın istihdamını artırmaya yönelik aktif iş gücü piyasası politikaları kapsamında işbaşı eğitim programları önemli bir yer tutmaktadır. Adana’da mesleki eğitim programlarından yararlanan kadın sayısı yalnızca 4 iken, işbaşı eğitim programlarından 861 kadın faydalanmıştır (Tablo 24).

Tablo 24. İŞKUR Tarafından Kadınlara Yönelik Sunulan Hizmetler

İstihdam Hareketleri	Hizmetler	Adana	Türkiye
İşe Yerleştirme	Kamu	3	4,935
	Özel	8,803	459,203
	Toplam	8,806	464,138
Akif İş Gücü Piyasası Politikaları	Mesleki Eğitim	4	607
	İşbaşı Eğitim	861	26,761
	Toplam	865	27,368
Bireysel Görüşme	Görüşme Sayısı	27,184	1,132,034

Tablo 25. İŞKUR’un Sosyal Yardım Alanlara Yönelik Sunulan Hizmetler

İstihdam Hareketleri	Cinsiyet / Eğitim	Adana	Türkiye
İşe Yerleştirme	Erkek	699	10,923
	Kadın	213	5,902
	Toplam	912	16,825
Akif İş Gücü Piyasası Programları	Mesleki Eğitim	8	181
	İşbaşı Eğitim	103	2,156
	Toplam	111	2,337

Adana ilinde Sosyal yardım alan toplamda 912 kişi işe yerleştirilmiş olup, bunların 699’u erkek, 213’ü ise kadındır. Türkiye genelinde ise bu sayı toplam 16.825 kişi olarak kaydedilmiştir. Bu veriler, sosyal yardım alan bireylerin iş gücü piyasasına entegrasyonunda erkeklerin kadınlara kıyasla daha fazla istihdam edildiğini göstermektedir. Adana’da da benzer bir durum söz konusu olup, sosyal yardımlardan faydalanan kadınların istihdama yönlendirilmesinin daha sınırlı olduğu görülmektedir (Tablo 25).

Sosyal yardım alan bireylerin iş gücüne kazandırılması için uygulanan aktif iş gücü piyasası programları kapsamında mesleki eğitim ve işbaşı eğitim programlarının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Adana'da yalnızca 8 kişi mesleki eğitim programlarından faydalanırken, işbaşı eğitim programlarına katılan kişi sayısı 103'tür.

Veriler, Adana'da işsizlik ödeneği başvuru sayısının yüksek olduğunu ancak başvuran bireylerin tamamının bu destekten faydalanamadığını ortaya koymaktadır. İşsizlik sigortası faaliyetleri açısından Türkiye genelindeki eğilimlerle benzer bir yapı sergilemektedir. 2023 yılı itibarıyla Adana'da toplam 38.142 kişi işsizlik ödeneği başvurusunda bulunmuş olup, bu sayı Türkiye genelinde 1.614.184 olarak kaydedilmiştir. Bu veriler, Adana'nın işsizlik ödeneği başvurularında Türkiye'deki genel eğilimlere paralel bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir (Tablo 26).

Tablo 26. İller Bazında İşsizlik Sigortası Faaliyetleri

Faaliyetler	Ödenek Durumu	Adana	Türkiye
İşsizlik Ödeneği Başvurusu		38,142	1,614,184
İşsizlik Ödeneği Hakkeden Sayısı	İşsizlik Ödeneği Kesilen	4,947	247,973
	İşsizlik Ödeneği Biten	4,241	184,034
	Ödemesi Devam Eden	7,869	302,839

Toplamda 17.057 kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmış olup, bunların 10.395'i erkek, 6.662'si ise kadındır. Yaş gruplarına göre incelendiğinde, en fazla işsizlik ödeneği hak edenler 25-34 yaş aralığında yoğunlaşmaktadır. 25-29 yaş grubunda toplam 3.205 kişi, 30-34 yaş grubunda ise 3.478 kişi işsizlik ödeneği hak etmiştir. 35-39 yaş grubunda 3.280 kişi işsizlik ödeneği almaktadır. Bu veriler, genç ve orta yaş grubundaki bireylerin iş gücü piyasasında iş kaybı yaşama olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir. 25-39 yaş arasındaki bireylerin işsizlik ödeneği hak etme oranlarının yüksek olması, bu yaş grubunun aktif iş gücü içinde en dinamik kesimi oluşturduğunu ve istihdam hareketliliğinin en fazla olduğu gruplardan biri olduğunu göstermektedir. Yaş ilerledikçe işsizlik ödeneği hak eden bireylerin sayısında belirgin bir düşüş yaşanmaktadır. 50 yaş ve üzeri bireyler için işsizlik ödeneği hak etme oranı oldukça düşüktür.

Cinsiyet bazında incelendiğinde, kadınların işsizlik ödeneği alma oranlarının erkeklere kıyasla daha düşük olduğu dikkat çekmektedir. Özellikle 30 yaş ve üzerindeki kadınlar için bu fark daha belirgin hale gelmektedir. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim görülmekte olup, kadınların işsizlik sigortası mekanizmasından erkeklere kıyasla daha az yararlandığı görülmektedir (Tablo 26).

Öğrenim durumu incelendiğinde, ilköğretim ve ortaöğretim mezunları toplamda 11.996 kişi ile işsizlik ödeneği hak edenler arasında en büyük grubu oluşturmaktadır. İlköğretim mezunları toplam 6.395 kişi, ortaöğretim mezunları ise 5.601 kişi ile en yüksek işsizlik ödeneği hak eden gruplardır. Türkiye genelinde de benzer bir eğilim gözlemlenmekte olup, işsizlik ödeneği hak edenlerin çoğunluğunu düşük ve orta eğitim seviyesine sahip bireyler oluşturmaktadır. Ön lisans ve lisans mezunlarının işsizlik ödeneği hak etme oranı da dikkate değerdir. Adana'da 1.737 ön lisans mezunu ve 2.434 lisans mezunu işsizlik ödeneği almaya hak kazanmıştır. Türkiye genelinde de bu oranların benzer olduğu görülmektedir. Lisans mezunlarının işsizlik ödeneği hak etme oranı, ön lisans mezunlarına kıyasla daha yüksektir, bu da yükseköğretim mezunlarının iş kaybı yaşadıklarında işsizlik sigortasına başvurma eğilimlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Tablo 26).

Adana ili, aktif iş gücü piyasası programlarına katılım açısından oldukça sınırlı bir katılım göstermektedir. Toplamda 2.116 kişi bu programlardan faydalanırken, Türkiye genelinde bu sayı 50.471'dir. Engelli kursları kapsamında Adana'da yalnızca 10 kişi eğitim alırken, Türkiye genelinde bu sayı 134 kişidir. Bu durum, engelli bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik kurslara erişimin oldukça sınırlı olduğunu göstermektedir. Özellikle okur-yazar olmayan ve ilköğretim mezunu bireyler için engelli kurslarına katılım neredeyse yok denecek kadar azdır.





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



Tablo 27. İller Bazında Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Ödeneği Hak Edenler

Yaş Aralıkları	Cinsiyet	Adana	Genel Toplam
15-24	Erkek	685	32,249
	Kadın	552	22,647
	Toplam	1,237	54,896
25-29	Erkek	1,795	79,901
	Kadın	1,410	62,404
	Toplam	3,205	142,305
30-34	Erkek	2,158	91,156
	Kadın	1,320	56,978
	Toplam	3,478	148,134
35-39	Erkek	2,072	89,522
	Kadın	1,208	50,113
	Toplam	3,280	139,635
40-44	Erkek	1,943	78,183
	Kadın	1,031	47,259
	Toplam	2,974	125,442
45-49	Erkek	1,037	37,126
	Kadın	633	32,460
	Toplam	1,670	69,586
50-54	Erkek	450	17,185
	Kadın	345	18,480
	Toplam	795	35,665
55-59	Erkek	205	7,371
	Kadın	130	7,937
	Toplam	335	15,308
60-64	Erkek	44	1,489
	Kadın	26	1,617
	Toplam	70	3,106
65+	Erkek	6	370
	Kadın	7	399
	Toplam	13	769
Toplam	Erkek	10,395	434,552
	Kadın	6,662	300,294
	Toplam	17,057	734,846

Tablo 28. İller Bazında Öğrenim Durumlarına Göre İşsizlik Ödeneği Hak Edenler

Öğrenim Durumu	Cinsiyet	Adana	Genel Toplam
Okuryazar Olmayan	Erkek	124	3,390
	Kadın	103	3,476
	Toplam	227	6,866
Okuryazar	Erkek	269	9,005
	Kadın	245	7,417
	Toplam	514	16,422
İlköğretim	Erkek	4,466	183,297
	Kadın	1,929	99,356
	Toplam	6,395	282,653
Ortaöğretim	Erkek	3,562	147,556
	Kadın	2,039	83,452
	Toplam	5,601	231,008
Ön Lisans	Erkek	799	33,978
	Kadın	938	43,329
	Toplam	1,737	77,307
Lisans	Erkek	1,103	53,554
	Kadın	1,331	59,102
	Toplam	2,434	112,656
Yüksek Lisans	Erkek	70	3,629
	Kadın	77	4,043
	Toplam	147	7,672
Doktora	Erkek	2	143
	Kadın	0	119
	Toplam	2	262
Toplam	Erkek	10,395	434,552
	Kadın	6,662	300,294
	Toplam	17,057	734,846

İşbaşı eğitim programları (İEP) kapsamında ise Adana'da toplam 2.106 kişi programa katılmış olup, bunun 1.245'i erkek, 861'i kadındır. Öğrenim durumuna göre programlara katılım incelendiğinde, en fazla katılım ortaöğretim mezunları ve ilköğretim mezunları tarafından gerçekleştirilmiştir. Lisans ve ön lisans mezunlarının işbaşı eğitim programlarına katılımı oldukça düşük seviyededir.

Tablo 29. 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	
Adana	6	4	10	0	0	0	1,245	861	2,106	1,251	865	2,116	
Okuryazar Olmayan	0	0	0	0	0	0	14	1	15	14	1	15	
Okuryazar	0	0	0	0	0	0	122	42	164	122	42	164	
İlköğretim	1	0	1	0	0	0	325	214	539	326	214	540	
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	5	4	9	0	0	0	562	351	913	567	355	922	
Önlisans	0	0	0	0	0	0	145	152	297	145	152	297	
Lisans	0	0	0	0	0	0	76	100	176	76	100	176	
Yüksek Lisans	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	1	2	
Doktora	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Veriler, Adana'da bireysel iş danışmanlığı hizmetlerinin yaygın olduğunu ancak meslek danışmanlığı, işyeri ve okul ziyaretleri gibi faaliyetlerin Türkiye ortalamasına kıyasla daha sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır. İş arayan bireylerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu kolaylaştırmak için bu hizmetlerin artırılması büyük önem taşımaktadır. Toplamda 72.554 bireysel iş danışmanlığı görüşmesi gerçekleştirilmiş olup, Türkiye genelinde bu sayı 2.721.841'dir (Tablo 30).

Tablo 30. İŞKUR İş Danışmanlığı, Meslek Danışmanlığı, İşyeri Ziyareti, Okul Ziyareti, Grup Görüşme Mevcudu ve İş Kulübü Faaliyetleri

Görüşme ve Katılımcı Sayıları	Faaliyetler	Adana	Türkiye
Bireysel Görüşme Sayısı	İş Danışmanlığı	72,554	2,721,841
	Meslek Danışmanlığı	1,820	44,143
	İşyeri Ziyareti	24,147	695,536
	Okul Ziyareti	279	9,185
	Grup Görüşme Mevcudu	25,284	897,525
İş Kulübü Katılımcı Sayısı	Erkek	619	18,708
	Kadın	840	32,917
	Toplam	1,459	51,625

Meslek danışmanlığı görüşmeleri açısından bakıldığında, Adana'da sadece 1.820 bireysel görüşme gerçekleştirilmişken, Türkiye genelinde bu sayı 44.143'tür. İşyeri ziyaretleri kapsamında Adana'da 24.147 ziyaret gerçekleştirilmiş olup, Türkiye genelinde ise bu sayı 695.536'dır. Bu ziyaretler, işverenlerle doğrudan temas kurarak iş gücü taleplerinin belirlenmesi ve iş arayan bireylere yönelik uygun istihdam fırsatlarının oluşturulması açısından büyük önem taşımaktadır.

Tablo 31. Engelli, Genç, Kadın ve Yüksek Öğrenim Durumuna Göre Bireysel Görüşme

Bireysel Görüşme	Cinsiyet	Adana	Türkiye
Toplam Görüşme Sayısı	Erkek	47,190	1,633,950
	Kadın	27,184	1,132,034
	Toplam	74,374	2,765,984
Genç (15-24)	Erkek	9,244	394,701
	Kadın	5,914	272,298
	Toplam	15,158	666,999
Engelli	Erkek	5,189	213,143
	Kadın	991	55,286
	Toplam	6,180	268,429
Yüksek Öğrenim	Erkek	6,045	216,101
	Kadın	5,903	241,861
	Toplam	11,948	457,962



Veriler, Adana'da gençler ve engelli bireyler için bireysel danışmanlık hizmetlerinin yaygın olduğunu ancak kadınların ve engelli bireylerin bu hizmetlere erişiminin erkeklere kıyasla daha düşük kaldığını ortaya koymaktadır. Engelli bireylerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu desteklemek ve kadın istihdamını artırmak için bireysel iş danışmanlığı hizmetlerinin genişletilmesi gerekmektedir (Tablo 31). Genel olarak değerlendirildiğinde, Adana'da bireysel iş danışmanlığı hizmetlerinin genç iş arayanlar, engelli bireyler ve yükseköğrenim mezunları için belirli bir seviyede devam ettiği ancak özellikle engelli kadınların ve genç kadınların danışmanlık hizmetlerine erişimde daha düşük seviyede yer aldığı görülmektedir.

Veriler, bireysel görüşmelere katılımın ilköğretim ve ortaöğretim mezunları arasında en yüksek seviyede olduğunu, eğitim düzeyi arttıkça bireysel görüşme oranlarının düştüğünü ve kadınların bireysel danışmanlık hizmetlerine erkeklere kıyasla daha az katıldığını ortaya koymaktadır. İş gücü piyasasında düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmak adına bireysel danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması gerekmektedir. İlköğretim mezunları 32.942 bireysel görüşme ile en büyük grubu oluştururken, ortaöğretim mezunları 27.036 görüşme ile ikinci sırada yer almaktadır. Ön lisans mezunları 6.738, lisans mezunları ise 5.020 görüşme gerçekleştirmiştir. Yüksek lisans mezunları 182, doktora mezunları ise yalnızca 8 bireysel görüşme yapmıştır (Tablo 33). Bu durum, düşük ve orta eğitim seviyesine sahip bireylerin iş gücü piyasasında daha fazla danışmanlık hizmetine ihtiyaç duyduğunu ve istihdam sürecinde rehberlik mekanizmalarından daha fazla faydalandığını göstermektedir.

2023 yılı itibarıyla Adana'da toplam 67.636 açık iş ilanı bulunurken, Türkiye genelinde bu sayı 2.677.006'dır. İşe yerleştirme verileri incelendiğinde, Adana'da toplam 41.425 kişinin istihdama kazandırıldığı görülmektedir. Bunların 32.619'u erkek, 8.806'sı ise kadındır. Türkiye genelinde ise toplam 1.237.026 kişi işe yerleştirilmiş olup, 772.888'i erkek, 464.138'i ise kadındır. Bu durum, erkeklerin istihdam sürecinde kadınlara kıyasla daha yüksek oranlarda iş bulunduğunu göstermektedir.



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



Tablo 32. Öğrenim Düzeylerine Göre Bireysel Görüşmeler

Öğrenim Düzeyi	Cinsiyet	Adana	Türkiye
Okuryazar Olmayan	Erkek	222	3,933
	Kadın	164	7,125
	Toplam	386	11,058
Okuryazar	Erkek	1,247	19,061
	Kadın	815	23,745
	Toplam	2,062	42,806
İlköğretim	Erkek	22,599	756,975
	Kadın	10,343	465,798
	Toplam	32,942	1,222,773
Ortaöğretim	Erkek	17,077	637,880
	Kadın	9,959	393,505
	Toplam	27,036	1,031,385
Ön Lisans	Erkek	3,262	107,403
	Kadın	3,476	130,588
	Toplam	6,738	237,991
Lisans	Erkek	2,689	103,958
	Kadın	2,331	106,611
	Toplam	5,020	210,569
Yüksek Lisans	Erkek	87	4,507
	Kadın	95	4,495
	Toplam	182	9,002
Doktora	Erkek	7	233
	Kadın	1	167
	Toplam	8	400
Toplam	Erkek	47,190	1,633,950
	Kadın	27,184	1,132,034
	Toplam	74,374	2,765,984

Adana'da kadın istihdam oranının Türkiye genel ortalamasına kıyasla daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, kadınların iş gücü piyasasına entegrasyonunda yapısal engellerin bulunduğunu ve kadın istihdamını teşvik eden politikaların artırılması gerektiğini ortaya koymaktadır (Tablo 33).

Tablo 33. İŞKUR - İllere Göre Açık İş İlanları, İşe Yerleştirme ve Kayıtlı İşsizler

İstihdam Durumu	Cinsiyet	Adana	Türkiye
Açık İş İlanları	Toplam	67,636	2,677,006
İşe Yerleştirme	Erkek	32,619	772,888
	Kadın	8,806	464,138
	Toplam	41,425	1,237,026
Kayıtlı İşsizler	Erkek	31,110	1,198,172
	Kadın	33,370	1,222,279
	Toplam	64,480	2,420,451

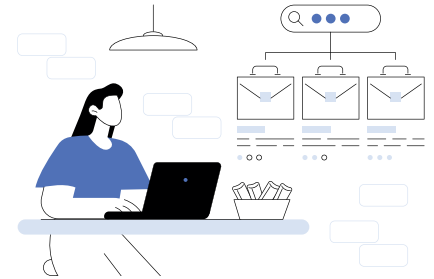


Kayıtlı işsizler açısından bakıldığında, Adana'da toplam 64.480 kişi işsiz olarak kaydedilmiştir. Bunların 31.110'u erkek, 33.370'i ise kadındır. Türkiye genelinde ise toplam kayıtlı işsiz sayısı 2.420.451'dir. Adana'da kadın işsizlerin sayısı erkek işsizlerin sayısından yüksektir.

2.2.3. TÜİK İç ve Uluslararası Göç İstatistikleri

Tablo 34. İllerin Aldığı Göç, Verdiği Göç, Net Göç ve Net Göç Hızı, 2023

Göç Durumu	Türkiye	Adana
Toplam Nüfus	85,372,377	2,270,298
Aldığı Göç	3,450,953	66,104
Verdiği Göç	3,450,953	77,898
Net Göç	0	- 11,794
Net Göç Hızı (%)	0	-5.2



Adana ili, 2023 yılı itibarıyla net göç veren şehirler arasında yer almakta olup, toplam 66.104 kişi Adana'ya göç ederken, 77.898 kişi şehirden ayrılmıştır. Bu durum, Adana'nın 11.794 kişilik net göç kaybına uğradığını ve net göç hızının %-5.2 olarak hesaplandığını göstermektedir (Tablo 34).

Adana, 66.104 kişi ile göç alan illerden biri olup, göçün en büyük nedeni 17.028 kişi ile doğal afet ve acil durum kaynaklı göçlerdir. Bunun yanı sıra, hane/aile fertlerine bağımlı göç (10.534 kişi), daha iyi yaşam koşulları (9.090 kişi), eğitim (7.975 kişi), tayin / iş değişikliği (5.941 kişi) ve işe başlamak / iş bulmak (4.718 kişi) gibi nedenler Adana'ya göç edenlerin büyük bir kısmını oluşturmaktadır (Tablo 35).

Tablo 35. Göç Etme Nedenine Göre Adana'nın Aldığı Göç, 2023

Göç Nedenleri	Türkiye	Adana
Toplam	3,450,953	66,104
Tayin / İş Değişikliği	320,142	5,941
İşe Başlamak / İş Bulmak	285,825	4,718
Eğitim	512,011	7,975
Medeni Durum Değişikliği / Ailevi Nedenler	152,046	3,012
Daha İyi Konut ve Yaşam Koşulları	518,016	9,090
Hane / Aile Fertlerinden Birine Bağımlı Göç	601,481	10,534
Aile Yanına / Memlekete Geri Dönme	99,975	504
Sağlık / Bakım	19,450	289
Ev Alınması	95,570	1,022
Emeklilik	49,890	571
Doğal Afet / Acil Durum	499,363	17,028
Diğer	103,547	1,078
Bilinmeyen	193,637	4,342



Tablo 36. Göç Etme Nedenine Göre Adana'nın Verdiği Göç, 2023

Göç Etme Nedeni	Toplam	Adana
Toplam	3,450,953	77,898
Tayin / İş Değişikliği	320,142	8,267
İşe Başlamak / İş Bulmak	285,825	6,999
Eğitim	512,011	14,654
Medeni Durum Değişikliği / Ailevi Nedenler	152,046	3,885
Daha İyi Konut ve Yaşam Koşulları	518,016	1,939
Hane / Aile Fertlerinden Birine Bağımlı Göç	601,481	5,813
Aile Yanına / Memlekete Geri Dönme	99,975	1,601
Sağlık / Bakım	19,450	415
Ev Alınması	95,570	1,412
Emeklilik	49,890	902
Doğal Afet / Acil Durum	499,363	28,546
Diğer	103,547	2,145
Bilinmeyen	193,637	1,320

Adana ili, 77.898 kişi ile göç veren illerden biri olup, en büyük göç nedeni 28.546 kişi ile doğal afet ve acil durum kaynaklı göçlerdir. Eğitim (14.654 kişi), iş bulma (6.999 kişi) ve tayin / iş değişikliği (8.267 kişi) gibi nedenler de Adana'dan ayrılan bireylerin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (Tablo 37). Adana, 3.454 kişi göç alırken, 9.861 kişi göç vermiş ve net göç kaybı -6.407 olarak hesaplanmıştır. Erkeklerin göç oranının kadınlara kıyasla daha yüksek olması, iş gücü dinamiklerinin Adana'dan diğer illere kaydığını göstermektedir. Bu veriler, Adana'nın göç veren bir şehir olma eğilimini sürdürdüğünü ve demografik yapının dışa göç nedeniyle etkilendiğini göstermektedir (Tablo 37).

Adana'ya gelenlerin 2.046'sı erkek, 1.408'i kadındır. Türkiye geneline kıyasla Adana'nın aldığı göç miktarı oldukça düşüktür. Adana'dan ayrılanların 5.762'si erkek, 4.099'u kadındır. Adana'dan ayrılanların, gelenlerden çok daha fazla olması, şehirde istihdam ve yaşam koşullarının başka illere kıyasla daha cazip olmadığını göstermektedir. Bu durumun 2023 yılında yaşanan depremle de alakalı bir durum olabileceğini de not etmek gerekir.

Tablo 37. İllere ve Cinsiyete Göre Adana'ya Gelen ve Adana'dan Giden Göç, 2023

Göç Durumu	Cinsiyet	Türkiye	Adana
Toplam Nüfus		85,372,377	2,270,298
Gelen Göç	Toplam	316,456	3,454
	Erkek	171,395	2,046
	Kadın	145,061	1,408
Giden Göç	Toplam	714,579	9,861
	Erkek	394,186	5,762
	Kadın	320,393	4,099
Net Göç		- 398,123	- 6,407



2.3. Sosyal Güvenlik ve Çalışma Hayatı Verileri

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

Adana'da toplam 2.252.634 kişi sosyal güvenlik kapsamında olup, 581.893 kişi aktif sigortalı, 397.449 kişi gelir veya emekli maaşı almakta ve 947.500 kişi bakmakla yükümlü olarak sistemden faydalanmaktadır. Genel Sağlık Sigortası kapsamında 325.792 kişi kayıtlıdır, bu da düşük gelirli ve sosyal güvencesi olmayan bireylerin sağlık hizmetlerine erişimini sağlamaktadır (Tablo 38).

Adana'daki sosyal güvenlik dağılımı şöyle gerçekleşmiştir:

1. Aktif Sigortalı Sayısı (581.893 kişi)

- Adana'da aktif sigortalı çalışanların 417.670'i (4/1-A) işçi statüsünde olup, Türkiye genelinde bu rakam 9.058.412'dir.
- Bağ-Kur (4/1-B) kapsamında 76.545 kişi kayıtlı olup, bu oran Türkiye genelindeki 1.341.932 kişiye kıyasla daha düşüktür.
- Emekli Sandığı (4/1-C) kapsamında 87.678 kişi bulunmakta olup, Türkiye genelindeki 1.109.918 kişiye kıyasla dengeli bir dağılım sergilemektedir.
- Bu veriler, Adana'daki sosyal güvenlik sisteminin büyük ölçüde özel sektör çalışanları ve kamu görevlileri tarafından oluşturulduğunu göstermektedir.

2. Gelir ve Aylık Alanlar (397.449 kişi)

- Adana'da emekli, maluliyet veya dul/yetim maaşı alan kişi sayısı 397.449'dur.
- Bu grup içerisinde 272.474 kişi işçi (4/1-A), 69.144 kişi Bağ-Kur (4/1-B) ve 55.831 kişi ise memur (4/1-C) statüsündedir.
- Adana'da sosyal güvenlik kapsamında gelir ve aylık alanların oranı, Türkiye geneliyle kıyaslandığında dengeli bir dağılım göstermektedir.

3. Bakmakla Yükümlü Kişiler (947.500 kişi)

- Adana'da sigortalılar üzerinden sağlık ve sosyal güvenlik hakkına erişen bakmakla yükümlü kişi sayısı 947.500'dür.
- Bu kişilerin 441.195'i işçi (4/1-A), 309.662'si Bağ-Kur'lu (4/1-B) ve 196.643'ü memur (4/1-C) statüsündedir.
- Bu rakamlar, Adana'da çalışan kesimin aileleriyle birlikte geniş bir nüfusun sosyal güvenlik sistemine bağlı olduğunu göstermektedir.

4. Genel Sağlık Sigortası (GSS) Kapsamında Tescil Edilenler (325.792 kişi)

- Adana'da Genel Sağlık Sigortası (GSS) kapsamında sigortalı olan kişi sayısı 325.792'dir.
- Türkiye genelinde bu sayı 3.211.694 olup, Adana'nın toplam sosyal güvenlik kapsamı içindeki GSS'li oranı Türkiye ortalamasından yüksektir.
- Bu durum, Adana'da sosyal güvencesi olmayan kişilerin Genel Sağlık Sigortası (GSS) kapsamında devlet desteği ile sağlık hizmetlerinden faydalandığını göstermektedir.

Tablo 38. Sosyal Güvenlik Kapsamı (4/1-A, 4/1-B, 4/1-C), 2023

SGK Durumu	SGK Kapsamı	Adana	Türkiye
Sosyal Güvenlik Kapsamı		2,252,634	34,250,646
Aktif Sigortalı	4/1-A	417,670	9,058,412
	4/1-B	76,545	1,341,932
	4/1-C	87,678	1,109,918
	Toplam	581,893	11,510,262
Gelir ve Aylık Alan	4/1-A	272,474	4,861,607
	4/1-B	69,144	871,024
	4/1-C	55,831	839,401
	Toplam	397,449	6,572,032
Bakmakla Yükümlü	4/1-A	441,195	6,615,826
	4/1-B	309,662	3,860,196
	4/1-C	196,643	2,480,636
	Toplam	947,500	12,956,658
Sosyal Güvenlik Kapsamı, 4/1-A		1,131,339	20,535,845
Sosyal Güvenlik Kapsamı, 4/1-B		455,351	6,073,152
Sosyal Güvenlik Kapsamı, 4/1-C		340,152	4,429,955
Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Tescil Edilenler		325,792	3,211,694

Adana'da sosyal güvenlik sistemine kayıtlı nüfus geniştir ancak kayıt dışı çalışanlar da göz önünde bulundurulmalıdır. Emekli sayısı yüksek olup, bu durum şehrin yaşlanan bir nüfus yapısına sahip olduğunu gösterebilir. BAĞ-KUR'lu çalışanların sayısı, sanayi ve tarım sektörleri için yeterli girişimciliğin olmadığını düşündürmektedir. Genel Sağlık Sigortası'na tabi olan kişi sayısının yüksek olması, düşük gelirli veya işsiz bireylerin sağlık güvencesine duyduğu ihtiyacı göstermektedir.

Adana'da toplam 517.927 zorunlu sigortalı bulunmakta olup, işçi statüsündeki sigortalılar (4/1-A) en büyük grubu oluşturmaktadır. Kadın istihdam oranının erkeklere kıyasla düşük olması, özellikle özel sektör ve tarım alanlarında kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden politikaların gerekliliğini ortaya koymaktadır (Tablo 39).

Tablo 39. Zorunlu Sigortalıların Cinsiyete Göre Dağılımı (4/1-A, 4/1-B, 4/1-C), 2023

SGK Durumu	SGK Kapsamı	Cinsiyet	Adana	Türkiye
4/1-A Zorunlu Sigortalı		Erkek	247,650	5,260,477
		Kadın	108,973	2,864,073
		Toplam	356,623	8,124,550
4/1-B Zorunlu Sigortalı	Zorunlu (Tarım Hariç)	Erkek	46,644	900,069
		Kadın	16,478	265,494
		Toplam	63,122	1,165,563
	Muhtar	Erkek	384	3,335
		Kadın	12	222
		Toplam	396	3,557
	Tarım Zorunlu	Erkek	7,999	82,086
		Kadın	2,120	20,707
		Toplam	10,119	102,793
	4/1-B Zorunlu Sigortalı Toplam	Erkek	55,027	985,490
		Kadın	18,610	286,423
		Toplam	73,637	1,271,913
4/1-C Zorunlu Sigortalı		Erkek	50,902	632,128
		Kadın	36,765	477,592
		Toplam	87,667	1,109,720
Toplam Zorunlu Sigortalı Sayısı			517,927	10,506,183

Tüm sigortalı çalışanlar içinde erkekler 353.579 kişi, kadınlar ise 164.348 kişi olarak kaydedilmiştir. Bu durum, Adana'da kadın istihdamının erkeklere oranla düşük olduğunu göstermektedir. Özel sektörde (4/1-A) ve bağımsız çalışanlar arasında (4/1-B) kadınların oranı oldukça düşük olup, kamu sektöründe (4/1-C) bu oran biraz daha dengelidir.

Adana ilinde özel sektör istihdamın büyük bölümünü oluştururken, kadın çalışanların oranı düşük ve ücret eşitsizliği dikkat çekmektedir. Adana'da 2023 itibarıyla toplam 48.053 iş yeri bulunmakta olup, bunların büyük çoğunluğu özel sektöre (47.245 iş yeri) aittir. Kamu sektöründeki iş yeri sayısı ise yalnızca 808'dir (Tablo 40).

Adana'da toplam 356.623 kişi sigortalı olarak çalışmaktadır. Çalışanların 299.597'si daimî, 57.026'sı ise geçici statüdedir. Sigortalı çalışanların %69'u erkek (247.650 kişi), %31'i kadın (108.973 kişi) olup, cinsiyetler arasındaki fark belirgindir. Ortalama günlük kazançlar incelendiğinde, kadın çalışanların günlük ortalama geliri (609,77 TL) erkeklerden (729,32 TL) daha düşüktür. Kamu sektöründe çalışanlar (880,26 TL) özel sektöre (662,38 TL) göre daha yüksek kazançla sahiptir. Genel ortalama günlük kazanç Adana'da 693,09 TL olup, Türkiye genelinde 797,99 TL'dir. Özetle, Adana'daki iş yerlerinin %98'i özel sektörde faaliyet göstermektedir. Erkek istihdamı kadınlara kıyasla daha yüksektir. Kadınların ortalama kazançları erkeklere kıyasla düşüktür, bu durum ücret eşitsizliğini göstermektedir. Kamu sektöründe ortalama gelir özel sektöre göre belirgin şekilde yüksektir. Adana'nın ortalama günlük kazancı Türkiye ortalamasının altındadır.



Tablo 40. 4/1-A Kapsamındaki İş Yerleri, Zorunlu Sigortalılar İle Prime Esas Ortalama Günlük Kazançların İl, Sektör ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2023

4/1-A Kapsamı	Sektör	Adana	Türkiye Geneli
İş Yeri	Daimi	44,381	1,992,551
	Geçici	3,672	186,572
	Kamu	808	46,660
	Özel	47,245	2,132,463
	Toplam	48,053	2,179,123
Zorunlu Sigortalı	Daimi	299,597	14,064,318
	Geçici	57,026	2,342,102
	Kamu	47,017	1,936,402
	Özel	309,606	14,470,018
	Erkek	247,650	10,871,438
	Kadın	108,973	5,534,982
	Toplam	356,623	16,406,420
Ortalama Günlük Kazanç (TL)	Daimi	696.69	820.17
	Geçici	671.13	644.8
	Kamu	880.26	1,028.11
	Özel	662.38	764.15
	Erkek	729.32	835.75
	Kadın	609.77	723.47
	Toplam	693.09	797.99

Adana'da 2023 yılı boyunca sigortalı aktif çalışan sayısı dalgalanma göstermiştir. Ocak ayında 576.029 olan toplam sigortalı çalışan sayısı, yılın ilerleyen aylarında dalgalanarak Eylül ayında 579.356'ya, Aralık ayında ise 581.750'ye ulaşmıştır. Sigortalı çalışan sayısı yıl içinde dalgalanma göstermiş, en büyük grubu 415.966 kişiyle işçi statüsündekiler 4/1-A oluşturmuştur. BAĞ-KUR (4/1-B) kapsamında sigortalı sayısı 77.058 olup, bunların 9.273'ü tarım sigortalısıdır. Kamu çalışanları (4/1-C) 88.726 kişi ile stabil bir seyir izlemektedir (Tablo 41).



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



Tablo 41. Genel SGK Verileri, 2023

Gösterge	Şehir	2024.01	2024.02	2024.03	2024.04	2024.05	2024.06	2024.07	2024.08	2024.09	2024.01
Sigortalı, Aktif Toplam (4a, 4b, 4c)	Adana	576029	577322	577420	574359	577604	569042	547623	550233	579356	581750
Sigortalı, Aktif Toplam (4a)	Adana	411904	413430	417362	410756	410006	405969	362365	414757	415956	419596
Sigortalı, Aktif Toplam (4b)	Adana	66151	65698	65334	65511	66475	66413	66521	66475	66524	66599
Sigortalı, Aktif Toplam (4b) (Tarım Hariç)	Adana	38180	37489	37680	37872	37728	37653	37825	37876	38183	38576
Sigortalı, Aktif Toplam (4c)	Adana	53434	52558	56395	62188	72892	73367	73653	73568	73612	73365
Sigortalı, Aktif Zorunlu Sigortalı (4a)	Adana	234149	236083	238049	236912	239332	236987	235512	234995	235619	235987
Sigortalı, Aktif Zorunlu Sigortalı (4b)	Adana	62148	72545	73063	72963	72937	73163	73253	73325	73369	73345
Sigortalı, Aktif Zorunlu Sigortalı (4b) (Tarım ve Muhtar Hariç)	Adana	9874	9728	9598	9357	9262	9186	9132	9128	9126	9123
Sigortalı, Aktif Zorunlu Sigortalı (4b) (Tarım)	Adana	52274	51817	51765	51763	51845	51867	51875	51890	51893	51888
Sigortalı, Aktif Tarım Sigortalısı (2925 S.K.) (4a)	Adana	1585	1564	1616	1673	1714	1768	1782	1793	1810	1821
Sigortalı, Aktif Çırak (4a)	Adana	18312	18098	17872	17654	17509	17368	17213	17145	17092	17048
Sigortalı, Aktif Stajyer ve Kursiyerler (4a)	Adana	8872	8896	8912	8930	8945	8958	8962	8968	8975	8982
Sigortalı, Aktif Muhtar (4b)	Adana	7500	7478	7469	7463	7461	7460	7459	7457	7456	7455
Sigortalı, Aktif Diğer Sigortalılar (4a)	Adana	2912	2868	2865	2869	2871	2851	2832	2832	2866	2868
Sigortalı, Aktif İsteğe Bağlı Sigortalı (4b) (Tarım Hariç)	Adana	2912	2868	2865	2869	2871	2851	2832	2832	2866	2868
Sigortalı, Aktif İsteğe Bağlı Sigortalı (4b) (Tarım)	Adana	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Zorunlu sigortalı çalışan sayısında yaz aylarında düşüş görülmekte, sonbaharda toparlanmaktadır. Çıracak, stajyer ve kursiyer sayısı dalgalanarak yıl içinde en düşük seviyesine Temmuz ayında inmiş, Eylül ve Ekim aylarında tekrar yükselmiştir. Muhtar sigortalılarının sayısı oldukça düşük olup, yıl boyunca az bir değişim göstermiştir.

2.3.2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma İzinleri ve İstatistikleri

Adana'da toplam 4.062 yabancı çalışma izni almış olup, bunların büyük çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Kadın çalışanların sayısının düşük olması, yabancı kadınların kayıt dışı çalışıyor olabileceğini düşündürmektedir. Türkiye genelinde toplam 140.480 yabancıya çalışma izni verilmiş olup, Adana'nın payı oldukça düşüktür (Tablo 42).

Tablo 42. İllere ve Cinsiyete Göre Yabancılar Verilen Çalışma İzni Sayısı, 2023

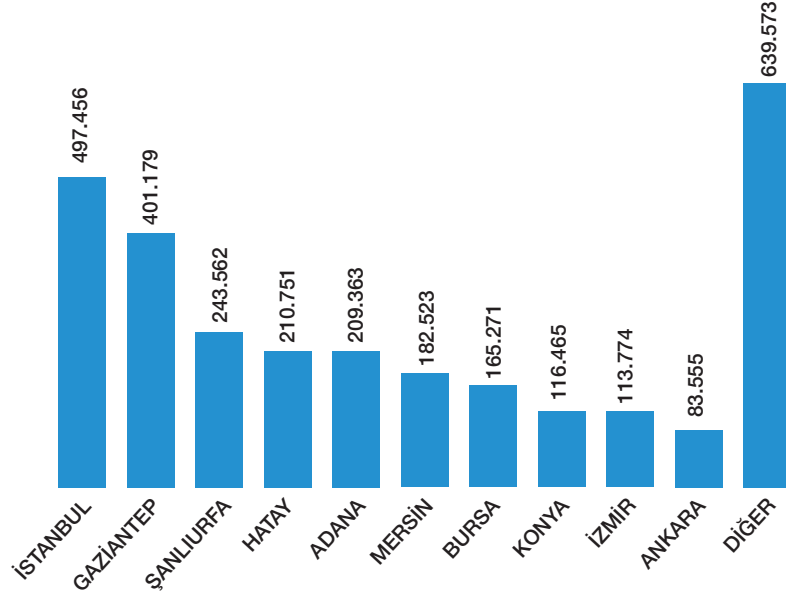
İl	Adana	Türkiye
Kadın	596	33,449
Erkek	3,466	107,031
Toplam	4,062	140,480

2.4. Göç İdaresi Başkanlığı Verileri

Türkiye genelinde 1.065.902 yabancı ikamet izni ile yaşamaktadır. Adana, 4.776 yabancı nüfus ile Türkiye'de ikamet izniyle yaşayan yabancıların en yoğun olduğu iller arasında orta sıralarda yer almaktadır ve 23. sırada bulunmaktadır (Tablo 43).

Grafik 1, 30 Ocak 2025 tarihi itibarıyla Türkiye'de GKSS'lerin ilk 10 ildeki dağılımını göstermektedir. Adana, 209.363 GKSS nüfus ile Türkiye'de en fazla GKSS barındıran 5. il konumundadır. Bu durum, Adana'nın göç akınları açısından önemli bir merkez olduğunu ve GKSS nüfusun şehirde kalıcı bir demografik yapı oluşturduğunu göstermektedir.

Grafik 5. Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin İlk 10 İle Göre Dağılımı



*30.01.2025 tarihi itibarıyla



Tablo 43. İkamet izni ile Ülkemizde Bulunan Yabancıların İllere Göre Dağılımı 27.02.2025 Tarihi İtibarıyla

İl Sıra	İl	Toplam Yabancı Sayısı	İl Sıra	İl	Toplam Yabancı Sayısı
1	İstanbul	532.352	42	Kahramanmaraş	1.675
2	Antalya	105.377	43	Şanlıurfa	1.671
3	Ankara	69.667	44	Kırşehir	1.621
4	Bursa	48.169	45	Yozgat	1.589
5	Mersin	44.401	46	Bartın	1.582
6	İzmir	27.913	47	Kastamonu	1.536
7	Muğla	19.886	48	Burdur	1.521
8	Yalova	17.016	49	Çankırı	1.397
9	Sakarya	15.577	50	Ordu	1.369
10	Kocaeli	13.878	51	Gümüşhane	1.320
11	Gaziantep	9.816	52	Nevşehir	1.310
12	Aydın	9.635	53	Elazığ	1.279
13	Konya	9.481	54	Diyarbakır	1.229
14	Samsun	8.705	55	Van	1.187
15	Karabük	7.886	56	Malatya	1.152
16	Eskişehir	7.451	57	Rize	967
17	Tekirdağ	6.834	58	Niğde	959
18	Edirne	6.670	59	Mardin	957
19	Kayseri	6.257	60	Erzincan	788
20	Trabzon	6.046	61	Kars	721
21	Balıkesir	5.884	62	Karaman	708
22	Kütahya	5.312	63	Osmaniye	692
23	Adana	4.914	64	Kilis	673
24	Bolu	4.729	65	Kırıkkale	666
25	Denizli	3.999	66	Iğdır	597
26	Kırklareli	3.661	67	Şırnak	591
27	Çanakkale	3.623	68	Amasya	557
28	Tokat	2.984	69	Hakkari	555
29	Manisa	2.864	70	Adıyaman	485
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

iSDEP |

Adana, 209.363 GKSS'li nüfus ile Türkiye'de en fazla GKSS barındıran 4. il konumundadır (Tablo 44). Adana'daki GKSS'li nüfusun toplam il nüfusuna oranı dikkate alındığında, şehrin demografik yapısında önemli bir etkiye sahip olduğu görölmektedir. Adana'da GKSS, şehrin toplam nüfusunun yaklaşık %10'una tekabül etmektedir.





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



Tablo 44. 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%

Tablo 44. Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin illere Göre Dağılımı (devamı)

İl Sıra	İller	GKSS	İl Nüfusu	İlde Yaşayan Toplam Kişi Sayısı	GKSS Oranı
45	Aksaray	2.847	439.474	442.321	0,64%
46	Sivas	2.768	637.007	639.775	0,43%
47	Nevşehir	1.971	317.952	319.923	0,36%
48	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%

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

2.5. İkincil Verilerin Analizinde Öne Çıkan Bulgular

Nüfus ve Demografik Yapı



- Adana'nın nüfusu 2023 itibarıyla 2.270.298 kişidir. Türkiye genelinde nüfus 85.372.377 olup, Adana'nın toplam nüfus içindeki payı yaklaşık %2,66'dır.
- Nüfus artış hızı %-1,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran, 2021-2022 döneminde %4,7 iken belirgin bir düşüş göstermiştir.
- Ortanca yaş 33,5 olup, Türkiye ortalamasına (34) oldukça yakındır. Bu değer, Adana'daki genç nüfus oranının yüksek olduğunu göstermektedir.
- Cinsiyet dağılımı dengelidir: Erkek nüfus 1.135.046, kadın nüfus 1.135.252'dir.
- Nüfus yoğunluğu Türkiye ortalamasının üzerindedir; Adana'da km² başına düşen kişi sayısı 163'tür (Türkiye ortalaması: 111).

İş Gücü ve İstihdam Verileri



- Adana'nın işsizlik oranı %14 olarak belirlenmiş, bu oran Türkiye genelindeki %9,4'lük ortalamanın üzerindedir.
- İstihdam oranı %43,7 olup, Türkiye ortalaması olan %48,3'ün gerisindedir.
- İş gücüne katılım oranı %50,9'dur. Bu değer, Türkiye genelindeki %53,3'lük orana kıyasla daha düşüktür.
- İŞKUR verilerine göre, Adana'da kayıtlı işsiz sayısı 64.480 kişidir. Kadın işsizlik oranı erkeklere göre daha yüksektir. En fazla işe yerleştirme işlemleri 15-24 yaş aralığındaki genç bireylerde gerçekleştirilmiştir.
- Açık iş pozisyonu sayısı 67.636'dır ve bu pozisyonların neredeyse tamamı özel sektör içindir.



İş Gücü Piyasasının Dinamikleri

- Adana'da kadın istihdam oranı erkeklere göre daha düşük seviyededir.
- Prime esas günlük ortalama kazanç; erkeklerde 729 TL, kadınlarda 609 TL olup, genel ortalama 693 TL'dir.
- İşsizlik ödeneği veya işe yerleştirme açısından en yoğun grubu genç bireyler (15-24 yaş) oluşturmaktadır.



Göç Hareketleri ve Sosyal Güvenlik

- Adana 2023 yılında net göç veren bir şehir konumundadır; toplam net göç sayısı -11.794 kişi, net göç hızı ise %-5,2 olarak hesaplanmıştır.
- En büyük göç alma nedenleri arasında doğal afetler (17.028 kişi), aile bağımlı nedenler (10.534 kişi) ve daha iyi yaşam koşulları (9.090 kişi) yer almaktadır.
- En büyük göç verme nedenleri arasında da doğal afetler (28.546 kişi), eğitim (14.654 kişi) ve iş bulma arayışı (6.999 kişi) öne çıkmaktadır.
- Sosyal güvenlik kapsamında yer alan kişi sayısı 2.252.634'tür.
- Aktif sigortalı çalışan sayısı 581.893'tür ve büyük çoğunluğu özel sektör çalışanıdır.



Yabancı Nüfus ve Geçici Koruma

- Adana'da ikamet izniyle yaşayan yabancı sayısı 4.914 kişidir.
- GKSS sayısı 207.333 kişiye ulaşmıştır.
- Suriyeli nüfusun toplam nüfusa oranı %8,33'tür. Bu oran, Türkiye ortalaması olan %3,3'ün oldukça üzerindedir.
- Adana, Türkiye genelinde en fazla GKSS bulunan 4. il konumundadır.

III. BÖLÜM



III. BÖLÜM

3. ANKET ÇALIŞMASI ANALİZİ VE BULGULAR

3.1. Demografik Veriler

Bu araştırma, Adana ilinde toplam 56 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Ancak, iki katılımcı cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve mevcut kurumundaki çalışma süresiyle ilgili bilgi vermezken, üç katılımcı çalıştıkları pozisyonu belirtmemiştir. Mevcut verilere göre katılımcıların %60,7'si kadın, %35,7'si erkektir. Yaş grupları incelendiğinde, en büyük grubu %44,6 ile 25-34 yaş aralığındaki bireyler oluştururken, bunu %39,3 ile 35-44 yaş grubu takip etmektedir (Tablo 45).

Tablo 45. Adana İli Katılımcılarının Demografik Analizi

Demografik Bilgiler	Göstergeler	n	%
Cinsiyet*	Kadın	34	60,7
	Erkek	20	35,7
Yaş*	18-24	3	5,4
	25-34	25	44,6
	35-44	22	39,3
	45-54	4	7,1
Eğitim Durumu*	Lise	2	3,6
	Önlisans	2	3,6
	Lisans	40	71,4
	Yüksek Lisans	9	16,1
	Doktora	1	1,8

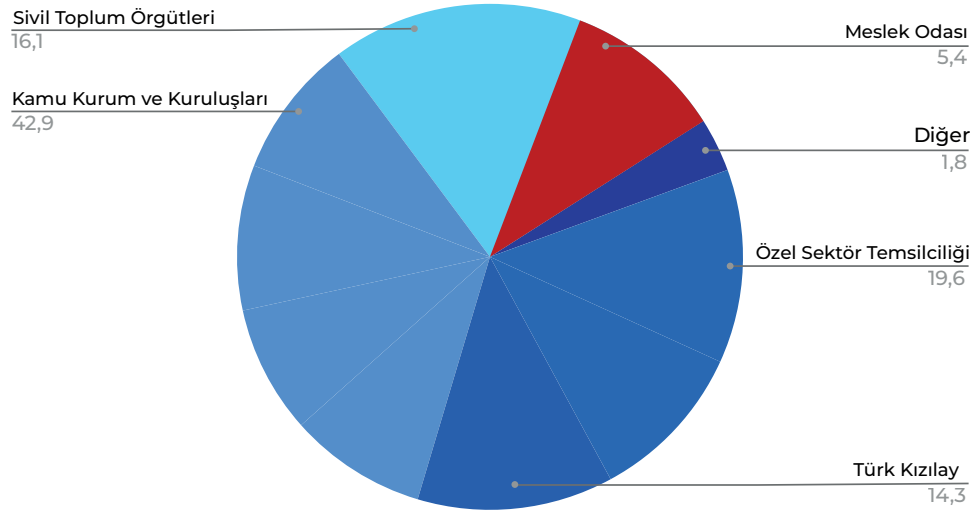
Tablo 45. Adana İli Katılımcılarının Demografik Analizi (devamı)

Demografik Bilgiler	Göstergeler	n	%
Kurumundaki Çalışma Süresi*	0-1 Yıl	8	14,3
	2-5 Yıl	21	37,5
	6-10 Yıl	8	14,3
	11-15 Yıl	13	23,2
	16 Yıl ve Üzeri	4	7,1
Çalıştığı Kurumu	Özel Sektör Temsilciliği	11	19,6
	Türk Kızılay	8	14,3
	Kamu Kurum ve Kuruluşları	24	42,9
	Sivil Toplum Örgütleri	9	16,1
	Meslek Odası	3	5,4
	Diğer	1	1,8
Pozisyon**	Yönetici	2	3,6
	Uzman	20	35,7
	Danışman	18	32,1
	Diğer	13	23,2
Notlar= n=56, *2 katılımcı cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve kurumundaki çalışma süresini boş bırakmıştır. ** 3 katılımcı çalıştığı kurumdaki pozisyonunu boş bırakmıştır.			

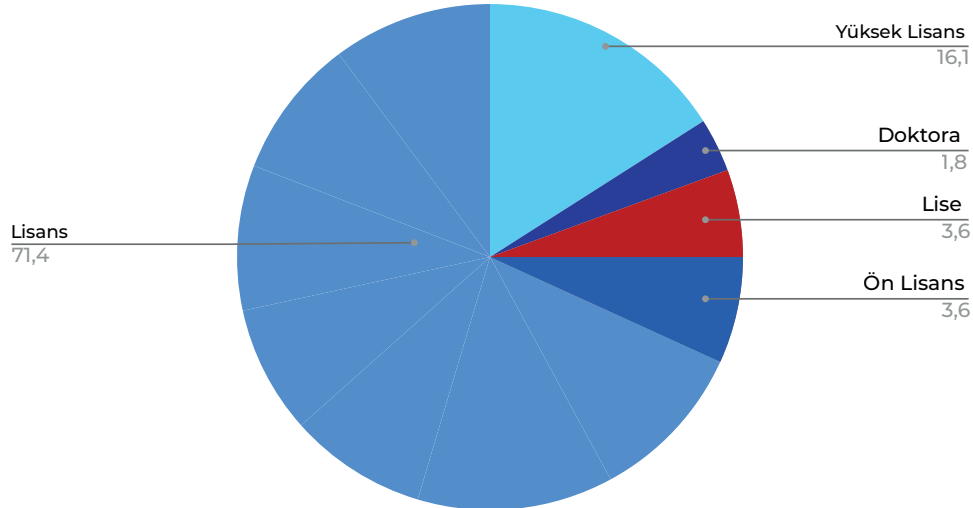
Katılımcıların eğitim düzeyi büyük ölçüde lisans mezunlarından oluşmaktadır (%71,4). Çalıştıkları kurumda geçirilen süre açısından değerlendirildiğinde, en büyük grubu %37,5 ile 2-5 yıl deneyime sahip katılımcılar oluşturmaktadır. Bunu %23,2 ile 11-15 yıl çalışan kişiler izlemektedir.



Grafik 6. Adana İli Katılımcılarının Çalıştığı Kurumlara Ait Dağılım (%)



Grafik 7. Adana İli Katılımcılarının Eğitim Durumları (%)



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

Bu bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğunun orta yaş grubunda, lisans mezunu ve 2-5 yıl deneyime sahip olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların büyük bölümü kamu sektöründe çalışmakta olup, en yaygın pozisyonlar uzman ve danışman rolleridir.

3.2. İş Gücü Piyasası Analizi

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

Adana'daki iş gücü piyasasına ilişkin katılımcı görüşleri incelendiğinde, ekonomik zorlukların iş fırsatlarını azalttığını düşünenlerin oranının en yüksek olduğu (%46,4) görülmektedir. Bu durum, istihdam olanaklarının daraldığına dair yaygın bir algının olduğunu göstermektedir. Öte yandan, %33,9'luk bir kesim belirli sektörlerde nitelikli iş gücüne olan talebin arttığını belirtmiş, %14,3'ü ise bazı sektörlerin gelişim sürecinde olduğunu ifade etmiştir. İş fırsatları ile iş arayanlar arasında bir denge olduğunu düşünenlerin oranı ise oldukça düşüktür (%3,6). Genel olarak, iş gücü piyasasına dair algının ekonomik zorluklar ve sektörel farklılıklar etrafında şekillendiği söylenebilir (Tablo 46).

Katılımcılar, Adana'daki istihdamın azalması veya durgunlaşmasının temel nedenleri olarak **“sektörel yenilik eksikliği”** ve **“mesleki eğitim olanaklarının yetersizliğini”** öne çıkarmıştır (Tablo 47). Ayrıca, işlerin başka bölgelere veya ülkelere kaydırılması da önemli bir etken olarak görülmektedir (%64,3). Otomasyonun istihdam üzerindeki etkisi konusunda katılımcılar orta düzeyde bir görüş belirtirken (%39,3), sürdürülebilir endüstrilere geçişin iş kaybına neden olduğu görüşü daha az desteklenmiştir. Öte yandan, yaşanan ve yerine yenileri gelmeyen iş gücü, istihdam dinamikleri açısından kritik bir sorun olarak değerlendirilmektedir (%64,3).

Tablo 46. Adana İli İş Gücü Piyasasının Mevcut Durumu Gözlemi

Soru: İlinizdeki iş gücü piyasasının mevcut durumunu nasıl gözlemliyorsunuz?		
Değerlendirmeler	n	%
İş fırsatları ve iş arayanlar arasında bir denge bulunuyor	2	3,6
Belirli sektörlerde nitelikli iş gücüne olan talep artmış durumdadır.	19	33,9
Ekonomik zorluklar nedeniyle iş fırsatları azalmış durumdadır	26	46,4
Yeni iş taleplerinin oluştuğu ve bazı sektörlerin gelişim sürecinde olduğu bir geçiş dönemi yaşanmaktadır.	8	14,3
Değerlendirmek için yeterli bilgiye sahip değilim	1	1,8
Toplam	56	100

Tablo 47. Adana İli 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	1	1,8	6	10,7	27	48,2	17	30,4	5	8,9
İşlerin başka bölgelere veya ülkelere kaydırılması veya dış kaynak kullanımı	-	-	3	5,4	17	30,4	20	35,7	16	28,6
Mal veya hizmetlere yönelik piyasa talebinde düşüş	1	1,8	14	25,0	14	25,0	22	39,3	5	8,9
Daha yeşil ve daha sürdürülebilir endüstrilere geçiş	7	12,5	18	32,1	13	23,2	15	26,8	3	5,4
Altyapının eskimesi veya sektörde yenilik eksikliği	3	5,4	4	7,1	13	23,2	27	48,2	9	16,1
Yaşlanan ve yerine yenileri gelmeyen iş gücü	1	1,8	6	10,7	13	23,2	24	42,9	12	21,4
Yerel yetenek arzını aşan yüksek talep	3	5,4	9	16,1	17	30,4	17	30,4	10	17,9
Mesleki eğitim/ kapasite geliştirme olanaklarının azalması	-	-	6	10,7	11	19,6	21	37,5	18	32,1

3.3. İş Gücü Talebi ve Nitelikli Personel Açığı

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

Katılımcılar, Adana'daki iş gücü talebini en çok etkileyen faktörler olarak teşvikler (%87,5), tüketici davranışlarındaki değişimler (%82,1), bölgesel ekonomik büyüme (%67,9) ve nitelikli iş gücü talebini (%80,3) öne çıkarmıştır. Teknolojik entegrasyon (%66,1) ve yeni sektörlerin oluşumu (%71,5) da iş gücü dinamiklerinde önemli görülmektedir. Kentleşme ve altyapı projeleri ise daha düşük bir öneme sahiptir. Bu bulgular, iş piyasasının devlet destekleri, ekonomik büyüme ve nitelikli iş gücü talebi doğrultusunda şekillendiğini göstermektedir (Tablo 48).

Tablo 48. Adana İli 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	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Değerlendirmeler										
Bölgesel ekonomik büyüme	-	-	-	-	18	32,1	16	28,6	22	39,3
İşletmelerde teknolojik entegrasyonunun artması	-	-	2	3,6	17	30,4	29	51,8	8	14,3
İş gücü talebini arttıran yeni sektörler oluşması	-	-	5	8,9	11	19,6	24	42,9	16	28,6
Teşvikler	-	-	2	3,6	5	8,9	19	33,9	30	53,6
Nitelikli profesyonellere yönelik artan talep	-	-	4	7,1	7	12,5	27	48,2	18	32,1
Kentleşme ve altyapı projeleri	1	1,8	10	17,9	8	14,3	22	39,3	15	26,8
Tüketici davranışlarındaki veya pazar ihtiyaçlarındaki değişiklikler	-	-	3	5,4	7	12,5	26	46,4	20	35,7

Katılımcı görüşlerine göre, Adana'daki iş gücü piyasasında en fazla nitelikli iş gücü sıkıntısı yaşanan sektörler imalat (n=35) ve finans ve sigorta faaliyetleri (n=28) olarak öne çıkmaktadır. Tarım, ormancılık ve balıkçılık (n=17) ile konaklama ve yiyecek hizmetleri (n=17) sektörleri de benzer zorluklarla karşı karşıyadır (Tablo 49).

Eğitim, mesleki ve bilimsel faaliyetler, su temini ve atık yönetimi gibi alanlarda da arz sıkıntısı dikkat çekerken, toptan-perakende ticaret (n=3) ve ulaştırma-depolama (n=4) sektörlerinde bu sorun daha az hissedilmektedir.

Bu bulgular, imalat, finans, tarım ve turizm sektörlerinde nitelikli iş gücü yetiştirme ve istihdam politikalarının geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Özellikle eğitim ve teknik hizmetler alanlarında mesleki gelişim programlarına yatırım yapılması, bölgedeki istihdam dinamiklerini destekleyebilir.

Tablo 49. Adana İli 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	17
[2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.	8
[3] İmalat	35
[4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtım.	10
[5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.	12
[6] İnşaat	11
[7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.	3
[8] Ulaştırma ve Depolama.	4
[9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.	17
[10] Bilgi ve iletişim.	11
[11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.	28
[12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.	12
[13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	12
[14] Eğitim.	12
[15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor	6
[16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri)	10
Notlar = Katılımcılar Adana ilinde nitelikli iş gücü arzında sıkıntı yaşanan sektörleri 1'den fazla işaretlemişlerdir.	

Katılımcı görüşlerine göre, Adana'daki vasıflı iş gücü açığının başlıca nedenleri göç (%82,1), düşük ücretler ve kötü çalışma koşulları (%91,1) olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca, mevcut eğitim programlarının iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamadığı (%62,5), iş gücünün yaşlandığı ve yeni yeteneklerin yetiştirilmediği (%71,5) de önemli sorunlar arasındadır (Tablo 50).

İş fırsatları hakkında yeterli bilginin olmaması (%58,9) ve hızlı teknolojik ilerlemelere uyum sağlayacak nitelikli çalışan eksikliği (%53,6) de vurgulanan diğer faktörlerdir. Bazı sektörlerde, mevcut iş gücünün talebi karşılayamadığı görülmektedir (%48,2).

Bu bulgular doğrultusunda, ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, eğitim programlarının güncellenmesi, iş fırsatlarının daha iyi tanıtılması ve gençlerin mesleki eğitime yönlendirilmesi önerilebilir.

Tablo 50. Adana İli 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	-	-	9	16,1	12	21,4	16	28,6	19	33,9
Vasıflı iş gücünün diğer bölgelere veya ülkelere göçü	-	-	3	5,4	7	12,5	19	33,9	27	48,2
İş fırsatları hakkında sınırlı farkındalık	1	1,8	5	8,9	17	30,4	21	37,5	12	21,4
Hızlı teknolojik ilerlemeler	1	1,8	9	16,1	16	28,6	20	35,7	10	17,9
Düşük ücretler veya kötü çalışma koşulları	1	1,8	-	-	4	7,1	14	25,0	37	66,1
Yaşlanan ve yerine yenileri gelmeyen iş gücü	-	-	6	10,7	10	17,9	17	30,4	23	41,1
Yerel yetenek arzını aşan yüksek talep	4	7,1	8	14,3	17	30,4	18	32,1	9	16,1
Notlar: * 1 katılımcı bu madde için tercih yapmamıştır. Kayıp veri için seri ortalama metoduyla veri ataması gerçekleştirilmiştir.										

Katılımcı görüşlerine göre, Adana'da birçok sektörde beceri ve yetenek açığı bulunmaktadır. En yüksek açık, mesleki/bilimsel/teknik faaliyetler (%82,1), imalat (%85,7), bilgi ve iletişim (%78,6) ve finans/sigorta (%69,7) sektörlerinde görülmektedir. Bu durum, teknoloji, finans ve bilimsel alanlarda nitelikli iş gücü ihtiyacının arttığını göstermektedir (Tablo 51).

Orta düzeyde beceri açığı bulunan sektörler arasında elektrik, gaz ve iklimlendirme (%67,9), eğitim (%71,4), idari destek hizmetleri (%64,3) ve su/atık yönetimi (%66,1) yer almaktadır. Bu alanlarda da kalifiye iş gücü eksikliği devam etmektedir. Beceri açığının görece düşük olduğu sektörler tarım (%41), madencilik (%33,9), konaklama ve yiyecek hizmetleri (%46,4) ve ulaştırma (%42,9) olarak belirlenmiştir. Özellikle teknik ve bilimsel alanlarda iş gücü açığını kapatmak için mesleki eğitim programlarının güçlendirilmesi ve üniversite-sanayi iş birliklerinin artırılması önerilebilir.

Tablo 51. Adana İlinde Sektörel Beceri ve Yetenek Açığı

Soru: İlinizde aşağıdaki sektörlerde ne ölçüde beceri ve yetenek açığı olduğunu düşünüyorsunuz?								
Sektörler	Yok		Oldukça az		Orta düzeyde		Çok fazla	
Faktörler	n	%	n	%	n	%	n	%
[1] Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	4	7,1	19	33,9	22	39,3	10	17,9
[2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.	7	12,5	12	21,4	30	53,6	7	12,5
[3] İmalat	1	1,8	7	12,5	25	44,6	23	41,1
[4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı.	1	1,8	17	30,4	23	41,1	15	26,8
[5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.	4	7,1	15	26,8	27	48,2	10	17,9
[6] İnşaat	4	7,1	23	41,1	18	32,1	11	19,6
[7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.	3	5,4	15	26,8	26	46,4	12	21,4
[8] Ulaştırma ve Depolama.	2	3,6	22	39,3	27	48,2	5	8,9
[9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.	6	10,7	20	35,7	25	44,6	5	8,9
[10] Bilgi ve İletişim.	4	7,1	8	14,3	24	42,9	20	35,7
[11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.	6	10,7	11	19,6	29	51,8	10	17,9
[12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.	1	1,8	9	16,1	19	33,9	27	48,2
[13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	4	7,1	16	28,6	29	51,8	7	12,5
[14] Eğitim.	2	3,6	14	25,0	25	44,6	15	26,8
[15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	5	8,9	22	39,3	21	37,5	8	14,3
[16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri)	5	8,9	9	16,1	28	50,0	14	25,0
Notlar= * Katılımcılardan 1'i "Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık" sektörüne yönelik soruyu cevaplamamıştır.								

Katılımcıların %78,6'sı işletmeler ile eğitim kurumlarının iş birliğini etkili bulurken, %75'i kariyer danışmanlığı ve rehberliğin önemine vurgu yapmış, %73,2'si ise sektöre özel eğitim programlarını etkili çözüm olarak görmektedir (Tablo 52).

Genel olarak, katılımcılar sektöre özgü eğitim programları ve okullarda kariyer danışmanlığını büyük ölçüde etkili bulsa da küçük bir kesim, yalnızca eğitim programlarının veya rehberliğin yeterli olmayabileceğini belirtmiştir. Bunun nedeni, düşük ücretler, kötü çalışma koşulları veya iş fırsatlarının sınırlı olması gibi diğer faktörlerin de beceri açığına yol açması olabilir.

Adana'daki yetenek ve beceri açığını kapatmak için işletmeler ve eğitim kurumları arasındaki etkileşimin artırılması, mesleki eğitim ve staj imkanlarının yaygınlaştırılması, kariyer danışmanlığı hizmetlerinin güçlendirilmesi ve sektöre özgü eğitimlerin yaygınlaştırılması öncelikli adımlar olabilir.

Tablo 52. Adana İlinde 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	-	-	3	5,4	12	21,4	22	39,3	19	33,9
İşletmeler ve eğitim kurumları arasındaki iş birliği	-	-	-	-	12	21,4	20	35,7	24	42,9
Okullarda gelişmiş kariyer danışmanlığı ve rehberliği	3	5,4	-	-	11	19,6	16	2,6	26	46,4

3.4. Göçmen İşçiler ve Engelli Bireylerin İstihdamı

Adana'daki göçmen işçiler ve engelli bireylerin istihdamına ilişkin katılımcıların gözlem ve görüşlerini anlamak amacıyla, kendilerinden **“Kurumunuzda veya ilinizde göçmen işçi istihdamına ilişkin genel algınız nedir?”, “Aşağıdaki faktörler ilinizdeki göçmen işçi istihdamına ilişkin kararları ne ölçüde etkiliyor?”, “Göçmen işçi çalıştırmanın ilinizdeki kurumlarda aşağıdaki faktörler üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?”, “Göçmen işçi istihdamında karşılaşılan aşağıdaki zorlukları, ilinizdeki kurumların ne ölçüde yaşadığını değerlendiriniz.”, “İlinizdeki kurumlarda engelli kişilerin istihdam edilmesine ilişkin genel algınız nedir?”, “Engelli çalışanların ilinizdeki kurumların aşağıdaki yönleri üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?” “Sizce, işe alım**

sürecinin hangi aşaması kurumlarda göçmen işçileri işe alırken en büyük zorluğu oluşturuyor?” ve “İlinizdeki kurumların göçmen işçileri işe almada karşılaşılan zorlukları ele almak için belirli politikaları veya stratejilerinin varlığına ilişkin görüşünüz nedir?” sorularına yanıt vermeleri istenmiştir.

Katılımcı görüşlerine göre, Adana'daki katılımcıların göçmen işçilerin istihdamına yönelik algıları farklılaşmaktadır. Katılımcıların %37,5'i tarafsız bir görüş belirtirken, %35,7'si olumsuz bir algıya sahiptir. Yaklaşık dörtte biri göçmen işçilerin istihdamını olumlu olarak değerlendirirken, bazı katılımcılar iş gücü piyasasında rekabetin artması ve ücretlerin düşmesi gibi endişelerle olumsuz bir tutum sergilemiş olabilecekleri çıkarımı yapılabilir. Bu durum, göçmen işçilerin istihdamına dair kararsızlık ve olumsuz algıların baskın olduğunu göstermektedir (Tablo 53).

Tablo 53. Adana ilindeki Göçmen İşçi İstihdamına İlişkin Genel Algı

Soru: Kurumunuzda veya ilinizde göçmen işçi istihdamına ilişkin genel algınız nedir?		
Cevaplar	n	%
Çok olumlu	2	3,6
Olumlu	11	19,6
Ne olumlu ne olumsuz	21	37,5
Olumsuz	15	26,8
Çok olumsuz	5	8,9
Not= 2 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

Katılımcı görüşlerine göre, göçmen işçi istihdamına ilişkin kararları etkileyen faktörlere katılım dereceleri farklılaşmaktadır (Tablo 54). Katılımcıların %53,6'sı, düşük iş gücü maliyetlerini **“çok etkili”** bulurken, %35,7'si daha düşük iş gücü maliyetlerinin **“etkili”** olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, boş pozisyonların hızlıca doldurulabilmesi (%35,7 etkili, %25 çok etkili) ve yerelde bulunmayan becerilerin mevcudiyeti (%37,5 etkili) de önemli faktörler arasında yer almaktadır. Çalışma programlarında esneklik (%48,2) ve çeşitlilik ile kapsayıcılık girişimleri de göçmen işçi istihdamını etkileyen diğer faktörlerdir. Bunun yanı sıra, kültürel ve dil farklılıkları endişeleri de işverenler için önemli bir dikkat noktasıdır.

Katılımcı görüşlerine göre, göçmen işçilerin takım dinamikleri, üretkenlik seviyeleri, yenilikçilik ve yaratıcılık ile işyeri kültürü üzerindeki etkisi farklılaşmaktadır (Tablo 55). Katılımcıların %55,4'ü, takım dinamiklerine göçmenlerin etkisini **“ne olumlu ne olumsuz”** olduğunu belirtirken, %19,6'sı olumsuz etkiler gördüğünü ifade etmiştir. Üretkenlik açısından

ise, %35,7'si **"ne olumlu ne olumsuz"** olduğunu, %23,2'si olumsuz bir etki olduğunu belirtmiştir. Yenilikçilik ve yaratıcılık konusundaysa, katılımcıların %48,2'si herhangi bir etki görmediğini, %16,1'i olumlu, %12,5'i ise olumsuz etkiler gördüğünü ifade etmiştir. İş yeri kültürü konusunda ise, %44,6'sı **"ne olumlu ne olumsuz"** bir etki olduğunu, %30,4'ü ise olumsuz etkiler gördüğünü belirtmiştir. Göçmen işçilerin kültürel farklılıkları, dil engelleri ve uyum süreçleri, takım çalışması ve işyeri kültüründe zorluklar yaratabilmektedir.

Tablo 54. Adana ilinde 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	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Yerelde bulunmayan becerilerin mevcudiyeti*	5	8,9	8	14,3	14	25	21	37,5	7	12,5
Daha düşük iş gücü maliyetleri	-	-	-	-	6	10,7	20	35,7	30	53,6
Yüksek iş ahlakı ve güvenilirlik	7	12,5	20	35,7	15	26,8	10	17,9	4	7,1
Çalışma programlarında esneklik	3	5,4	10	17,9	16	28,6	18	32,1	9	16,1
Çeşitlilik ve kapsayıcılık girişimleri	3	5,4	14	25,0	18	32,1	15	26,8	6	10,7
Boş pozisyonları hızla doldurma kolaylığı	2	3,6	3	5,4	17	30,4	20	35,7	14	25,0
Kültürel veya dil farklılıklarına ilişkin endişeler	3	5,4	10	17,9	17	30,4	15	26,8	11	19,6
Notlar= * Katılımcılardan 1'i bu ifade için cevaplama gerçekleştirmemiştir.										

Katılımcı görüşlerine göre, göçmen işçi istihdamında en büyük zorluklar yasal uyumluluk, dil bariyerleri ve kültürel uyum sorunlarıdır (Tablo 56). Katılımcıların çoğunluğu, dil engellerinin iş süreçlerini olumsuz etkilediğini belirtmiştir (%52,1), kültürel adaptasyon sorunları ise %57,1 oranında önemli bir zorluk olarak görülmüştür.

Yasal uyumluluk sorunları dikkate değerdir ve %58,9 oranında zorluk yaşandığı ifade edilmiştir. Kültürel ve dilsel farklılıklar, katılımcıların %55,3'ü için bir zorluktur. İşe alım ve eğitim maliyetleri de bir diğer önemli zorluk olup, katılımcıların %43,7'si bu süreçlerin ekstra maliyetler oluşturduğunu belirtmiştir.

Tablo 55. Adana İlinde Göçmen İşçi Çalıştıran 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	3	5,4	11	19,6	31	55,4	5	8,9	6	10,7
Üretkenlik seviyeleri	1	1,8	13	23,2	20	35,7	20	35,7	2	3,6
Yenilikçilik ve yaratıcılık	7	12,5	11	19,6	27	48,2	9	16,1	2	3,6
İşyeri kültürü	7	12,5	17	30,4	25	44,6	5	8,9	2	3,6

Yerel personel ile entegrasyon sürecinde ise çoğunluk orta derecede zorluk yaşadığını belirtmiştir (%37,5). Özetle, dil engelleri, kültürel uyum ve yasal uyumluluk en büyük zorluklar olarak öne çıkarken, işyeri entegrasyonu ve boş pozisyonların hızlı doldurulması da önemli sorunlar arasında yer almaktadır.

Tablo 56. Adana İlinde 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 ¹	-	-	7	12,5	19	33,9	21	37,5	8	14,3
Kültürel adaptasyon sorunları ¹	1	1,8	3	5,4	19	33,9	21	37,5	11	19,6
Yasal veya düzenleyici uyumluluk ¹	3	5,4	6	10,7	13	23,2	21	37,5	12	21,4
İşe alma veya eğitim ile ilgili maliyetler ¹	4	7,1	5	8,9	22	39,3	13	23,2	11	19,6
Yerel personel ile işyeri entegrasyonu ¹	4	7,1	18	32,1	21	37,5	12	21,4	4	7,1
Boş pozisyonları hızla doldurma kolaylığı ¹	8	14,3	9	16,1	20	35,7	10	17,9	8	14,3
Kültürel veya dil farklılıklarına ilişkin endişeler ¹	1	1,8	6	10,7	17	30,4	18	32,1	13	23,2

Notlar= ¹Katılımcılardan 1'i bu ifadeler için cevaplama gerçekleştirmedi.

Katılımcı görüşlerine göre, Adana ilindeki göçmen işçilerin işe alım sürecinde en büyük zorluklar nitelikli adayları belirleme ve çekme (%33,9) ile yasal mevzuat (%33,9) olarak öne çıkmaktadır (Tablo 57). İşletmeler, göçmen işçiler için uygun adayları bulmada ve yasal düzenlemelerle uyum sağlamakta zorluk yaşamaktadır. Buna karşın, işe alma ve eğitme

aşamasında büyük bir zorluk yaşanmadığı (%5,4) belirtilmiştir. Ayrıca, göçmen işçilerin işyeri kültürüne entegrasyonu da önemli bir zorluk (%26,8) olarak görülmektedir. Genel olarak, işe alım sürecini daha verimli hale getirmek için aday havuzunun genişletilmesi ve yasal süreçlerin iyileştirilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Tablo 57. 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	33,9
Yasal mevzuat	19	33,9
İşe alma ve eğitime	3	5,4
Onları işyeri kültürüne entegre etme	15	26,8

Katılımcı görüşlerine göre, Adana ilindeki kurumların göçmen işçileri işe alma sürecinde kapsamlı politikaları bulunmamaktadır (Tablo 58). Katılımcıların yalnızca %5,4'ü, kurumların kapsamlı politikalara sahip olduğunu belirtmiştir. Çoğunluk (%55,4) ise mevcut politikaların sınırlı olduğunu, %39,3'lük bir kesim ise hiç politika bulunmadığını ifade etmiştir. Bu sonuçlar, göçmen işçilerin entegrasyonu için daha etkili ve sistematik politikaların geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Tablo 58. 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.	3	5,4
Evet, ancak politikalar oldukça sınırlı.	31	55,4
Hayır, belirli bir politikaları yok.	22	39,3

Adana ilindeki kurumlarda engelli bireylerin istihdamına yönelik katılımcıların genel algısı, büyük ölçüde olumlu bir eğilim göstermektedir (Tablo 59). Katılımcıların %50'si engelli istihdamına yönelik görüşlerini “olumlu” veya “çok olumlu” olarak ifade etmiştir. Ancak, %25'lik bir grup kararsız kalmış ve %23,2'lik bir kesim de olumsuz görüş bildirmiştir. Bu durum, engelli istihdamına yönelik farkındalığın arttığını ancak bazı kurumlarda hala zorluklar ve endişeler olduğunu göstermektedir. Engelli bireylerin iş gücüne katılımını desteklemek için bilgilendirme ve teşvik mekanizmalarının güçlendirilmesi önerilmektedir.

Tablo 59. Adana İlindeki Kurumlarda Engelli Kişilerin İstihdam Edilmesine Yönelik Genel Algı

Soru: İlinizdeki kurumlarda engelli kişilerin istihdam edilmesine ilişkin genel algınız nedir?		
Cevaplar	n	%
Çok olumlu	18	32,1
Olumlu	10	17,9
Ne olumlu ne olumsuz	14	25
Olumsuz	9	16,1
Çok olumsuz	4	7,1
Not= 1 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

Adana ilindeki kurumlarda engelli çalışanların iş yerindeki etkilerine dair genel algının büyük ölçüde olumlu olduğu görülmektedir (Tablo 60). Engelli çalışanların takım dinamikleri ve işbirliği üzerindeki etkisine dair, **“Olumlu”** (%35,7) ve **“Çok olumlu”** (%16,1) yanıtları toplamda %51,8’e ulaşıyor. Bu sonuç, engelli çalışanların iş birliği ve takım dinamiklerine genellikle olumlu katkı sunduğu algısını destekliyor. Ancak %35,7’lik bir kesim **“Ne olumlu ne olumsuz”** diyerek nötr kalmış; bu, bazı kurumların bu konuda belirgin bir etkisi olup olmadığını henüz net olarak görmediğini gösterebilir. **“Olumsuz”** veya **“Çok olumsuz”** yanıtlarının oranı sadece %12,5 olduğundan, engelli çalışanların ekip çalışmasına zarar verdiği yönünde genel bir algı bulunmadığı söylenebilir.

Engelli çalışanların üretkenlik üzerindeki etkisine dair, katılımcıların **“Olumlu”** (%28,6) ve **“Çok olumlu”** (%14,3) yanıtları toplamda %42,9’dur. Bu, katılımcıların neredeyse yarısının, engelli çalışanların üretkenlik seviyelerine olumlu bir katkı sağladığını düşündüğünü göstermektedir. Ancak %46,4’lük bir kesim **“Ne olumlu ne olumsuz”** diyerek tarafsız bir görüş bildirmiş. Bu, engelli çalışanların üretkenliğe katkısının iş yerinden iş yerine değişebileceğini düşündürebilir. **“Olumsuz”** (%7,1) ve **“Çok olumsuz”** (%3,6) oranlarının düşük olması, genel olarak üretkenlik açısından negatif bir algının olmadığını gösteriyor.

Engelli çalışanların yenilikçilik ve yaratıcılık üzerindeki etkisine dair, katılımcıların **“Olumlu”** (%48,2) ve **“Çok olumlu”** (%14,3) yanıtları toplamda %62,5’e ulaşıyor. Bu, engelli çalışanların yenilikçilik ve yaratıcılığı artırdığına dair güçlü bir olumlu algı olduğunu gösteriyor. **“Ne olumlu ne olumsuz”** diyenlerin oranı %30,4, bu da bazı kurumların henüz bu etkiyi gözlemlememiş olabileceğini düşündürebilir. **“Olumsuz”** veya **“Çok olumsuz”** yanıtlarının toplamı sadece %7,2, yani engelli çalışanların yaratıcılığı olumsuz etkilediğini düşünenlerin sayısı oldukça düşüktür.

Engelli çalışanların iş yeri kültürü üzerindeki etkisine dair, katılımcıların **“Olumlu”** (%28,6) ve **“Çok olumlu”** (%16,1) yanıtları toplamda %44,7’dir. Bu, engelli çalışanların iş yeri kültürüne katkı sağladığına dair yaygın bir olumlu algının olduğunu göstermektedir. **“Ne olumlu ne olumsuz”** yanıtı verenler %42,9 ile en büyük grubu oluşturuyor, bu da bazı kurumların engelli çalışanların iş yeri kültürü üzerindeki etkisini nötr olarak görebildiğini göstermektedir. **“Olumsuz”** (%8,9) ve **“Çok olumsuz”** (%3,6) yanıtlarının oranı toplamda %12,5, yani negatif görüşe sahip olanlar azınlıktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, engelli çalışanların iş yerinde yaratıcılığı artırdığına dair güçlü bir olumlu algı bulunmaktadır (%62,5). Bununla birlikte, takım dinamikleri (%51,8) ve iş yeri kültürü (%44,7) açısından da genellikle olumlu katkılar sağladıkları düşünülmektedir. Üretkenlik konusunda daha fazla tarafsız yanıt (%46,4) gözlemlense de, olumlu görüşler (%42,9) olumsuz görüşlerden (%10,7) çok daha yüksektir. Bu sonuçlar, engelli bireylerin istihdamının iş yerlerine katkı sağladığına dair olumlu bir algı olduğunu, ancak bazı kurumların bu etkiyi henüz net olarak gözlemlemediğini göstermektedir.

Adana ilindeki kurumlarda engelli çalışanların iş yerindeki etkilerine dair katılımcı algısı genellikle olumlu yöndedir (Tablo 60). Katılımcıların %51,8’i, engelli çalışanların takım çalışması ve işbirliğine olumlu katkı sağladığını düşünüyor. Olumsuz görüşler ise %12,5 ile düşük kalmaktadır. %42,9’luk bir kesim, engelli çalışanların üretkenliği olumlu etkilediğini belirtirken, %46,4’lük bir kesim nötr kalmıştır. Olumsuz görüş oranı %10,7’dir. Engelli çalışanların yaratıcı ve yenilikçi katkıları güçlü bir şekilde olumlu değerlendirilmektedir (%62,5). Engelli çalışanların işyeri kültürüne olan katkısı da genellikle olumlu görülmektedir (%44,7). Genel olarak, engelli çalışanların iş yerlerine olumlu katkı sağladığı algısı yaygın olduğu görülmektedir.



Tablo 60. Adana İlinde 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	1	1,8	6	10,7	20	35,7	20	35,7	9	16,1
Üretkenlik seviyeleri	2	3,6	4	7,1	26	46,4	16	28,6	8	14,3
Yenilikçilik ve yaratıcılık	1	1,8	3	5,4	17	30,4	27	48,2	8	14,3
İşyeri kültürü	2	3,6	5	8,9	24	42,9	16	28,6	9	16,1

3.5. Kadın İş Gücü

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

Katılımcı görüşlerine göre, Adana ilindeki kadın iş gücünün becerileri ile ilgili olarak, iletişim ve kişilerarası beceriler (%69,6), yaratıcılık ve yenilikçilik (%73,2), problem çözme ve eleştirel düşünme (%62,5) ile uyum sağlama ve çoklu görev (%66,1) becerileri güçlü bir şekilde yaygın olarak algılanmaktadır (Tablo 61). Kadınların esnek ve çok yönlü çalışabildikleri düşünülmektedir. Liderlik ve karar alma ile organizasyon ve zaman yönetimi konularında farklı görüşler bulunmaktadır. Liderlik becerilerinin daha yaygınlaşması gerektiği düşünülebilir. Teknik becerilerin (örneğin, kodlama, veri analizi) kullanımına yönelik daha düşük bir algı söz konusudur, bu da kadın iş gücünün teknik alanlarda daha fazla fırsat ve eğitim alması gerektiğine işaret edebilir. Genel olarak, kadın çalışanların iletişim, yaratıcılık, uyum sağlama ve problem çözme gibi becerilerde güçlü olduğu yönünde bir algı yaygındır. Bununla birlikte, liderlik, karar alma ve teknik becerilerde daha fazla gelişim ve fırsat sağlanması gerektiği düşünülmektedir.

Katılımcı görüşlerine göre, Adana ilinde kadınların belirli mesleklerdeki temsilini sınırlayan engeller arasında en yüksek oranla erkek egemen sektörler (%80,4) öne çıkmaktadır (Tablo 62). Bu, kadınların özellikle bilim, teknoloji, mühendislik, inşaat gibi erkeklerin ağırlıklı olduğu sektörlerde yeterince temsil edilmediği algısını yansıtmaktadır. İşe alım ve terfilerde cinsiyet ayrımcılığı (%71,4) da önemli bir engel olarak görülmektedir; kadınların eşit fırsatlar bulamaması, işe alım ve terfi politikalarının şeffaflaştırılması gerektiğini göstermektedir. Ayrıca, iş-yaşam dengesi politikalarının eksikliği (%69,6) de kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini sınırlayan bir faktör olarak algılanmaktadır.

Tablo 61. Adana İlinde 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	3,6	10	17,9	24	42,9	9	16,1	11	19,6
İletişim ve kişilerarası beceriler	-	-	-	-	17	30,4	25	44,6	14	25,0
Organizasyon ve zaman yönetimi	-	-	5	8,9	13	23,2	21	37,5	17	30,4
Yaratıcılık ve yenilikçilik	-	-	3	5,4	12	21,4	22	39,3	19	33,9
Teknik beceriler (örneğin, kodlama, veri analizi)	1	1,8	13	23,2	19	33,9	13	23,2	10	17,9
Problem çözme ve eleştirel düşünme	-	-	2	3,6	19	33,9	19	33,9	16	28,6
Uyum sağlama ve çoklu görev	-	-	6	10,7	13	23,2	20	35,7	17	30,4

Daha az etkili olarak algılanan engeller ise kültürel/toplumsal beklentiler (%64,3) ve belirli alanlarda eğitim ve öğretime sınırlı erişim (%64,2) ile ilgilidir. Ancak bu faktörler, erkek egemen sektörler ve cinsiyet ayrımcılığı gibi faktörler kadar baskın görülmemektedir.

Genel olarak, kadınların mesleklerdeki temsilinin önündeki başlıca engeller, erkek egemen sektörler, cinsiyet ayrımcılığı ve eksik iş-yaşam dengesi politikaları olarak öne çıkmaktadır. Eğitim ve toplumsal beklentiler de engelleyici faktörler arasında ancak daha az belirleyici olarak kabul edilmektedir.

Tablo 62. Adana İlinde Kadın İş Gücünü Sınırlandıran Faktörler

Soru: Aşağıdaki faktörlerin ilinizdeki belirli mesleklerde kadınların temsilini ne ölçüde sınırladığını düşünüyorsunuz?										
Faktörler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta derecede katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kültürel veya toplumsal beklentiler	1	1,8	3	5,4	16	28,6	20	35,7	16	28,6
Belirli alanlarda eğitim ve öğretime sınırlı erişim	3	5,4	3	5,4	14	25,0	25	44,6	11	19,6
İşe alım ve terfilerde cinsiyet ayrımcılığı	1	1,8	4	7,1	11	19,6	19	33,9	21	37,5
İş-yaşam dengesi politikalarının eksikliği	1	1,8	2	3,6	14	25	18	32,1	21	37,5
Erkek egemen sektörler	2	3,6	1	1,8	8	14,3	15	26,8	30	53,6

Adana ilinde kadın iş gücünü desteklemede en kritik faktörler arasında cinsiyet ayrımcılığı içermeyen işe alım uygulamaları (%91) ve esnek çalışma saatleri ve çocuk bakımı desteği (%89,3) öne çıkmaktadır (Tablo 63). Katılımcıların büyük bir kısmı, bu faktörlerin kadınların iş gücünde kalıcı olabilmesi için zorunlu olduğunu düşünmektedir. Ayrıca, teknik ve mesleki eğitim programlarına erişimin artırılması (%75) kadınların daha fazla meslek edinebilmeleri için kritik olarak değerlendirilmektedir. Özellikle dijital beceriler ve teknik alanlarda kadınların yer alması için eğitim fırsatlarının artırılması gerektiği ifade edilmektedir.

Kadınları liderlik rollerine terfi ettirme (%71,4) de kadın iş gücünü güçlendirmek için önemli bir strateji olarak kabul edilmektedir; kadınların üst yönetim pozisyonlarına erişimini teşvik etmek için politika geliştirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Genel olarak, iş-yaşam dengesi, eşit işe alım ve eğitim fırsatlarının artırılması, kadınların iş gücüne daha güçlü bir şekilde katılımını sağlamak için kritik faktörler olarak ön plana çıkmaktadır.

3.6. Teknolojik Değişim ve İş Gücü Üzerindeki Etkileri

Adana'daki katılımcıların teknolojik değişim ve iş gücü üzerindeki etkilerine ilişkin gözlem ve görüşlerini anlamak amacıyla, kendilerinden **“Yeni teknolojilerin (örneğin yapay zekâ, otomasyon, yeşil teknolojiler) ilinizdeki iş gücü piyasasını nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz?”**, **“Önümüzdeki 10 yıl içinde en çok ne tür mesleklerin veya uzmanlık alanlarının talep göreceğine inanıyorsunuz?”**, **“Lütfen aşağıdaki mesleklerin her birinin**

teknolojik gelişmeler nedeniyle gelecekte yüksek talep görme olasılığını değerlendirin.”, “İş gücü piyasasının yeni teknolojik ve endüstriyel gelişmelere uyum sağlamasında karşılaşılan en büyük zorluklar nelerdir?”, “Gelecekteki iş gücü piyasasında çalışanlar için en kritik becerilerin hangileri olduğunu düşünüyorsunuz?”, “İlinizdeki özel sektörün iş gücünü teknolojik değişimlere hazırlamak için yeterince yatırım yaptığına inanıyor musunuz?”, “Sizce iş gücü piyasasındaki teknolojik gelişmelerden aşağıda verilen gruplardan en çok hangi grup/gruplar fayda sağlar?”, “Teknolojik gelişmeler nedeniyle iş kaybı yaşama konusunda riski en yüksek olan grup sizce hangisidir?”, “Teknolojinin iş gücü piyasası üzerindeki etkisini ele almak için hangi tedbirlere öncelik verilmelidir?”, ve “Yeni teknolojilerin neden olduğu iş gücü piyasasındaki değişikliklere cevap vermeye iliniz ne kadar hazır?” sorularına yanıt vermeleri istenmiştir.

Tablo 63. Adana İlinde 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	-	-	2	3,6	3	5,4	26	46,4	25	44,6
Esnek çalışma saatleri ve çocuk bakımı desteği sunma	1	1,8	-	-	5	8,9	14	25	36	64,3
Teknik ve mesleki eğitim programlarına erişimi artırma	-	-	4	7,1	10	17,9	22	39,3	20	35,7
Kadınları liderlik rollerine terfi ettirme	1	1,8	3	5,4	12	21,4	19	33,9	21	37,5

Yeni teknolojilerin Adana ilindeki iş gücü piyasasına etkisi konusunda belirsizlik öne çıkmaktadır (Tablo 64). Katılımcıların %33,9'u, teknolojik değişimlerin etkisini **“ne olumlu ne olumsuz”** olarak değerlendirmiştir. Bununla birlikte, olumlu görüş bildirenlerin oranı (%34) olumsuz görüş bildirenlerden (%32,1) biraz daha yüksektir. Katılımcıların bir kısmı teknolojik değişimlerin yeni iş fırsatları yaratacağına inanırken, diğer bir kesim iş kaybı ve dönüşüm baskısı nedeniyle olumsuz etkiler öngörmektedir. Bu bulgu, yeni teknolojilere dair iyimser ama temkinli bir yaklaşımın olduğunu göstermektedir.

Tablo 64. Yeni Teknolojilerin Adana İlindeki İş Gücü Piyasasına Etkisi

Soru: Yeni teknolojilerin (örneğin yapay zekâ, otomasyon, yeşil teknolojiler) ilinizdeki iş gücü piyasasını nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz?		
Cevaplar	n	%
Çok olumlu	9	16,1
Biraz Olumlu	10	17,9
Ne olumlu ne olumsuz	19	33,9
Biraz Olumsuz	14	25
Çok olumsuz	4	7,1

Katılımcılar gelecekte en çok talep görecektir mesleklerin dijitalleşme (e- ticaret), yapay zekâ, veri bilimi ve sürdürülebilirlik odaklı olacağını öngörmektedir (Tablo 65). Yapay zekâ ve makine öğrenimi uzmanları (%47) ile veri bilimcileri ve siber güvenlik uzmanları (sırasıyla n=29 ve n=22) en çok talep görecektir meslekler arasında öne çıkmaktadır. E-ticaret ve tedarik zinciri uzmanları da dijitalleşmenin etkisiyle önemli bir meslek grubu olarak görülmektedir (n=33). Ayrıca, yenilenebilir enerji ve otomasyon teknolojilerine duyulan ilgi artmaktadır, özellikle robotik mühendisleri ve otomasyon uzmanları (n=17) ile yenilenebilir enerji teknisyenleri (n=16) dikkat çekmektedir. Dijital pazarlama ve sosyal medya uzmanlıkları (n=13 ve n=9) gibi dijital odaklı meslekler de gelecekte önem kazanacaktır. Sağlık çalışanları (n=4) ise gelecekte talep görecektir meslekler arasında daha düşük bir orana sahiptir. Bu bulgular, dijital dönüşüm ve sürdürülebilirlik temelli mesleklerin ön plana çıkacağı bir iş gücü piyasasına işaret etmektedir.

Katılımcılar teknolojik gelişmelerin iş gücü piyasasında en çok talep görebilecek meslekleri seçmiştir (Tablo 66). Robotik mühendisleri, yapay zekâ ve makine öğrenimi uzmanları ile veri bilimcileri ve siber güvenlik uzmanları en kritik alanlar olarak öne çıkmaktadır. E-ticaret ve tedarik zinciri uzmanları (%71,4) dijital ticaretin artan etkisiyle önemli bir meslek grubu olarak görülmektedir. Yenilenebilir enerji teknisyenleri (%66,1) ve sürdürülebilirlik ve otomasyon teknolojilerine olan talebin artacağını göstermektedir. Dijital pazarlama uzmanları (%57,1) ve sosyal medya uzmanları (%46,4) da dijitalleşen dünyada kritik becerilere sahip olacaktır. Sağlık çalışanları (%30,4) ve zanaatkarlık meslekleri (%19,6) ise daha düşük bir talep öngörüsüne sahiptir, ancak sağlık sektöründeki dijital yenilikler bu durumu değiştirebilir. Genel olarak, dijitalleşme ve sürdürülebilirlik odaklı mesleklerin gelecekte ön plana çıkacağı düşünülmektedir.

Aşağıdaki Tablo 67’de görüldüğü üzere, **“İş gücü piyasasının yeni teknolojik ve endüstriyel gelişmelere uyum sağlamasında karşılaşılan en büyük zorluklar nelerdir?”** sorusuna katılımcılar için en büyük engelin yüksek maliyetler olduğu ifade edilmiştir. Yeni teknolojileri benimsemenin yüksek maliyetleri (n=47), en önemli engel olarak öne çıkıyor. Bu durum, teknolojiye geçiş yapacak şirketlerin karşılaştığı finansal engelleri ve altyapı yatırımlarının gerekliliğini vurguladığı düşünülmektedir. İşletmeler için, teknolojik yeniliklere yatırım yapmak, kısa vadede maliyetli olabilir ve bu da geniş çapta benimsenmelerini zorlaştırabilir.

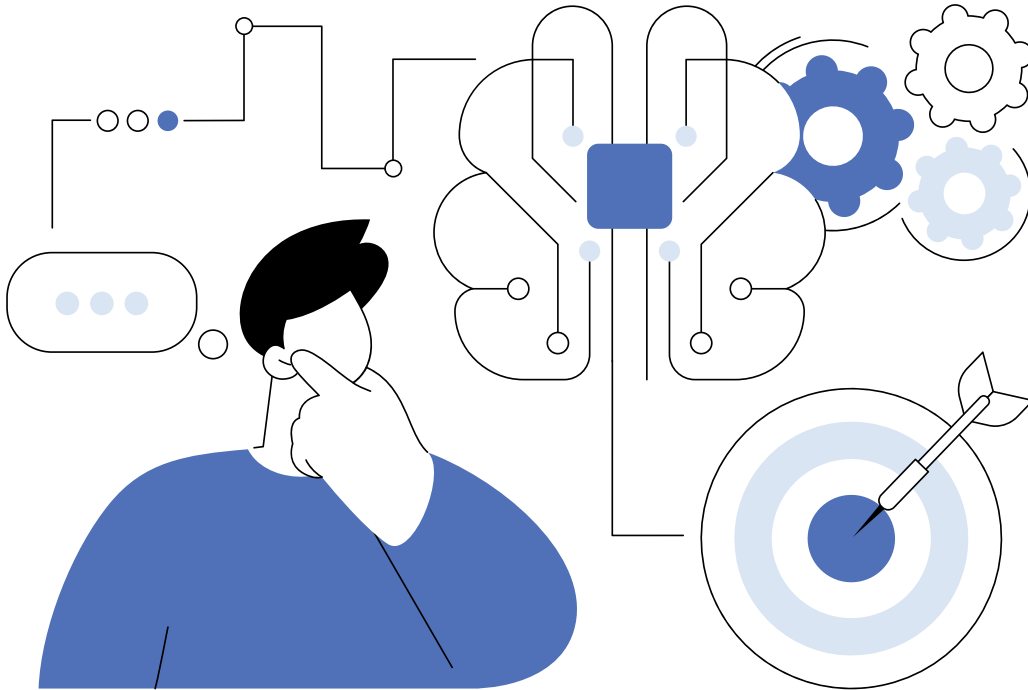
Tablo 65. 10 Yıl İçinde En Çok Talep Görebilecek Meslek veya Uzmanlık Alanları

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	33
[2] Animasyon Programcısı	7
[3] AR-GE Elemanı	18
[4] Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzmanları	47
[5] Veri Bilimcileri ve Veri Analistleri	29
[6] Siber Güvenlik Uzmanları	22
[7] Yenilenebilir Enerji Teknisyenleri (örneğin, güneş paneli montajcıları, rüzgâr türbini teknisyenleri)	16
[8] Yazılım Geliştiricileri ve Mühendisleri	20
[9] Sağlık Çalışanları (örn. hemşireler, doktorlar, tıbbi teknisyenler)	4
[10] Dijital Pazarlama Uzmanları	13
[11] Zanaatkarlık (örn. elektrikçiler, tesisatçılar, kaynakçılar)	8
[12] Teknoloji ve Dijital Beceriler Alanında Eğitimciler ve Eğitmenler	6
[13] Bilgi Güvenlik Uzmanı	14
[14] Bilgisayar Oyunları Programcısı	9
[15] Bulut Bilişim Uzmanı	8
[16] Çevre Bilimciler ve Sürdürülebilirlik Danışmanları	5
[17] Finansal Analistler ve FinTech Uzmanları	2
[18] Robotik Mühendisleri ve Otomasyon Uzmanları	17
[19] Sosyal Çalışmacılar ve Danışmanlar	3
[20] Dijital Adli Tıp Uzmanı	3
[21] Sosyal Medya Uzmanı	9
[22] Mikro İşlem Tasarımcısı	5
[23] Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı	1
Notlar = Katılımcılar 1’den fazla meslek ve uzmanlık alanı işaretlemişlerdir.	

Nitelikli iş gücü eksikliği ve eğitim erişimi sınırlılığı önemli engeller arasında görülmektedir. Nitelikli iş gücü eksikliği (n= 38) ve eğitim ve öğretime sınırlı erişim (n= 28), katılımcılara göre çalışanların yeni teknolojilere uyum sağlamada karşılaştığı önemli zorluklar arasında yer almaktadır. Özellikle yeni teknolojilere adapte olabilecek yeterli bilgi ve beceriye sahip çalışan sayısının az olması, bu gelişmelerin etkili bir şekilde uygulanmasını engelleyebilmektedir. Eğitim fırsatlarının sınırlı olması da bu süreci daha da zorlaştırabilmektedir.

Kurumlarda değişime karşı direnç (n=36), teknolojik ve endüstriyel gelişmelere uyum sağlamada karşılaşılan bir başka büyük engel olarak dikkat çekiyor. Çalışanlar ve yöneticiler, mevcut iş yapış biçimlerine alışmış olabilirler ve değişim karşısında tereddütlü olabilirler. Bu, yeni teknolojilerin entegrasyonunu zorlaştıran psikolojik bir bariyer oluşturabilir.

Altyapı eksikliği (n=35), teknolojik yeniliklerin uygulanabilirliğini kısıtlayan bir diğer önemli engel olarak katılımcılar tarafından değerlendirilmiştir. Özellikle bazı sektörlerde, gerekli fiziksel ve dijital altyapının yetersiz olması, yeni teknolojilerin etkili bir şekilde entegre edilmesini engelleyebilir.



Tablo 66. 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	-	-	16	28,6	40	71,4
[2] Animasyon Programcısı	10	17,9	20	35,7	26	46,4
[3] Ar-Ge Elemanı	2	3,6	25	44,6	29	51,8
[4] Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzmanları	-	-	5	8,9	51	91,1
[5] Veri Bilimcileri ve Veri Analistleri	1	1,8	6	10,7	49	87,5
[6] Siber Güvenlik Uzmanları	2	3,6	10	17,9	44	78,6
[7] Yenilenebilir Enerji Teknisyenleri (örneğin, güneş paneli montajcıları, rüzgâr türbini teknisyenleri)	2	3,6	17	30,4	37	66,1
[8] Yazılım Geliştiricileri ve Mühendisleri	1	1,8	7	12,5	48	85,7
[9] Sağlık Çalışanları (örn. hemşireler, doktorlar, tıbbi teknisyenler)	13	23,2	26	46,4	17	30,4
[10] Dijital Pazarlama Uzmanları	4	7,1	20	35,7	32	57,1
[11] Zanaatkarlık (örn. elektrikçiler, tesisatçılar, kaynakçılar)	20	35,7	25	44,6	11	19,6
[12] Teknoloji ve Dijital Beceriler Alanında Eğitimciler ve Eğitimciler	3	5,4	18	32,1	35	62,5
[13] Bilgi Güvenlik Uzmanı	2	3,6	13	23,2	41	73,2
[14] Bilgisayar Oyunları Programcısı	8	14,3	17	30,4	31	55,4
[15] Bulut Bilişim Uzmanı	3	5,4	15	26,8	38	67,9
[16] Çevre Bilimciler ve Sürdürülebilirlik Danışmanları	4	7,1	23	41,1	29	51,8
[17] Finansal Analistler ve FinTech Uzmanları	6	10,7	18	32,1	32	57,1
[18] Robotik Mühendisleri ve Otomasyon Uzmanları	2	3,6	7	12,5	47	83,9
[19] Sosyal Çalışmacılar ve Danışmanlar	16	28,6	26	46,4	14	25
[20] Dijital Adli Tıp Uzmanı	5	8,9	25	44,6	26	46,4
[21] Sosyal Medya Uzmanı	10	17,9	20	35,7	26	46,4
[22] Mikro İşlem Tasarımcısı	5	8,9	19	33,9	32	57,1
[23] Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı	9	16,1	31	55,4	16	28,6

İş gücü piyasasının yeni teknolojik ve endüstriyel gelişmelere uyum sağlamasında en büyük zorluklar, yüksek maliyetler (n=47) olarak öne çıkmaktadır (Tablo 67). Bu, teknolojik yeniliklere yapılan altyapı yatırımlarının finansal zorluklarını yansıtmaktadır. Nitelikli iş gücü eksikliği (n=38) ve eğitim erişiminin sınırlı olması (n=28) da önemli engeller arasında yer alırken, çalışanların yeni teknolojilere uyum sağlamada yetersizlikleri vurgulanmaktadır. Kurum içindeki değişime karşı direnç (n=36) ve altyapı eksiklikleri (n=35), teknolojik

dönüşümün önündeki diğer psikolojik ve fiziksel engelleri temsil etmektedir. Bu bulgular, iş gücü piyasasında teknolojik değişim sürecinin, özellikle finansal ve eğitimle ilgili zorluklarla şekillendiğini göstermektedir.

Tablo 67. 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	38
Eğitim ve öğretime sınırlı erişim	28
Kurumlarda değişime karşı direnç	36
Yeni teknolojileri benimsemenin yüksek maliyetleri	47
Altyapı eksikliği	35
Notlar = Katılımcılar 1’den fazla seçenek işaretlemiştir.	

Gelecekteki iş gücü piyasasında başarılı olmak için en kritik beceriler arasında teknolojik yetkinlik ön planda yer almaktadır (Tablo 68). Gelişmekte olan teknolojilerde teknik uzmanlık (n=51), dijital okuryazarlık (n=39) ve problem çözme (n=36) becerileri en fazla vurgulanan alanlardır. Ayrıca, iletişim becerileri (n=29) de teknolojik becerilerin yanında önemli bir faktör olarak görülmektedir. Eleştirel düşünme (n=24) ise, çalışanların karşılaştıkları zorluklarla başa çıkabilmeleri için kritik bir beceri olarak değerlendirilmiştir. Bu bulgular, iş gücü piyasasında teknolojik ve iletişimsel becerilerin dengeli bir şekilde geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

Tablo 68. 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	39
Problem Çözme	36
Eleştirel Düşünme	24
İletişim Becerileri	29
Gelişmekte Olan Teknolojilerde Teknik Uzmanlık	51
Notlar = Katılımcılar 1’den fazla seçenek işaretlemiştir.	

Adana ilinin özel sektörünün iş gücünü teknolojik değişimlere hazırlamak konusunda yetersiz kaldığını açıkça gösterilmektedir (Tablo 69). Ankete katılanların %89,3'ü özel sektörün bu alanda yeterince yatırım yapmadığını düşünüyor, bu da teknolojik dönüşüm sürecinde ciddi bir eksiklik olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 69. Adana İlinde Özel Sektörün İş Gücünü Teknolojik Değişimlere Hazırlamak İçin Yatırım Yapması

Soru: İlinizdeki özel sektörün iş gücünü teknolojik değişimlere hazırlamak için yeterince yatırım yaptığına inanıyor musunuz?		
Seçenekler	n	%
Evet	6	10,7
Hayır	50	89,3

Katılımcılar teknolojik gelişmelerden en çok girişimcilerin (%41,1) ve yüksek vasıflı çalışanların (%37,5) fayda sağladığını düşünmektedir (Tablo 70). Buna karşılık, düşük vasıflı çalışanların yalnızca %5,4'ünün bu gelişmelerden yararlanacağı öngörülmektedir. Bu bulgu, dijital dönüşüm sürecinde düşük vasıflı çalışanların dezavantajlı konuma düşebileceğini ve yeniden beceri kazandırma programlarının önemini vurgulamaktadır.

Tablo 70. 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	21	37,5
Düşük vasıflı çalışanlar	3	5,4
Orta düzey yöneticiler	9	16,1
Girişimciler	23	41,1

Katılımcılar teknolojik gelişmeler nedeniyle en fazla iş kaybı riski taşıyan grupların yaşlı çalışanlar (%46,4) ve düşük vasıflı işçiler (%39,3) olduğunu belirtmiştir (Tablo 71). Bu bulgu, dijital dönüşüme uyum sağlamakta zorlanan grupların iş gücü piyasasında dezavantajlı konuma düşebileceğini göstermektedir.

Tablo 71. 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	22	39,3
Kariyer ortası profesyoneller	8	14,3
Yaşlı çalışanlar	26	46,4

Katılımcılar teknolojik dönüşümün iş gücü üzerindeki etkisini yönetmek için en çok eğitim ve beceri kazandırma programlarının genişletilmesini önermektedir (Tablo 72). Bunu, sektörlere yönelik teşvikler ve devlet destekli istihdam programları takip etmektedir. Ayrıca, işletmeler ve eğitim kurumları iş birliğinin güçlendirilmesi ve yaşam boyu öğrenme girişimlerinin teşvik edilmesi de önemli görülmektedir. Bu bulgular, bireysel beceri gelişimi ile kurumsal ve devlet destekli stratejilerin birlikte ele alınmasının kritik olduğunu göstermektedir.

Tablo 72. 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	55
Sektörlerin teknolojiyi sorumlu bir şekilde benimsemeleri için teşvikler sağlanması	54
İşletmeler ve eğitim kurumları arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi	52
Devlet öncülüğünde istihdam destek programlarının oluşturulması	53
Yaşam boyu öğrenme girişimlerinin teşvik edilmesi	52
Notlar = Katılımcılar 1'den fazla seçenek işaretlemiştir.	

Adana'nın teknolojik değişimlere yeterince hazır olmadığı görülmektedir (Tablo 73). Katılımcıların %51,8'i ilin hiç hazırlıklı olmadığını, %46,4'ü ise biraz hazırlıklı olduğunu belirtmiştir. Sadece %1,8'lik bir kesim tam hazırlıklı olduklarını düşünmektedir. Bu bulgular, teknolojik dönüşüme uyum sağlamak için daha fazla yatırım ve stratejik planlamaya ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Tablo 73. 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	1	1,8
Biraz hazırlıklı	26	46,4
Hiç hazırlıklı değil	29	51,8

3.7. Sektörel ve Bölgesel İş Gücü Dinamikleri

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

Adana'daki sektörlerin gelişiminde en etkili faktörler bölgesel altyapıya yatırım, tüketici talebindeki değişimler, iş gücü becerileri ve göç eğilimleri olarak öne çıkmaktadır (Tablo 74). Devlet teşvikleri ve doğal kaynakların mevcudiyeti de önemli görülürken, kültürel miras ve geleneklerin etkisi daha sınırlı bulunmuştur. Bu bulgular, ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınma için altyapı, eğitim ve göç politikalarına öncelik verilmesi gerektiğini göstermektedir.



Tablo 74. Adana İlinde 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	1	1,8	10	17,9	19	33,9	18	32,1	8	14,3
Doğal kaynakların mevcudiyeti veya kıtlığı	2	3,6	10	17,9	13	23,2	25	44,6	6	10,7
Devlet teşvikleri	1	1,8	4	7,1	17	30,4	21	37,5	13	23,2
Yerel veya uluslararası tüketici talebindeki değişimler	-	-	4	7,1	13	23,2	32	57,1	7	12,5
Bölgesel altyapı ve kalkınmaya yatırım	1	1,8	5	8,9	12	21,4	29	51,8	9	16,1
İş gücü becerileri ve eğitim seviyeleri	1	1,8	1	1,8	10	17,9	26	46,4	18	32,1
Göç eğilimleri (örneğin, kırdan kente veya uluslararası göç)	1	1,8	4	7,1	8	14,3	28	50,0	15	26,8

Katılımcıların çoğunluğu (%60,7), bölgedeki sektörlerin gelişiminde ekonomik faktörlerin kültürel faktörlere kıyasla daha belirleyici olduğunu düşünmektedir (Tablo 75). Ancak %30,4'ü her iki faktörün de eşit derecede etkili olduğunu belirtmiştir. Bu bulgular, ekonomik unsurların ön planda olduğunu gösterse de kültürel faktörlerin tamamen göz ardı edilmemesi gerektiğine işaret etmektedir.

Tablo 75. 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.	34	60,7
Her ikisi de eşit derecede etkilidir.	17	30,4
Emin değilim.	3	5,4
Not= 2 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir.		

Adana ilinde en büyük yetenek ve beceri kıtlığı imalat (32 işaretleme), mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler (28 işaretleme) ve tarım, ormancılık ve balıkçılık (19 işaretleme) sektörlerinde görülmektedir (Tablo 76). Bu bulgular, özellikle teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren alanlarda ciddi bir yetenek açığı olduğunu göstermektedir.

Tablo 76. Adana İli 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	19
[2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.	8
[3] İmalat	32
[4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı.	12
[5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.	15
[6] İnşaat	9
[7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.	9
[8] Ulaştırma ve Depolama.	8
[9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.	4
[10] Bilgi ve iletişim.	18
[11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.	14
[12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.	28
[13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	11
[14] Eğitim.	16
[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 Adana ilinde en önemli yetenek ve beceri açığı olan sektörleri 1'den fazla işaretlemişlerdir.	

Adana ilinde iş gücü talebinin en yüksek olacağı düşünülen sektörler sırasıyla İmalat (44 işaretlenme), Bilgi ve İletişim (33 işaretlenme), Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler (33 işaretlenme) ve Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık (28 işaretlenme) sektörleri olarak belirlenmiştir (Tablo 77). Bu bulgular, teknolojik gelişmelere uyum sağlama ve sanayiye dayalı iş gücü taleplerinin yanı sıra, özellikle bilgi teknolojileri ve mühendislik gibi teknik alanlarda yüksek istihdam beklentisini ortaya koymaktadır.

Tablo 77. Adana İli İş Gücü Talebinin Yüksek Olabileceği Sektörler

Soru: İlinizdeki hangi sektörlerin iş gücü talebinin yüksek olacağını düşünüyorsunuz?	
Sektörler	İşaretlenme sayısı
[1] Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	28
[2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.	12
[3] İmalat	44
[4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı.	20
[5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.	13
[6] İnşaat	26
[7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.	23
[8] Ulaştırma ve Depolama.	14
[9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.	18
[10] Bilgi ve iletişim.	33
[11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.	18
[12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.	33
[13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	23
[14] Eğitim.	27
[15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	16
[16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri)	26
Notlar =Katılımcılar 1’den fazla sektör işaretlemişlerdir.	

Aşağıdaki Tablo 78'de görüldüğü üzere, Adana ilinde hangi sektörlerin teknolojik gelişmelerden etkilene olasılığı daha yüksek olacağına dair elde edilen bulgulara göre, Adana ilindeki sektörlerin teknolojik gelişmelerden etkilene olasılığı en yüksek olanlar: Bilgi ve iletişim sektörü (39 işaretlenme), İmalat sektörü (38 işaretlenme), Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler (35 işaretlenme), ve Eğitim sektörüdür (35 işaretlenme). Bu sonuçlar, özellikle teknolojik altyapı ve dijitalleşme gibi unsurların bu sektörlerde önemli bir etki yaratacağına işaret etmektedir.

Adana ilinde teknolojik gelişmelerden en fazla etkilene olasılığına sahip sektörler sırasıyla Bilgi ve İletişim (39 işaretlenme), İmalat (38 işaretlenme), Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler (35 işaretlenme) ve Eğitim (35 işaretlenme) olarak belirlenmiştir (Tablo 78). Bu bulgular, özellikle dijitalleşme, otomasyon ve teknolojik altyapı yatırımlarının bu sektörler üzerinde önemli bir dönüşüm yaratabileceğini göstermektedir. Bilgi ve İletişim sektörü, doğası gereği teknolojik gelişmelere en duyarlı alanlardan biri olurken, imalat sektöründe otomasyon ve yapay zekâ destekli üretim süreçlerinin yaygınlaşması, değişimin ana itici gücü olarak görülmektedir.

Tablo 78. Adana İli Sektörlerin Teknolojik Gelişmelerden Etkilenme Olasılığı

Soru: İlinizdeki hangi sektörlerin teknolojik gelişmelerden etkilene olasılığı daha yüksektir?	
Sektörler	İşaretlenme sayısı
[1] Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	23
[2] Madencilik ve Taş Ocakçılığı.	9
[3] İmalat	38
[4] Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtım.	20
[5] Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri.	16
[6] İnşaat	16
[7] Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı.	17
[8] Ulaştırma ve Depolama.	19
[9] Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri.	16
[10] Bilgi ve iletişim	39
[11] Finans ve Sigorta Faaliyetleri.	29
[12] Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler.	35
[13] İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	25
[14] Eğitim.	35
[15] Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor	11
[16] Diğer Hizmet Faaliyetleri (Ör: Bilgisayar, iletişim araçları, ev eşyaları, giyim eşyası onarımı, kuaför, berber işletmeleri faaliyetleri)	19
Notlar = Katılımcılar 1'den fazla sektör işaretlemişlerdir.	

3.8. Eğitim ve İstihdam Arasındaki Bağlantılar

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

Katılımcıların görüşlerine göre, Adana ilindeki mevcut eğitim ve öğretim programlarının çalışanları teknolojik ve endüstriyel gelişmelere hazırlamada genellikle orta düzeyde etkili bulunduğu algısı tespit edilmiştir (Tablo 79). Katılımcıların %48,2'si programları orta düzeyde etkili olarak değerlendirirken, %21,4'ü etkili olmadığını, %3,6'sı ise hiç etkili olmadığını belirtmiştir. Bu durum, eğitim programlarının yeniden gözden geçirilmesi, güncellenmesi ve teknoloji odaklı becerileri daha iyi kapsayacak şekilde geliştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Etkili bulanların oranının %17,9, çok etkili bulanların oranının ise sadece %7,1 olması, mevcut programların daha uygulamalı, yenilikçi ve sektörel ihtiyaçlara uygun hale getirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Tablo 79. Adana ilindeki 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	4	7,1
Etkili	10	17,9
Orta düzeyde etkili	27	48,2
Etkili değil	12	21,4
Hiç etkili değil	2	3,6
Not= 1 katılımcı bu soruyu cevaplamamıştır.		

Üniversitelerin ve kariyer merkezlerinin kişilerin yeni teknolojilere uyum sağlamasındaki rolüne dair katılımcılardan elde edilen bulgulara göre, üniversitelerin ve kariyer merkezlerinin teknolojik ve endüstriyel gelişmelere uyum sağlama konusunda ne kadar kritik bir rol oynadığını ve bu konuda daha fazla çaba gösterilmesi gerektiğini göstermektedir (Tablo 80). Katılımcıların büyük bir kısmı, bu kurumların gelişmekte olan teknolojilere yönelik eğitim programları sunmasının, iş gücü piyasası talepleriyle uyum sağlamak için endüstri odaklı müfredat entegre etmesinin ve sektörel ortaklıklar aracılığıyla uygulamalı fırsatlar sunmasının çok önemli olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, dijital okuryazarlık, sosyal beceriler ve yaşam boyu öğrenmeyi teşvik eden programlar, katılımcılar tarafından önemli bir ihtiyaç olarak görülmektedir.

Tablo 80. 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	3,6	15	26,8	20	35,7	19	33,9
İş gücü piyasası talepleriyle uyum sağlamak için uygulamalı, endüstri odaklı müfredatı entegre etmek.	-	-	1	1,8	14	25	21	37,5	20	35,7
Staj, çıraklık ve araştırma fırsatları için sektörlerle ortaklıklarını kolaylaştırması	-	-	3	5,4	12	21,4	23	41,1	18	32,1
Öğrencilerin ve iş arayanların gelişen iş gücü piyasası eğilimlerini anlamalarına yardımcı olmak için kariyer danışmanlığı sağlamak	-	-	1	1,8	14	25,0	25	44,6	16	28,6
Sertifika ve çevrimiçi kurslar aracılığıyla yaşam boyu öğrenmeyi ve mesleki gelişimi teşvik etmek	-	-	3	5,4	18	32,1	23	41,1	12	21,4
İnovasyon ve girişimcilik odaklı uzmanlaşmış merkezler oluşturmak	-	-	1	1,8	15	26,8	21	37,5	19	33,9
Dijital okuryazarlık ve sosyal beceri eğitiminin geliştirilmesi (örn. ekip çalışması, sorun çözme)	-	-	2	3,6	16	28,6	21	37,5	17	30,4
Yüksek talep gören becerileri ve sektörleri belirlemek için düzenli iş gücü piyasası analizleri yapmak	-	-	1	1,8	12	21,4	19	33,9	24	42,9

3.9. İşe Alım Süreçleri ve Karşılaşılan Zorluklar

Adana'daki katılımcıların “işe alım süreçleri ve karşılaşılan zorluklara” ilişkin gözlem ve görüşlerini anlamak amacıyla, kendilerinden “Gerekli teknik becerilere sahip adayları bulmakta ne sıklıkla zorluk yaşıyorsunuz?”, “İlinizdeki kurumların işe alım sırasında karşılaştığı en büyük zorluk sizce hangisidir?”, “İlinizde kurumlara işe başvurular 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.

Adana ilindeki iş gücü piyasasında, teknik becerilere sahip adayları bulmakta yaşanan zorluklar önemli bir sorun teşkil etmektedir (Tablo 81). Katılımcıların %55,4’ü “**genellikle zorlanıyoruz**” şeklinde bir yanıt verirken, %14,3’ü ise “**her zaman zorlanıyoruz**” demiştir. Bu da, iş gücü piyasasında teknik yetkinliklere sahip kişilerin yetersiz olduğunu ve işverenlerin bu tür adayları bulma konusunda ciddi sıkıntılar yaşadığını göstermektedir. Eğitim programları ve beceri geliştirme fırsatlarının artırılması, ayrıca sektörün ihtiyaçlarıyla uyumlu teknik beceriler üzerinde yoğunlaşan müfredatların oluşturulması bu sorunun çözülmesi için önemli adımlar olabilir.

Tablo 81. Teknik Becerilere Sahip Bireylere Ulaşmadaki Zorluk Derecesi

Soru: Gerekli teknik becerilere sahip adayları bulmakta ne sıklıkla zorluk yaşıyorsunuz?		
Seçenekler	n	%
Hiç zorlanmıyoruz	-	-
Nadiren zorlanıyoruz	2	3,6
Bazen zorlanıyoruz	15	26,8
Genellikle zorlanıyoruz	31	55,4
Her zaman zorlanıyoruz	8	14,3

Adana ilindeki kurumlar, işe alım süreçlerinde en büyük zorluk olarak nitelikli aday eksikliği ile karşılaşmaktadır (Tablo 82). Katılımcıların %66,1’i bu sorunu en büyük zorluk olarak belirtmiştir. Bu durum, eğitim sisteminin, meslek edindirme programlarının ve sektöre özel yetenek geliştirme fırsatlarının yeterli olmayabileceğine ya da nitelikli çalışanlara olan talebin çok yüksek olduğuna işaret etmektedir. Bu sorunun çözülmesi için iş gücü piyasasında stratejik müdahaleler gerekmektedir.

Tablo 82. İşe Alım Sırasında Karşılaşılan Zorluklar

Soru: İlinizdeki kurumların işe alım sırasında karşılaştığı en büyük zorluk sizce hangisidir?		
Seçenekler	n	%
[1] İşe Alma Süreçleri	8	14,3
[2] Nitelikli Çalışanlar İçin Yüksek Rekabet	11	19,6
[3] Nitelikli Aday Eksikliği	37	66,1

Katılımcıların görüşlerine göre, Adana ilindeki iş gücü piyasasında, işe başvuranlar arasında en sık karşılaşılan beceri boşlukları teknik beceriler ve eleştirel düşünme, problem çözme ve dijital yetkinlikler alanlarında toplanmıştır (Tablo 83). Teknik beceriler ve eleştirel düşünme (40 işaretleme) ile en fazla işaretlenen kategori olup, adayların teknik yeterlilik ve analitik düşünme noktasında eksiklik yaşadığını göstermektedir. Bu, özellikle sanayi, mühendislik ve üretim sektörlerinde çalışanların ihtiyaç duyduğu becerilerin geliştirilmesinde zorluklar yaşandığını gösteriyor olabilir. Ayrıca, problem çözme ve eleştirel düşünme (28 işaretleme) ile ilgili bir eksiklik olduğu, adayların analitik düşünme ve problem çözme becerilerinde de yetersiz kaldığı anlamına geliyor. Dijitalleşmenin hızlanmasıyla birlikte, bilişim teknolojileri ile ilgili becerilerdeki eksiklik de (29 işaretleme) önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bulgular, işverenlerin sadece mesleki bilgiye değil, aynı zamanda analitik düşünme, iletişim ve teknoloji kullanımı gibi becerilere de sahip çalışanlar beklediğini düşündürmektedir.

Tablo 83. İşe Başvuranlar Arasındaki Beceri Boşluğu

Soru: İlinizde kurumlara işe başvuranlar arasında en sık hangi alanlarda beceri boşluğu olduğunu düşünüyorsunuz?	
Seçenekler	İşaretlenme Sayısı
Teknik Beceriler ve Eleştirel Düşünme	40
İletişim Becerileri	26
Liderlik veya Yönetim Becerileri	20
Problem Çözme ve Eleştirel Düşünme	28
Müşteri Hizmetleri Becerileri	12
Dijital veya Bilişim Teknolojileri İle İlgili Beceriler	29
Notlar = Katılımcılar 1'den fazla seçenek işaretlemiştir.	

Adana ilinin ekonomik koşullarının işe alım süreçleri üzerinde güçlü bir etkisi olduğu açıkça görülmektedir (Tablo 84). Katılımcıların %85,8'i, ekonomik koşulların işe alım süreçlerini ciddi şekilde etkilediğini belirtmiştir. Bu, ekonomik belirsizliklerin işletmelerin işe alım kararlarını

şekillendirdiğini ve dalgalanmaların istihdam üzerinde doğrudan bir baskı oluşturduğunu gösterebilir. İşverenler, ücret politikalarını ve çalışan sayısını ekonomik koşullara göre ayarlama durumu söz konusu olabilir. Katılımcıların %14,3'ü ise ekonomik faktörlerin işe alım sürecinde etkili olduğunu ancak belirleyici bir rol oynamadığını düşündüklerini belirtmişlerdir. Bu durumda, ekonomik dalgalanmalara rağmen işletmelerin işe alımları sürdürebildiği söylenebilir. Anket sonuçlarında ekonomik koşulların işe alım sürecine **“az”** ya da **“hiç”** etkisi olmadığını belirten kimse olmamış, bu da işverenlerin işe alım süreçlerini büyük ölçüde ekonomik faktörlere göre şekillendirdiğini ve istihdamın tamamen ekonomik koşullara bağlı olabileceğini ortaya koymaktadır.

Tablo 84. Ekonomik Koşulların İşe Alım Sürecine Etkisi

Soru: İlinizdeki ekonomik koşulların işe alım süreci üzerindeki etkisini nasıl algılıyorsunuz?		
Seçenekler	n	%
Tamamen Etkiliyor	24	42,9
Büyük Ölçüde Etkisi Var	24	42,9
Orta Derecede Etkisi Var	8	14,3
Az Etkisi Var	-	-
Hiç Etkisi Yok	-	-

Katılımcı görüşlerine göre, çeşitlilik ve kapsayıcılığın kurumsal performans üzerindeki önemi geniş bir kabul görmektedir (Tablo 85). Katılımcıların %69,6'sı, çeşitlilik ve kapsayıcılığın kurumsal başarıya katkı sağladığını **“Önemli”** (%33,9) ve **“Çok önemli”** (%35,7) yanıtlarıyla ifade etmiştir. Bu, çeşitliliğin ve kapsayıcılığın katılımcılar tarafından çalışan bağlılığı, işyeri uyumu ve problem çözme becerileri gibi faktörlerde kritik bir rol oynayabileceğini düşündürüyor olabilir. Orta derecede önemli olduğunu belirten %28,6'lık kesim, bu faktörlerin kurumsal performansa katkı sağladığını kabul etmekle birlikte, diğer faktörlerin daha belirleyici olduğuna inanıyor olabilir. Ancak, çeşitliliğin ve kapsayıcılığın kurumsal performansa etkisini düşük görenlerin oranı oldukça düşüktür (%1,8). Hiç kimse **“Hiç önemli değil”** seçeneğini işaretlememiştir, bu da çeşitlilik ve kapsayıcılığın iş dünyasında artık göz ardı edilemeyecek kadar önemli bir konu haline geldiğini ortaya koymaktadır. Genel olarak, iş dünyasında çeşitlilik ve kapsayıcılığın kurumsal performans açısından önemli görüldüğü ve bu anlayışın giderek daha fazla benimsendiği anlaşılmaktadır.

Tablo 85. Kurumsal Performansı İyileştirmede Çeşitliliği ve Kapsayıcılık

Soru: Kurumsal performansı iyileştirmede çeşitliliği ve kapsayıcılığı ne kadar önemli görüyorsunuz?		
Seçenekler	n	%
Hiç Önemli Değil	-	-
Az Önemli	1	1,8
Orta Derecede Önemli	16	28,6
Önemli	19	33,9
Çok Önemli	20	35,7

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

3.10. Anket Çalışması Analizinde Öne Çıkan Bulgular

1. İş Gücü Piyasası Analizi

Adana'daki iş gücü piyasası ekonomik zorluklar nedeniyle iş fırsatları azalma eğiliminde olup, belirli sektörlerde nitelikli iş gücü talebi artmaktadır. İstihdamın azalmasının en önemli nedenleri arasında sektörel yenilik eksikliği, mesleki eğitim yetersizliği ve işlerin başka bölgelere kayması gösterilmektedir.

2. İş Gücü Talebi ve Nitelikli Personel Açığı

Adana'daki iş gücü talebini en çok teşvikler, tüketici davranışlarındaki değişimler, bölgesel ekonomik büyüme ve nitelikli iş gücü ihtiyacı şekillendirmektedir. İmalat, finans, tarım ve turizm sektörlerinde nitelikli iş gücü eksikliği yaşanırken, bu açığın kapanması için eğitim programlarının güncellenmesi ve üniversite-sanayi iş birliklerinin artırılması önerilmektedir.

3. Göçmen İşçiler ve Engelli Bireylerin İstihdamı

Adana'da göçmen işçilerin istihdamına dair algılar farklılık göstermekte olup, düşük iş gücü maliyetleri ve boş pozisyonları hızlı doldurma gibi avantajlar öne çıkarken, dil engelleri, kültürel uyum sorunları ve yasal mevzuat en büyük zorluklar olarak görülmektedir. Engelli bireylerin istihdamı genel olarak olumlu değerlendirilmiştir.



4. Kadın İş Gücü

Kadın iş gücünde güçlü yönler arasında iletişim ve kişilerarası beceriler, yaratıcılık ve yenilikçilik, problem çözme ve eleştirel düşünme ile uyum sağlama ve çoklu görev becerileri öne çıkmaktadır. En büyük engeller erkek egemen sektörler ve işe alım ve terfilerde cinsiyet ayrımcılığı olarak görülmektedir. Çözüm olarak cinsiyet ayrımcılığı içermeyen işe alım uygulamaları ve esnek çalışma saatleri ve çocuk bakımı desteği politikaları önerilmektedir.

5. Teknolojik Değişim ve İş Gücü Üzerindeki Etkiler

Robotik mühendisleri, yapay zekâ ve makine öğrenimi uzmanları ile veri bilimcileri ve siber güvenlik uzmanları, gelecekte en fazla talep görecektir meslekler olarak görülmektedir.

7. Eğitim ve İstihdam Arasındaki Bağlantılar

Adana'daki eğitim ve öğretim programları, çalışanları teknolojik ve endüstriyel gelişmelere hazırlamada genellikle orta düzeyde etkili bulunmuş olup, katılımcılar programların daha uygulamalı ve yenilikçi hale getirilmesi gerektiğini vurgulamıştı.

6. Sektörel ve Bölgesel İş Gücü Dinamikleri

Sektörlerin gelişimini en çok bölgesel altyapıya yatırım, tüketici talebindeki değişimler, iş gücü becerileri ve göç eğilimleri etkilemektedir. En yüksek iş gücü talebinin imalat sektöründe olacağı öngörülmektedir.

8. İşe Alım Süreçleri ve Karşılaşılan Zorluklar

Teknik beceriler ve eleştirel düşünme, problem çözme ve dijital yetkinlikleri en sık karşılaşılan eksiklikler arasındadır. Çeşitlilik ve kapsayıcılığın kurumsal performansı artırdığı vurgulanmaktadır.

IV. BÖLÜM



IV. BÖLÜM

4. ADANA'DA İŞ GÜCÜ PİYASASI, EKONOMİK YAPI VE GÖÇ DİNAMİKLERİNE YÖNELİK NİTEL ANALİZ

Bu bölümde ilk olarak, Adana Sosyoekonomik Sektör Mevcut Durum Raporu özelinde 22 ve 24 Aralık 2024 tarihlerinde gerçekleştirilen saha çalışmasının nitel veri toplama aşamasında izlenen prosedürler, görüşülen paydaşlar ve araştırma ekibine ilişkin genel bilgiler verilmiştir.

4.1. Nitel Görüşmelerin Metodolojisi

22 ve 24 Aralık 2024 tarihinde gerçekleştirilen üç günlük Adana 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 7 arası odak kişi katılmıştır.

Paydaş kurumdan toplam 35 katılımcı ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 45 dakika ile 75 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 bağlamda yapılan görüşmelerin sonunda ses deşifreleri gerçekleştirilmiş ve analizleri MAXQDA nitel veri analizi yazılımı kullanılarak yapılmıştır. 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

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

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

Adana, tarım, sanayi ve hizmet sektörleri arasında dengeli bir ekonomik yapıya sahip olup, iş gücü piyasasında geniş istihdam olanakları sunmaktadır. Organize Sanayi Bölgeleri'nin doluluk oranına ulaşması ve yeni sektörlerin gelişimi, iş gücü talebini artırarak bölgedeki ekonomik dinamizmi desteklemektedir. Tekstil sektöründe büyük ölçekli firmalar öne çıkarken, tarımsal üretimde modern seracılık ve organik tarım gibi alanlar yeni istihdam kapıları açmaktadır. Coğrafi konumu ve lojistik altyapı yatırımlarıyla Adana, uluslararası ticaret ve taşımacılıkta önemli bir merkez haline gelmektedir. Yeni sektörlerle yönelik iş birliklerinin güçlendirilmesi ve planlamaların etkinleştirilmesi, kayıtlı istihdam oranının artmasına katkı sağlayacaktır.

Bu bölümde, Adana'daki sektörel yapı ele alınarak, iş gücü piyasasına etkileri ve istihdam açısından potansiyel kapasite ve fırsatlar değerlendirilmektedir. Adana, ekonomik yapısı itibarıyla tarım, sanayi, ticaret ve hizmet sektörleri arasında dengeli bir gelişim sergileyen bir şehir olarak öne çıkmaktadır. Yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular, sanayileşmenin Adana'da yüz yılı aşkın bir geçmişe sahip olduğunu ve günümüzde Adana Organize Sanayi Bölgesi'nin yüzde yüz doluluk oranına ulaştığını ortaya koymaktadır. SGK verilerine göre şehirde 370 bin kayıtlı iş gücü bulunmakta ve istihdam ağırlıklı olarak tarım, sanayi ve ticaret sektörlerinde yoğunlaşmaktadır. OSB'nin gıda, kimya, plastik, tekstil ve metal gibi ana sektörler üzerine kurulu olduğu, ancak bunun yanı sıra enerji, kimya, tarıma dayalı sera ve su ürünleri gibi alanlarda yeni ihtisas OSB'lerinin kurulma sürecinde olduğu aktarılmaktadır.

Sanayi sektörünün genel olarak istikrarlı bir gelişim göstermesine karşın, tekstil sektörü bu istikrarın dışında bir hareketlilik sergilemektedir. Adana küresel moda gruplarıyla üretim yapan işletmelere ev sahipliği yapmaktadır. Tekstil endüstrisinin güçlü varlığını sürdüreceği görüşü baskın olmakla birlikte, küçük ölçekli tekstil firmalarının zamanla piyasadan çekildiği ve yerlerini OSB'de konumlanan daha büyük firmalara bıraktığı belirtilmektedir. İş gücü talebi açısından en yüksek ihtiyacın tekstil sanayiinde olduğu konusunda görüş birliği sağlanmıştır.

Adana'nın coğrafi konumu, iş gücü piyasasının gelişiminde avantaj sağlayan bir diğer unsur olarak öne çıkmaktadır. Şehir, kuzey-güney ve güneydoğu ticaret yollarının kesişim noktasında yer almakta ve Mersin Limanı aracılığıyla uluslararası pazarlara açılmaktadır.

Planlama aşamasında olan yeni konteyner limanı projesi, İskenderun Limanı ve çevredeki küçük limanlar, bölgenin deniz ticareti kapasitesini artırmaktadır. Çukurova Havalimanı'nın açılması, kargo taşımacılığı açısından Adana'yı önemli bir merkez haline getirirken, demiryolu hatlarının lojistik fabrikalarının içinden geçecek şekilde yeniden yapılandırılması da sanayi ve ticaret faaliyetlerine katkı sunmaktadır.

Adana'nın tarım sektörü, şehir ekonomisinde geleneksel bir yer tutmakla birlikte, değişen üretim desenleri ile yeni fırsatlar yaratmaktadır. Modern seracılığın yaygınlaşmasıyla birlikte, muz üretimi artık yalnızca Anamur ile sınırlı kalmayıp Adana'da da gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Avokado, çarkı felek ve yaban mersini gibi ürünlerin yetiştirilmesine yönelik ilginin arttığı, kuzey bölgelerde ise organik tarım ve küçükbaş hayvancılığın öne çıkan potansiyel alanlar arasında olduğu belirtilmektedir. Tarımsal üretimde yaşanan bu dönüşüm, iş gücü ihtiyacını da çeşitlendirmektedir. Tarıma dayalı gıda sanayisinin gelişimi, Adana ekonomisi için önemli bir fırsat sunarken, bu sektörün otomasyona sınırlı ölçüde açık olması, niteliksiz ve yarı nitelikli iş gücü için istihdam yaratmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Adana ekonomisi sektörel çeşitliliği ve dengeli yapısıyla ekonomik dalgalanmalara karşı direnç gösteren bir yapı sergilemektedir. Farklı niteliklere sahip iş gücüne hitap eden istihdam fırsatları, iş gücü piyasasına geçişi kolaylaştıran önemli bir faktör olarak görülmektedir. Tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinde meydana gelen dönüşümler, Adana'nın iş gücü piyasasının sürekli bir değişim içinde olduğunu göstermektedir. Geleneksel olarak güçlü olan tarım sektörünün meyve hasadı gibi alanlarda niteliksiz iş gücüne yönelik talebi artırırken, organik tarım ve hayvancılıkla genişlemesi, istihdam potansiyelini daha da yükseltmektedir.

Bölgedeki sanayi yatırımları, özellikle organize sanayi bölgelerinin genişlemesiyle birlikte, kayıtlı istihdam oranının artmasına olanak sağlamaktadır. Gıda, kimya, plastik, tekstil ve metal gibi sektörler Adana'nın ekonomik yapısında önemli bir yer tutarken, lojistik, dış ticaret, enerji ve geri dönüşüm gibi yeni gelişen sektörlerin de iş gücü piyasasına farklı fırsatlar sunduğu belirtilmektedir. Yeni sektörlerin gelişimi ve mevcut sektörlerdeki dönüşüm, iş gücü piyasasının dinamik yapısını desteklemektedir. Adana'nın iş gücü piyasası mekânsal olarak da genişlemekte olup, bu durum işverenler, iş arayanlar ve ilgili kurumlar arasındaki iş birliği ağlarının güncellenmesini ve geliştirilmesini gerekli kılmaktadır.

Yapılan araştırmalar, yeni sektörlerde ortaya çıkan istihdam fırsatlarının etkin bir şekilde izlenmesi ve işverenler ile sektör temsilcileri arasında güçlü iş birliklerinin tesis edilmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu süreçte, OSB gibi geleneksel istihdam alanlarının yanı sıra, yeni sektörlerdeki iş fırsatlarının takip edilmesi, iş gücü planlamasının daha etkin hale getirilmesine katkı sağlayacaktır. Özellikle lojistik, dış ticaret, kimya ve enerji sektörleri, kayıtlı iş gücü istihdamı açısından büyük potansiyel barındırmaktadır. İş gücü piyasasının genişleyen mekânsal yapısına paralel olarak, bu alandaki iş birliklerinin ve ağların güncellenmesi, iş gücü arz ve talebinin dengeli bir şekilde yönetilmesine olanak tanıyacaktır.

4.3. İş Gücü Açığı Bulunan Sektörler

Adana'da iş gücü piyasasında özellikle sanayi, hizmet, ticaret, tarım ve teknik mesleklerde belirgin açıklar bulunmaktadır. CNC operatörleri, kaynak ustaları, elektrik teknikerleri ve makine montajcıları gibi sanayi mesleklerinde eleman eksikliği üretim süreçlerini olumsuz etkilerken, hizmet sektöründe kat hizmetleri görevlileri, garsonlar ve grafik tasarımcılar için yüksek talep devam etmektedir. Ticaret ve lojistik sektöründe satış ve pazarlama personeli, lojistik elemanları ve şoför açığı dikkat çekerken, tarım sektöründe mevsimlik işçilerin yanı sıra budama ve hayvan bakımı gibi uzmanlık gerektiren alanlarda kalifiye eleman ihtiyacı sürmektedir. Teknik mesleklerde klima ve jeneratör bakım teknisyenleri eksikliği yaşanırken, tekstil sektöründe iplik toplayıcılar, poşetlemeciler ve makineciler için yoğun istihdam talebi bulunmaktadır. Adana'nın ekonomik potansiyelini sürdürülebilir kılmak için iş gücü açığını kapatmaya yönelik sektörel eğitim programları ve istihdam teşviklerinin artırılması gerekmektedir.

Bu bölümde, Adana'daki iş gücü piyasasında açık bulunan sektörler ve meslekler değerlendirilmekte, bu eksikliklerin bölgesel iş gücü dinamiklerine etkisi ele alınmaktadır. Adana'da iş gücü piyasasına erişimde öne çıkan ve gelecek vadeden sektörlerin değerlendirilmesi, iş gücü açığı olan alanların belirlenmesi açısından önem arz etmektedir. İşsizlik oranlarının yüksek olmasına rağmen, kentte belirli sektörlerde ciddi iş gücü açığı bulunmaktadır. İş gücü ihtiyacı, sanayi, hizmet, ticaret ve tarım gibi temel sektörlerde farklı dinamiklerle şekillenmektedir. OSB'lerin genişlemesi ve yeni ihtisas OSB'lerinin kurulması, sanayi sektöründeki iş gücü ihtiyacını artırırken, tarım sektöründe hem mevsimlik hem de sürekli iş gücü talebi öne çıkmaktadır.

Tablo 86. Adana İli İş Gücü Açığı Bulunan Sektörler ve Pozisyonlar

Sektör	Meslek	İş gücü Talebi
Sanayi	CNC Operatörleri	Yüksek
Sanayi	Kaynak Ustaları	Yüksek
Sanayi	Elektrik Teknikerleri	Yüksek
Sanayi	Makine Montajcıları	Yüksek
Sanayi	Kimya Teknikerleri	Yüksek
Hizmet	Kat Hizmetleri Görevlileri	Yüksek
Hizmet	Garsonlar	Yüksek
Hizmet	Komiler	Yüksek
Hizmet	Grafik Tasarımcılar	Orta
Ticaret & Lojistik	Satış ve Pazarlama Personeli	Yüksek
Ticaret & Lojistik	Lojistik Elemanları	Yüksek
Ticaret & Lojistik	Şoförler	Çok Yüksek
Tarım	Hasat İşçileri	Çok Yüksek
Tarım	Budama İşçileri	Yüksek
Tarım	Hayvan Bakım Çalışanları	Yüksek
Teknik Meslekler	Klima Bakım Teknisyenleri	Çok Yüksek
Teknik Meslekler	Jeneratör Bakım Uzmanları	Yüksek
Tekstil	İplik Toplayıcılar	Çok Yüksek
Tekstil	Poşetlemeciler	Yüksek
Tekstil	Paketlemeciler	Yüksek
Tekstil	Makineciler	Yüksek
Enerji & İklimlendirme	Güneş Enerjisi Teknisyenleri	Orta
Enerji & İklimlendirme	Isıtma Sistemi Teknisyenleri	Orta
Geri Dönüşüm	Genel İşçiler	Yüksek

Tablo 86’da nitel görüşmelerden elde edilen verilere göre Adana ilinde sektörlere göre en çok ihtiyaç duyulan meslekler özetlenmiştir. Sanayi ve teknik alanlarda iş gücü açığının en belirgin olduğu meslekler arasında CNC operatörleri, kaynak ustaları, elektrik teknikerleri, makine montajcıları ve kimya teknikerleri yer almaktadır. Bu pozisyonlarda çalışan eksikliği, sanayi üretiminde ciddi aksamalara neden olmakta ve sektörde iş gücü arzının talebi karşılamada yetersiz kaldığını göstermektedir. Tezgâh operatörleri ve makine montajcıları gibi teknik beceri gerektiren pozisyonlarda da yüksek iş gücü açığı olduğu belirtilmektedir.

Hizmet sektöründe, özellikle konaklama ve yeme-içme alanında kat hizmetleri görevlileri, garsonlar ve komiler içinsürekli bir işgücü ihtiyacı bulunmaktadır. Ancak sektörde çalışanların niteliklerinin genellikle yetersiz olması, işverenlerin eleman bulmakta zorlanmasına yol açmaktadır. Aynı durum grafik tasarım ve diğer yaratıcı sektörlerde de gözlemlenmektedir.

Ticaret ve lojistik sektöründe ise satış ve pazarlama personelleri, lojistik elemanları ve şoförler için yüksek talep olduğu görülmektedir. Şoför eksikliği o kadar belirgindir ki, servis araçlarında emekli şoförler çalıştırılmakta ve bu alanda iş gücü temininde güçlükler yaşanmaktadır.

Tarım sektöründe nitelikli tarım işçisi açığı önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır. Hasat, budama ve hayvan bakımı gibi alanlarda çalışan eksikliği, üretim süreçlerini aksatmaktadır. Özellikle budama işçilerinin, kesim teknikleriyle doğrudan ürün verimini etkilediği vurgulanmaktadır. Tarım işçilerine günlük bazda yüksek ücretler teklif edilmesine rağmen, zor çalışma koşulları nedeniyle bu pozisyonlara talebin düşük olduğu belirtilmektedir.

İş gücü piyasasında teknik beceri gerektiren bazı mesleklerde ise belirli maaş seviyelerinin üzerinde bile talep eksikliği olduğu görülmektedir. Örneğin, klima bakım teknisyenleri, jeneratör bakım uzmanları ve CNC operatörleri gibi teknik mesleklerde, işverenler asgari ücretten daha yüksek maaş teklif etmesine rağmen yeterli eleman bulamamaktadır. İşverenlerin bu alanlardaki iş gücü açığını kapatmak için nitelikli iş gücüne yatırım yapmaları gerektiği vurgulanmaktadır.

Mesleki eğitimin yetersizliği, iş gücü piyasasında yaşanan açığın temel nedenlerinden biri olarak gösterilmektedir. Özellikle meslek liselerindeki eğitim kalitesinin düşük olması, teknik personel yetiştirme sürecini olumsuz etkilemektedir. Beyaz yakalı mesleklere verilen önemin, ara eleman yetiştirilmesini ikinci plana ittiği ve bu durumun sanayide iş gücü açığını artırdığı belirtilmektedir.

Adana'nın sanayi sektöründe tekstil, hazır giyim, makine ve kimya sanayileri önemli bir yer tutmaktadır. Petrokimya ve kimya endüstrisinin hızla büyümesi beklenirken, metal ve makine sanayileri de büyük istihdam olanakları sunan sektörler arasındadır. Ancak fason üretimin yaygın olması, özellikle ayakkabı ve tekstil sektörlerinde kayıt dışı istihdamı artırmakta ve iş gücü piyasasını düzensizleştirmektedir.

Tekstil sektörü, iş gücü açığı açısından en kritik sektörlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Sektör hem nitelikli hem de niteliksiz iş gücü açısından yoğun talep oluşturmaktadır. İplik

“ Adana’da göçmen iş gücü, iş piyasasında önemli bir rol oynamaktadır. Göçmen ekonomisinin iş gücü piyasasına etkisi, küçük işletmelerde ve tarım sektöründe daha belirgin bir şekilde hissedilmektedir. ”

toplayıcıları, poşetlemeciler ve paketlemeciler gibi işlerde niteliksiz iş gücü talebi fazla iken, makineci gibi pozisyonlarda nitelikli iş gücü eksikliği yaşanmaktadır. Tekstil sektörü, kadın istihdamı açısından da önemli bir alan olup, sektörde çalışanların önemli bir kısmını kadınlar oluşturmaktadır.

Adana’nın iklim koşulları, istihdam dinamiklerini de etkilemektedir. İklimlendirme, klima bakım-onarımı ve güneş enerjisi sistemleri gibi sektörlerde iş gücü talebi artış göstermektedir. Özellikle klima bakım hizmetlerine olan yoğun talep, bu sektörde çalışacak kalifiye elemanların önemini artırmaktadır.

Sanayinin en büyük aktörlerinden biri olan büyük polyester ve elyaf üreticileri, sağlık, tekstil, otomotiv ve ambalaj sanayilerine hammadde sağlamaktadır. Aynı zamanda demir-çelik, boya, plastik ve alüminyum sektörlerinde de yüksek iş gücü talebi bulunmaktadır. Kimya sektörünün hızla büyümesi, bu alandaki iş gücü ihtiyacını da artırmaktadır.

Adana’da göçmen iş gücü, iş piyasasında önemli bir rol oynamaktadır. Göçmen ekonomisinin iş gücü piyasasına etkisi, küçük işletmelerde ve tarım sektöründe daha belirgin bir şekilde hissedilmektedir. Etnik girişimcilik olarak adlandırılan küçük işletmeler, kırılgan göçmen nüfus için istihdam yaratmada önemli bir kaynak oluştururken, tarım sektörü de geçici koruma altındaki göçmenler için önemli bir çalışma alanı haline gelmiştir.

Adana’nın iş gücü piyasasında özellikle tarım ve sanayide kronik iş gücü açığı olduğu gözlemlenmektedir. Tarım sektöründe niteliksiz iş gücü ihtiyacı fazlayken, sanayide teknik beceri gerektiren mesleklerde kalifiye eleman açığı bulunmaktadır. Geri dönüşüm sektörü de niteliksiz iş gücü talebi açısından önemli bir sektör olarak öne çıkmaktadır.

Adana'da iş gücü arz ve talebi arasındaki dengesizlik, yalnızca iş gücü niteliğiyle değil, aynı zamanda işverenlerin ücret politikaları ve çalışma koşullarıyla da bağlantılıdır. Bazı sektörlerde iş gücü açığının temel sebebi, iş kolunun gerektirdiği bilgi, beceri ve deneyim eksikliği iken, bazı durumlarda işverenlerin düşük ücret politikaları ve zorlu çalışma koşulları iş gücü bulmada yaşanan sıkıntıları derinleştirmektedir.

Tarım sektörü açısından iş gücü açığının en büyük nedenlerinden biri, Çukurova bölgesinin dört mevsim tarımsal üretime olanak tanınması ve bu nedenle yıl boyunca sürekli iş gücü talebinin olmasıdır. Turunçgiller, muz, karpuz, soğan, patates ve örtü altı tarımı gibi emek yoğun üretim alanlarında, iş gücü talebinin yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Sonuç olarak, Adana'da iş gücü piyasasının farklı sektörlerde çeşitli iş gücü açıklarıyla karşı karşıya olduğu görülmektedir. Tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinde istihdam fırsatları geniş olmakla birlikte, teknik beceri gerektiren işlerde çalışan eksikliği, kayıt dışı istihdam ve işverenlerin ücret politikaları gibi etkenler, iş gücü piyasasının verimli işlenmesini engelleyebilmektedir. Adana'nın ekonomik potansiyeli göz önünde bulundurulduğunda, iş gücü arz ve talebini dengeleyici politikalar geliştirilmesi, iş gücü piyasasında sürdürülebilir büyüme sağlanması açısından kritik öneme sahiptir.

4.4. İş Gücü Nitelikleri ve Arz-Talep Eşleşmesi

Adana'da iş gücü arz ve talebi arasındaki uyumsuzluk, sektörel dengesizlikler ve mesleki eğitimdeki eksiklikler nedeniyle derinleşmektedir. Tarım, inşaat ve konfeksiyon gibi sektörlerde niteliksiz iş gücü fazlalığı bulunurken, sanayi ve teknik mesleklerde kalifiye eleman eksikliği dikkat çekmektedir. Göçmen iş gücünün belirli sektörlerde yoğunlaşması, arz-talep dengesini değiştirmiş ve kayıt dışı istihdamı artırmıştır. İşverenlerin sunduğu ücret seviyeleri ve güvencesiz çalışma koşulları, tarım, inşaat ve sanayi gibi sektörlerle yönelimi engellerken, nitelikli iş gücü açığını büyütmektedir. Meslek liseleri ile sanayi iş birliklerinin güçlendirilmesi ve mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması, arz-talep dengesinin sağlanması için kritik bir adımdır.

Bu bölümde, Adana'daki iş gücü piyasasının yapısal dinamikleri, iş gücünün niteliği, arz-talep uyumsuzluğu ve eğitimin bu denge üzerindeki rolü değerlendirilmektedir. Ülke genelinde hızlı nüfus artışı ve kırdan kente göç süreci, kentlerde iş gücü potansiyelinin sürekli büyümesine neden olmaktadır. Ancak, bu artışı dengeleyecek ölçüde sanayi ve

hizmet sektörlerinde istihdam yaratılması her zaman mümkün olmamaktadır. Bu durum, iş gücüne katılım oranlarını belirleyen temel etkenlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Adana ve Mersin illerini kapsayan TR62 bölgesinde de benzer bir eğilim gözlemlenmekte olup, istihdam oranı %45,7 seviyesinde kalırken, bu oran kadınlarda %27,8, erkeklerde ise %64 olarak ölçülmektedir.

Adana'nın ekonomik yapısı tarım, sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinin birleşimiyle şekillenmekte olup, sektörel çeşitliliği nedeniyle geniş bir iş gücü yelpazesi talep etmektedir. Ancak, iş gücü arzı ve talebi arasındaki uyumsuzluk hem işverenlerin hem de çalışanların karşılaştığı temel sorunlardan biri olarak öne çıkmaktadır. İş gücü piyasasının farklı seviyelerde oluşması, bazı iş kollarında fazla iş gücü arzı yaratırken, bazı sektörlerde ise ciddi iş gücü açıkları doğurmaktadır.

Adana, özellikle tarım sektöründe uzun yıllardır Doğu ve Güneydoğu Anadolu'dan gelen mevsimlik işçilerle iş gücü ihtiyacını karşılamaktaydı. Ancak, son yıllarda Suriyeli göçü, tarımsal üretimde iş gücü arzında büyük bir değişim yaratmıştır. Göçmen iş gücünün tarım, konfeksiyon, ayakkabı ve mobilya gibi sektörlerde önemli bir boşluğu doldurduğu tespit edilmiştir. Özellikle tarımsal üretimde, göçmenlerin mevsimlik işçilerin yerine geçerek mobil iş gücünün yapısını dönüştürdüğü vurgulanmaktadır.

Ancak bu değişim, kayıt dışı ekonominin büyümesine de neden olmuştur. İş gücü arzındaki artışın, ücretlerin düşmesine yol açtığına dair görüşler bulunmakla birlikte, uzun vadede göçmen emeğin ekonomik sisteme entegre olmasıyla bu etkinin sınırlı kalacağı öne sürülmektedir. Göçmen iş gücünün geri dönüşüm sektöründe yoğunlaşması ve bu sektörün Adana'da son yıllarda hızla büyümesi, göçmen emeğin piyasa talebi doğrultusunda şekillendiğini göstermektedir.

İş gücü piyasasında, işverenlerin farklı seviyelerde iş gücü açığı ile karşılaştığı ifade edilmektedir. Bu açığın temel nedenleri arasında çalışma koşullarının zorlukları ve ücret politikalarının çalışan beklentilerini karşılamaması yer almaktadır. Bazı sektörlerde iş gücü arzı mevcut olmasına rağmen, sunulan ücretlerin çalışanlar açısından yeterince cazip bulunmaması nedeniyle istihdamda sıkıntılar yaşanmaktadır. Özellikle tarım sektöründe, çalışma koşullarının ağır olması sebebiyle işçi temininde güçlük çekildiği belirtilmektedir. Benzer şekilde, inşaat sektöründe de yoğun fiziksel emek gerektiren işler, mevcut ücret

seviyelerine rağmen iş gücü bulma konusunda zorluklar yaşanmasına neden olmaktadır. İş gücü arz ve talep dengesizliği, özellikle nitelikli iş gücünde daha belirgin hale gelmektedir. Sanayi sektöründe CNC operatörleri, kaynakçılar, elektrik teknikerleri, makine montajcıları ve kimya teknikerleri gibi teknik beceri gerektiren iş kollarında ciddi iş gücü açıkları bulunmaktadır. Ancak, bu mesleklerde işverenlerin sunduğu ücret seviyelerinin çalışanları cezbetmediği ve eğitilmiş iş gücünün bu alanlara yönelmesini zorlaştırdığı görülmektedir.

Eğitim, iş gücü piyasasında niteliklerin artırılması açısından kritik bir rol oynamaktadır. Meslek liselerindeki eğitim kalitesinin düşüklüğü ve beyaz yakalı eğitim programlarının ön planda tutulması, ara eleman yetiştirilmesini zorlaştıran faktörler arasında yer almaktadır. Sanayi sektöründe ihtiyaç duyulan teknik becerilerin geliştirilmesi için meslek liseleri ile sanayi iş birliklerinin artırılması gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca, işverenlerin kendi bünyelerinde mesleki eğitim programları düzenleyerek, çalışanlarının becerilerini geliştirmesi gerekmektedir.

Adana'daki iş gücü piyasasının dinamik yapısı, niteliksiz iş gücüne istihdam sağlama konusunda görece başarılı bir model sunsa da iş gücü talebinin büyük ölçüde kayıt dışı ekonomiye yöneldiği gözlemlenmektedir. Özellikle tarım, inşaat ve tekstil gibi sektörlerde kayıt dışı istihdam oranlarının yüksek olduğu ve bu durumun iş gücü piyasasının düzenli işlemlerini zorlaştırdığı belirtilmektedir.

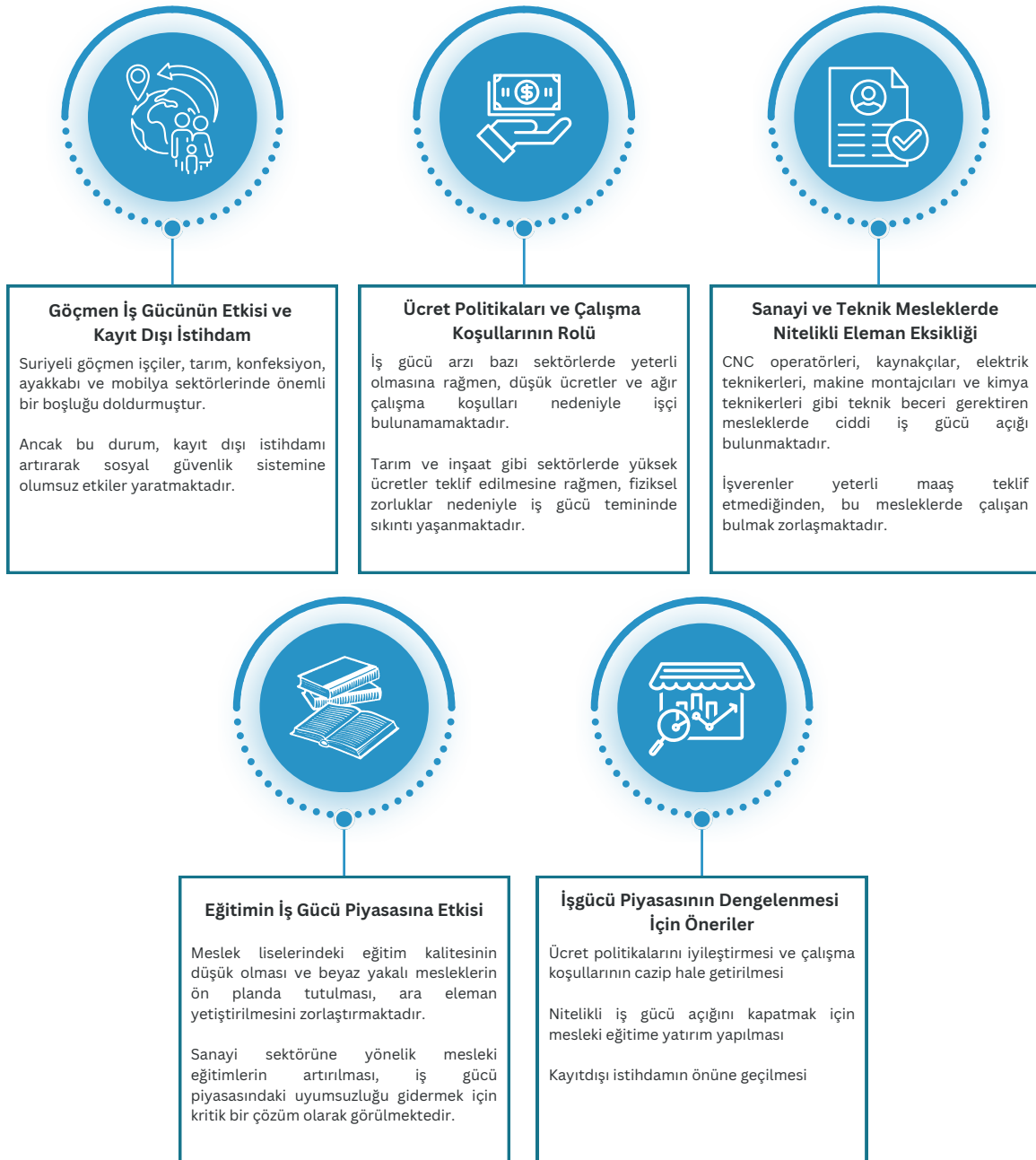
Göçmen iş gücünün bazı sektörlerde iş gücü ihtiyacını karşılaması, işverenlerin maliyet avantajı elde etmelerine neden olurken, kayıt dışı istihdamın yaygınlaşması sosyal güvenlik sistemine olumsuz etki etmektedir. Bu noktada, iş gücü piyasasının kayıt altına alınması ve göçmen işçilerin yasal istihdam süreçlerine dahil edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Adana'da iş gücü arz ve talep uyumsuzluğunun en belirgin olduğu alanlardan biri de büyük sanayi işletmeleridir. Nitelikli iş gücüne sahip olmasına rağmen, düşük ücret teklifleri nedeniyle sanayide çalışmak istemeyen bireylerin, süpermarketlerde kasiyer ya da güvenlik görevlisi olarak çalışmayı tercih ettiği ifade edilmektedir. Bu durum, iş gücü piyasasında ücret dengesinin sağlanması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Özetle, Adana'da iş gücü arz ve talep uyumsuzluğu birçok sektörde belirgin hale gelmiştir. Tarım, inşaat ve konfeksiyon gibi sektörlerde niteliksiz iş gücü fazlalığı varken, sanayi ve teknik alanlarda nitelikli iş gücü açığı bulunmaktadır. İşverenlerin ücret politikaları ve çalışma koşulları, iş gücü arzını etkileyen temel faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır.

Eğitimin iş gücü piyasasında arz ve talebin eşleşmesine yönelik bir araç olarak değerlendirilmesi, nitelikli iş gücü açığını kapatmada önemli bir rol oynayacaktır. Özellikle meslek liseleri, meslek odaları ve sanayi iş birlikleriyle yürütülecek eğitim programları, Adana'daki iş gücü piyasasının dengeli bir yapıya kavuşmasını sağlayabilir.

Şekil 4. Adana İli İş Gücü Nitelikleri ve Arz-Talep Eşleşmesi İle İlgili Tespitler ve Öneriler



Adana'da iş gücü nitelikleri ve arz-talep eşleşmesi ile ilgili tespitler Şekil 2'de özet olarak aktarılmıştır. Sonuç olarak, kentteki arz-talep eşleşmesini iyileştirmek için eğitim, ücret politikaları ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerektiği açıktır. Sanayi ve hizmet sektörlerinde nitelikli iş gücü eksikliğinin giderilmesi için mesleki eğitime daha fazla yatırım yapılmalı ve iş gücü piyasasının kayıt dışı istihdam yerine yasal istihdam süreçleri ile düzenlenmesi sağlanmalıdır.

4.5. Kadınların İş Gücü Piyasasına Katılımı: Fırsatlar ve Kısıtlılıklar

Adana'da kadınların iş gücüne katılımı, Türkiye geneline kıyasla düşük seviyede seyretmekte olup, istihdam oranlarının artırılmasında çeşitli yapısal engeller öne çıkmaktadır. Kültürel normlar, çocuk bakım sorumlulukları ve işverenlerin kadın iş gücüne yönelik algıları, kadınların iş gücü piyasasında daha geniş bir yer edinmesini zorlaştırmaktadır. Kadın istihdamı, ağırlıklı olarak tarım, tekstil ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşırken, son yıllarda plastik geri dönüşüm, kimya ve enerji gibi sektörlerde de artış gözlemlenmiştir. Göçmen kadınların iş gücüne katılımı artış gösterse de bu durum büyük ölçüde kayıt dışı sektörlerde ve düşük ücretli işlerde gerçekleşmektedir. Kadınların iş gücü piyasasında daha güçlü bir yer edinebilmesi için çocuk bakım desteğinin sağlanması, işverenlerin kadın istihdamına yönelik farkındalığının artırılması ve mesleki eğitim programlarının çeşitlendirilmesi kritik önem taşımaktadır.

Bu bölümde, Adana'da kadın istihdamının genel durumu, kadınların iş gücüne katılımındaki eğilimler, kültürel normların etkisi, kadınların yoğun olarak çalıştığı sektörler ve kadın istihdamının artırılması için alınması gereken önlemler değerlendirilmektedir. Türkiye genelinde olduğu gibi Adana'da da kadınların iş gücüne katılımı erkeklere göre oldukça düşük olup, 2023 TÜİK verilerine göre TR62 bölgesinde kadınların iş gücüne katılma oranı %33,4, erkeklerin ise %71,2'dir. Kadınların istihdam oranı %27,8 olarak hesaplanırken, işsizlik oranlarının kadınlarda %16,9 ile erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu veriler, Adana'da yaklaşık her dört kadından üçünün iş gücü piyasasının dışında kaldığını ortaya koymaktadır. Türkiye genelindeki iş gücü verileri ile kıyaslandığında, Adana'da kadınların istihdam oranının ülke ortalamasının altında olduğu görülmektedir.

Adana'daki kadın istihdam oranının düşük olmasının birkaç temel nedeni bulunmaktadır. Kültürel normlar, çocuk bakım sorumlulukları, eğitim seviyesinin düşüklüğü ve işverenlerin kadın iş gücüne yönelik algıları, kadınların istihdama katılımını sınırlayan başlıca faktörlerdir.

KADIN İSTİHDAM ORANININ DÜŞÜK OLMASININ TEMEL NEDENLERİ

01

Kültürel normlar

02

Toplumsal cinsiyete
dayalı iş bölümü

03

Çocuk bakım sorumlulukları

04

Eğitim seviyesinin düşüklüğü

05

İşverenlerin kadın iş
gücüne yönelik algıları

Kadınların çalışabileceği sektörlerin sınırlı olması ve işverenlerin kadın istihdamına yönelik tereddütleri, kayıtlı iş gücüne geçişlerini zorlaştırmaktadır. Adana'da kadın istihdamı çoğunlukla tarım, tekstil, hizmet sektörü ve bazı sanayi kollarında yoğunlaşmaktadır. Tarım sektöründe kadınlar, tarlada çalışmanın yanı sıra paketleme, meyve-sebze istifleme ve ürün sınıflandırma gibi işlerde istihdam edilmektedir. Tekstil sektöründe kadın emeği büyük bir paya sahipse de kayıt dışı istihdam oranı oldukça yüksektir ve çalışma koşulları güvencesizdir. Hizmet sektöründe turizm, restoran ve güzellik hizmetleri kadınların yoğun çalıştığı alanlar olarak öne çıkmaktadır. Son yıllarda kadınların plastik geri dönüşüm, kimya ve enerji sektörlerinde de istihdama katıldığı, özellikle gıda işleme tesislerinde kadın emeğinin önemli bir yer tuttuğu belirtilmektedir.

Öte yandan, Adana'da göçmen kadınların iş gücüne katılımı da artış göstermektedir. Özellikle geçici koruma altındaki GKSS'li kadınların iş gücüne katılım oranlarının, Türkiye'de kalış süreleri arttıkça yükseldiği görülmektedir. Ancak bu katılım büyük ölçüde kayıt dışı sektörlerde ve düşük ücretli işlerde gerçekleşmektedir. Göçmen kadınlar genellikle tekstil,

gıda ve geri dönüşüm sektörlerinde çalışırken, bazı işverenlerin iş gücünde kadınları daha fazla tercih etmeye başladığı gözlemlenmektedir. Göçmen kadınların iş gücüne yönelimi geleneksel olarak kadın emeğinin yoğun olduğu sektörlerin dışına da taşınmaktadır. Tekstil ve gıda sanayi gibi geleneksel alanların yanı sıra, deterjan üretimi, plastik sektörü ve hatta pompacılık gibi alanlarda da göçmen kadın istihdamının arttığı gözlemlenmiştir. Kadınlar, özellikle fiziksel dayanıklılık gerektiren bazı işlerde erkeklerden daha fazla talep görmeye başlamıştır. Göçmen kadınların istihdam sürecinde karşılaştıkları en büyük engellerden biri ise çocuk bakımıdır. Kadınların aile içinde çocuk bakımı yükünü tek başına üstlenmesi, iş gücüne katılım oranlarını doğrudan etkilemektedir. Kreş ve çocuk bakım destekleri sağlanması halinde göçmen kadınların iş gücüne katılımının daha da artabileceği düşünülmektedir.

Kadınların iş gücü piyasasına katılımını artırmak için bazı temel önlemler alınması gerektiği belirtilmektedir. İşverenlerin kadın istihdamına yönelik algılarının değişmesi ve kadınların sadece belirli sektörlerde değil, imalat sanayinde de iş bulabilmesini sağlayacak teşviklerin oluşturulması önem taşımaktadır. Çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi ve çalışan anneler için kreş desteği sağlanması, kadın istihdamının önündeki en büyük engellerden birini ortadan kaldırabilir. Bunun yanı sıra, kadınlara yönelik mesleki eğitim programlarının artırılması, onların daha fazla sektörde iş gücüne katılımını teşvik edebilir. Kadınların mevcut niteliklerinin işverenlerin ihtiyaçlarıyla örtüşmemesi, istihdam süreçlerini zorlaştıran bir faktör olarak görülmektedir. Halk eğitim merkezlerinde kadınlara yönelik dikiş, nakış gibi geleneksel kurslar yerine, ofis yazılımları, dış ticaret ve teknik beceri gerektiren alanlarda istihdama dönük kursların açılması önerilmektedir. İşverenlerin kültürel hassasiyetlere yönelik bilinçlendirilmesi ve kadınların istihdam edileceği sektörlerde iş ortamının uygun hale getirilmesi, kadınların iş gücü piyasasına katılımını teşvik edebilir.

Kadın istihdamına yönelik çeşitli sivil toplum kuruluşları ve kadın kooperatifleri, kadınların iş gücüne katılımını destekleyen projeler yürütmektedir. Bu yapılar, kadınların tarım, seracılık, tekstil ve üretim sektörlerinde daha aktif yer almasını sağlamakta, aynı zamanda girişimcilik faaliyetlerini teşvik ederek ekonomik bağımsızlık kazanmalarına katkıda bulunmaktadır. Kadın odaklı istihdam modelleri, kadınların kayıtlı iş gücüne geçişlerini hızlandıran önemli örnekler sunmaktadır.

Sonuç olarak, Adana'da kadınların iş gücüne katılımı Türkiye geneline kıyasla düşük seyretmekte, ancak özellikle GKSS'li kadınların iş gücü piyasasına entegrasyonu giderek

artmaktadır. Kadınlar genellikle tarım, tekstil ve hizmet sektörlerinde çalışmakta olup, sanayi ve üretim alanlarında da artış eğilimi göstermektedir. Kadınların iş gücüne katılımını artırmak için çocuk bakım desteği sağlanmalı, işverenlerin kadın istihdamına yönelik farkındalığı artırılmalı ve mesleki eğitim programları çeşitlendirilmelidir. Kadın odaklı kooperatifleşme modelleri, kadın istihdamını artırmak ve ekonomik hayata katılımı teşvik etmek açısından önemli bir fırsat sunmaktadır. Kadınların ekonomik bağımsızlığını güçlendirmek ve istihdama katılımlarını artırmak için yapısal reformlar gerekmektedir. İş gücü piyasasının kadın çalışanlara daha fazla alan açması hem ekonomik kalkınma hem de sosyal denge açısından büyük bir kazanım sağlayacaktır.

4.6. İşverenlerin Göçmen İş Gücüne Karşı Yaklaşımları ve Piyasa Dinamikleri

Adana'da göçmen iş gücüne yönelik işveren tutumları, sektörel ihtiyaçlar, ekonomik koşullar ve sosyal dinamikler çerçevesinde farklılık göstermektedir. Tarım, tekstil, inşaat ve geri dönüşüm gibi emek yoğun sektörlerde göçmen işçilerin istihdamı yaygınlaşırken, sanayi ve hizmet sektörlerinde işverenlerin göçmen iş gücüne daha temkinli yaklaştığı görülmektedir. Göçmenlerin iş gücüne dahil edilmesini teşvik eden ulusal ve uluslararası destekli istihdam projeleri, işverenlerin bu konudaki önyargılarının kırılmasında etkili olmuş, ancak kayıt dışı istihdam uygulamaları göçmen emeğinin güvencesizliğini artırmıştır. Bazı işverenler, düşük ücretle çalıştırma fırsatını avantaj olarak görse de toplumsal baskılar ve yasal prosedürler nedeniyle göçmen istihdamına mesafeli yaklaşan işverenler de bulunmaktadır. Göçmen iş gücünün sürdürülebilir entegrasyonu için işverenlerin bilinçlendirilmesi, kayıt dışı istihdamın azaltılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik politikaların güçlendirilmesi gerekmektedir.

Bu bölümde, Adana'daki iş gücü piyasasında göçmen emeğinin farklı sektörlerde nasıl bir rol oynadığı ve işverenlerin bu iş gücüne yönelik tutumlarının nasıl şekillendiği değerlendirilmektedir. Adana'daki iş gücü piyasası, göçmen emeğinin entegre olduğu dinamik bir yapıya sahiptir. Kent, geçmişte tarım işçiliği için Güneydoğu Anadolu'dan gelen göçmen iş gücüne ev sahipliği yapmış ve bu süreç, kentsel dokunun bir parçası haline gelmiştir. Tarımsal üretimden sanayiye kadar birçok sektörde göçmen emeği kritik bir rol oynamaktadır. Ancak, GKSS önceki iş gücü hareketlerinden farklı olarak uluslararası bir boyut taşımakta ve ani gelişen olaylar sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu durum, GKSS'lerin ekonomik hayata entegrasyon sürecinde daha büyük zorluklarla karşılaşmalarına neden

olmaktadır. GKSS'lerin iş gücü piyasasına katılımında, özellikle kayıtlı istihdama geçiş süreçlerinde, işverenlerin bu gruba yönelik tutumları belirleyici bir rol oynamaktadır.

İşverenlerin Adana özelinde GKSS'lere genel olarak olumlu bir yaklaşım sergilediği tespit edilmiştir. Ancak bu olumlu yaklaşımın nedenleri farklılık göstermektedir. İşverenlerin bir kısmı göçmen iş gücünü, iş piyasasında bir avantaj olarak görmekte ve bu iş gücünü istihdam etmeye daha sıcak bakmaktadır. Bununla birlikte, bazı işverenler göçmen işçileri işe almayı kategorik olarak reddetmekte, bazıları ise mahalle baskısı gibi toplumsal dinamiklerden etkilenecek göçmen istihdamına mesafeli durmaktadır. Özellikle düşük vasıflı işlerde göçmen işçilerin çalıştırılması yaygın olsa da işverenlerin bir kısmı göçmen iş gücünün iş disiplini konusunda olumsuz görüşlere sahip olabilmektedir. Bu tür önyargıların bazı işverenler üzerinde etkili olduğu ve herhangi bir göçmen istihdam etmemiş işverenlerin dahi bu olumsuz söylemleri dile getirebildikleri gözlemlenmiştir. Öte yandan sahadaki tespitler, istihdama yönelik projelerden destek alan işverenlerin çoğunun, bu programlar sona erdikten sonra da yabancı iş gücü istihdamına devam ettiğini göstermektedir.

İşverenlerin göçmen iş gücüne yönelik tutumlarını şekillendiren en önemli faktörlerden biri, göçmenlerin istihdama dahil edilmesini teşvik eden projeler olmuştur. Avrupa Birliği tarafından desteklenen ve 2016 yılında başlatılan mültecilere yönelik istihdam programları, göçmenlerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu teşvik etmek amacıyla çeşitli destek mekanizmaları sunmaktadır. Bu projeler kapsamında işverenlere, göçmen iş gücü istihdam etmeleri karşılığında farklı teşvikler sağlanmış ve özellikle kadın ve genç istihdamı gibi gruplar için ek finansal destekler verilmiştir. Adana'da yürütülen bu projeler, birçok işverenin göçmen iş gücü ile çalışma fırsatı bulmasını sağlamış ve işverenlerin bu konudaki önyargılarının kırılmasına katkıda bulunmuştur.

Göçmen iş gücünün kayıtlı istihdama dahil edilmesi konusunda işverenler arasında farklı görüşler bulunmaktadır. Bazı işverenler, destek programlarından faydalandıktan sonra bile göçmen işçileri istihdam etmeye devam ederken, bazıları ise bu destekler sona erdiğinde göçmen iş gücünden uzaklaşmaktadır. Bazı işverenlerin yabancı iş gücünün hassas ve savunmasız konumlarını kendi avantajlarına kullanarak düşük ücretle çalıştırdıkları tespit edilmiştir. Göçmenlerin kayıt dışı sektörde daha yoğun istihdam edilmesi, iş gücü piyasasındaki kırılganlıklarını artırmaktadır. Bu durum, göçmen işçilerin zaman zaman kendi becerileri ve sosyal statüleriyle uyuşmayan işlerde çalışmak zorunda kalmalarına neden olmaktadır.

İşverenlerin göçmen iş gücüne yaklaşımını etkileyen diğer faktörlerden biri de sektör bazlı ihtiyaçlardır. Tarım, tekstil, inşaat ve geri dönüşüm gibi emek yoğun sektörlerde göçmen iş gücü önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Ancak, sanayi ve hizmet sektörlerinde işverenlerin göçmen iş gücüne yönelik daha temkinli bir tutum sergiledikleri görülmektedir. Belirli sektörlerde işverenlerin göçmen istihdamına yönelik algılarının zaman içinde değiştiği ve iş gücü ihtiyacına bağlı olarak göçmenlere yönelik taleplerin arttığını belirlenmiştir.

Göçmen iş gücüne yönelik ayrımcılık, işverenlerin istihdam politikalarında zaman zaman kendini göstermektedir. Bazı işverenlerin sosyal çevre baskısı nedeniyle göçmen işçileri istihdam etmekten kaçındıkları gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra, iş gücü piyasasında göçmen işçilerin daha düşük ücretlerle çalıştırıldığı ve bu durumun iş piyasasında dengesizliklere yol açtığı vurgulanmaktadır. Kayıt dışı istihdamın yaygın olması, göçmenlerin iş gücü piyasasında daha kırılgan hale gelmesine neden olmaktadır. Ayrıca, bazı işverenlerin yasal prosedürlerden çekinmesi, dil bariyeri gibi unsurlar da göçmen işçilerin istihdamını zorlaştıran faktörler arasında gösterilmektedir.

Göçmen iş gücünün ekonomik entegrasyonunu sağlamak amacıyla yürütülen projelerin işverenler üzerindeki etkisi önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır. İşverenerne yönelik bilinçlendirme faaliyetlerinin artırılması, göçmen iş gücü ile ilgili önyargıların kırılmasına katkı sağlayabilir. Ayrıca, göçmenlerin istihdam edildiği sektörlerde çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve kayıt dışı istihdamın azaltılması için politikalar geliştirilmesi gerekmektedir. Kırılgan gruplara yönelik oluşan önyargılar, göçmenlerin kayıtlı iş gücü piyasasına erişiminin önünde önemli bir engel oluşturmaktadır. İş gücü piyasasına erişimi destekleyen projelerin yürütücüsü olan kurumların ve çalışanlarının bu konuda farkındalık yaratıcı faaliyetlerde bulunmaları, işverenlerin göçmen iş gücüne bakış açısını dönüştürmede etkili olabilir.

Sonuç olarak, Adana'da göçmen iş gücüne yönelik işveren tutumları farklılık göstermektedir. İşverenlerin bir kısmı göçmen iş gücünü olumlu bir unsur olarak değerlendirirken, bazıları göçmen işçileri istihdam etmeye mesafeli yaklaşmaktadır. Ulusal ve uluslararası destekli istihdam projeleri, işverenlerin göçmen iş gücüne bakışını olumlu yönde etkileyerek önyargıları azaltmada önemli bir rol oynamaktadır. Ancak, göçmenlerin iş gücü piyasasına tam anlamıyla entegre olabilmesi için kayıt dışı istihdamın azaltılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve işverenlerin göçmen iş gücüne yönelik farkındalığının artırılması gerekmektedir. Bu nedenle, iş gücü piyasasına erişimi artırmaya yönelik çalışan kurumların

sadece iş eşleştirme süreçleriyle sınırlı kalmayıp, işverenlerin tutumlarını değiştirmeye yönelik bilinçlendirme ve destek mekanizmalarını güçlendirmesi, göçmen iş gücünün sürdürülebilir entegrasyonu için kritik bir adım olacaktır.

4.7. Göçmenlerin Kayıtlı İş Gücü Piyasasına Geçişinin Önündeki Engeller

Adana'da göçmen iş gücünün kayıtlı istihdama geçişi, yapısal ve bürokratik engeller nedeniyle önemli ölçüde kısıtlanmaktadır. İkamet izinleri, kapalı mahalle uygulamaları, yol izin belgesi zorunluluğu ve çalışma izni alma süreçleri gibi yasal düzenlemeler, göçmenlerin iş gücü hareketliliğini sınırlamakta ve istihdam süreçlerini karmaşık hale getirmektedir. Dil bariyeri, yalnızca iş görüşmelerinde değil, bankacılık işlemleri, sigorta kayıtları ve yasal prosedürlerde de göçmenlerin karşılaştığı temel engellerden biri olarak öne çıkmaktadır. İşverenlerin anlaşma şartlarına uymaması, düşük ücret politikaları ve güvencesiz çalışma koşulları, göçmen işçilerin kayıtlı istihdamdan kaçınmasına neden olmaktadır. Ayrıca, sosyal yardımların istihdama etkisi ve geri gönderilme kaygısı, göçmenlerin uzun vadeli kayıtlı işlere yönelmelerini zorlaştırmaktadır. Kayıtlı istihdama geçişin hızlandırılması için dil eğitim programlarının artırılması, çalışma izni süreçlerinin iyileştirilmesi ve işverenler için teşvik mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekmektedir.

Önceki bölümlerde GKSS'li kadınların iş gücü piyasasına katılımında karşılaştıkları engeller ele alınmıştı. Ancak, kayıtlı istihdama erişim konusunda yaşanan zorluklar yalnızca kadınlarla sınırlı kalmayıp, göçmen iş gücünün genelini kapsamaktadır. Bu bölümde, özellikle GKSS'lerin ve Uluslararası Koruma Altındaki Yabancıların (UK) kayıtlı iş gücü piyasasına geçiş sürecinde karşılaştıkları yapısal ve bürokratik engeller ele alınacaktır. Bu engeller arasında ikamet izni, kapalı mahalle uygulamaları, yol izin belgesi zorunluluğu, dil bariyeri, bürokratik süreçler, işveren anlaşmalarında yaşanan ihlaller, sosyal yardımların istihdama etkisi, belirsizlik ve geri gönderilme kaygısı, teşviklerin kısıtlılığı gibi durumlar öne çıkmaktadır.

Göçmenlerin kayıtlı iş gücü piyasasına erişimini zorlaştıran unsurlar genellikle birbirine bağlıdır ve birçok göçmen bu engelleri aynı anda deneyimlemektedir. Örneğin, dil bariyeri yalnızca iş görüşmelerinde değil, maaş hesaplarının açılması, çalışma izinlerinin alınması gibi farklı aşamalarda da ciddi bir sorun haline gelmektedir. İş görüşmelerinde dil eksikliğinin aşılmasına yönelik çözümler üretilse bile, dil yetersizliği göçmenlerin bankacılık işlemleri, sigorta kayıtları ve yasal süreçlerde ek zorluklar yaşamasına neden olmaktadır.

Bürokratik süreçler ve yasal düzenlemeler de göçmenlerin iş gücü piyasasına geçişini zorlaştıran başlıca faktörlerden biridir. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Başkanlığı, yabancı nüfus yoğunluğunu izleyerek belirli mahalleleri veya ilçeleri yeni yabancı kaydına kapatabilmektedir. Bu uygulamalar dinamik olup zaman içinde değişebilmekle birlikte, kayıtlı olduğu il dışında bir yerde çalışmak isteyen göçmenler için bu durum ciddi bir kısıtlama getirmektedir. Geçici koruma kapsamındaki bireylerin farklı bir şehirde işe girebilmesi için öncelikle kayıtlı oldukları ilden yol izin belgesi almaları gerekmektedir. Bu durum, özellikle seyahat gerektiren işlerde, taşımacılık sektöründe veya komşu illerde iş bulmak isteyen göçmenler için önemli bir engel oluşturmaktadır. Pek çok sektörde iş gücü açığı bulunmasına rağmen, bu tür idari kısıtlamalar nedeniyle iş gücü hareketliliği sınırlanmakta ve göçmenlerin iş bulma süreci karmaşık hale gelmektedir.

Çalışma izinleri de iş gücü piyasasına erişimde önemli bir bariyer oluşturmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenen düzenlemelere göre, geçici koruma sağlanan yabancıların çalışma izni alabilmesi için en az altı aylık geçici koruma süresini doldurmuş olmaları gerekmektedir. Ayrıca, bir işyerinde çalışacak geçici koruma kapsamındaki yabancıların toplam çalışan sayısının %10'unu geçmemesi gibi sınırlamalar da işverenlerin göçmen istihdamına yönelik ilgisini azaltmaktadır. Belirli sektörlerde istihdam için ön izin şartı bulunması da süreci daha da karmaşık hale getirmektedir. Özellikle bazı meslek gruplarında, çalışmaya başlamadan önce ilgili kurumların onay süreçlerinin tamamlanması gerekmektedir. Bu durum, kayıtlı iş gücü piyasasına geçiş süresini uzatarak iş bulma süreçlerini daha zor hale getirebilmektedir. Bunun yanı sıra, çalışma izni süreci de iş gücü piyasasına geçişte önemli bir engel oluşturmaktadır. Çalışma izinleri, belirli durumlarda bu süreç üç ayı aşabilmektedir. Sürecin uzaması hem işverenler hem de göçmen işçiler için belirsizlik yaratmakta ve iş gücü piyasasına entegrasyonu zorlaştırmaktadır.

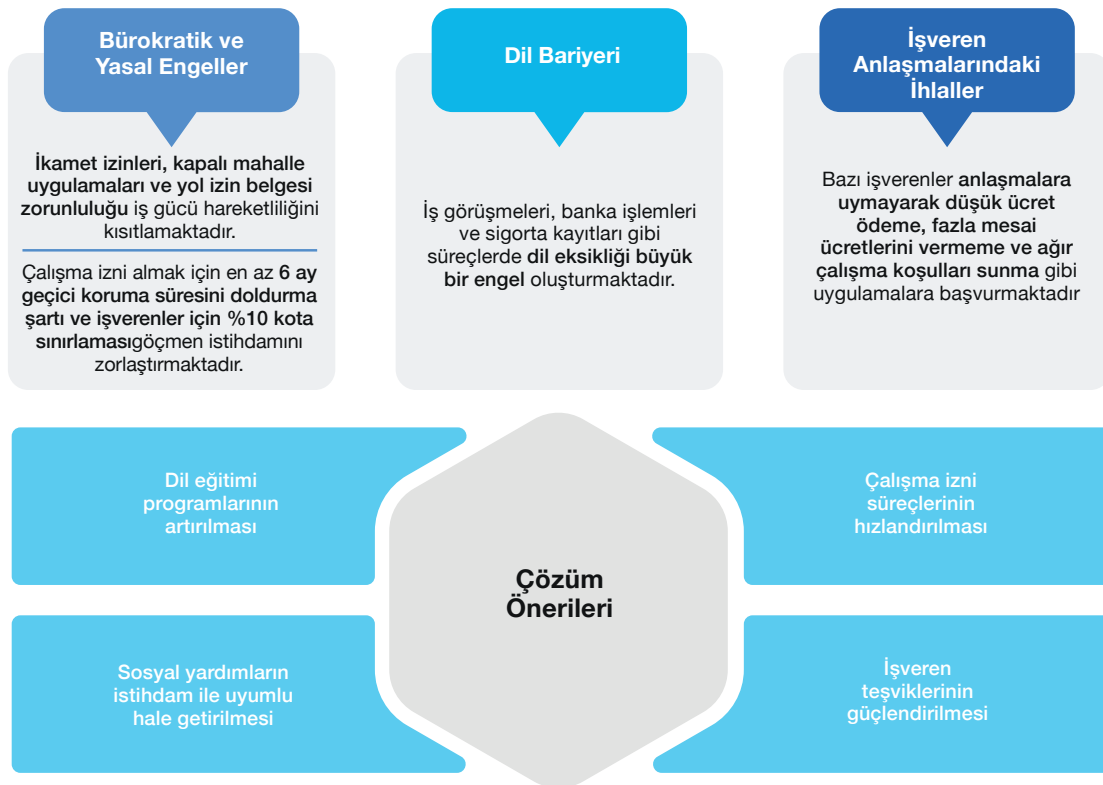
Göçmenlerin iş gücü piyasasına girişini etkileyen bir diğer unsur da işverenlerin iş anlaşmalarına uymaması ve anlaşma şartlarında yaşanan ihlallerdir. İşverenlerin bir kısmı, başlangıçta üzerinde anlaşılan ücretlerden daha düşük ödeme yapmakta, fazla mesai ücretlerini vermemekte veya çalışma koşullarında ek zorluklar çıkarmaktadır. Bazı firmalara yönlendirilen faydalanıcılardan bu konuda olumsuz geri bildirimler alındığı görülmektedir. Bu durum, göçmenlerin kayıtlı iş gücüne geçişte güvensizlik yaşamasına neden olmaktadır.

Sosyal yardım programlarının kayıtlı istihdama etkisi de önemli bir tartışma konusudur. Avrupa Birliği ile Türkiye arasında geliştirilen ve 2016 yılından itibaren uygulanmaya başlanan

sosyal yardım projeleri, geçici koruma kapsamındaki göçmenlerin temel ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olmak amacıyla oluşturulmuştur. Kızılay Kart aracılığıyla sağlanan bu yardımlar, göçmen hanelerin gıda, barınma ve diğer temel ihtiyaçlarını karşılamalarına katkıda bulunmaktadır. Ancak, bu yıl itibariyle SUY programında bazı değişiklikler yapılmış ve 18-60 yaş arasındaki tüm erkekler program kapsamından çıkarılmıştır. Sigortalı bir işe dâhil oldukları takdirde sosyal yardımların kesileceği endişesi taşıyan göçmenlerin, kayıtlı istihdama geçiş sürecinde bu durumu bir risk olarak gördükleri belirtilmektedir. Sosyal yardımların kayıtlı istihdama geçişi nasıl etkilediği konusunda farklı görüşler bulunsa da SUY programında yapılan değişikliklerin bu durumu kısmen dengeleyebileceği öngörülmektedir.

Tespit edilen bir diğer önemli husus, GKSS'lerin geri gönderilme söylemlerine dair duydukları kaygıdır. Son dönemde sıkça dile getirilen bu söylemler, göçmenler arasında belirsizlik yaratmakta ve iş gücü piyasasına katılım konusunda tedirginlik oluşturmaktadır. Kendi geleceklerini belirsiz gören bireyler, uzun vadeli istihdam yerine kısa vadeli ve kayıt dışı işlere yönelmektedir. Bu durum, iş gücü piyasasında kırılganlığı artıran bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Şekil 5. Göçmenlerin Kayıtlı İş Gücü Piyasasına Geçişinin Önündeki Engeller



Şekil 3’de, göçmenlerin kayıtlı iş gücü piyasasına geçişinin önündeki engeller özetlenmiştir. Bu kapsamda, GKSS’lerin/UK’ların kayıtlı iş gücü piyasasına geçiş sürecinde çok katmanlı engeller bulunmaktadır. İkamet izinleri, kapalı mahalle uygulamaları, yol izin belgesi zorunluluğu, dil bariyeri, bürokratik süreçler, çalışma izni alma koşulları, işverenlerin anlaşma ihlalleri, sosyal yardımların etkisi ve geri gönderilme kaygısı gibi unsurlar, kayıtlı istihdama geçişi zorlaştıran başlıca faktörlerdir. GKSS’lerin/UK’ların iş gücü piyasasına erişimini kolaylaştırmak için dil eğitimi programlarının artırılması, çalışma izni süreçlerinin hızlandırılması, sosyal yardımların kayıtlı istihdamla uyumlu hale getirilmesi ve işverenler için teşvik mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekmektedir.

4.8. Olası Geri Dönüşlerinin İş Gücü Piyasasına Etkileri

Adana’daki iş gücü piyasası, olası geri dönüş senaryolarında göçmen emeğinin azalmasıyla önemli değişimler yaşayabilir. Özellikle tarım ve tekstil sektörlerinde göçmen işçilerin büyük bir paya sahip olduğu göz önüne alındığında, geri dönüşlerin bu alanlarda ciddi iş gücü açığı yaratabileceği öngörülmektedir. Tarım sektöründe iş gücünün %80’inin göçmenlerden oluşması, üretimin sekteye uğraması riskini artırırken, tekstil sektöründe de bazı firmaların faaliyetlerini sürdürememe ihtimalini gündeme getirmektedir. Bunun yanı sıra, eğitim almış ve belirli sektörlerde uzmanlaşmış göçmenlerin geri dönüşü, yalnızca emek yoğun işlerde değil, sanayi ve teknoloji alanlarında da iş gücü kaybına yol açabilir. 8 Aralık 2024’te Suriye’de meydana gelen rejim değişikliğinin dönüş sürecini hızlandırabileceği öngörülse de bu dönüşlerin ölçeği ve iş gücü piyasasına etkileri belirsizliğini korumaktadır.

Bu bölümde, Adana’da yaşayan GKSS’lerin geri dönüş eğilimi ve bu sürecin iş gücü piyasasına olası etkileri değerlendirilmektedir. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Başkanlığı verilerine göre, 31 Aralık 2024 tarihi itibarıyla Türkiye’de kayıt altına alınmış GKSS’li sayısı 2 milyon 901 bin 478 kişi olarak açıklanmıştır. Bu sayı, 31 Aralık 2023 tarihinde 3 milyon 214 bin 780 olarak kaydedilmişti. Başka bir ifadeyle, son bir yıl içinde Türkiye’deki Suriyeli nüfusu 313 bin 302 kişi azalmış ve bu, %9,75 oranında bir düşüş anlamına gelmektedir.

8 Aralık 2024 tarihinde Suriye Arap Cumhuriyeti’nde meydana gelen rejim değişikliği, Türkiye’de GKSS’lerin geri dönüş süreçlerini hızlandırma olasılığını gündeme getirmiştir. Bu çerçevede, geri dönüş süreçlerine ilişkin farklı senaryolar değerlendirilmektedir. Uzman görüşleri, Suriye’de güvenlik koşullarının sağlanması halinde geri dönüş eğilimlerinin

artabileceğini öngörmektedir. Ancak, dönüşlerin hangi ölçekte gerçekleşeceği ve iş gücü piyasasına etkilerinin ne olacağı konusunda belirsizlik devam etmektedir.

Adana'daki sosyo-ekonomik yapı ve iş gücü piyasası açısından, geri dönüşlerin önemli etkiler yaratabileceği yönünde değerlendirmeler yapılmaktadır. Özellikle, GKSS'lerin yoğun olarak istihdam edildiği sektörler açısından ciddi iş gücü açığı oluşabileceği öngörülmektedir. Göçmen iş gücünün, genellikle yerli nüfusun çalışmak istemediği işlerde istihdam edildiği vurgulanmaktadır. Özellikle tekstil sektöründe önemli bir istihdam açığı yaşanabileceği, bazı firmaların bu nedenle faaliyetlerini sürdüremeyebileceği belirtilmektedir.

Tarım sektörü de geri dönüşlerin en çok etkileyebileceği alanlardan biri olarak öne çıkmaktadır. Adana'daki tarım sektöründe çalışan iş gücünün %80'inin göçmen işçilerden oluştuğu tespit edilmiştir. Göçmen nüfusun ayrılması durumunda tarım sektöründe üretimin ciddi şekilde aksayabileceği ve bazı tarımsal faaliyetlerin durma noktasına gelebileceği yönünde değerlendirmeler yapılmaktadır.

Bununla birlikte, geri dönüşlerin sadece niteliksiz iş gücü açısından değil, aynı zamanda nitelikli iş gücü açısından da önemli etkileri olabileceği vurgulanmaktadır. Son yıllarda Türkiye'de eğitim almış ve belirli sektörlerde uzmanlaşmış birçok Suriyeli profesyonelin, özellikle AR-GE ve teknik alanlarda yetkinlik kazanarak iş gücüne katıldığı bilinmektedir. Bu nedenle, geri dönüşlerin sadece emek yoğun sektörlerde değil, sanayi ve teknoloji alanlarında da iş gücü kaybına yol açabileceği değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak, son yıllarda Suriyeli nüfusun Türkiye'den ayrılma eğiliminde olduğu gözlemlenirken, 8 Aralık 2024 tarihindeki rejim değişikliğinin bu süreci daha da hızlandırabileceği öngörülmektedir. Geri dönüşlerin iş gücü piyasasına ne ölçüde etki edeceği belirsizliğini korumaktadır. Adana'nın iş gücü piyasasında önemli bir yer tutan GKSS'lerin geri dönüşü halinde, özellikle tarım ve tekstil sektörlerinde ciddi iş gücü sıkıntıları yaşanabileceği konusunda genel bir görüş birliği bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, nitelikli iş gücü kaybının da sektörler üzerinde uzun vadeli etkiler yaratabileceği değerlendirilmektedir.

4.9. İş Gücü Piyasasına Geçişte Kurumlar Arası İletişim Ağı

Adana'da iş gücü piyasasına geçiş süreci, yalnızca iş gücü arzı ile işveren taleplerinin eşleşmesiyle sınırlı olmayıp, bireylerin sahip olduğu yetkinliklerin sektörlerin ihtiyaç duyduğu niteliklerle örtüşmesini de gerektirmektedir. İş gücü piyasasının akışkan yapısı, esnek ve uyarlanabilir iş birliği mekanizmalarının geliştirilmesini zorunlu kılarken, paydaşlar arası etkileşim eksikliği istihdam süreçlerini olumsuz etkilemektedir. Göçmen iş gücü, özellikle tarım, tekstil ve inşaat gibi ikincil iş gücü piyasasında önemli bir rol oynarken, dış ticaret gibi belirli sektörlerde de göçmen istihdamına duyulan ihtiyaç artmaktadır. Yapılan çalışmalar, istihdam projelerinin yalnızca kayıtlı iş gücüne geçişi teşvik etmekle kalmayıp, uzun vadeli iş gücü piyasasında kalıcılığı sağlamak açısından kritik olduğunu göstermektedir. Ancak, iş gücüne erişimi artırmak için paydaş kurumlar arasında bilgi paylaşımının güçlendirilmesi ve sektörlerin ihtiyaçlarına yönelik güncel veri setlerinin oluşturulması gerekmektedir.

Bu bölümde, Adana'da iş gücü piyasasına geçiş sürecinde kurumlar arası iş birliği ve iletişim ağının rolü değerlendirilmektedir. İş gücü piyasasına geçiş süreci sadece iş gücü arzı ile işveren taleplerini eşleştirmekle sınırlı değildir. Bu süreçte, çalışanların sahip olduğu yetenek ve becerilerin sektörlerin ihtiyaç duyduğu niteliklerle örtüşmesi büyük önem taşımaktadır. Bu uyumun sağlanması, yalnızca bireysel yetkinlik geliştirme süreçlerine değil, aynı zamanda paydaşlar arası etkili bir iletişim ağı oluşumuna, bilgi akışına ve iş birliği mekanizmalarına da bağlıdır. Adana'da yapılan alan çalışmaları, iş gücüne geçişi destekleyen bazı projelerde paydaşlar arası etkileşim ve koordinasyon eksikliğinin, takip ve yönlendirme süreçlerini olumsuz yönde etkileyebildiğini göstermektedir. İş gücü piyasasının akışkan yapısı, farklı sosyal aktörlerin dinamiklerini göz önünde bulundurarak esnek ve uyarlanabilir iş birliği mekanizmaları geliştirilmesini gerektirmektedir.

Alan çalışması bulgularına göre, neredeyse tüm sektörlerde iş gücü açığı bulunduğu belirtilmiştir. Ancak, iş arayan bireylerin istihdam beklentileri ile piyasanın ihtiyaç duyduğu iş gücü profili arasında ciddi bir uyumsuzluk olduğu gözlemlenmektedir. Genç nüfusun iş gücü piyasasına katılımında güvenlik görevlisi, kasiyer, polislik ve bekçilik gibi mesleklerin ön planda olduğu, bu nedenle teknik beceri gerektiren bazı sektörlerin iş gücü temininde zorluk yaşadığı gözlemlenmektedir. Bu durum, 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 nüfusun bu alanlara katılımı oldukça sınırlıdır. Ancak dış ticaret gibi belirli iş kollarında göçmen iş gücüne duyulan ihtiyaç artmaktadır. İkincil iş gücü piyasası ise tarım işçiliği ve kalifiye ya da kalifiye olmayan mavi yakalı işlerden oluşmaktadır. Göçmen iş gücü,

özellikle ikincil iş gücü piyasasında önemli bir rol oynamakta olup, bu sektörlerin büyük bir kısmı iş gücü arzındaki değişimlerden doğrudan etkilenmektedir.

Bu bağlamda, kırılgan grupların iş gücü piyasasına erişimi açısından Adana özelinde önemli fırsatlar bulunmaktadır. Ancak, bu fırsatların değerlendirilmesi için paydaş kurumlar arasında dinamik bir etkileşim yaklaşımı gerekmektedir. Planlı ve stratejik iş birlikleri, iş gücü piyasasına geçiş hızlandıran en önemli faktörlerden biridir. Alan çalışmaları sırasında, bazı iyi uygulama örneklerine de rastlanmıştır.

İletişim ağını güçlendirmek adına yapılabilecek çalışmalar arasında; iş ve kariyer danışmanlık ofislerinin kurulması, sığınmacıların mesleki profillerinin ve iş gücü piyasasının dinamiklerinin analiz edilmesi, çalışanlara yönelik danışmanlık hizmetlerinin sağlanması, organize sanayi bölgeleri ve işverenlerle bilgilendirme toplantılarının düzenlenmesi ve işverenlere proje yararlanıcılarının istihdamı için teşvik sağlanması gibi uygulamalar yer almaktadır.

İş gücüne erişimi destekleyen ve istihdam taahhütlü projelerin, proje süresi sona erdikten sonra da katılımcılara iş gücü piyasasında kalıcı olma fırsatı sunduğu ve kırılgan grupların geçim kaynaklarını desteklemek açısından kritik bir öneme sahip olduğu gözlemlenmiştir. Ancak, bu projelerin etkili olabilmesi için kayıtlı iş gücü piyasasına geçişte karşılaşılan engellerin dikkate alınması gerekmektedir. Bazı durumlarda, bu engeller, göçmenlerin kendi sosyo-ekonomik durumlarını değerlendirerek aldıkları rasyonel kararlarla da doğrudan bağlantılı olabilmektedir.

Sonuç olarak, kırılgan grupların iş gücü piyasasına erişiminin desteklenmesi konusunda projelerin önemi ve paydaş kurumlar arasındaki etkin iş birliğinin olumlu etkileri bir kez daha ortaya konmuştur. Ancak, kurumlar arası katı iş bölümü ve bilgi paylaşımı eksikliği, iş gücü piyasasına geçiş sürecinde takip ve izleme mekanizmalarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu nedenle, yalnızca iş gücüne erişimi destekleyen projelerin değil, işverenlerin istihdam ihtiyaçları ve aranan niteliklere ilişkin veri setlerinin de oluşturulması gerekmektedir. Böylece, mevcut yetenek ve beceri birikimi ile sektörlerin ihtiyaç duyduğu nitelikler arasındaki uyum sağlanabilmektedir. Bu bağlamda, paydaşlar arası dinamik ve güçlü iş birlikleri ile bilgi paylaşımının artırılması iş gücü piyasasının etkinliğini artıracak önemli faktörlerden biridir.

Mülakatlar aracılığıyla işverenlerin, kamu kurumlarının ve diğer paydaşların iş gücü piyasasına dair görüşleri ortaya konulmuştur. Nitel bulguların daha geniş bir çerçevede ele alınması ve sektörel iş gücü açığının giderilmesine yönelik önerilerin geliştirilmesi amacıyla, bir sonraki bölümde genel değerlendirme ve sonuç kısmına geçilecektir.

V. BÖLÜM



V. BÖLÜM

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, Adana ilinin 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, Adana'daki iş gücü piyasasında yaşanan dengesizlikleri ortaya koyarak, hangi sektörlerde iş gücü açığı bulunduğunu tespit etmek ve mesleki eğitimlerin en verimli şekilde nasıl planlanabileceğine dair somut öneriler geliştirmektir. Aynı zamanda iş gücü arzının sektörlerin ihtiyaçlarına uygun şekilde yönlendirilmesini sağlamak ve böylece zaman ve emek kaybını minimize etmek hedeflenmiştir.

Elde edilen bulgular Tablo 87'de sistematik bir şekilde özetlenmiştir. Bu tabloda Adana ili 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. Adana'daki işsizlik oranı %14 ile Türkiye ortalamasının oldukça üzerinde seyrederken (Tablo 15), iş gücüne katılım oranı %50,9 olup, bu da Türkiye genelindeki %53,3'lük oranın altındadır (Tablo 17). Kadınların iş gücüne katılımı %27,8 seviyesinde olup, Türkiye ortalamasının (%30,4) altında kalmaktadır. İŞKUR'un sektörel iş gücü analizleri de bu dengesizliği doğrulamakta, özellikle sanayi ve tarım sektörlerinde ciddi iş gücü açıkları bulunduğunu ortaya koymaktadır. Kadın istihdamı konusundaki en büyük zorluklardan biri, sanayi ve hizmet sektörlerinde kadınlara yönelik istihdam fırsatlarının kısıtlı olması ve çocuk bakım desteği gibi faktörlerin eksikliğidir.

Sanayi sektöründe CNC operatörleri, kaynak ustaları, elektrik teknisyenleri ve kimya mühendisleri gibi teknik alanlarda belirgin iş gücü açıkları bulunmaktadır. Adana Organize Sanayi Bölgesi'ndeki (ÖSB) üretim alanlarında, teknik beceri gerektiren pozisyonlarda iş

gücü eksikliği %25 seviyelerine ulaşmaktadır. İşverenler, mesleki eğitim yetersizliği ve yetkin eleman eksikliği nedeniyle bu alanlarda istihdam süreçlerinin zorlaştığını belirtmektedir.

Tarım sektörü ise mevsimlik işçi eksikliği nedeniyle üretim süreçlerinde aksaklıklar yaşamaktadır. Narenciye, muz, patates ve soğan üretimi gibi alanlarda tarımsal istihdam ihtiyacı yoğun olmasına rağmen, kayıt dışı istihdam oranlarının yüksek olması ve sosyal güvence eksikliği, iş gücü sürekliliğini olumsuz etkilemektedir. Tarımsal üretimde makineleşme artsa da budama, sera tarımı ve tarımsal teknoloji alanlarında uzmanlığa duyulan ihtiyacın arttığı gözlemlenmiştir.

Lojistik, dış ticaret ve turizm alanlarında da iş gücü açığı gözlemlenmektedir. İŞKUR'un 2024 yılı iş gücü talep verilerine göre, forklift operatörleri, depo sorumluları ve dış ticaret uzmanları en çok talep edilen meslek grupları arasında yer almaktadır. Uluslararası ticaretin genişlemesiyle birlikte, yabancı dil bilen personel eksikliği bu sektördeki istihdam açığını daha da büyütmektedir.

Bilişim ve teknoloji sektöründe ise yazılım geliştiriciler, siber güvenlik uzmanları ve veri analistleri gibi alanlarda iş gücü eksikliği olduğu gözlemlenmiştir. Ancak, Adana'da bilişim sektörüne yönelik mesleki eğitim programlarının sınırlı olması, bu alandaki istihdam fırsatlarını değerlendirmeyi zorlaştırmaktadır. İşverenler, bilişim ve teknoloji alanında yetişmiş insan kaynağı eksikliğinin, şehirdeki büyük firmaların dijitalleşme süreçlerine zarar verdiğini belirtmektedir.

İş gücü piyasasında doyumluk yaşanan sektörler de tespit edilmiştir. Bu kapsamda, perakende ticaret, küçük ölçekli gıda üretimi ve geleneksel el sanatları sektörlerinde iş gücü fazlalığı nedeniyle doyumluk yaşandığı belirlenmiştir. Bu durum, iş gücünün sanayi, tarım ve hizmet sektörleri gibi daha fazla talep gören alanlara yönlendirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. İŞKUR'un açık iş ilanlarıyla örtüşmeyen başvuruların büyük kısmının, doyum sektörlerden gelen iş arayanlardan oluştuğu belirlenmiştir.

Adana'da iş gücü piyasası, çeşitli sektörlerde ciddi açıklar barındırmakta olup, nitelikli ve niteliksiz iş gücü ihtiyacı belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. İnşaat sektöründe özellikle vasıfsız işçiler açısından büyük bir açık gözlemlenmektedir. Şantiye ve saha elemanlarına yönelik talep yüksek olmasına rağmen, ağır çalışma koşulları ve sıcak hava şartları bu sektörde iş gücü arzını olumsuz yönde etkilemektedir. Benzer şekilde, kaynakçılık alanında

da gaz altı, argon ve CNC kaynakçılığı gibi uzmanlık gerektiren işlerde nitelikli eleman açığı bulunmaktadır. Nitelikli kaynakçıların büyük şehirlerde daha yüksek ücretler karşılığında çalışmayı tercih etmesi ve yurtdışına yönelmesi, sektörde iş gücü teminini zorlaştırmaktadır.

Sanayi ve teknik eleman ihtiyacı açısından değerlendirildiğinde, CNC operatörleri, bükümcüler, su jeti operatörleri ve tekstil makineleri operatörleri gibi alanlarda belirgin bir eksiklik göze çarpmaktadır. Teknik eğitim programlarının yetersizliği ve sanayi işletmelerinin iş gücü taleplerine uygun yetişmiş eleman bulamaması, sektörde kronikleşen bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Demir-çelik ve alüminyum sektörlerinde ise hem nitelikli hem de nitelsiz iş gücü ihtiyacı mevcuttur. Bu alanlarda fiziksel olarak zorlu çalışma koşulları nedeniyle iş gücü temini güçleşmekte, işverenler istihdam edecek kalifiye personel bulmada zorluk çekmektedir.

Tarım sektöründe ise mevsimlik işçi açığı devam etmektedir. Turunçgil, muz, karpuz, soğan ve patates gibi ürünlerin ekim ve hasat süreçlerinin büyük ölçüde insan gücüne dayalı olması nedeniyle sektörde yüksek düzeyde iş gücü talebi bulunmaktadır. Ancak yerel işçilerin sektöre ilgisinin azalması ve artan ücret talepleri, tarım sektöründe iş gücü arzını kısıtlamaktadır. Özellikle kayıt dışı istihdamın yaygın olması, sosyal güvenceden yoksun çalışan işçilerin sektörde uzun süreli istihdam edilmesini zorlaştırmaktadır. Benzer şekilde, kimya sanayinde de kimya mühendisleri ve üretim teknikerleri açısından ciddi bir iş gücü açığı bulunmaktadır. Sektörde teknik eğitimlerin yetersiz olması, kimya sanayinde nitelikli personel bulunmasını güçleştirmekte ve işletmelerin üretim süreçlerinde aksamalara neden olmaktadır.

Tekstil ve hazır giyim sektöründe de makine operatörleri, dikiş ustaları ve kalite kontrol personeli gibi pozisyonlarda iş gücü açığı yaşanmaktadır. Düşük ücretler ve uzun çalışma saatleri nedeniyle iş gücünün bu sektörden kaçışı hızlanmış, özellikle kayıt dışı istihdamın yaygın olması sektörde sürdürülebilir iş gücü arzını olumsuz etkilemiştir. Benzer bir durum ayakkabı üretiminde de gözlemlenmekte olup, nitelikli iş gücünün azlığı ve el işçiliğinin giderek azalması sektörde iş gücü arz-talep dengesini bozmuştur.

Geri dönüşüm sektörü ise büyük ölçüde nitelsiz iş gücüne dayalı bir yapıya sahip olup, ağır çalışma koşulları nedeniyle yerli iş gücü bu sektöre yönelmemektedir. Bunun sonucunda, sektör büyük oranda göçmen iş gücü ile yürütülmekte ve bu durum kayıt dışı istihdamı

artırmaktadır. Gıda ve tarıma dayalı endüstride de iş gücü açığı dikkat çekici seviyelerdedir. Otomasyonun sınırlı olması ve üretim süreçlerinin insan emeğine dayanması nedeniyle sektörde yüksek iş gücü talebi oluşmakta, ancak bu alanda çalışan nitelikli iş gücü arzı yetersiz kalmaktadır.

Hizmet sektöründe ise berber, marangoz, kaportacı, sıhhi tesisatçı gibi meslek gruplarında belirgin bir iş gücü açığı bulunmaktadır. Turizm ve gastronomi sektörlerinde de nitelikli iş gücü ihtiyacının giderek arttığı gözlemlenmektedir. Benzin istasyonlarında ise kasiyer, pompacı ve temizlik personeli eksikliği öne çıkmaktadır. Çalışanların sık sık iş değiştirmesi ve uzun vadeli istihdamın sağlanamaması, sektörde sürekli bir iş gücü ihtiyacı doğurmaktadır.

Bilişim ve yazılım sektörlerinde de yazılım geliştiriciler, ağ yöneticileri ve siber güvenlik uzmanları gibi alanlarda nitelikli iş gücü eksikliği dikkat çekmektedir. Bölgede bilişim eğitimlerinin yetersiz olması ve dijitalleşme sürecinin hızlanması, sektörde iş gücü açığının daha da büyümesine neden olmaktadır. Lojistik ve dış ticaret sektöründe ise Arapça ve İngilizce bilen personel eksikliği, lojistik elemanı ve forklift operatörü açığı önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır. Özellikle uluslararası ticaretin artmasıyla birlikte, yabancı dil bilen personelin yetersiz olması ve lojistik mesleki eğitim eksikliği iş gücü arzını sınırlamaktadır.

GES ve iklimlendirmesektörlerinde de iş gücü açığının büyüdüğü görülmektedir. Klima bakım teknisyenleri gibi uzmanlık gerektiren alanlarda yeterli sayıda personel bulunamamakta, uzun çalışma saatleri ve düşük ücretler sektörden iş gücü çıkışını hızlandırmaktadır. Güneş enerjisi sistemleri alanında ise teknik bilgi gerektiren pozisyonlarda yeterli eğitim imkanlarının sunulmaması, iş gücü arzında kısıtlamalara neden olmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Adana'da sanayi, tarım, tekstil, lojistik, geri dönüşüm ve hizmet sektörlerinde ciddi iş gücü açıkları bulunmaktadır. Nitelikli iş gücü eksikliği, mesleki eğitimlerin sektörel talepleri karşılamaması ve çalışma koşullarının zorluğu nedeniyle iş gücü piyasasında dengesizlikler artmaktadır. Bu bağlamda Adana iş gücü piyasasındaki arz-talep dengesini sağlamak, sektörlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman açığını kapatmak ve istihdamı artırmak amacıyla çeşitli önlemler alınması gerekmektedir.

Bunlar:

Sanayiye yönelik teknik iş gücü yetiştirmek için Adana Organize Sanayi Bölgesi (OSB) başta olmak üzere CNC operatörleri, kaynak ustaları, elektrik teknisyenleri, kimya mühendisleri, gaz altı ve argon kaynakçılığı, forklift operatörleri gibi teknik meslek gruplarına yönelik mesleki eğitim programları artırılmalıdır.

İŞKUR ve sanayi odaları iş birliğiyle, işletmelerde uygulamalı eğitim ve staj programları yaygınlaştırılmalı, sanayi ve hizmet sektörleri için istihdam garantili mesleki eğitim programları oluşturulmalıdır.

Narenciye, muz, patates ve soğan üretimi gibi tarımsal alanlarda çalışan mevsimlik işçilerin kayıtlı istihdama geçişini teşvik edecek sosyal güvence mekanizmaları oluşturulmalıdır.

Tarım sektöründe verimliliği artırmak için budama, sera tarımı ve tarımsal teknoloji kullanımı gibi alanlarda uzman iş gücü yetiştirilmesini sağlayacak özel eğitim programları düzenlenmelidir.

Lojistik ve dış ticaret sektörlerinde çalışan personelin uluslararası pazarlarda daha etkili çalışabilmesi için Arapça ve İngilizce dil eğitim programları başlatılmalıdır.

Kaynakçılık, forklift operatörlüğü ve depo sorumluları gibi pozisyonlar için mesleki yeterlilik sertifikaları zorunlu hale getirilerek, bu alanlardaki eğitimler teşvik edilmelidir.

Bilişim sektöründe istihdamı artırmak için, yazılım geliştirme, siber güvenlik ve veri analitiği gibi alanlarda üniversiteler, meslek liseleri ve özel eğitim kurumlarıyla iş birliği içinde eğitim programları genişletilmelidir.

Yerel teknoloji firmalarının Ar-Ge projelerine destek sağlanarak, bilişim sektöründe istihdam artışı teşvik edilmeli, aynı zamanda Bilişim Vadisi'ndeki firmalar için devlet destekli **"Dijital Beceriler Akademisi"** kurulmalıdır.

Çocuk bakım hizmetlerine erişimi artırmak amacıyla, sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışan kadınlara yönelik kreş destek programları başlatılmalıdır.

Kadınların sanayi ve hizmet sektörlerinde daha fazla yer almasını sağlamak için, esnek çalışma saatleri ve yarı zamanlı iş imkanları yaygınlaştırılmalı, aynı zamanda kadın girişimciliğini teşvik eden düşük faizli kredi ve hibe programları sağlanmalıdır.

İnşaat sektöründe ağır çalışma koşulları nedeniyle iş gücü teminini artırmak için, barınma, yemek ve ulaşım destekleri artırılmalı, ayrıca meslek liselerinde yapı teknolojileri ve şantiye yönetimi gibi bölümler yaygınlaştırılmalıdır.

Turizm ve gastronomi sektörlerinde nitelikli iş gücü yetiştirmek için, aşçılık, servis hizmetleri ve otel yönetimi gibi alanlarda sertifika programları başlatılmalı, yerel restoranlar ve turistik işletmeler ile iş birliği yapılarak öğrencilere staj ve işbaşı eğitim imkanları sunulmalıdır.

İş arayan bireyler ile sektörlerin ihtiyaçlarını daha iyi eşleştirmek için, dijital bir istihdam veri tabanı oluşturulmalı ve işe alım süreçlerini hızlandırmak amacıyla açık iş ilanları ile aday başvurularını daha uyumlu hale getirecek otomatik eşleştirme algoritmaları geliştirilmelidir.

Güneş enerjisi sistemleri ve iklimlendirme alanında çalışacak teknik personelin yetiştirilmesi için, meslek liselerinde yenilenebilir enerji ve iklimlendirme teknolojileri bölümleri açılmalı, yeşil enerji sektörüne yönelik teşvikler artırılmalıdır.

Sanayi sektöründe maaş rekabeti yaratacak teşvik mekanizmaları oluşturulmalı, özellikle tehlikeli işlerde (kaynakçılık, ağır sanayi vb.) çalışan işçilerin güvenlik standartlarını artırmak için iş güvenliği teşvik paketleri hazırlanmalıdır.

Engelli bireylerin iş gücüne katılımını desteklemek için, SGK teşvikleri artırılmalı, iş yerlerinde erişilebilirlik standartları zorunlu hale getirilmeli ve kamu-özel sektör iş birliğiyle rehabilitasyon ve beceri geliştirme programları düzenlenmelidir.

Göçmen iş gücünün kayıtlı istihdama entegrasyonu sağlanmalı, çalışma izinleri süreci hızlandırılmalı, işverenlerin başvuru sürecinde karşılaştıkları bürokratik engeller azaltılmalı ve dil bariyerlerini aşmak için ücretsiz Türkçe eğitim programları uygulanmalıdır.

Nitelikli göçmenlerin iş gücüne katılımı için, mühendis, doktor ve sağlık çalışanları gibi mesleklerde denklik süreçleri kolaylaştırılmalı, mesleki yeterlilik belgelerinin alınması hızlandırılmalıdır.

Göçmenlerin ve yerel halkın kendi işlerini kurmalarını teşvik etmek için, mikro kredi destekleri sağlanmalı, göçmen girişimciliği desteklenmelidir.

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

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

Sonuç olarak, Adana'daki iş gücü piyasasının daha verimli hale gelmesi için sektörel bazda politika önerileri geliştirilmeli, mesleki eğitimler sektör ihtiyaçlarına göre güncellenmeli ve iş gücü yönlendirme mekanizmaları güçlendirilmelidir. İşverenlerin iş gücü bulma süreçlerini kolaylaştırmak amacıyla gelişmiş bir veri tabanı oluşturulmalı, iş arayan bireyler ile sektörlerin ihtiyaçları eşleştirilerek işe yerleştirme süreçleri hızlandırılmalıdır. Bu çalışmada sunulan analizler ve bulgular, Adana'daki iş gücü arz ve talep dengesinin sağlanması, kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi ve sektörel gelişim stratejilerinin belirlenmesi açısından yol gösterici bir çerçeve sunmaktadır.

Tablo 87. 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	Kaynıtli İstihdama Karşı Tutumlar
İnşaat	1. Şantiye Elemanları 2. Saha Elemanları 3. Vasıfsız İşçiler	Ağır çalışma koşulları, sıcak hava şartları ve fiziksel zorluklar nedeniyle işçilerin sektörden uzaklaşması, sektörde sürekli bir iş gücü eksikliğine yol açmaktadır.	- İş güvenliği sertifikaları - Temel inşaat becerileri - Saha deneyimi - Ustalık eğitimi - Fiziksel dayanıklılık.	Erkek	Olumlu	Olumlu
Sanayi	1. Bükücü 2. Su Jeti Operatörü 3. CNC Operatörü 4. Kaynakçı 5. Tekstil Makinacısı. 6. Gaz Altı Kaynakçısı 7. Argon Kaynakçısı 8. CNC Kaynakçısı	- Nitelikli kaynakçıların yurtdışına veya büyük şehirlere göç etmesi, sektörde yetkin iş gücü bulunmasını zorlaştırmaktadır. - CNC operatörleri, argon kaynakçıları ve makine teknisyenleri için yüksek maaş teklif edilmesine rağmen, bu alanlarda yetkin eleman bulunamamaktadır. - Düşük ücretler, teknik becerisi olan çalışanları farklı sektörlerle yönlendiriyor. - Mesleki eğitim eksikliği, sanayi için gerekli becerilere sahip eleman yetiştirmesini engelliyor.	- Kaynakçılık Sertifikası (MIG/MAG kaynakçılığı) - El becerisi - Bükücülük, su jeti operatörlüğü ve CNC operatörlüğü konularında teknik eğitim ve tecrübeye sahip olmak	Ağırlıklı Olarak Erkek / Kadın	Olumlu	Olumlu
Demir Çelik, Alüminyum	1. Demir Çelik İşçileri 2. Alüminyum İşçileri (kalifiye ve kalifiye olmayan)	Sektörde ağır çalışma koşulları nedeniyle işçi temini zorlaşmaktadır.	- Genel nitelikli ve niteliksiz iş gücü ihtiyacı, - Teknik bilgi	Erkek	OSB'ler de olumsuz.	Olumlu

Tablo 87. İş Gücü İhtiyacı Duyulan Sektörler ve Aranılan İş Gücü Özellikleri

Sektör	İş Gücü Açığı	İş Gücü Açığının Nedenleri	Beklenen Nitelikler & Kalifikasyonlar	Cinsiyet Tercih	Kırılgan Gruplara Karşı Tutumlar	Kayıtlı İstihdama Karşı Tutumlar
Tarım	1. Mevsimlik İşçiler (Narenciye Toplama, Tarla İşçiliği) 2. Seracılık Personeli.	- Özellikle turuncu, muz, karpuz, soğan, patates ve örtü altı gibi ürünlerin ekimi ve hasadı hala emek yoğun bir süreçtir ve niteliksiz iş gücü açığı vardır - GKKS işçilerinin artan ücret talepleri ve yerli işçilerin sektöre ilgisinin azalması nedeniyle iş gücü ihtiyacı karşılanamamaktadır. - Budama gibi hassas tarımsal faaliyetlerin daha nitelikli iş gücü gerektirmesi ve tarımsal üretimde ürün deseninin değişmesi, özellikle emek yoğun meyve, soğan ve patates gibi ürünlerin üretiminde nitelikli ve niteliksiz iş gücü açığını artırmaktadır.	- Tarımsal mekanizasyon bilgisi - Organik tarım bilgisi - Sürdürülebilir tarım uygulamalarıyla uyum sağlayabilme - Hasat, budama bilgisi - Sera tarımı bilgisi - Hayvan bakımı, kesim teknikleri bilgisi	Ağırlıklı Olarak Kadın / Erkek	Göçmen iş gücü, tarımsal üretimde önemli bir yer tutmakta, ancak çalışma koşulları genellikle güvencesiz ve düşük standartlıdır	Kayıtlı dışı istihdam yaygındır; işverenler sosyal güvence maliyetleri nedeniyle kayıtlı istihdama mesafeli yaklaşmaktadır.
Kimya Sanayi	1. Kimya Mühendisleri 2. Üretim Teknikleri	Teknik eğitim alanındaki yetersizlikler nedeniyle yeterli kalifiye personel yetiştirilememektedir.	- Kimya mühendisliği veya teknik eğitim diplomasına sahip olmak, - Çevresel yönetmelik bilgisi ve üretim süreçlerine hakimiyet	Kadın / Erkek	Olumlu	Olumlu
Tekstil / Hazır Giyim	1. Makine Operatörleri 2. Dikiş Ustaları 3. Kalite Kontrol Personeli 4. Paketlemeciler 5. Poşetlemeciler	- Düşük ücretler ve çalışma koşulları nedeniyle işçiler sektörden uzaklaşmaktadır. - Kayıtlı dışı istihdamın yaygın olması, sürdürülebilir iş gücü arzını olumsuz etkilemektedir. - El işçiliğinin azalması, nitelikli iş gücü ihtiyacını artırmıştır	- Tekstil makineleri kullanımı, - El becerisi - Seri üretime uyum sağlayabilme - Kalite kontrol bilgisi	Kadın	Tekstil sektörü, göçmen iş gücünü önemli bir unsur olarak görmektedir. Düşük ücretler ve çalışma koşulları nedeniyle göçmen işçilerin bu sektörde yaygın olarak çalıştığı belirtilmektedir	Büyük işletmeler olumlu / küçük işletmeler olumsuz
Ayakkabı	1. Ayakkabı Üretim İşçisi (kalifiye ve kalifiye olmayan)	- Sektörde nitelikli eleman yetiştirilmesine yönelik eğitim olanaklarının sınırlı olması, - Genç iş gücünün sektöre yönelmemesi - E"i işçiliğinin azalması nedeniyle iş gücü arzında ciddi bir düşüş yaşanmaktadır.	- Ayakkabı üretim süreçleri hakkında bilgi sahibi olmak - El becerisi ve hızlı üretim süreçlerine uyum sağlama yeteneği - Makine kullanımı bilgisi (dikiş makineleri, kalıplama makineleri vb.) - Dericilik ve malzeme bilgisi	Erkek	Olumlu	Büyük işletmeler olumlu / küçük işletmeler olumsuz

Tablo 87. İş Gücü İhtiyacı Duyulan Sektörler ve Aranan İş Gücü Özellikleri

Sektör	İş Gücü Açığı	İş Gücü Açığının Nedenleri	Beklenen Nitelikler & Kalifikasyonlar	Cinsiyet Tercihi	Kırılgan Gruplara Karşı Tutumlar	Kayıtlı İstihdama Karşı Tutumlar
Gerİ Dönüşüm	Gerİ Dönüşüm Tesis İşçileri (nitelsiz iş gücü)	Sektörün büyük ölçüde nitelsiz iş gücüne dayanması ve ağır çalışma koşulları nedeniyle yerli iş gücünün bu alana ilgisi düşük kalmaktadır.	- Kalifiye olmayan iş gücüne ihtiyaç - Dayanıklılık ve fiziksel güç	Kadın / Erkek	Olumlu	Büyük işletmeler olumlu / küçük işletmeler olumsuz
Gıda ve Tarıma Dayalı Endüstri	- Tarım Makineleri Üretimi, - Gübre Sanayi İşçileri, - Gıda İşleme Teknikerleri, - Ürün Ayıklama ve Paketleme İşçileri	- Tarım ekonomisinin egemen olduğu bölgelerde tarım makineleri üretimi, gübre sanayi ve gıda işleme tesislerinde iş gücü ihtiyacı bulunmaktadır. - Hasat sonrası ürün ayıklama ve paketleme süreçlerinde ise yoğun iş gücü talebi devam etmektedir - Otomasyonun sınırlı olması ve iş süreçlerinin büyük ölçüde insan emeğine dayanması nedeniyle iş gücü talebi yüksek, arz kısıtlı kalmaktadır.	Kalifiye olmayan iş gücüne ihtiyaç	Kadın / Erkek	Olumlu	Olumlu
Hizmet	- Berber, - Kadın Kuaförü, - Marangoz, - Kaportacı - Sihhi Tesisatçı - Kat Hizmetleri Görevlisi, - Garson - Komi	Kat hizmetleri görevlisi, garson, komi ve grafik tasarımcı alanlarında çalışanların nitelikleri genelde eksik olduğu için işverenler eleman bulmakta zorlanmaktadır.	Kalifiye ve Kalifiye olmayan iş gücüne ihtiyaç Makine kullanım bilgisi (tarım makineleri, gıda işleme ekipmanları vb.)	Kadın / Erkek	Olumlu	Büyük işletmeler olumlu / küçük işletmeler olumsuz
Benzin İstasyonları	- Kasiyer - Pompacı - Temizlik Personeli	- Bu pozisyonlarda çalışanların sıklıkla iş değiştirmesi ve sektörde uzun vadede istihdamın sağlanamaması nedeniyle sürekli bir iş gücü ihtiyacı doğmaktadır. - Düşük ücretler ve uzun çalışma saatleri, çalışanların sektörden uzaklaşmasına neden olmaktadır. - Çalışma saatlerinin esnek olmaması, işçilerin sektörde uzun süre çalışmasını zorlaştırmaktadır. - Gece vardiyalarının zorlayıcı olması, iş gücü temininde zorluk yaratmaktadır.	- Müşteri ilişkileri konusunda beceri sahibi olmak - Temel kasa ve ödeme sistemleri bilgisi (kasiyerler için) - Fiziksel dayanıklılık ve uzun saatler çalışmaya uyum sağlama yeteneği - Akaryakıt güvenlik kurallarına ve iş sağlığı güvenliğine hâkim olmak	Kadın / Erkek	Olumlu	Olumlu

Tablo 87. İş Gücü İhtiyacı Duyulan Sektörler ve Aranılan İş Gücü Özellikleri

Sektör	İş Gücü Açığı	İş Gücü Açığının Nedenleri	Beklenen Nitelikler & Kalifikasyonlar	Cinsiyet Tercihi	Kırlan Gruplara Karşı Tutumlar	Kayıtlı İstihdama Karşı Tutumlar
Bilişim ve Yazılım	1. Yazılım Geliştiriciler 2. Ağ Yöneticileri 3. Siber Güvenlik Uzmanı	- Bölgede bilişim eğitimlerinin yetersiz olması, dijitalleşme süreçlerinin hızlanmasıyla birlikte sektördeki nitelikli iş gücü açığını artırmaktadır. - Yapay zeka ve dijital dönüşüm gibi geleceğin iş gücü piyasasına yönelik desteklerin sınırlı kalması, bilişim sektöründe uzmanlaşmış personel eksikliğine yol açmaktadır.	- Bulut bilişim uzmanlığı - Dijital veya bilişim teknolojileri - Yazılım geliştirme becerileri - Siber güvenlik bilgisi - Veri analizi ve yapay zeka uygulamalarında deneyim	Kadın / Erkek	Olumlu	Olumlu
Lojistik ve Dış Ticaret	1. Satış-Pazarlama Personeli 2. Lojistik Elemanları 3. Şoför 4. Forklift Operatörleri	Uluslararası ticaretin genişlemesiyle birlikte yabancı dil bilen personelin yetersizliği, lojistik alanındaki mesleki eğitimin eksikliği ve sektörde çalışanların uzun süreli istihdanda kalmaması iş gücü açığı doğurmaktadır.	- Ofis yazılımları (Excel, Word gibi) bilgisi - Dış ticaret alanında eğitim almış olmak, - Arapça ve İngilizce bilmek	Kadın / Erkek	Olumlu	Olumlu
GES ve İklimlendirme	1. Klima bakım teknisyenleri	Yoğun ve düzensiz çalışma saatleri, ağır iş yükü ve yetersiz ücret politikaları nedeniyle sektörde çalışanların sürekli iş değiştirerek başka sektörlerle yönelmesi nedeniyle iş gücü açığı oluşmaktadır.	Kalifiye ve uzman iş gücü	Erkek	Olumlu	Olumlu

KAYNAKÇA

- Adana İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu. (2023). 2023 Yılı Faaliyet Raporu. Adana İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu.
- Adana Ticaret Odası. (2023). Rakamlarla Adana Ekonomisi: Adana Ekonomisi Raporu. Adana Ticaret Odası.
- Akhmedjonov, A., & Izgi, B. (2012). Does it pay to work in the public sector in Turkey? Applied Economics Letters, 19(10), 909-913.
- Çukurova Kalkınma Ajansı. (2012). Yenilenebilir Enerji Raporu. Çukurova Kalkınma Ajansı Yayınları. Erişim adresi: <https://www.cka.org.tr/dosyalar/enerji.pdf>
- Çukurova Kalkınma Ajansı. (2013). 2014-2023 Çukurova Bölge Planı. Çukurova Kalkınma Ajansı.
- Giray, F., & Ömür, Ö. M. (2022). The effect of public and private sector fixed capital investments on gross domestic product and employment in Turkey. European Journal of Management Issues, 30(4), 224-234.
- 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).
- İş gücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu. (2018). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023). Ankara.
- İŞKUR. (2023). İş gücü Piyasası Araştırması: Adana İli 2023 Yılı Sonuç Raporu.
- Kabeer, N. (2021). Gender equality and women's economic empowerment. Journal of Development Studies, 57(8), 1123-1145.
- OECD. (2022). Cinsiyet istihdam farkları: Eğilimler ve politikalar. OECD Yayınları.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). (2025). SGK veri tabanı. Sosyal Güvenlik Kurumu. <https://veri.sgk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 10 Şubat 2025).
- T.C. Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu. (2020). 2019 yılı petrol piyasası sektör raporu. Erişim adresi: <https://www.epdk.gov.tr/Detay/Icerik/3-0-107/yillik-sektor-raporu>
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2018). On Birinci Kalkınma Planı: Kimya Sanayii Çalışma Grubu Raporu. Erişim adresi: <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/KimyaSanayiiCalismaGurubuRaporu.pdf>
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (25 Mart 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 (TÜİK). (6 Şubat 2024). Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçları 2023. Türkiye İstatistik Kurumu. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuc-lari-2023-49684> (Erişim tarihi: 10 Şubat 2025).
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2023, 2 Şubat). 2022 yılı iş gücü istatistikleri. TÜİK. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390>
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR). (n.d.). Kurumsal bilgi: İstatistikler. Türkiye İş Kurumu. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> (Erişim tarihi: 10 Şubat 2025).
- Türkiye İş Kurumu. (2012-2023). İl düzeyinde istatistikler. Türkiye İş Kurumu Yayınları.
- Türkiye İş Kurumu. (2023, Haziran-Temmuz). 2022 yılı iş gücü piyasası araştırması verileri.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (2023, 2 Şubat). Dünyada istihdam ve sosyal görünüm eğilimleri 2023. ILO Yayınları.
- World Bank. (2023). Women, Business and the Law 2023. World Bank.





