

# İSTİHDAMDA NELER BEKLENİYOR?

İşverenlerin yüzde 15'i bu yılın üçüncü çeyreğinde istihdam artışı beklerken, yüzde 13'ü azalma öngörüyor ve yüzde 67'si de değişiklik olmayacağını tahmin ediyor. İşverenlerin en güçlü işe alım beklentileri bildirdiği sektör +%10 istihdam görünümüyle finans ve kurumsal hizmetler olurken, en zayıf istihdam görünümü ise -%12 ile inşaat sektöründe ölçüldü.





**M**anpowerGroup İstihdama Genel Bakış Araştırması, Türk işverenlerin 2020'nin üçüncü çeyreğine yönelik olarak ihtiyatlı işe alım beklentilerine sahip olduğunu ortaya koydu. Covid-19 salgınının şartları altında 697 Türk işverenin görüşlerine dayanan verilere göre Türk işverenlerin yüzde 15'i 2020'nin üçüncü çeyreğinde istihdam artışı beklerken, yüzde 13'ü azalma öngörüyor ve yüzde 67'si de değişiklik olmayacağını tahmin ediyor.

Üçüncü çeyreğe yönelik net istihdam görünümü ise +%2'yi gösteriyor. Mevsimsel verilerden arındırılmış görünüm ise -%2 olarak ölçülüyor ve bu oran araştırmanın başladığı dokuz yıl öncesinden bu yana en temkinli görünüm olarak değerlendiriliyor. Bir önceki çeyreğe kıyasla yüzde 12 puan düşüş gösteren işe alım planları geçen yılın aynı dönemine kıyasla yüzde 10 puan daha düşük olarak ölçüldü.

Küresel işgücü çözümlerinde uzman olan ManpowerGroup'un İstihdama Genel Bakış Araştırması'nda, Covid-19'un çeşitli pazarlardaki istihdam ortamına yönelik etkisini ortaya koyma, salgının kurumsal faaliyetler üzerindeki etkisine dair işveren görüşlerini belirleme ve Covid-19 sonrasındaki döneme dair işe alım beklentilerini anlama amacıyla işverenlere iki ek soru yöneltildi.

### Covid-19 işverenlerin yüzde 68'ini etkiledi

Türk işverenlerin yüzde 68'i Covid-19 salgınının işlerini etkilediğini belirtirken, yalnızca yüzde 8'lik bir kısmı işletmelerinin tamamen kapandığını ifade etti. Türk işverenlerin yüzde 26'sı ise kurumsal faaliyetlerinde herhangi bir değişimin yaşanmadığını söyledi.

İşverenlerin yaklaşık yarısı işe alım planlarının bir yıl içerisinde Covid-19 öncesi seviyelere gelmesini bekliyor. İşverenler her ne kadar 10 yıla yakın bir süre için en temkinli istihdam görünümünü ortaya koyduysalar da Covid-19 öncesi işe alım seviyelerine dönüş beklentilerinde göreceli bir iyimserlik göze çarpıyor.

İşverenlerin yaklaşık yarısı işe alım seviyelerinin 12 aylık bir süre içerisinde Covid-19 öncesi seviyelere dönebileceğini ifade ediyor. Covid-19 öncesi istihdam seviyelerine dönüş konusunda en olumlu beklentiler finans, sigorta, gayrimenkul ve

## Türkiye'de İstihdama Genel Bakış

	Artış	Düşük	Değişiklik Yok	Bilmiyorum	Net İstihdam Görünümü	Mevsimsel Değişiklikler
	%	%	%	%	%	%
2020 3. çeyrek	15	13	67	5	+2	-2
2020 2. çeyrek	23	8	66	1	+15	+10
2020 1. çeyrek	16	13	67	2	+6	+11
2019 4. çeyrek	15	13	71	1	+2	+5
2019 3. çeyrek	21	9	66	2	+12	+8



## İşletme Ölçeğine Göre Karşılaştırmalar

Karşılaştırmalar	Artış	Düşük	Değişiklik Yok	Bilmiyorum	Net İstihdam Görünümü	Mevsimsel Değişiklikler
	%	%	%	%	%	%
Mikro Ölçek	15	12	66	7	+3	+1
Küçük Ölçek	12	17	66	3	-6	-9
Orta Ölçek	14	14	67	5	0	-5
Büyük Ölçek	20	11	66	1	+9	0



kurumsal hizmetler sektöründe bildiriliyor. Bu sektörde işverenlerin yüzde 61'i Covid-19 öncesi işe alım seviyelerine 12 ay içerisinde dönebileceklerini ifade ediyor.

### Bölgelerde durum ne?

Türkiye'deki beş bölgenin üçündeki (İç Anadolu, Marmara ve Akdeniz) işverenler, araştırmanın başlangıcından bu yana geçen dokuz yılı aşkın süredir en temkinli işe alım beklentilerini bildiriyor.

Önümüzdeki üç ay için beş bölgenin ikisinde işgücü artışı öngörülüyor. Karadeniz'deki işverenler, mevsimsel verilerden arındırılmış olarak +%8'lik istihdam görünümüyle en güçlü işe alım planlarını bildirirken, Ege bölgesindeki görünüm +%5 olarak gerçekleşiyor. En başta görünümün -%16 olduğu Akdeniz olmak üzere diğer bölgelerde işverenler çalışan sayılarını azalt-

mayı bekliyor. Marmara ve İç Anadolu ise sırasıyla -%4 ve -%2'lik görünümle belirsiz işe alım planları bildiriyor.

Önceki çeyrekle kıyaslandığında, beş bölgede de işe alım beklentileri daha temkinli. Akdeniz'de işverenler yüzde 28 puanlık belirgin bir düşüş bildirirken, Marmara'da işverenler yüzde 16 puan azalma bildiriyor. Ege ve İç Anadolu'da görünümler yüzde 7 puan zayıflarken Karadeniz'deki işverenler yüzde 4 puanlık bir düşüş bildiriyor.

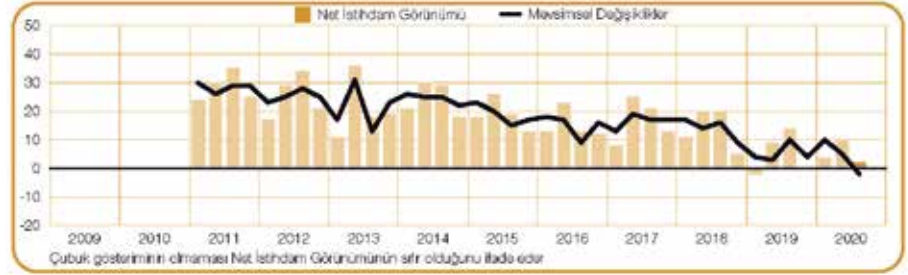
Geçen yılın aynı dönemine kıyaslandığında, Karadeniz'de işe alım planları yüzde 9 puan iyileşiyor. Öte yandan, bir önceki yılın aynı dönemine göre görünümler diğer dört bölgenin tamamında ve özellikle Akdeniz'de yüzde 21 puanla zayıflıyor. Ege'de işverenler yüzde 5 puanlık bir düşüş bildirirken, Marmara'da ve İç Anadolu'da da sırasıyla yüzde 13 ve 12 puan düşüşler bildiriliyor.

**EGE:** İşverenlerin +%5'lik mevsimsel verilerden arındırılmış istihdam görünümü bildirdiği bölgede iş arayanlar, önümüzdeki çeyrek boyunca durgun bir istihdam ortamı bekleyebilir. Diğer yandan, işe alım planları önceki çeyreğe göre yüzde 7 puan, önceki yılın aynı dönemine göre ise yüzde 5 puan geriliyor.



**KARADENİZ:** +%8'lik mevsimsel verilerden arındırılmış istihdam görünümü bildiren işverenler, önceki çeyreğe kıyasla yüzde 4 puanlık bir düşüşe rağmen, önümüzdeki üç ayda istihdamda artış bekliyor. İşe alım planları geçen yılın aynı dönemine kıyasla yüzde 9 puan artıyor.

**İÇ ANADOLU:** İşverenlerin +%2'lik mevsimsel verilerden arındırılmış istihdam görünümü bildirdiği bölgede, Temmuz-Eylül döneminde belirsiz bir istihdam ortamı öngörülüyor. İşe alım planları, önceki çeyreğe ve 2019'un üçüncü çeyreğine göre sırasıyla yüzde 7 ve yüzde 12 puanlık düşüş gösteriyor.



**MARMARA:** İşverenlerin +%4'ü mevsimsel verilerden arındırılmış istihdam görünümü bildirdiği 2020'nin üçüncü çeyreği için durgun bir istihdam piyasası bekliyor. Görünüm, önceki çeyrekle karşılaştırıldığında yüzde 16 puan ve geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 13 puan zayıflıyor.



**AKDENİZ:** İşverenler +%16'lık mevsimsel verilerden arındırılmış istihdam görünümü ile önümüzdeki çeyrek için olumsuz işe alım beklentileri ifade ediyor. Sırasıyla yüzde 28 ve 21 puanlık düşüşle işe alım planları hem önceki çeyreğe hem de önceki yıla kıyasla belirgin bir azalma gösteriyor.

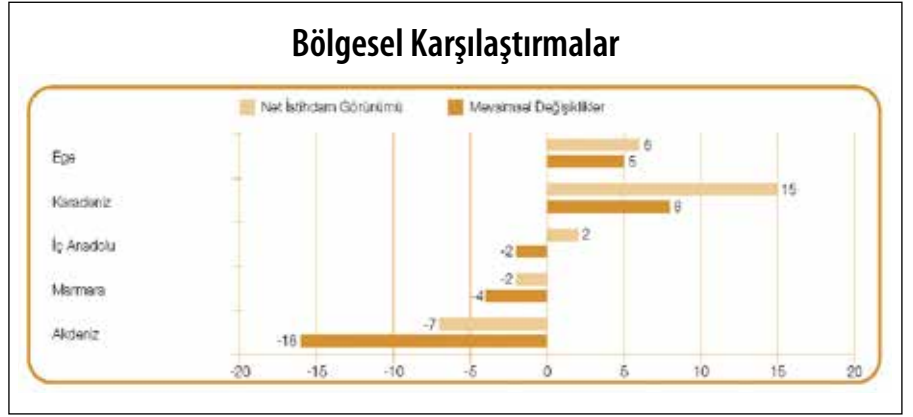


### Sekiz sektörden üçünde istihdam artışı bekleniyor

ManpowerGroup İstihdama Genel Bakış Araştırması verilerine göre sekiz sektörden üçünde işverenlerin üçüncü çeyreğe yönelik istihdam artış beklentisi bulunuyor. İşverenlerin en güçlü işe alım beklentileri bildirdiği sektör +%10 istihdam görünümüyle finans ve kurumsal hizmetler olurken, ilaç ve diğer üretim sektörlerinde istihdam görünümü sırasıyla +%2 ve +%1 oldu.

Bununla birlikte diğer dört sektörde istihdam azalışı bekleniyor. En zayıf istihdam görünümü ise -%12 ile inşaat sektöründe ölçüldü. Diğer hizmetler ve restoran ve otelcilik sektörlerinde istihdam görünümü -%6 olurken üretim sektörü görünümü -%2 ile baskılanmış işe alım beklentilerini ortaya koydu. ManpowerGroup Türkiye Genel Müdürü Feyza Narlı, Türkiye'nin 2020 üçüncü çeyrek istihdam görünümü hakkında şunları söyledi: "Tüm dünyanın Covid-19 salgınının ani etkileri karşısında toparlanmaya çalıştığı bir dönemde ülkemizdeki istihdam görünümü de aynı önceliği sahipleniyor.

Salgın ülkemizdeki çalışanlar ve işverenler için oldukça zorlu şartlar ortaya koyduysa da araştırmamız ve son yaşanan gelişmeler ışığında artı yönde iç görünlere de sahibiz. Finans ve kurumsal hizmetler ile ilaç sektörün-



deki işe alım beklentilerindeki artış mevcut şartlar altında olumlu unsurlar olarak öne çıkıyor. Olumlu beklenti bildiren sektörlere yenilerinin eklenmesiyle dördüncü çeyreğe ilişkin daha pozitif bir istihdam görünümü öngörebiliriz."

**İNŞAAT:** Mevsimsel verilerden arındırılmış olarak -%12 istihdam görünümü olarak bildiren işverenlere göre iş arayanlar 2020'nin üçüncü çeyreği için ihtiyatlı bir işe alım ortamı bekleyebilirler. Ancak işe alım beklentileri önceki çeyreğe göre yüzde 17 ve bir önceki yılın aynı dönemine göre yüzde 7 puan gerilemiş bulunuyor.

### FİNANS, SİGORTA, GAYRİMENKUL VE KURUMSAL HİZMETLER:

Mevsimsel verilerden arındırılmış olarak +%10 istihdam görünümü bildiren işverenler Temmuz-Eylül döneminde bir miktar istihdam artışı öngörüyor. İşe alım beklentileri de 2020'nin 2. çeyreğine göre yüzde 2 ve bir önceki yılın aynı dönemine göre yüzde 3 puan gerilemiş durumda.

**RESTORAN VE OTELCİLİK:** İşverenlerin -%6'lık mevsimsel verilerden arındırılmış istihdam görünümü bildirmesi iş arayanların önümüzdeki çeyrekte, son dört yılın en temkinli istihdam piyasasıyla





karşılaşabileceğini ortaya koyuyor. İşe alım beklentileri, önceki çeyreğe göre yüzde 6 puan ve geçen yılın aynı dönemiyle ile kıyaslandığında yüzde 10 puan geriliyor.

**ÜRETİM:** -%2'lik mevsimsel verilerden arındırılmış istihdam görünümü ile işverenler önümüzdeki üç ay için durgun işe alım planları bildiriyor. Görünüm önceki çeyreğe göre yüzde 23 puanlık belirgin bir düşüş gösterirken geçen yılın aynı dönemiyle ile kıyaslandığında yüzde 12 puan zayıflıyor.

**TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET:** İşverenlerin mevsimsel verilerden arındırılmış istihdam görünümünü %0 olarak bildirmesiyle, iş arayanlar 2020'nin üçüncü çeyreğinde sabit bir işe alım faaliyeti bekleyebilir. İşe alım beklentileri önceki çeyreğe göre yüzde 5 ve geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 4 puan gerilemiş bulunuyor.

**İLAÇ:** Mevsimsel verilerden arındırılmış olarak +%2 istihdam görünümü bildiren işverenler, Temmuz-Eylül döneminde dü-

şük hızda istihdam kazanımları öngörüyor. Ancak işe alım beklentileri önceki çeyreğe ve geçen yılın aynı dönemine göre sırasıyla yüzde 25 ve 16 puan zayıflıyor.

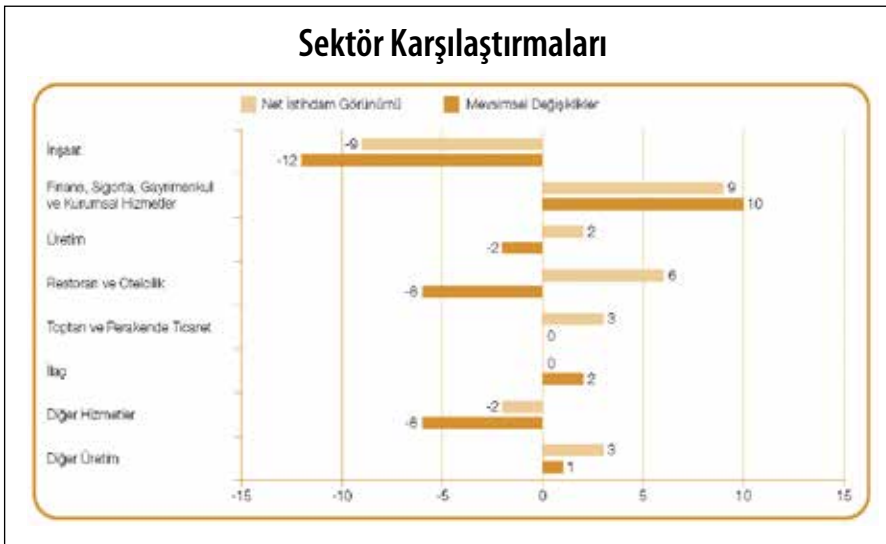
**DiĞER HİZMETLER:** -%6'lık mevsimsel verilerden arındırılmış istihdam görünümüyle işverenler, önümüzdeki üç ayda ağır bir işe alım hızı tahmin ediyor. 2020'nin 2. çeyreğine kıyasla yüzde 14 puan gerileyen işe alım planları, geçen yılın aynı dönemine göre ise yüzde 15 puan düşüyor. Diğer Hizmetler sınıflandırmasında kamu ve sosyal hizmetler; ulaştırma, depolama ve iletişim sektörleri yer alıyor.

**DiĞER ÜRETİM:** Gelecek çeyrekte durgun bir istihdam piyasası beklenirken, işverenler +%1'lik mevsimsel verilerden arındırılmış istihdam görünümü bildiriyor. Önceki çeyreğe kıyasla yüzde 9 puan gerileyen işe alım planları, geçen yılın aynı dönemine göre ise yüzde 10 puan düşüyor. Diğer Üretim sınıflandırmasında madencilik; tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık; elektrik, gaz ve su hizmetleri sektörleri yer alıyor.

### Küresel istihdam

Diğer yandan ManpowerGroup, 2020'nin 3. çeyreği için istihdam piyasası faaliyetlerini tahmin etmek üzere, 43 ülke ve bölgeden 34 binden fazla işverenle gö-

## Sektör Karşılaştırmaları



rüştü. Araştırmaya katılan tüm işverenlere şu soru yöneltildi: "İçinde bulunduğumuz çeyrek ile karşılaştırdığınızda, Eylül 2020 sonuna kadar olan üç aylık dönemde iş yerinizdeki toplam istihdamın nasıl değiştiğini öngörüyorsunuz?"

Görüşmeler, Covid-19 salgınının neden olduğu olağanüstü durum koşullarında gerçekleştirildi. 2020'nin 3. çeyreğine dair araştırma bulgularının; küresel sağlık krizinin ve pek çok ülkede ekonomik faaliyetlerin askıya alınmasının yarattığı etkileri yansıtması kuvvetle muhtemel...

ManpowerGroup tarafından yürütülen, 2020'nin 3. çeyreğine dair araştırmaya katılan 43 ülke ve bölgenin 35'indeki işverenler, Eylül 2020 sonuna kadarki dönemde çalışan sayılarını azaltmayı beklerken, yedi ülkede çalışan sayılarında artış ve birinde istihdam piyasasının sabit kalacağı öngörüyor.

2020'nin 2. çeyreğiyle kıyaslandığında, 43 ülke ve bölgenin 42'sinde işe alım beklentileri zayıflarken bir ülkede değişiklik bildirilmiyor. 43 ülke ve bölgenin tamamındaki işverenler, önceki yılın aynı

dönemine kıyasla işe alım beklentilerinde zayıflama açıklıyor.

En güçlü işe alım hızı Japonya, Hindistan, ABD, Çin ve Tayvan'da beklenirken, en temkinli istihdam piyasası ise Singapur, Kosta Rika, Kolombiya, Peru ve Güney Afrika'daki işverenler tarafından öngörülüyor.

Avrupa, Orta Doğu ve Afrika (EMEA) bölgesindeki 26 ülkenin 24'ünde işverenler, önümüzdeki çeyrekte çalışan sayılarını azaltmayı bekliyorlar.

### En düşük işe alım faaliyeti Singapur ve Avustralya'da

Öte yandan Hırvatistan ve Almanya'da sınırlı işgücü artışı öngörülüyor. 26 EMEA ülkesinin tamamında işe alım planları hem bir önceki çeyrek hem de geçen yılın aynı dönemine göre zayıflıyor. En güçlü istihdam piyasaları Hırvatistan ve Almanya'da beklenirken, en temkinli istihdam piyasası beklentilerini ise Güney Afrika, Slovakya ve Romanya'daki işverenler bildiriyor.

Araştırmaya katılan yedi Asya Pasifik ülke ve bölgesinin dördünde işverenler önümüzdeki üç ay içinde çalışan sayılarında artış beklerken, iki ülkede işgücü seviyesinde düşüş ve bir ülkede durgun bir işe alım faaliyeti öngörmüyor. 2020'nin 2. çeyreğiyle kıyaslandığında, altı ülke ve bölgede işe alım planları zayıflarken bir ülkede değişmeden kalıyor ve yedi ülkedeki işverenler de önceki yılın aynı dönemine kıyasla daha temkinli işe alım beklentileri bildiriyor. Bölgedeki en güçlü istihdam piyasası Japonya ve Hindistan'daki işverenler tarafından öngörülürken, en düşük işe alım faaliyeti Singapur ve Avustralya'da bekleniyor.

Amerika kıtasındaki 10 ülkeden dokuzunda Temmuz-Eylül döneminde istihdam azalması beklenirken, 10. ülke olan ABD'de, işverenler sınırlı istihdam artışı öngörüyor. 2020'nin 2. çeyreğine ve 2019'un 3. çeyreğine kıyasla işe alım beklentileri Amerika kıtasındaki 10 ülkenin tamamında zayıflıyor. En güçlü işe alım hızı Amerika Birleşik Devletleri'ndeki işverenler tarafından öngörülürken, en temkinli istihdam piyasasının Kosta Rika, Kolombiya ve Peru'da yaşanacağı tahmin ediliyor.

Bu çeyrek için yapılan araştırmaya dâhil edilen 43 ülke ve bölgenin ayrı ayrı tam araştırma sonuçları ile bölgesel ve küresel karşılaştırmalara, [www.manpowergroup.com/meos](http://www.manpowergroup.com/meos) adresinden ulaşılabilir.



	3. çeyrek 2020	Bir önceki çeyreğe göre değişiklik 2020 2. çeyrekten 2020 3. çeyreğe	Bir önceki yıla göre değişiklik 2019 3. çeyrekten 2020 3. çeyreğe
	%		
<b>Amerika</b>			
Amerika Birleşik Devletleri	6 (3) <sup>1</sup>	-14 (-16) <sup>1</sup>	-18 (-18) <sup>1</sup>
Arjantin	-9 (-8) <sup>1</sup>	-13 (-10) <sup>1</sup>	-9 (-9) <sup>1</sup>
Brezilya	-14 (-15) <sup>1</sup>	-31 (-29) <sup>1</sup>	-25 (-26) <sup>1</sup>
Guatemala	-13 (-11) <sup>1</sup>	-24 (-21) <sup>1</sup>	-21 (-21) <sup>1</sup>
Kanada	-5 (-10) <sup>1</sup>	-16 (-19) <sup>1</sup>	-21 (-21) <sup>1</sup>
Kolombiya	-18 (-19) <sup>1</sup>	-29 (-29) <sup>1</sup>	-29 (-29) <sup>1</sup>
Kosta Rika	-23 (-21) <sup>1</sup>	-32 (-29) <sup>1</sup>	-24 (-24) <sup>1</sup>
Meksika	-9 (-9) <sup>1</sup>	-19 (-17) <sup>1</sup>	-19 (-19) <sup>1</sup>
Panama	-12 (-9) <sup>1</sup>	-11 (-8) <sup>1</sup>	-14 (-13) <sup>1</sup>
Peru	-19 (-19) <sup>1</sup>	-26 (-24) <sup>1</sup>	-31 (-32) <sup>1</sup>

<b>Asya Pasifik</b>			
Avustralya	-14 (-12) <sup>1</sup>	-23 (-21) <sup>1</sup>	-25 (-25) <sup>1</sup>
Çin	3 (3) <sup>1</sup>	-3 (-3) <sup>1</sup>	-5 (-5) <sup>1</sup>
Hindistan	3 (5) <sup>1</sup>	-9 (-7) <sup>1</sup>	-10 (-9) <sup>1</sup>
Hong Kong	0 (0) <sup>1</sup>	0 (0) <sup>1</sup>	-16 (-16) <sup>1</sup>
Japonya	9 (11) <sup>1</sup>	-20 (-13) <sup>1</sup>	-14 (-14) <sup>1</sup>
Singapur	-27 (-28) <sup>1</sup>	-36 (-37) <sup>1</sup>	-39 (-40) <sup>1</sup>
Tayvan	7 (3) <sup>1</sup>	-17 (-20) <sup>1</sup>	-18 (-18) <sup>1</sup>

<b>Avrupa, Orta Doğu ve Afrika (EMEA)</b>			
Alemanya	2 (1) <sup>1</sup>	-13 (-11) <sup>1</sup>	-12 (-12) <sup>1</sup>
Avusturya	0 (-3) <sup>1</sup>	-10 (-10) <sup>1</sup>	-12 (-12) <sup>1</sup>
Belçika	-5 (-5) <sup>1</sup>	-18 (-18) <sup>1</sup>	-13 (-12) <sup>1</sup>
Bulgaristan	-6 (-7) <sup>1</sup>	-16 (-13) <sup>1</sup>	-15 (-15) <sup>1</sup>
Çek Cumhuriyeti	-4 (-8) <sup>1</sup>	-9 (-13) <sup>1</sup>	-18 (-19) <sup>1</sup>
Finlandiya	0 (-6) <sup>1</sup>	-13 (-12) <sup>1</sup>	-15 (-14) <sup>1</sup>
Fransa	-8 (-11) <sup>1</sup>	-20 (-22) <sup>1</sup>	-21 (-21) <sup>1</sup>
Güney Afrika	-19 (-17) <sup>1</sup>	-22 (-19) <sup>1</sup>	-21 (-21) <sup>1</sup>
Hırvatistan	2	-22	-21
Hollanda	-3 (-4) <sup>1</sup>	-17 (-16) <sup>1</sup>	-14 (-14) <sup>1</sup>
İngiltere	-12 (-12) <sup>1</sup>	-17 (-17) <sup>1</sup>	-15 (-15) <sup>1</sup>
İrlanda	9 (-11) <sup>1</sup>	-22 (-21) <sup>1</sup>	-22 (-22) <sup>1</sup>
İspanya	-10 (-12) <sup>1</sup>	-18 (-18) <sup>1</sup>	-16 (-16) <sup>1</sup>
İsrail	-7 (-9) <sup>1</sup>	-16 (-17) <sup>1</sup>	-16 (-16) <sup>1</sup>
İsveç	-6 (-12) <sup>1</sup>	-19 (-22) <sup>1</sup>	-25 (-26) <sup>1</sup>
İsviçre	-7 (-8) <sup>1</sup>	-11 (-10) <sup>1</sup>	-15 (-15) <sup>1</sup>
İtalya	-3 (-5) <sup>1</sup>	-15 (-13) <sup>1</sup>	-10 (-10) <sup>1</sup>
Macaristan	-5 (-5) <sup>1</sup>	-13 (-10) <sup>1</sup>	-6 (-5) <sup>1</sup>
Norveç	-4 (-7) <sup>1</sup>	-21 (-23) <sup>1</sup>	-20 (-20) <sup>1</sup>
Polonya	-5 (-6) <sup>1</sup>	-9 (-7) <sup>1</sup>	-16 (-16) <sup>1</sup>
Portekiz	-9	-22	-21
Romanya	-7 (-14) <sup>1</sup>	-32 (-34) <sup>1</sup>	-26 (-26) <sup>1</sup>
Slovakya	-12 (-15) <sup>1</sup>	-19 (-21) <sup>1</sup>	-23 (-23) <sup>1</sup>
Slovenya	-7 (-1) <sup>1</sup>	-16 (-5) <sup>1</sup>	-24 (-23) <sup>1</sup>
<b>Türkiye</b>	<b>2 (-2)<sup>1</sup></b>	<b>-13 (-12)<sup>1</sup></b>	<b>-10 (-10)<sup>1</sup></b>
Yunanistan	-2 (-7) <sup>1</sup>	-33 (-31) <sup>1</sup>	-26 (-26) <sup>1</sup>



1. Parantez içindeki sayılar, işe alım faaliyetinde mevsimsel değişiklik etkisinin çıkarılarak düzeltilmiş Net İstihdam Görünümüdür. Bu veriyi verebilmek için en az 17 çeyreklik veri gerekmektedir.

\* Mevsimsellik verisi içermemektedir.

### Her 100 işverenden 54'ü yetenekli iş gücü bulamıyor

Diğer yandan ManpowerGroup tarafından 13 yıldır küresel çapta hazırlanan Yetenek Açığı Raporu'nun 2019 sonuçları 44 ülkeden 24 binin üzerinde işverenle görüşülerek hazırlandı. Bu araştırmaya göre işverenlerin yüzde 54'ü, yetenek açığıyla karşı karşıya olduklarını ve doğru becerilere sahip personel bulmakta zorluk yaşadıklarını belirtiyorlar. Türkiye'deki yetenek açığı ise yüzde 51 olarak ölçülüyor. Doğru yeteneği bulma zorluğu açısından ilk sırada olan ülke yüzde 88 oranla Japonya olurken, Türkiye ortalamanın biraz altındaki yetenek bulma zorluk derecesiyle 25'inci sırada yer aldı.

### Küresel yetenek açığında ilk sırada Japonya bulunuyor

İşverenler için yetenek açığı, ManpowerGroup tarafından araştırmanın ilk yapıldığı 2006 yılına göre en yüksek seviyesine çıkmış görünüyor. 2018'de yüzde 45 olarak ölçülen küresel yetenek açığı 2019'da yüzde 54'e yükselmiş bulunuyor. Küresel yetenek krizinde ilk sıraya yüzde 88 ile Japonya yerleşirken, ardından Romanya (yüzde 86), Tayvan (yüzde 77) ve Yunanistan (yüzde 77) geliyor. Yetenek açığı açısından en az sorun yaşayan işverenler ise yüzde 16 ile Çin, yüzde 23 ile Birleşik Krallık ve yüzde 27 ile İrlanda'da görülüyor. Yetenek açığının bir önceki yılın verilerine göre yüzde 20'den fazla arttığı beş ülke ise Slovenya, ABD, Finlandiya, İsveç ve Macaristan olarak sıralanıyor.

Önde gelen sanayi sektörlerinin tümünde görülen yetenek açığı yüzde 58 oranla en çok ulaştırma, depolama, iletişim ve yardımcı hizmetler sektörlerinde görülüyor. Üretim (yüzde 55), ticaret (yüzde 51) ve hizmet (yüzde 55) sektörleri için görüş veren işverenlerin yarısından fazlası ise açık pozisyonlarını doldurmakta zorlandıklarını ifade ediyor.

### Türkiye'de en çok nitelikli işçi aranıyor

Geçen yıl olduğu gibi bu yılki araştırmanın bulgularında da "nitelikli işçi" açığı göze çarpıyor. Türkiye'de 2019 için doldurulması en zor pozisyonlar nitelikli işçi, işçi, mühendis ve teknisyen olarak belirtiliyor. ManpowerGroup Türkiye Genel Müdürü

Feyza Narlı, araştırmanın sonuçlarını şöyle yorumluyor: "Araştırmanın en çarpıcı sonucu dünyada son 13 yılın en yüksek yetenek açığı oranına ulaşılmış olması. Geçen yılki yetenek açığı oranına kıyasla dokuz puanlık yükselişle birlikte yüzde 54 yetenek açığı oranına ulaşılması ve işverenlerin yarısından fazlasının bu sorunu dile getirmesi tüm dünyada yeteneğe yönelik bakış açımızı en hızlı şekilde değiştirmemiz gerektiğini gösteriyor.

Gelişen teknolojiler ışığında geleceğin meslekleri ve bu mesleklere uygun yeterliliklerin belirlenmesi için yoğun tartışmalar yaşanıyor. Trendlerin takip edilmesi ve doğru kaynakların rehberliğine başvurmak, küresel çapta yaşanan bu yetenek krizini göğüslemek için en geçerli yöntem olacaktır. Yetenek açığı oranının azalması için pazardaki işveren taleplerinin yanı sıra çalışanların taleplerine de önem verilmesi gerekiyor. Araştırmada bu beklenti ve

### 2019 Yılında En Fazla Yetenek Açığı Bulunan 10 Pozisyon

Türkiye		Dünya
Nitelikli işçi	1	Nitelikli işçi
İşçi	2	Pazarlama yetkilisi
Mühendis	3	Teknisyen
Teknisyen	4	Mühendis
Muhasebe personeli	5	Şoför
Pazarlama yetkilisi	6	BT personeli
Üretim yetkilisi	7	Muhasebe personeli
Şoför	8	Üretim yetkilisi
BT personeli	9	İşçi
Restoran otel çalışanı	10	Sağlık personeli





## 2018 Yılında En Fazla Yetenek Açığı Bulunan 10 Pozisyon

Türkiye		Dünya
Nitelikli işçi	1	Nitelikli işçi
Mühendis	2	Pazarlama yetkilisi
Teknisyen	3	Mühendis
Pazarlama yetkilisi	4	Şoför
Muhasebe personeli	5	Teknisyen
Üretim yetkilisi	6	BT personeli
Şoför	7	Muhasebe personeli
Yönetici	8	Profesyonel uzmanlar
Restoran otel çalışanı	9	Ofis destek personeli
Temizlik ev işleri	10	Üretim yetkilisi

tatminini artırıyor. Değerlendirmeye alınan işçilerin/çalışanların yüzde 81'i işlerinden duydukları memnuniyetin daha yüksek olduğunu belirtiyor.

**3-** Çalışanlar kendi sınırlarını zorlayabilecek ve kendi gelişimlerini sağlayacak işleri talep ediyor.

**4-** Esneklik, her yaş, cinsiyet ve coğrafya grubundan çalışanların en önemli üç önceliği arasında yer alıyor.

**5-** Hedef odaklılık ve konulan hedefler, son dönemlerde çalışanların yaptıkları işten gurur duymalarını sağlayan en önemli etmenler olarak öne çıkıyor. Çalıştıkları şirketin amacı ve itibarı tüm çalışanlar için en önemli çekim noktaları arasında.

### Kuşaklara göre talepler

Araştırmada, çalışanların yaş, cinsiyet ve yaşadığı coğrafyaya göre taleplerinin de değiştiği görülüyor. Ancak tüm çalışanlar, daha fazla maaş, esneklik ve kendilerini geliştiren işleri yapmak istiyor. Milenyum Kuşağı önlerinde uzun ve zorlu bir kariyer yolculuğu olduğunun bilincindeyken, Z Kuşağı ise hırslı olmanın yanında kariyer gelişimine ve maaşa önem vermesiyle dikkat çekiyor. X Kuşağı ise ne kadar esnekse o kadar mutlu olurken, Baby Boomers (Patlama Kuşağı) da zorlayıcı işleri daha çok seviyor.

taleplerin çözümü için ortaya konan beş madde bulunuyor.

Çalışana hak ettiğini sunarken yaratıcı olmak bunun ilki. Maaşın yanı sıra kariyerlerinde onları destekleyecek faydalar sunmanın öneminden bahsediliyor. İkincisi çalışanların kendilerini geliştirebilecekleri bir ortam yaratmak, ihtiyaç duydukları bilgiyi sunabilir ekosistemler kurarak onların daha motive ve tatmin olmasını sağlamak. Bir diğeri ise çalışanların gelişmesini sağlayacak hedefler koymak ve başarmaları için onlara destek olmak, bir diğer deyişle firma içerisinde öğrenilebilirlik ve girişimcilik kültürünün oluşmasını sağlamak. Dördüncüsü, çalışanların iş ve sosyal hayat dengesini kurabilecekleri esnek çalışma ortamını sağlamak. Son olarak, çalışanlarla açık iletişim kurmak ve yöneticilerin de bunun devamlılığını sağladığından emin olmak."

Araştırmada yetenek açığının en çok büyük şirketler tarafından hissedildiği ortaya konuluyor. Çalışan sayısı 250 ve üzerinde yer alan şirketlerdeki işverenlerin yüzde 72'si ve 50-249 arası çalışana sahip şirket-

lerdeki işverenlerin yüzde 62'si nitelikli yeteneğe ulaşma zorluklarını bildirirken, çalışan sayısının 10 ila 49 arasında olduğu şirketlerde işverenlerin yüzde 53'ü yetenek açığından yakınıyor.

### Çalışanların en önemli beş talep ve beklentileri

ManpowerGroup, yetenek açığının önemli bileşenleri arasında yer alan çalışan talep ve beklentilerine de odaklanıyor. Çalışanların ne istediğini anlamak ve buna cevap vermek artık hiç olmadığı kadar önemli. İşverenler en yetenekli bireyleri çekebilme ve onların kurum içerisinde kalıcı olabilmelerini sağlama konusunda piyasada önemli bir rekabet olduğunu ve bu konuda doğru zamanda doğru adımları atmak gerektiğini belirtiyor. Şirket, çalışanların en önemli beş talep ve beklentisini şöyle sıralıyor:

**1-** Maaş, 65 yaşın altında cinsiyeti fark etmeksizin tüm çalışanlar için en önemli çalışma motivasyonu olmayı sürdürüyor.

**2-** Veri ve değerlendirmeler temelinde kişiselleştirilmiş kariyer tespitleri çalışan