datassist

OCAK
2026

2026’da Üç Büyük İşgücü Trendi

Keşfedin!

444 4 923
info@datassist.com
datassist.com

2026’da Üç Büyük İşgücü Trendi

2026’ya girerken işgücü piyasasında “tek bir büyük hikâye” yok. Aynı anda hem finansman maliyeti (yüksek faiz), hem **çalışma biçimi** (esneklik/part-time/proje bazlı), hem de beceri ekonomisi (AI’ın ücret primi) sahnede. Bu üç kuvvet aynı anda çalıştığında, şirketler için “doğru insanı doğru maliyetle tutma”, çalışanlar içinse “doğru beceriyle doğru geliri yakalama” meselesi 2026’nın ana oyunu haline geliyor.



1. “Yüksek Faizin Serin Rüzgarı” – İşe Alım Donmaları ve Seçici İstihdam Politikaları

2026’da dünya genelinde ve Türkiye’de yüksek faiz ve finansman maliyetleri nedeniyle bazı sektörlerde işe alım donmaları (hiring freeze) devam edecek, hatta şirketler “işten çıkarma mı, elde tutma mı?” ikileminde daha seçici davranarak verimsiz pozisyonları azaltıp stratejik alanlarda sınırlı işe alımlarla yetinecek.

2022-2023’te oluşan enflasyonu düşürme amaçlı sert faiz artışları, 2024-2025’te yatırım iştahını törpüledi. Örneğin ABD’de politika faizi 2023’te %5’leri aştı, Euro Bölgesi’nde faiz uzun yıllar sonra %4 civarına çıktı. Bu durum, büyüme beklentilerini aşağı çekti. 2024’te küresel büyüme yavaşlarken işverenler “fazla istihdam” konusunda temkinli davranmaya başladı. Pandemi sonrası yaşanan “işgücü kıtlığı” kısmen hafifleyince, 2024 sonunda bazı sektörlerde işten çıkarmalar yaşandı (özellikle teknoloji sektörü 2023’te on binlerce kişiyi işten çıkardı). 2026’ya girerken hâlâ belirsizlik hakim: Faizlerin yüksek kalacağı beklentisi, şirketleri borçlanarak büyüme planlarından alıkoyuyor. Türkiye özelinde, 2023 ortasında başlayan politikalarla politika faizi yükselmeye başladı ve krediye erişim zorlaştı. Bu da özellikle KOBİ’lerin ve yatırım yoğun sektörlerin yeni istihdam yaratma kabiliyetini kısıtlıyor. Sonuç: 2026’da şirketler “yeni pozisyon açmak yerine mevcut kadroyu idare etme” eğiliminde olacak. Özellikle inşaat, gayrimenkul gibi faizden direkt etkilenen sektörler ile finansmana ihtiyaç duyan girişimler işe alım freni yapmayı sürdürecek.

2. "Yarı Zamanlı, Tam Çözüm" – Kısmi İstihdam ve Proje Bazlı Çalışma Yükselişte

2026'da şirketler, belirsizlik ortamında tam zamanlı yerine yarı zamanlı, proje bazlı ve geçici istihdama daha çok yönelecek. "Kısmi istihdam" oranı artacak; çalışanlar cephesinde de tek bir tam zamanlı işe bağlı kalmak yerine çoklu yarı zamanlı iş (polywork) yapma eğilimi yaygınlaşacak.

Ekonomik belirsizlik, şirketlere esnek olma ihtiyacı doğurur. 2023-2024'te işverenler, ileride işleri açılırsa tekrar eleman bulmak zor diye eleman çıkarmayı ertelemişti (labor hoarding). Ancak mali baskı arttıkça 2025'te bazıları çareyi saatleri azaltmak veya yeni alımları part-time yapmakta buldu. ABD verileri bunu destekliyor: 2025'te ekonomik nedenle yarı zamanlı çalışan sayısı neredeyse 1 milyon arttı. Yani işler azaldığında tam zamanlılar bile yarı zamanlıya döndürülmüş. Avrupa'da da part-time çalışma son yıllarda yükselen bir trend (EU ortalaması %17 civarı part-time istihdam var). Türkiye'de resmi part-time oranı düşük (~%10), ancak kayıt dışı dahil edilirse daha yüksek olabilir. 2026'da işverenler "hire slow, fire fast" mottosuyla önce yarı zamanlı/danışman alıp iş yükü kalıcı olursa tam zamanlıya çevirme stratejisi izleyecek. Ayrıca proje bazlı ve freelance platformları işgücü piyasasını dönüştürüyor: Uzmanlar proje bazında birden fazla şirkete hizmet verebiliyor. Özellikle yazılım, tasarım, pazarlama gibi alanlarda gig ekonomi altyapısı oturdu. Pandemiyle uzaktan çalışmanın normalleşmesi, coğrafi esnekliği de sağladı; şirketler belli işleri sözleşmeli çalışanlara, gig çalışanlarına verip sabit personel tutmama yoluna gidecek.



3. “Yapay Zekâ Şafağı: Yeni İşler, Yeni Ücret Uçurumu”

2026 yılında yapay zekâ ve otomasyonun işgücü üzerindeki mikro etkileri belirginleşecek: AI yetkinliği olan çalışanlar büyük bir ücret premium’u elde ederken, tekrara dayalı görevleri otomasyona devredilen çalışanlar ücret artışında geri kalacak; iş tasarımları AI ile dönüşecek, orta beceri gerektiren bazı roller ortadan kaybolup yerine ya yüksek beceri ya düşük beceri işleri kalacak (kutuplara ayrışma).

2023, generative AI (GPT gibi modeller) ile bir dönüm noktası oldu. İş dünyası bu teknolojiyi verimlilik için hızlıca benimsiyor. 2024-2025, pilot uygulamalar ve adaptasyon dönemi. Artık 2026, AI’ın gerçekten üretime entegre olduğu ilk yıl olabilir. Goldman Sachs analizine göre generative AI **mevcut işlerin %18’ini** küresel çapta etkileme potansiyeli taşıyor (otomasyon veya dönüşüm anlamında) – gelişmiş ülkelerde bu oran daha da yüksek tahmin ediliyor. Şirketler, 2025 boyunca bazı pozisyonları yenilemedi veya yerine AI araçları koydu (özellikle içerik üretimi, müşteri hizmetleri chatbot’ları vb.). 2026’da bunun yansıması: rutin, kural bazlı işleri yapanların değeri düşüyor. Öte yandan, AI’yi kullanabilen veya geliştirebilenler çok aranan olacak. Bu ikili etki ücretlere yansıyacak. Örneğin bir veri analisti AI araçlarını kullanmayı bilmiyorsa belki işini kaybedecek veya düşük maaşa razı olacak, ama AI bilen veri analisti %30 daha fazla maaşla kapılacak. Nitekim PwC’nin küresel AI işler barometresi, AI becerisine sahip çalışanların %56’ya varan maaş farkı aldığını gösterdi. 2024’te bile bu prim %25’ti; bir yılda ikiye katladı. Bu trend 2026’da devam edecek.

Sonuç: Kadro mu, Esneklik mi, Beceri mi?

Bu üç trendin ortak mesajı şu: 2026’da kazananlar, **kadro büyüklüğünü değil kadro kalitesini, sabit maliyeti değil esnek kapasiteyi, ünvanı değil beceriyi** optimize edebilenler olacak. Şirketler tarafında beklenen, aynı anda iki oyunu oynamak: (1) finansman baskısı altında seçici istihdamla dayanıklılık, (2) AI ile yeniden tasarlanmış işlerle verimlilik. Çalışan tarafında ise tek bir “kalkan” var: **AI okuryazarlığı + taşınabilir beceri** seti; çünkü ücret uçurumu, en çok “AI’ı kullananlar vs. kullanamayanlar” çizgisinde açılacak.

datassist

TECH DRIVEN PAYROLL & HR SERVICES

İLETİŞİM

info@datassist.com

www.datassist.com

444 4 923

Keşfedin!