



**NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ**  
**10 MART 2026 SALI**

**ARAŞTIRMA-1**

» **Türkiye Ekonomisinde Haftalık Gelişmeler ve Genel Görünüm 06.03.2026**

**Kaynak:** T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı

**ARAŞTIRMA-2**

"Finansal Yatırım Araçlarının Reel Getiri Oranları, Şubat 2026"  
Aylık en yüksek reel getiri BIST 100 endeksinde oldu.

**<https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58218>**

**Kaynak:** TÜİK

**ARAŞTIRMA-3**

"Ticaret Bakanlığı İhracat Süreçleri ve Devlet Destekleri Eğitim Programı - 24-25-26 Mart 2026" duyurusuna ulaşmak için lütfen **<https://www.ticaret.gov.tr/duyurular/ticaret-bakanligi-ihracat-surecleri-ve-devlet-destekleri-egitim-programi-24-25-26-mart-2026>** linkini tıklayınız.

**Kaynak:** T.C. Ticaret Bakanlığı

**OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.**

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposit Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)  
[www.oskarlojistik.com.tr](http://www.oskarlojistik.com.tr) [www.oskargumruk.com.tr](http://www.oskargumruk.com.tr) e-mail: [info@oskargrup.com](mailto:info@oskargrup.com)



#### ARAŞTIRMA-4

"Eximbank Kredi Programları ve Ticari Alacak Sigortası" konulu Zoom Konferansı - (12 Mart 2026 Perşembe / Saat 13:30)" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.iib.org.tr/iib-genel-sekreterligi-cevrimici-egitimleri-1773034949659> linkini tıklayınız.

**Kaynak:** İstanbul İhracatçı Birlikleri

#### ARAŞTIRMA-5

"AB'nin 2040 yılına yönelik ara dönem iklim hedefi ve bu doğrultuda Avrupa İklim Yasasının tadili resmen kabul edildi" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://www.ab.gov.tr/54192.html> linkini tıklayınız.

**Kaynak:** T.C. Avrupa Birliği Başkanlığı

#### ARAŞTIRMA-6

##### **"Tecrübe ile Günümüzün Yetenekleri Arasında İstihdam Açmazı: 50 Yaş Üstü Çalışanlar"**

Türkiye uzun yıllar boyunca özellikle gelişmiş ülkeler ile kıyaslandığında genç nüfus avantajı ile anılmaktaydı. Ancak gerek günümüz demografik verileri gerekse gelecek projeksiyonları bu avantajın gittikçe daraldığını gösteriyor. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre Türkiye'nin ortanca yaşı 28'lerdeyken, bugüne baktığımızda 35'e yaklaşmakta olduğunu görüyoruz. Bir başka deyişle Türkiye'nin geride bıraktığımız 20 yılda neredeyse 7 yaş yaşlandığı gerçeği ile karşı karşıyayız.

Yine TÜİK'in gelecek projeksiyonlarına göre bugün Türkiye'deki genç nüfusunun toplam nüfus içinde 14,9'luk paya sahip olmasına karşın, 2030 sonrasındaki her 10 yıllık dönemde bu payın 2 puanlık azalmalar yaşayacağı tahmin ediliyor.

**OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.**

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposite Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)  
[www.oskarlojistik.com.tr](http://www.oskarlojistik.com.tr) [www.oskargumruk.com.tr](http://www.oskargumruk.com.tr) e-mail: [info@oskargrup.com](mailto:info@oskargrup.com)



Bu verileri ülkemizin istihdam piyasası için okuyacak olursak önemli bir açmaza yaklaştığımızı söylemek yanlış olmaz. Genç nüfus azaldığında genç yetenek havuzu da azalır ve işverenler havuzdaki herkesi efektif kullanmak zorundadır. Genç işgücünün hem sayıca azalması hem de belirli uzmanlık alanlarına olan ilgisinin zayıflaması, istihdam piyasasında 'tecrübe açığı' yaratır. Azalan genç nüfusla doğru orantılı bir biçimde istihdam piyasasında daha tecrübeli çalışanlara duyulan ihtiyaç her geçen gün artıyor.

Demografik daralma aslında tecrübeli çalışanları bir 'alternatif' olmaktan çıkarıp organizasyonun dengeleyici gücü haline getiriyor. İstihdam piyasası açısından artık 50 yaş üstü çalışanlara olan ilgi istisna değil, zorunluluk haline geliyor. 50 yaş üstü çalışanların sahip olduğu sistem bilgisini ve operasyonel hakimiyeti, dijital dönüşümün hızıyla yarışabilecek stratejik bir varlığa dönüşüyor. Buna karşın EYT düzenlemesi ile belli grupların erken emekli olması da 50 yaş üstü çalışanların buldukları şirketlerden ayrılmalarının önünü açan bir gelişme oldu.

Genç yaştaki çalışanlar ile tecrübeli çalışanların sürekli gelişen teknolojinin de etkisiyle kendine has önemli ve farklı avantajları bulunuyor. Teknolojik gelişmeler iş yapış biçimlerini kökünden değiştirip yeni kurallar yaratan bir yapıda evrimine devam ediyor. Prensky'nin 2001 yılında yayınladığı "Dijital Yerliler, Dijital Göçmenler" makalesinde dijital yerliler diye adlandırdığı 1980 sonrası doğanlar bu gelişmelere çok daha hızlı adapte olabiliyorlar. Dijital dünyaya doğmuş, teknolojideki gelişmelerle büyümüş olan bu nesil, her yeni gelişmeyi hayatının doğal akışının içerisinde yaşıyor.

### **Tecrübeli çalışanlarda OECD ortalamasının altındayız**

Öte yandan dijital göçmen olarak adlandırılan 1980 öncesi doğanlar ise 'analog dünya'da hayatını şekillendirmiş, buna göre tecrübelenmiş bir nesil olarak öne çıkıyor. Her ne kadar teknolojideki gelişmeleri sonradan hayatına ve iş yapış şekillerine adapte etseler de, iş dünyasındaki değişimlere yakından tanık olmuş ve tecrübe kazanmış durumdadır.

ManpowerGroup Türkiye'nin 2024 Yetenek Kıtılığı Araştırması'na göre, Türkiye'deki işverenlerin yüzde 76'sı kalifiye işgücüne erişimde ciddi zorluklar yaşıyor; bu da genç yetenekleri çekme noktasındaki rekabetin sürdürülemez bir noktaya ulaştığını teyit ediyor. Öte yandan, OECD ülkeleri arasında 55-64 yaş arası nüfusun istihdama katılma oranı en düşük ülkelerden biri yüzde 36 ile Türkiye. Bu OECD ortalamasının 30 puan altında olduğumuzu gösteriyor. Dolayısıyla istihdam piyasası anlamında fırsata da işaret ediyor. Fakat bu yaş grubu bazı durumlarda teknolojinin getirmiş olduğu yeniliklere daha az aşinalar.

**OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.**

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposit Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)  
[www.oskarlojistik.com.tr](http://www.oskarlojistik.com.tr) [www.oskargumruk.com.tr](http://www.oskargumruk.com.tr) e-mail: [info@oskargrup.com](mailto:info@oskargrup.com)



Öyle ki İŞKUR'un yapmış olduğu araştırmalarda işverenlere sorulduğunda orta yaş ve üzeri bireylerin istihdam edilmesinin önündeki engelin 'yeni teknolojilere uyum sağlayamama' cevabının öne çıktığı görülüyor.

Bu tabloyu yalnızca "kuşak farkı" tartışması olarak okumak eksik olur. Asıl mesele, tecrübe ile teknolojik yetkinliği aynı potada eritebilecek yeni bir istihdam modelinin henüz yeterince tasarlanmamış olmasıdır.

### **Gençler teknolojiye, tecrübeliler sisteme hakim**

Bugün şirketlerin karşı karşıya olduğu temel soru şu: Artan yaş ortalaması ve hızlanan dijitalleşme arasında nasıl sürdürülebilir bir insan kaynağı dengesi kurulabilir?

McKinsey'in küresel araştırmaları, deneyimli çalışanların karar kalitesinde, kriz yönetiminde ve operasyonel verimlilikte kritik rol oynadığını gösteriyor. Özellikle karmaşık problem çözme gerektiren işlerde deneyim, yalnızca teknik bilgi değil; sezgisel muhakeme, risk öngörüsü ve bağlamsal analiz kapasitesi anlamına geliyor.

Öte yandan genç çalışanlar işgücü piyasasına farklı bir yetkinlik setiyle giriyor. Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) "Future of Jobs" raporları, analitik düşünme, teknoloji kullanımı, veri okuryazarlığı ve adaptasyon kabiliyetinin ön plana çıktığını gösteriyor.

PwC Türkiye'nin Küresel Umutlar ve Korkular Araştırması (2023) sonuçları, Türkiye'deki genç işgücünün dijital dönüşüme adaptasyon hızının küresel ortalamaların üzerinde olduğunu ve yeni nesil teknolojik araçları öğrenme konusundaki yüksek motivasyonlarını kanıtlar nitelikte.

Ancak aynı araştırmalar, genç çalışanların iş hayatında karşılaştıkları en büyük zorluklardan birinin kurumsal süreç bilgisi, kriz yönetimi deneyimi ve paydaş ilişkileri olduğunu ortaya koyuyor.

Özetle gençlerin teknolojiye, tecrübelilerin ise sisteme hakim bir konumda olduklarını görüyoruz.

**OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.**

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposite Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)  
[www.oskarlojistik.com.tr](http://www.oskarlojistik.com.tr) [www.oskargumruk.com.tr](http://www.oskargumruk.com.tr) e-mail: [info@oskargrup.com](mailto:info@oskargrup.com)



## İleri yaştaki çalışanlar gelişim fırsatı arayışında

Tüm bunlar bizi tek bir doğru cevaba doğru yönlüyor; Tecrübeli gençler ve teknolojik yetkinlikleri yüksek tecrübeli çalışanlar yaratmak...

Genç ve tecrübeli çalışanları iki ayrı grup olarak ele alacak olursak bu iki grubun birbirlerine olabildiğince fazla tecrübe ve yetkinlik aktarmasını sağlamanın, aslında başarının anahtarı olacağı görmek gerekiyor.

Tecrübenin aktarılabilirliği ve kazanılabileceği hepimizin malumu. Aynı zamanda tecrübeli çalışanların teknolojiye adaptasyonunun düşük ancak öğrenme arzusunun hiç olmadığını söylemek de büyük bir yanılgı olarak karşımıza çıkıyor. OECD'nin yetişkin becerileri araştırmaları, doğru eğitim ve destek programları sağlandığında yaşın dijital yetkinlik kazanımı üzerinde belirleyici olmadığını ortaya koyuyor. Gerçekleştirilen araştırmalara göre de üretken Yapay Zekâ (GenAI) kullanım oranı 45–55 yaş grubunda (yüzde 16), 35–44 yaş grubuna (yüzde 11) kıyasla daha yüksek seviyede seyrediyor.

İleri yaştaki çalışanlar için geliştirilecek dijital beceriler ve yapay zeka eğitimleri beklenen gelişim fırsatının hayata geçmesini sağlayabilir. Bunu geliştirmek için sağlanacak eğitimlerin ülkemizin istihdam piyasasına da katkı yaratacaktır.

Burada farklı bir soruna daha dikkat çekmenin sorumluluğum olduğuna inanıyorum. OECD verilerine göre Türkiye'de 55-64 yaş grubundaki bireylerin istihdam oranı 2010'da yüzde 29 iken, bugün yüzde 36'ya yükselse de ileri yaştaki kadınların, ileri yaştaki erkeklere göre işgücüne katılım oranı çok daha sınırlı kalıyor. Dünya Ekonomik Forumu'nun 2018 yılında yaptığı analize göre küresel ölçekte yapay zekâ profesyonellerinin yalnızca yüzde 22'si kadın. Dolayısıyla yetkinlikler geliştirilirken cinsiyetler arası fırsat eşitliğine de önem verilmesi gerektiğini bir kez daha görüyoruz.

Biz de buradan ilham alarak L'Oréal Türkiye olarak geçtiğimiz yıl SistersLab - Bilim ve Teknolojide Kadın Derneği işbirliğiyle "L'Oréal Türkiye 50+ Tekno Kadın Guru Programı"nı hayata geçirdik. Bin 200 kadına dijital becerilerini geliştirme, yapay zekâ uygulamalarını kullanma ve çalışma hayatlarında etkin roller üstlenmelerini destekleyecek ücretsiz çevrimiçi eğitim programı sunduk.

**OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.**

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposite Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)  
[www.oskarlojistik.com.tr](http://www.oskarlojistik.com.tr) [www.oskargumruk.com.tr](http://www.oskargumruk.com.tr) e-mail: [info@oskargrup.com](mailto:info@oskargrup.com)



Program kapsamında kadınlar, iş ve özel hayatlarında kullanabilecekleri yapay zekâ uygulamalarından, işlerini sosyal medyada görünür kılacak etkili içerik üretme stratejilerine, finansal okuryazarlıktan, teknolojiyi hayatlarına katarken dijital dünyada nasıl güvende olabileceklerine kadar çok farklı başlıklarda eğitimler aldılar. Bunun sonunda biz de küresel araştırmalarla benzer sonuçlara ulaştık. Bir yetkinlik geliştirme fırsatı olduğunda ileri yaştaki çalışanlar bu fırsatı mutlaka değerlendiriyor. Bu sene de program ile 50 yaş ve üzeri kadınları teknoloji ve dijital dönüşümün gerisinde kalanlar olarak değil, yeni üretim biçimlerinin aktif aktörleri olarak konumlandırmaya devam ediyoruz.

### **Mentor ve mentee arasında gri alanlar yaratmak...**

Elbette konunun bir de genç çalışanlar tarafı var. Burada tecrübe aktarımının sağlanacağı modeller üstünden verimli bir ortam yaratılması gerekiyor. Tecrübeli çalışanların mentor, genç çalışanların ise mentee olacağı programlar büyük önem taşıyor. Bu modelleme aynı zamanda bir tersine mentorlük programını da beraberinde getiriyor. Genç çalışanlar iş hayatının dinamiklerine hakim ileri yaştaki çalışanların deneyimlerini özümserken, genç çalışanlar da teknolojiye gelişmeleri, teknolojinin iş hayatının nasıl bir parçası haline geldiğine dair süreci ileri yaştaki çalışanlara aktarabiliyor. Özetle mentorlük ve menteelik arasında gri bir alan yaratarak, herkesin birbirinden öğrenmesi ve sonunda da herkesin 'tecrübeli yetkinler' haline gelmesi sağlanabiliyor. Türkiye'deki istihdam piyasasındaki giderek derinleşen açmazı ancak bu şekilde aşabileceğimize inanıyorum. Biz de bu yolda üstümüze düşen sorumlulukları yerine getirmek için çalışmalar ve planlamalar yapmaya devam ediyoruz.

Son olarak 8 Mart Dünya Kadınlar Günü bağlamında bu konuya ayrıca bakmak istiyorum. Yukarıda da bahsettiğim üzere 50 yaş üstü çalışanlar arasında kadınların iş gücü piyasasından daha erken kopma riski daha yüksektir. Bu nedenle yaş ve cinsiyet kesişiminde kapsayıcı istihdam politikaları geliştirmek, yalnızca sosyal değil ekonomik bir zorunluluktur. Tecrübe ile teknolojiyi karşı karşıya getiren değil, buluşturan şirketler; kısa vadeli verimlilik değil, uzun vadeli sürdürülebilirlik üretir.

İş dünyasının önündeki asıl soru artık şudur: Yaşlanan bir toplumda genç kalmayı nasıl başaracağız? Yanıt, yaş ortalamasını düşürmez; tüm yaş gruplarının potansiyelini aynı stratejik vizyon içinde birleştirir.

**Kaynak:** HBR Türkiye

**Not:** Lütfen detaylar için kırmızı yazıların üzerini tıklayınız.

**OSKAR GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ VE LOJİSTİK HİZMETLERİ. LTD. ŞTİ.**

Giyim Sanatkarları Sitesi 4. Ada B Blok Kat: 5 No: 509 (Deposite Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)  
[www.oskarlojistik.com.tr](http://www.oskarlojistik.com.tr) [www.oskargumruk.com.tr](http://www.oskargumruk.com.tr) e-mail: [info@oskargrup.com](mailto:info@oskargrup.com)