



NİTELİKLİ ARAŞTIRMA ve VERİ HİZMETLERİ
03 EYLÜL 2026 PERŞEMBE

ARAŞTIRMA-1

"03/09/2026 BUGÜN TARİHLİ RESMİ GAZETE"

TEBLİĞ

— Yatırım Projelerinin Stratejik Öncelik ve Teknik Değerlendirmesine Dair Tebliğde Değişiklik Yapılması Hakkında Tebliğ

ARAŞTIRMA-2

"1707 Sipariş Ar-Ge 2026 Yılı 3. Çağrısı Açıldı" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://tubitak.gov.tr/tr/duyuru/1707-siparis-ar-ge-2026-yili-3-cagrisi-acildi> linkini tıklayınız.

Kaynak: TÜBİTAK

ARAŞTIRMA-3

"Türk Borçlar Kanunu'nun Çalışanlara Uygulanması: İşçi, İşveren ve Hizmet Sözleşmesi" yazısına ulaşmak için lütfen <https://www.alomaliye.com/2026/09/02/turk-borclar-kanununun-calisanlara-uygulanmasi/> linkini tıklayınız.

Kaynak: Alo Maliye

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 www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



ARAŞTIRMA-4

"Ticaret Bakanlığı, Tüketicilerin Ekonomik Menfaatlerinin Korunması Amacıyla, İndirimli Satış Reklamlarına Yönelik Kapsamlı İnceleme ve Denetimlerini Kararlılıkla Sürdürüyor" haberine ulaşmak için lütfen <https://www.ticaret.gov.tr/haberler/ticaret-bakanligi-tuketicilerin-ekonomik-menfaatlerinin-korunmasi-amaciyla-indirimli-satis-reklamlarina-yonelik-kapsamli-inceleme-ve-denetimlerini-kararlilikla-surduruyor> linkini tıklayınız.

Kaynak: T.C. Ticaret Bakanlığı

ARAŞTIRMA-5

"Yabancı Dilin Doğası ve Öğrenme Teknikleri Ücretsiz Online Eğitim Programı - (11 Eylül 2026 Cuma / Saat 14:30)" duyurusuna ulaşmak için lütfen <https://isoakademi.com/seminerler/egt6326-yabanci-dilin-dogasi-ve-ogrenme-teknikleri-egitimi> linkini tıklayınız.

Kaynak: ISO Akademi

ARAŞTIRMA-6

"Ortadoğu Savaşın Ardından Nereye Savruluyor?" yazısına ulaşmak için lütfen <https://fikirturu.com/jeo-politika/ortadoğu-savasın-ardından-nereye-savruluyor/> linkini tıklayınız.

Kaynak: Fikir Turu

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 www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



ARAŞTIRMA-7

“Deneyimi Dışarıda Bırakmanın Bedeli”

İş dünyası yıllardır çeşitlilik ve kapsayıcılığı konuşuyor, ancak bu tartışmada en az yer bulan ayrımcılık türü, er ya da geç hepimizi ilgilendirecek olan yaş ayrımcılığıdır. Dünya Ekonomik Forumu’nun Haziran 2026’da yayımladığı The Longevity Dividend raporu, bu görmezden gelmenin artık ölçülebilir bir faturası olduğunu ortaya koyuyor. 55 yaş üstü çalışanların işgücü dışında kalması, önümüzdeki 15 yılda OECD ekonomilerine toplam 500 milyar dolarlık verimlilik kaybı yaşatacak. Üstelik bu kayıp, tam da işgücünün yaşlandığı bir dönemde yaşanıyor. Rapora göre 2040’a kadar dünyada 65 yaş üstü nüfus yüzde 50’den fazla artarak 856 milyondan 1,3 milyara çıkacak ve 25-64 yaş aralığındaki çalışma çağı nüfusu ise yalnızca yüzde 13 büyüyecek. Peki, genç işgücünün giderek daraldığı bir dünyada şirketler, en deneyimli çalışanlarını işten çıkarma lüksüne gerçekten sahip mi?

Yaş Ayrımcılığının Görünmeyen Yüzü

500 milyar dolarlık verimlilik kaybının arkasında, çoğu kurumda görünmez şekilde yer alan bir önyargı var. AARP’nin (Amerikan Emekliler Birliği) Ocak 2026’da yayımladığı araştırma, 50 yaş üstü çalışanların yüzde 64’ünün iş yerinde yaş ayrımcılığına tanık olduğunu ya da bizzat maruz kaldığını ortaya koyuyor. Bunu deneyimleyenlerin yüzde 91’i, yaş ayrımcılığının iş hayatında yaygın bir davranış olduğunu düşünüyor. Çalışanların yüzde 22’si ise açıkça işine son verilme de işinden adım adım uzaklaştırıldığını hissediyor.

Ayrımcılığın büyük bölümü açık bir kararla değil, gündelik varsayımlarla işliyor. En sık karşılaşılan önyargı, deneyimli çalışanların teknolojiye uzak olduğu düşüncesi. Her üç çalışandan biri bu varsayımla karşılaştığını söylüyor. Çalışanların yüzde 24’ü değişime dirençli görüldüklerini, yüzde 21’i kuşaklar üzerinden şakalarla karşılaştığını, yüzde 20’si başarılarının ve uzmanlığının görmezden gelindiğini söylüyor. Eğitim ve gelişim fırsatlarında genç çalışanların öncelendiğini belirtenlerin oranı da yüzde 20.

Tek tek bakıldığında bunların hiçbirisi büyük bir sorun gibi durmuyor. Bir iş ilanına yazılan genç ve dinamik ekip ifadesi, terfi listesinde atlanan bir isim, yeni yazılım eğitimine çağrılmayan bir çalışan...

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 www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



Hiçbiri ayrımcılık olarak kayda geçmiyor, kimse şikayet dosyası açmıyor, bağlılık anketlerinde de iz bırakmıyor. Ama hepsi bir araya geldiğinde şirket, farkında olmadan kendi yetenek havuzunu daraltıyor. Faturayı görünmez kılan da bu sessiz süreçler oluyor.

Türkiye'nin Paradoksu

Türkiye bu tabloda kendine özgü bir çelişki yaşıyor. Bir yanda deneyimli işgücünün büyük bölümü kurumsal çalışma hayatının dışında kalıyor. OECD verilerine göre 55-64 yaş aralığındaki istihdam oranı 2025'te yüzde 38'de kaldı, bu oran OECD ortalamasının epey altında. Diğer yanda ise çalışmadan geçinemeyen bir emekli kitlesi büyüyor. DİSK-AR'ın Haziran 2026'da yayımladığı İşçi Sınıfının Geçim Krizi raporuna göre ise emekli olduğu halde çalışmak zorunda kalanların oranı 2002'de yüzde 36,6 iken 2025'te yüzde 69,5'e çıktı. Her üç emekliden ikisi çalışmayı sürdürüyor. Aynı rapor, ortalama emekli aylığının asgari ücretin yüzde 84'üne gerilediğini, emekli aylıklarının kişi başına gelire oranının ise 2002'deki yüzde 46,4'ten yüzde 31,6'ya düştüğünü ortaya koyuyor.

Bu veriler incelendiğinde, Türkiye'de deneyimli çalışanların bir yandan kurumsal işgücünden erken yaşta dışlandığını, bir yandan da geçim zorunluluğuyla kayıt dışı, düşük ücretli ve güvencesiz işlere yöneldiğini gözlemleyebiliyoruz. Başka bir deyişle asıl sorun 55 yaş üstünün nitelikli ve güvenceli işlerde çalışmasına olanak verilmemesi oluyor. Bir çalışan, kariyerinin son on yılını uzmanlık alanının çok altındaki bir işte geçiriyorsa, kaybeden yalnızca o kişi olmuyor. Hem bireysel bir kayıp, hem de ekonomik bir zarar haline geliyor.

Güney Kore'den İsveç'e Çözüm Örnekleri

WEF raporu, bu döngünün kader olmadığını gösteren örnekler de sunuyor. Güney Kore'de 55-64 yaş istihdam oranı 2025'te yüzde 70'e ulaşarak rekor kırdı. Japonya'da 65 yaş üstü istihdam, 20 yıldır kesintisiz artıyor. İsveç'te ise emekli aylığını almaya başlamak, çalışmayı bırakmak anlamına gelmiyor. Çalışmaya devam edenler aylıklarının yüzde 25'ini, 50'sini, 75'ini ya da tamamını almayı seçebiliyor ve bu oranı zaman içinde değiştirebiliyor. Böylece emeklilik, bir günde yaşanan keskin bir kopuş olmaktan çıkıp kademeli bir geçişe dönüşüyor. Çözüm, yaşlanan işgücünü bir maliyet kalemi olarak değil, tasarlanması gereken bir kaynak olarak görmekte yatıyor.

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 www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com



Aynı yaklaşımı şirket ölçeğine indirmek de mümkün. İlk adım, işe alım süreçlerine yerleşmiş ve adı konmamış yaş filtrelerini ilan dilinden başlayarak gözden geçirmek. İkincisi, çok kuşaklı ekipleri bilinçli olarak tasarlamak ve eğitim programlarını her yaş grubuna eşit biçimde açmak. Üçüncüsü, kademeli emeklilik, danışmanlık ya da yarı zamanlı çalışma gibi esnek modelleri kurumsallaştırmak. Deneyimli çalışanlara mentorluk rolü vermek ise kurumsal bilginin genç kuşaklara aktarılmasını güvence altına alacaktır.

Deneyimin Ekonomik Karşılığı

WEF raporu başta olmak üzere, verilerin ortaya koyduğu asıl sonuç, verimlilik kaybının tersine çevrilebilir olmasıdır. Aynı rapor, insanların daha uzun süre sağlıklı biçimde çalışabilmesini sağlayan yatırımların 2040'a kadar küresel ölçekte 645 milyar dolarlık ek verimlilik yaratabileceğini hesaplıyor. Bu durumda yaşlanan nüfus, doğru yönetildiğinde bir yük olmaktan çıkıyor, henüz tahsil edilmemiş bir kazanca dönüşebiliyor.

Demografik gerçekler ortada. İşgücü yaşıyor ve bu eğilimin geri dönüşü yok. Önümüzdeki 15 yılda rekabet avantajı, her yaştan yeteneği işine katabilen şirketlerin olacak. Yaş ayrımcılığı sessizce işleyen bir önyargı olabilir ama faturası artık fazlasıyla görünür hale geldi. Deneyimi uzaklaştırmak yerine masaya davet eden şirketler ise bu faturadan kurtulmakla kalmayacak, önümüzdeki on yılın en değerli kaynağını da ellerinde tutacak.

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 (Deposit Arkası) İkitelli/İST Tel: 444 60 27 (pbx)
www.oskarlojistik.com.tr www.oskargumruk.com.tr e-mail: info@oskargrup.com