



Beceriler Zirvesi

27 Nisan 2026 | İstanbul



**GENÇLİĞİN GÜCÜYLE
ÜRETEEN TÜRKİYE**

PROF. DR. VEDAT İŞIKHAN
T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANİ

> Geniş Açı

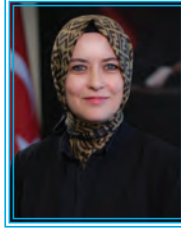
Gençliğin Üretim Çağı
(GÜÇ) Programı

> Parantez

**OECD Beceriler Zirvesi
2026** "Nesiller Boyu
Yetenek Potansiyelinin
Açığa Çıkarılması"

> Söyleşi

Demografik Dönüşümden
Yapay Zekâya: **Geleceği
Beceriler Şekillenecek**



Editörden

Semiha KARAARSLAN ATEŞ

Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi Koordinatörü

Yayın Sahibinin Adı

Türkiye İş Kurumu
Genel Müdürlüğü Adına
Samet GÜNEŞ

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Mustafa IŞIK

Genel Yayın Yönetmeni ve Editör

Semiha KARAARSLAN ATEŞ

Yayın Koordinatörü

Sultan GÜRBÜZ

Yayın Kurulu

Samet GÜNEŞ
Mustafa IŞIK
Aslı ÇOBAN
Begüm KANDEMİR
Kızbes KILIÇ GÖRMEZÖZ
Mehmet BAYHAN
Semiha KARAARSLAN ATEŞ
Özlem Gamze ŞİMŞEK
Yasir ÖZBAŞ
Zeki Deniz DOST
Zülal YILMAZ

Grafik Tasarım

Burcu AKMAN

Fotoğraf

Gökhan BENLİ

Yayın İdare Merkezi

İŞKUR Genel Müdürlüğü
Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi
Emniyet Mah. Mevlana Bul. No: 42
Yenimahalle/ANKARA
Tel: 0312 216 30 00-01

Sayı 44/Ocak-Haziran 2026

Dergide yayımlanan tüm yazılar kaynak adı belirtilerek iktibas edilebilir. Dergide yayımlanan yazılar yazarların kişisel görüşüdür, İŞKUR'un kurumsal görüşünü ifade etmez.

İstihdamda 31 (işgücü, işveren, İŞKUR), çalışma hayatına yön veren gelişmeleri yalnızca aktaran değil; bunları değerlendiren, tartışan ve çözüm önerileriyle zenginleştiren bir yayın anlayışıyla okuyucusuyla buluşmaktadır. Bu doğrultuda her sayımızda istihdam politikalarının güncel başlıklarını mercek altına alıyor, kamu, akademi ve sektör temsilcilerinin katkılarıyla çalışma hayatına farklı pencereler açıyoruz. Bu sayımızda ise odağımızda gençlerin üretim gücü ve geleceğin istihdamına hazırlanmaları yer alıyor.

Gençlerin potansiyelini ortaya çıkarmak, yalnızca bugünün değil; güçlü, üretken ve sürdürülebilir bir geleceğin inşası açısından da stratejik bir öneme sahiptir. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olarak gençlerimizin eğitimden istihdama geçiş süreçlerini destekleyen, onları çalışma hayatına daha donanımlı hazırlayan uygulamaları hayata geçirmeye devam ediyoruz.

Bu sayımızda **"Geniş Açı"** bölümünün dosya konusu olarak ele aldığımız Gençliğin Üretim Çağı (GÜÇ) Programı; gençlerin üretim süreçlerine daha aktif katılımını destekleyen, yeteneklerini geliştirmelerine imkân sağlayan ve işgücü piyasasıyla daha güçlü bağlar kurmalarını hedefleyen önemli bir yaklaşımı ortaya koyuyor. Programın sunduğu fırsatları, uygulama süreçlerini ve gençler üzerindeki etkilerini farklı yönleriyle inceliyoruz.

44. sayımızda **"Parantez"** bölümünde ev sahipliğini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile birlikte İŞKUR'un yürüttüğü "Nesiller Boyu Yetenek Potansiyelini Açığa Çıkarmak (Unlocking Talent Across Generations)" temasıyla İstanbul'da düzenlenen OECD Beceriler Zirvesi'ni tüm detayları ile ele aldık.

"Söyleşi" bölümünde OECD Beceri Merkezi Başkanı El İza MOHAMEDOU konuştumuz oldu. Kendisiyle OECD Beceri Merkezi'nin vizyon ve misyonunu konuştuk. 2026 Beceriler Zirvesi'nin çıktılarını değerlendirdik.

"Perspektif" bölümünde İstihdam Uzmanımız Hakan ÖZER, 20-21 Mayıs 2026 tarihlerinde İŞKUR Genel Müdürlüğü'nde gerçekleştirdiğimiz "Kültür ve Sanatla Huzurlu Çalışma Hayatı Sempozyumu"nun detaylarını bizlerle paylaştı.

"Genç Sayfalar" bölümünde İstihdam Uzmanımız Cansu AYAŞLI, DABİS'in (Danışman Bilgi Sistemi) ayrıntılarını bizlerle paylaştı.

"Projeler" bölümünde İstihdam Uzmanımız Ahmet Murat ÇAĞLAYAN, Sürdürülebilir Kalkınma ve Sosyal Uyumun Yeni Rotası: INSURE Projesi'ni tanıttı.

"Sektörel Bakış" bölümünde İstihdam Uzmanımız Nermin DEMİREL, İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması (İPA) doğrultusunda imalat sektörünü tüm yönleriyle ele alıyor.

"Meslek Bankası" bölümünde İş ve Meslek Danışmanımız Şefika Şule KAFKAS, "Podcast Yayımcılığı Mesleği ve Kariyer Yolculuğu"nu ele aldı.

"İnce İşçilik" bölümünde Quilling (Kâğıt Sarma Sanatı) sanatçısı Aysun KARASU konuştumuz oldu. Sanatının inceliklerini ve sanat yolculuğunu okuyucularımızla paylaştı.

Siz değerli okuyucularımıza keyifli okumalar dilerim.



GENİŞ AÇI

8

Lütfiye HATİPOĞLU

GENÇ İSTİHDAMINDA YENİ
BİR EŞİK: GENÇLİĞİN ÜRETİM
ÇAĞI (GÜÇ) PROGRAMI VE STAJ
DESTEĞİNİN DÖNÜŞTÜRÜCÜ
ROLÜ

16

Emrah ERDAL

MESLEKİ EĞİTİMDEN
İSTİHDAMA KÖPRÜ:
“GELECEĞİM MESLEKTE”
PROGRAMININ YAPISI VE
POTANSİYELİ

22

Yasin VELİOĞLU

NE EĞİTİMDE NE
İSTİHDAMDA YER ALAN
GENÇLERE (NEET) YÖNELİK
İŞGÜCÜ UYUM PROGRAMI
“NEET İUP”

28

Yasin VELİOĞLU

İŞKUR GENÇLİK PROGRAMI

36

Can ALKAN

GENÇLİĞİN ÜRETİM
ÇAĞI: BÖLGESEL KARIYER
FUARLARI VE YENİ NESİL
İSTİHDAM EKOSİSTEMİ

40



PARANTEZ

OECD BECERİLER ZİRVESİ 2026
DIŞ İLİŞKİLER VE PROELER
DAİRESİ/İŞKUR

SÖYLEŞİ

DEMOGRAFİK DÖNÜŞÜMDEN YAPAY ZEKÂYA:
GELECEĞİ BECERİLER ŞEKİLLENDİRECEK
EL İZA MOHAMEDOU

50



60



PERSPEKTİF

ÇALIŞMA HAYATINA KÜLTÜR VE
SANATLA BAKMAK
HAKAN ÖZER

GENÇ SAYFALAR

DANIŞMAN BİLGİ SİSTEMİ (DABİS)
CANSU AYAŞLI

68



74



PROJELER

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA VE SOSYAL
UYUMUN YENİ ROTASI:INSURE PROJESİ
AHMET MURAT ÇAĞLAYAN

SEKTÖREL BAKIŞ

2025 İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMASI
İMALAT SEKTÖRÜ
NERMİN DEMİREL

78



86



MESLEK BANKASI

PODCAST YAYINCILIĞI MESLEĞİ VE
KARIYER YOLCULUĞU
ŞEFİKA ŞULE KAFKAS

İNCE İŞÇİLİK

QUILLING KÂĞIT KIVIRMA SANATI
AYSUN KARASU

92





PROF. DR. VEDAT IŞIKHAN
T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI

GENÇLİĞİN GÜCÜYLE ÜRETEEN TÜRKİYE

Bir ülkenin gücü, sahip olduğu genç nüfus kadar gençlerine açtığı alanla da ölçülür. Gençlerin bilgi ve yeteneklerini kullanabildikleri, emeklerinin karşılığını alabildikleri ve geleceğe güvenle bakabildikleri bir çalışma hayatı oluşturmak Türkiye açısından stratejik bir meseledir. Gençlerimiz yarınlarımızın teminatı, bugünün üretiminde, yenilik arayışında ve kalkınma sürecinde söz sahibi olan güçlü aktörlerdir. İstihdamda 31 dergimizin 44'üncü sayısında ele aldığımız Gençliğin Üretim Çağı, kısa adıyla GÜÇ Programı, bu bakış açısının bir sonucudur.

Çalışma hayatı hızlı bir değişimden geçiyor. Dijitalleşme, yeşil dönüşüm ve yapay zekâ, üretim biçimlerinden mesleklere kadar pek çok alanı yeniden şekillendiriyor. Bugün edinilen bazı beceriler kısa süre içinde yenilenmek zorunda kalırken daha önce var olmayan meslekler hayatımıza giriyor. Gençlerimizin bu değişimin gerisinde kalmamaları, hatta değişime yön verenler arasında yer almaları için eğitim ile çalışma hayatı arasındaki bağı güçlendirmemiz gerekiyor.

Türkiye'nin genç ve dinamik nüfusu bu süreçte sahip olduğumuz en önemli imkânlardan biridir. Hâlen açık olan demografik fırsat penceresini iyi değerlendirmek zorundayız. Bunun yolu da gençlerimizi doğru zamanda nitelikli eğitim, mesleki beceri ve istihdam imkânlarıyla buluşturmaktan geçiyor. Eğitimini tamamlayan bir gencin deneyimi olmadığı için iş bulamaması ya da eğitim aldığı alanda kendisine uygun bir yol çizememesi, yalnızca o gencimizin değil, ülkemizin de kaybıdır.

Genç istihdamını bu nedenle sosyal ve ekonomik bütün yönleriyle ele alıyoruz. Bir gencin çalışma hayatına katılması; kendi ayakları üzerinde durması, hayatına yön vermesi ve geleceğini kurması demektir. Gençlerin üretime katılması ülkemiz bakımından da daha nitelikli bir işgücü, daha yüksek verimlilik ve daha güçlü bir kalkınma anlamına gelmektedir.

Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın liderliğinde hayata geçirilen GÜÇ Programı, gençlerimizin eğitimden çalışma hayatına geçişte karşılaştıkları güçlükleri azaltmak amacıyla hazırlandı. Hedefimiz, gençlerimizin iş deneyimine daha kolay ulaşmalarını ve kayıtlı, nitelikli, kalıcı istihdama katılmalarını sağlamaktır. Bu kapsamda önümüzdeki üç yıl içinde 3 milyondan fazla gencimizi istihdama kazandırmayı öngörüyoruz. Program için harekete geçirilecek 472,3 milyar liralık kaynak ise gençlerimize ve onların ortaya koyacağı değere duyduğumuz güvenin açık bir ifadesidir.

Her gencimizin şartları ve ihtiyaçları aynı değil. Üniversite eğitimine devam eden bir öğrencinin beklentileriyle meslek lisesinden mezun olmak üzere olan bir gencimizin ihtiyaçları farklıdır. Eğitim ve istihdamın dışında kalmış bir genç ile ilk kez işe başlayacak bir gencin önündeki engeller de birbirine benzemez. GÜÇ Programı'nı bu farklılıkları dikkate alarak hazırladık.

Staj Desteği ve Staj Platformu ile gençlerimizin nitelikli staj imkânlarına erişimini kolaylaştırıyoruz. İŞKUR Gençlik Programı ile üniversite öğrencilerinin eğitimleri devam ederken iş deneyimi ve çalışma disiplini kazanmalarına destek oluyoruz. NEET işgücü Uyum Programı ile eğitim ve istihdamın dışında kalan gençlerimizin çalışma hayatıyla yeniden bağ kurmasını sağlıyoruz. İşe İlk Adım Programı ile gençlerin ilk iş deneyiminde karşılaştıkları maliyet ve tecrübe engellerini azaltıyoruz. Gençliğin Üretim Çağı Bölgesel Kariyer Fuarları aracılığıyla da gençlerimizi işverenlerle doğrudan buluşturuyoruz. Bu programların tamamı, okuldan işe geçiş sürecini daha erişilebilir ve güvenli hâle getiren ortak bir yapının parçalarıdır.

Mesleki ve teknik eğitim, üretim gücümüzün temel dayanakları arasındadır. İş dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağının yetişmesinde meslek liselerimize ve meslek yüksekokullarımıza önemli görev düşüyor. Gençlerimizin mesleki bilgi ve becerilerini sağlıklı bir kariyer planıyla desteklemeleri önem taşıyor. Eğitim aldıkları alanı tanımaları, karşılarına çıkabilecek iş imkânlarını bilmeleri ve

kariyerlerine ilişkin kararlarını sağlıklı bilgilerle verebilmeleri de gerekir.

Bu amaçla yürüttüğümüz Geleceğim Meslekte Programıyla üç yıl içinde 750 bin meslek lisesi ve meslek yüksekokulu son sınıf öğrencisine bire bir iş ve meslek danışmanlığı sunmayı hedefliyoruz. İş ve meslek danışmanlarımız gençlerimizi daha mezun olmadan tanıyacak, kariyer planlarını birlikte değerlendirecek ve iş arama süreçlerinde onlara yol gösterecek. Böylece gençlerimiz, mezuniyet sonrasında karşılaşılabilecekleri belirsizliklerle tek başlarına mücadele etmek zorunda kalmayacak.

Fırsatlara erişimde gençlerimiz arasında mesafeler oluşmasına izin veremeyiz. Bir gencimizin yaşadığı şehir, eğitim gördüğü okul ya da ailesinin imkânları, onun geleceğini sınırlamamalıdır. Ülkemizin her bölgesinde gençlerin danışmanlık, staj ve istihdam hizmetlerine ulaşabilmesi için çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Buradaki ölçümüz açıktır: İmkânları gençlerimize götürmek ve hiçbir gencimizi geride bırakmamak.

Gençlerimizin istihdama katılımını güçlendirmek, kamu kurumlarından eğitim dünyasına, işverenlerden sivil topluma kadar tüm paydaşların ortak sorumluluğudur. Eğitim kurumlarımızın bilgi ve deneyimi, işverenlerimizin gençlere açtığı staj ve çalışma alanları, meslek kuruluşlarımız ile sivil toplumun sahadaki birikimi bu sürecin önemli parçalarıdır. Bakanlık olarak tüm paydaşlarımızla kurduğumuz iş birliğini geliştiriyor, gençlerin eğitimden istihdama geçişini birlikte kolaylaştırıyoruz.

İŞKUR, 80 yıllık kurumsal birikimi ve ülke genelindeki hizmet ağıyla bu çalışmaların merkezinde bulunuyor. İş ve meslek danışmanlarımız gençlerle bire bir çalışırken il müdürlüklerimiz işverenler, üniversiteler ve diğer paydaşlarla sürekli temas hâlinde bulunuyor. Dijital hizmetlerden aktif işgücü programlarına kadar geniş bir alanda yürütülen çalışmalar, GÜÇ Programı'nın ülkemizin her köşesine ulaşmasını sağlıyor.

Gençlerimizin bilgisine, enerjisine ve ortaya koyacağı fikirlere güveniyoruz. Onların görüşlerini ve sahadan gelen önerileri uygulama süreçlerine yansıtarak GÜÇ Programı'nın etkisini ve kapsayıcılığını sürekli geliştireceğiz.

Türkiye Yüzyılı'nı gençlerimizin akıllı, emeği ve cesaretiyle inşa edeceğiz. Gençler için oluşturduğumuz her yeni imkân, ülkemizin geleceğine yapılan bir yatırımdır. Gençliğin Üretim Çağı, güncel istihdam ihtiyaçlarına cevap veren ve Türkiye'nin gelecekte ihtiyaç duyacağı nitelikli insan kaynağını bugünden hazırlayan kapsamlı bir hamledir.

Gençlerimizin emeğini üretimle, yeteneklerini imkânlarla buluşturduğumuz ölçüde Türkiye daha da güçlenecektir. Gençliğin Üretim Çağı'nın gençlerimiz ve ülkemiz için hayırlı olmasını diliyorum, 80 yıllık emeği, tecrübesi ve hizmet anlayışıyla bu sürecin en önemli paydaşlarından biri olan İŞKUR teşkilatımıza teşekkürlerimi sunuyorum.



SAMET GÜNEŞ
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRÜ

80 YILLIK BİRİKİM, GENÇLERLE GÜÇLENEN GELECEK

İŞKUR olarak 80 yıldır çalışma hayatının içinde, insanımızın emeğinin üretimle buluşması için görev yapıyoruz. Kurumumuzun seksen yıla ulaşan hizmet yolculuğunda işgücü piyasası değişti, meslekler değişti, çalışma biçimleri çeşitlendi. İŞKUR da bu değişime eşlik ederek hizmetlerini geliştirdi, ülkemizin ihtiyaçlarına göre yeniledi. Bugün sahip olduğumuz kurumsal birikimi, güçlü teşkilat yapımızı ve sahadaki tecrübemizi gençlerimizin çalışma hayatına daha sağlam adımlarla katılması için seferber ediyoruz.

Gençlerimizin eğitim hayatından çalışma hayatına geçişi, üzerinde hassasiyetle durduğumuz alanların başında geliyor. Meslek seçimiyle başlayan bu süreç; eğitim, staj, iş deneyimi, iş arama ve istihdam aşamalarıyla devam ediyor. Bu aşamaların her birinde doğru yönlendirme ve zamanında sunulan destek, gencimizin kariyer yolculuğunu doğrudan etkiliyor. İŞKUR'un gençlere yönelik hizmetlerini bu anlayışla, birbirini tamamlayan bir bütün içinde yürütüyoruz.

Çalışma hayatındaki dönüşüm, gençlerimizin önüne yeni imkânlar çıkarıyor. Dijitalleşmenin, yeşil dönüşümün ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle mesleklerin gerektirdiği bilgi ve beceriler yenileniyor. İşverenlerin insan kaynağı ihtiyaçları da bu

gelişmeler doğrultusunda şekilleniyor. İşgücü piyasasını yakından takip eden bir kurum olarak bu değişimi sahada görüyor; gençlerimizin becerileri ile iş dünyasının ihtiyaçları arasında güçlü bir bağ kurulmasına önem veriyoruz.

Gençliğin Üretim Çağı, kısa adıyla GÜÇ Programı, gençlere yönelik çalışmalarımızı geniş bir çerçevede bir araya getiriyor. Program kapsamında gençlerimizin eğitim hayatından çalışma hayatına geçişlerinde ihtiyaç duydukları desteklere zamanında ulaşmalarını, işgücü piyasasını daha yakından tanımalarını ve kariyerlerini sağlam bir zeminde oluşturmalarını amaçlıyoruz. Bu kapsamda İşe İlk Adım Programı ile gençlerimizin ilk iş deneyimlerini destekleyerek çalışma hayatına geçişlerini kolaylaştırmayı ve kalıcı istihdamla bağlarını güçlendirmeyi hedefliyoruz. Gençlerimizin farklı ihtiyaçlarını gözetken bu yaklaşımı, İŞKUR'un sahadaki tecrübesi ve hizmet kapasitesiyle destekliyoruz.

İŞKUR'un gençlere sunduğu hizmetlerin gücü, ülkemizin dört bir yanında yürütülen saha çalışmalarından geliyor. İl müdürlüklerimiz ve hizmet merkezlerimiz aracılığıyla gençlerle, işverenlerle, üniversitelerle, mesleki ve teknik eğitim kurumlarıyla sürekli temas hâlindeyiz. İş ve meslek danışmanlarımız gençlerimizin kariyer yolculuğuna eşlik ederken işveren danışmanlarımız da işletmelerimizin insan kaynağı ihtiyaçlarını yakından takip ediyor. Sahadan elde ettiğimiz bilgi ve tecrübe, hizmetlerimizi geliştirmemize ve ihtiyaçlara uygun çözümler üretmemize katkı sağlıyor.

Sahadaki bu güçlü yapıyı, gelişen dijital hizmet kapasitemizle tamamlıyoruz. Gençlerimizin İŞKUR hizmetlerine daha kolay ve hızlı erişebilmeleri, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden iş ve staj imkânlarına kadar ihtiyaç duydukları alanlarda etkin biçimde yönlendirilebilmeleri için dijital imkânlarımızı geliştiriyoruz. Aday Havuz Sistemi ile işverenlerimizin ihtiyaç duydukları niteliklere sahip iş arayanlara daha doğrudan ulaşabilmelerine imkân sağlıyor; meslek lisesi mezunlarının eğitim aldıkları alan ve dallar ile mesleki yeterlilik sahibi iş arayanların sahip oldukları niteliklerin işveren talepleriyle daha etkin biçimde buluşmasını destekliyoruz. Teknolojiyi hizmetlerimizin erişimini ve etkinliğini artıran önemli bir araç olarak görüyor, gençlerin ve işverenlerin değişen ihtiyaçlarına uygun hizmet kanalları oluşturuyoruz.

Bu noktada işverenlerimizle kurduğumuz iş birliğine ayrı bir önem veriyoruz. Gençlerin çalışma hayatına

hazırlanması, eğitim kurumları ile iş dünyasının güçlü bir iletişim içinde hareket etmesini gerektiriyor. İşverenlerimizin gençlere sunduğu staj, işbaşı deneyimi ve istihdam imkânları, gençlerin mesleki gelişiminde önemli bir yere sahip. Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların İstihdamı Teşviki başta olmak üzere gençlerimizin istihdamını destekleyen teşviklerle de işverenlerimizin yeni istihdam oluşturmalarına katkı sağlıyoruz. İŞKUR olarak işgücü piyasasının taraflarını bir araya getiren kurumsal yapımızla bu iş birliğinin daha geniş bir zeminde gelişmesi için çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Seksen yıllık tecrübemizin bize kazandırdığı en önemli birikimlerden biri, çalışma hayatının ihtiyaçlarını sahada ve insanla doğrudan temas ederek okuyabilme kabiliyetidir. Türkiye'nin farklı şehirlerinde, farklı sektörlerde ve farklı mesleklerde edindiğimiz bu tecrübe bugün gençlere yönelik çalışmalarımıza da yön veriyor. Her gencimizin yeteneğinin, beklentisinin ve kariyer yolculuğunun kendine özgü olduğunu biliyor; hizmetlerimizi bu çeşitliliği gözeterek sunuyoruz.

İŞKUR'un 80 yıllık tarihinde milyonlarca insanımızın çalışma hayatına uzanan yolculuğuna eşlik eden büyük bir emek vardır. Bu birikimin arkasında, ülkemizin her köşesinde görev yapan çalışanlarımızın gayreti, vatandaşlarımızla kurulan güven ve işverenlerimizle yıllar içinde gelişen güçlü iş birliği bulunuyor. Bugün bu tecrübeyi gençlerimizin enerjisi, bilgisi ve üretme isteğiyle buluşturuyoruz.

Önümüzdeki dönemde de gençlerimizin çalışma hayatına hazırlanmasından nitelikli ve kalıcı istihdama katılmasına kadar uzanan süreçte üzerimize düşen sorumluluğu aynı kararlılıkla yerine getireceğiz. Gençlerimizin becerilerini geliştirecek, işgücü piyasasını yakından tanımalarını sağlayacak ve kariyer yolculuklarında ihtiyaç duydukları rehberliği sunacak çalışmalarımızı ülkemizin dört bir yanında sürdüreceğiz.

İstihdamda 3İ dergimizin 44'üncü sayısının, GÜÇ Programı kapsamında yürüttüğümüz çalışmaların daha yakından tanınmasına ve genç istihdamına ilişkin tecrübe ve görüşlerin paylaşılmasına katkı sağlamasını temenni ediyorum.

Seksen yıldır olduğu gibi bugün de çalışma hayatının ihtiyaçlarını yakından takip etmeye, gençlerimizin yanında olmaya ve ülkemizin üretim gücüne katkı sunmaya devam edeceğiz. Gençliğin Üretim Çağı'nın gençlerimiz, çalışma hayatımız ve ülkemiz için hayırlı olmasını diliyorum.

GENİŞ



AÇI

Lütfiye HATİPOĞLU

GENÇ İSTİHDAMINDA YENİ BİR EŞİK:
GENÇLİĞİN ÜRETİM ÇAĞI (GÜÇ)
PROGRAMI VE STAJ DESTEĞİNİN
DÖNÜŞTÜRÜCÜ ROLÜ

16

Emrah ERDAL

MESLEKİ EĞİTİMDEN
İSTİHDAMA KÖPRÜ:
“GELECEĞİM MESLEKTE”
PROGRAMININ YAPISI VE
POTANSİYELİ

22

Yasin VELİOĞLU

NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA
YER ALAN GENÇLERE (NEET)
YÖNELİK İŞGÜCÜ UYUM
PROGRAMI “NEET İUP”

28

Yasin VELİOĞLU

İŞKUR GENÇLİK PROGRAMI

36

Can ALKAN

GENÇLİĞİN ÜRETİM ÇAĞI:
BÖLGESEL KARIYER FUARLARI
VE YENİ NESİL İSTİHDAM
EKOSİSTEMİ



6 OCAK 2026



GENÇ İSTİHDAMINDA YENİ BİR EŞİK:

GENÇLİĞİN ÜRETİM ÇAĞI
(GÜÇ) PROGRAMI VE
STAJ DESTEĞİNİN
DÖNÜŞTÜRÜCÜ ROLÜ



LÜTFİYE HATİPOĞLU
İSTİHDAM UZMANI / İŞKUR

Türkiye’de gençlerin eğitimden istihdama geçiş süreci, uzun yıllardır hem politika yapımcıların hem de iş dünyasının en önemli gündem başlıklarından biri olmaya devam etmektedir. Diplomanın tek başına yeterli olmadığı, iş deneyiminin ise giderek daha erken aşamalarda talep edildiği günümüz işgücü piyasasında, gençlerin kariyer yolculuğuna güçlü bir başlangıç yapabilmeleri kritik bir önem taşımaktadır. Bu noktada Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından hayata geçirilen Gençliğin Üretim Çağı (GÜÇ) Programı genç istihdamına yeni bir perspektif kazandıran kapsamlı bir politika çerçevesi olarak öne çıkmaktadır.

Programın en dikkat çekici bileşenlerinden biri olan staj desteği, gençlerin işgücü piyasasıyla erken ve nitelikli temas kurmasını sağlayan temel araçlardan biri olarak konumlanmaktadır. Staj, artık yalnızca bir eğitim zorunluluğu değil; gençlerin mesleki kimliklerini inşa ettikleri, iş dünyasının dinamiklerini tanıdıkları ve kariyerlerine yön verdikleri kritik bir eşik haline gelmiş durumdadır. GÜÇ Programı da bu gerçeklikten hareketle staj mekanizmasını güçlendiren, yaygınlaştıran ve sistematik bir yapıya kavuşturan bir yaklaşım ortaya koymaktadır.





Stajın Stratejik Önemi ve GÜÇ Programı

GÜÇ Programı, genç işsizliğine yalnızca istihdam yaratma perspektifinden değil, aynı zamanda geçiş süreçlerinin güçlendirilmesi açısından yaklaşmaktadır. Programın temel hedeflerinden biri, gençlerin eğitim hayatları devam ederken iş dünyasıyla bağ kurmalarını sağlamak ve mezuniyet sonrası yaşanan belirsizlikleri azaltmaktır.

Bu çerçevede staj desteği, gençlerin teorik bilgi ile pratik deneyim arasında köprü kurmasını sağlayan kritik bir araç olarak öne çıkmaktadır. Program kapsamında lise ve üniversite öğrencilerinin iş hayatına daha erken aşamada dâhil olmaları teşvik edilirken, mezuniyet sonrası istihdama geçiş süreci daha sağlıklı bir zemine oturtulmaya çalışılmaktadır.



Cumhurbaşkanlığı tarafından 2020 yılından bu yana yürütülen Ulusal Staj Programı'nın, 2026 yılı itibarıyla Cumhurbaşkanlığı himayelerinde Türkiye İş Kurumu bünyesine alınmasıyla birlikte, staj süreçlerinin daha bütüncül bir çerçeveye kavuşturulması sağlanmıştır.

Staj Fırsatları Tek Bir Çatı Altında: Staj Platformu

GÜÇ Programı'nın staj ayağını öne çıkaran unsurlardan biri, mevcut uygulamaları bir araya getirerek daha bütüncül ve sürdürülebilir bir yapı oluşturması ve öğrencilerin kamu ve özel sektördeki staj fırsatlarını bu platform üzerinden keşfetmesine olanak sağlamasıdır.

Bu yaklaşım kapsamında, üniversite öğrencilerine yönelik Ulusal Staj Programı ile lise öğrencilerine yönelik olan İŞKUR Staj Portalı, Staj Platformu (<https://staj.iskur.gov.tr/>) çatısı altında toplandı. Cumhurbaşkanlığı tarafından 2020 yılından bu yana yürütülen Ulusal Staj Programı'nın, 2026 yılı itibarıyla Cumhurbaşkanlığı himayelerinde Türkiye İş Kurumu bünyesine alınmasıyla birlikte, staj süreçlerinin daha bütüncül bir çerçeveye kavuşturulması sağlanmıştır. Staj Portalı ise lise öğrencilerinin özel sektör işyerlerinde staj yapabilmeleri için fırsatlar sunmaya devam edecektir.

Bu sayede gençler, kamu ve özel sektörde sunulan staj imkânlarına daha şeffaf, adil ve izlenebilir bir sistem üzerinden erişim sağlayabilmekte; işverenler ise ihtiyaç duydukları aday havuzuna daha hızlı ve doğru şekilde ulaşabilmektedir. Fırsat eşitliği ve liyakat esaslarını merkeze alan bu bütüncül yapı, staj süreçlerinde uzun süredir gündemde olan adalet ve erişim sorunlarına çözüm üretirken, aynı zamanda gençlerin kariyer yolculuklarına daha güçlü bir başlangıç yapmalarına katkı sunmaktadır.

İşverenler için Yeni Bir Sorumluluk ve Fırsat Alanı

GÜÇ Programı'nın en önemli unsurlarından biri, işverenleri sürece aktif biçimde dâhil eden yapısıdır. Özellikle aktif işgücü programlarından yararlanan işletmelere getirilen düzenlemeler, stajyer istihdamını teşvik etmenin ötesine geçerek bir sorumluluk çerçevesi oluşturmaktadır.

Bu kapsamda, 10 ve üzeri çalışanı bulunan işletmelerin stajyer bulundurma sorumluluğu



daha görünür hale gelirken; aktif işgücü programlarından yararlanan işverenlerin toplam katılımcı sayılarının en az yüzde 10'u oranında stajyer değerlendirmesi yapmaları öngörülmektedir. Bu yaklaşım, genç istihdamının yalnızca kamu politikalarıyla değil, özel sektörün aktif katılımıyla güçlenebileceğini ortaya koymaktadır.

3308 Sayılı Kanun Kapsamında Finansal Destek

Staj desteğinin sürdürülebilirliğini sağlayan en önemli unsurlardan bir diğeri ise finansal teşvik mekanizmalarıdır. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında sağlanan destekler, işverenlerin stajyer istihdamına yönelik mali yükünü önemli ölçüde azaltmayı hedeflemektedir.

Bu yapı içinde, işverenlerin öğrencilere ödedikleri ücretlerin belirli bir kısmı kamu tarafından karşılanmakta; böylece hem öğrencilerin gelir elde etmesi hem de işverenlerin stajyer kabul

etmesi teşvik edilmektedir. Destek tutarları, işletme ölçeğine göre farklılaşmakta ve özellikle küçük işletmeler için daha yüksek oranlarda kamu desteği uygulanmaktadır.

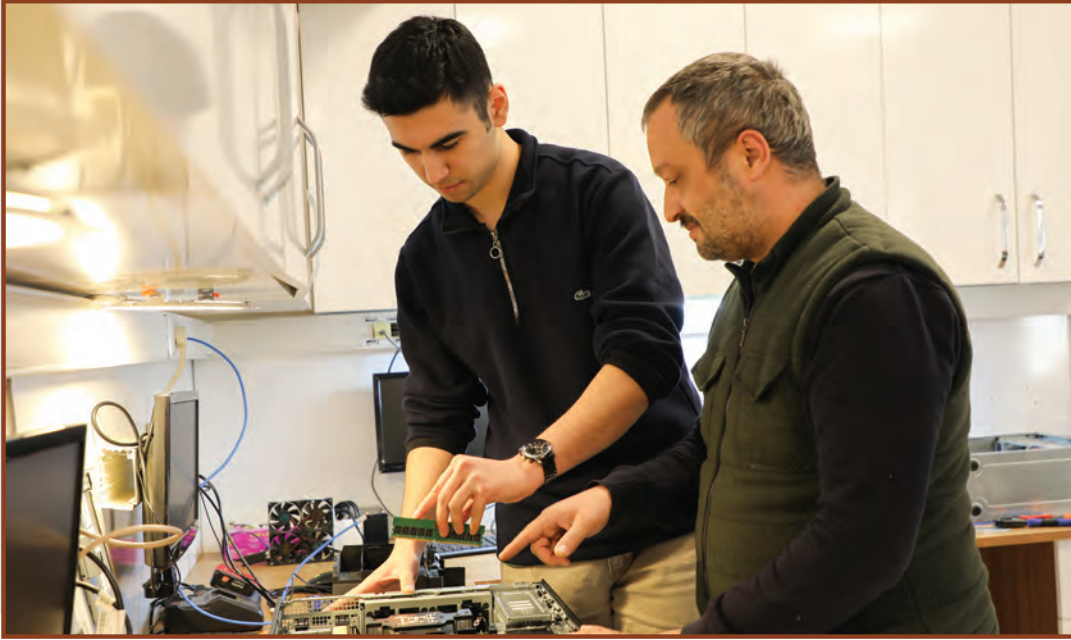
Bu yapı, stajı yalnızca eğitim sürecinin bir parçası olmaktan çıkararak, işgücü piyasasının aktif bir bileşeni haline getirmektedir.

Sayılarla Staj Desteğinin Etkisi

Bu geniş ölçekli yapı içerisinde staj desteği, ayrı bir politika bileşeni olarak dikkat çekmektedir. Programın staj ayağında, üç yıl içinde yaklaşık 800 bin öğrenciye ulaşılması hedeflenirken toplam 26,2 milyar TL'lik bir bütçe öngörülmektedir. Bu veriler, stajın yalnızca destekleyici bir unsur değil, gençlerin işgücü piyasasına geçişinde merkezi bir araç olarak konumlandırıldığını göstermektedir.

Bunun yanı sıra, farklı uygulamalardan elde edilen bulgular, staj deneyiminin gençlerin işgücü





piyasasına uyumunu kolaylaştırdığını ve istihdam sürekliliğini olumlu yönde etkileyebildiğini göstermektedir. Bu yönüyle staj desteği, yalnızca kısa vadeli bir kazanım değil, uzun vadeli istihdam çıktıları açısından da önemli bir politika aracı olarak değerlendirmektedir.

Nitelikli Staj: Nicelik Kadar Önemli

Staj imkânlarının artırılması kadar, bu süreçlerin niteliği de büyük önem taşımaktadır. Nitelikli bir staj deneyimi; öğrencinin yalnızca iş ortamında bulunması değil, aynı zamanda mesleki becerilerini geliştirmesi, sorumluluk alması ve öğrenme sürecine aktif katılım sağlaması anlamına gelmektedir.

Bu nedenle GÜÇ Programı kapsamında staj süreçlerinin yalnızca sayısal hedeflerle değil aynı zamanda kalite standartlarıyla desteklenmesi kritik bir gerekliliktir. İşyerlerinde öğrenme odaklı bir yaklaşımın benimsenmesi, mentorluk mekanizmalarının güçlendirilmesi ve stajyerlerin görev tanımlarının netleştirilmesi bu sürecin temel unsurları arasında yer almaktadır.

Gençler için Güçlü Bir Başlangıç

İŞKUR'un GÜÇ Programı kapsamında yürüttüğü staj desteği, genç istihdamı politikalarında yeni bir dönemin kapılarını aralamaktadır. Kamu, özel sektör ve eğitim kurumları arasında kurulan bu güçlü iş birliği, gençlerin üretim süreçlerine daha erken ve daha donanımlı biçimde katılmasını mümkün kılmaktadır.

Türkiye'nin genç nüfus potansiyelini ekonomik değere dönüştürme hedefi açısından staj desteği, yalnızca bir teşvik mekanizması değil; aynı zamanda geleceğin işgücünü şekillendiren stratejik bir yatırım olarak değerlendirilebilir. Bu yönüyle GÜÇ Programı, gençlerin kariyer yolculuğunda güçlü bir başlangıç yapmalarını sağlayan ve istihdamda sürdürülebilirliği destekleyen önemli bir politika örneği sunmaktadır.

Bu çerçevede GÜÇ Programı, yalnızca bugünün istihdam ihtiyacına cevap veren bir politika değil; aynı zamanda Türkiye'nin gelecekteki nitelikli işgücünü inşa eden stratejik bir dönüşüm aracı olarak öne çıkmaktadır.

GENÇ İSTİHDAM HAMLESİ - GÜÇLÜ TANITIM PROGRAMI

6 OCAK



MESLEKİ EĞİTİMDEN İSTİHDAMA KÖPRÜ:

“GELECEĞİM MESLEKTE”
PROGRAMININ YAPISI VE
POTANSİYELİ



EMRAH ERDAL
İSTİHDAM UZMANI / İŞKUR



Kariyer danışmanlığı
hizmetlerinin
güçlendirilmesi ve
eğitim-istihdam geçişini
destekleyen bütüncül
politikaların geliştirilmesi
kritik önem taşımaktadır.

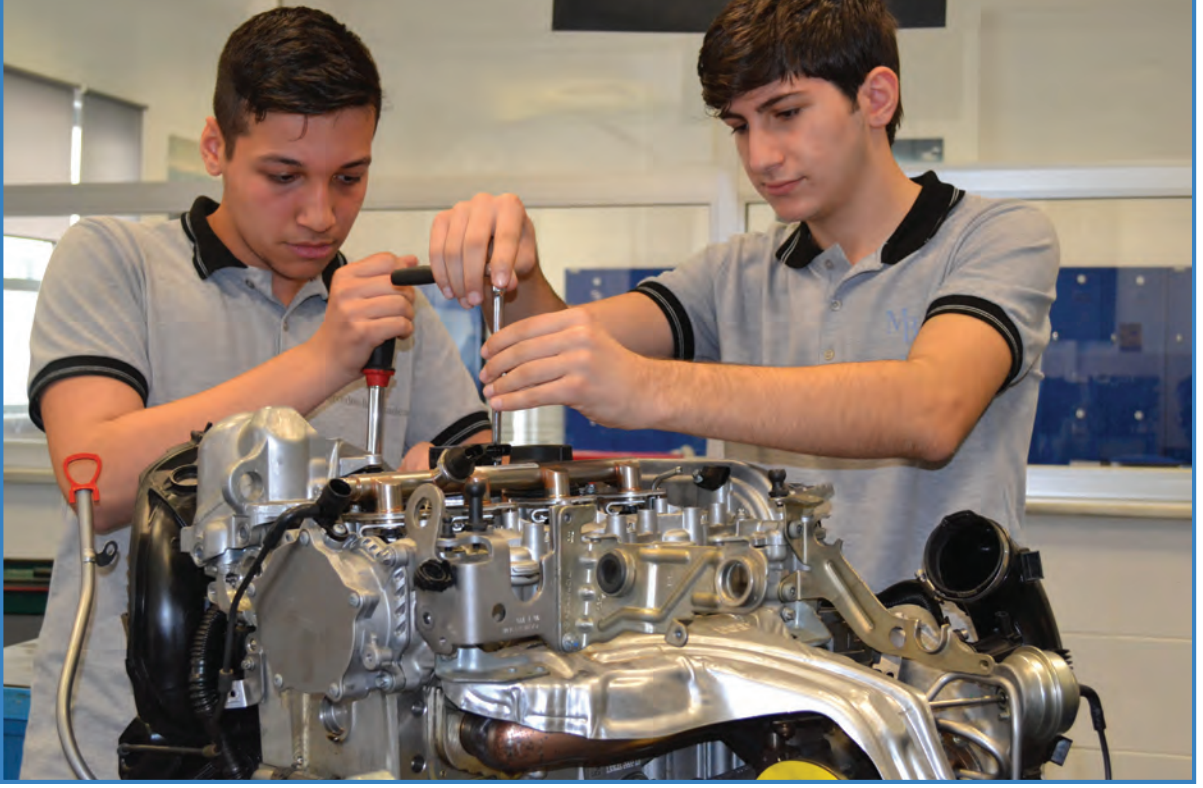
Kariyer Danışmanlığı ve Mesleki Eğitim Alanı Değerlendirmesi

Türkiye’de genç işsizliği, son yıllarda hem ekonomik hem de sosyal boyutlarıyla öne çıkan yapısal bir sorun haline gelmiştir. Özellikle eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyumsuzluk, gençlerin mezuniyet sonrası istihdama geçiş süreçlerini zorlaştırmaktadır. Beceri uyumsuzluğu, AB işgücünün yaklaşık %39’unun aşırı vasıflı olduğu ve düşük kaliteli işlerde “tuzaklandığı” dikkate alındığında, ciddi bir politika sorunu olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle, nitelikli işgücüne olan talep ile eğitim çıktıları arasındaki dengesizlik,

genç işsizliğin temel belirleyicilerinden biri olarak değerlendirilmektedir.

Mesleki ve teknik eğitim alan bireylerin önemli bir bölümünün eğitim aldıkları alanlarda istihdam edilememesi, kariyer planlama ve iş arama becerilerinin yeterince gelişmemiş olması bu sorunu derinleştirmektedir. Bu bağlamda, kariyer danışmanlığı hizmetlerinin güçlendirilmesi ve eğitim-istihdam geçişini destekleyen bütüncül politikaların geliştirilmesi kritik önem taşımaktadır.

Mesleki eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyumun artırılması, küresel ölçekte tartışılan bir



gündem olmakla birlikte Türkiye özelinde önemli bir politika önceliği haline gelmiştir. Mesleki ve teknik lise mezunlarının önemli bir bölümünün eğitim aldıkları alanlarda istihdam edilemedikleri, özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri ve iş arama süreçleri konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları bilinmektedir. Öte yandan mezun olduktan sonra yükseköğrenime yönelmek isteyen öğrenciler de bu geçişi nasıl yönetecekleri konusunda yeterli rehberlikten yoksun kalmaktadır.

Bu boşluğu doldurmak amacıyla başlatılan Gençliğin Üretim Çağı (GÜÇ) kapsamında “Geleceğim Meslekte” programı 6 Ocak 2026 tarihinde kamuoyuyla paylaşılmıştır. Program; yalnızca bilgilendirme değil, öğrenciyi tanıyan, izleyen ve güçlendiren bütünsel bir kariyer destek modeli olarak tasarlanmıştır. Birey odaklı

tasarlanan bu destek modeli istihdama hazırlık ve nitelikli işgücü yetiştirme hedeflerine ulaşmada kilit bir köprü olma potansiyeline sahiptir. Kariyer danışmanlığı ile desteklenen mesleki eğitim, bireylerin beceri uyumazlığından kaçınmasını, akademik başarının artmasını ve okuldan işe geçiş süreçlerinin daha sağlıklı ilerlemesini sağlayacaktır. Bahse konu uygulama yalnızca bireysel başarıyı değil, aynı zamanda ulusal işgücü piyasasının etkinliğini ve sosyal uyumu da desteklemektedir.

Programın Yapısı ve Uygulama Modeli

“Geleceğim Meslekte”, MEB’e bağlı Anadolu Meslek ve Anadolu Teknik Programlarının 12. sınıf öğrencileri ile üniversitelerin meslek yüksekokullarındaki (MYO) son sınıf öğrencilerini kapsamaktadır. Programın yürütücüsü konumundaki 1.625 İŞKUR iş ve meslek danışmanı, her okul için özel olarak görevlendirilmekte ve 12

aylık bir süreçte (9 ay eğitim dönemi +3 ay yaz tatili) öğrencilerle düzenli temas kurmaktadır.

Programın omurgasını üç aşamalı bireysel görüşme süreci oluşturmaktadır. Birinci görüşmede (Eylül-Ocak), danışman öğrenciyi tanımaya odaklanır. Yaklaşık 30 dakika süren bu görüşmede öğrencinin İŞKUR iş arayan kaydı oluşturulmakta, kariyer hedefleri değerlendirilerek eğitim gördüğü alanın iş piyasasındaki karşılığı aktarılmaktadır. Görüşmenin son bölümüne ailenin de dâhil edilmesi, öğrencinin kariyer gelişiminde aile desteğini pekiştirmeye yönelik özgün bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Bu aşamanın sonunda her bir öğrenci için Bireysel Kariyer Profili oluşturulmaktadır.

İkinci görüşmede (Şubat-Haziran), somut istihdam hazırlığına geçilmektedir. İşgücü piyasasına yönelmek isteyen öğrenciler için özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri eğitimi

verilmekte ve iş arama kanallarına kayıt süreçleri tamamlanmaktadır. Yükseköğrenime devam etmek isteyenler ise DABİS (Danışman Bilgi Sistemi) ve MEB Tercih Danışmanlığı hizmetlerine yönlendirilmektedir. Bu yaklaşım, programın öğrenci merkezli tasarımının en belirgin göstergelerinden biridir.

Üçüncü görüşme, mezuniyet sonrası takip sistemiyle programı geleneksel rehberlik uygulamalarından ayırmaktadır. Yaz tatili döneminde başlayan bu süreçte, mezunların iş arama süreçleri izlenmekte; gerektiğinde özgeçmişler güncellenmekte, mülakat performansı desteklenmekte ve İŞKUR'un aktif kurs programlarına yönlendirme yapılmaktadır. Böylece program, okul kapısında değil; bireyin iş veya eğitim hayatına gerçek anlamda dâhil olmasıyla tamamlanana kadar devam etmektedir.





Programın çok paydaşlı yapısı, etkinliğinin temel belirleyicilerinden biridir. Okul ziyaretleri, rehber öğretmen ve sınıf öğretmenleriyle koordineli biçimde planlanmakta; öğrencilerin staj ve işletme eğitim takvimleri dikkate alınmaktadır. Sektör-öğrenci buluşmaları ve sanal istihdam fuarları gibi tamamlayıcı etkinlikler, gençlerin iş dünyasıyla erken dönemde temas kurmasını sağlamaktadır.

Sunulacak hizmetlerin daha etkin hâle getirilmesi amacıyla üç görüşmeden en az birinin veli katılımıyla gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır. Böylece, aile içi kariyer diyalogunun oluşturulması, velilerin çocuklarının güçlü yanları ve mesleki eğilimleri hakkında farkındalığının artırılması ve yapılacak yönlendirme işlemlerinde danışman-öğrenci-veli üçgeninde tutarlı bir yönlendirme yapılabilmesi hedeflenmektedir.

Program, ölçek hedefleri bakımından da dikkat çekici bir tablo sunmaktadır. 2025-2026 eğitim öğretim yılında en az 250.000 öğrenciye ulaşılması planlanmakta; 2028 yılı sonunda bu rakamın toplamında 750.000'i aşması hedeflenmektedir. 2 Nisan 2026 itibarıyla yapılan açıklamalara göre program kapsamında danışmanlar, hâlihazırda 1.310 okulu ziyaret etmiş ve 103.252 öğrenciyle bireysel görüşme gerçekleştirmiştir. Bu veriler, programın yalnızca kâğıt üzerine yansımayıp sahada aktif biçimde işlediğini ortaya koymaktadır.

“Geleceğim Meslekte” programının en belirgin güçlü yanı, izlenebilir, planlı ve çok paydaşlı bir model olarak tasarlanmış olmasıdır. Mezuniyet sonrasında da kapsayan 12 aylık takip süreci, Türkiye’deki benzer uygulamalarda görülmeyen özgün bir unsurdur. Ailelerin sürece dâhil edilmesi ise gençlerin kariyer kararlarında toplumsal

bağlamı göz ardı etmeyen gerçekçi bir yaklaşım sergilendiğini göstermektedir.

Bir Kariyer Destek Modelinden Öte: Kalkınma Yatırımı

“Geleceğim Meslekte” programı, Türkiye’de mesleki eğitim ile istihdam arasındaki köprünün güçlendirilmesine yönelik kapsamlı ve yapısal bir girişim olarak öne çıkmaktadır. Bireysel kariyer profili oluşturma, üç aşamalı görüşme modeli, mezuniyet sonrası takip ve çok paydaşlı iş birliği yapısıyla program; gençleri yalnızca bir meslek öğrenmelerine değil, o mesleği anlamlı bir kariyere dönüştürmelerine destek olmayı hedeflemektedir.

Programın uygulama verimliliğinin yanı sıra, izleme, değerlendirme ve sürekli iyileştirme çabaları dinamik bir şekilde sürdürülmektedir. “Geleceğim Meslekte”, yalnızca bir istihdam politikası aracı değil; gençlerin potansiyellerini doğru alanlarda

değerlendirmelerine kapı aralayan bir kalkınma yatırımı olarak da değerlendirilmektedir.

Bir gencin elindeki diplomayla ne yapacağını bildiği; iş piyasasının dilini konuşabildiği ve kariyerini bilinçle inşa edebildiği bir Türkiye hedefi, bu programın özünde yatmaktadır.

KAYNAKÇA

- Hooley, T. (2014). The evidence base on lifelong guidance. University of Derby.
- ILO. (2020). Global Employment Trends for Youth 2020. International Labour Organization.
- OECD. (2022). OECD Employment Outlook 2022. OECD Publishing.
- European Commission. (2020). VET and Skills for the Future.
- CEDEFOP. (2018). Insights into skill shortages and skill mismatch.





NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA YER ALAN GENÇLERE (NEET) YÖNELİK İŞGÜCÜ UYUM PROGRAMI “NEET İUP”



YASIN VELİOĞLU
İSTİHDAM UZMANI / İŞKUR

Milletler ve devletler akil insanlarının düşün dünyası boyunca yol almaktadır. Bu düşün dünyalarından doğan planları ve bu planlara gidecek yol haritalarını hayata geçirecek enerji ve irade ise o ülkenin gençlerinin omuzlarındadır. Bu nedenle gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonu fenomeni geleceğimizi teminat altına alma adına çözüm üretimini gerektiren en önemli problemlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelişmiş, gelişmekte olan, az gelişmiş veya gelişmemiş ülkelerde de bu olgu, üzerinde durulması ve dikkat edilmesi gereken başat durumlardandır.

Gençlere dair üzerinde durulması gereken bir başka konu da genç işsizliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Çeşitli çok uluslu bölgelerdeki işsizlik oranları incelendiğinde doğası gereği genç işsizliğinin, standart işsizlik oranlarının yaklaşık iki katı olarak tezahür ettiği görülmektedir. OECD (The Organisation for Economic Co-operation and Development), Avrupa Birliği (AB) ve ülkemizden edinilen veriler de bu hususla örtüşmektedir. Ne eğitimde ne istihdamda olan gençler (NEET) ise işgücü piyasasında yer almadıklarından işsiz kategorisine bile girememektedir.

Tablo 1: OECD, AB ve Türkiye Karşılaştırması (2025 yılı)

BÖLGE/ORAN	Ortalama İşsizlik	Genç İşsizliği	NEET Oranı
OECD	4,8	11,2	13
AB	5,9	14,7	11
Türkiye	8,5	14,2	26,5

Tablodaki veriler irdelendiğinde görece işgücü piyasası doymuş, durağan yani daha yaşlı olan AB ve OECD örnekleriyle kıyaslandığında ülkemizde NEET olgusunun çok daha elzem bir seviyede olduğu fark edilmektedir.

Söz konusu NEET nüfusun işgücü piyasası ve eğitimden uzak kalması onları sosyal dışlanma tehdidiyle ve akabinde suç ve suç benzeri aktivitelere doğru sürüklemektedir. Bu nedenle gençlerimizin NEET'lere dönüşmesi gerçeği ile mücadele hem onların daha iyi bir geleceğe sahip olması hem de hâlâ ülkemizin sahip olduğu ancak yavaş yavaş elinden kaçırdığı demografik fırsat penceresinin, faydalı bir şekilde kullanılması açısından büyük önem arz etmektedir.

Bu konuda Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olan İŞKUR olarak 2025 yılı Şubat ayında hayata geçirmiş olduğumuz ve şu ana dek 215 binden fazla üniversiteli gencin faydalandığı İŞKUR Gençlik Programının ana amaçlarından birisi de proaktif bir yaklaşımla geleceğin beyaz yakalı NEET genç kuşağının oluşumunu engellemektir.



Gençlerimizin NEET'lere dönüşmesi gerçeği ile mücadele hem onların daha iyi bir geleceğe sahip olması hem de hâlâ ülkemizin sahip olduğu ancak yavaş yavaş elinden kaçırdığı demografik fırsat penceresinin, faydalı bir şekilde kullanılması açısından büyük önem arz etmektedir.

Alternatif bir işgücü uyum programı olarak tasarlanan İŞKUR Gençlik Programı, üniversite öğrencilerini kendi kampüslerinde, eğitimlerinden uzak kalmayarak teorik ve işbaşı eğitimler yoluyla işgücü piyasasına hazırlamaktadır. Yalnızca kamu üniversiteleri iş birliği dahilinde uygulanmakta olan programdan önümüzdeki beş yıl içinde 1 milyon üzerinde üniversiteli gencin yararlanması planlanmaktadır.

2025 yılı sonunda geliştirmeye başlanılan ve Gençliğin Üretim Çağı (GÜÇ) hamlesinin en önemli sac ayaklarından birisi olan Ne Eğitimde Ne İstihdamda Yer Almayan Gençlere Yönelik İşgücü Uyum Programının (NEET İUP) önümüzdeki aylar itibarıyla hayata geçirilmesi öngörülmektedir.

Başka bir alternatif işgücü uyum programı olarak dizayn edilen NEET İUP programı, istihdam hakkına ve işgücü piyasasına erişimde engel yaşayan NEET

gençlerin işgücü piyasasına geçişini sağlayacak teorik ve pratik bilgi, beceri, çalışma alışkanlığı ve disiplinini kazandırmak amacıyla aktif işgücü hizmetleri kapsamında kamu kurumlarıyla iş birliği yapılarak düzenlenen programlar olarak nitelendirilebilir.

Gerekli şartları yerine getirmesi halinde tüm kamu kurumlarıyla program düzenlenebilmekte olup aşağıda yer alan faaliyet alanlarında NEET İUP programları düzenlenebilmektedir. Bu sayede NEET gençler bu alanlarda tecrübe edinimini kamu kurumlarının gözetimi altında kazanmaktadır.

- Yeşil dönüşümü destek faaliyetleri
- Sosyal hizmetleri destek faaliyetleri
- Tarımsal üretim uygulamaları ve hayvancılık faaliyetlerinin desteklenmesi faaliyetleri





- Kamusal alanların temizlik, bakım ve onarım faaliyetlerinin desteklenmesi
- Tarihi ve kültürel faaliyetlere destek faaliyetleri
- Kurum tarafından belirlenecek ve kamu kurum ve kuruluşlarıyla yürütülebilecek diğer faaliyetlerin desteklenmesi

18.02.2026 tarihinde “İşgücü Uyum Programının Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Genelgede” yapılan değişikliklerle; enerji kullanımı, atık yönetimi, su tüketimi ve karbon ayak izi gibi alanlarda yürütülen veri toplama, sınıflandırma ve raporlama faaliyetlerinin desteklenmesi, kültürel mirasın dijital kayıt ve korunmasına yönelik faaliyetlerin desteklenmesi, kamusal arşiv ve dijitalleştirme hizmetlerinin desteklenmesi, kamusal alanlarda engelli erişimine uygunluk

kontrolü faaliyetlerinin desteklenmesi vb. 21 yeni alt faaliyet alanı yeni uygulanacak olan NEET İUP programlarında kamu kurumlarınca kullanılabilecek olup NEET gençlerin de istifadesine sunulmuştur.

Programlardan son 1 aydır sigortalı olmayan, İŞKUR’a kayıtlı ve hanesi belirli bir tutarın altında gelire sahip olan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları başvurabilecek olup 18-29 yaş aralığındaki NEET gençler programların tek öncelikli grubu olarak seçilmiştir. NEET gençlerin başvurularının program kontenjanlarının altında kaldığı durumlarda ise NEET genç olmayan kişiler de programlardan faydalanabilecektir.

Yarı zamanlı olarak haftada 3 gün olarak oluşturulan programlara ait diğer esaslar aşağıdaki gibi özetlenebilmektedir.



- Katılımcılara katılım sağladıkları günler için 01 Ocak 2026 tarihi itibarıyla 1.375 TL cep harçlığı ödenir.
- Katılımcıların programa katılım sağladıkları günler için 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında ortaya çıkacak %5,5 oranında sosyal güvenlik prim giderleri ödenir.
- Tüm kamu kurum ve kuruluşları ile iş birliği yöntemiyle program uygulanabilir.
- Program süresi en fazla 10 aydır.
- Programın ilk dört haftası 5 gün ve 37,5 saat olarak uygulanır. Devam eden haftalarda 3 gün ve 22,5 saat olarak uygulanır.
- Bir katılımcı, İşgücü Uyum Programından toplamda en fazla 140 fiili gün yararlanabilir.

Program yararlanıcılarının istihdam edilebilirliğini ve işgücü piyasasına hazırlanmalarını hedefleyen program kapsamında ilk 4 hafta 60 saat ve son 2 hafta da 22,5 saat olmak üzere toplamda 82,5 saatlik eğitim her bir katılımcıya sağlanacaktır. Program kapsamında katılımcılara verilen ana eğitimler ise şunlardır;

- İş sağlığı ve güvenliği eğitimi
- Bağımlılıkla mücadele eğitimi
- İş arama becerilerinin geliştirilmesine yönelik eğitim
- İş ahlâkı, motivasyon ve stres yönetimi eğitimi
- Kişiler arası ilişkiler ve etkili iletişim eğitimi
- Finansal okuryazarlık eğitimi

Programlar, yurt genelinde her ilde ikametgâh temelli uygulanacak olup ilk etapta programlardan 150.000 NEET gencimizin faydalanması sağlanacaktır. Bu sayede işgücü piyasasıyla tanışan NEET gençleri program sonrasında istihdama kazandırabilmek adına İŞKUR İl Müdürlükleri ve Hizmet Merkezlerimize çağırma ve başta bireysel danışmanlık, işe yerleştirme olmak üzere diğer İŞKUR hizmetlerinden de yararlandırma hususları değerlendirilmektedir.

NEET gençlere sunulması öngörülen ve GÜÇ hamlesinin ana bileşenlerinden birisi olan NEET İUP Programı sayesinde gençlerimizin hem işbaşı eğitimlerle tecrübe edindirilmekte hem

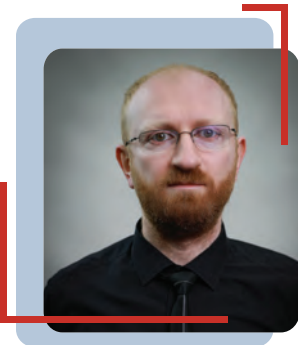
sınıf ortamında verilen eğitimlerle istihdam edilebilirlikleri geliştirilmekte hem de geçici gelir desteği kendilerine sağlanmaktadır. NEET gençlerin öncelikle potansiyellerine ve geleceklerine dair farkındalıklarının artırılması ve akabinde işgücü piyasasına girişlerinin kolaylaştırılması, NEET gençlerin atıl bir değer olarak kalmalarının önüne geçecek ve daha parlak bir geleceğe doğru emin adımlar atmalarını sağlayacaktır.

İlgili programlara dair detaylı bilgiye Türkiye İş Kurumu web sitesinden (www.iskur.gov.tr) ve ALO 170 üzerinden erişilebilmektedir. Programa başvurular ise esube.iskur.gov.tr, İŞKUR Mobil ve ALO 170 kanalları üzerinden yapılabilecektir.





İŞKUR GENÇLİK PROGRAMI



YASIN VELİOĞLU
İSTİHDAM UZMANI / İŞKUR

Uluslar ve toplumlar eğitimli nüfuslarının ufukları üzerinde yükselirler. Tarihi yazan ve insanlık medeniyetine yön veren toplumları incelediğimizde yüksek eğitime ve yüksek eğitimli nüfusa değer veren toplulukların diğerlerine göre çok önde olduğunu ve onları kültürel, bilimsel, siyasal ve hatta askeri alanlarda nüfuzları altına aldıklarını görürüz.

Beytül-Hikmelerden, Nizamiye Medreselerine, Enderun Mektebinden günümüz yükseköğretim kurumlarına bu mirasın devralındığı, kültürümüz ve ülkemiz özelinde de görülebilmektedir. Millet olarak eğitim öğretimde ve bilimde geri kaldığımız dönemlerde bu ihmalimiz, ağır bedeller olarak bize defalarca dönmüş olup tarih bu arenada defalarca tekrerrür etmiştir.

Ülke olarak insani gelişmişliğin önemini tekrar kavramamız sonucunda bu endekste kısa süre içinde tekrar hak ettiğimiz ölçülere kavuştuğumuz aşağıda yer alan tabloda açıkça görülmektedir.

Tablo 1: Yıllara Göre İnsani Gelişmişlik Endeksi- Türkiye

Yıl	İGE (İnsani Gelişmişlik Endeksi)
1990	0,576
2000	0,653
2005	0,701
2010	0,738
2015	0,792
2018	0,820
2019	0,833
2020	0,820 (pandemi etkisi)
2021	0,838
2022	0,855
2023	~0,857

Tablo 2 : Kategori Durumu- İGE

0,55 altı	Düşük
0,55-0,70	Orta
0,70-0,80	Yüksek
0,80+	Çok Yüksek

90'lı yıllarda düşük seviye olan 0,550'nin çok az üzerinde olan insani gelişmişlik endeksi 2000'li yıllarda eğitime ve sağlığa yapılan yatırımlar neticesinde yüksek kategoriye çıkmıştır. 2005 yılından sonra yapılan düzenlemeler ve yatırımlar ve artan sosyo-ekonomik ve kültürel düzey, meyvesini vermiş olup 2018 yılından itibaren Türkiye çok yüksek insani gelişmişlik seviyesine sahip ülkeler ligine yükselmiştir. Söz konusu hususu aşağıda yer alan tabloda da açıkça görebilmekteyiz.

Tablo 3: İGE Türkiye Sıralaması

Yıl	İGE Puanı	Dünya Sıralaması
2010	0,738	83
2015	0,792	72
2018	0,820	59
2019	0,833	54
2020	0,820	54
2021	0,838	48
2022	0,855	45
2023	~0,857	~45



2010 yılında İGE'de 83. Sırada yer alan ülkemiz çok kısa süre içinde 45. sıraya kadar yükselmiştir. Ancak Avrupa Birliği (AB) ve Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) ülkelerinin ortalama İGE değerlerini ülkemizle kıyasladığımızda hem bulunduğumuz yeri korumak hem de muasır medeniyet seviyesinin üstüne çıkarak ona yön verecek raddeye ulaşabilmek adına yükseköğretim gençliğimize çok daha fazla maddi manevi sermaye ve beşerî yatırım yapmamız gerektiği açıkça görülmektedir.

Tablo 4: İGE Türkiye-AB-OECD Karşılaştırması

Yıl	Türkiye	AB Ortalaması	OECD Ortalaması
2015	0,792	~0,860	~0,880
2018	0,820	~0,870	~0,890
2019	0,833	~0,875	~0,895
2020	0,820	~0,870	~0,890
2021	0,838	~0,880	~0,900
2022	0,855	~0,885	~0,905
2023	~0,857	~0,890	~0,910

Bugüne dek sergilenen ülke performansımız çok iyi görünse de OECD ve AB ülkeleri ile kıyaslandığımızda bu alanda çok daha fazla uğraş ve emek vermemiz gerektiği zira diğer toplumların da yerinde saymadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle aradaki farkı kapatabilmek adına eğitime ve gençliğe verilen önemin ve dikkatin azami seviyeye çıkarılması gerekliliği fark edilmektedir.

Bu minvalde söz konusu endekste daha ileri gidebilmemiz adına çözüm getirmemiz gereken en önemli husus olan yükseköğretim istihdamı ve işsizliği konularına mercek tuttuğumuzda aşağıda yer alan veriler göze çarpmaktadır.

Tablo 5: Yükseköğretim ve Genel İşgücü İstatistik Karşılaştırması

Yıl	Yükseköğretim İşsizlik Oranı	Genel İşsizlik Oranı	Yükseköğretim İşgücüne Katılım Oranı	Genel İşgücüne Katılım Oranı
2020	12,8	13,1	74,7	49,1
2021	12,4	12	76,5	51,4
2022	11,3	10,4	77,3	53,1
2023	9,8	9,4	77,4	53,3
2024	9,1	8,7	77,5	54,2
2025	8,4	8,3	76,7	53,5

Tablo 6: Türkiye-AB-OECD Yükseköğretim-Genel İşsizlik Karşılaştırması

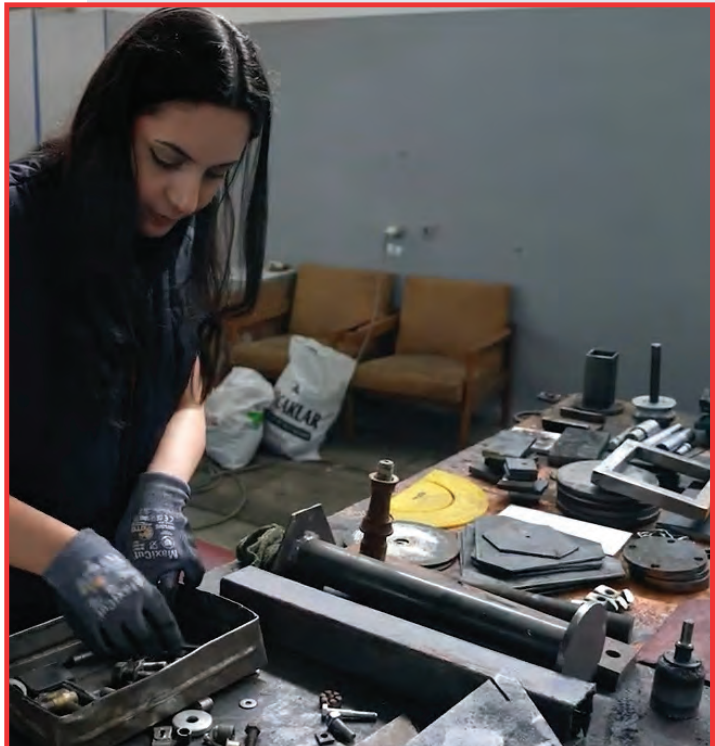
Yıl	TR Ort. (%) YÖ	TR Ort. (%) Gnl	AB Ort. (%) YÖ	AB Ort. (%) Gnl	OECD Ort. (%) YÖ	OECD Ort. (%) Gnl
2020	12,8	13,1	~4.2	7,2	~5	7,2
2021	12,4	12	~4.0	7,1	~4.8	6,1
2022	11,3	10,4	~3.8	6,2	~4.9	5
2023	9,8	9,4	~3.7–3.9	6,1	~5	4,8
2024	9,1	8,7	~3.8	5,9	~4.9	4,9

Yukarıda yer alan iki tablo incelendiğinde ülkemizde yüksek öğretim işsizliğinin, genel işsizlik oranının bir parça üzerinde olduğu görülmektedir. Bu fenomen, ülkemiz ve en gelişmiş ülkelerin durumlarıyla kıyaslanınca bir tezatlık göstermektedir. Normal şartlar altında yükseköğretim düşük işsizlik anlamına gelmekte iken ülkemizde mevcut konjonktür son dönemde iyileşmeler yaşanmasına rağmen tam tersi durumdadır. Bununla beraber ülkemiz yükseköğretim işsizliğinin, AB ve OECD ortalamaları ile kıyaslandığında 2,5-3 kat fazla seviyelerde olduğu görülmektedir.

Bu durum yeni üniversite mezunları ve sosyal bilimler mezunları açısından ise çok daha elzem noktalara gitmektedir. Yeni mezunların dörtte biri ve sosyal bilimler mezunlarının ise daha büyük bir kısmı işsizlik gerçeğiyle yüzleşmektedir. Son dönemlerde artan üniversite ve üniversite öğrencisi sayısı, işgücü piyasasının beyaz yakalılara yönelik yeterli miktarda yeni iş yaratamaması, artan yapay zekâya bağlı otomasyon ve yaratıcı yıkım süreci trendi ve eğitim-beceri uyumsuzlukları söz konusu sorunun temellerini oluşturmaktadır.

Gelişmiş ülkeler düzeyindeki yükseköğretim işgücü rakamlarına ulaşmak ve insani gelişmişlik endeksinin önemli ayaklarından olan eğitim ve üretimin (GSYİH) geliştirilmesi amacıyla GÜÇ- Gençliğin Üretim Çağı Programı kapsamında İŞKUR Gençlik Programı 2025 yılı Şubat ayında 4 aylık pilot uygulama ile ülke genelinde hayata geçirilmiştir.

İŞKUR Gençlik Programı; üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirliğini





artıracak bilgi, beceri, çalışma alışkanlığı ve disiplini kazandırmak üzere İŞKUR tarafından devlet üniversiteleri ile iş birliği yapılarak düzenlenen ve öğrencilere teorik ve pratik eğitimlerin verildiği kısmi zamanlı aktif işgücü programı olarak nitelendirilebilir.

İŞKUR Gençlik Programıyla hem yükseköğretim öğrencilerinin istihdam edilebilirliğini teorik ve işbaşı eğitimler yoluyla çalışma alışkanlığı ve disiplini kazandırarak artırmak hem de orta ve uzun vadede yükseköğretim mezunu beyaz yakalı çalışanlar arasındaki işsizliği azaltmak amaçlanmaktadır. Bu sayede ülkemizin başka bir problemi olan NEET (ne istihdamda ne eğitimde olan gençler) grubunda yer alan gençlerin oluşması proaktif bir yaklaşımla engellenebilecektir.

2025 Şubat ayı itibarıyla hayata geçirilen İŞKUR Gençlik Programı kapsamında 81 ilde 127 kamu üniversitesiyle iş birliği ile 100.000 kontenjanlı programlar başlatılmıştır. Pilot uygulama kapsamında 2024-2025 eğitim yılı bahar döneminde 82.455 öğrenci programlardan yararlanmıştır.

Sadece kamu üniversiteleri ile iş birliği kapsamında uygulanan programlara yalnızca o üniversitenin bünyesinde yer alan öğrencilerin yararlanmasına izin verilmiştir. Program süresi haftada azami üç gün ve 22,5 saat olacak şekilde tasarlanmıştır. Günlük 7,5 saatlik program için günlük net asgari ücretin yaklaşık 1,5 katı ödenmektedir.

ve katılımcıların kısa vadeli sigortalılığı (%5,5) sağlanmaktadır. Katılımcılara katılım sağlayacakları günlerde 2026 yılı için günlük 1.375 TL cep harçlığı ödenmektedir. Katılımcılar kendi kampüslerinde katılacakları programlarda, haftada 3 güne kadar aşağıda belirtilen alanlarda programlara katılım sağlamakta olup bu sayede eğitim hayatlarından da geride kalmamaktadır.

- Teknoloji Destek Hizmetlerinin Desteklenmesi
- Kuluçka Merkezi Operasyonları
- Teknoloji Transfer Ofisi Faaliyetleri
- Laboratuvar ve Araştırma Faaliyetleri
- Kültür-Sanat Etkinliklerinin Organizasyonunun Desteklenmesi
- Kariyer Gelişim Faaliyetlerinin Desteklenmesi
- Sosyal İnovasyon ve Girişimcilik Projelerinin Desteklenmesi

Bununla beraber program esnasında sunulan iş arama, finansal okuryazarlık, özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri gibi yumuşak beceri eğitimleriyle gençlerin işgücüne girişleri kolaylaştırmaktadır. Bu kapsamda kişi





başı minimum 22,5 saatlik, toplamda ise milyonlarca saatlik yumuşak beceri ve iş arama eğitimi katılımcılara sağlanmış olup üniversite gençliğinin istihdam edilebilirlikleri geliştirilmiştir.

Programların en uygun hâle getirilmesine dair çalışmalar 2025 yılı yaz aylarında pilot uygulamanın sona ermesiyle büyük ivme kazanmıştır. Bu amaçla programın ilk etabının sona ermesinin akabinde 15 üniversitenin temsilcileriyle yüz yüze toplantılar, 980 üniversite temsilcisi, akademisyenle ve 10.900 program katılımcısı öğrenciyle çevrim içi anketler düzenlenmiştir. Araştırmalar neticesinde paydaşların %84'ü programı başarılı ve etkili bulmuştur. Öğrencilerin %92'si programın, mezuniyet sonrasında istihdama girişlerini kolaylaştıracağını öngörmüş olup %78'i sosyal gelişimlerine olumlu katkıda bulunduğunu belirtmiştir.

Yapılan anketler ve yüz yüze görüşmeler neticesinde 2025-2026 eğitim döneminde yurt genelinde tahsis edilen kontenjan sayısı 150.000'e artırılmıştır. 150.000 kontenjanlı programlardan şu ana dek ise 133.347 kişi yararlanmıştır. Bugüne dek uygulanan 2.350 program özelinde 85.481'si erkek, 132.121'i kadın olmak üzere toplam 217.602 kursiyer programdan yararlanmıştır.

GÜÇ Programının en önemli dayanak noktalarından birisi olan İŞKUR Gençlik Programını daha iyi hâle getirebilmek adına halihazırda çalışmalar sürdürülmektedir. Bu doğrultuda araştırmalar ve geribildirimler ışığında programlardan önümüzdeki 5 yıl içinde 1.000.000 gencimizin yararlandırılması öngörülmektedir.

İŞKUR Gençlik Programına dair detaylı bilgi ve program mevzuatına Türkiye İş Kurumu web sitesinden (www.iskur.gov.tr) ve ALO 170 üzerinden erişilebilmektedir. Programa başvurular ise esube.iskur.gov.tr, İŞKUR Mobil ve ALO 170 kanalları üzerinden yapılabilecektir.

GENÇLİĞİN ÜRETİM ÇAĞI BÖLGESEL KARIYER FUARI

26-27 Mart 2026



GENÇLİĞİN ÜRETİM ÇAĞI:

BÖLGESEL KARIYER FUARLARI VE YENİ NESİL İSTİHDAM EKOSİSTEMİ



CAN ALKAN

İSTİHDAM UZMANI / İŞKUR

Türkiye’de genç nüfusun işgücü piyasasına etkin katılımı, ekonomik kalkınmanın temel dinamiklerinden biri olarak giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Bu bağlamda istihdam fuarları ve özellikle son yıllarda yaygınlaşan bölgesel kariyer fuarları; gençlerin iş dünyasıyla buluşmasını sağlayan stratejik platformlar haline gelmiştir. Kamu, üniversite ve özel sektör iş birliğinin somut bir çıktısı olan bu organizasyonlar, yalnızca iş bulma süreçlerine katkı sunmakla kalmamakta; aynı zamanda gençlerin kariyer farkındalığını artıran, yetkinliklerini geliştiren ve onları üretim süreçlerinin aktif bir parçası haline getiren çok boyutlu bir ekosistem oluşturmaktadır.

Bu ekosistemin merkezinde yer alan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), uzun yıllardır istihdam fuarları, kariyer günleri ve sanal fuarlar aracılığıyla işgücü piyasasında önemli bir köprü görevi üstlenmektedir. 2026 yılı itibarıyla bu yaklaşım “Gençliğin Üretim Çağı- GÜÇ” vizyonu ile daha bütüncül ve stratejik bir çerçeveye kavuşmuştur.

Kariyer Fuarlarının Dönüşen Rolü

Kariyer fuarları, geleneksel anlamda işverenlerle iş arayanları bir araya getiren etkinlikler olarak bilirse de günümüzde bu yapı farklı bir boyuta evrilmiştir. Artık fuarlar; yalnızca iş ilanlarının paylaşıldığı platformlar değil, aynı zamanda deneyim odaklı öğrenme alanlarıdır. Seminerler, kariyer söyleşileri, teknik atölyeler ve birebir mülakat simülasyonları gibi etkinliklerle zenginleşen bu organizasyonlar, gençlerin iş dünyasına daha hazırlıklı girmesine olanak tanımaktadır.

Ev sahibi şehre ek olarak çevre illerdeki üniversitelerin ve firmaların da katılım sağladığı bölgesel kariyer fuarları, bölgesel işgücü dinamiklerini dikkate alarak daha hedef odaklı birliktelik imkânı sunmaktadır. Böylece hem bölgesel

kalkınmaya destek sağlanmakta hem de gençlerin bulundukları coğrafyada kariyer fırsatlarına erişimi artırılmaktadır.

2026 Bölgesel Kariyer Fuarları: Yaygın ve Kapsayıcı Bir Model

Bölgesel kariyer fuarları ilk kez 2019 yılında, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığının koordinasyonunda ülkemizin her bölgesindeki üniversiteli gençler için istihdam konusunda fırsat eşitliği sağlanmasına ve istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik “Yetenek Her Yerde” temalı olarak düzenlenmeye başlanmıştır. 2025 yılında Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi’nin kapanmasıyla bölgesel kariyer fuarlarının düzenlenmesi görevi Türkiye İş Kurumu’na devredilmiştir.

2026 yılında İŞKUR ve üniversiteler iş birliğiyle Türkiye genelinde 7 bölgede, 12 farklı üniversitenin ev sahipliğinde geniş kapsamlı bir fuar ağı oluşturulmuştur. Bu fuarlar, “Gençliğin Üretim



Kamu, üniversite ve özel sektör iş birliğinin somut bir çıktısı olan bu organizasyonlar, yalnızca iş bulma süreçlerine katkı sunmakla kalmamakta; aynı zamanda gençlerin kariyer farkındalığını artıran, yetkinliklerini geliştiren ve onları üretim süreçlerinin aktif bir parçası haline getiren çok boyutlu bir ekosistem oluşturmaktadır.



Çağı Bölgesel Kariyer Fuarları” temasıyla hayata geçirilmiş ve gençlerin iş dünyasıyla doğrudan ilişki kurmasını amaçlamıştır.

Fuarların ilki, Gaziantep’te, Gaziantep Üniversitesi ev sahipliğinde 26-27 Mart 2026 tarihlerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Prof. Dr. Vedat İŞIKHAN ve İŞKUR Genel Müdürü Sayın Samet GÜNEŞ’in katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Üst düzey katılımın yoğun olduğu fuarda, çok sayıda firma stant açmış, öğrenciler açılan stantlara yoğun ilgi göstermiş ve kariyer odaklı çok sayıda etkinlik düzenlenmiştir.

İkinci fuar, Adana’da Çukurova Üniversitesi iş birliğiyle 30-31 Mart 2026 tarihlerinde; üçüncü fuar ise Samsun’da Ondokuz Mayıs Üniversitesi ev sahipliğinde 8-9 Nisan 2026 tarihlerinde düzenlenmiş ve yüzlerce firmanın katılımıyla gençlerin yoğun ilgisini çekmiştir.

2026 Bölgesel Kariyer Fuarları Takvimi

- Gaziantep İpekyolu Bölgesel Kariyer Fuarı (İKAF’26), 26-27 Mart 2026
- Adana Doğu Akdeniz Bölgesel Kariyer Fuarı (DABKAF’26), 30-31 Mart 2026
- Samsun Orta Karadeniz Kariyer Fuarı (OKAF’26), 8-9 Nisan 2026
- Antalya Batı Akdeniz Kariyer ve İstihdam Fuarı (BAKİF’26), 13-14 Nisan 2026
- Aydın Ege Bölgesi Kariyer Fuarı (EGEKAF’26), 15-16 Nisan 2026
- Trabzon Doğu Karadeniz Kariyer Fuarı (DOKKAF’26), 21-22 Nisan 2026
- Konya İç Anadolu Kariyer Fuarı (İKAF’26), 27-28 Nisan 2026

- Erzurum Kuzey Doğu Anadolu Kariyer Fuarı (KUDAKAF'26), 29-30 Nisan 2026
- Van Doğu Anadolu Kariyer Fuarı (DAKAF'26), 5-6 Mayıs 2026
- Tekirdağ Trakya Kariyer Fuarı (TRAKYAKAF'26), 7-8 Mayıs 2026
- Bursa Marmara Kariyer Fuarı (MARMARAKAF'26), 12-13 Mayıs 2026
- Malatya İpekyolu Kariyer Fuarı, 15-16 Mayıs 2026

Bölgesel kariyer fuarları kapsamındaki coğrafi dağılım, kariyer fuarlarının yalnızca büyük şehirlerle sınırlı kalmadığını; Türkiye'nin tüm bölgelerine yayılan kapsayıcı bir model haline geldiğini göstermektedir.

“Gençliğin Üretim Çağı – GÜÇ” Projesi ve Stratejik Çerçeve

2026 yılında kariyer fuarlarının arkasındaki en önemli vizyon, Gençliğin Üretim Çağı - GÜÇ Programı olmuştur. Bu program, gençlerin eğitim süreçlerinden kopmadan işgücü piyasasına entegre olmasını hedefleyen kapsamlı bir istihdam modelidir.

İŞKUR GÜÇ Platformu üzerinden yürütülen bu proje, yalnızca kariyer fuarlarını değil, genç istihdamına yönelik alt programları da içermektedir. Üniversite öğrencilerinin faydalanabildiği GÜÇ vurgusu, fuarların ana temasını oluşturmaktadır. GÜÇ Programı katılımcısı öğrenciler aynı zamanda fuarların organizasyonunda da görev almakta ve fuarların başarıyla düzenlenmesine destek sunmaktadır.





Böylelikle bu bütüncül yaklaşım, kariyer fuarlarını tek başına bir etkinlik olmaktan çıkarıp daha geniş bir istihdam stratejisinin parçası haline getirmektedir.

Kariyer Fuarlarının Gençler Üzerindeki Etkisi

Bölgesel kariyer fuarları, gençler açısından çok yönlü kazanımlar sunmaktadır. Öncelikle öğrenciler, farklı sektörlerde faaliyet gösteren firmaların stantlarını ziyaret ederek onları yakından tanıma fırsatı bulmakta ve böylelikle kariyer tercihlerini daha bilinçli bir şekilde yapabilmektedir. Ayrıca firmalarla doğrudan iletişim kurma imkânı, gençlerin iş dünyasına dair beklentilerini daha net anlamasını sağlamaktadır. Firmaların öğrencilere yönelik staj programları hakkında kapsamlı bilgi alınabilmekte ve öğrenciler staj başvurusunda bulunabilmektedir.

Fuarlara katılan kamu kurumları ise kariyer seçimi sürecinde kamu sektörünü tercih etmek isteyen öğrencilere kurumlarını ve hizmetlerini tanıtmaktadır. Savunma sanayinde faaliyet gösteren sanayi kuruluşları, İl Emniyet Müdürlüğü, İl Jandarma Komutanlığı ve İl Cumhuriyet

Savcılıkları gibi kurumlar; farklı kostüm, teçhizat ve simülasyonlarla katılım sağlayarak fuarları ilgi çekici hâle getirmektedir.

Fuar süresince katılımcı firmalar atıştırmalıklar, tanıtım materyalleri ve promosyon ürünlerini katılımcılara dağıtmakta; farklı türde yarışmalar, dans ve konser gibi aktiviteler fuarların renkli geçmesini sağlamaktadır.

Fuarlar sırasında düzenlenen seminer ve atölye çalışmaları, gençlerin teknik ve sosyal becerilerini geliştirmelerine katkı sağlamaktadır. Bu durum, yalnızca iş bulma sürecini değil, aynı zamanda uzun vadeli kariyer gelişimini de olumlu yönde etkilemektedir.

İşverenler ve Üniversiteler Açısından Katkıları

Fuarlar, işverenler için de önemli fırsatlar sunmaktadır. Firmalar, ihtiyaç duydukları nitelikli işgücüne daha hızlı ve etkin bir şekilde ulaşabilmekte; aynı zamanda marka bilinirliklerini artırma imkânı elde etmektedir.

Üniversiteler açısından ise kariyer fuarları, eğitim ile istihdam arasındaki bağı güçlenmesini sağlamaktadır. Akademik bilgi ile sektör ihtiyaçlarının bulunduğu bu platformlar, öğrencilerin mezuniyet sonrası işgücü piyasasına daha hazır bir şekilde katılmasına katkı sunmaktadır.

Ayrıca fuarlar öğrencilere ve diğer katılımcılara, akademisyenler tarafından verilen seminlere katılım fırsatı sunmaktadır. İŞKUR iş ve meslek danışmanlarının işgücü piyasasına yönelik farklı konu başlıklarındaki sunum ve söyleşilerinin yanı sıra diğer kamu kurum temsilcileri de kendi kurum faaliyetleri ile ilgili sunumlar gerçekleştirmektedir.

Entegre Bir Gelecek Vizyonu

“Gençliğin Üretim Çağı” vizyonu çerçevesinde hayata geçirilen bölgesel kariyer fuarları, Türkiye’de genç istihdamına yönelik yeni bir paradigmayı temsil

etmektedir. Bu model, yalnızca iş bulma süreçlerini kolaylaştırmakla kalmamakta; aynı zamanda gençlerin üretim süreçlerine aktif katılımını teşvik eden, onları ekonomik ve sosyal yaşamın merkezine yerleştiren bir yaklaşım sunmaktadır.

İŞKUR’un koordinasyonunda, üniversiteler ve özel sektör iş birliğiyle gerçekleştirilen bu fuarlar; gençlerin potansiyelini ortaya çıkarmak, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun insan kaynağı yetiştirmek ve bölgesel kalkınmayı desteklemek açısından stratejik bir rol üstlenmektedir.

Sonuç olarak, kariyer fuarları ve özellikle bölgesel kariyer fuarları, Türkiye’nin genç nüfusunu üretim çağının aktif bir parçası haline getiren güçlü bir araçtır. “Gençliğin Üretim Çağı” yaklaşımıyla birlikte bu platformların etkisinin önümüzdeki yıllarda daha da artması ve gençlerin kariyer yolculuklarında belirleyici bir rol oynaması beklenmektedir.



OECD BECERİLER ZİRVESİ 2026

“NESİLLER BOYU YETENEK
POTANSİYELİNİN AÇIĞA ÇIKARILMASI”

nit'26 Türki





Nesiller Arası Yeteneğin Ortaya Çıkması



**DIŞ İLİŞKİLER VE PROJELER
DAİRESİ/İŞKUR**



Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından iki yılda bir düzenlenen OECD Beceriler Zirvesi, beceri politikaları alanında dünyanın önde gelen uluslararası platformlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Zirve kapsamında eğitim, istihdam, mesleki eğitim, yaşam boyu öğrenme ve beceri geliştirme alanlarında politika yapımcılar, uluslararası kuruluş temsilcileri ve uzmanlar bir araya gelmektedir.

2026 yılı OECD Beceriler Zirvesi, “Unlocking Talent Across Generations” (Nesiller Boyu Yetenek Potansiyelinin Açığa Çıkarılması) temasıyla 27–28 Nisan 2026 tarihlerinde ülkemizde, İstanbul’da gerçekleştirilmiştir. Zirvenin resmi açılışı Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan tarafından yapılmış; açılış oturumunda ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Vedat Işıkhan ile OECD Genel Sekreteri Sayın Mathias Cormann birer konuşma gerçekleştirmiştir.

Ülkemiz ve OECD iş birliğinde düzenlenen zirveye 57 ülke 300’e yakın temsilci katılmış; eğitim, istihdam ve beceri politikalarının geleceği çok boyutlu şekilde ele alınmıştır. Zirve kapsamında; gençlerin yaşam boyu öğrenmeye hazırlanması, yetişkinlerin beceri geliştirme ve yeniden beceri kazanma süreçlerinin desteklenmesi ile işgücü piyasasında yeterince temsil edilmeyen grupların potansiyelinin ortaya çıkarılması gibi başlıklar tartışılmış; ayrıca dijital dönüşüm, yeşil dönüşüm, yapay zekâ ve demografik değişimlerin beceri politikalarına etkileri değerlendirilmiştir. Etkinlik kapsamında resmi oturumlar, üst düzey konuşmalar, ikili görüşmeler ve yan etkinlikler gerçekleştirilmiş; ülkeler arasında iyi uygulama paylaşımının güçlendirilmesine ve geleceğin işgücü ihtiyaçlarına yönelik ortak politika yaklaşımlarının oluşturulmasına katkı sağlanmıştır.

Zirvenin Genel Vurgusu

Dijitalleşme, yapay zekâ, yeşil dönüşüm ve demografik değişimler, çalışma hayatını ve eğitim sistemlerini köklü biçimde dönüştürmektedir. Özellikle nüfusun yaşlanması, doğurganlık oranlarının düşmesi ve işgücü piyasalarında yaşanan beceri uyumsuzlukları, ülkeleri insan kaynağını daha etkin kullanmaya yönelik yeni politikalar geliştirmeye yöneltmektedir. Bu çerçevede İstanbul'da düzenlenen zirve, geleceğin beceri politikalarının şekillendirilmesine önemli katkılar sunmuştur.

Zirvenin temel mesajı, becerilerin artık yalnızca örgün eğitim döneminde kazanılan bir unsur olmaktan çıktığı, yaşamın her aşamasında sürekli geliştirilmesi gereken dinamik bir değer hâline geldiğidir. Katılımcılar, yapay zekâ ve dijital teknolojilerin iş yapış biçimlerini hızla değiştirdiğini, bireylerin bu dönüşüme uyum sağlayabilmesi için yaşam boyu öğrenme kültürünün güçlendirilmesi

gerektiğini vurgulamıştır. Bu yaklaşım, eğitim sistemlerinin yanı sıra yetişkin eğitimi, kariyer rehberliği ve işgücü politikalarının da yeniden tasarlanmasını zorunlu kılmaktadır.

İŞKUR'un Rolü

Türkiye'nin uluslararası istihdam ve beceri politikaları alanındaki öncü rolünü bir kez daha ortaya koyduğu OECD Beceriler Zirvesi'nin ev sahipliğini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile birlikte Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) yürütmüştür. Zirve, Millî Eğitim Bakanlığı ve farklı kamu kurumlarımızın değerli iş birlikleriyle hayata geçirilmiş olmakla birlikte, organizasyona ilişkin planlama, koordinasyon ve uygulama süreçlerinin tamamında İŞKUR istihdama yönelik tecrübesi ile ana aktörlerden biri olarak yer almıştır.

Kurumun bu süreçteki etkin ve belirleyici rolü, yalnızca ulusal düzeyde değil, uluslararası paydaşlar nezdinde de Türkiye'nin beceri geliştirme





ve istihdam politikaları alanındaki kurumsal kapasitesinin ve deneyiminin somut bir yansıması olarak değerlendirilmektedir. İŞKUR'un, dünyanın dört bir yanından gelen üst düzey temsilcileri, politika yapımcıları ve uzmanları bir araya getiren bu kapsamlı zirveyi başarıyla organize etmesi, kurumun küresel ölçekte söz sahibi bir aktör olma yolundaki iddiasını da güçlendirmiştir.

Zirvede Öne Çıkan Başlıklar

Yetişkin Becerilerinden Yararlanma – Nesiller Arası Çalışanları Güçlendirmek

Zirve kapsamında düzenlenen “Yetişkin Becerilerinden Yararlanma: Nesiller Arası Çalışanları Güçlendirmek” başlıklı ikinci oturumda, değişen demografik yapı ve daralan işgücü piyasaları karşısında yetişkinlerin sahip olduğu beceri potansiyelinin etkin biçimde değerlendirilmesinin önemi ele alınmıştır. Oturumda, özellikle yaşlı çalışanların, beceri geliştirme faaliyetlerine erişimi ve istihdamda

kalıcılığının sağlanmasına yönelik politika yaklaşımları tartışılmıştır.

Oturumun açılış konuşmaları, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürü Sayın Samet Güneş ve OECD İstihdam, Çalışma ve Sosyal İşler Birimi Vekil Direktörü Sayın Mark Pearson tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda Genel Müdürümüz Samet Güneş, hem oturumun açılış sunumunu üstlenmiş hem de takip eden genel kurul tartışmasında Sayın Pearson ile birlikte oturum eş başkanlığı görevini yürütmüştür.

Sunumda Genel Müdürümüz Güneş, “Kuşaklar Arası Yeteneği Açığa Çıkarmak” temasıyla, yetişkin becerilerinin etkin şekilde değerlendirilmesine odaklanmıştır. Konuşmasında öncelikle üç küresel mega trende dikkat çekmiş; demografik değişim, yeşil ve dijital ikiz dönüşüm ile yapay zekânın istihdam piyasası üzerindeki tehdit ve fırsatlarını Türkiye özelinde somut verilerle desteklemiştir. Bu çerçevede yaşlanmanın artık gelecekteki bir risk değil, güncel bir politika

gerçekliği olduğunu vurgulamıştır. Sunumun ikinci bölümünde, esnek ve modüler öğrenme modelleri, önceki öğrenmelerin tanınması (RPL) ve mikro-sertifikalar yoluyla beceri geliştirme, 50 yaş üstü bireylerin istihdamını artırmaya yönelik hedefli ücret teşvikleri, kuşaklar arası mentorluk ve ters mentorluk uygulamaları, yapay zekâ destekli kariyer rehberliği sistemleri, ulusal bir beceri envanteri oluşturulması ve devlet-işveren-birey ortak katkılarıyla bir “Geleceğe Hazırlık Fonu” kurulması gibi somut politika önerilerini paylaşmıştır. Genel Müdürümüz, sunumunu “Doğru Politika, Doğru Bireye” mottosuyla ve yetişkin eğitiminin erişilebilirliği, maliyet paylaşımı ile yaşlı çalışanların istihdamda anlamlı biçimde tutulmasına ilişkin tartışma sorularıyla sonlandırmıştır.

Oturumda yürütülen tartışmalarda yetişkin eğitim ve öğretim programlarının, çalışma hayatı, bakım yükümlülükleri ve diğer sorumluluklarla dengelenebilecek şekilde daha esnek ve erişilebilir hâle nasıl getirilebileceği; yetişkin öğrenimine

ilişkin maliyetlerin devlet, işveren ve bireyler arasında nasıl adil biçimde paylaştırılabileceği; kariyer rehberliği hizmetleri ile beceri ihtiyacı istihbaratının yetişkinlerin, özellikle de yaşlı çalışanların eğitim ve öğretime katılımını teşvik etmedeki rolü; ve son olarak hükümetler ile işverenlerin yaşlı çalışanları anlamlı istihdamda tutmaya, nesiller arası öğrenme ve bilgi aktarımına katkı sunmaya nasıl destek olabileceği konuları müzakere edilmiştir.

Örgün Eğitimin Yeniden Düşünülmesi

Zirvede öne çıkan bir diğer başlık, örgün eğitimin yeniden düşünülmesi olmuştur. Katılımcılar, mevcut eğitim sistemlerinin yalnızca bilgi aktaran yapılar olmaktan çıkarılarak bireylere değişen koşullara uyum sağlayabilecek beceriler kazandırması gerektiği konusunda ortak görüş bildirmiştir. Okuryazarlık ve matematik gibi temel becerilerin yanında eleştirel düşünme, problem çözme, yaratıcılık, iletişim ve iş birliği gibi aktarılabilir becerilerin öneminin giderek





arttığı ifade edilmiştir. Aynı zamanda eğitim programlarının yapay zekâ, dijital teknolojiler ve yeşil dönüşüm doğrultusunda güncellenmesi gerektiği belirtilmiş; eğitim yatırımlarının daha verimli kullanılabilmesi için veri temelli yönetim anlayışının yaygınlaştırılması önerilmiştir.

Eğitim sistemlerinin başarısında öğretmenlerin belirleyici rolü de zirvede sıkça vurgulanan konular arasında yer almıştır. Katılımcılar, öğretmenlerin yalnızca teknolojiyi kullanabilen bireyler değil, aynı zamanda öğrencileri hızla değişen dünyaya hazırlayabilecek rehberler olarak desteklenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Yapay zekâ araçlarının eğitim süreçlerine entegrasyonu, öğretmenlerin sürekli mesleki gelişimi ve öğretmenlik mesleğinin cazibesinin artırılması, geleceğin

eğitim politikalarının öncelikli alanları arasında değerlendirilmiştir.

Mesleki Eğitim ve Öğretim (TVET)

Mesleki eğitim ve öğretim (TVET), beceri politikalarının en önemli bileşenlerinden biri olarak ele alınmıştır. İşverenlerle güçlü iş birliklerine dayanan çıraklık sistemleri, işbaşı eğitimleri ve uygulamalı öğrenme modellerinin hem gençlerin istihdamını kolaylaştırdığı hem de işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağını yetiştirdiği belirtilmiştir. Mesleki eğitimin toplumdaki algısının güçlendirilmesi, modüler eğitim programlarının yaygınlaştırılması ve mikro yeterlilik belgeleri gibi yenilikçi uygulamaların geliştirilmesi, ülkelerin ortak öncelikleri arasında yer almıştır.

Yetişkin Becerilerinin Geliştirilmesi ve Yaşam Boyu Öğrenme

Zirvenin ikinci ana teması olan yetişkin becerilerinin geliştirilmesi, yaşam boyu öğrenme anlayışının uygulamaya geçirilmesine odaklanmıştır. OECD verileri, yetişkin nüfusun önemli bir bölümünün temel beceriler açısından yetersizlik yaşadığını, bu durumun özellikle ileri yaş gruplarında ve düşük eğitim seviyesine sahip bireylerde daha belirgin olduğunu göstermektedir. Bu nedenle yalnızca gençlerin değil, çalışma hayatındaki tüm bireylerin becerilerini güncelleyebilecekleri esnek eğitim modellerinin oluşturulması gerektiği ifade edilmiştir.

Katılımcılar, yetişkin eğitiminde en büyük sorunun politika üretmekten ziyade bu politikaların uygulanması olduğunu vurgulamıştır. Çalışan

bireylerin iş ve aile yaşamlarını sürdürebilirken eğitim alabilecekleri esnek modellerin geliştirilmesi, çevrim içi öğrenme platformlarının yaygınlaştırılması ve bireysel öğrenme hesapları, eğitim kuponları ile ücret destekleri gibi finansman mekanizmalarının güçlendirilmesi önerilmiştir. Aynı zamanda önceki öğrenmelerin tanınması, mikro yeterlilik belgeleri ve modüler eğitim programları sayesinde bireylerin yeni beceriler edinmelerinin kolaylaştırılması gerektiği ifade edilmiştir.

Yetişkin becerilerinin geliştirilmesinde kariyer rehberliği hizmetlerinin önemine de dikkat çekilmiştir. Hızla değişen işgücü piyasasında bireylerin hangi becerilere ihtiyaç duyduklarını doğru analiz edebilmeleri için etkili rehberlik sistemlerine ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir. Yapay zekâ destekli kariyer danışmanlığı





uygulamalarının, işgücü piyasası verileriyle entegre çalışarak hem iş arayanların hem de çalışanların daha doğru kariyer kararları almasına katkı sağlayacağı değerlendirilmiştir. Özellikle yaşlı çalışanların deneyimlerinden yararlanılması, kuşaklar arası bilgi aktarımının teşvik edilmesi ve yaş dostu çalışma ortamlarının oluşturulması da önemli politika önerileri arasında yer almıştır.

Gizli Kalmış Yeteneklerin İstihdama Kazandırılması

Zirvenin üçüncü temel konusu, gizli kalmış yeteneklerin ekonomiye kazandırılması olmuştur. Kadınlar, gençler, eğitimde veya istihdamda olmayan gençler (NEET), göçmenler, engelliler ve yaşlı çalışanlar gibi işgücü piyasasında yeterince temsil edilmeyen grupların potansiyelinin değerlendirilmesinin hem ekonomik büyüme hem de sosyal kapsayıcılık açısından kritik olduğu ifade edilmiştir. Katılımcılar, birçok ülkede asıl sorunun yetenek eksikliği değil, mevcut insan kaynağının etkin biçimde değerlendirilememesi olduğunu vurgulamıştır.

Bu doğrultuda erken çocukluk eğitiminin yaygınlaştırılması, okul terklerinin azaltılması, gençlerin eğitimden istihdama geçişlerini kolaylaştıracak çıraklık ve staj programlarının geliştirilmesi önemli politika araçları olarak değerlendirilmiştir. Özellikle NEET gençlere yönelik kişiselleştirilmiş danışmanlık hizmetleri, mentorluk uygulamaları ve finansal destek mekanizmalarının işgücü piyasasına katılımı artırabileceği belirtilmiştir. Kadınların işgücüne katılımını artırmak amacıyla uygun maliyetli çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, esnek çalışma modellerinin geliştirilmesi ve kapsayıcı iş yeri uygulamalarının teşvik edilmesi de öneriler arasında yer almıştır.

Katılımcılar ayrıca istihdam hizmetleri, sosyal koruma sistemleri ve beceri geliştirme programlarının birbirinden bağımsız değil, bütüncül bir yaklaşımla yürütülmesi gerektiğini vurgulamıştır. Kişi odaklı hizmet sunumu, tek durak ofis modelleri ve kurumlar arası koordinasyon sayesinde dezavantajlı bireylerin eğitim ve istihdam süreçlerine daha kolay erişebileceği

ifade edilmiştir. Bu yaklaşımın yalnızca işgücü arzını artırmayacağı, aynı zamanda toplumsal eşitliği ve sosyal dayanıklılığı da güçlendireceği değerlendirilmiştir.

Teknik Ziyaretler

İstanbul'da gerçekleştirilen zirve, aynı zamanda Türkiye'nin beceri politikalarına ilişkin uygulamalarını uluslararası katılımcılarla paylaşması açısından da önemli bir platform oluşturmuştur. Zirve kapsamında gerçekleştirilen teknik ziyaretlerde Yıldız Teknik Üniversitesi Teknoparkı ile Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi örnekleri incelenmiş; üniversite–sanayi iş birliği, girişimcilik ekosistemi, uygulamalı mesleki eğitim ve teknoloji odaklı öğrenme modelleri katılımcılar tarafından yerinde gözlemlenmiştir. Bu uygulamalar, eğitim ile istihdam arasındaki bağın güçlendirilmesine yönelik başarılı örnekler olarak değerlendirilmiştir.

Sonuç

OECD Beceriler Zirvesi 2026, geleceğin ekonomik rekabet gücünün yalnızca teknoloji yatırımlarıyla değil, insan sermayesine yapılacak yatırımlarla mümkün olacağını güçlü biçimde ortaya koymuştur. Zirvede yaşam boyu öğrenmenin bir tercih değil zorunluluk olduğu; eğitim sistemlerinin esnekleştirilmesi, yetişkin öğrenmesinin güçlendirilmesi ve toplumun tüm kesimlerinin potansiyelinin ekonomiye kazandırılması gerektiği konusunda geniş bir uzlaşa sağlanmıştır. Eğitim, istihdam ve sosyal politikaların birbirini tamamlayan bütüncül bir yaklaşımla ele alınması; kamu kurumları, işverenler, eğitim kuruluşları ve uluslararası örgütler arasında güçlü iş birliklerinin kurulması ise geleceğin beceri ekosisteminin temelini oluşturacaktır.

OECD'nin 2028 yılında Bulgaristan'da düzenleyeceği bir sonraki Beceriler Zirvesi'ne kadar ülkelerin bu hedefler doğrultusunda somut ilerleme kaydetmeleri beklenmektedir.



SÖYLEŞİ



EL IZA MOHAMEDOU

OECD Beceri Merkezi Başkanı

**DEMOGRAFİK DÖNÜŞÜMDEN
YAPAY ZEKÂYA:**

**GELECEĞİ BECERİLER
ŞEKİLLENDİRECEK**



OECD’de yürüttüğünüz görev kapsamında ülkelerin beceri politikalarını yakından takip ediyorsunuz. Bugün dünya genelinde beceri gündemini şekillendiren en önemli dönüşümler sizce nelerdir?

OECD Beceri Merkezi, demografik değişimler, dijital dönüşüm, yapay zekâ (YZ) ve daha sürdürülebilir bir ekonomiye yönelik yeşil dönüşüm dâhil olmak üzere küresel beceriler gündemini şekillendiren çeşitli dönüşümler gözlemlemektedir.

Demografik değişimler ekonomik refah açısından önemli sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Nüfusun yaşlanması, OECD üyesi ülkelerin neredeyse tamamında çalışma çağındaki nüfusun azalması anlamına gelmektedir. Maddi yaşam standartlarının sürdürülebilmesi, daha fazla kişinin çalışmasını ve daha uzun ve daha üretken çalışma hayatlarına sahip olmasını gerektirecektir. Bazı ekonomilerde çalışma çağındaki nüfus artmaktadır; bu durum refah açısından önemli

fırsatlar sağlamakta, ancak özellikle gençler arasında istihdam açısından önemli zorluklar da ortaya çıkarmaktadır. Düzenli ve yasal yollarla gerçekleşen göç, OECD ülkelerinde çalışma çağındaki nüfusun korunmasına yardımcı olmaktadır; ancak gelecekte net göç düzeyleri tarihsel düzeylerin üzerine çıksa dahi, nüfus yaşlanmasının etkilerini dengelemek için yine de yeterli olmayacaktır.

Demografik değişimlerin ötesinde, dijital ve yeşil dönüşümler ekonomileri ve toplumları dönüştürmektedir; verimlilik ve sürdürülebilirlik için yeni imkânlar yaratırken farklı yaş grupları açısından eşit olmayan zorluklar da ortaya çıkarmaktadır. Dijital dönüşümün temel nedenlerinden biri olan YZ alanındaki hızlı ilerlemeler, verimlilik artışını destekleme, istihdam yaratımını destekleme ve daha kapsayıcı işgücü piyasalarını teşvik etme potansiyeline sahiptir; ancak aynı zamanda iş kaybı riskleri ve eşitsizliklerin artması risklerini de beraberinde getirmektedir. Benzer şekilde, daha sürdürülebilir

Beceriler Zirvesi’26

27 Nisan 2026 | İstanbul





bir ekonomiye geçişin yeni istihdam fırsatları yaratması beklenirken bazı sektörlerde iş kayıplarına yol açması da beklenmektedir. Yüksek emisyonlu ve kapsamı daralan işlerde daha çok yoğunlaşan, hareketliliği daha sınırlı olan ve ileri düzeyde dijital işlemler ile eğitim faaliyetlerine daha az katılan yaşlılar, bu dönüşümlerden kaynaklanan belirgin risklerle karşı karşıyadır.

Bu mega eğilimler hem becerilere yönelik talebi hem de beceri arzını değiştirerek beceri politikaları açısından sorunlar yaratmaktadır. Örneğin demografik değişim, eğitici ve öğretmenlerin yaşlanmasına ve çalışma hayatlarının uzamasına katkıda bulunmakta; bu durum sürekli beceri geliştirme ve muhafaza etme stratejilerine olan ihtiyacı artırmaktadır. YZ, öğretim ve öğrenme süreçlerini ve iş tanımlarının niteliğini dönüştürmekte; bu da hem eğitimcilerin hem de çalışanların yeni dijital ve bilişsel beceriler

edinmesini gerektirmektedir. Yeşil dönüşüm ise öğrenme ortamlarını şekillendirmekte, bazı meslekleri dönüştürmekte ve sürdürülebilirlikle ilgili yeni yetkinliklere yönelik talep yaratmaktadır.

Beceri politikaları yalnızca bu mega eğilimlerden etkilenmemekte, aynı zamanda bu eğilimlerin ele alınmasında da önem taşımaktadır çünkü bireyler, girişimler, ekonomiler ve toplumlar becerilerden yararlanmaktadır.

OECD Beceriler Zirvesi'nin temel amacı nedir? Zirve, ülkelerin beceri politikalarının geliştirilmesine nasıl bir katkı sağlıyor?

OECD Beceriler Zirvesi'nin temel ve açık bir amacı bulunmaktadır. OECD, 2016 yılından bu yana, ev sahibi ülkelerle birlikte iki yılda bir OECD Beceriler Zirvesini düzenleyerek, çeşitli ülkelere, farklı alanlardan (eğitim, işgücü piyasası, ekonomi, inovasyon, göç ve diğerleri), uluslararası

kuruluşlardan bakanlar ile üst düzey yetkililerin samimi ve açık bir şekilde fikir alışverişinde bulunmaları, kritik konuları ele almaları ve beceri politikalarına ilişkin somut örnekler paylaşmaları için bir platform sunmaktadır.

Her OECD Beceriler Zirvesi, güncel ve öncelikli bir politika teması etrafında şekillenmektedir. 2016 yılında Norveç'te düzenlenen ilk Zirve'de bakanlar ve üst düzey yetkililer "Değişen İhtiyaçlara Uyum Sağlayabilen Beceri Sistemleri, Dirençli Bireyler ve Toplamlar" konusunu ele almıştır. 2018 yılında Portekiz'de tema "Dijital Dünya için Beceriler" olmuştur. Slovenya, COVID-19 krizi döneminde "Toparlanma Sürecindeki Dünya için Beceri Stratejileri" temasıyla 2020 OECD Beceriler Zirvesi'ne sanal ortamda ev sahipliği yapmıştır. 2022 yılında Kolombiya'da bakanlar ve üst düzey yetkililer "Eşitlik ve Sürdürülebilirlik için Becerilerin Güçlendirilmesi" konusu ele alınırken, 2024 yılında Belçika'da düzenlenen OECD Beceriler Zirvesinde ise "Gelecek için

Beceriler: Yeni Fırsatlar için Köprüler Kurmak" konusu gündeme getirilmiştir.

Son zirve İstanbul'da "Nesiller Boyu Yetenek Potansiyelini Açığa Çıkarmak (Unlocking Talent Across Generations)" temasıyla gerçekleştirildi. Zirvenin öne çıkan mesajları ve çıktıları neler oldu?

Türkiye'nin "Nesiller Arası Yeteneklerin Ortaya Çıkarılması" temasıyla 2026 OECD Beceriler Zirvesine ev sahipliği yapmasından dolayı çok minnettarız ve zirvenin sonuçlarından büyük memnuniyet duyduk.

Zirve, Türk ve OECD delegelerinin yanı sıra, OECD üyesi ve üye olmayan 36 ülkeden yaklaşık 220 katılımcıyı ve 12 uluslararası ve bölgesel kuruluşu bir araya getirmiştir. Zirve; Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Millî Eğitim Bakanı, OECD Genel Sekreteri ve Genel Sekreter Yardımcısı'nın yanı sıra çeşitli ülkeleri ve politika alanlarını temsil eden 28



bakan, bakan yardımcısı ve müsteşarın üst düzey katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Görüşmeler, demografik değişimler bağlamında becerilerin artan önemi ile teknolojik dönüşüm – özellikle YZ – ve yeşil dönüşüme odaklanmıştır. Bu dönüşümler, ülkeler arasında ortak zorluklar yaratmakta, koordineli ve ileriye dönük politikalar gerektirmektedir.

En önemli mesajlardan biri, becerilerin yaşam boyu geliştirilmesi gerektiği yönündeydi. Yaşam boyu öğrenme uzun süredir bir politika hedefi olsa da, mevcut koşullar bu hedefin hayata geçirilmesini bir tercih olmaktan çıkarıp acil bir ihtiyaç hâline getirmektedir. Önceliğin eğitim sistemlerinden sürekli beceri geliştirmeye kaydırılması gerekmektedir.

Genel olarak zirve, beceri politikasının hükümetler, sosyal ortaklar ile uluslararası ve bölgesel kuruluşlar arasında daha güçlü bir iş birliği gerektiren, sistem genelinde paylaşılan bir sorumluluk olduğunu; bunun yanı sıra, elde edilen bulguları somut adımlara dönüştürmek

için daha kaliteli verilere ve uluslararası iş birliğine ihtiyaç duyulduğunu da vurgulamıştır.

Zirvede gerçekleştirilen görüşmeler, gençleri yaşam boyu öğrenmeye hazırlamanın, yetişkinlerin beceri kazanma ve becerilerini geliştirme süreçlerini desteklemenin ve işgücü piyasasında yeterince temsil edilmeyen grupların potansiyelini ortaya çıkarmanın önemini vurgulamıştır. Bu alanlarda ülkelerin öncelikli olarak izlemesi gereken adımlar neler olmalıdır?

Türkiye’de düzenlenen OECD 2026 Beceriler Zirvesi katılımcıları, gençlerin, yetişkinlerin ve yeterince temsil edilmeyen grupların becerileri konusunda ayrıntılı görüşmeler yapmıştır.

Gençlere sağlam ve çeşitlilik içeren bir beceri temeli kazandırmak, onları iş hayatına, hayata ve sürekli öğrenmeye hazırlar. Bu temeli sağlamak için örgün eğitim (okul öncesi, okul, mesleki ve yükseköğretim) hayati önem taşımaktadır. Zirve katılımcıları, eğitim sistemlerinin bireyleri daha uzun ve dinamik kariyerler boyunca yaşanacak





çok sayıda geçişe hazırlaması gerektiğini vurgulamıştır. Bu, temel ve aktarılabilir becerilerin güçlendirilmesini, öğretmenlere yatırım yapılmasını ve öğrenme sistemlerine yenilikçilik ve esnekliğin entegre edilmesini kapsamaktadır. Örneğin, OECD ülkelerinde öğretmen ve eğitmen işgücü yaşlanmakta ve özellikle mesleki eğitim ve öğretimde işgücü sıkıntısı yaşanmaktadır. 2015 ile 2022 yılları arasında, öğretmen eksikliğinin öğretimi engellediğini bildiren okul müdürlerinin oranı Avustralya, Belçika, Letonya, Hollanda ve Polonya'da keskin bir artış gösterirken, İzlanda ve Türkiye'de iyileşme kaydedilmiştir. Birçok ülke için politika önceliği, öğretmenlik ve eğitmenlik mesleklerini daha erişilebilir ve çekici hâle getirmektir.

Yetişkinlere becerilerini geliştirmelerine ve yeni beceriler edinmelerine, sağlıklı kalma ve anlamlı işlerde yer alma fırsatları sunmak, daha uzun ve daha üretken çalışma hayatı sağlamaktadır. Zirve katılımcıları, yetişkin öğrenme sistemlerinin daha öğrenci merkezli hâle gelmesi ve yaşam boyu öğrenmeye entegre edilmesi gerektiğini, bunun da esnek hizmet sunumu, daha güçlü rehberlik sistemleri ve devletler, işverenler ve

bireyler arasında daha etkili maliyet paylaşımı ile desteklenmesi gerektiği konularını tartışmıştır. Örneğin, erişilebilir dijital araçları kariyerinin ortasında olan ve yaşlı çalışanlara yönelik hedefli destekle birleştirerek kariyer rehberliğini güçlendirmek bir önceliktir. Avusturya, Belçika (Flandr), Brezilya ve Türkiye gibi birçok ülke, yetişkinlerin iş ve eğitim seçenekleri arasında seçim yapmalarına yardımcı olmak için çevrim içi kariyer planlayıcıları, etkileşimli beceri eşleştirme testleri ve YZ destekli hizmetler sunarken, en çok ihtiyaç duyanlar için yüz yüze danışmanlığı da sürdürmektedir.

Toplumdaki tüm gruplara öğrenme ve çalışma konusunda eşit fırsatlar sunmak, ülkelerin ortak refahı desteklemek için gizli yeteneklerden yararlanmasını sağlamaktadır. Gençler, kadınlar, göçmenler ve yaşlı çalışanlar da dahil olmak üzere yeterince temsil edilmeyen grupların yeteneklerinden yararlanmak, katılımcılar tarafından ekonomik ve sosyal bir öncelik olarak belirtilmiştir; bu, katılımı ve dayanıklılığı güçlendirmek için erken müdahale, kapsayıcı iş yerleri ve entegre destek sistemleri gerektirmektedir. Öncelik, istihdam, eğitim

veya mesleki eğitimde olmayan gençleri desteklemektir. Ülkeler bunu, örneğin okuldan erken ayrılmayı önleyerek ve esnek öğrenim seçenekleri (örneğin Türkiye'deki açık liseler) sunarak, koçluk, kariyer danışmanlığı ve iş aramaya yönelik hedefli mali destek sağlayarak yapmaktadır. YZ araçları, desteğe en çok ihtiyaç duyan bireyleri belirlemek ve gençleri eğitimden istihdama geçiş süreçlerinde desteklemek amacıyla giderek daha yaygın kullanılmaktadır.

Dijitalleşme, YZ ve demografik değişim, işgücü piyasalarını hızla dönüştürmektedir. Bu bağlamda, geleceğin işgücü için en önemli becerilerin hangileri olacağını düşünüyorsunuz?

“Gelecek için en önemli beceriler hangileri olacak?” becerilerle ilgili politika yapıcılar için milyon dolarlık bir sorudur ve cevabı çok yönlüdür.

Yapay zekâdaki hızlı ilerlemeleri ele alalım. YZ, temel bilgi işlem becerilerinde insanları geride bırakıyor ve uzmanlar, YZ'nin bu yıl OECD Uluslararası Yetişkin Yeterlilik Değerlendirme

Programı'nın (PIAAC) tüm okuryazarlık ve sayısal beceri değerlendirmelerini doğru bir şekilde yanıtlayacağını öngörüyor. YZ, bireylerin işgücü piyasasında başarılı olmak için geliştirmeleri gereken becerileri yeniden şekillendiriyor; yönetim, işletme ve dijital becerilere olan ihtiyacı artırırken, bazı rutin bilişsel ve büro işlerine olan talebi azaltıyor. Dijital devrimin ve YZ'nin çalışanlar üzerindeki etkisi, çalışanların mesleği, eğitim seviyesi ve yaşı gibi çeşitli faktörlere bağlıdır. Ancak YZ'nin beceriler ve istihdam üzerindeki etkilerine ilişkin araştırmalara ihtiyatlı yaklaşılmalı ve teknoloji çok hızlı ilerlediği için düzenli olarak güncellenmelidir.

Yaşamları boyunca uyum ve öğrenmeye olanak sağlamak için genç insanların güçlü ve çeşitli bir beceri temeli geliştirmeleri gereklidir. Birçok eğitim sistemi, öğrencilerin değişen dünyada ihtiyaç duydukları becerileri, bilgileri, değerleri ve tutumları geliştirmelerine yardımcı olmak için müfredatlarını modernize ediyor. Eleştirel düşünme, yaratıcılık ve sosyal beceriler gibi genel beceriler, dijital ve çevresel yetkinliklerle





birlikte giderek daha fazla öncelik kazanmakta ve genellikle tüm derslere entegre edilmektedir. Ülkeler, daha iyi kariyer rehberliği, program tasarımı ve değerlendirmesine işverenlerin katılımı ile yasal düzenlemeler ve finansman düzenlemeleri yoluyla, mesleki eğitim ve yükseköğretim kurumlarını ile öğrencileri iş piyasasında yüksek talep gören becerileri geliştirmeye teşvik etmektedir.

Ülkelerin ayrıca beceri ihtiyaçlarını daha iyi değerlendirmeleri ve öngörmeleri gerekmektedir. Düzenli olarak gerçekleştirilen Beceri Değerlendirme ve Öngörme (SAA) çalışmaları, eğitim sağlayıcılara bilgi sağlar, politika yapımcıların yetişkin öğrenimi için teşvikler tasarlamasına yardımcı olur ve yatırımların öncelikli becerilere yönlendirilmesini sağlar. Örneğin Norveç'te, Beceri İhtiyaçları Komitesi, eğitim ve işgücü piyasası karar alma süreçlerine yön vermek amacıyla raporlar ve makaleler aracılığıyla gelecekteki beceri gereksinimlerine ilişkin kanıta

dayalı değerlendirmeler sunmaktadır. Estonya'da bakanlıklar, mesleki eğitim sağlayıcıları ve sosyal ortaklarla iş birliği yaparak, OSKA'dan (ulusal işgücü piyasası ve beceri tahmin sistemi) elde edilen verileri kullanarak yetişkin mesleki eğitim müfredatlarını ve öğrenim kontenjanlarını işverenlerin ihtiyaç duyduğu becerilere göre uyarlamaktadır. İşverenler, sadece kısa vadeli işe alım zorluklarını iletmekle kalmayıp, politika yapımcıların uzun vadeli beceri ihtiyaçlarını öngörmelerine yardımcı olma konusunda da kritik bir role sahiptir.

OECD'nin bakış açısıyla, Türkiye'nin beceri politikalarını ve OECD ile olan iş birliğini nasıl değerlendiriyorsunuz? Türkiye'nin en önemli güçlü yanları ve daha da geliştirilmesi gereken alanları sizce nelerdir?

Türkiye'nin mesleki yeterlilik sistemi, erişim, başarı ve bazı öğrenme çıktıları açısından belirgin bir ilerleme kaydetmektedir. Genç yetişkinler arasında ortaöğretim mezuniyet oranları keskin

bir artış göstermiş, yükseköğretim tamamlanma oranları yüksek seviyelere ulaşmış, matematik ve fen bilimlerindeki PISA sonuçları Türkiye'nin tarihindeki en iyi dereceler arasına girmiş ve erken çocukluk eğitimi ile bakım personeli nispeten yüksek nitelikli hâle gelmiştir. Bununla birlikte, Türkiye hâlâ önemli sınamalarla karşı karşıyadır. Ülke, ortaöğretim mezuniyeti olmayan yetişkin ve genç yetişkin oranının nispeten yüksek olması, OECD ortalamasının altındaki PISA puanları, yetişkin okuryazarlığı/sayısal beceriler ile dijital problem çözme sonuçlarının zayıflığı, lisansüstü mezuniyet oranlarının düşüklüğü ve istihdam koşullarından duyduğu memnuniyetsizlik gibi sorunları barındırmaktadır.

Türkiye, son yıllarda bu sorunların çözülmesine yönelik kapsamlı bir reform gündemi yürütmektedir. Başlıca reformlar arasında; mesleki eğitim ve öğretimin güçlendirilmesi, iş tabanlı öğrenmenin ve mesleki eğitim merkezlerinin yaygınlaştırılması, Millî Eğitim

Bakanlığı 2024-2028 Stratejik Planı'nın uygulamaya konulması, Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli müfredat reformunun hayata geçirilmesi ve yeşil ile dijital beceriler, kapsayıcı istihdam, kadınlar, gençler, sosyal koruma ve kırsal istihdama odaklanan Ulusal İstihdam Stratejisi 2025-2028'in kabul edilmesi yer almaktadır. Mevcut durumda temel sınama, uygulama aşamasıdır; yani bu reformların tüm bölgelerde ve gruplarda öğrenme çıktılarını, yetişkin becerilerini, dijital hazırlığı ve eğitimin kalitesi ile işgücü piyasasına uygunluğunu artırmasını güvence altına almaktır.

Türkiye'nin OECD ile olan iş birliği, daha fazla ilerleme kaydedilmesi için güçlü bir temel oluşturmaktadır. Ülke; PISA, Bir Bakışta Eğitim TALIS, Ekonomik İncelemeler ve işgücü piyasası analizleri aracılığıyla OECD ile hâlihazırda çalışmaktadır ve oldukça başarılı geçen 2026 OECD Beceriler Zirvesi'ne ev sahipliği yapmıştır. Geleceğe bakıldığında Türkiye, insanların becerilerini yaşam boyu geliştirme ve kullanma





ile beceri sistemini yönetme konusundaki performansını değerlendirecek ve güçlendirecek tavsiyelerde bulunacak bir Ulusal Beceri Stratejisi geliştirmeyi düşünebilir. Bir beceri stratejisi, bakanlıkların ve işverenlerin hâlihazırda yürüttüğü çalışmaların yerini almaz; aksine sistemsel gelişime katkı sağlar. Beceri veri sistemleri, finansman reformu, işveren katılımı gibi unsurlar, etrafında şekillenecekleri bir stratejiyle birlikte en etkili şekilde uyumlu hâle gelir. Çok sayıda OECD üyesi ve üye olmayan ülke, olumlu etkiler yaratan bu tür stratejiler geliştirmiştir.

Son olarak, becerilerin geleceğine ilişkin politika yapıcılara, işverenlere ve gençlere iletmek istediğiniz en önemli mesaj nedir?

Becerilerin geleceği herkesin ortak meselesidir. Bireyler için daha yüksek beceri seviyeleri, nüfus yaşlandıkça üretken çalışma yaşamının uzamasına yardımcı olur, iş geçişlerinin daha sorunsuz gerçekleşmesini sağlar; dijital ve yeşil

dönüşüm bağlamında daha istikrarlı veya daha iyi ücretli işlere erişimin önünü açar. İşletmeler için vasıflı işgücü, daha üretken olma eğilimindedir; üretkenliği artıran teknolojileri ve yeni çalışma yöntemlerini uygulama ile yaygınlaştırma kapasitesine sahiptir. Ülkeler için ise daha vasıflı bir işgücü, işgücü arzı eksikliklerini hafifletir, üretkenliği ve inovasyonu artırır, dijitalleşmeyi ve dekarbonizasyonu (karbonsuzlaşmayı) hızlandırır, mali sürdürülebilirliği ve toplumsal uyumu güçlendirir.

Beceriler birçok el tarafından inşa edilir ancak hiçbir aktörün tekelinde değildir. Millî eğitim bakanlıkları, çalışma bakanlıkları, işverenler, eğitim sağlayıcılar ve bireylerin tümü beceri çıktılarını şekillendirir; fakat hiçbir aktör tek başına sonucu kontrol edemez. Becerilere yönelik stratejik bir yaklaşım, bu durumu birbirinden kopuk bir dizi çaba olmaktan çıkarıp sistemsel bir ilerlemeye dönüştüren yegâne unsurdur.

Kültür ve Huzurlu Çalışma Sempozyumu

20 Mayıs 2026 / A



ÇALIŞMA HAYATINA KÜLTÜR VE SANATLA BAKMAK



HAKAN ÖZER
İSTİHDAM UZMANI / İŞKUR



Çalışma hayatı, çoğu zaman ücret, üretim, verimlilik, mevzuat ve performans kavramlarıyla birlikte düşünülmektedir. Oysaki insanın çalışma deneyimi bundan çok daha geniş bir anlam dünyasına sahiptir. İnsan, çalışırken yalnızca bir görev yerine getirmemekte; bir topluluğun parçası olarak çabalamakta, öğrenmekte, üretmekte, aidiyet geliştirmektedir. Bu nedenle huzurlu bir çalışma hayatı, sadece iş süreçlerinin düzenlenmesiyle değil, insanın kültürel, sosyal, ruhsal ve özgün yönlerinin de dikkate alınmasıyla mümkün olabilmektedir.

Cumhurbaşkanlığı Kültür ve Sanat Politikaları Kurulu ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonunda, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ev sahipliğinde 20-21 Haziran 2026 tarihinde düzenlenen “Kültür ve Sanatla Huzurlu Çalışma Hayatı Sempozyumu” bu anlayıştan hareketle çalışma hayatını kültür, sanat, iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal güvence eksenlerinde ele alan çok yönlü bir değerlendirme zemini sunmuştur. Sempozyum, çalışma hayatının yalnızca ekonomik ya da hukuki boyutlarıyla değil, insanın kurumsal aidiyet ihtiyacı ve kültürel varlığıyla birlikte ele

alınması gerektiğini vurgulamıştır. Dijitalleşme, yapay zekâ, esnek çalışma modelleri, uzaktan ve hibrit çalışma gibi güncel gelişmelerin çalışanların kurumlarıyla bağ kurma biçimlerini değiştirdiğine dikkat çekilmiş; işyerinde huzur, güven, dayanışma ve ortak kültür gibi kavramların daha önemli hâle geldiği mütalaa edilmiştir.

Çalışma hayatının merkezine insanı yerleştiren bir yaklaşımla kurgulanan “Çalışma Motivasyonu ve Kurumsal Aidiyet” başlıklı sempozyumun ilk oturumunda, motivasyonun yalnızca ücret, kariyer basamakları ya da performans ölçütleriyle açıklanamayacağı; çalışanın yaptığı işe anlam katması, çabalarının görüldüğünü hissetmesi ve kurumun değerleriyle bağ kurmasının da en az bunlar kadar belirleyici olduğu ifade edilmiştir. Kültür ve sanat faaliyetlerinin bu noktada tamamlayıcı bir etkinlik değil; kurum içi iletişimi güçlendiren, çalışanların kendilerini ifade etmesine imkân tanıyan ve ortak hafızayı besleyen stratejik bir alan olarak öne çıktığı değerlendirilmiştir. Sergiler, müzik dinletileri, atölyeler, söyleşiler ve

çalışanların aktif katılımıyla tasarlanan kültürel etkinliklerin kurum ve kuruluşlarda görünmeyen bağları güçlendirme potansiyeli taşıdığına dikkat çekilmiştir.

“Kültür, Sanat ve Yaratıcı Endüstriler” başlığıyla gerçekleştirilen ikinci oturumda, kültürün yalnızca korunması gereken bir miras değil; aynı zamanda üretim, istihdam, ihracat, teknoloji ve ülke markalaşması bakımından stratejik bir güç olduğunun altı çizilmiş; tasarım, dijital içerik, oyun, reklam, mimarlık, müzik, yapay zekâ destekli yaratıcı üretim ve deneyim tasarımı gibi alanların günümüz ekonomilerinde giderek daha görünür hâle geldiği ifade edilmiştir. Bu çerçevede yaratıcı endüstriler Türkiye’nin genç nüfusunu, kültürel birikimini ve üretim kabiliyetini “Created in Türkiye” iddiasıyla buluşturabilecek geniş bir imkân alanı olarak değerlendirilmiştir.

Bu oturumun dikkat çekici başlıklarından biri de yapay zekâ ile insan arasındaki ilişkidir. Yapay zekâ, artık yalnızca üretimi hızlandıran teknik bir araç





değil; fikir geliştirme, görsel üretim, metin yazımı, ses tasarımı ve etkileşimli deneyimler oluşturma süreçlerinde yeni bir aktör olarak görülmektedir. Ancak bu dönüşüm, sanatçının rolünü de yeniden tanımlamaktadır. Sanatçı artık yalnızca üreten değil; veriyi seçen, süreci yönlendiren, algoritmik çıktıları yorumlayan ve ortaya çıkan işe estetik, kültürel ve düşünsel bağlam kazandıran bir aktör olmaktadır. Bu nedenle yapay zekânın sunduğu imkânlar kadar etik, fikrî mülkiyet ve özgünlük tartışmaları da çalışma hayatının ve sanat üretiminin gündemine girmektedir.

“Unutulmaya Yüz Tutmuş Sanatlar ve İstihdam” başlığıyla düzenlenen sempozyumun üçüncü oturumu geleneksel sanatları ve el sanatlarına dayalı meslekleri yalnızca geçmişten devralınmış değerler olarak değil, yaşayan, üreten ve istihdam oluşturabilecek alanlar olarak ele almıştır. Çinicilik, dokumacılık, halı-kilim üretimi, doğal boya kullanımı, zanaat temelli atölye kültürü ve usta-çırak ilişkisinin sadece teknik beceri aktarımı değil;

aynı zamanda sabır, disiplin, estetik duyarlılık ve aidiyetin kuşaktan kuşağa taşındığı bir öğrenme biçimi olduğuna değinilmiştir.

Bu bölümde geleneksel sanatların korunması kadar yaşatılması ve çağdaş çalışma hayatıyla ilişkilendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Kadın emeğinin görünür kılınması, yerel üretim ağlarının desteklenmesi, kooperatifleşme, kültür turizmi, dijital görünürlük ve yaratıcı endüstrilerle kurulacak bağlar, geleneksel sanatların sürdürülebilirliği açısından önem taşıdığı belirtilmiştir. Bununla birlikte gençlerin geleneksel mesleklere ilgisinin azalması, usta-çırak ilişkisinin zayıflaması ve ekonomik sürdürülebilirlik sorunları nedeniyle bu alanlarda yeni politika araçlarına ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir.

Dördüncü oturumda, “Kültür, Sanat ile İş Sağlığı ve Güvenliği” başlığı altında iş sağlığı ve güvenliği teknik önlemler ve mevzuat hükümlerinin ötesinde ele alınmıştır. Güvenlik kültürünün



yalnızca kuralların bilinmesiyle değil; davranışların, alışkanlıkların, değerlerin ve ortak kurum hafızasının dönüşmesiyle oluşturulabileceği, bu nedenle tiyatro, görsel sanatlar, karikatür, kısa film, dijital medya, oyunlaştırma ve hikâyeleştirme gibi yöntemlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde güçlü araçlar olarak öne çıktığı vurgulanmıştır. Özellikle tiyatro temelli eğitimler ve deneyim odaklı uygulamaların soyut güvenlik kavramlarını daha anlaşılır, etkileyici ve kalıcı hâle getirdiği, böylece iş sağlığı ve güvenliğinin yalnızca işyerinde uyulması gereken kurallar bütünü olmaktan çıkarak, toplumun ortak yaşam kültürünün bir parçasına dönüştüğüne dikkat çekilmiştir.

Beşinci ve son oturum olan “Sanatçıların Sosyal Güvenliği”, kültür ve sanat alanında çalışan kişilerin çalışma koşullarını, sosyal güvenlik

ihtiyaçlarını ve mesleki sürdürülebilirlik sorunlarını gündeme taşımıştır. Müzisyenler, oyuncular, sahne sanatçıları ve kültür çalışanlarının çoğu zaman proje bazlı, dönemsel ya da serbest çalışma ilişkileri içinde üretim yaptığı, bu durumun sosyal güvenlik sistemine düzenli erişimi, prim ödeme sürekliliğini etkilediği ifade edilmiştir.

Sanatçının ve sanat eserlerinin korunmasının yalnızca bireysel bir hak meselesi olmadığı; kültürel üretimin devamlılığı, toplumsal hafızanın güçlenmesi ve sanat hayatının sürdürülebilirliği açısından da temel bir gereklilik taşıdığı ortaya konulmuştur. Müzisyenler için tanımlı meslek statüsü, telif gelirlerinin sosyal güvenlik sistemiyle ilişkilendirilmesi, oyuncular için fiilî çalışma ilişkisini esas alan koruma modelleri, kamu sanat kurumlarında sanatçı istihdamının güçlendirilmesi

ve kapsayıcı sosyal güvenlik yaklaşımları bu oturumun öne çıkan başlıkları arasında yer almıştır. Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğü'nün köklü kurumsal yapısı ve sanatçı istihdamına ilişkin kamusal modeli de bu çerçevede önemli bir örnek olarak değerlendirilmiştir.

Sempozyumun bütününe bakıldığında huzurlu çalışma hayatının yalnızca verimlilik artışı, hukuki düzenleme ya da teknolojik yeniliklerle kurulamayacağı; insanın kendisini değerli hissetmesi, emeğinin anlam kazanması, kültür ve sanatla temas etmesi, güvenli ve güvenceli ortamlarda üretime katılması ile sağlanabileceği görüşü hakim olmuştur.

Bu nedenle sanatçılar, akademisyenler, kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan yöneticiler, meslek erbabları gibi farklı alanlardan moderatör ve konuşmacıların katkı sunduğu “Kültür ve Sanatla Huzurlu Çalışma Hayatı Sempozyumu”, yalnızca bir akademik ya da kurumsal buluşma değil, çalışma hayatına dair daha geniş bir

düşünme çağrısı niteliği taşımıştır. Geleneksel miras ile dijital dönüşümü, iş güvenliği ile yaratıcı endüstrileri, kurumsal aidiyet ile sanatsal ifadeyi, sosyal güvence ile kültürel üretimi aynı zeminde buluşturan bu yaklaşım; geleceğin çalışma hayatını daha kapsayıcı ve daha anlamlı kılmak için önemli bir imkân sunmuştur.



“Kültür ve Sanatla Huzurlu Çalışma Hayatı Sempozyumu”
yalnızca bir akademik ya
da kurumsal buluşma değil,
çalışma hayatına dair daha
geniş bir düşünme çağrısı
niteliği taşımıştır.





DANIŞMAN BİLGİ SİSTEMİ (DABİS)



CANSU AYAŞLI
İSTİHDAM UZMAN YARDIMCISI /
İŞKUR



Kariyer Planlamasında Dijital Destek: DABİS

Kariyerine yön vermek isteyen gençler için doğru bilgiye ulaşmak ve bu bilgiyi doğru şekilde yorumlamak her zamankinden daha kritik bir hale geliyor. Günümüzde hızla değişen işgücü piyasası, yalnızca bir meslek seçmenin ötesinde, bilinçli, araştırmaya dayalı ve stratejik kararlar almayı gerektiriyor. Teknolojik gelişmeler, üretim yapısındaki dönüşüm ve yeni nesil mesleklerin ortaya çıkışı, gençlerin geleceğe ilişkin planlarını daha dikkatli ve veri odaklı biçimde yapmalarını zorunlu kılıyor. Eğitim sürecinde yapılan tercihler, bireylerin yalnızca akademik gelişimini değil, aynı zamanda gelecekteki iş yaşamını, gelir düzeyini, kariyer fırsatlarını ve yaşam standartlarını doğrudan etkiliyor.

[Ana Sayfa](#) [Hizmetlerimiz](#) [Yayınlar](#) [Sıkça Sorulan Sorular](#) [İletişim](#) [Danışman](#)

dabis

Danışman Bilgi Sistemi

Geleceğinizi Birlikte İnşa Edelim

Danışman Bilgi Sistemi (DABİS) ile ortaöğretimden üniversite mezuniyeti sonrasına kadar uzanan süreçte, genç yeteneklere kapsamlı kariyer desteği sunuyoruz.

[DABİS Nedir?](#) [Nasıl Kullanılır?](#) [Kimler Yararlanabilir?](#)



Sevgili gençler, kıymetli veliler. Bugün

Bu nedenle güvenilir veri kaynaklarına erişim ve uzman rehberliği, sağlıklı karar alma süreçlerinin temelini oluşturuyor. Sadece çevresel yönlendirmelerle veya sınırlı gözlemlerle yapılan tercihler, uzun vadede bireylerin potansiyellerini tam olarak gerçekleştirememesine yol açabiliyor. Bu noktada veriye dayalı karar alma yaklaşımı giderek daha fazla önem kazanıyor.

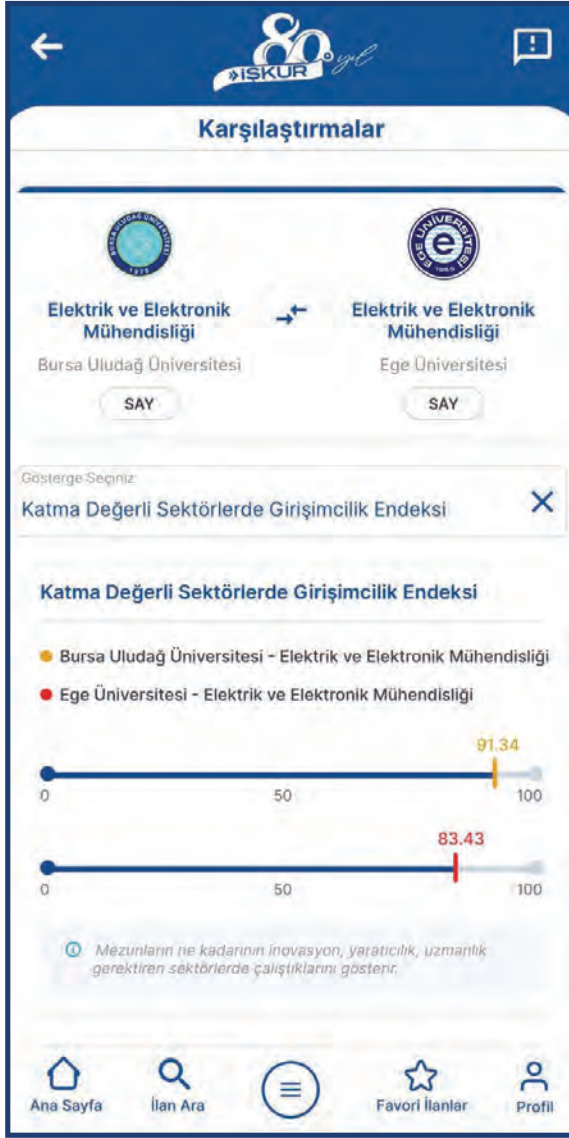
İŞKUR tarafından yürütülen Danışman Bilgi Sistemi (DABİS), gençlerin kariyer planlama süreçlerinde ihtiyaç duyduğu bu veri ve rehberliği bir araya getirerek önemli bir rol üstleniyor. DABİS, gençlerin yalnızca bilgiye ulaşmasını değil, aynı zamanda bu bilgiyi analiz ederek kendi geleceklerini daha bilinçli şekilde şekillendirmesini sağlayan dijital bir karar destek sistemi olarak öne çıkıyor.

DABİS, ortaöğretim, ön lisans ve lisans mezunlarının işgücü piyasasındaki durumunu analiz ederek bu verileri kullanıcı dostu bir şekilde sunuyor. Sistem; farklı işgücü piyasası performans göstergeleri aracılığıyla eğitim alanlarının işgücü piyasasındaki karşılığını görünür kılıyor. Böylece gençler, tercih edecekleri bölüm veya meslek hakkında yalnızca genel bilgilerle

değil, somut, güncel ve karşılaştırılabilir verilerle değerlendirme yapabiliyor. Özellikle üniversite tercih dönemlerinde daha yoğun kullanılan DABİS, adayların bölüm ve üniversite seçimlerini daha bilinçli ve karşılaştırmalı şekilde yapmasına önemli katkı sağlıyor.

DABİS Artık İŞKUR Mobil ve e-Şube’de!

DABİS, artık İŞKUR Mobil uygulaması ve İŞKUR e-şube üzerinden de erişilebilir hale geldi. Böylece öğrenciler, mezunlar ve veliler; kariyer planlamalarında ihtiyaç duydukları işgücü piyasası göstergelerine ve kariyer danışmanlığı hizmetlerine zaman ve mekân sınırlaması olmaksızın kolaylıkla ulaşabiliyor. Mobil uygulama ve e-şube üzerinden sağlanan erişim sayesinde DABİS’in sunduğu verilerden daha fazla kullanıcının faydalanması, kariyer planlama süreçlerinin daha erişilebilir ve kullanıcı dostu bir yapıya kavuşması hedefleniyor. İŞKUR’un dijital hizmet kanalları üzerinden sunulan DABİS, dijital kamu hizmetlerinin etkinliğini artırırken; kullanıcıların veriye dayalı ve bilinçli eğitim ile kariyer kararları almalarını destekleyen güçlü bir karar destek sistemi olma niteliğini daha da güçlendiriyor.



Verilerle Geleceğini Planla: DABİS'i Keşfet

DABİS'te yer alan göstergeler, gençlerin kariyer planlamasında veriye dayalı hareket etmesini mümkün kılan en önemli unsurlardan birini oluşturuyor. Sistem kapsamında yer alan istihdam oranı göstergesi, ilgili eğitim alanından mezun olan bireylerin işgücüne katılım düzeyini ortaya koyarak o alanın işgücü piyasasındaki karşılığını anlamaya yardımcı oluyor. İş bulma süresi göstergesi ise mezuniyet sonrası ilk işe yerleşene kadar geçen ortalama süreyi ifade ederek mezunların işgücü

piyasasına ne kadar hızlı entegre olabildiğini gösteriyor.

Bir işte ortalama çalışma süresi, bireylerin istihdamda ne kadar süreyle kalabildiğini ortaya koyarak kariyer sürdürülebilirliği hakkında önemli bilgiler sunuyor. Bununla birlikte ortalama iş yeri sayısı ve iki iş arasında geçen süre göstergeleri birlikte değerlendirildiğinde, bireylerin kariyer hareketliliği, iş değiştirme sıklığı ve işgücü piyasasındaki dinamizm hakkında kapsamlı bir analiz yapılabilir.

Girişimcilik oranı göstergesi, mezunların kendi işini kurma eğilimini ortaya koyarken, girişim yaşam süresi göstergesi bu girişimlerin ne kadar süre faaliyet gösterdiğini ifade ediyor. Bu iki gösterge birlikte değerlendirildiğinde, bir alanın girişimcilik potansiyeli ve sürdürülebilirliği hakkında daha sağlıklı değerlendirmeler yapılabilir. Katma değerli sektörlerde girişimcilik ve çalışma oranları ise bireylerin yüksek katma değer üreten alanlara yönelme düzeyini ortaya koyarak ekonomik gelişim açısından önemli bir perspektif sunuyor.

Nitelik uyumsuzluğu göstergesi, bireylerin eğitim aldıkları alan ile çalıştıkları iş arasındaki uyumu analiz ederek eğitim-istihdam ilişkisinin ne ölçüde örtüştüğünü ortaya koyuyor. Bu gösterge, doğru bölüm seçiminin uzun vadeli etkilerini anlamak açısından kritik bir öneme sahip bulunuyor.

Bunun yanı sıra sistemde yer alan ilk işteki ücret dağılımı ve prime esas kazanç dağılımı göstergeleri, mezunların iş hayatına hangi gelir düzeyiyle başladığını ortaya koyuyor. Bu sayede gençler, tercih edecekleri alanların ekonomik getirilerini daha gerçekçi bir şekilde değerlendirme imkânı buluyor. Sektör bazında dağılım göstergesi, mezunların hangi sektörlerde yoğunlaştığını ortaya koyarken, firma büyüklüğü dağılımı ise bireylerin küçük, orta veya büyük ölçekli işletmelerde çalışma oranlarını gösteriyor.

Yönetici pozisyonlarında çalışma oranı, bireylerin kariyerlerinde ne ölçüde yükselme fırsatı bulunduğunu ortaya koyarken, akademiye çalışma oranı ve yükseköğretime devam edenler göstergeleri bireylerin akademik kariyer eğilimlerini analiz etmeye imkân tanıyor. Böylece DABİS yalnızca işe yerleşme süreçlerini değil, aynı zamanda kariyerin ilerleyen aşamalarına ilişkin eğilimleri de değerlendirme imkânı sunuyor.

DABİS'in sunduğu önemli özelliklerden biri de mesleki alan ve üniversite bölümlerine ilişkin göstergelerin karşılaştırmalı olarak incelenebilmesidir. Kullanıcılar, tercih etmeyi düşündükleri iki mesleki alanı, aynı üniversitedeki farklı bölümleri ya da farklı üniversitelerdeki aynı bölümü işgücü piyasası göstergeleri üzerinden karşılaştırabiliyor. Busayedegençler, alternatiflerini yalnızca genel algılar üzerinden değil, veri temelli karşılaştırmalarla değerlendirebiliyor ve özellikle tercih dönemlerinde daha bilinçli kararlar alınmasına önemli katkı sağlıyor.

Tüm bu göstergeler birlikte değerlendirildiğinde, gençler tercih edecekleri alanların işgücü piyasasındaki karşılığını çok boyutlu şekilde analiz edebiliyor. Bu durum, kariyer kararlarının daha sağlam temellere dayanmasını sağlarken, geleceğe ilişkin belirsizliklerin azaltılmasına da katkı sunuyor.

Gelecek Senin, Planlamak DABİS'le Daha Kolay

DABİS yalnızca veri sunan bir platform değil, aynı zamanda danışman rehberliğinde kariyer planlamasını destekleyen bütüncül bir sistem olarak öne çıkıyor. Öğrenci ve mezunlar, sistem üzerinden kayıt işlemlerini tamamlayarak kendilerine özel bir öğrenci kodu alıyor ve bu kod aracılığıyla DABİS yetkisine sahip iş ve meslek danışmanları ya da MEB'e bağlı rehber öğretmenlerle iletişime geçebiliyor.

Kariyer danışmanları, sistemde yer alan göstergeleri kullanarak gençleri ilgi, yetenek ve



hedefleri doğrultusunda yönlendiriyor. Aktivasyon sürecinin tamamlanmasının ardından öğrenciler, danışman rehberliğinde merak ettikleri alanlara ilişkin verileri inceleyerek kariyer planlarını şekillendiriyor. Bu süreç, gençlerin yalnızca bilgiye ulaşmasını değil, aynı zamanda bu bilgiyi doğru analiz ederek kendileri için en uygun yolu belirlemesini sağlıyor.

Bu kapsamda yürütülen danışmanlık faaliyetlerinde DABİS aktif olarak kullanılmaya devam ediyor. Özellikle Geleceğim Meslekte Programı kapsamında, meslek lisesi son sınıf



öğrencilerinin işgücü piyasasına geçişlerinin hızlandırılması ve kariyer planlamalarının doğru şekilde yapılabilmesi amacıyla Mesleki ve Teknik Eğitim bünyesindeki öğrencilerle yüz yüze bireysel görüşmeler gerçekleştiriliyor. Bu görüşmelerde öğrenciler DABİS Platformuna yönlendirilerek, eğitim aldıkları alanların işgücü piyasasındaki karşılığını veriler üzerinden inceleme fırsatı buluyor.

Bu sayede öğrenciler, mezuniyet sonrası karşılaşılabilecekleri istihdam olanaklarını daha gerçekçi şekilde değerlendirebiliyor ve kariyer seçeneklerini daha bilinçli biçimde analiz edebiliyor.

Türkiye genelinde geniş bir danışman ağıyla hizmet veren DABİS, gençlerin kariyer planlama süreçlerine aktif destek sağlamaya devam ediyor.

Sonuç olarak DABİS, gençlerin kariyer yolculuğunda doğru kararlar almasına yardımcı olan, eğitim ile işgücü piyasası arasındaki bağı güçlendiren ve geleceğe daha sağlam adımlarla ilerlemelerini destekleyen güçlü bir araç niteliği taşıyor.

DABİS ve İŞKUR hizmetlerine ilişkin ayrıntılı bilgilere ulaşmak, görüş ve önerilerinizi paylaşmak ya da destek talebinde bulunmak için <https://dabis.iskur.gov.tr/> adresinden DABİS Platformunu ziyaret edebilirsiniz.

DABİS Artık İŞKUR Mobil’de!

DABİS, artık İŞKUR Mobil uygulaması üzerinden de erişilebilir hale geldi. Böylece gençler, kariyer planlamalarında ihtiyaç duydukları işgücü piyasası göstergelerine ve kariyer danışmanlığı hizmetlerine zaman ve mekân sınırlaması olmaksızın mobil cihazları aracılığıyla kolaylıkla ulaşabilecekler. Mobil erişim sayesinde DABİS’in sunduğu verilerden daha fazla gencin faydalanması, kariyer planlama süreçlerinin daha erişilebilir ve kullanıcı dostu bir yapıya kavuşması hedefleniyor. İŞKUR Mobil çatısı altında sunulan DABİS, dijital kamu hizmetlerinin etkinliğini artırırken, gençlerin veriye dayalı ve bilinçli kariyer kararları almalarını destekleyen güçlü bir dijital kariyer rehberi olma özelliğini daha da güçlendiriyor.



SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA VE SOSYAL UYUMUN YENİ ROTASI:

INSURE PROJESİ



AHMET MURAT ÇAĞLAYAN
İSTİHDAM UZMANI / İŞKUR

Türkiye, jeopolitik konumu ve insani yardım vizyonu ile dünyada en fazla sığınmacıya ev sahipliği yapan ülkelerin başında gelmektedir. Bu dinamik süreç, sadece temel barınma ihtiyaçlarının karşılanmasını değil, aynı zamanda hem ev sahibi toplumun hem de koruma altındaki bireylerin ekonomik hayata sağlıklı bir şekilde entegre edilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu noktada, Kurumumuzun ana paydaşı olduğu ve geniş çaplı bir uluslararası iş birliği ağıyla hayata geçirilen Kentsel ve Kırsal Alanlarda İstihdam Desteği ile Uyum (INSURE) Projesi, Türkiye'nin istihdam odaklı sosyal uyum stratejilerinde devasa bir adım olarak nitelendirilmektedir.

Projenin Mimari Yapısı ve Küresel İş Birlikleri

Avrupa Birliği FRIT (Facility for Refugees in Turkey) Fonu kapsamında finanse edilen projede stratejik ortaklıklar, projenin çok boyutlu yapısının etkin bir şekilde yürütülmesini sağlayan ve hedeflere ulaşılmasını destekleyen kilit unsurlar arasında yer almaktadır. Kurumumuzun, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ile iş birliği içerisinde yürüttüğü bu projede; Bakanlığımız bünyesindeki Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü ile Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel

Müdürlüğü uygulayıcı paydaşlar olarak önemli bir rol oynamaktadır. Bu kurumsal çeşitlilik, projenin hem yerel ihtiyaçlara hızlı cevap vermesini hem de uluslararası standartlarda bir uygulama kalitesine ulaşmasını sağlamaktadır.

Stratejik Hedefler: Ekonomik Güçlenme ve Toplumsal Bütünleşme

INSURE Projesi'nin temel amacı; Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler (GKAS), Uluslararası Koruma (UK) statüsündeki bireyler ve Türk vatandaşları dâhil olmak üzere kırılgan grupların sürdürülebilir geçim kaynaklarına erişimini güçlendirmektir. Bu kapsamda proje, sadece iş bulmayı değil, kayıtlı istihdam olanaklarını artırarak ekonomik uyumu teşvik etmeyi ve toplumsal barışı desteklemeyi hedeflemektedir.

Projenin uygulama sahası, Türkiye'nin sanayi ve ticaret potansiyeli yüksek 10 kritik ilini kapsamakta olup bu iller; İstanbul, Bursa, Adana, Kahramanmaraş, Şanlıurfa, Gaziantep, Mardin, Mersin, Hatay ve Kilis'tir. Bu geniş coğrafi dağılım, projenin farklı yerel işgücü piyasalarındaki etkisini maksimize etmekte ve bölgesel kalkınma farklarını minimize etmeye yardımcı olmaktadır.





Uygulamalı Eğitim Programları (AİPP Bileşeni)

Projenin temel yaklaşımı, bireylerin yalnızca kısa vadeli iş fırsatlarına erişimini sağlamakla sınırlı değildir. Aksine, uzun vadeli ve sürdürülebilir geçim kaynaklarının oluşturulmasına odaklanmaktadır. Projenin en büyük operasyonel ayağını ve can damarını, AİPP Bileşeni oluşturmaktadır. Bu bileşen, katılımcıların teorik bilgilerini pratikle birleştirmelerine ve doğrudan işgücü piyasasına dâhil olmalarına olanak tanımaktadır. Bileşen kapsamında hedeflenen faaliyetler şunlardır:

- Kapsayıcı Katılımcı Profili: Toplam 12.000 iş arayanın programdan faydalanması hedeflenmektedir. Bu katılımcıların 6.000'i Türk vatandaşı, diğer 6.000'i ise GKAS ve UK statüsündeki bireylerden oluşması amaçlanmış ve bu amacın da toplumsal dengeye (%50-%50) katkı sağlaması gözetilmiştir.
- 6 Aylık Uygulamalı Eğitim (UEP): Katılımcılar, 6 ay sürecek olan Uygulamalı Eğitim Programları (UEP) ile doğrudan sahada iş başında deneyim kazanarak mesleki yeterliliklerini artırmaktadır.
- İstihdam Odaklılık: Projenin başarısı sadece eğitimden çok istihdama olan katkısı ile ölçülmektedir. Faydalanıcıların en az %30'unun,

program süresinin en az yarısı kadar bir sürede kayıtlı olarak istihdam edilmesi planlanmakta ve katılımcılara verilen eğitimlerin sürdürülebilir olması hedeflenmektedir.

- Bütünsel Beceri Gelişimi: İstihdam alanında yapılan pek çok araştırma günümüzde yaşanan dijital dönüşümün insani ilişkilerin önemini artıracığını ve insanlara ait sosyal becerilerin işgücü piyasası dinamiklerinde daha belirleyici bir rol oynayacağını ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda projede sadece teknik becerilerle yetinilmemekte; tüm katılımcılara iş hayatında kritik öneme sahip temel sosyal beceri (soft skills) eğitimleri verilmektedir.

Kadın İstihdamına Yönelik Devrim Niteliğinde Destekler

INSURE Projesi, işgücü piyasasında kadının yerini güçlendirmeyi ve fırsat eşitliğini sağlamayı en temel misyonlarından biri olarak görmektedir. Bu doğrultuda, toplam katılımcıların en az %25'inin kadın olması şartı aranmaktadır. Ancak proje, sadece kota koymakla kalmayıp kadınların iş hayatına katılımının önündeki en büyük engellerden biri olan çocuk bakımı konusunda da somut bir çözüm üretmektedir.

Proje kapsamında, 0-66 ay aralığındaki çocuğu olan kadın katılımcılara, eğitim süreçleri boyunca aylık 12.000 TL tutarında “Çocuk Bakım Desteği” sağlanmaktadır. Bu destek, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanırken ailevi sorumlulukları nedeniyle eğitimden geri kalmalarının önüne geçmeyi amaçlayan vizyoner bir yaklaşımdır.

Kurumsal Kapasite ve Modern Altyapı Yatırımları

Projenin sadece sahada değil, mutfakta da güçlü bir altyapıya sahip olması ve sahadaki uygulamaların daha sağlıklı bir şekilde yürütülmesine katkı sağlaması için kurumsal kapasitenin geliştirilmesi için de özel bir kaynak oluşturulmuştur. Bu bileşen, projenin bitiminden sonra da kalıcı bir kurumsal hafıza ve etkinlik bırakılmasını hedeflemektedir. Danışmanlık hizmetlerinden teknik altyapının güçlendirilmesine kadar uzanan bu destekler, projenin etkin ve sürdürülebilir bir şekilde uygulanmasını mümkün kılmaktadır. Kapasite geliştirme kapsamında şu faaliyetler yürütülmektedir:

- **Uzman Desteği:** Yerel ve merkezi düzeyde projenin yürütülmesine destek sağlamak üzere profesyonel danışman alımı yapılmaktadır.
- **Teknolojik Dönüşüm:** İŞKUR’un hizmet kapasitesini artırmak üzere Kurumumuzun bilişim altyapısının güçlendirilmesine yönelik önemli düzeyde mal ve hizmet alımları gerçekleştirilmektedir.
- **Sürekli Öğrenme:** Projenin temel hedeflerinden biri, katılımcıların sürekli öğrenmeye ve kendilerini geliştirmeye açık bireyler hâline gelmelerini sağlamak olduğundan, bu amaca yönelik çeşitli uygulama ve faaliyetler gerçekleştirilecektir.
- **Dijitalleşme:** Katılımcılara sunulacak eğitimlerin kalitesini artırmak adına, ileri düzey temel beceri eğitimi ve modern bir çevrim içi eğitim platformunun altyapısı kurulmuştur.

Sonuç: Ekonomik Uyumdan Toplumsal Refaha Uzanan Köprü

INSURE Projesi, sıradan bir teknik destek veya kısa vadeli bir finansal yardım programından ziyade,

Türkiye’nin kırılgan grupları işgücü piyasasına dâhil ederek sosyal uyumu ekonomik temeller üzerine inşa etme vizyonunun bir parçasıdır. Proje çerçevesinde dağıtılacak fonun her bir kuruşu, Türkiye’nin sosyal dokusunu güçlendirmek ve kapsayıcı bir kalkınma modeli oluşturmak için kullanılmaktadır.

2027 yılı sonuna kadar devam etmesi öngörülen bu yolculukta INSURE, 12 bin doğrudan faydalanıcı ve binlerce dolaylı katılımcıyla sadece bugünün değil, geleceğin Türkiye’sinin istihdam modelini temsil etmektedir. Türkiye’nin kalkınma vizyonu ve Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları doğrultusunda titizlikle hazırlanmış ve çok kısa zamanda meyvelerini vermeye başlamıştır. Katılımcılara sağlanan yüksek tutarlı çocuk bakım desteklerinden, teknik mentörlük hizmetlerine ve dil eğitimlerine kadar her detay; bir bireyin sadece iş bulmasını değil, o işte kalıcı ve üretken bir fert olmasını sağlayacak şekilde titizlikle tasarlanmıştır. Türkiye İş Kurumu’nun bu vizyoner projesi, uluslararası kamuoyuna da göç ve istihdam yönetimi konusunda örnek teşkil edecek bir başarı hikâyesi sunmaktadır.

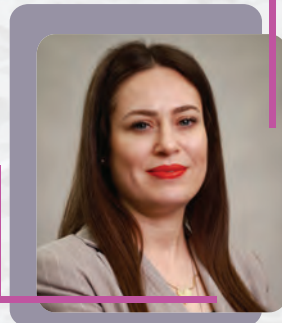




2025

İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMASI

“İMALAT SEKTÖRÜ”



NERMİN DEMİREL
İSTİHDAM UZMANI / İŞKUR

Türkiye’de İşin Yeni Yüzü: İşgücü Piyasası Nereye Gidiyor?

Dünya hızla değişiyor. Yapay zekâdan dijital dönüşüme, sürdürülebilir üretimden esnek çalışma modellerine kadar birçok gelişme çalışma hayatının kurallarını yeniden yazıyor. Bu değişim yalnızca teknoloji şirketlerini değil üretimden hizmet sektörüne kadar tüm iş dünyasını etkiliyor. Dolayısıyla bugün çalışan ya da kariyerini geliştirmek isteyen herkes için önemli bir soru var: Türkiye’de işgücü piyasası nasıl değişiyor ve gelecekte bizi nasıl bir çalışma hayatı bekliyor?

İşgücü piyasaları ekonomik ve teknolojik gelişmelerden doğrudan etkilenen dinamik yapılardır. Bu nedenle yalnızca bugünün koşullarını anlamak değil aynı zamanda gelecekte ortaya çıkabilecek dönüşümlere hazırlıklı olmak da büyük önem taşır. Günümüzde üretim süreçleri giderek daha fazla teknoloji ile entegre olurken, yapay zekâ destekli üretim, otomasyon ve dijital sistemler iş dünyasının merkezine yerleşmektedir. Bu dönüşüm, işlerin niteliğini değiştirirken işgücüne olan talebin yapısını da dönüştürmektedir.

İŞKUR tarafından her yıl İşgücü Piyasası Araştırma (İPA) Raporu hazırlanmakta olup 2025 yılı araştırmasının saha çalışması 14 Nisan-16 Mayıs 2025 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında TÜİK tarafından seçilen örneklem listesinde araştırmaya dâhil olan sektörler Avrupa Birliği Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması-Revizyon 2 (NACE-Rev. 2)’ye göre 17 sektörü yansıtacak şekilde belirlenmiş olup tarım, ormancılık ve balıkçılık; kamu yönetimi ve savunma; hane halklarının işverenler olarak faaliyetleri ile uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri sektörleri kapsam dışı tutulmuştur. Veri elde edilen 17 sektörden biri ise raporun konusunu oluşturan imalat sektörüdür.

Araştırmadan elde edilen bilgiler doğrultusunda imalat sektöründe işyerlerinin mevcut durumu, çalışan sayıları, açık işleri, geleceğin meslekleri, istihdam beklentileri ve temininde günlük çekilen meslekler bağlamında derlenen veriler ile işgücünün talep yapısı hakkında bilgi ihtiyacı karşılanmaktadır.

Grafik 1: İmalat Sektörü Sonuçları- İşyerleri ve Mevcut İstihdam



Türkiye Ekonomisinin Belkemiği: İmalat Sektörü

Türkiye işgücü piyasasında öne çıkan sektörlerin başında imalat geliyor. İmalat sektörü hem üretim kapasitesi hem ihracat gücü hem de yarattığı istihdam açısından ekonominin temel dinamiklerinden biri olarak kabul ediliyor.

Türkiye’de imalat sektöründe 2 ve daha fazla çalışanı bulunan 274.088 imalat işletmesi faaliyet göstermektedir. Bu işletmelerin yaklaşık %77’si 2–9 çalışanlı küçük işletmelerden oluşmaktadır.

Tablo 1: İmalat Sektöründe İşyeri Özellikleri

İşyeri Özellikleri	İmalat Sektörü	Türkiye Geneli
İŞKUR Hizmetlerinden Yararlanma	23%	17,9%
İhracat Yapma	19,4%	6,7%
AR-GE	12,2%	5,1%
Kısmi Süreli Çalışma	12,0%	12,3%
Açık İş Olma	11,3%	6,4%
TGÇM Durumu	16,1%	9,6%
E-Ticaret	11%	9,9%
Yeşil Dönüşüm	4,7%	2,9%
Dijital Dönüşüm	22,6%	21,6%

İmalat sektörü %23 İŞKUR hizmetlerinden yararlanan işyeri oranı ile Türkiye genelinin üstünde yer almaktadır. Bunun bir sebebi imalat sektöründeki işe alım süreçlerinin genel olarak Kurum aracılığıyla yürütülmek istenmesidir.

İmalat sektörü yalnızca üretim gücü ile değil, aynı zamanda dış ticaretteki rolüyle de dikkat çekmektedir. İmalat sektörünün ihracat yapma oranı %19,4 olup bu oran Türkiye ortalamasının oldukça üzerindedir. Başka bir ifadeyle Türkiye’nin uluslararası pazarlardaki rekabet gücünün önemli bir kısmı imalat sektöründen gelmektedir.

İmalat sektörü genelde tam zamanlı çalışmaya dayalıdır. İmalat sektöründe kısmi süreli çalışma oranı %12 olup Türkiye geneli ile benzer seviyededir. Bu durum sektörde esnek çalışma modellerinin sınırlı fakat tamamen dışlanmadığını göstermektedir.

Tablo 2: İmalat Sektöründe İl Sıralaması

İlk 15 İl	İşyeri Sayısı
İstanbul	82.048
Ankara	19.308
İzmir	19.267
Bursa	10.643
Konya	9.601
Gaziantep	8.011
Kocaeli	7.825
Antalya	7.575
Adana	6.738
Tekirdağ	6.674
Kayseri	4.880
Mersin	4.608
Denizli	4.506
Manisa	4.385
Muğla	4.375

İmalatın Kalbi Büyükşehirlerde Atıyor

Türkiye’de imalat işletmelerinin coğrafi dağılımı incelendiğinde üretimin büyük ölçüde sanayi ve ticaret merkezlerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Özellikle İstanbul, Ankara ve İzmir imalat sektörünün en yoğun olduğu iller arasında yer almaktadır. Bu üç şehirde bulunan imalat işletmeleri Türkiye’deki imalat işletmelerinin yaklaşık %44’ünü oluşturmaktadır.

Bu durumun arkasında birkaç temel neden bulunmaktadır:

- Gelişmiş altyapı ve lojistik olanaklar,
- Nitelikli işgücüne erişim,
- Pazar ve tedarikçi yakınlığı,
- Tarihsel birikim ve yatırım çekiciliğidir.

Bu nedenle Türkiye’de sanayi yatırımlarının önemli bir kısmı büyük şehirlerde yoğunlaşmaktadır. İmalat sektöründeki işyeri sayısı bakımından açık ara önde olan İstanbul’daki işyeri sayısı Ankara ve İzmir’deki işyerlerinin toplam sayısının iki katını oluşturmaktadır.

İstihdamın Büyük Bölümü Üretimde

Türkiye’de işgücü piyasasına bakıldığında toplam çalışan sayısının 17 milyon 304 bin kişi civarında olduğu görülmektedir. Bu çalışanların 5,5 milyonu kadın, 11,7 milyonu ise erkek çalışanlardan oluşmaktadır.

Sektörel dağılım incelendiğinde en fazla istihdam sağlayan sektörlerin başında imalar sektörü gelmektedir. Bu sektörü toptan ve perakende ticaret ile konaklama ve yiyecek hizmetleri takip etmektedir.

Yalnızca imalat sektöründe çalışan sayısı 4 milyon 745 bin kişiyi aşmaktadır. Bu çalışanların yaklaşık %72’si erkeklerden oluşmaktadır.

Bunun temel nedenlerinden biri imalat sektöründe birçok işin fiziksel güç gerektirmesi ve bazı mesleklerin tehlikeli veya çok tehlikeli iş sınıfında yer almasıdır.

İşverenlerin En Çok Aradığı Meslekler

İşgücü piyasasında en merak edilen sorulardan biri şudur: Bugün hangi mesleklerde iş bulmak daha kolay?

İmalat sektöründe işverenlerin en çok aradığı meslekler arasında şu alanlar öne çıkmaktadır: beden işçisi (taşıma, yükleme-boşaltma), makineci (dikiş), konfeksiyon işçisi, gazaltı kaynakçısı (MIG-MAG

kaynakçısı), kaynakçı, ahşap mobilya imalatçısı, örgü makinesi işçisi (el tezgahı) / trikotaj, plastik doğramacı / PVC doğrama imalat ve montajcısı, plastik enjeksiyon üretim elemanı, servis elemanı (garson), mobilya imalatçısı / mobilyacı, mermer işçisi, diğer imalat ve ilgili işçiler (elle), elektrikçi (genel), reklam tabelacı, grafik tasarımcısı, zeytin toplama işçisi, paketlenme işçisi, ön muhasebeci ve elektrik teknikeridir.

Bu mesleklerin önemli bir kısmı üretim süreçlerinin temelini oluşturan mavi yakalı işlerdir. Bu nedenle açık işlerin önemli bir bölümünde yüksek eğitim şartı aranmamaktadır. Açık işlerin yaklaşık %41'inde herhangi bir eğitim düzeyi şartı bulunmamaktadır.

Bu durum birçok mesleğin iş başında öğrenilen becerilere dayandığını göstermektedir.

İşverenler İçin En Önemli Kriter: Deneyim

İş ilanlarında eğitim önemli olsa da işverenlerin öncelikleri çoğu zaman farklıdır. Araştırmalar işverenlerin işe alım sürecinde en çok şu kriterlere önem verdiğini göstermektedir:

1. İş tecrübesi
2. Fiziksel yeterlilik
3. Mesleki bilgi

Eğitim ve yabancı dil ise çoğu zaman bu kriterlerin gerisinde kalmaktadır.

Grafik 2: İmalat Sektörü Sonuçları-Açık İşler

Açık İş Olan İşyerleri

11,3%

Meslek	Beceri Sırası - 1	Beceri Sırası - 2	Beceri Sırası - 3
Beden İşçisi (Taşıma, Yükleme-Boşaltma)	Takım çalışması	Motivasyon ve Öz Farkındalık	İletişim ve İfade Becerisi
Makineci (Dikiş)	Takım çalışması	Sorun Çözme ve İnisiyatif Alabilme	Adaptasyon ve Esneklik
Konfeksiyon İşçisi	Takım çalışması	Sorun Çözme ve İnisiyatif Alabilme	İletişim ve İfade Becerisi
Gazaltı Kaynakçısı (MIG-MAG Kaynakçısı)	Takım çalışması	Adaptasyon ve Esneklik	Sorun Çözme ve İnisiyatif Alabilme
Kaynakçı	Adaptasyon ve Esneklik	Motivasyon ve Öz Farkındalık	Takım çalışması
Ahşap Mobilya İmalatçısı	Sorun Çözme ve İnisiyatif Alabilme	Takım çalışması	Adaptasyon ve Esneklik
Örgü Makinesi İşçisi (El Tezgahı)/Trikotaj	İletişim ve İfade Becerisi	Takım çalışması	Yönetim ve Organizasyonel Beceriler
Plastik Doğramacı/PVC Doğrama-İmalat ve Montajcısı	Sorun Çözme ve İnisiyatif Alabilme	Takım çalışması	Adaptasyon ve Esneklik
Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı	Takım çalışması	Adaptasyon ve Esneklik	Motivasyon ve Öz Farkındalık
Servis Elemanı (Garson)	İletişim ve İfade Becerisi	Takım çalışması	Empati ve Aktif Dinleme

Bunun yanında işverenlerin giderek daha fazla önem verdiği bir diğer unsur da sosyal becerilerdir. Takım çalışması, problem çözme, iletişim ve uyum sağlayabilme gibi yetkinlikler birçok işte teknik beceriler kadar önemli hale gelmiştir.

İş Bulmak Kolay mı? İşverenler Eleman Bulmakta Zorlanıyor

Türkiye’de işgücü piyasasının ilginç bir paradoksu vardır: Bir yanda iş arayan milyonlarca kişi, diğer yanda eleman bulmakta zorlanan işverenler.

Grafik 3: İmalat Sektörü Sonuçları-Nedenlerine Göre Temininde Güçlük Çekilen Meslekler

Gerekli Mesleki Beceriye / Niteliğe Sahip Eleman Bulunamaması	Aranılan Tecrübede Eleman Bulunamaması	Bu Meslekte İşe Yeterli Başvuru Yapılmaması	Eleman Temininde Güçlük Çeken İşverenler
Makineci (Dikiş)	Makineci (Dikiş)	Makineci (Dikiş)	16,1%
Kaynakçı	Gazaltı Kaynakçısı (MIG-MAG Kaynakçısı)	Kaynakçı	
Gazaltı Kaynakçısı (MIG-MAG Kaynakçısı)	Kaynakçı	Gazaltı Kaynakçısı (MIG-MAG Kaynakçısı)	
Fırıncı	Fırıncı	Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı	
Beden İşçisi (Taşıma, Yükleme-Boşaltma)	Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı	Mermer İşçisi	
Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı	Beden İşçisi (Taşıma, Yükleme-Boşaltma)	Fırıncı	
Cnc Torna Tezgâhı Operatörü	CNC Torna Tezgâhı Operatörü	Ahşap Mobilya İmalat Ustası	
Ahşap Mobilya İmalat Ustası	Ahşap Mobilya İmalat Ustası	Diğer İmalat ve İlgili İşçiler (Elle)	
Ekmek Ustası	Konfeksiyon İşçisi	Beden İşçisi (Taşıma, Yükleme-Boşaltma)	
Konfeksiyon İşçisi	Ütücü	Ütücü	

2025 YILI İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMASI

9

Kaynak: <https://www.iskur.gov.tr/medya/4j2jcwtr/imalat-sektoerue.pdf>

Araştırmalar imalat sektöründe 2 ve daha fazla çalışanı olan 44 bin 236 işyerinde 120 bin 523 kişinin temininde çeşitli nedenlerle güçlük çekildiği tespit edilmiştir. Eleman bulmakta en çok zorlanılan sektör, %30'luk payla imalat sektörüdür.

İmalat sektöründe özellikle makineci (dikiş), kaynakçı, gazaltı kaynakçısı (MIG-MAG kaynakçısı), fırıncı, mermer işçisi, beden işçisi (taşıma, yükleme-boşaltma), konfeksiyon işçisi, plastik enjeksiyon üretim elemanı, CNC torna tezgâhı operatörü, ahşap mobilya imalat ustası, ekmek ustası, diğer imalat ve ilgili işçiler (elle), ütücü, servis elemanı (garson), plastik doğramacı/PVC doğrama-imalat ve montajcısı, hamurkâr,

Tablo 3: Eleman Temininde Güçlük Çekme Nedenleri

TGÇM Nedenleri	Oran
Gerekli mesleki beceriye / niteliğe sahip eleman bulunamaması	83,3%
Bu meslekte işe yeterli başvuru yapılmaması	79,6%
Aranılan tecrübeye eleman bulunamaması	75,8%
Talep edilen ücretin yüksek olması	38,5%
Çalışma ortam ve şartlarının beğenilmemesi	33,5%
Bu meslekte yeterli mezun olmaması	32,2%
Tehlikeli ve/veya çok tehlikeli meslek olması	14,2%
Vardiyalı çalışma olması	13,2%
İşin belirli süreli/mevsimlik/geçici olması	4,2%
İş arayanların uzaktan çalışmayı tercih etmesi	2,9%

marangoz, hazır giyim model makineciliği elemanı, dokumacı/endüstriyel dokumacı ve ofset kalıpçı-matbaa mesleklerde eleman bulmak giderek zorlaşmaktadır. Bu durumun başlıca nedenleri ise gerekli mesleki becerilere sahip çalışan bulunamaması, yeterli başvuru yapılmaması ve deneyimli çalışan eksikliğidir.

Gelecekte Dönem İstihdam Eğilimleri

Araştırma döneminde işverenlerin 1 yıl sonrası için istihdam beklentileri de incelenmiştir. Bu bağlamda işverenler sektörde 1 yıl sonra 200 bin 94 kişilik istihdam artışı beklemektedir.

İşverenlerin 1 yıl sonra istihdamlarının ne kadar artacağını beklediğini oran olarak ortaya koyan kavram ise net istihdam değişim oranıdır. İstihdamdaki net değişimin mevcut istihdamlarına bölünerek bulunan bu oran ise

Grafik 4: İmalat Sektörü Sonuçları- Net İstihdam Değişimi

İstihdam Artışı Beklenen Meslekler

Kaynakçı	Beden İşçisi (İnşaat)
Makineci (Dikiş)	Tekstil Terbiye İşçisi
Beden İşçisi (Taşıma, Yükleme-Boşaltma)	Hamurkâr
Gazaltı Kaynakçısı (MIG-MAG Kaynakçısı)	Konfeksiyon İşçisi
İmalat İşçisi	Fırıncı
Gemi İnşa Teknisyeni	Çanta Dikim Elemanı
Ahşap Mobilya İmalatçısı	Diğer Diş İle İlgili Personel
Argon Kaynakçısı (TIG Kaynakçısı)	Karton ve Mukavva Kutu İmal İşçisi (Elle)
Plastik Doğramacı/PVC Doğrama-İmalat ve Montajcısı	Kozmetik Teknikeri
Rehber Öğretmen	Şantiye Şefi-İnşaat

İstihdam Azalışı Beklenen Meslekler

Net İstihdam Değişim Oranı

4,2%

İmalat sektöründe işverenler istihdamın 1 yıl sonra yüzde 4,2 oranında artış göstereceğini tahmin etmektedir.

sektörde yüzde 4,2 olarak hesaplanmıştır. Bir başka ifadeyle sektörde 1 yıl sonra her 100 kişilik istihdamı olan bir işyerinde 4,2 kişilik istihdam artışı beklenmektedir.

Sektörde 1 yıl sonra işverenler, makineci (dikiş) ve kaynakçı mesleklerinde net istihdam artışı beklerken, beden işçisi (inşaat) ve tekstil terbiye işçisi mesleklerinde ise net istihdam azalışı beklemektedir.

Araştırma kapsamında işverenlerin sektörlerinde gelecek on yıl içerisinde ön plana çıkacağını düşündükleri meslekler tespit edilmiştir. Bu meslekler CNC makine operatörü, kalıp ustası, makine bakım onarım ve elektrik teknisyeni, elektrikçi, yazılım ve yapay zekâ mühendisi, yazılım mühendisi/robotik mühendisi/drone pilotluğu, kaynakçı ve vinç operatörüdür.

Sonuç: Geleceğin İş Dünyasına Hazır mıyız?

Türkiye’de işgücü piyasası, küresel dönüşümlerin etkisiyle çok katmanlı bir değişim süreci yaşamaktadır. İmalat sektörü hâlâ istihdam, üretim ve ihracat açısından ekonominin temel taşı olmayı sürdürürken; dijitalleşme, otomasyon ve yapay zekâ gibi gelişmeler işlerin niteliğini, çalışanlardan beklenen becerileri ve işverenlerin taleplerini yeniden şekillendirmektedir.

Bu veriler, Türkiye’de işgücü piyasasında belirgin bir beceri uyumsuzluğu olduğunu göstermektedir. Bir tarafta iş arayan geniş bir kitle bulunurken diğer tarafta işverenler özellikle belirli mesleklerde nitelikli eleman bulmakta zorlanmaktadır. Bu tablo, yalnızca eğitim düzeyinin değil, doğrudan işe uygulanabilir becerilerin, deneyimin ve mesleki yetkinliğin ne kadar kritik hale geldiğini ortaya koymaktadır. Özellikle imalat sektöründe mavi yakalı işlere olan talebin yüksekliği, mesleki eğitimin ve iş başında öğrenme süreçlerinin önemini artırmaktadır.

Bu dönüşüme uyum sağlayabilmek için hem bireyler hem de kurumlar açısından sürekli öğrenme ve beceri geliştirme kaçınılmazdır. Eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla daha uyumlu hale getirilmesi, mesleki eğitimin güçlendirilmesi ve yaşam boyu öğrenme kültürünün yaygınlaştırılması kritik önem taşımaktadır.

Sonuç olarak, Türkiye’de işgücü piyasasının geleceği; üretim gücünü koruyan, ancak aynı zamanda teknolojiye uyum sağlayabilen, esnek, beceri temelli ve sürekli gelişimi esas alan bir yapıya doğru evrilmektedir. Bu yeni dönemde başarılı olmanın anahtarı, değişimi doğru okumak ve bu değişime zamanında uyum sağlayabilmektir.



PODCAST



MAKE THE
Difference



```
<br>
<html>
<body>
```

PODCAST YAYINCILIĞI MESLEĞİ VE KARIYER YOLCULUĞU



ŞEFİKA ŞULE KAFKAS
İŞ VE MESLEK DANIŞMANI / İŞKUR



Podcast yayıncılığı, dijitalleşmenin hız kazanmasıyla birlikte ortaya çıkan ve kısa sürede küresel ölçekte etkili bir medya alanına dönüşen modern bir iletişim ve içerik üretim biçimidir. Podcastler geleneksel radyo yayıncılığından farklı olarak, dinleyicilerin istedikleri zaman dinleyebildikleri, internet üzerinden erişilebildikleri ve genellikle seri halinde sunulan içeriklerdir. Bu özellikleri sayesinde “isteğe bağlı medya” kavramının en önemli örneklerinden biri olarak önümüze çıkmaktadır. Günümüzde, bireysel içerik üreticilerinden büyük medya kuruluşlarına kadar çok geniş bir yelpaze podcast yayıncılığı yapmakta ve bu durum podcast yayıncılığını hem bir meslek hem de bir kariyer alanı olarak ön plana çıkarmaktadır.

Podcast yayıncılığının tarihçesine bakacak olursak;

Podcast kavramı 2000'li yılların başında ortaya çıkmış ve RSS (Really Simple Syndication- Çok Basit Dağıtım) teknolojisinin gelişmesiyle birlikte ses dosyalarının internet üzerinden otomatik olarak dağıtılması ile mümkün hale gelmiştir.

2010'lu yıllarda akıllı telefonların yaygınlaşması podcast dinleme alışkanlığında ciddi bir artışa sebep olmuştur. 2020 yılında yaşanan pandemi süreci ile insanların evde geçirdiği zamanın artması, podcast yayınlarının hızla çeşitlenerek çok geniş kitlelere ulaşmasını sağlamıştır.

Günümüzde ise podcast sektörü yüz milyonlarca dinleyiciye ulaşarak milyarlarca dolarlık bir pazar haline gelmiştir.

Podcast yayıncılığı yapan kişiye “podcaster” adı verilir. Podcaster, yalnızca bir konuşmacı değil; aynı zamanda bir içerik üreticisi, hikâye anlatıcısı ve dijital medya yayıncısıdır. Bu kişiler bireysel olarak çalışabilecekleri gibi bir ekip içinde de görev alabilirler. Bazı podcasterlar tamamen bağımsız çalışırken, bazıları medya kuruluşları, markalar ya

da ajanslar bünyesinde içerik üretirler. Podcaster olmak, günümüzde birçok kişi için sadece bir meslek değil, aynı zamanda bir kişisel marka oluşturma aracıdır.

Podcast yayıncısının görevleri oldukça geniş kapsamlıdır. Bu mesleği icra eden bir kişi öncelikle içerik üretim sürecinden sorumludur. Konu belirleme, hedef kitle analizi yapma, içerik araştırması ve bölüm planı oluşturma bu sürecin temel adımlarıdır. İçerik oluşturulduktan sonra kayıt aşamasına geçilir. Bu aşamada mikrofon kullanımı, ses kalitesi ve teknik ekipman bilgisi önem kazanır. Kayıt sonrası düzenleme (editing) süreci gelir. Sesin temizlenmesi, gereksiz bölümlerin çıkarılması ve müzik ekleme gibi işlemler bu aşamada yapılır. En son aşamada ise içerik podcast platformlarına yüklenir ve dinleyicilere sunulur. Fakat henüz görevleri tamamlanmamıştır, podcasterlar yalnızca içerik üretmekle kalmaz, aynı zamanda içeriklerini tanıtmak için sosyal medya yönetimi yapar, dinleyici kitlesini analiz eder ve büyüme stratejileri geliştirir.

Podcast yayıncısı olmak için belirli bir üniversite diploması zorunlu değildir. Ancak iletişim, medya, gazetecilik ya da radyo-televizyon gibi alanlarda





eğitim almak bu mesleği icra etmek ve başarılı olmak için avantaj sağlayabilir.

Bir podcast yayınının başarısı büyük ölçüde planlama aşamasına bağlıdır. Öncelikle ele alınacak konunun doğru belirlenmesi, bu konunun hedef kitleye hitap eden özel, ilgi uyandıran bir konu olması ve sürdürülebilir bir içerik yapısına sahip olması çok önemlidir.

Ardından yayın formatı belirlenir. Tek kişilik anlatım, röportaj, panel ya da sohbet gibi farklı formatlar, podcastin tarzını ve dinleyici deneyimini doğrudan etkiler. Doğru format seçimi, dinleyicinin ilgisini korumada en önemli faktörlerden biridir.

Bir sonraki aşama temel ekipmanların temin edilmesidir. Teknik açıdan bakıldığında podcast yapmak için çok karmaşık ekipmanlara ihtiyaç yoktur. Bir mikrofon, kulaklık ve ses kayıt yazılım programı başlangıç için yeterlidir.

İçerik üretimi başladıktan sonra düzenli yayın yapmak, hedef kitleyi canlı tutmak büyük önem taşır. Süreklilik, podcast yayıncılığında başarıyı belirleyen en önemli faktörlerden biridir. Dinleyici kitlesi arttıkça gelir elde edilmeye de başlanır.

Bu mesleği başarılı bir şekilde yapabilmek için çeşitli beceri ve niteliklere sahip olmak gerekir. Öncelikle güçlü bir iletişim becerisi şarttır. Dinleyiciyi sıkmadan, akıcı ve anlaşılır bir şekilde konuşabilmek podcast yayıncılığının temelidir. Bunun yanı sıra araştırma becerisi de oldukça önemlidir. Doğru ve güvenilir bilgiye ulaşmak, içerik kalitesini doğrudan etkiler. Teknik bilgi de bu mesleğin önemli bir parçasıdır. Ses düzenleme programlarını kullanabilmek ve kayıt ekipmanlarına hâkim olmak gerekir. Yaratıcılık ise podcasterları diğerlerinden ayıran en önemli özelliklerden biridir. Farklı formatlar geliştirmek, özgün içerikler üretmek ve dinleyici ilgisini canlı tutmak için yaratıcı

düşünmek şarttır. Ayrıca disiplinli olmak ve düzenli üretim yapmak da uzun vadede başarıyı getirir.

Podcast yayıncılığı çok geniş bir çalışma alanına sahiptir. Medya ve gazetecilik alanında çalışanlar haber ve analiz içerikleri üretirken, akademisyenler eğitim ve bilgi odaklı podcastler hazırlayabilir. Markalar ise podcastleri bir pazarlama aracı olarak kullanmaktadır. Eğlence sektöründe mizah, hikâye anlatımı ve sohbet içerikleri oldukça popülerdir. Bunun yanı sıra kişisel gelişim, spor, teknoloji, tarih ve psikoloji gibi birçok farklı alanda podcast üretmek mümkündür. Bu çeşitlilik, podcast yayıncılığını esnek ve yaratıcı bir meslek haline getirmektedir.

Dünya genelinde podcast sektörü hızlı bir büyüme içerisinde. Spotify, Apple Podcasts, Overcast ve Podcast Addict gibi platformların podcast yatırımlarını artırması, bu alanın ne kadar önemli hale geldiğinin açık bir kanıtıdır. Milyonlarca podcast içeriği ve yüz milyonlarca dinleyici, sektörün ulaştığı büyüklüğü ortaya koymaktadır. Podcastler artık sadece bireysel içerik üreticilerinin değil, büyük medya şirketlerinin de yatırım yaptığı

bir alan haline gelmiştir. Özellikle reklam ve sponsorluk gelirleri, podcast sektörünün ekonomik değerini artırmaktadır.

Türkiye’de podcast yayıncılığı son yıllarda önemli bir gelişim göstermiştir. İnternet kullanımının artması ve mobil cihazların yaygınlaşması, podcast dinleme alışkanlığını da beraberinde getirmiştir. Türkiye’de özellikle genç nüfusun podcastlere olan ilgisi dikkat çekmektedir. Yerli içerik üreticilerinin sayısı hızla artmakta ve farklı kategorilerde birçok podcast yayını yapılmaktadır. Mizah, gündem, kişisel gelişim ve suç hikâyeleri gibi içerikler Türkiye’de en çok dinlenen podcast türleri arasında yer almaktadır. Ayrıca markaların podcastlere yatırım yapmaya başlaması, sektörün profesyonelleşmesine ciddi anlamda katkı sağlamaktadır.

Podcast yayıncılığında birçok farklı yolla gelir elde etmekt mümkündür. Sponsorluk anlaşmaları, reklam gelirleri, abonelik sistemleri ve bağış platformları bu gelir modellerinin başında gelir. Özellikle geniş bir dinleyici kitlesine ulaşan podcastler, markalar için önemli bir reklam alanı haline gelmiştir. Ancak





bu meslekte gelir elde etmek genellikle zaman alır. Yeni başlayan podcasterlar başlangıçta gelir elde edemeyebilir. Zamanla dinleyici kitlesi arttıkça gelir de artar. Bu nedenle podcast yayıncılığı sabırla devam ettirilmesi gereken bir meslektir.

Çalışma koşulları açısından podcast yayıncılığı oldukça esnek bir yapıya sahiptir. Podcasterlar genellikle evden ya da istedikleri herhangi bir ortamdan çalışabilir. Bu durum mesleğin en büyük avantajlarından biridir. Ancak esnek çalışma koşulları beraberinde disiplin gerekliliğini de getirir. Düzenli içerik üretmek, planlı çalışmak ve sürekli kendini geliştirmek gerekir. Ayrıca rekabetin yüksek olması da bu mesleğin zorlukları arasında yer alır.

Podcast yayıncılığı kariyer yolculuğu genellikle küçük adımlarla başlar. İlk başta hobi olarak yapılan podcastler, zamanla profesyonel bir işe dönüşebilir. Düzenli içerik üretimi ve kaliteli yayınlar sayesinde dinleyici kitlesi oluşturulur. Bu aşamadan sonra gelir elde etme süreci başlar. Başarılı podcasterlar zamanla farklı alanlara da yönelerek kariyerlerini genişletebilir. Örneğin kitap yazmak, eğitim vermek ya da farklı medya platformlarında içerik üretmek bu kariyer yolculuğunun bir parçası olabilir.

Gelecek açısından değerlendirildiğinde podcast yayıncılığının oldukça parlak bir geleceğe sahip olduğu görülmektedir. Dijitalleşmenin artması, mobil teknolojilerin gelişmesi ve içerik tüketim alışkanlıklarının değişmesi podcastlere olan ilgiyi artırmaktadır. Video podcastlerin yaygınlaşması, yapay zekâ destekli içerik üretimi ve kişiselleştirilmiş dinleme deneyimleri sektörün geleceğini şekillendiren önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Podcastlerin günümüzde olduğu gibi gelecekte de medya tüketiminin önemli bir parçası olacağı öngörülmektedir.

Sonuç olarak, podcast yayıncılığı, günümüzde dijital çağın sunduğu dinamik, hızlı büyüyen ve erişilebilir mesleklerinden biri olarak öne çıkmaktadır. Düşük maliyetle başlanabilmesi, yaratıcılıkta özgünlük sunması ve geniş bir kitleye ulaşma imkânı sağlaması bu mesleği cazip hale getirmektedir. Dijital medya tüketiminin hızla artması, günümüzde podcast yayıncılığının hem bireysel hem de profesyonel anlamda büyük fırsatlar sunan bir kariyer alanı olduğu, gelecekte ise yeni mesleki fırsatlar sunmaya devam edeceği öngörülmektedir. Bu nedenle podcast yayıncılığı, çağın gereksinimlerine uyum sağlayan modern bir meslek olarak değerlendirilmelidir.



AYSUN KARASU
QUILLING SANATÇISI

QUILLING

KÂĞIT KIVIRMA

SANATI

Sanatın en etkileyici hâli bazen en sade malzemeden doğar. Bir kâğıt şeridinin, sabırla kıvrılarak incelikli bir kompozisyona dönüşmesi... İşte quilling, tam da bu dönüşümün adı. Yüzyıllar öncesine uzanan köklü geçmişine rağmen bugün yeniden keşfedilen bu zarif sanat dalı, hem gelenekle bağ kuruyor hem de çağdaş bir ifade alanı açıyor.

Türkiye’de henüz sınırlı bir bilinirliğe sahip olan bu sanat dalında öncü bir rol üstlenen Quilling Sanatçısı Aysun Karasu, bir yandan özgün eserler üretirken diğer yandan atölye çalışmalarıyla quilling’i daha geniş kitlelerle buluşturuyor. Her bir kıvrımda emeğin, her bir detayda zamanın izini taşıyan bu sanat, modern hayatın hızına karşı sakin, derin ve odaklı bir alan sunuyor.

Bu röportajda, kâğıdın sınırlarını zorlayan bir sanat yolculuğuna, sabrın estetikle buluştuğu üretim süreçlerine ve quilling’in Türkiye’deki geleceğine yakından bakıyoruz.

Aysun Hanım, resim eğitimiyle başlayan sanat yolculuğunuzda, quilling sanatıyla yollarınız nasıl kesişti?

Dokuz Eylül Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Resim Bölümü mezunuyum. Sanat yolculuğum akademik eğitimimle başladı ve sonrasında farklı disiplinleri keşfetmeye yönelik bir arayışla devam etti. 2010 yılında, dünyada zamanla geri planda kalmış ve unutulmaya yüz tutmuş sanat dallarını araştırırken quilling, yani kâğıt telkârî sanatıyla tanıştım. Bu sanatın hem incelikli yapısı hem de sabır ve detay odaklı üretim süreci beni çok etkiledi. Quilling sanatı ile tanıştıktan sonra yaklaşık iki yıl boyunca teknik gelişimime odaklanarak deneyimsel atölye çalışmaları yürüttüm. Bu süreçte malzeme, teknik ve kompozisyon üzerine derinleşerek kendi üretim dilimi oluşturmaya başladım. Böylece kâğıtla kurduğum bu hassas ve detaylı ilişki, sanat yolculuğumun ana eksenlerinden biri haline geldi.

Quilling ile ilk karşılaştığınız anı düşündüğünüzde, sizi en çok etkileyen ne oldu? Kâğıt gibi sade bir malzemeyle böylesine estetik eserler üretmek size ne hissettiriyor?

Quilling ile ilk karşılaştığımda beni en çok etkileyen şey, bu sanatın sabır ve incelik gerektiren üretim süreci oldu. Kâğıt gibi oldukça sade ve mütevazı bir malzemenin, böylesine detaylı ve estetik formlara dönüşebilmesi gerçekten büyüleyiciydi. Resim eğitimi geçmişim sayesinde kâğıtla çalışmaya zaten oldukça aşındım ve bu malzemeyle üretmek benim için her zaman keyifli olmuştur. Bu nedenle quilling sanatıyla kurduğum bağ, çok doğal ve güçlü bir şekilde gelişti. Ayrıca bu sanatın 15. yüzyıla kadar uzanan bir geçmişe sahip olması ve zaman içinde unutulmaya yüz tutmuş olması, ona karşı duyduğum ilgiyi daha da derinleştirdi. Bugün bu geleneği yeniden üretmek ve ülkemizde sürdüren az sayıdaki



sanatçılardan biri olmak benim için hem çok heyecan verici hem de anlamlı bir sorumluluk.

Sabır ve tekrar üzerine kurulu bir sanat olan quilling’de üretim süreciniz nasıl ilerliyor? Bu süreçte sizi en çok zorlayan ve en çok besleyen yönler neler?

Quilling, teknik olarak yüksek derecede titizlik ve sabır gerektiren bir sanat dalı. Bu nedenle üretim sürecim oldukça dikkatli, detay odaklı ve kontrollü ilerliyor. Kullandığım malzemelerin temel olarak kâğıt ve tutkal olması, bana mekânsal anlamda esneklik sağlıyor; her zaman büyük bir atölyeye ihtiyaç duymadan üretim yapabiliyorum. Ancak süreç her zaman kolay ilerlemiyor. Özellikle istediğim ton ve dokuda kâğıt bulmak zaman zaman zorlayıcı olabiliyor. Bunun yanı sıra, bir sanatçı olarak bir eseri zihnimde çoğu zaman tamamlanmış haliyle görürüm. Fakat quilling’de bu sonuca ulaşmak, tekniğin doğası gereği daha uzun ve sabır isteyen bir süreç. Bu noktada sabrı korumak,

en zorlayıcı taraflardan biridir. Diğer yandan, bu sürecin en besleyici yönü de yine bu yavaşlık ve derinliktir. Her bir detayla birebir ilgilenmek, üretimle daha güçlü bir bağ kurmamı sağlıyor. Ayrıca çalışmalarımda geleneksel motiflerden beslenmek, hem kültürel bir devamlılık kurmama hem de işlerime özgün bir kimlik kazandırmama yardımcı oluyor.

Türkiye’de henüz çok yaygın olmayan bir sanat dalında üretim yapıyorsunuz. Bu durum sizin için daha çok bir avantaj mı yoksa zorluk mu? Bu alanda öncü olmak size neler hissettiriyor?

Türkiye’de henüz çok yaygın olmayan bir sanat dalında üretim yapmak, benim için hem bir avantaj hem de zaman zaman bir zorluk barındırıyor. Zor tarafı, bu sanatın yeterince bilinmemesi nedeniyle insanların quilling’i ilk etapta tanımaması ve değerini anlatmak için ekstra çaba gerektirmesi. Özellikle malzeme temini ve doğru kaynaklara ulaşma konusunda da sınırlılıklar yaşanabiliyor. Ancak bu durumun

en güçlü avantajı, özgün bir alanda üretim yapıyor olmak. Quilling'in Türkiye'de çok yaygın olmaması, yaptığım işi daha dikkat çekici ve farklı kılıyor. Bu da hem bireysel hem kurumsal projelerde öne çıkmamı sağlıyor. Bu alanda öncü olmak ise benim için oldukça heyecan verici. Sadece üretim yapmak değil, aynı zamanda bu sanatı tanıtmak, yaygınlaştırmak ve gelecek nesillere aktarmak gibi bir sorumluluk da hissediyorum. Yaptığım her işin bu sanatın bilinirliğine katkı sağlaması benim için ayrı bir motivasyon kaynağı.

Atölye çalışmaları ve birebir eğitimler de veriyorsunuz. İnsanların quilling sanatına ilgisini nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu ilgi son yıllarda nasıl bir değişim gösterdi?

Evet, birebir eğitimlerin yanı sıra atölye çalışmaları da yürütüyorum ve özellikle firmalarla kurumsal motivasyon atölyeleri düzenliyorum. Quilling sanatıyla ilk kez karşılaşan kişilerde genellikle çok güçlü bir merak ve ilgi oluşuyor. Çünkü alışılmışın dışında, oldukça özgün ve detaylı bir üretim sürecine sahip. Bu farklılık, insanların sanatla hızlı bir şekilde bağ kurmasını sağlıyor. Son yıllarda



bu ilginin özellikle arttığını gözlemliyorum. Özellikle kurumsal firmalarla gerçekleştirdiğim motivasyon atölyelerinde, çalışanların yoğun iş temposuna kısa bir mola vererek quilling ile tanışmaları ve birebir deneyimlemeleri oldukça ilgi görüyor. Bu tür çalışmalar hem yaratıcılığı tetikliyor hem de ekip içi etkileşimi güçlendiren keyifli bir deneyim sunuyor.

Aysun Hanım son olarak, quilling sanatıyla yeni tanışacak gençlere ve sanat yolculuğunun başında olanlara neler önerirsiniz? Bu sanata başlamak isteyen biri sizce ilk adımı nasıl atmalı?

Quilling sanatıyla yeni tanışacak gençlere en önemli önerim, sabırlı olmaları ve sürecin tadını çıkarmaları olur. Çünkü bu sanat, hızlı sonuç almaktan çok, detayla kurulan ilişki ve



üretim sürecinin kendisiyle değer kazanıyor. Sanat yolculuğunun başında olanlar için ise mükemmeliyet kaygısından uzak durmalarını öneririm. Her üretim, bir sonraki adım için önemli bir deneyimdir. Zamanla el becerisi, teknik hâkimiyet ve özgün ifade dili kendiliğinden geliyor. Quilling'e başlamak isteyen biri için ilk adım aslında oldukça basit: Temel teknikleri öğrenmek ve küçük formlarla üretime başlamak. Bu süreçte denemekten çekinmemek ve kendi tarzını keşfetmeye açık olmak çok önemli. Benim için en kıymetli nokta ise şu; sanatla kurulan bağın kişisel olması. Herkesin üretim dili farklıdır ve quilling, bu özgünlüğü ortaya koymak için çok güçlü bir alan sunuyor.

İstihdamda 3İ dergimizin
tüm sayılarına aşağıdaki karekod ile
ulaşabilirsiniz.



www.iskur.gov.tr



TurkiyelisKurumu

www.iskur.gov.tr



İŞKUR Daima Yanınızda...

www.iskur.gov.tr ■ iskurdergi@iskur.gov.tr