



# E-BÜLTEN

DIŞ İLİŞKİLER VE AVRUPA BİRLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ AYLIK E-BÜLTENİ  
SAYI 102 • NİSAN 2026

OECD 2026  
BECERİLER ZİRVESİ



11

**ILO'DAN TEKSTİL  
SEKTÖRÜNDE**  
İklimе Karşı  
Dayanıklılık Hamlesi

15

**AB'DE SAATLİK  
İŞGÜCÜ MALİYETİ**  
2025'te 4,1 Puan  
Yükseldi

18

**AZERBAIJAN'DA**  
Zorunlu Sağlık Sigortası  
Yönetiminde Yeni Dönem



### Yayıma Hazırlayan

Kıvılcım Sanem EKE

Őube Müdürü

### Yazı Kurulu (Alfabetik sırayla)

Duygu MÜFTÜOĞLU

Mütercim

İzzet Kamil GİRİTLİOĞLU

Çalışma Uzmanı

Kıvılcım Sanem EKE

Őube Müdürü

Züleyha ÇETİN

Uzman

### Katkıda Bulunanlar

Berker YALDIZ

Çalışma Uzmanı

Burcu SAĐLAM

AB Uzmanı

İlke ÖZTAN

VHKİ

Selçuk YAŐAR

Çalışma Uzmanı

### Kapak ve Sayfa Tasarımı

Göksel TOPTAŐ

### Adres:

Emek Mahallesi, Naci AYVALIOĐLU

Caddesi, No:13, PK. 06520

Emek / ANKARA

Telefon: 0 (312) 296 77 58

Faks : 0 (312) 296 18 81

Genel Müdürlüğümüzün aylık elektronik bültenine abone olmak için [digm.ebulten@csgeb.gov.tr](mailto:digm.ebulten@csgeb.gov.tr) adresine e-posta adresinizi iletebilirsiniz. Ayrıca bültene ilişkin görüş ve önerilerinizi iletmek için de bu e-posta adresinden bizimle iletişime geçebilirsiniz.

*Yasal Uyarı: Bu e-bülten bilgilendirme amaçlı olup Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının resmi görüşünü yansıtmamaktadır.*



# İÇİNDEKİLER

## 04 UZMAN GÖRÜŐÜ:

Türkiye-Slovenya Arasında İmzalanan Sosyal Güvenlik Anlaşması Kapsamlı Bir Güvence Çerçevesi Sunuyor

- Berker YALDIZ, Çalışma Uzmanı

## 07 AVRO BÖLGESİ 2026

Mart Ayı İşsizlik Oranı % 6,2

## 08 OECD 2026 BECERİLER ZİRVESİ

İstanbul'da Gerçekleştirildi

## 09 İŐYERLERİNDE GÖRÜNMEYEN RİSK:

Psikososyal Riskler

## 11 ILO'DAN TEKSTİL SEKTÖRÜNDE

İklime Karşı Dayanıklılık Hamlesi

## 12 AB 2026-2030 İÇİN

Yeni Cinsiyet Eşitliği Stratejisini Yayımladı

## 13 BECERİLER BİRLİĞİ GİRİŞİMİ:

Avrupa'nın Rekabet Gücünü Artırmak İçin Somut Adımlar

## 15 AB'DE SAATLİK İŞGÜCÜ MALİYETİ

2025'te 4,1 Puan Yükseldi

## 16 ABD'DE YAPAY ZEKÂ BECERİLERİNE YÖNELİK

Yeni Nesil Eğitim Platformu

## 17 ARNAVUTLUK'TA BÜYÜYEN İNŞAAT SEKTÖRÜ

Yeni İstihdam Olanakları Sunuyor

## 18 AZERBAYCAN'DA

Zorunlu Sağlık Sigortası Yönetiminde Yeni Dönem

## 19 ÇEKYA'DA

İşveren Bildirim Sisteminde Kapsamlı Reform

## 20 ÇİN:

Yapay Zekâ Çağında Yılda 12 Milyon Yeni İş Hedefi

## 21 FRANSA AVRUPA SOSYAL ŞARTINI

Deniz Aşırı Topraklarına Genişletti

## 22 GÜNEY KORE EMEKLİLİK FONU'NDAN

Resmi Para Birimini Destekleme Stratejisi

## 23 HİNDİSTAN'DA SHE-MART MODELİ İLE

Kadınlar İçin Pazara Doğrudan Erişim

## 24 YENİ ZELANDA'DA

İşçi-Yüklenici Ayrımı Yeniden Tanımlandı

## 25 BİLGİ NOTU:

GÜNEYDOĞU ASYA'DA İSTİHDAM HUKUKUNDA REFORM DÖNEMİ

## 27 GÖREV ŞEHİTLERİMİZ

# TÜRKİYE-SLOVENYA ARASINDA İMZALANAN SOSYAL GÜVENLİK ANLAŞMASI KAPSAMLI BİR GÜVENCE ÇERÇEVESİ SUNUYOR



Berker YALDIZ / Çalışma Uzmanı

berker.yaldiz@csgb.gov.tr



## Sosyal Güvenlik Anlaşmalarının Önemi

Uluslararası işgücü hareketliliğinin hız kazandığı günümüzde, yurt dışında çalışan ya da yaşayan vatandaşların sosyal güvenlik haklarının korunması giderek daha kritik bir politika meselesi hâline gelmektedir. Bu bağlamda iki taraflı sosyal güvenlik anlaşmaları (SGA), taraf ülke vatandaşlarının ve belirli koşullarda üçüncü ülke vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarını mütakabiliyet çerçevesinde güvence altına alan temel hukuki araçlar olarak öne çıkmaktadır. SGA'lar; eşit muamele güvencesinden sigortalılık sürelerinin birleştirilmesine, çifte prim yükünün önlenmesinden yurt dışında ödenen aylıklara kadar geniş bir çerçevede vatandaşlarımızın haklarının korunmasını sağlamaktadır. Öte yandan bu anlaşmaların, yalnızca hak kayıplarını önleyen teknik metinler olarak değerlendirilmelerinin yanında işgücü piyasaları arasında entegrasyonu kolaylaştıran ve sosyal koruma mekanizmalarını uluslararası düzeyde genişleten stratejik araçlar olarak da düşünülmesi gerekir.

Söz konusu Anlaşma, Slovenya'da yaşayan ve çalışan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik sistemine katılımını güvence altına alırken, iki ülke arasındaki işgücü hareketliliğini teşvik eden bir hukuki zemin oluşturmuştur.



## Anlaşmanın İmzalanması ve Hukuki Statüsü

Türkiye-Slovenya Sosyal Güvenlik Anlaşması, ülkemiz adına Sayın Bakanımız Prof. Dr. Vedat İŞIKHAN, Slovenya adına ise Çalışma, Aile, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Bakanı Sayın Luka MESEC tarafından 27 Mart 2026 tarihinde Slovenya'nın başkenti Lübljiana'da imzalandı. Süresiz geçerliliğe sahip olan SGA'nın yürürlüğe girmesi ile birlikte Slovenya'da yaşayan sigortalı Türk vatandaşları için kapsamlı bir sosyal güvenlik çatısı oluşturulmuş olacak.

## Anlaşmanın Kapsadığı Sigorta Kolları (Madde 2)

Söz konusu Anlaşma, her iki ülke için de geniş bir sigorta yelpazesi oluşturuyor. Bu yapı, iki ülkenin sosyal güvenlik sistemleri arasındaki farklılıkları gözetecek şekilde titizlikle kurgulandı:

Türkiye Tarafı Kapsamı	Slovenya Tarafı Kapsamı
<ul style="list-style-type: none"><li>Hizmet akdiyle çalışanlar için malullük, yaşlılık, ölüm, iş kazası ve meslek hastalıkları, hastalık, analık ve işsizlik sigortaları ile genel sağlık sigortası</li><li>Bağımsız çalışanlar için malullük, yaşlılık, ölüm, iş kazası ve meslek hastalıkları ve analık sigortaları ile genel sağlık sigortası</li><li>Devlet memurları ve diğer kamu görevlileri açısından malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası</li><li>506 sayılı SSK Kanunu'nun Geçici 20'nci maddesinde belirtilen sandıklarda çalışanlar açısından malullük, yaşlılık, ölüm, iş kazası ve meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigortaları ile genel sağlık sigortası</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Zorunlu sağlık sigortası</li><li>Analık, babalık ve ebeveyn yardımları</li><li>Zorunlu emeklilik ve malullük sigortası</li><li>İşsizlik sigortası</li><li>Zorunlu uzun vadeli bakım sigortası</li></ul>

Bu geniş kapsam, anlaşmanın yalnızca emekli aylıklarıyla sınırlı kalmayıp hastalık, analık, iş kazası ve işsizlik gibi çalışma hayatının tüm risklerini kapsayan bütüncül bir güvence sunduğunu ortaya koyuyor. Özellikle Slovenya tarafında uzun vadeli bakım sigortasının kapsama dâhil edilmesi, sosyal güvenlik alanında yapılan iş birliklerinin klasik yapının ötesine taşındığını ve bakım gereksinimi olan bireylerin de bu anlaşmanın sağladığı haklardan yararlanabileceğini göstermekte.

## ANLAŞMANIN SAĞLADIĞI TEMEL GÜVENCELER

### 1. Eşit Muamele İlkesi (Madde 4)

Anlaşmanın temel sacayaklarından birini oluşturan **eşit muamele ilkesi** uyarınca, Slovenya'da ikamet eden ve anlaşmanın kapsadığı sigortalı Türk vatandaşları, Slovenya vatandaşlarıyla tamamen aynı hak ve yükümlülüklerle tabi olacak. Bu güvence, yurt dışındaki sigortalılarımızın herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmaksızın ev sahibi ülkenin sosyal güvenlik sistemine dahil olabilmesinin önünü açıyor.

### 3. Geçici Görevlendirme ve Çifte Sigorta Yükünden Koruma (Madde 8)

Anlaşmanın işverenler ve çalışanlar açısından getirdiği önemli düzenlemelerden biri de **geçici görevlendirme hükümleri**dir. Buna göre bir çalışan, işvereni tarafından geçici görevlendirmeyle diğer taraf ülkeye gönderildiğinde, ilk 24 ay boyunca söz konusu ülkenin değil, geldiği ülkenin mevzuatına tabi olmaya devam edecektir. Bu süre, yetkili makamlarca mutabık kalınması durumunda 60 aya kadar uzatılabilecektir. Söz konusu düzenleme çifte prim ödeme zorunluluğunun önüne geçerken çalışanın mevcut sosyal güvenlik haklarını koruma altına almaktadır. Kendi nam ve hesabına çalışanlar için de aynı kural geçerlidir.

### 2. Yardımların Transferi (Madde 5)

Ülkemiz sosyal güvenlik mevzuatına göre sağlanan yardımlar, sigortalı Türk vatandaşlarına Slovenya'da ikamet etmeleri halinde dahi ödenir. Türkiye'de emekli olan veya maluliyet aylığı almaya hak kazanan bir kişi Slovenya'ya yerleşse de söz konusu aylıkları almaya devam eder. Ters durumda, Slovenya'da yardım almaya hak kazananlar da Türkiye'de ikamet etmeleri halinde aylıklarını almayı sürdürür.

### 4. Sağlık, Analık ve Ebeveyn Yardımları (Madde 13)

Sağlık ve analık sigortası kapsamında yapılan yardımlar, yardımı sağlayan tarafın kendi mevzuatına göre ödenecektir. Maddenin önemli bir ayrıntısı olarak, nakdî yardım miktarı aile bireylerinin sayısına bağlı olması durumunda diğer taraf ülkede ikamet eden aile bireylerinin de bu hesaba dâhil edilmesi hususu öne çıkıyor. Bu hüküm, Slovenya'daki bir çalışanın alacağı yardımların hesap edilmesinde Türkiye'de kalan eş veya çocukların da dikkate alınacağı anlamına geliyor.

## 5. Sigortalılık Sürelerinin Birleştirilmesi (Madde 14-16)

Sigortalı Türk vatandaşları açısından belki de en kritik işlevsel düzenlemeyi içeren bu maddelerde, her iki ülkede ayrı ayrı geçirilen çalışma sürelerinin birleştirilerek aylık hakkı kazanımında birlikte değerlendirilebilmesinin önü açılıyor. Buna göre, örneğin **Türkiye’de 10 yıl, Slovenya’da ise 5 yıl çalışmış olup tek başına hiçbir ülkede emeklilik hakkı kazanamayan bir kişi, bu iki sürenin birleştirilmesiyle her iki ülkeden orantılı olarak bir emekli aylığı alabilecek.**

## 7. İşsizlik Sigortası (Madde 21)

Anlaşma kapsamında işsizlik sigortası yardımları, yardımı sağlayan tarafın kendi mevzuatına göre ödenecektir. Bu düzenleme, Slovenya’da çalışırken işsiz kalan Türk vatandaşlarının Slovenya’da da işsizlik sigortasından yararlanma hakkını güvence altına alıyor.

## 6. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Güvenceleri (Madde 18-20)

İş kazası veya meslek hastalığından doğan yardım alma hakkı, olayın meydana geldiği anda yürürlükte olan taraf mevzuatına göre belirleniyor. Bir meslek hastalığı önce Türkiye’de teşhis edilmişse, Slovenya’daki çalışma koşulları konusunda da bu teşhis geçerli sayılacak. Her iki ülkede de hak doğması durumunda hastalığa neden olan faaliyetin en son gerçekleştiği ülke yardım ödemesini üstlenecek. Hastalığın ağırlaşması durumunda ise yardımı ödeyen taraf bu ağırlaşmayı da hesaba katarak yeniden değerlendirme yapacak.

## 8. Başvuru Kolaylıkları ve İdari Güvenceler (Madde 26-27)

Anlaşmada, vatandaşlar açısından işlevselliğini doğrudan artıran idari düzenlemeler de önemli bir yer tutuyor. Anlaşma kapsamındaki belgeler ve başvurular; noter onayı, apostil ya da tercüme zorunluluğu olmaksızın her iki ülkede de geçerli sayılacak. Bunun yanı sıra Türkiye’ye yapılan başvurular, Slovenya’ya yapılmış gibi değerlendirilecek. Bu güvence sayesinde vatandaşlarımız, yurt dışındaki haklarını takip etmek için Türkiye’deki kurumlara başvurmak suretiyle süreci ilerletebilecekler.

### Genel Çerçeve

- Her iki akit taraf mevzuatına tabi kişilerin eşit işlem görmesi sağlanır.
- Taraf devletlerde geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesiyle sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanım kolaylaşır.
- Geçici görevlendirme halinde hangi taraf mevzuatının uygulanacağı belirlenerek mükerrer sigortalılık önlenir.
- Diplomatik misyon mensuplarının yanında devlet hizmeti görenler için de mükerrer sigortalılık güvencesi getirilir.
- Aylık ve gelir almakta iken diğer ülkede ikamet edenlerin ödemeleri yeni ikamet yerinde de devam eder.
- Maluliyet aylığı alanların tıbbi kontrolleri ikamet ettikleri ülkedeki kurum aracılığıyla da yaptırılabilir.

### Değerlendirme ve Politika Önemi

Türkiye-Slovenya SGA ile iki ülke vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının hem mevcut durumda hem de uzun vadede korunmasını teminat altına alan kurumsal bir güvence mekanizması tesis edilmiş oldu. Bu anlaşma ile sigortalılar; süre birleştirmeleri, eşit muamele, hak edilen yardımların transfer edilmesi gibi haklardan istifade edebileceklerdir.

Bu anlaşma modern sosyal güvenlik hukuku unsurlarını içeren, süresiz geçerliliğe sahip ve vatandaş odaklı bir belge olarak değerlendirilmelidir. Anlaşma bireysel hakları koruyan bir düzenleme olmanın ötesinde, iki ülke arasındaki ekonomik ve sosyal ilişkileri güçlendiren stratejik bir araç niteliği taşımaktadır. Bu yönüyle söz konusu metin, işgücü hareketliliğini teşvik eden, sosyal güvenlik sistemleri arasında koordinasyonu sağlayan ve vatandaşların uluslararası düzeyde sosyal koruma kapsamını genişleten bütüncül bir yapı sunmaktadır.

Anlaşmanın yürürlüğe girmesiyle birlikte Slovenya’da yaşayan Türk vatandaşları için daha öngörülebilir, güvenli ve kapsayıcı bir sosyal güvenlik ortamı oluşturulacak. Bu gelişme, Anayasa’nın 60’ıncı maddesinde güvence altına alınan sosyal güvenlik hakkı ile 62’nci maddesinde düzenlenen yurt dışındaki vatandaşlarımızın sosyal güvenlik haklarının sağlanmasına yönelik devlet yükümlülükleriyle doğrudan uyumlu bir adım olarak uluslararası alanda vatandaşlarımızın sosyal güvenlik haklarının korunması konusunda önemli bir rol oynayacaktır.



Avrupa Birliği İstatistik Bürosu (Eurostat) verilerine göre, 2026 Mart ayı avro bölgesi mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranı %6,2 oranında gerçekleşerek 2026 Şubat (%6,3) ve 2025 Mart (%6,3) ayına göre düşüş kaydetti. AB genelinde işsizlik oranı da Mart 2026'da %6,0 oranı ile bir önceki aya ve bir önceki yıla göre sabit kaldı.

Eurostat tahminlerine göre, 2026 Şubat ayında 10 milyon 984 bini avro bölgesinde olmak üzere AB üyesi 27 ülkede toplam kayıtlı işsiz sayısının 13 milyon 226 bin olduğu bildirildi. 2026 Şubat ayı ile karşılaştırıldığında işsiz sayısı AB'de 25 bin, avro bölgesinde ise 63 bin kişi azaldı. 2025 Mart ile karşılaştırıldığında işsizliğin AB genelinde 24 bin, avro bölgesinde ise 170 bin kişi azaldığı görüldü.

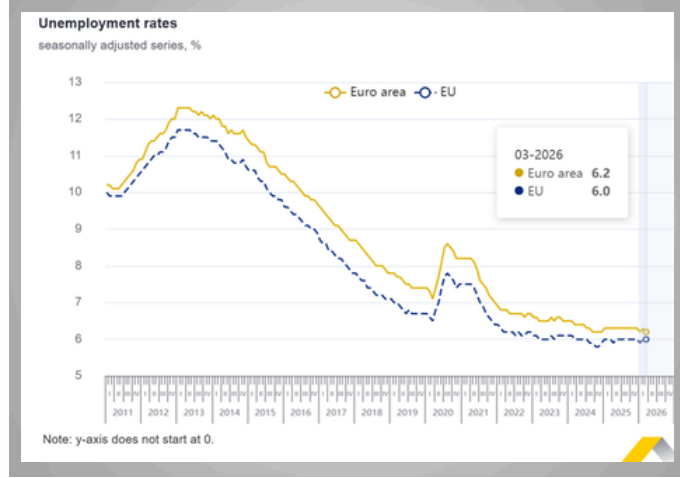
## KADIN-ERKEK İŞSİZLİĞİ

2026 Mart ayı itibarıyla AB'de kadın işsizlik oranı 2026 Şubat ayı seviyesinde kalarak %6,2; erkeklerde işsizlik oranı bir önceki aya kıyasla 0,1 puan azalarak %5,7 düzeyine geriledi. Avro bölgesinde kadın işsizlik oranı %6,5, erkeklerde %6,0 olarak kaydedildi.

## GENÇ İŞSİZLİĞİ

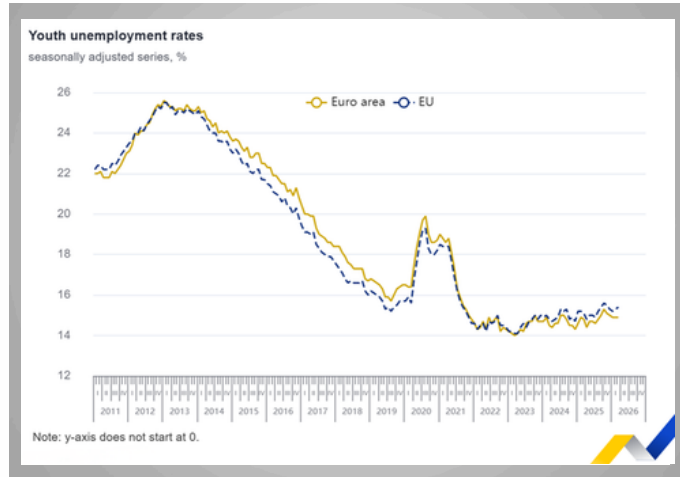
2026 Mart ayında 2 milyon 354 bini avro bölgesinde olmak üzere tüm AB üyesi ülkelerde toplam 2 milyon 978 bin yirmi beş yaş altı genç işsiz kaydedildi. Mart 2026 itibarıyla genç işsizlik oranı AB'de %15,4 olarak gerçekleşti; bu oran bir önceki ay %15,3 olarak kaydedilmişti. Avro bölgesinde genç işsizlik oranı ise 2026 Mart ayında %14,9 olarak kaydedilerek bir önceki aya göre değişmedi.

2026 Şubat ayı ile karşılaştırıldığında, genç işsiz sayısı AB genelinde 19 bin arttı, avro bölgesinde ise 17 bin kişi azaldı. 2025 Mart ayı ile karşılaştırıldığında genç işsizliği AB genelinde 44 bin kişi arttı, avro bölgesinde ise 26 bin kişi azaldı.



### 2026 Mart ayı itibarıyla seçili bazı AB üyesi ülkelerde mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranları şöyle:

	Toplam İşsizlik Oranı (%)	Erkek (%)	Kadın (%)	Genç İşsizliği (25 yaş altı, %)
Avro-20	6,2	6,0	6,5	14,9
AB-27	6,0	5,7	6,2	15,4
Belçika	6,3	6,4	6,3	17,8
Bulgaristan	3,2	3,5	2,9	12,5
Çekya	3,1	2,5	3,8	10,0
Danimarka	6,9	7,2	6,6	16,4
Almanya	4,0	4,3	3,7	7,5
Yunanistan	9,0	6,9	11,5	21,0
İspanya	10,3	9,0	11,8	24,3
Fransa	7,7	7,8	7,5	20,5
İtalya	5,2	4,7	5,8	18,1
Hollanda	4,0	3,8	4,1	8,9
Avusturya	5,6	5,4	5,7	11,1
Polonya	3,3	3,1	3,6	12,1
Portekiz	5,8	5,3	6,3	18,1
Romanya	6,1	6,0	6,3	-----
Slovenya	3,9	3,2	4,7	9,5
İsveç	8,7	8,8	8,5	24,2





# OECD 2026 BECERİLER ZİRVESİ İSTANBUL'DA GERÇEKLEŞTİRİLDİ “NESİLLER ARASI YETENEĞİN ORTAYA ÇIKARILMASI” KÜRESEL GÜNDEMDE

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) Beceriler Merkezi ve üye ülkeler iş birliği ile 2016'dan bu yana iki yılda bir düzenlenen OECD Beceriler Zirvesi bu sene 27-28 Nisan 2026 tarihlerinde ülkemizin ev sahipliğinde İstanbul'da gerçekleşti. “Nesiller Arası Yeteneğin Ortaya Çıkarılması (Unlocking Talent Across Generations)” temasıyla düzenlenen zirveye 57 ülke ve uluslararası kuruluştan üst düzey temsilciler katılım sağladı.

Zirve kapsamında OECD tarafından hazırlanan ve tematik oturumların şekillenmesine katkı sağlayan [Kavram Kâğıdı \(Issues Paper\)](#), yaşlanan nüfus, yapay zekâ dönüşümü, beceri uyumsuzluğu ve işgücüne katılım sorunlarının küresel beceri politikalarının en kritik gündem başlıkları haline geldiğini ortaya koydu.

Belgede, OECD ülkelerinde çalışma çağındaki nüfusun azalmaya başladığı ve bu durumun ekonomik büyüme ile üretkenlik üzerinde ciddi baskılar oluşturduğu; özellikle yaşlanan işgücü yapısının, ülkeleri daha uzun ve daha verimli bir çalışma hayatı sistemini destekleyecek yeni politikalara yönelttiği ifade edildi. Ayrıca, yapay zekâ ve dijital dönüşümün işgücü piyasalarını köklü biçimde değiştirdiği vurgulanırken, özellikle ileri yaştaki çalışanların dijital beceri eksiklikleri nedeniyle dönüşüm sürecinde daha kırılgan hale geldiği kaydedildi.



Unlocking Talent  
Across Generations

27-28 April 2026  
İstanbul



Kavram Kâğıdında eğitim sistemlerine ilişkin dikkat çekici bulgular da yer alıyor. Birçok ülkede öğrencilerin sözel ve sayısal alanlardaki performanslarının gerilediği; eleştirel düşünme, motivasyon ve yaşam boyu öğrenme eğilimlerinde zayıflama görüldüğü ve dijital okuryazarlık düzeyleri arasındaki farklılıkların ise eğitimde eşitsizlik riskini artırdığı yönünde tespitlere yer verildi.

Belgede ayrıca eğitim sektöründeki işgücünün yaşlanması ve özellikle mesleki eğitim alanındaki öğretmen açığının büyümesi de kayda değer sorunlar olarak öne çıkıyor. OECD ülkelerinde yetişkinlerin eğitim ve beceri geliştirme programlarına katılım oranlarının düşük kaldığı ve maliyet, zaman yetersizliği ve işveren desteği eksikliğinin yaşam boyu öğrenmenin önündeki temel engeller arasında yer aldığı ifade ediliyor.

Öte yandan yüksek NEET (Ne eğitimde ne istihdamda olan gençler) oranlarına ek olarak kadınlar ve göçmenlerin de işgücüne katılım açısından çeşitli dezavantajlarla karşı karşıya kaldığı belirtilirken özellikle bakım yükümlülükleri nedeniyle kadınların daha düşük ücretlere daha sınırlı çalışma imkânları bulabildiği vurgulanıyor.

OECD, ülkelerin tüm bu sorunlara çözüm üretmek adına, dijitalleşme, demografik dönüşüm ve sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda eğitim, beceri ve istihdam politikalarını yeniden şekillendirmesi gerektiğine işaret ediyor.

Bu çerçevede ülkeler aşağıdaki adımları atmaya özen gösteriyor:

• *Örgün Eğitimin Yeniden Düşünülmesi – Yaşam Boyu Fırsatlar İçin Stratejilerin Yeniden Şekillendirilmesi* adına müfredatların güncellenmesi, eleştirel düşünme ve dijital becerilere ağırlık verilmesi ve eğitim altyapısını dijitalleştirilmesi.

• *Yetişkin Becerilerinden Yararlanmak ve Nesiller Boyu Çalışanları Güçlendirmek* adına mikro yeterlilikler ve esnek eğitim modellerinin geliştirilmesi, YZ destekli kariyer rehberliği sunulması ve yaş dostu işyeri ve yeniden beceri kazandırma programlarının uygulanması.

• *Gizli Kalan Yetenekleri Ortaya Çıkarmak ve Değerlendirilmeyen Grupların Potansiyelinden Faydalanmak* adına erken eğitim destekleri, ikinci şans eğitim programları ve kadın ve göçmen istihdamını teşvik eden politikaların öncelik olarak belirlenmesi.

Özetle OECD'nin 2026 Beceriler Zirvesi için yayımlanmış olduğu belgede, yaşlanan nüfus ve dönüşen işgücü piyasaları karşısında eğitim, yetişkin becerileri ve atıl yeteneklere yeniden değer kazandırılmasını kapsayan bütüncül beceri politikalarının elzem olduğuna dikkat çekildi.

# İŞYERLERİNDEKİ GÖRÜNMEZ TEHDİT: PSİKOSOSYAL RİSKLER



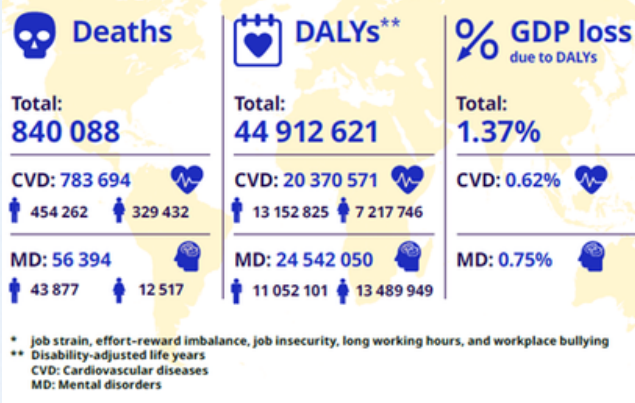
Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2026 Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Günü kapsamında yayımladığı “Psikososyal Çalışma Ortamı” başlıklı raporda, işyerlerindeki psikososyal risklerin küresel ölçekte hızla arttığını ortaya koydu. Rapora göre stres, uzun çalışma saatleri, iş güvencesizliği ve işyeri zorbalığı gibi faktörler yalnızca bireysel sorunlar olmaktan çıkıp sağlık ve ekonomi açısından küresel düzeyde ciddi bir tehdit haline gelmiş durumda.

ILO'nun bu raporda ilk kez yayımladığı son tahminlere göre veriler aşağıdaki gibi sıralanıyor:

- Psikososyal risk faktörleri her yıl **840 binden fazla ölüme** neden oluyor.

- Bu riskler ayrıca her yıl yaklaşık **45 milyona yakın sağlıklı yaşam yılı kaybına** (DALY) yol açıyor.
- Psikososyal risklerle bağlantılı kardiyovasküler hastalıklar ve ruhsal bozuklukların toplu etkisinin, küresel **GSYH'nin %1,37'sine karşılık gelen bir kayba** neden olduğu tahmin ediliyor.
- Uzun çalışma saatleri yaygınlığını korurken, dünya genelinde çalışanların %35'i haftada 48 saatin üzerinde çalışmaya devam ediyor.

## Global Deaths, DALYs and GDP loss attributable to psychosocial risk factors\*



- Zorbalık ile diğer şiddet ve taciz türlerine maruz kalma durumu önemli bir sorun teşkil ediyor. ILO verilerine göre, çalışanların %23'ü çalışma hayatları boyunca en az bir kez şiddet veya tacize maruz kalırken en yaygın türünün %18'lik bir oran ile psikolojik şiddet olduğu ifade ediliyor.

- Ulus ötesi sosyal diyalog mekanizmalarına katılım oldukça sınırlı kalıyor. 2000–2025 döneminde ILO Sınır Ötesi Sosyal Diyalog (CBSD) veri tabanında yer alan 338 anlaşmanın yalnızca %18'i, İSG kapsamındaki hükümlerinde ruh sağlığı veya psikososyal faktörlere açıkça yer veriyor.

Küresel veri eksiklikleri ile İSG istatistiklerinin kalitesi ve kıyaslanabilirliğine ilişkin yaşanan sıkıntılar nedeniyle, ILO 2025 yılında ulusal İSG istatistik odak noktalarına yönelik hedefli bir anket başlattı. Sonuçlar, ankete katılan kurumların %37'sinin (111 kurumdaki 41'i) önümüzdeki beş yıl içinde psikososyal riskler ve işyerinde ruh sağlığına ilişkin istatistikleri güçlendirmeye yönelik somut planlarının olduğunu gösteriyor.

Raporda ayrıca dijitalleşme, yapay zekâ ve esnek çalışma modellerinin iş organizasyonunu dönüştürdüğü ve bunun da psikososyal riskleri aynı anda hem azaltma hem artırma potansiyeli taşıdığı vurgulanıyor.



## Sorunun Kaynağı: İşin Tasarlanma Biçimi

ILO, psikosozal risklerin kaynağının birey değil, işin tasarımı ve yönetimi olduğunu ifade ediyor. Riskler üç ana alanda kendini gösteriyor:

- İşin kendisi (iş yükü, tempo, sorumluluk)
- İşin organizasyonu (rol belirsizliği, denetim, destek eksikliği)
- Kurumsal politikalar (çalışma saatleri, performans baskısı, dijital izleme)

## Politika önerileri

Söz konusu raporda, hükümetler ve işverenler açısından üç temel politika alanında iyileştirmeler ve güçlendirilmeler yapılması öneriliyor:

### 1. Veri toplama ve izleme sistemlerinin güçlendirilmesi

- Psikosozal risklere ilişkin daha kapsamlı ve karşılaştırılabilir veri sistemlerinin kurulması,
- Ulusal istatistiklere ruhsal sağlık ve iş stresi göstergelerinin dâhil edilmesi tavsiye ediliyor.

### 2. Mevzuat ve politikaların güncellenmesi

- İSG politikalarının yalnızca ruh sağlığı ile ilgili sonuçlara değil, risklerin kaynağı olan iş organizasyonuna da odaklanması,
- Şiddet, taciz ve uzun çalışma saatleri gibi konuların açıkça düzenlenmesi öneriliyor.

### 3. İşyeri düzeyinde önleyici yaklaşım

- İş yükü, çalışma saatleri ve rol dağılımının yeniden tasarlanması,
- Çalışan katılımı ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi,
- Önceliğin bireysel çözümlerden ziyade organizasyonel değişim olması öne çıkan tavsiyeler arasında yer alıyor.

ILO'ya göre, iş sağlığı ve güvenliğinde yeni dönem artık yalnızca fiziksel risklerle değil, "işin nasıl yönetildiği" ile doğrudan bağlantılı olan psikosozal risklerle mücadeleyi gerektiriyor. Rapor bu risklerin yönetilememesi halinde yalnızca çalışan sağlığının değil, verimlilik, ekonomik büyüme ve sosyal refahın da ciddi şekilde etkileneceği uyarısında bulunuyor.



# ILO'DAN TEKSTİL SEKTÖRÜNDE İKLİME KARŞI DAYANIKLILIK HAMLESİ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), tekstil ve hazır giyim sektörünü iklim değişikliğinin etkilerine karşı daha dirençli hale getirmek üzere yeni bir girişim başlatıyor. Japonya'nın da paydaş olarak yer aldığı bu projede, özellikle gelişmekte olan ülkelerde sürdürülebilir üretim modellerinin yaygınlaştırılması hedefleniyor.

Tekstil; aşırı su tüketimi, enerjinin yoğun olarak kullanıldığı üretim süreçleri ve yüksek karbon emisyon oranları nedeniyle küresel baskının oldukça yoğun olduğu sektörlerin başında geliyor. İklim değişikliğinin etkilerinin en fazla hissedildiği sektörlerden biri olarak da öne çıkan tekstilde giderek artan sıcaklıklar üretim süreçlerini zorlaştırırken, su kaynaklarının azalması özellikle boyama ve işleme aşamalarını doğrudan etkiliyor. Tüm bu faktörler tekstil sektöründe hem ekonomik hem de çevresel açıdan dönüşümü kaçınılmaz hale getiriyor.



## Saha Uygulamalarında ve Üretim Aşamalarında İnovasyon

Projenin odak noktasındaki ülke, iklim değişiklikleri karşısında en kırılgan ve kritik konumda bulunan **Etiyopya**. Ülke son yıllarda tekstil üretiminde önemli bir merkez haline gelmiş olsa da değişen koşullardan yoğun olarak etkileniyor, bu nedenle proje kapsamında yaklaşık 40 fabrikada oldukça yoğun dönüşüm çalışmaları yürütülüyor.

Başta Addis Ababa olmak üzere farklı sanayi bölgelerinde uygulanacak projede; enerji verimliliğinin artırılması, su kullanımının azaltılması, atık yönetimi sistemlerinin geliştirilmesi ve dijital izleme araçlarının kullanılması gibi ciddi adımlar atılması planlanıyor. Tüm bu uygulamalar sayesinde hem üretim maliyetlerinin düşürülmesi hem de çevresel etkilerin azaltılması bekleniyor. Bununla birlikte sürekli iyileştirme yaklaşımının üretim süreçlerinde bir kilometre taşına dönüşmesiyle de sektörde uluslararası rekabet gücünün artırılması hedefleniyor.

## İşgücü, Uluslararası İş Birliği ve Geleceğe Etkileri

ILO öncülüğünde Japonya ile iş birliği içerisinde hayata geçirilecek girişimin önemli bir boyutunu da işgücüne yönelik iyileştirmeler oluşturuyor. ILO, iş sağlığı ve güvenliği standartlarının yükseltilmesini ve bilhassa aşırı sıcakların neden olduğu ısı stresi gibi risk faktörleriyle mücadele edilerek koşulların iyileştirilmesini hedefliyor. Buna ek olarak proje kapsamında kadın istihdamı konusuna da yer verilerek kadın çalışanların liderlik pozisyonlarına erişimini destekleyen eğitim programlarının başlatılması planlanıyor.

Projede Japonya ile iş birliği içerisinde hareket edilmesi, teknik bilgi transferi ve sürdürülebilir üretim yöntemlerinin yaygınlaştırılması açısından kritik bir rol oynuyor. Japonya'nın özellikle üretim verimliliği konusundaki deneyimi de stratejik açıdan önem arz ediyor.

Daha çevre dostu, daha dayanıklı ve rekabetçi bir tekstil sektörü oluşturulması hedefini merkeze alan projeye birlikte elde edilecek kazanımlar ve sonuçların, diğer ülkelere örnek olacağı ve küresel tedarik zincirlerinde sürdürülebilirlik standartlarının güçlenmesine katkı sağlayacağı değerlendiriliyor.

# AB 2026-2030 CİNSİYET EŞİTLİĞİ STRATEJİSİ YAYIMLANDI



Avrupa Komisyonu, 2026-2030 dönemini kapsayan yeni Cinsiyet Eşitliği Stratejisi'ni paylaştı. Strateji kapsamında eğitimden sağlığa, iş hayatından dijital ortamlardaki sorunların çözümüne kadar yaşamın her alanında kadın-erkek eşitliğinin güçlendirilmesi hedefleniyor. Belgede özellikle çevrim içi ortamlarda yaşanan şiddet olayları ve yapay zekâ kaynaklı riskler gibi yeni nesil tehditlere dikkat çekilirken bu başlıklarda bilhassa kadınların orantısız bir şiddete maruz kaldığı ve ciddi bir biçimde etkilendiği vurgulanıyor.

Avrupa Eşitlik Enstitüsü'nün tahminlerine göre, Avrupa Birliği içerisinde dahi tam eşitliğe ulaşılması mevcut ilerleme hızıyla yaklaşık olarak yarım asrı bulabilir. Üye ülkelerde yürürlükteki uygulamalar arasında görülen farklılıkların sürdüğüne dikkat çekilen belgede, yeni stratejilerin özellikle uyum sürecini hızlandırmayı hedeflediği belirtildi. 2025 yılında tüm üye ülkeler tarafından desteklenen **Kadın Hakları Yol Haritası** ile ilgili somut adımlar atılması da planın temel hedefleri arasında yer alıyor.

## Dijital Şiddet ve Yeni Nesil Risklerle Mücadele

Yeni stratejinin en dikkat çekici başlıklarından biri olarak cinsiyete dayalı şiddetle mücadele öne çıkıyor. Sosyal medya araçlarında büyük oranda kadınlar ve kız çocuklarının hedef alındığı siber zorbalık, *deepfake* ve dijital istismar kapsamına giren içeriklerle mücadeleye öncelik veriliyor. Avrupa Komisyonu, büyük çevrim içi platformlarla iş birliği içerisinde yürütülecek olan kapsamlı ve düzenleyici diyaloglar aracılığıyla bu alandaki denetimleri artırmayı planlıyor.

Strateji kapsamında ayrıca [Şiddetle Mücadele Direktifi](#)'nin eksiksiz olarak uygulanması ve 2026 yılında sunulan Siber Zorbalık Eylem Planı'nın da hayata geçirilmesi hedefleniyor. Tüm bu süreçlere erkeklerin ve erkek çocukların da dâhil edilmesi öngörülüyor. Özellikle genç erkekleri hedef alan çevrim içi söylemler ve dezenformasyonun etkilerinin araştırılması ve toplumsal kutuplaşmanın önüne geçilmesi strateji kapsamında atılması beklenen adımlar arasında yer alıyor.

## Sağlık, Ekonomi ve Çalışma Hayatında Eşitlik

**Stratejide sağlık politikaları ilk kez ayrı bir başlık olarak ele alınıyor.** Kadın sağlığı hizmetlerinin kalitesini ve erişilebilirliğini artırmak için Dünya Sağlık Örgütü ile iş birliği yapılması planlanıyor. Ayrıca tıbbi araştırmaların ve hastalıkların teşhisi ile tedavi süreçlerinde toplumsal cinsiyet duyarlılığının artırılması hedefleniyor.

**Ekonomik alanda** ise kadınların işgücüne katılımını artırmaya yönelik adımlar öne çıkıyor. Araştırma, inovasyon ve girişimcilik alanlarında kadınların daha fazla yer alması için yeni eylem planlarının hayata geçirilmesi planlanıyor. STEM alanlarında kadınların teşvik edilmesi ve erkeklerin sağlık, eğitim gibi alanlara yönlendirilmesi de stratejinin dikkat çeken unsurları arasında yer alıyor. Ayrıca ücret eşitsizliği ve emeklilik farklarının azaltılması için üye ülkelere destek sağlanacağı ifade ediliyor.

## Siyasette Temsil ve Küresel Rol

Yeni stratejide, Avrupa genelinde kadınların siyasi karar alma mekanizmalarındaki düşük temsiline dikkat çekilerek bu alanda yeni önlemler alınacağı belirtiliyor. Özellikle kadın siyasetçilerin güvenliği ve çevrim içi tacize karşı korunması için yeni düzenlemeler yapılacağı vurgulanıyor.

Avrupa Birliği, toplumsal cinsiyet eşitliğini küresel ölçekte de desteklemeyi sürdürecektir. Bu kapsamda yeni bir Küresel Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı ve Kadın, Barış ve Güvenlik girişimleri hayata geçirilecek. Ayrıca "SHIELD" adlı yeni bir girişim ile cinsel ve üreme sağlığı hizmetlerine erişimin artırılması ve şiddet mağdurlarının desteklenmesi amaçlanıyor.

# BECERİLER BİRLİĞİ GİRİŞİMİ: AVRUPA'NIN REKABET GÜCÜNÜ ARTIRMAK İÇİN SOMUT ADIMLAR

Yeşil ve dijital dönüşümler yoluyla değişen Avrupa'nın rekabet gücünü artırmak için insan sermayesini geliştirmeyi hedefleyen bir girişim olan Beceriler Birliği (Union of Skills) birinci yılını geride bıraktı. Bu yeni girişim, Avrupa'nın insan kaynağına yatırım yapmasına, işgücü açığını azaltmasına, eğitim ve hayat boyu öğrenme yoluyla bu dönüşümleri desteklemesine yardımcı olan yenilikçi ve çok boyutlu bir strateji olarak öne çıkıyor.

Beceriler Birliği, eğitimi ve yeterlilikleri AB'nin siyasi gündeminin merkezine yerleştirerek, çalışanları ve işletmeleri destekliyor; üye ülkelerle, sanayi kuruluşlarıyla ve eğitim kurumlarıyla iş birliğini teşvik ediyor; bu sayede güçlü bir yönetim çerçevesi oluşturarak somut adımlar atıyor.

## Beceriler Birliğinin İlk Yılında Yapılan Çalışmalar

Geniş çaplı hedefler doğrultusunda ilk yıl çok sayıda faaliyet gerçekleştirildi:

- **Beceri Garantisi Pilot Programı** (Skills Guarantee Pilot Programme) ile otomotiv sektöründe çalışan ve işsizlik riski altında olan bireylere odaklanılıyor. 14,5 milyon avro bütçeyle hayata geçirilen bu pilot program, çalışanları ve işletmeleri destekleyerek stratejik ve büyüyen sektörlerdeki işgücü açığının giderilmesine katkı sağlamayı amaçlıyor.
- **Temel Beceriler Destek Programı** (Basic Skills Support Scheme) pilot uygulaması ile AB ülkelerinin okuma yazma ve dijital beceriler gibi alanlarda zorluk yaşayan çocukları ve gençleri desteklemesine katkı sağlanıyor.
- **2021-2027 dönemi için Avrupa Sosyal Fonu Artı(ESF+), Erasmus+, Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu ve Adil Geçiş Fonu** gibi destek mekanizmaları ile eğitim ve becerilere 150 milyar avro ayrılmış durumda. Bu fonlar sayesinde çocuklar, mesleki eğitim katılımcıları, üniversite öğrencileri, öğretmenler ve çalışanların geleceğe taşıyabilecekleri yetkinlikleri edinmelerine destek olunuyor.
- **Beceri Taşınabilirliği Girişimi** (Skills Portability Initiative) ile AB genelindeki işletme ve çalışanlara AB üyesi ülkelerde daha fazla fırsat sunulacak.Yeterliliklerin edinildiği ülkeden bağımsız olarak AB ülkeleri içinde tanınması kolaylaştırılacak, böylece bireylerin sahip oldukları niteliklerle bu ülkelerde çalışabilmeleri sağlanacak.
- AB ülkelerinin İstihdam ve Sosyal İşler Bakanları tarafından 9 Mart 2026 tarihli **İstihdam, Sosyal Politika, Sağlık ve Tüketici İşleri Konseyi toplantısında kabul edilen Tavsiye Kararı**, AB ülkelerinin eğitim ve beceri alanındaki yatırımlara öncelik vermesini ve stratejik sektörlerde Avrupa'nın rekabet gücünü engelleyen yapısal zorlukların üstesinden gelmek için reformlar yapmasını destekleyecek.



- **Beceriler Paktı** (Pact for Skills) 4.000 üyeye, AB'deki tüm stratejik sektörleri kapsayan 20 büyük ölçekli ve 22 bölgesel beceri ortaklığına ulaşmıştır. Amaç, stratejik hedefleri Rekabetçilik Pusulası ile uyumlu hale getirmek ve beceri geliştirme faaliyetlerinin Avrupa'nın daha geniş çaplı hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunmasıdır.
- **Avrupa Beceri İstihbaratı Gözlemevi** (European Skills Intelligence Observatory) tarafından yeni Avrupa Beceriler Yüksek Kuruluna (European Skills High-Level Board) bilgi aktarılması, bu sayede güçlü bir yönetim temeli oluşturulması da hedeflerden biridir. Bu Kurul Avrupa'daki beceri açığının giderilmesi konusunda tavsiyelerde bulunmak üzere ilgili tarafları bir araya getirmektedir. Gözlemevi ise stratejik sektörler de dahil olmak üzere beceri ihtiyaçlarına ilişkin veri toplamakta ve bilgi üretmektedir. Bu bilgilere dayanarak, Kurul tarafından AB çapında insan kaynaklarını güçlendirmek için gerekli olan eylemlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır.



## İleriye Dönük Planlar

Avrupa Komisyonu'nun yeni adımlar aracılığıyla Beceriler Birliğini daha kapsamlı ve etkili hale getirmeye devam edeceği belirtiliyor. Bu doğrultuda;

- Beceriler Birliğinin merkezinde eğitim-öğretim sistemlerinin modernizasyonu yer almakta. Komisyon, mesleki eğitimi daha cazip, yenilikçi ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verir hale getirmek üzere yeni bir Avrupa Mesleki Eğitim Stratejisi hazırlıyor.
- Dijital Eğitim 2030 Yol Haritası (Roadmap on Digital Education) ile dijital eğitime eşit erişim desteklenecek. Bu amaçla hayata geçirilecek uygulamalar ile eğitim-öğretimde YZ kullanımı arttırılacak.
- Yakın gelecekte yayımlanması planlanan AB Eğitimci Gündemi (EU Teachers and Trainers Agenda) ile eğitici açığının giderilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi desteklenecek.
- Kritik seviyede işgücü açığı bulunan meslekler başta olmak üzere, tüm beceri düzeylerinde AB dışından personel istihdamına yönelik olarak bir AB Yetenek Havuzu kurulacak. 2026 içerisinde başarılı öğrencilerin, araştırmacıların ve vasıflı çalışanların AB'ye gelişini desteklemek için bir Vize Stratejisi sunulacak.
- İnsan sermayesi, eğitim ve beceriler Avrupa'nın rekabet gücünün temel unsurları arasında yer alıyor. Bu sebeple Komisyon, üye ülkelere ve ilgili aktörlere rehberlik etmek amacıyla Avrupa Sömestri (European Semester) döngüsünde eğitim ve beceriler konusunda yeni bir AB-27 Tavsiye Kararı sunmayı amaçlıyor.
- AB ayrıca işletmelerin yeşil dönüşüm ve Temiz Sanayi Anlaşması için ihtiyaç duyduğu becerileri kazandıran AB Beceri Akademilerini güçlendirmeyi amaçlıyor.

**Bireylerin ve becerilerin AB'nin ekonomik ve sosyal dönüşümünün merkezinde yer almasına yardımcı olma vizyonu çerçevesinde, Avrupa'nın rekabet gücünün artırılmasına yönelik uzun vadeli stratejilerin temel unsurlarından biri olan Beceriler Birliği bütün bu uygulama ve planlar aracılığıyla mevcut AB girişimlerini ve ortaklıklarını destekleyerek güçlendirmekte ve ileriye taşımaktadır.**





# ABD'DE YAPAY ZEKÂ BECERİLERİNE YÖNELİK YENİ NESİL EĞİTİM PLATFORMU



ABD Çalışma Bakanlığı işgücünün yapay zekâ (YZ) becerilerini geliştirmek amacıyla "Yapay Zekâ Destekli Kayıtlı Çıracılık İnovasyon Portalı" adlı yeni bir dijital platformu devreye aldığını duyurdu.

Söz konusu platform işverenler, eğitim kurumları ve çalışanlara yönelik YZ odaklı çıracılık programlarının geliştirilmesini destekleyen kapsamlı bir kaynak merkezi olarak tasarlandı.

Bakanlık tarafından yapılan açıklamada, platformun YZ alanında temel okuryazarlık becerilerinden ileri düzey teknik yetkinliklere kadar geniş bir içerik yelpazesine sahip eğitimler sunacağı belirtildi. Ayrıca sağlık, üretim ve finans gibi farklı sektörlere özel eğitim modülleri aracılığıyla YZ'nin iş süreçlerine entegrasyonunun kolaylaştırılmasının hedeflendiği ifade edildi. Platformdaki kaynaklar üç ana başlık altında toplanıyor:

- Kayıtlı Çıracılık Programlarında Yapay Zekâ Becerileri ve Okuryazarlığı
- Sektör Bazlı (Eğitim, finans, sağlık, ileri üretim ve benzeri) Yapay Zekâ Becerileri Geliştirme
- Kayıtlı Çıracılık Programlarına Yapay Zekâ Entegrasyonuna Yönelik Üç Seçenek

Yetkililer söz konusu girişimin, hızla dönüşen işgücü piyasasında çalışanların yeni beceriler kazanmasını teşvik edeceğini ve işverenlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücüne erişimini destekleyeceğini vurguluyor. Platformun mevcut çıracılık sistemlerinin modernize edilmesine katkı sağlaması da bekleniyor.

Yapılan açıklamada, yapay zekâ teknolojilerinin iş dünyasında giderek daha geniş bir yer tutmaya başladığına dikkat çekilerek, her ABD vatandaşının bu dönüşüme uyum sağlayabilmesi adına ihtiyaç duyulan araç ve eğitim imkânlarının sunulmasının öncelikli hedefler arasında olduğu kaydedildi.

# ARNAVUTLUK'TA BÜYÜYEN İNŞAAT SEKTÖRÜ YENİ İSTİHDAM OLANAKLARI SUNUYOR

Bağımsız denetim ve danışmanlık firmalarından oluşan küresel bir hizmet ağı olan HLB International'ın analizine göre Arnavutluk ekonomisinde inşaat sektörü son yıllarda önemli bir büyüme ivmesi yakalayarak, Arnavutluk'u özellikle yabancı yatırımcılar açısından cazip bir pazar haline getirdi. Bank of Albania'nın kaydettiği verilere göre, 2023 yılının ilk dokuz ayında, konut projeleri hariç tutulduğunda inşaat sektörüne doğrudan yaklaşık 222 milyon avro tutarında yabancı yatırım yapıldı. Bu rakam, bir önceki yıla kıyasla %1,3'lük sınırlı bir düşüşe işaret etse de sektörün yatırım çekme kapasitesini koruduğunu da gösteriyor.



Söz konusu yatırım hareketliliği, ülkede yeni istihdam olanaklarının ortaya çıkmasına önemli katkı sağlıyor. Özellikle "Arnavutluk Rivierası" olarak bilinen bölgede hız kazanan turizm

yatırımları ile başkent Tiran başta olmak üzere Durrës ve Vlorë gibi şehirlerde artan konut projeleri, sektörde işgücü talebini belirgin şekilde artırıyor.

Sektörde özellikle mühendislik, proje yönetimi ve mimarlık gibi üst düzey pozisyonların yanı sıra; kaynakçılık, elektrikçilik, tesisat işleri ve marangozluk gibi beceriye dayalı meslek gruplarında ciddi açıklar oluşmuş durumda. Artan projelerle birlikte teknisyenler, vinç operatörleri ve jeodezi mühendisleri gibi teknik uzmanlara olan ihtiyaç da hızla yükselirken, büyük ölçekli yatırımlar genel işgücüne olan talebi sürekli kılıyor.

Ücretler ise mesleğe göre değişkenlik gösteriyor. 2026 yılı başı itibarıyla ortalama aylık ücretler aşağıdaki gibi sıralanıyor:

- Genel işçiler aylık 500-700 avro,
- Vasıflı işçiler 700-1.000 avro,
- Uzman personel ve gözetim personeli 1.500 avro,
- Vinç operatörleri 1.600 avro,
- Üst düzey yöneticiler yaklaşık 1.400 avro.

Sektördeki işgücü açığını kapatmak isteyen işverenler, özellikle yabancı çalışanlara yönelik farklı imkânlar da sunuyor. Konaklama, ulaşım ve sağlık sigortası gibi yan haklar, Arnavutluk'u yabancı işgücü için daha cazip hale getiriyor.

Öte yandan ülkede çalışmak isteyen yabancılar için yasal süreçler de belirleyici bir faktör olarak öne çıkıyor. Çalışma izni başvuruları yetkili kurumlar veya yurtdışındaki temsilcilikler aracılığıyla yapılırken, adaylardan özgeçmiş, adli sicil kaydı ve mesleki deneyim belgeleri de talep ediliyor. Uzun süreli çalışma durumu söz konusu olduğunda ise D tipi vize zorunluluğu bulunuyor.

Bu gelişmeler doğrultusunda inşaat sektöründe işgücü ihtiyacı aşağıdaki alanlarda öne çıkıyor:

- **Yönetim Kadroları:** İnşaat mühendisleri, şantiye şefleri, proje yöneticileri, mimarlar, metraj ve koordinasyon uzmanları;
- **Beceriye Dayalı Meslek Sahipleri:** Kaynakçılar, demirciler, elektrikçiler, tesisatçılar, marangozlar, taş ustaları ve fayans ustaları;
- **Teknik ve Uzmanlık Gerektiren Meslek Grupları:** Uzman teknisyenler, elektrik tasarım mühendisleri, iş makinesi operatörleri (özellikle vinç operatörleri), jeodezi mühendisleri;
- **Genel İşgücü:** Büyük ölçekli projelerde görev alacak yardımcı personel ve genel işçiler.

# AZERBAYCAN'DA ZORUNLU SAĞLIK SİGORTASI YÖNETİMİNDE YENİ DÖNEM



Azerbaycan'da Mart ayında yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile zorunlu sağlık sigortası alanındaki yönetim yapısında kapsamlı değişikliğe gidildi. Kararnameye göre, Zorunlu Sağlık Sigortası Devlet Ajansı'nın (İTSDA) zorunlu sağlık sigortası alanındaki yetkileri Çalışma ve Nüfusun Sosyal Koruması Bakanlığı'na devredildi.



Ayrıca, mevcut İTSDA ile Bakanlığa bağlı Devlet Tıbbi-Sosyal Ekspertiz ve Rehabilitasyon Ajansı birleştirildi ve Bakanlık bünyesinde Devlet Tıbbi Sigorta ve Ekspertiz Ajansı adında yeni bir kurum kuruldu. Yeni ajansın görev alanları aşağıdaki gibi şekilleniyor:

- Zorunlu sağlık sigortasının uygulanması
- Hizmet paketi kapsamındaki sağlık hizmetlerinin finansmanı
- Zorunlu sağlık sigortası fonunun yönetimi
- Devlet adına sağlık hizmetlerinin merkezî olarak satın alınması ve ödemelerin yapılması
- Engellilik halinin tespiti
- Askerlik görevine çağırılmış vatandaşların nihai sağlık muayeneleri

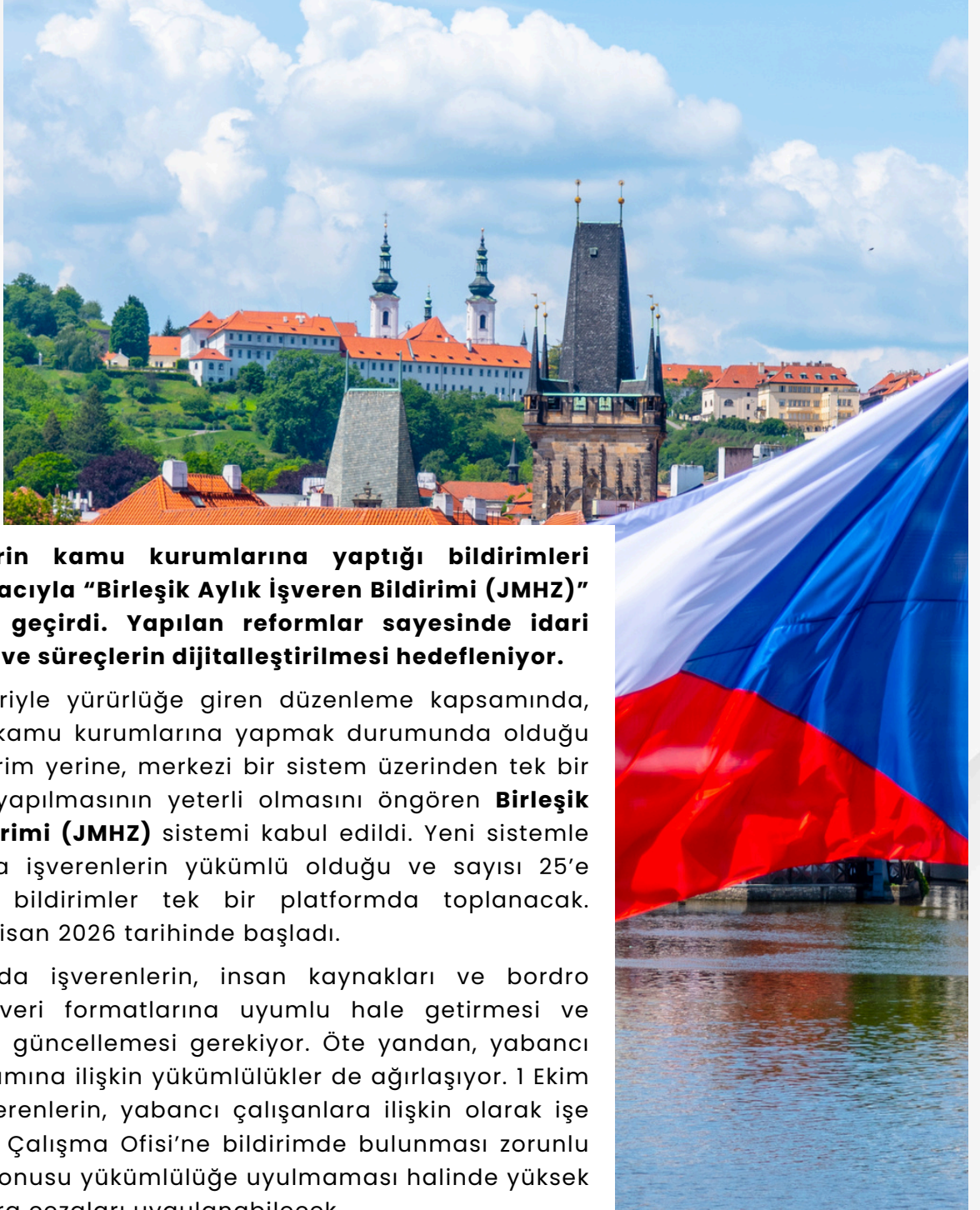


Kararname kapsamında ayrıca, sigortalıların ilaç ve tıbbi malzeme teminine ilişkin yetki ve sorumluluklar Tıbbi Bölgesel Birimlerin Yönetim Birliği'ne (TABİB) devredildi. Engelli bireylere sunulan rehabilitasyon hizmetleri ile ilgili rehabilitasyon kurumları ise Sosyal Hizmetler Ajansı'na bağlandı.

## Yönetim ve Finansman

Yeni ajansın finansmanının devlet bütçesi, zorunlu sağlık sigortası fonu ve diğer yasal kaynaklardan sağlanmasına karar verildi. Öte yandan ajansın resmî olarak faaliyete geçeceği tarihe kadar mevcut kurumların görevlerine devam edeceği, devir ve birleşme sürecini yönetmek üzere özel bir komisyon kurulacağı bildirildi.

# ÇEKYA'DA İŞVEREN BİLDİRİM SİSTEMİNDE KAPSAMLI REFORM



**Çekya, işverenlerin kamu kurumlarına yaptığı bildirimleri sadeleştirmek amacıyla "Birleşik Aylık İşveren Bildirimi (JMZH)" sistemini hayata geçirdi. Yapılan reformlar sayesinde idari yükün azaltılması ve süreçlerin dijitalleştirilmesi hedefleniyor.**

1 Ocak 2026 itibariyle yürürlüğe giren düzenleme kapsamında, işverenlerin farklı kamu kurumlarına yapmak durumunda olduğu pek çok aylık bildirim yerine, merkezi bir sistem üzerinden tek bir standart bildirim yapılmasının yeterli olmasını öngören **Birleşik Aylık İşveren Bildirimi (JMZH)** sistemi kabul edildi. Yeni sistemle birlikte, hâlihazırda işverenlerin yükümlü olduğu ve sayısı 25'e kadar ulaşabilen bildirimler tek bir platformda toplanacak. Uygulama fiilen 1 Nisan 2026 tarihinde başladı.

Reform kapsamında işverenlerin, insan kaynakları ve bordro sistemlerini yeni veri formatlarına uyumlu hale getirmesi ve bildirim süreçlerini güncellemesi gerekiyor. Öte yandan, yabancı çalışanların istihdamına ilişkin yükümlülükler de ağırlaşıyor. 1 Ekim 2025 itibarıyla işverenlerin, yabancı çalışanlara ilişkin olarak işe başlamadan önce Çalışma Ofisi'ne bildirimde bulunması zorunlu hale getirildi. Söz konusu yükümlülüğe uyulmaması halinde yüksek tutarlarda idari para cezaları uygulanabilecek.

Buna ek olarak çalışan kayıt süreçlerinde daha kapsamlı veri bildirimlerinin yapılması mecburi hale getirildi ve işbaşı yapılmasından önce tüm çalışanların kayıt altına alınması zorunlu kılındı. Mevcut çalışanlar için ise ilave veri bildirimleri kademeli olarak uygulanacak ve yeni sistemin tüm maddeleri 1 Temmuz 2026 itibarıyla eksiksiz olarak yürürlüğe girecek.

**Söz konusu düzenlemelerle birlikte Çekya'da işgücü piyasasında idari süreçlerin sadeleştirilmesi, kayıtlı istihdamın güçlendirilmesi ve kamu-işveren etkileşiminin dijitalleşmesi hedefleniyor.**

# ÇİN: YAPAY ZEKÂ ÇAĞINDA YILDA 12 MİLYON YENİ İŞ HEDEFİ

“

Çin’de hızlanan otomasyon ve yapay zekâ (YZ) dönüşümünü ekonomik bir fırsata çevirmek amacıyla kapsamlı bir işgücü dönüşüm programı ve raporu hazırlanarak Ulusal Halk Kongresi’ne sunuldu.



Bu program ile her yıl 12 milyondan fazla yeni kentsel istihdam oluşturulması ve kentsel işsizlik oranının yaklaşık %5,5 seviyesinde tutulması hedefleniyor. Ayrıca bu kapsamda, “istihdam öncelikli politika” yaklaşımının güçlendirilmesiyle iş güvencesi, işletmelerin sürdürülebilirliği ve piyasa istikrarına yönelik desteklerin artırılması öngörülüyor.

## 10 milyondan fazla kişiye eğitim desteği

Resmi istatistiklere göre 2026 yılında üniversiteden mezun olan 12,7 milyon kişinin işgücü piyasasına katılması bekleniyor. İşgücünden ayrılanlar da hesaba katıldığında tahmini olarak 12 milyon olması beklenen yeni işgücünü karşılayabilmek adına 2026 yılında ekonominin yaklaşık %4,5 ila %5 oranında büyüme kaydetmesi gerekiyor. Bu nedenle 2026 yılı boyunca 10 milyondan fazla kişiye sübvansiyonlu mesleki eğitim imkânı sağlanması planlanıyor. Uygulama sayesinde hızla değişen teknoloji ortamında işgücünün yeni beceriler kazanması sağlanarak YZ ve otomasyonun olası olumsuz etkilerini dengelemek amaçlanıyor.



## YZ ile beceri ve işlerin yapısı değişiyor

Yeni dönemde üretim ve hizmet sektörlerinde robotların basit ve tekrarlayan işleri üstlenmesi beklenirken, çalışanların daha çok yaratıcı, yenilikçi ve teknik bakım gerektiren alanlara yönlendirilmesi hedefleniyor.

Öte yandan YZ destekli sistemlerin finans, hukuk ve pazarlama gibi alanlarda da iş süreçlerini dönüştürmeye başladığı belirtiliyor. Yeni politika yaklaşımı, altyapı yatırımlarından ziyade insan sermayesine yatırımın artırılması yönünde bir paradigma değişimini işaret ederken beceri geliştirme, eğitim ve yaşam boyu öğrenme politikalarını öne çıkarıyor.

Yetkililer, inşaat gibi sektörlerde dijitalleşme ile birlikte iş yapma biçimleri hızla değişirken çalışanların yeni becerilere geçişinin bireysel çabalara bırakılmaması gerektiğini vurguluyor. Bu kapsamda ulusal düzeyde meslek tanımları, beceri standartları ve eğitim ağlarını içeren sistematik bir dönüşüm modeline ihtiyaç duyulduğu belirtiliyor.

Çin İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan açıklamaya göre dijital ekonomi, ileri teknoloji üretim ve modern hizmetler gibi sektörlerde istihdam potansiyeli artırılabilecek ve yeni mesleklerin geliştirilmesine yönelik çalışmalar sürdürülerek özellikle yeni nesil üretim süreçleri, yeni tüketim alanları ve kamu refahına yönelik hizmetler gibi alanlara odaklanılacak. Çin’de son beş yılda 20’den fazlası doğrudan YZ ile ilişkili 72 yeni meslek tanımlandı. Her bir yeni mesleğin başlangıç aşamasında yaklaşık 300 bin ila 500 bin arasında istihdam yaratma potansiyeline sahip olduğu belirtiliyor.

Öte yandan Manpower Group tarafından 41 ülkede 39 bin civarı işverenle görüşmeler yapılmak suretiyle hazırlanan 2026 Yılı Küresel Beceri Açığı Araştırması’na göre Çin, %48 gibi bir oranla işverenlerin aradığı nitelikte çalışanları bulmakta en az zorluk çektiği ülke olarak öne çıkıyor.



# FRANSA AVRUPA SOSYAL ŞARTINI DENİZ AŞIRI TOPRAKLARINA GENİŞLETTİ



Mart 2026 ayında Avrupa Konseyi ile Moldova Cumhuriyeti'nin Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Dönem Başkanlığı ev sahipliğinde gerçekleştirilen Sosyal Haklara İlişkin Yüksek Düzeyli Konferans kapsamında Fransa, yaptığı resmî bildirimle Avrupa Sosyal Şartı'nın uygulanmasını denizaşırı topraklarına da genişlettiğini duyurdu.

Bu karar Fransız makamlarının, nerede yaşadıklarına bakmaksızın tüm vatandaşlarına yüksek düzeyde sosyal hak koruması sağlama isteğini yansıtıyor. Bunun yanında vatandaşlar arasında eşitlik, sosyal uyum ve bölgeler arası dayanışma ilkesine verilen önemi de gösteriyor.

Avrupa Sosyal Şartı; çalışma hakkı, sağlık hizmetlerine erişim, uygun barınma, sosyal koruma ve savunmasız bireylerin desteklenmesi gibi temel sosyal hakları güvence altına alan önemli bir Avrupa Konseyi belgesi olarak Avrupa sosyal modelinin yapı taşlarından biri olarak kabul ediliyor.

1 Mayıs 2026'dan itibaren Guadeloupe, Fransız Guyanası, Martinik, Mayotte ve Réunion'da yaşayanlar, devletin yetki alanına giren konularda Avrupa Sosyal Şartı'nın sağladığı hak güvencesinden eksiksiz olarak yararlanacaklar. Aynı durum Saint-Martin, Saint-Barthélemy ve Saint Pierre ve Miquelon için de geçerli olacak.

Yüksek Düzeyli Konferans kapsamında ayrıca Arnavutluk, Andorra, Belçika, Hırvatistan, Litvanya, Malta ve Norveç de Avrupa Sosyal Şartı'nın ek hükümlerini kabul ederek sosyal hakların korunmasını daha da güçlendirme yönünde adım attı.

# GÜNEY KORE EMEKLİLİK FONU'NDAN RESMÎ PARA BİRİMİNİ DESTEKLEME STRATEJİSİ



Son dönemde Güney Kore yerel para biriminin ABD doları karşısında 17 yılın en düşük seviyelerine kadar gerilemesi ekonomi yönetimini harekete geçirdi. Bu nedenle Güney Kore'nin devlet destekli Ulusal Emeklilik Hizmetleri Fonu (NPS), yerel para birimi won üzerindeki baskıyı azaltmak amacıyla döviz riskinden korunmaya yönelik stratejik adımlar atmaya başladı. Resmî kaynaklara göre dünyanın en büyük üçüncü emeklilik fonu olan NPS, son dönemde artan kur oynaklığı karşısında daha aktif bir rol üstlenmeye başladı. **Yaklaşık 1,458 trilyon won (973 milyar dolar) büyüklüğündeki fonun** üstlendiği stratejik rol ve attığı adımlar küresel piyasalarda da dikkatle takip ediliyor.

## Kur Baskısı ve Artan Oynaklık

Güney Kore wonunun dolar karşısındaki yoğun değer kaybında birden fazla faktör etkili oluyor. Özellikle Orta Doğu'daki jeopolitik gelişmelerin küresel piyasalarda yarattığı belirsizlik, döviz kurlarında dalgalanmayı artırmış durumda. Bunun yanı sıra NPS'nin uzun süredir sürdürdüğü büyük ölçekli yurt dışı yatırımlar da dolar talebini yükselttiğinden yerel para biriminin değer kaybetmesine neden oluyor.

Yetkililer, artan oynaklığın yalnızca finansal piyasalar açısından değil, enflasyon ve genel ekonomik istikrar üzerinde de risk oluşturduğuna dikkat çekiyor. Bu nedenle döviz piyasasına yönelik olarak atılacak koordineli adımların önemi giderek artıyor. Bu doğrultuda hükümet; emeklilik fonu, merkez bankası ve ilgili kurumlar arasında daha yakın bir iş birliği zemini oluşturmak adına yeni düzenlemeler üzerinde çalışıyor. Bu iş birliğinin sağlayacağı zeminde dövizin yarattığı riske karşı alınacak önlemlerin genişletilmesi ve yatırım stratejilerinin yeniden gözden geçirilmesi planlanıyor.



## Yeni Stratejiler ve Uzun Vadeli Planlar

NPS'nin denge kurma yönünde attığı adım daha geniş kapsamlı bir politika değişikliğinin öncüsü olarak değerlendiriliyor. Yetkililer, uzun vadede de fonun döviz riskinden korunma oranını artırmaya ve daha esnek bir yatırım yaklaşımının benimsenmesini sağlamaya odaklanıyor. Tüm bunların yanında döviz cinsinden tahvil ihracı gibi alternatif finansman yöntemleri de gündemde. Bu adımların hem fonun getirilerini koruması hem de döviz piyasasında istikrar sağlaması bekleniyor.

NPS'nin piyasadaki ağırlığı nedeniyle attığı her adım kur üzerinde doğrudan bir etki yaratıyor. Bu nedenle stratejik korunma hamlesinin kısa vadeli bir müdahale olmanın ötesine geçerek piyasalara yön veren güçlü bir sinyal olarak öne çıkacağı düşünülüyor. Genel çerçevede, Güney Kore'nin emeklilik fonu aracılığıyla yürüttüğü bu yeni strateji hem finansal istikrarı sağlama hem de ulusal para birimini destekleme hedeflerinin bir yansıması olarak değerlendiriliyor.

# HİNDİSTAN'DA SHE-MART MODELİ İLE KADINLAR İÇİN PAZARA DOĞRUDAN ERİŞİM

Hindistan Hükümeti 2026-2027 bütçesi kapsamında kırsalda yaşayan kadınların ekonomik hayata katılımını güçlendirmek amacıyla **SHE Mart Mission** adlı yeni bir girişim başlattı. Program aracılığıyla kadınların krediye bağımlı üreticilerden işletme sahibi girişimcilere dönüşmesinin önünün açılması hedefleniyor.

Girişim kapsamında, Öz Yardım Grupları (SHG) tarafından üretilen ürünler ülke genelinde her ilçede kurulacak topluluk mülkiyetindeki perakende satış noktaları aracılığıyla doğrudan tüketiciyle buluşturulacak. Bu model ile kırsaldaki üreticilerin bugüne kadar karşılaştığı aracılık ve pazara erişim sorunları ortadan kaldırılmış olacak.

SHE Mart modeli Hindistan'ın daha önce uyguladığı "Lakhpati Didi" programının devamı niteliğinde olmasının yanında tarım, hayvancılık, el sanatları ve yerel üretim alanlarında faaliyetlerde bulunan kadınlara yönelik hem fiziksel hem de dijital satış kanalları sunarak sürdürülebilir gelir imkânı sağlayacak. Bu çerçevede kadınlar artık yalnızca üretici olmaktan çıkarak satış noktalarının da sahibi haline gelecek.

Program kapsamında kadınlara yönelik eğitim, ürün geliştirme ve pazara erişim destekleri sağlanırken uygun bulunan gruplar için mağaza tahsisi ve markalaşma süreçleri konusunda da destek verilecek.

SHE-Mart Mission kadınların, işgücüne katılımının yanında, piyasa içinde aktör ve mülkiyet sahibi olmalarını hedefleyen bütüncül bir yaklaşım sunuyor.



# YENİ ZELANDA'DA İŞÇİ-YÜKLENİCİ AYRIMI YENİDEN TANIMLANDI



Yeni Zelanda'da 2026 İstihdam İlişkileri (Değişiklik) Yasası kapsamında yapılan düzenleme ile işgücü piyasasında **çalışan** ile **bağımsız yüklenici** ayırımına yönelik önemli değişiklikler getirildi. **Yeni düzenleme ile birlikte, bir çalışanın yüklenici mi yoksa işçi mi olduğunun belirlenmesinde eşik testi (gateway test) adı verilen yeni bir yasal mekanizma devreye alındı.**

Buna göre, belirlenen kriterlerin tamamını karşılayan kişiler doğrudan belirlenmiş yüklenici (specified contractor) olarak kabul edilecek ve işçi statüsüne ilişkin hak iddiasında bulunamayacaklar. Düzenleme, işçi ile alt yüklenici ayırımında sözleşme tanımından ziyade ilişkinin fiili niteliğini esas alarak ekonomik bağımlılık ve işveren kontrolü gibi kriterler üzerinden daha güçlü bir sınıflandırma sistemi getiriyor.

Yeni düzenlemeye göre bir kişinin bağımsız yüklenici olarak değerlendirilebilmesi için taraflar arasında yazılı bir sözleşmenin bulunması ve bu sözleşmede kişinin işçi olmadığı ya da bağımsız yüklenici statüsünde olduğunun açıkça belirtilmesi gerekecek. Bununla birlikte ilgili kişinin yalnızca hizmet verdiği sürelerle sınırlı kalmak kaydıyla başka kimselerle de çalışma özgürlüğüne sahip olacağı belirtiliyor.



Düzenleme kapsamında yüklenicinin belirli gün veya saatlerde çalışma zorunluluğunun bulunmaması veya işi başka bir kişiye devredebilme (taşeronluk) imkânına sahip olması da temel kriterler arasında yer alıyor. Bununla birlikte yüklenicinin kendisine sunulan ek işleri reddetmesi durumunda sözleşmesinin feshedilemeyeceği hüküm altına alınıyor.

Öte yandan sözleşme akdedilmeden önce yükleniciye bağımsız hukuki veya mesleki danışmanlık alma imkânı tanınması da zorunlu hale getirildi. Söz konusu düzenleme ile esnek çalışma modellerinin hukuki çerçevesinin güçlendirilmesi ve işgücü piyasasında şeffaflık ile öngörülebilirliğin artırılması hedefleniyor.

Yeni Zelanda'da hayata geçirilen düzenlemenin temel amacı, işverenler ve çalışanlar açısından hukuki belirsizliği azaltmak ve iş ilişkilerinde öngörülebilirliği artırmak olarak ifade ediliyor. Ayrıca özellikle platform ekonomisi ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaştığı günümüzde, işgücü piyasasında yeni çalışma biçimlerine uyum sağlanması açısından da önemli bir adım olarak değerlendiriliyor.





# BİLGİ NOTU:

## GÜNEYDOĞU ASYA'DA İSTİHDAM HUKUKUNDA REFORM DÖNEMİ

İngilizceden Aktaran:

Duygu MÜFTÜOĞLU

[duygu.muftuoglu@csgb.gov.tr](mailto:duygu.muftuoglu@csgb.gov.tr)



Güneydoğu Asya ülkelerinde 2026 yılı, istihdam hukukunun kapsamlı biçimde yeniden şekillendiği bir dönem olarak öne çıkıyor.

Bölge genelinde hükümetler; çalışan haklarını güçlendirmek, işgücü piyasasını daha şeffaf hale getirmek ve dijitalleşmeye uyum sağlamak amacıyla önemli reformları hayata geçiriyor. İstihdam hukukunda yapılan ve yapılması planlanan değişikliklerin yalnızca yerli şirketleri değil, uluslararası firmaları da doğrudan etkilemesi bekleniyor.

Yeni düzenlemeler; iş sözleşmeleri, sosyal güvenlik sistemleri, yabancı çalışan politikaları ve esnek çalışma modelleri gibi birçok alanı kapsıyor. Artan denetimler ve kapsamı genişletilen raporlama yükümlülükleri, işverenlerin daha planlı ve uyum odaklı hareket etmesini zorunlu hale getiriyor. ILO'nun tanımıyla dijital platformlar ya da uygulamalar üzerinden kısa süreli ya da tek seferlik işlerin ya da projelerin üstlenilebildiği ve artık dijital ekonominin giderek büyüyen bir parçasını oluşturan gig ekonomisi gibi yeni çalışma biçimlerinin de yasal çerçeve kapsamına alınması ile işgücü piyasasında daha dengeli yapılar teşvik ediliyor.

### Endonezya ve Malezya'da Beklenen Yapısal Reformlar

Bölgenin en önemli ekonomileri olarak öne çıkan Endonezya ve Malezya, istihdam hukukunda köklü değişiklikler yapmaya hazırlanıyor. Endonezya'da yürürlüğe girmesi beklenen yeni iş kanunu ile birlikte işveren yükümlülükleri önemli ölçüde artıyor. Özellikle işgücüne yönelik dış kaynak kullanımı sisteminin yeniden düzenlenmesi ve işverenlerin açık pozisyonları devlete bildirme zorunluluğu gibi uygulamalar işgücü piyasasında daha fazla şeffaflık sağlamayı amaçlıyor. Bununla birlikte denetimlerin sıklaştırılması ve yaptırımların artırılması da dikkat çeken unsurlar arasında yer alıyor.

Öte yandan Malezya'da yabancı çalışan istihdamına yönelik düzenlemeler öne çıkıyor. Asgari ücrette artış yerel işgücünü koruma politikasının bir parçası olarak değerlendiriliyor. Bunun yanı sıra gig çalışanların sosyal güvenlik kapsamına alınması ve işsizlik sigortası imkânlarının genişletilmesi, çalışan haklarını güçlendiren önemli adımlar olarak görülüyor.

## Singapur ve Filipinler’de Çalışan Hakları ve Denetim

Singapur ve Filipinler’deki düzenlemeler daha çok çalışan haklarının korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine odaklanıyor. Singapur’da yürürlüğe giren yeni yasalar, işyerinde eşitliği artırmayı ve ayrımcılığı önlemeyi amaçlarken; çalışanlara yargıya başvurma yolunun açılması ve işverenlere şeffaf süreçler oluşturma zorunluluğu getirilmesi de kurumsal yönetim anlayışının önemli bir dönüşüm sürecine girdiğini gösteriyor. Bununla birlikte ebeveynlik izni sürelerinin artırılması gibi uygulamalar da iş-yaşam dengesini destekleyen politikalar arasında yer alıyor.

Denetim süreçleriyle ilgili reformların konuşulduğu Filipinler’de ise yabancı çalışan istihdamına yönelik sıkı uygulamalar dikkat çekiyor. Yeni düzenlemelerle birlikte izin süreçleri daha kontrollü hale gelirken, yasa ihlallerine yönelik yaptırımlar da ağırlaştırılıyor. Bunun yanında iş uyuşmazlıklarının daha hızlı çözülmesini sağlayan arabuluculuk sistemleri ve iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yeni uygulamalar iş piyasasında çalışanların korunmasını güçlendiren unsurlar olarak öne çıkıyor.



## Tayland ve Vietnam’da Sosyal Koruma ve Dijitalleşme

Tayland ve Vietnam’da da sosyal güvenlik sistemlerinin güçlendirilmesi ve dijital dönüşüm süreçleri konusunda reformlar gündemde. Tayland’da çalışan refah fonunun devreye alınması ve yeni izin haklarının tanımlanması çalışanların sosyal güvencelerini artırmayı hedefliyor. Bununla birlikte işverenlere yönelik yeni raporlama yükümlülükleri de devlet denetimini güçlendiren bir unsur olarak dikkat çekiyor.

Vietnam’da ise asgari ücret artışı, işsizlik sigortasının kapsamının genişletilmesi ve elektronik iş sözleşmelerine geçiş gibi önemli yenilikler hayata geçiriliyor. Özellikle dijital sözleşme sistemine geçiş, şirketlerin insan kaynakları süreçlerini yeniden yapılandırmasını gerektirdiğinden teknolojik altyapı yatırımları kaçınılmaz hale geliyor ve aynı anda veri güvenliği ve uyum süreçleri daha da önem kazanıyor.

Güneydoğu Asya’daki bu reformlar kısa vadede işverenler üzerinde maliyet ve uyum baskısı yaratıyor olsa da uzun vadede daha şeffaf, adil ve sürdürülebilir bir işgücü piyasasının oluşmasına katkı sağlaması bekleniyor. Bu nedenle şirketlerin yasal düzenlemelerde yapılan değişiklikleri yakından takip etmesi ve organizasyon yapılarını bu yeni düzene uygun şekilde güncellemesi kritik önem taşıyor.

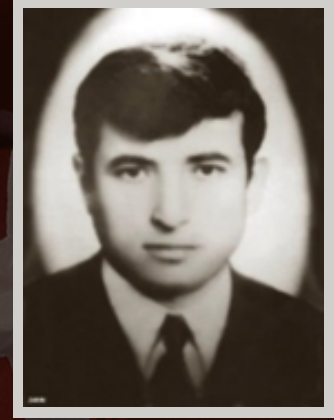
# ŞEHİTLERİMİZİ SAYGI VE MİNNETLE ANIYORUZ



**Erdoğan ÖZEN**



**Reşat MORALI**



**Tecelli ARI**

Vatan uğruna yapılan eşsiz fedakârlıkların simgesi olan 14-20 Nisan “Şehitler Haftası” vesilesiyle, başta Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK ve silah arkadaşları olmak üzere tüm aziz şehitlerimizi kendilerine duyduğumuz minnet ve şükran duygularımızı bir kez daha ifade ederek saygı ve rahmetle anıyoruz.

Bu anlamlı hafta münasebetiyle Bakanlığımızın yurt dışı teşkilatında görev yapmakta iken Ermeni terör örgütlerinin hain saldırıları neticesinde şehit edilen kıymetli görevlilerimiz Erdoğan ÖZEN, Reşat MORALI ve Tecelli ARI’yı da rahmet ve minnetle yâd ediyoruz.

1934 yılında İzmir’in Dikili ilçesine bağlı Bademli Köyü’nde dünyaya gelen Erdoğan ÖZEN, İzmir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi’nden mezun oldu. 1966 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığındaki görevine başladı. 1980 yılında Viyana Büyükelçiliği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği’nde Sosyal Yardımcı olarak görevlendirilen ÖZEN, görev süresinin bitimine kısa bir süre kala, 20 Haziran 1984 tarihinde aracına yerleştirilen bombanın infilak etmesi sonucu şehit oldu. Erdoğan ÖZEN evli ve bir çocuk babasıydı.

20 Ekim 1943 tarihinde Karabük’ün Safranbolu ilçesinde dünyaya gelen Reşat MORALI, 1966 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi’nden mezun oldu ve aynı yıl Ankara Valiliği maiyet memurluğuna atandı. Paris’te doktora eğitimini tamamladıktan sonra Paris Büyükelçiliği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği’nde çalıştı. 4 Mart 1981 tarihinde uğradığı silahlı terör saldırısı sonucu şehit edilen MORALI evli ve üç çocuk babasıydı.

1946 yılında Kütahya’nın Altıntaş ilçesinde dünyaya gelen Tecelli ARI, İzmir Yüksek İslam Enstitüsü’nden 1973 yılında mezun oldu. 1969 yılında memuriyet hayatına başlayan ARI, 1980 yılı sonunda Paris Büyükelçiliği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği’ne din görevlisi olarak atandı. 4 Mart 1981 tarihinde Çalışma Ataşeliği binasından Reşat MORALI ile birlikte çıktığı sırada uğradığı silahlı saldırı sonucu ağır yaralanan ve kaldırıldığı hastanede şehit olan Tecelli ARI evli ve iki çocuk babasıydı.

Aziz şehitlerimiz, görevlerini yerine getirirken gösterdikleri fedakârlık, yüreklerindeki vatan sevgisi ve sorumluluk anlayışlarıyla daima hatırlanacaktır. Hatıraları önünde saygıyla eğiliyor, kendilerini rahmet ve minnetle anıyoruz.



# DIŞ İLİŞKİLER VE AVRUPA BİRLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

[www.csgb.gov.tr/diabgm](http://www.csgb.gov.tr/diabgm)