



E-BÜLTEN

DIŞ İLİŞKİLER VE AVRUPA BİRLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ AYLIK E-BÜLTENİ
SAYI 101 • MART 2026



ÖZEL KÖŞE:

KADINLARIN EKONOMİK HAKLARINDA DÖNÜM NOKTALARI
(1970'LERDEN GÜNÜMÜZE)

10

ILO: KADINLARIN %63'Ü
DOĞUM SONRASI DÖNEMDE

Gelir Güvencesinden
Mahrum Kalıyor

15

AB VATANDAŞLARI

Almanya'da Kalıcı
Olamıyor

25

RUSYA NİTELİKLİ
ÇALIŞANLAR

İçin Yeni Vize
Programı Başlatıyor



Yayıma Hazırlayan

Kıvılcım Sanem EKE

Şube Müdürü

Yazı Kurulu (Alfabetik sırayla)

Duygu MÜFTÜOĐLU

Mütercim

Gülőah SEVINÇ

Mütercim

İzzet Kamil GİRİTLİOĞLU

Çalışma Uzmanı

Kıvılcım Sanem EKE

Şube Müdürü

Züleyha ÇETİN

Uzman

Katkıda Bulunanlar

Hakan ÖZ

Daire Başkanı

İlke ÖZTAN

VHKİ

Sevgi ATEŐ

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 adresine e-posta adresinizi iletebilirsiniz. Ayrıca bülteneye 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:

DÜNYA BANKASI:

Kadınların Yalnızca %4'ü Yasal Eşitliğin İdeal Düzeyde Sağlanabildiği Ülkelerde Yaşıyor

- Kıvılcım S.EKE

07 ÖZEL KÖŞE

Kadınların Ekonomik Haklarında Dönüm Noktaları (1970'lerden Günümüze)

09 AVRO BÖLGESİ 2026

Şubat Ayı İşsizlik Oranı % 6,2

10 ILO: KADINLARIN %63'Ü DOĞUM SONRASI DÖNEMDE

Gelir Güvencesinden Mahrum Kalıyor

11 ILO: YAPAY ZEKÂ KADINLARIN İŞLERİNİ

Daha Fazla Etkileyebilir

12 DOĞU VE GÜNEY AFRİKA'DA

Genç İstihdamına Yönelik Bölgesel Hamle

13 OECD "HIRVATİSTAN EKONOMİK GÖRÜNÜM ARAŞTIRMASI 2026"

Yayınlamdı

15 AB VATANDAŞLARI

Almanya'da Kalıcı Olamıyor

16 BİRLEŞİK KRALLIK'TA GEZİCİ

İş Bulma Merkezleri Projesi

17 FAS KIRSALINDA KADINLARIN

Güçlenmesi İçin Kapsamlı Girişim

19 JAPONYA'DA ÜCRET ŞEFFAFLIĞINA YÖNELİK

2026 İş Hukuku Değişiklikleri

20 DANİMARKA'DA 65 YAŞ ÜSTÜ

Çalışanların Sayısı Yüz Bini Aştı

21 İTALYA'NIN 2026-2028 DÖNEMİ

İçin Yabancı İşçi Kotası 497.550 Oldu

22 KATAR'DA YABANCI GİRİŞİMCİLERE

10 Yıllık Oturum İzni

23 MEKSİKA'DA HAFTALIK

Çalışma Süreleri Kısılıyor

24 ROMANYA'DA BİREYSEL EMEKLİLİK ÖDEMELERİNE

İlişkin Yeni Düzenleme

25 RUSYA NİTELİKLİ ÇALIŞANLAR

İçin Yeni Vize Programı Başlatıyor

26 TAYVAN'DA OTURUM VE ÇALIŞMA VİZESİ

Süreçleri Kolaylaştırıldı

28 BİLGİ NOTU:

KÜRESEL İŞGÜCÜNÜ SARSAN ÜÇ FAY HATTI: Jeopolitik Gelişmeler, Yapay Zekâ ve İşgücü Açığı



DÜNYA BANKASI: KADINLARIN YALNIZCA %4'Ü YASAL EŞİTLİĞİN İDEAL DÜZEYDE (+%90) SAĞLANABİLDİĞİ ÜLKELERDE YAŞIYOR



Kıvılcım S.EKE / Şube Müdürü
✉ kıvılcim.eke@csgb.gov.tr

Dünya Bankası'nın 24 Şubat 2026 tarihinde yayımladığı "Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk, 2026" (Women, Business and the Law 2026) başlıklı araştırması dünya genelinde kadınların yalnızca %4'ünün yasal eşitliğin ideal düzeyde sağlanabildiği ülkelerde yaşadıklarını ortaya koydu. Eşitsizliğin hala bir sorun olduğu ülkeler, büyüme ve istihdam yaratma potansiyellerine tam olarak ulaşmalarını engelliyor. Araştırma sonuçlarına göre dünya genelinde kadınlar erkeklerin sahip olduğu ekonomik hakların ancak yaklaşık %77'sine erişebiliyor.

Toplam 190 ülkeyi kapsayan araştırmada kadınların erişebildiği ekonomik fırsatları şekillendiren yasa, politika ve uygulamalara ilişkin en güncel küresel değerlendirmeler sunulurken, bir yandan da kadınlar özelinde **güvenlik, hareketlilik, çalışma, ücret, evlilik, ebeveynlik, çocuk bakımı, girişimcilik, varlıklar ve emeklilik** gibi on temel alandaki genel durum analiz edildi. Yasal düzenlemeler kâğıt üzerinde görece ilerleme kaydetse de uygulama düzeyinde hala ciddi eksiklikler bulunduğu vurgulandı. Küresel ölçekte kadınların ekonomik olarak erkeklerle eşit olmasını destekleyen yasaların uygulama düzeylerinin ortalama %50 civarında seyrettiği ve kadınlara tanınan hakların hayata entegre edilmesini sağlayacak sistemlerin yetersiz kaldığı ifade ediliyor. Araştırmanın en çarpıcı verisi ise, kadınlara toplumsal düzeyde her alanda tam hukuki eşitlik sağlayabilen tek bir ülkenin bile bulunmaması.

Raporda, kadınların ekonomiye katkı sağlaması için güvenliğin de kritik bir unsur olarak öne çıktığı vurgulanıyor; kadına yönelik şiddet önlemeye yönelik düzenlemelerin yetersizliği ve uygulamadaki eksikliklerin kadınların istihdama sürekli katılımını zorlaştırdığı ifade ediliyor. Öte yandan, kadın girişimciliği ve bakım hizmetleri alanlarında önemli eksiklikler olduğuna dikkat çekiliyor. Kadınlar birçok ülkede yasal olarak erkeklerle eşit koşullarda iş kurabiliyor olsa da finansmana erişimde eşit koşulların söz konusu olmadığı ve erişilebilir çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliğinin özellikle kadınların işgücüne katılımının önünde bir engel teşkil ettiği belirtiliyor.



Önümüzdeki on yıl içinde işgücüne katılması beklenen ve sayıları yaklaşık 1,2 milyar bulan genç nüfusun yarısını kadınların oluşturacağına dikkat çekilen raporda, kadınlara eşit ekonomik fırsatlar sunulmasının sosyal bir gereklilikten öte küresel büyüme ve istihdam açısından kritik önem arz eden bir zorunluluk olduğu ortaya koyuluyor.

Çocuk bakım hizmetleri ise politika yapımcılar açısından önemli fırsatlar barındıran bir başlık olarak öne çıkıyor. Uygun maliyetli ve güvenilir çocuk bakım hizmetlerinin, başta anneler olmak üzere ebeveynlerin çalışma hayatına katılabilmesi veya daha yüksek verimlilik sağlayan işlere geçebilmesi açısından en güçlü belirleyicilerden biri olduğu belirtiliyor. Bununla birlikte, rapor kapsamında ekonomik koşulları incelenen 190 ülkenin yarısından daha azında ailelere mali yardım veya vergi desteği sağlayan düzenlemelerin bulunması dikkat çekiyor. Destek sağlayan ülkeler arasında bile, düşük maliyetli ve kaliteli çocuk bakım hizmetlerini destekleyecek politikaların yalnızca %30'u aktif olarak uygulanıyor. Ekonomik olarak çok güçlü olmayan ülkelerde ise çocuk bakımına yönelik destek mekanizmalarının oranı yalnızca %1 düzeyinde seyrediyor.

Yaşanan zorluklara rağmen yasal düzenlemeler açısından bazı ilerlemeler de gözlemleniyor. Geçtiğimiz iki yılda 68 ülkede, kadınların ekonomiye katıldığı alanların büyük bir kısmını kapsayan toplam 113 olumlu yasal reform hayata geçirildi. En büyük ilerleme girişimcilik ve şiddete karşı koruma alanlarında kaydedilirken yedi ülkede, bakım yükünün daha dengeli paylaşılması ve kadın istihdamının desteklenmesi amacıyla babalık izninin süresi ve kapsamı genişletildi.



Raporda kadınların ekonomiye katılımında kritik rolü olan on alandaki mevcut durum aşağıdaki şekilde özetleniyor:

1. Güvenlik: Kadınlar açısından güvenlik hala en zayıf alanlardan biri olarak öne çıkıyor. Kadına yönelik şiddeti önlemesi beklenen yasalar eksik veya yetersiz. Dünya genelinde, kadınları şiddete karşı koruması öngörülen yasaların sadece üçte biri yürürlükte.

2. Hareketlilik: Kadınların ekonomik anlamda en güçlü olabildiği alanlardan biri. Kadınların seyahat özgürlüğü birçok ülkede büyük ölçüde sağlanmış durumda olsa da hareket özgürlüğünün kısıtlandığı bölgeler hâlâ varlığını sürdürüyor.

3. Çalışma hayatı: Her ne kadar bu alanda kayda değer ilerlemeler söz konusu olsa da tam bir eşitlik sağlanmış değil. Bazı ülkelerde kadınların belirli işlerde çalışması hâlâ yasak ve işe erişime yönelik dolaylı engeller de varlığını sürdürüyor. Kadınların küresel işgücüne katılım oranı erkeklere kıyasla yaklaşık 25 puan daha düşük.

4. Ücretler: Bu açıdan hukuki düzenlemeler görece güçlü ancak uygulamada ücret eşitsizliği devam ediyor. “Eşit işe eşit ücret” politikası hâlâ pek çok ülkede tam olarak uygulanmıyor. Dünya genelinde kadınlar aynı iş için erkeklerden yaklaşık olarak %20 daha az ücret alıyor.

5. Evlilik: Kadınların eşitliğe erişiminde iyi alanlardan biri olarak öne çıkıyor. Kadının hukuki statüsü birçok ülkede iyileşmiş olsa da bazı ülkelerde eşe bağımlılık hâlâ önemli bir sorun olarak dikkat çekiyor.

6. Ebeveynlik: Bu alanda görece orta düzey bir performans yakalanmış durumda. Doğum izinleri yaygınlaştı ancak babalık izni ve eşit ebeveyn sorumluluğu konularında sorunlar devam ediyor.

7. Çocuk Bakımı: Kadınların ekonomiye katılımında en kritik ve zayıf konulardan biri. Birçok ülkede yeterli oranda devlet destekli çocuk bakım hizmeti sağlanamıyor. Görece daha az gelişmiş ekonomilere sahip ülkelerde çocuk bakımı konusunda neredeyse hiç destek bulunmuyor.

8. Girişimcilik: Kadınların önüne pek çok engelin çıktığı bir alan olarak dikkat çekiyor. Kadınlar iş kurabilse de finansmana erişimde ciddi sorunlar yaşıyor. 190 ülkenin 91’inde krediye erişimde eşit koşullar sağlanmıyor.

9. Varlıklar: Bu alanda görece orta düzeyde ilerleme kaydedilmiş durumda. Mülkiyet ve miras haklarında gelişmeler söz konusu olsa da bazı ülkelerde eşitlikten uzak uygulamalar varlığını sürdürüyor.

10. Emeklilik Hakkı: Görece daha stabil olduğu söylenebilecek bu alanda da eşitsizlikler söz konusu. Kadınların kariyerlerinde yaşanan kesintiler emeklilikte hak edecekleri gelirin düşmesine neden oluyor ve sistemler kadınların yaşam döngüsünü yeterince iyi yansıtıyor. Bu durum eşitsizliklerin yaşlılık döneminde daha da belirgin hale gelmesine yol açıyor.



Etkin Reformlara Yönelik İhtiyaç Devam Ediyor

Bu rapor, kadınların ekonomik hayata katılımında temel sorunun artık yalnızca yasal boşluklardan ibaret olmadığını ve uygulama ve kurumsal kapasite eksikliğinin bir sorun olduğunu net biçimde ortaya koyuyor. Yasal çerçevelerde belirli bir ilerleme sağlanmış olsa da bu hakların günlük hayata yansımaları ciddi ölçüde sınırlı kalıyor; özellikle güvenlik, çocuk bakımı ve girişimcilik alanlarındaki zayıf uygulamalar yapısal bir engel olarak öne çıkıyor. En kritik bulgulardan biri ise hukuki eşitliğin ekonomik büyüme ile doğrudan bağlantılı olması ancak mevcut sistemlerin bu potansiyeli tam kullanamaması. Bu nedenle politika yapımcıların ilgi odağını salt reformlardan ziyade, etkin uygulama, kurumsal altyapı ve destekleyici hizmetlere kaydırması gerektiği açıkça görülüyor.

KADINLARIN EKONOMİK HAKLARINDA DÖNÜM NOKTALARI (1970'LERDEN GÜNÜMÜZE)

Kadınların ekonomik hayata eşit koşullarda ve etkin katılımı, son yarım yüzyılda küresel ölçekte önemli bir dönüşüm sürecinden geçti. 1970'lerden günümüze uzanan bu süreçte uluslararası sözleşmeler, küresel konferanslar ve politika reformları aracılığıyla kadınların çalışma hayatındaki konumu güçlendirildi ve eşitlik, ayrımcılıkla mücadele ve ekonomik güçlenme temel öncelikler haline geldi. Yine de bugün gelinen noktada, yasal çerçeveler bakımından kaydedilen ilerlemelere rağmen uygulamada süregelen boşluklar, kadınların ekonomik haklara tam ve eşit oranda erişiminin hâlâ önemli bir küresel gündem maddesi olduğunu gösteriyor. Aşağıdaki kronolojik çizelge, kadınların ekonomik haklarının gelişiminde dönüm noktası niteliğindeki uluslararası düzeyde öne çıkan adımları ve bu alandaki dönüşümün seyrini ortaya koymayı amaçlıyor.

1970'ler:

**"Eşitlik Gündemi
Küreselleşiyor"**

1980'ler:

**"Ayrımcılık Yasağı Hukuki
Çerçeveye Oturuyor"**

1975

BM Uluslararası Kadın Yılı; kadınların işgücü, ücret ve ekonomik haklara erişimi küresel bir gündem haline geldi.

1975

İlk BM Dünya Kadın Konferansı Meksika'da düzenlendi.

1976-
1985

BM Kadın On Yılı istihdam, eğitim, sağlık ve yasal eşitlik başlıklarında reform dalgalarını tetikledi.

1976

Birleşmiş Milletler Kadın On Yılı için Gönüllü Fon (UNVFDW) kuruldu.

1979

BM'de CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi) kabul edildi.

1980

İlk dünya konferansının hedeflerinin uygulanmasında kaydedilen ilerlemeyi gözden geçirmek üzere Kopenhag'da BM Kadınlar On Yılı Dünya Konferansı düzenlendi.

1981

CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi) yürürlüğe girdi; çalışma hayatı, ücretlendirme, sosyal güvenlik ve ekonomik yaşam alanlarında eşitlik ilkeleri güçlendi.

1985

Üçüncü kez düzenlenen Dünya Kadın Konferansında "Kadınların İlerlemesi İçin İleriye Dönük Nairobi Stratejileri" kabul edildi.



1990'lar:

"Uygulama Dönemine Geçiliyor"

2000'ler:

"Güvenlik, Temsil ve Binyıl Kalkınma Hedefleri"



1993

Viyana Dünya İnsan Hakları Konferansı: "Kadın hakları insan haklarıdır" yaklaşımı ana akım oldu.

Bin Yılın Kalkınma Hedefleri (MDGs): Toplumsal cinsiyet eşitliği kalkınma hedefleri kapsamına alındı.

2000

1995

Dördüncü Dünya Kadın Konferansı Pekin'de toplandı. "Pekin Deklarasyonu" ve "Eylem Platformu" kabul edilerek kadın istihdamı, ekonomik güçlenme, bakım yükü, karar alma mekanizmalarına katılım için küresel yol haritası belirlendi.

1325 Sayılı Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi Kararı "Kadınlar, Barış ve Güvenlik", çatışma-kriz ortamlarında kadın ve kız çocuklarının korunmasına yönelik olarak atılan önemli bir adım oldu.

2000

1999

BM Genel Kurulu 25 Kasım gününü "Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü" ilan etti.

Engelli Hakları Sözleşmesi (CRPD) engellilik hali ve cinsiyet temelli ayrımcılık daha görünür hale geldi.

2006



2010'lar:

"İş Yaşamı Standartları ve Bakım Ekonomisi"

2020'ler:

"Salgının Etkisi, Hızlanan Reformlar, Uygulamada Boşluklar"



2010

BM Genel Kurulu BM Kadın Birimini (UN WOMEN) kurdu. Böylece kadın-erkek eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi alanlarında BM hedeflerine ulaşma sürecini hızlandırmak adına tarihi bir adım atılmış oldu.

COVID-19 ile birlikte bakım sorumlulukları ve istihdam kaybı kadınları orantısız şekilde etkiledi; uzaktan çalışma, bakım politikaları ve sosyal koruma reformları hız kazandı.

2020-2021

2011

ILO'nun 189 Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 100. oturumunda kabul edildi. Görünmeyen bir emek olan ev içi/ev hizmetleri alanında çalışma standartları belirlendi.

Pek çok ülkede kadınlar için aşağıdaki alanlarda reformlar hızlanmış olsa da uygulamadaki eksiklikler giderilmiş değil:

2022-2026

2015

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDGs) BM Genel Kurulunda kabul edildi.

- Hedef 5: Kadın-erkek eşitliğini sağlamak ve tüm kadınlar ile kız çocuklarını güçlendirmek,
- Hedef 8: İstikrarlı, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, tam ve üretken istihdam ile herkes için insana yakışır işleri desteklemek

✓ Bakım ekonomisine yatırım (kreş, yaşlı bakımı, vb.)

✓ Eşit ücret temini ve ayrımcılıkla mücadele

✓ Kadın girişimciliğinin desteklenmesi

✓ Dijital ve STEM becerilerinin artırılması

✓ Esnek ve kapsayıcı çalışma modelleri

✓ Yasal ve kurumsal engellerin kaldırılması

2019

ILO'nun 190 Sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ile 206 sayılı Tavsiye Kararı kabul edildi.

ŞUBAT AYI İŞSİZLİK ORANI % 6,2

Avrupa Birliği İstatistik Bürosu (Eurostat) verilerine göre, 2026 Şubat ayı Avro Bölgesi mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranı %6,2 oranında gerçekleşerek 2026 Ocak (%6,1) ayına göre artış ve 2025 Şubat ayına göre (%6,3) düşüş gösterdi. AB genelinde işsizlik oranı bir önceki aya göre 0,1 puan düşerek Şubat 2026'da da %5,9 seviyesinde gerçekleşti.

Eurostat tahminlerine göre 2026 Şubat ayında 10 milyon 919 bini Avro Bölgesinde olmak üzere AB üyesi olan 27 ülkede toplam kayıtlı işsiz sayısı 13 milyon 118 bin olarak kaydedildi. 2026 Ocak ayı ile karşılaştırıldığında işsiz sayısı AB'de 137 bin, Avro Bölgesinde ise 93 bin kişilik bir artış gösterdi. 2025 Şubat ile karşılaştırıldığında işsizliğin AB genelinde 18 bin, Avro Bölgesinde ise 124 bin kişilik bir azalma kaydettiği görüldü.

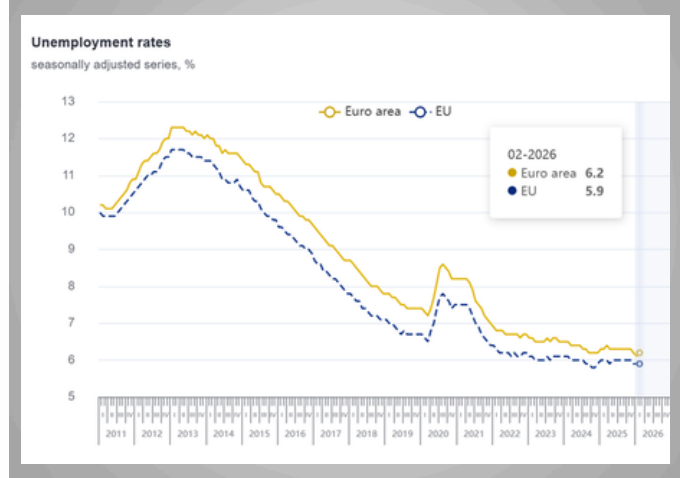
KADIN-ERKEK İŞSİZLİĞİ

2026 Şubat itibarıyla AB'de kadın işsizliği oranı 2026 yılının Ocak ayına göre 0,1 puan artarak %6,1 olurken erkek işsizlik oranı bir önceki aya göre sabit kaldı ve yine %5,7 düzeyinde gerçekleşti. Avro Bölgesinde kadın işsizlik oranı %6,4, erkeklerde ise %6,0 olarak kaydedildi.

GENÇ İŞSİZLİĞİ

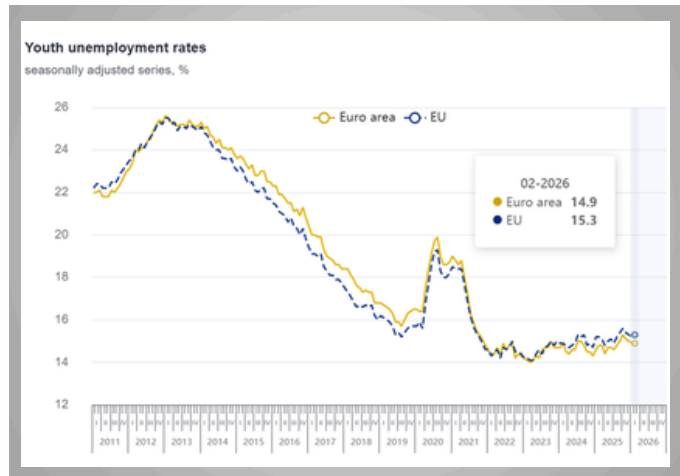
2026 Şubat ayında 2 milyon 373 bini Avro Bölgesinde olmak üzere AB ülkelerinin tamamında 25 yaş altındaki genç işsiz sayısı 2 milyon 957 bin olarak kaydedildi. Şubat 2026 itibarıyla genç işsizlik oranı AB'de %15,3 oldu ve böylece genç işsiz sayısı bir önceki ay kaydedilen %15,2'lik seviyenin de üzerine çıkmış oldu. Avro Bölgesi genelinde ise genç işsizlik oranı 2026 Şubat ayında %14,9 olarak kaydedilerek bir önceki aya göre değişiklik göstermedi.

2026 Ocak ayı ile karşılaştırıldığında genç işsiz sayısı AB genelinde 18 bin, Avro Bölgesinde ise 5 bin kişi arttı. 2025 Şubat ayı ile karşılaştırıldığında genç işsizliği AB genelinde 5 bin kişi artarken Avro Bölgesinde ise 8 bin kişi azaldı.



2026 Şubat 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	6,4	14,9
AB-27	5,9	5,7	6,1	15,3
Belçika	6,4	6,4	6,3	---
Bulgaristan	3,2	3,4	2,9	12,5
Çekya	3,2	3,0	3,5	10,5
Danimarka	7,5	6,9	8,2	16,6
Almanya	4,0	4,3	3,6	7,4
Yunanistan	8,5	6,2	11,3	17,6
İspanya	9,8	8,6	11,2	23,8
Fransa	7,8	8,0	7,5	20,9
İtalya	5,3	5,0	5,8	17,6
Hollanda	4,1	3,9	4,2	9,2
Avusturya	5,8	5,8	5,9	11,1
Polonya	3,2	3,0	3,5	11,5
Portekiz	5,8	5,2	6,4	18,5
Romanya	6,0	6,1	6,0	---
İsveç	8,5	8,7	8,3	23,2



ILO: KADINLARIN %63'Ü DOĞUM SONRASI DÖNEMDE GELİR GÜVENCESİNDEN MAHRUM KALİYOR

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Mart 2026 tarihinde yayılmadığı [Cinsiyet Eşitliği İçin Sosyal Sağlık Koruması](#) başlıklı gündem özetinde kadınların özellikle doğum ve hastalık dönemlerinde ciddi bir gelir güvencesi boşluğuyla karşı karşıya kaldığını ortaya koydu. Küresel ölçekte kadınların %63,6'sı doğum sonrası dönemde herhangi bir nakit gelir desteği alamıyor. Bu durum gebelik ve doğum gibi hem sağlık açısından hem de gelir bakımından risklerin arttığı bir dönemde milyonlarca kadını ekonomik kırılganlıkla karşı karşıya bırakıyor.

ÖNEMLİ BULGULAR

Her 5 Kişiden 1'i Sosyal Koruma Dışında

Dünya genelinde her 5 kişiden 1'i sosyal sağlık korumasının yasal olarak tanınmadığı ülkelerde yaşıyor. Gelir düzeyinin düşük olduğu ülkelerde ise her 5 kişiden 4'ü fiilen sosyal korumadan mahrum kalıyor.

Kadınlar Daha Fazla Harcama Yapıyor

Birçok ülkede kadınların yapmak zorunda kaldığı sağlık harcamaları erkeklerin harcamalarından daha yüksek, aradaki bu fark özellikle üreme sağlığı söz konusu olduğunda ve annelik döneminde belirginleşiyor.

Doğum Hâlâ Ciddi Bir Ekonomik Yük

Uluslararası standartlar annelikte finansal koruma sağlanmasını öngörse de birçok ülkede doğum süreci aile bütçesi üzerinde ciddi bir yük oluşturmaya devam ediyor.

Zayıf Gelir Güvencesi

Hastalık ve annelik döneminde verilen nakit destekler küresel düzeyde kapsamı en dar olan alanlar arasında ve çoğu sistem işverenin sorumluluğunu temel alıyor.

Entegre Politikalar Şart

Emeklilik, sağlık, istihdam ve bakım politikalarının eşgüdümlü olmasının sağlanması, kadınların sağlıklı ve insan onuruna yaraşır şekilde yaşlanabilmelerini güvence altına almak bakımından kritik önem taşıyor.

Yasal Haklar Var, Fiili Koruma Sınırlı

Özette sosyal sağlık korumasının yalnızca sağlık hizmetine erişimi değil, hastalık ve annelik döneminde gelir güvencesini de kapsadığı vurgulanıyor. Dünya nüfusunun %83,7'si yasal olarak sağlık hizmetleri alma hakkına sahip görünse de etkin kapsama daha düşük seviyelerde. Kadınlar, kayıt dışı ve güvencesiz istihdamdan daha çok mustarip olduğundan katkı temelli sistemlerde güvenceden daha fazla yoksun kalıyor. İşveren sorumluluğuna dayalı hastalık ve annelik yardımları ise hem kapsam hem sürdürülebilirlik açısından güçlü değil.

Sağlıkta Finansal Yük Kadınların Üzerinde

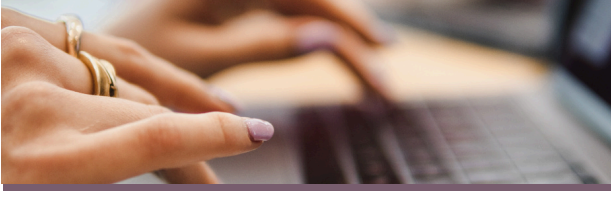
ILO'ya göre birçok ülkede kadınların kişisel sağlık harcamaları erkeklere kıyasla çok daha yüksek. Özellikle üreme sağlığı, gebelik ve doğum konusunda alınan sağlık hizmetleri söz konusu olduğunda, gelir kaybı ve özel sağlık giderleri birleşince daha olumsuz bir etki yaratabiliyor. Uluslararası sosyal güvenlik standartlarının annelik kapsamına giren sağlık hizmetlerinden katkı payı alınmaması gerektiğini açıkça belirtmesine rağmen bu öneri her ülkede eşit olarak uygulanmıyor.

Entegre ve Cinsiyete Duyarlı Reform Çağrısı

Gündem özetinde sosyal sağlık koruma sistemlerinin cinsiyete duyarlı olacak şekilde yeniden tasarlanması gerektiğine vurgu yapılıyor. Bu kapsamda:

- Üreme sağlığı ve anne-çocuk sağlığı hizmetlerinin kapsamlı ve ücretsiz olarak sunulması,
- Hastalık ve annelik dönemlerinde yeterli düzeyde gelir güvencesi sağlanması,
- Sağlık, istihdam, emeklilik ve bakım politikalarının entegrasyonunun sağlanması,
- Kadınların yoğun olarak yer aldığı güvencesiz istihdam biçimlerinin de kapsama alınması gerektiği belirtiliyor.

ILO: “YAPAY ZEKÂ KADINLARIN İŞLERİNİ DAHA FAZLA ETKİLEYEBİLİR”



Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayımlanan yeni bir araştırma notu, üretken yapay zekânın (ÜYZ-GenAI) işgücü piyasaları üzerindeki etkilerinin kadınlar ve erkekler açısından ciddi farklılıklar gösterebileceğini ortaya koydu. Araştırmaya göre kadınların çoğunlukta olduğu meslekler, erkeklerin daha yoğun olarak tercih ettiği mesleklere kıyasla YZ teknolojilerinin yaratacağı etkilere daha yüksek düzeyde maruz kalma riski altında.

84 ülkeyi kapsayan araştırmanın sonuçlarına göre kadınların çoğunlukta olduğu meslek gruplarında ÜYZ'ye maruz kalma oranı erkeklerin çoğunlukta olduğu meslek gruplarına kıyasla neredeyse iki kat daha fazla (%29'a karşı %16). Bunun temel nedeninin, kadınların daha çok büro işleri, idari görevler ve iş destek hizmetleri gibi otomasyona daha açık mesleklere yoğunlaşması olduğu ifade ediliyor. Buna karşın kadınlar ÜYZ ve teknoloji alanındaki işlerde yeterince temsil alanı bulamıyor ki bu da ortaya çıkan yeni fırsatlara erişimlerini sınırlıyor. Öte yandan erkeklerin yoğun olarak yer aldığı inşaat, üretim, sanayi ve teknik alanlarda YZ'nin doğrudan otomasyon etkisinin daha sınırlı olduğu görülüyor.

Araştırma kapsamında değerlendirilen ülkelerin %88'inde kadın çalışanların ÜYZ teknolojilerinin olumsuz etkilerine maruz kalma düzeyi erkeklere kıyasla daha yüksek olarak ölçülmüş durumda. En yüksek seviyeler (kadın çalışanların %40'ından fazlası) Pasifik ve Karayipler'deki küçük ada ülkelerinde, İsviçre ve Birleşik Krallık gibi Avrupa ülkelerinde ve Filipinler'de görülüyor. Bu durum kadınların hizmet sektöründe daha aktif rol alması ve bu ekonomilerde ÜYZ'nin hızla yaygınlaşmasıyla açıklanıyor.

Öte yandan araştırmada YZ'nin yeni istihdam fırsatları yaratma potansiyeline de işaret ediliyor. Teknolojinin büyük yer tuttuğu sektörlerde yeni meslek alanlarının ortaya çıkması beklenirken, kadınların da bu fırsatlardan eşit şekilde yararlanabilmesi için STEM (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) ve YZ alanlarında daha fazla temsil edilmesi gerektiği ifade ediliyor. Araştırma verilerine göre kadınlar hâlihazırda küresel düzeyde YZ ile ilgili işgücünün sadece %30'unu oluşturuyor.

ILO tarafından incelemeye alınan 436 mesleğin %19'unun kadın ağırlıklı, %20'sinin erkek ağırlıklı ve %61'inin ise karma yapıda olduğu ortaya koyuldu, bu bağlamda kadınların daha çok sağlık, eğitim, sosyal hizmetler ve büro işleri gibi alanlarda yoğunlaştığı ve erkeklerin de inşaat, mühendislik, teknoloji, güvenlik, ulaştırma ve tarım gibi sektörlerde daha fazla temsil edildiği belirtiliyor. Bu durum işgücü piyasasında **mesleki cinsiyet ayrışmasının sürdüğünü** gösteriyor. Söz konusu ayrışmanın yapısal nedenlerine de dikkat çeken araştırmada **sosyal ve hukuki normların kadınların eğitim ve meslek tercihlerini etkilemeye devam ettiği belirtilirken, birçok ülkede kadınların belirli sektörlerde çalışmasını sınırlayan düzenlemelerin hâlâ yürürlükte olduğu** ifade ediliyor.

Dünya Bankası verilerine göre 2023 yılı itibarıyla **21 ülkede kadınların gece çalışması sınırlandırılırken 49 ülkede tehlikeli işlerde çalışmalarını yasaklanmış durumda, 65 ülkede ise kadınların erkeklerle aynı sektörlerde çalışmasına kısıtlamalar** getiriliyor. Bu tür düzenlemelerin işgücü piyasasında verimlilik ve yenilik kapasitesini de olumsuz etkilediği değerlendiriliyor.

Tüm bunların yanında kadınların daha çok bakım hizmetleri veya tekrarlayan görevlerin söz konusu olduğu işlerde çalışmaya yatkın oldukları ve bilim ya da teknoloji alanlarında daha az başarılı olabileceği yahut liderlik potansiyellerinin sınırlı olduğu yönündeki yaygın algılar da kadınların meslek seçimlerini ve kariyer planları ile karşılaştıkları fırsatları doğrudan etkiliyor. Bu tür kalıpların dışına çıkılması ve kadınların teknoloji ve YZ alanlarında daha fazla temsil bulması dijital dönüşüm sürecinin daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir şekilde ilerlemesi açısından kritik önem taşıyor. **ILO'ya göre teknolojik dönüşümün kapsayıcı bir biçimde yönetilmesi adına mesleki ayrışmayı azaltan politikalar, beceri geliştirme programları, bakım hizmetlerini destekleyen politikalar ve cinsiyete duyarlı dijital dönüşüm stratejileri büyük önem arz ediyor.**

DOĞU VE GÜNEY AFRİKA'DA GENÇ İSTİHDAMINA YÖNELİK BÖLGESEL HAMLE

Dünya Bankası Tarafından 18 Milyon Gence Beceri Kazandıracak ve İş Fırsatı Sağlayacak Yeni Bir Program Hayata Geçirildi

Dünya Bankası, Doğu ve Güney Afrika'da hızla büyüyen genç nüfusun istihdama erişim süreçlerini güçlendirmek amacıyla bölgesel ölçekte ve uzun vadeli bir istihdam ve beceri geliştirme programını hayata geçirdi. İstihdam ve Ekonomik Dönüşüme Yönelik Beceriler (Skills for Economic Transformation and Jobs Program-SET4Jobs) başlıklı yeni program kapsamında, 2034 yılına kadar 18 milyon gencin daha iyi bir eğitim alıp yeni becerilere kavuşması ve böylelikle bölge genelinde milyonlarca yeni iş alanının oluşmasına katkı sağlanması hedefleniyor.

Doğu ve Güney Afrika, dünya genelinde en hızlı genç nüfus artışının yaşandığı bölgeler arasında yer alıyor. Bölge genelinde her yıl yaklaşık 8 milyon genç işgücü piyasasına katılırken, bunlardan yalnızca 1 milyondan azı ücretli ve güvenceli bir iş bulabiliyor. Öte yandan 3,6 milyonu kadın olmak üzere 6,5 milyon genç ne eğitimde ne de istihdamda (NEET) yer alıyor. Bu tablo genç işsizliği ve kayıt dışı istihdamın bölgesel kalkınma üzerindeki baskısını gözler önüne seriyor.

Beceri, Yatırım ve Özel Sektör Odaklı Yaklaşım

Dünya Bankası daha fazla ve daha nitelikli iş yaratmanın, fiziksel ve beşeri altyapıya sürekli yatırım, üretkenliği artıracak beceri geliştirme politikaları, iş ortamını iyileştiren reformlar ve özel sektör sermayesinin harekete geçirilmesi ile mümkün olacağını vurguluyor. SET4Jobs Programının da bu bütüncül yaklaşım üzerine inşa edildiği belirtiliyor.

Program sekiz yıllık çok aşamalı bir yapı temelinde uygulanacak ve beceri yatırımlarını, istihdam potansiyeli yüksek değer zincirleriyle doğrudan ilişkilendirecek. Tarım-gıda, enerji, sağlık hizmetleri, turizm ve imalat sanayi gibi sektörler programın odak alanları arasında yer alıyor. SET4Jobs, Uluslararası Kalkınma Birliği (IDA) tarafından finanse edilen 972 milyon ABD doları tutarında bir mali paketle desteklenecek. Bu kaynak hem kamu yatırımlarını hem de özel sektörle ortak projeleri teşvik etmeyi amaçlıyor.



Bölgesel İş Birliği ve Bilgi Paylaşımı

Program; Komorlar, Demokratik Kongo Cumhuriyeti, Madagaskar, Mozambik, Sao Tome ve Prinsipe, Tanzanya ve Zambiya'da yürütülecek yatırım projeleri aracılığıyla uygulanacak. Bölgesel koordinasyon görevi ise, yükseköğretim ve teknik eğitim alanında iş birliğini güçlendiren Doğu Afrika Üniversitelerarası Konseyi (IUCEA) tarafından üstlenilecek.

SET4Jobs ile ayrıca katılımcı ülkeler arasında deneyim ve iyi uygulama paylaşımını sağlayacak bir bölgesel bilgi değişim platformu kurulacak. IDA ve Uluslararası Finans Kurumu'nun (IFC) danışmanlık hizmeti vereceği program kalkınma ortakları ile özel sektör için bir ortak finansman platformu işlevi de görecek.

SET4Jobs Programı, genç işsizliğiyle mücadelede beceri-istihdam-özel sektör entegrasyonunu esas alan bölgesel bir model sunarken, hızla büyüyen bir genç nüfusa sahip ülkeler için ölçeklenebilir bir iyi uygulama örneği olarak öne çıkıyor.

OECD “HIRVATİSTAN EKONOMİK GÖRÜNÜM ARAŞTIRMASI 2026” Demografik Daralma İşgücü Piyasasını Zorluyor

OECD Ocak 2026’da **Hırvatistan Ekonomik Görünüm Araştırmasını** ([OECD Economic Surveys: Croatia 2026](#)) yayımladı. Araştırmaya göre Hırvatistan ekonomisi için temel zorluk alanlarının hızla yaşlanan nüfus ve bunun işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkileri olduğu belirlendi. 2024 yılında yayımlanan [BM Dünya Nüfus Beklentileri Raporu](#)’nda **Hırvatistan nüfusunun 2054 yılına kadar 3,14 milyon seviyesine gerileyeceği** öngörüsüne yer verildi. Bunun yanında çalışma çağındaki nüfusa ilişkin öngörüler biraz daha olumsuz. Hırvatistan’da çalışma çağındaki bireylerin sayısı 2024’te 2,2 milyon iken 2050’de bu sayının 1,7 milyona düşmesi bekleniyor. Bu da 2024-2050 dönemi için işgücünde toplam **%25’lik bir daralma olacağı** anlamına geliyor. Yaşlı bağımlılık oranının ise aynı dönemde %40’tan %59’a çıkacağı öngörülüyor.

Temel Ekonomik Göstergeler ve Genel Görünüm

OECD tahminlerine göre Hırvatistan ekonomisinin 2026–2027 döneminde yıllık ortalama %2,5 civarında büyümesi (2026 yılında %2,7; 2027 yılında %2,4 oranında), enflasyonun %2,5 düzeyine gerilemesi ve işsizliğin %5’in altına düşmesi bekleniyor. Kamu borcu Maastricht eşiği olan %60’ın altına inse de yaşlanan nüfus ve yeşil dönüşüm maliyetleri dolayısıyla bütçede tasarruf önlemlerinin sıkı tutulması öneriliyor.

İşsizlik Düşük, Uzun Vadeli Büyüme Zayıflıyor

Rapora göre pandemi sonrasında Hırvatistan işgücü piyasasında güçlü bir toparlanma yaşandı ve işsizlik oranı 2025 itibarıyla düşüş kaydederek %4,8 gibi bir seviyede gerçekleşti. İşsizlik oranının 2026 yılında da %4,8 oranında seyredeceği ve 2027 yılında %4,9 civarında kalacağı tahmin ediliyor. Diğer taraftan ülkedeki istihdam oranı genel olarak OECD ortalamasının altında iken özellikle gençler, ileri yaştaki çalışanlar, yüksek öğrenim görmemiş bireyler ve engelliler arasında daha düşük seyrediyor. Bu nedenle 2024 yılında %4’ün üzerinde olan potansiyel ekonomik büyüme oranının uzun vadede azalarak 2070 yılına kadar %0,3 seviyesine gerilemesi bekleniyor.

Demografik Daralma ve Sosyal Güvenlik Sisteminin Getirdiği Baskılar

Raporda Hırvatistan’ın 2025 Haziran ayında kabul edilen emeklilik reformunun, aylıkları ekonomik yeterlilik sağlayacak seviyelere getirmeyi hedeflediği değerlendirilmekle birlikte bunun, 2040 yılına kadar GSYİH’nin yaklaşık %1’i oranında ek mali yük getireceği de ifade ediliyor. Nüfusun yaşlanmasına bağlı olarak emeklilik, sağlık giderleri ve uzun dönem bakım harcamalarının artması, bunun yanında yeşil dönüşüm ve savunma harcamaları ile kamu yatırımlarına ilişkin ihtiyaçların da mali yükü artırması kaçınılmaz görülüyor.



OECD Economic Surveys:
Croatia 2026

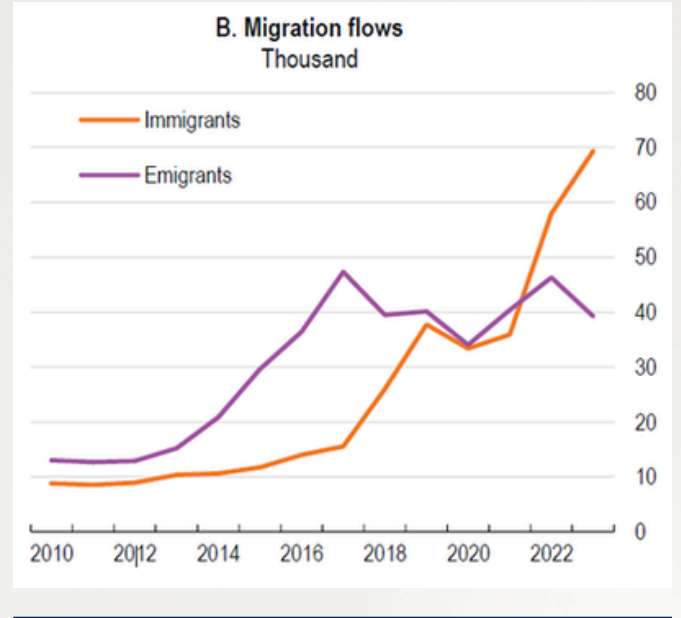
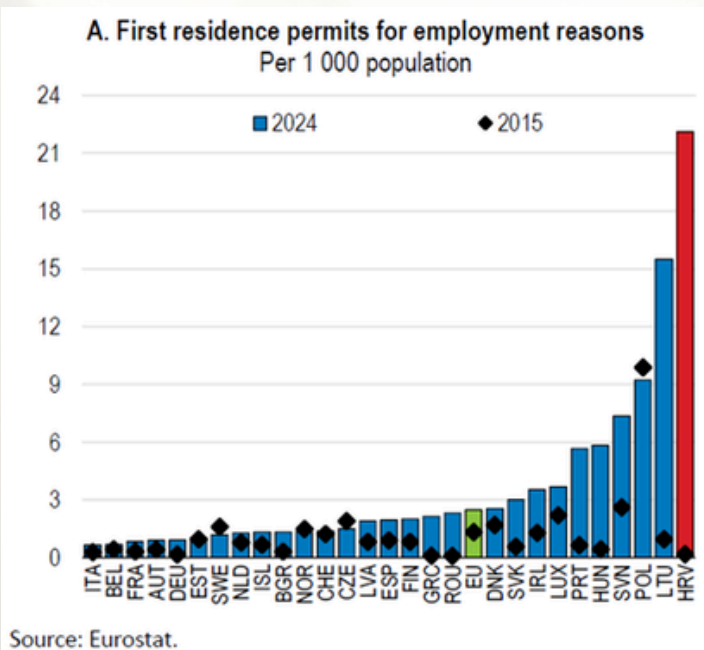
January 2026
Volume 2026/1



Göç ve İstihdam

Raporda çok sayıda Hırvatistan vatandaşının daha iyi imkânlar için özellikle Batı Avrupa'ya göç ettiği belirtilirken gidenlerin %60'ının çalışma çağındaki gençler olduğu vurgulanıyor. Ayrıca 2024-2050 döneminde Hırvatistan'ın çalışan nüfusunun %25 gibi bir oranda azalma kaydetmesi beklendiği için hem dış göç hem de ülke içindeki demografik daralmanın göçmen istihdamını bir zorunluluk haline getirdiği ifade ediliyor.

Bu durum çalışma izinlerinin sayısına da yansıyor. 2015 yılında her 1.000 kişiye düşen çalışma izni sayısı 1'den azken 2024 yılında bu oran 1000'de 22'ye yükselerek AB ortalamasının üzerine çıktı. Bu artış ile birlikte 2022 yılında Hırvatistan tarihinde ilk kez ülkeye gelenlerin sayısının ülkeden göç edenlerden fazla olduğu kaydedildi. Bu durum pozitif bir göç dengesi oluşmasını sağladı. Hırvatistan yasaları gereği yabancı ve mevsimlik işçilere yerli çalışanlarla aynı iş için eşit ücret ödenme zorunluluğu olsa da göçmen işçiler yerli halka kıyasla daha yüksek bir yoksulluk riski ile karşı karşıya kalıyor.



OECD, işgücü piyasasına katılan yabancı çalışanların becerileri ile çalıştıkları işler arasında ciddi bir beceri uyumsuzluğu olduğuna işaret ediyor. Veriler Hırvatistan vatandaşlarının %12'sinin, sahip oldukları eğitim seviyesinin altındaki işlerde çalışmak zorunda kaldığını ve bu oranın göçmen işçilerde %22 düzeyine çıktığını gösteriyor. Bununla birlikte göçmenlerin çoğu inşaat ve turizm gibi fiziksel güç gerektiren sektörlerde kendine yer bulurken bu durum eğitilmiş göçmenlerin potansiyelinden tam olarak yararlanılamamasına neden oluyor.

Hırvatistan hükümeti işgücü açığını kapatmak amacıyla kapsamlı yapısal reformları ve teşvik mekanizmalarını hayata geçirdi. Bu kapsamda, Mart 2025'te yürürlüğe giren yeni Yabancılar Yasası ile çalışma ve ikamet izinlerinin süresi 1 yıldan 3 yıla çıkarılırken mevsimlik çalışma izinleri 6 aydan 9 aya uzatıldı. Ayrıca nitelikli işgücünü çekmek üzere AB Mavi Kartı geçerlilik süresi 24 aydan 48 aya çıkarıldı ve bilişim gibi sektörlerde diploma yerine mesleki deneyimin esas alındığı yeni bir denklik sistemi devreye alındı.

AB VATANDAŞLARI ALMANYA'DA KALICI OLAMIYOR



Almanya Federal Hükümeti Göç, Mülteciler ve Entegrasyon Komiserliği ile Irkçılıkla Mücadele Komiserliği adına Tübingen Üniversitesi tarafından yapılan [Almanya'daki AB göçmenlerinin geri dönüş nedenlerine ilişkin bir araştırmada](#) AB vatandaşlarının Almanya'ya göç etme ve ülkeden ayrılma nedenleri kapsamlı biçimde analiz edildi. Nicel veri analizleri, anketler ve nitel görüşmelere dayanan araştırma sonuçları, Almanya'nın işgücü ihtiyacına rağmen AB vatandaşlarını uzun vadede ülkede tutmakta zorlandığını ortaya koyuyor. Araştırmaya göre AB vatandaşlarının Almanya'ya göç etmesinde en belirleyici faktörler daha iyi iş ve gelir olanakları, hukuki güvenceler ve çocuklar için daha iyi gelecek beklentisi olarak açıklanıyor. Ancak göç edenlerin uzun vadeli yerleşim motivasyonunun zayıf olduğu da ekleniyor.

Her Üç Kişiden Biri Ayrılmayı Düşünüyor

Araştırmamanın en dikkat çekici sonuçlarından birinin de, AB vatandaşlarının yaklaşık üçte birinin Almanya'dan ayrılmayı düşünmesi olduğu belirtiliyor. Bu eğilim özellikle göçmenlerin ülkeye geldikleri ilk yıllarda daha yoğun seyrederken Almanya'nın işgücü açığını kapatma kapasitesine ilişkin ciddi soru işaretleri de doğuruyor. Almanya'dan ayrılma eğiliminin başlıca nedenleri aşağıdaki gibi sıralanıyor:

- Yüksek kira ve yaşam maliyetleri
- Toplumsal aidiyet duygusunun zayıf olması
- Sosyal uyum sorunları

Araştırmamanın temel tespiti ise AB vatandaşlarının, hukuken eşit haklara sahip olsalar da ülke bazında uygulamalarda önemli dezavantajlarla karşılaşmaları. Özellikle farklı ülke vatandaşlarının düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalıştırılması, diplomaların tanınmaması, sosyal haklara erişimde yaşanan zorluklar ve bürokratik engeller gibi konu başlıkları göçmenlerin ülkeye kalıcı olarak yerleşmesinin önünde engel teşkil ediyor. Öte yandan entegrasyon sürecinde karşılaşılan üç kritik engel aşağıdaki gibi sıralanıyor:

- **Dil bariyerleri:** Almanca bilgisi hem iş piyasasına giriş hem de sosyal uyum açısından belirleyici rol oynuyor.
- **Bilgi eksikliği:** Haklar ve sosyal sistem hakkında yeterli bilgiye erişim sınırlı kalıyor.
- **Kurumsal karmaşıklık:** Bürokrasi ve idari süreçler ciddi bir yük oluşturuyor.

Yaygın ve Çok Boyutlu Ayrımcılık

Araştırma AB vatandaşlarının önemli bir kısmının iş hayatında, kamu kurumlarında ve dahi konut piyasasında ayrımcılığa maruz kaldığını ortaya koyuyor. Bu durum yalnızca düşük nitelikli işlerde çalışanları değil, nitelikli çalışanları da ciddi şekilde etkiliyor. Ayrımcılığa maruz kalma deneyimleri göçmenlerin Almanya'ya olan güvenini ve bağlılığını zayıflatıyor, bunun sonucunda diğer AB ülkelerinden gelen göçmenlerin önemli bir bölümü ülkeye geldikten sonraki ilk dört yıl içinde Almanya'dan ayrılıyor. Araştırma bulgularına göre katılımcıların önemli bir bölümü sosyal yaşamdan memnun olmadığını belirtirken, yaklaşık yarısı da iş hayatında ayrımcılıkla karşı karşıya kaldığını ifade ediyor.

Jobs on wheels:
work support delivered
directly by mobile
Jobcentre vans

BİRLEŞİK KRALLIK'TA GEZİCİ İŞ BULMA MERKEZİ PROJESİ

Birleşik Krallık, ülke genelinde ve Galler'de iş arayışındaki vatandaşlarına doğrudan destek sağlamak amacıyla daha önce pilot bölgelerde hayata geçirdiği "Gezici İş Bulma Merkezi" ("Jobcentre on Wheels") projesinin kapsamını genişletti. Gezici iş bulma merkezleri halkın günlük hayatta sıkça zaman geçirdiği alışveriş merkezleri, spor salonları, stadyumlar ya da aile merkezleri gibi yaşam alanlarında park halinde bulunuyor. Bu sayede devlet eliyle, iş arayanların istihdam desteğine daha kolay erişmesi sağlanıyor. Söz konusu uygulama Birleşik Krallık Hükümetinin "Britanya'yı Çalışmaya Teşvik Ediyoruz" (Get Britain Working) reform programının önemli bir parçasını oluşturuyor.

Bu yeni dönemde hizmetin kapsamı, daha önce uygulamanın başlatıldığı ve başarısının kanıtlandığı pilot bölgelerle birlikte toplamda dokuz farklı bölgeye genişletilecek. Gezici iş bulma merkezlerinin özellikle işsizlik oranlarının yüksek olduğu ya da istihdamın yoğunlaştığı bölgelere uzak olan kesimlerdeki işsizlere doğrudan destek sağlaması hedefleniyor.

Toplumun Kalbinde İstihdam Desteği

Deneyimli iş bulma uzmanları, koçlar ve danışmanlarla hareket edecek olan gezici iş bulma merkezlerine başvuranlar araç içerisinde iş arama stratejileri, eğitim fırsatları ve ihtiyaç duyabilecekleri diğer destek hizmetleri üzerine birebir danışmanlık alabiliyorlar. Ayrıca sağlık sorunları veya engel durumu gibi iş bulmayı zorlaştıran koşullarda da kendi şartlarına ve durumlarına uygun olabilecek istihdam alanlarına yönelebilmeleri için destek sağlanıyor. Bu hizmetlerden sadece yerleşik iş bulma merkezlerinde hali hazırda kaydı olanların haricinde tüm ülke vatandaşları faydalanabiliyor. Verilere göre gezici iş bulma merkezlerine başvuran kişilerin yarısından fazlası hâlihazırda devlet yardımı almıyor. Bu da aslında hizmetin, ekonomik yetersizlikler sebebiyle yerleşik iş bulma merkezlerine erişim sağlayamayan bireylere de ulaşabildiğini gösteriyor. Dolayısıyla bu hizmetin yalnızca kısa vadede iş arayanlara değil, uzun zamandır istihdama erişemeyen çok daha geniş bir kitleye değerli katkılar sağladığını gösteriyor.

Genişletilmiş Hizmetler ve Gelecek Planları

Yeni gezici iş bulma merkezlerinin faaliyete geçmesiyle birlikte hizmet, kentler, kırsal ve kıyı bölgeler de dâhil olmak üzere çok geniş bir alanı kapsayacak. Hükümet bu adımla birlikte yerleşik iş merkezlerine başvurma konusunda fiziksel ya da psikolojik engellerden mustarip olan bireylerin yanı sıra iş aramada geleneksel yöntemlere mesafeli yaklaşan işsizlerin de danışmanlık hizmetine ulaşabilmesini amaçlıyor. Yetkililer bu modelin iş arayanlara sağladığı doğrudan desteğin bölgesel istihdam rakamlarını da olumlu etkilemesini beklediklerini belirtiyor.



Birleşik Krallık Hükümetinin istihdam politikalarında test ederek öğrenme yaklaşımının bir parçası olarak hayata geçirilen projenin yanında hükümet; iş merkezlerini bütün olarak dönüştürmek ve dijital destek kanallarını güçlendirmek gibi daha geniş kapsamlı reformları da hayata geçiriyor. Bu girişimlerle iş piyasasının hareketlilik kazanması, ekonomik büyümenin desteklenmesi ve daha fazla insanın kariyer hedeflerine ulaşmasının teşvik edilmesi hedefleniyor.

FAS KIRSALINDA KADINLARIN GÜÇLENMESİ İÇİN KAPSAMLI GİRİŞİM



Fas'ta kırsal bölgelerde yaşayan kadınlar, ülke nüfusunun yaklaşık %20'sini oluşturuyor olsa da eğitim ve insana yakışır iş fırsatlarına sınırlı erişim sebebiyle en kırılgan gruplar arasında yer alıyor. Özellikle 15–17 yaş arası kız çocuklarının okula gitme oranının %50'nin altında kalması ve okul terk eden kız çocuğu sayısı, kadınların ekonomik hayata katılımını önemli ölçüde sınırlandırıyor. Öte yandan kısıtlı hareket imkânı ile hane içi sorumlulukların ağırlığı da bu sorunu derinleştiren yapısal engeller olarak öne çıkıyor.

Fas Merkez Bankası (Bank Al-Maghrib), etkili politikaların güvenilir verilere dayanması gerektiğinin bilinciyle 2020 yılında kırsalda yaşayan kadınların sosyo-ekonomik durumuna ilişkin çok paydaşlı ve kapsamlı bir araştırma başlattı. Küresel bir finans kuruluşu olan Finansal Kapsayıcılık İttifakı (AFI) ve Fletcher School'un desteğiyle gerçekleştirilen çalışma, Fas kırsalında yaşayan kadınlar ile resmî finansal kurumlar arasında nasıl önemli bir uçurum bulunduğunu ortaya koyan ve ülke çapında gerçekleştirilmiş nicel bir anket de içeriyor. Söz konusu çalışma kırsaldaki kadınların finansal sistemlere erişiminde önemli boşluklar bulunduğunu ortaya koyarak kadın girişimcilerin ihtiyaç ve beklentilerine uygun finansal hizmetlerin geliştirilmesinin önemini vurguladı ve kırsaldaki kadınların ekonomik güçlenmesini hedefleyen bütüncül bir vizyona sahip ulusal bir girişimin de temelini oluşturdu.



Tarım, Denizcilik, Kırsal Kalkınma ve Orman Bakanlığı, Kooperatiflerin Geliştirilmesi Ulusal Ofisi ve Alman Uluslararası İş Birliği Kurumu (GIZ) ile ortak başlatılan bu girişimin geniş kapsamlı olarak ve sürdürülebilir şekilde uygulanabilmesi amacıyla dirençli işletmeler kurulmasına yönelik iyi uygulamalar içeren iki rehber hazırlandı. İlk rehber kırsaldaki kadın girişimcilere yönelik olarak düzenlenirken ikinci rehberin paydaşlar ve eğitimcilerle yol göstermesi hedefleniyor.

Söz konusu rehberler sahadan elde edilen veriler doğrultusunda geliştirilerek ve pilot uygulamalar yoluyla test edilerek ulusal ölçekte yaygınlaştırmaya elverişli hale getirildi. Hâlihazırda kırsaldaki kadın girişimciler için mevcut finansal ve finansal olmayan destekleri içeren ikinci bir rehberin hazırlanmasına yönelik çalışmalar devam ediyor.

Bu kapsamda kadın girişimcilere iş yönetimi, büyüme fırsatlarının değerlendirilmesi ve finansal okuryazarlık konularında eğitimler verilerek girişimcilik süreçlerinin sürdürülebilir bir biçimde yönetilmesi hedefleniyor. Ülkede son beş yılda edinilen deneyimler doğrultusunda, etkili politika geliştirme süreçlerinde veri temelli yaklaşımın ve çok paydaşlı iş birliğinin önemi ortaya koyuldu. Kırsaldaki kadınların ekonomik hayata daha güçlü katılımının yalnızca bireysel refah bakımından değil, toplumsal refah açısından da önemli katkılar sağlaması beklenirken bu kapsamda yapılacak çalışmaların ülke ekonomisine 2,5 milyar doların üzerinde ek gelir sağlayacağı da öngörülüyor.

JAPONYA'DA ÜCRET ŞEFFAFLIĞINA YÖNELİK RAPORLAMA SİSTEMİNDE YENİ DÖNEM

Japonya iş yerlerinde cinsiyet eşitliğine yönelik şeffaflık kurallarını genişletiyor. 1 Nisan 2026 itibarıyla 100'den fazla çalışanı bulunan şirketlere yönelik cinsiyete göre veri raporlama sisteminde yeni yükümlülükler devreye giriyor.

Düzenleme 2015 tarihli "Kadınların İşgücüne Katılımının ve Kariyer Gelişiminin Teşviki Yasası" kapsamında yürürlüğe alınan uygulamalar üzerine inşa edildi. Japonya'da 2022 yılından bu yana 100'ün üzerinde çalışanı olan şirketler cinsiyete dayalı ücret farkını düzenli olarak kamuya açıklamakla yükümlü. Bu alt sınırdan daha az çalışanı olan şirketler için ise herhangi bir açıklama zorunluluğu bulunmuyor. Yeni düzenlemeyle birlikte söz konusu yasal uygulamanın kapsamı genişletilirken, 300'den fazla çalışanı olan şirketler için raporlanması gereken veri setlerine ek bir başlık getiriliyor: Yönetici pozisyonlarındaki kadın çalışan oranı. Bu uygulamayla yalnızca ücret farklarının değil, kadınların üst düzey pozisyonlardaki temsil düzeyinin de izlenebilir hale getirilmesi hedefleniyor.

OECD verilerine göre Japonya cinsiyetler arası ücret farkı konusunda %20,7'lik bir oranla üye ülkeler arasında en yüksek üçüncü farkın gözlemlendiği ülke konumunda bulunuyor. Yeni raporlama yükümlülükleriyle birlikte yapılacak düzenlemenin işgücünde yaşanan eşitsizliklerin azaltılmasına yönelik politika araçlarından biri olacağı öngörülüyor.



Şirketlere Kademeli Yükümlülük: Yönetici Oranı ve Ücret Farkı Açıklanacak

Yeni sistemde yükümlülükler şirket büyüklüğüne göre farklılık gösteriyor. 300'den fazla çalışanı bulunan şirketler ücret raporlamasının yanında yönetim kadrolarında çalışan kadınların çalışan sayısına oranını da kamuoyuna açıklamakla yükümlü olacak. Düzenlemeyle birlikte daha önce kapsam dışında kalan orta ölçekli işletmeler de sisteme dâhil ediliyor.

Şirketlerin raporlarının cinsiyete dayalı ücret verileri, ikramiyeler ve ek ödemeler dâhil olmak üzere gelir yapısının tamamını kapsamaması zorunlu tutuluyor. Buna ek olarak tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanlar gibi farklı istihdam türleri için de ayrı analizler yapılması gerekiyor.

Şirketlerin raporlarını sadece devlet kurumlarıyla değil, kamuoyuyla da paylaşıyor olması özellikle kadın-erkek eşitsizliğiyle mücadelede en kayda değer detaylardan birisi olarak değerlendiriliyor. Bilgilerin şirketin kendi internet sitesinde veya devletin ilgili platformlarında yayımlanması zorunlu olacak. Bu veriler iş arayanlar, yatırımcılar ve kamuoyu açısından da şirketlerin genel yapısı ve bakış açıları konusunda fikir edinmeyi ve şirketler arası kıyaslamayı kolaylaştıracak.

Bunun dışında düzenleme ile daha büyük çaplı şirketler kadınların işgücüne katılımını ve kariyer ilerlemesini desteklemeye yönelik eylem planları hazırlayıp söz konusu çalışmalarını kamuoyuna açıklamakla da yükümlü olacak.

Yetkililer, düzenlemenin yalnızca veri toplamayı değil, şirketleri daha kapsayıcı insan kaynakları politikaları geliştirmeye teşvik etmeyi de hedeflediğini belirtiyor. Yeni uygulamalar sayesinde kadınların işe alım ve terfi fırsatlarının artırılması, iş ve aile yaşamı arasında dengeyi destekleyen çalışma ortamlarının oluşturulması, kadınların kariyer ilerlemelerine dair şeffaflığın artırılması ve bu sayede Japonya'nın kurumsal şeffaflık ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında daha güçlü bir denetim mekanizması kurması bekleniyor.

DANİMARKA'DA 65 YAŞ ÜSTÜ ÇALIŞANLARIN SAYISI YÜZ BİNİ AŞTI

Danimarka İşgücü Piyasası ve İşe Alım Ajansı (STAR), Ekim 2025 itibarıyla istihdamda olan 65 yaş ve üzeri çalışan sayısını 100.498 kişi olarak açıkladı. Bu rakam bir önceki yıla kıyasla %6'lık ve 2022 yılına göre ise %27'lik bir artış yaşandığı anlamına geliyor.

PFA
PENSION

Uzmanlar bu gelişmeyi Danimarka işgücü piyasasında yaşanan yapısal dönüşümün bir göstergesi olarak değerlendiriyor. PFA Emeklilik yetkilileri ise son on yılda ileri yaştaki çalışanların işgücü piyasasında daha görünür hâle gelmesini "kıdemli çalışan devrimi" olarak nitelendirerek bu sürecin bireyler, işverenler ve toplum açısından olumlu sonuçlar doğurduğunu ifade ediyor.

PFA adına gerçekleştirilen kamuoyu araştırmasının sonuçlarına göre, katılımcıların %57'si emeklilik yaşına ulaştıktan sonra da çalışmayı planladığını belirtirken %32'si o yaştan sonra çalışmayı düşünmediğini ve %11'i de bu konuda kararsız olduğunu ifade etti. Erkeklerin (%65) kadınlara (%47) kıyasla emeklilik sonrasında çalışmaya daha eğilimli olduğu görüldü. Ayrıca esnek çalışma imkânlarının çalışma hayatının uzamasında en önemli faktörlerden biri olduğu ve katılımcıların %58'inin esnek çalışma saatleri ve daha kısa çalışma sürelerini başlıca teşvik unsuru olarak gördüğü belirtildi. Daha yüksek emekli aylığı (%39), daha az iş yükü (%36) ve daha yüksek maaş (%32) ise diğer kayda değer faktörler olarak öne çıktı. Bununla birlikte, çoğu kişinin emeklilik sonrasında tam zamanlı çalışmak yerine kademeli olarak çalışma saatlerini azaltmayı tercih ettiği görüldü.

Uzmanlar söz konusu gelişmeyi önemli bir dönüm noktası olarak değerlendiriyor ve 65 yaş üstü çalışan sayısındaki artışın hem sosyal hem de mali nedenlerden ileri geldiğini, açıklanan yüz bin rakamının dikkat çekici bir eşik olduğunu ve bu eğilimin giderek güçlendiğini ifade ediyor. Öte yandan ileri yaştaki birçok çalışanın, iş yaşamında kalmaya devam etmek ve deneyimlerini aktarmak istedikleri, bunun yanında son yıllarda artırılan mali teşviklerin de emekliliğin ertelenmesini daha cazip hâle getirdiği değerlendiriliyor. Devletin, emeklilik yaşına eriştikten sonra çalışmayı daha cazip hale getirmek için emekli aylığından yapılan kesintilerin kaldırılması ve 2026-2029 döneminde kademeli olarak uygulanması öngörülen vergiden muaf **kıdemli primi** ([seniorpræmie](#)) uygulaması çalışmaları da dikkat çekiyor.



Kıdemli Primi Miktarları (Tasarı)

Yıl	1. yıl primi	2. yıl primi
2026	53.901 DKK	32.074 DKK
2029	63.080 DKK	37.420 DKK

İTALYA’NIN 2026–2028 DÖNEMİ İÇİN YABANCI İŞÇİ KOTASI 497.550 OLDU

İtalyan Hükümeti Avrupa Ekonomik Alanı dışından gelecek yabancı işçilere yönelik 2026–2028 dönemini kapsayan toplam 497.550 kişilik bir çalışma kotası belirledi. Söz konusu uygulama “Decreto Flussi” olarak bilinen yıllık göç kotası kararname kapsamında gerçekleştirilecek. Programın amacının İtalya’nın işgücü ihtiyacını karşılamak ve düzenli iş göçünü yönetmek olduğu belirtiliyor.

İtalya Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı yayımladığı genelge ile 2026–2028 göç kotası planının ilk uygulama adımını duyurdu. Buna göre 2026 yılı için toplam 164.850 yabancı işçi kotası ayrıldı. Kategorilere ayrılan kotalar ise aşağıdaki şekilde sıralanıyor:

- Tarım, konaklama ve turizm sektörlerinde mevsimlik çalışanlar: 88.000
- Mevsimlik olmayan çalışanlar (ücretli çalışan statüsü): 76.200
- Serbest çalışanlar: 650

İtalya bu yeni düzenlemeyle kontrollü ve düzenli göç politikası çerçevesinde özellikle tarım, turizm, inşaat, lojistik ve bakım hizmetleri gibi işgücü açığının yoğun olduğu sektörlerde yabancı işgücüne erişimi kolaylaştırmayı hedefliyor.

Başvurularda işverenlerin çalışan için uygun konaklama sağladığını kanıtlaması ve sözleşmenin erken sona ermesi halinde çalışanın geri dönüş yol masraflarını karşılamayı taahhüt etmesi zorunlu tutuluyor.



KATAR'DAN YABANCI GİRİŞİMCİLERE 10 YILLIK OTURUM İZİNİ

Katar, girişimciler ve üst düzey yöneticilere 10 yıla kadar oturum izni sağlayacak yeni bir program başlattı. Başvuruların çevrim içi alınacağı sistemin ülkenin enerji dışı sektörlerde büyüme hedefini desteklemesi bekleniyor.

Girişimciler ve üst düzey yöneticilere yönelik uzun dönemli oturum programında gerekli şartları karşılayan adaylara **10 yıla kadar oturum izni** sağlanabilecek. Programın ülkenin ekonomik çeşitlendirme stratejisinin bir parçası olarak hayata geçirildiği belirtildi. Yetkililer, uzun süreli oturum seçeneğinin yabancı yatırımlar için ortamı güçlendireceğini ve yabancı girişimcilerin Katar'da daha kalıcı faaliyetlerde bulunmasına olanak tanıyacağını ifade ediyor.

Ekonomide Çeşitlilik ve Küresel Rekabet Hedefi

Yapılan açıklamada söz konusu girişimin, Katar'ın küresel rekabet gücünü artırmaya yönelik daha geniş kapsamlı bir ekonomik dönüşüm planının parçası olduğu vurgulandı. Bu hamleyle özellikle teknoloji ve inovasyon alanlarında bölgesel bir merkeze dönüşme hedefi ön plana çıkıyor.

Uzmanlara göre uzun vadeli oturum imkânı, girişimcilerin yatırım kararlarını doğrudan etkileyen önemli unsurlar arasında yer alıyor. Bu yüzden bu tür programlar iş kurma süreçlerinde istikrar sağlamakla kalmıyor, yabancı yatırımcıların ülkeye olan güvenini de artırıyor.

Katar Hükümeti'nin yeni programı tam da Körfez bölgesinde yabancı yatırım ve nitelikli işgücünü çekmeye yönelik rekabetin yoğunlaştığı bir dönemde devreye alınıyor. Bu adımla Katar'ın, girişimcilik ekosisteminde bölgedeki diğer ülkelerle arasındaki rekabeti güçlendirmeyi amaçladığı değerlendiriliyor. Program yalnızca bireysel girişimcileri değil, uluslararası şirket yöneticilerini de kapsıyor. Bu durumun, ülkeye daha fazla kurumsal bilgi ve deneyim kazandırması bekleniyor.



Başvuru Süreci ve Temel Kriterler

Katar'ın yatırım ajansı tarafından paylaşılan bilgilere göre program, hem ülke içinden hem de yurt dışından yapılacak başvurulara açık olacak şekilde tasarlandı. Başvuru sürecinde adayların Katar'daki yetkili bir kuluçka merkezi veya ilgili kuruluştan destek alıyor olması gerekiyor. Bu yerel onay prosedürü başvurunun temel şartlarından biri ve adayın iş fikrinin uygulanabilirliğini kanıtlaması bakımından kritik öneme sahip.

Bunun dışında aday girişimcilerden geçerli bir pasaport, güncel özgeçmiş ve finansal durumlarını gösteren belgeler de talep ediliyor. Yurt dışından başvuranlar için sabıka kaydını gösterir bir belge sunulması da zorunlu tutuluyor. Adayların projelerini sürdürebilecek mali kapasiteye sahip olup olmadığını değerlendirmek amacıyla başvuru sahiplerinin son üç ayı gösteren banka hesap dökümünü ibraz etmeleri talep ediliyor. Başvuruların dijital platformlar üzerinden toplanacağı ve sürecin çevrim içi yürütüleceği belirtiliyor. Süreç sonunda başvurusu onaylanan adaylar uzun dönem oturum hakkına sahip oluyor.

MEKSİKA'DA HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRELERİ KISALTIYOR

Meksika'da çalışma hayatına ilişkin önemli bir reform hayata geçiriliyor. Meksika Parlamentosu haftalık yasal çalışma süresini kademeli olarak azaltarak 2030 yılına kadar 40 saate düşürmeyi öngören düzenlemeyi kabul etti. 13 milyondan fazla çalışana doğrudan etkileyecek olan yasa kapsamında 2030 yılına kadar haftalık çalışma sürelerinin her sene 2'şer saat düşürülmesi hedefleniyor.



Hükümet yetkilileri söz konusu düzenlemeyle çalışanların yaşam kalitesinin artarak iş-yaşam dengesinin güçlendirileceğini vurguluyor. Reform ayrıca iş verimliliğinin artırılması, çalışanların sağlığının ve refahının korunması ile modern çalışma standartlarına uyum sağlanması açısından önemli bir adım olarak değerlendiriliyor.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) verilerine göre Latin Amerika'nın ikinci büyük ekonomisi olmasına rağmen en kötü iş-yaşam dengesine sahip olan Meksika'da yıllık çalışma süresinin 2.200 saate kadar ulaştığı ve çalışanların %55'inin (32 milyon kişi) kayıt dışı istihdamda yer aldığı belirtiliyor. OECD değerlendirmelerine göre Meksika'da kayıt dışı istihdamın en önemli nedenlerinden biri düşük eğitim düzeyi. Birçok genç ortaöğretimi tamamlamadan eğitim sisteminden ayrılıyor ve çok geçmeden sınırlı eğitim ve beceri imkânlarının bulunduğu kayıt dışı işlere yöneliyor. Bu durum düşük beceri-düşük verimlilik-düşük ücretli kayıt dışı iş döngüsünü güçlendirerek çalışanların daha nitelikli ve resmî işlere geçişini de zorlaştırıyor.



Söz konusu düzenleme sayesinde Meksika'nın, özellikle OECD ülkeleri arasında en yüksek çalışma sürelerinin kaydedildiği mevcut sistemini daha dengeli bir yapıya kavuşturması amaçlanıyor.

Son yıllarda birçok ülkede çalışma sürelerinin kısaltılması ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması yönündeki tartışmalar hız kazanmışken Meksika'nın bu adımı, küresel ölçekte çalışma hayatında daha dengeli ve sürdürülebilir modeller arayışının bir parçası olarak değerlendiriliyor.

ROMANYA'DA BİREYSEL EMEKLİLİK ÖDEMELERİNE İLİŞKİN YENİ DÜZENLEME



Romanya Parlamentosu tarafından kabul edilen ve 5 Ocak 2026 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan 2/2026 sayılı **Bireysel Emeklilik Ödemeleri Kanunu** özel emeklilik sisteminde köklü değişiklikler getiriyor.

Yeni düzenleme sayesinde sistem, birikimlerin toplu şekilde çekilmesini zorunlu tutan modelden uzaklaştırılarak emeklilik döneminde düzenli gelir sağlanmasına odaklanan bir yapıya dönüştürüldü.

Kanun kapsamında bireylerin, emeklilikte birikimlerinin tamamını tek seferde çekme seçeneği kaldırılırken toplam tutarın en fazla %30'una kadar olan kısmının peşin olarak alınmasına izin verilecek. Kalan %70'lik bölüm ise planlı ödemeler veya ömür boyu maaş (annuite) sistemi aracılığıyla düzenli gelir sağlanacak şekilde ödenecek.

Yeni sistemle birlikte bireysel emeklilik ödemeleri ilk kez kapsamlı bir şekilde düzenlenirken geri ödeme süreci, fon yapıları ve hizmet sağlayıcıların faaliyetleri de ayrıntılı kurallara tabi olacak. Sistemin işleyiş süreci Romanya Finansal Denetim Otoritesi (ASF) gözetiminde yürütülecek.

Düzenleme ayrıca emeklilik birikimlerinin mülkiyet hakkı kapsamında korunması ve hak sahibinin ölümü halinde mirasçılara aktarılması konularını da güvence altına alıyor.

Romanya'da özel emeklilik sistemi devlet tarafından yönetilen kamu emeklilik fonu haricinde üç farklı emeklilik fonundan oluşuyor. Mevcut uygulamada hak sahibi bireyler emeklilik haklarını ya toplu ödeme şeklinde ya da en fazla beş yıl içinde taksitler hâlinde alabiliyor. Yeni düzenleme ile özel emeklilik sistemi bir birikim aracı olmaktan çıkarak gelir güvencesi uygulamasına dönüştürülmüş olacak.



Bireysel emeklilik ödemeleri FSA tarafından yetkilendirilen hizmet sağlayıcılar tarafından yönetilen iki tür fon üzerinden gerçekleştirilecek:

a) Planlı ödeme: En az 8 yıl boyunca düzenli ödeme

b) Ömür boyu maaş ödemesi: Hayat boyu maaş ve ölüm sonrası hak sahiplerine devredilebilen seçenekler üzerinden aktüerya hesaplamalarına dayalı ödeme

Romanya, 5 Ocak 2027 tarihinde uygulamaya koyacağı bu yeni sistem ile vatandaşlarına daha uzun süreli gelir sağlamanın yanı sıra yaşlılık döneminde yoksulluk riskini azaltmayı ve emeklilik sistemini OECD normlarına yaklaştırmayı hedefliyor.



RUSYA FEDERASYONU NİTELİKLİ ÇALIŞANLAR İÇİN YENİ VİZE PROGRAMI BAŞLATIYOR

Rusya Federasyonu nitelikli yabancı çalışanlara yönelik yeni bir vize programı başlattı. 15 Nisan 2026'dan itibaren yürürlüğe girecek program kapsamında belirli kategorilerde başvuru yapan yabancılara 3 yıllık geçici oturma izni veya doğrudan kalıcı oturma imkânı sunulacak. Yeni vize programı; bilim, ekonomi, sanayi, eğitim, kültür, iş dünyası ve spor gibi alanlarda profesyonel olan yabancıların ve aile üyelerinin göçmen kotasına tabi olmadan ve sınav şartı aranmaksızın üç yıllık geçici oturma iznine başvurmasına imkân tanıyor.

Programda iki aşamalı bir süreç yürütülüyor. İlk aşamada başvuru sahipleri belirlenen yetkili kuruma başvuruyor. Başvuru sahibinin programa katılımının uygun görülmesi halinde ikinci aşamada göç makamlarına geçici veya kalıcı oturma başvurusu yapılması gerekiyor.

Adaylar başvurularını kendi ülkelerinden dijital olarak yapabilecek. Başvurunun kabul edilmesi durumunda başvuru sahipleri ve aile üyelerine Rusya'ya giriş yapabilmeleri için bir yıllık çalışma vizesi verilecek. Alınan vize daha sonra geçici veya kalıcı oturma başvurusuna geçiş için kullanılabilir.

Rusya'da on yıllar boyunca karmaşık ve kota sınırlamalarıyla dolu **Standart Çalışma Vizesi** ile yalnızca yüksek gelirli profesyonellere yönelik bir **Yüksek Nitelikli Uzman (HQS)** vizesi uygulanıyordu. 2026 Nitelikli Vize Programı ise bu iki karmaşık sistem arasında bir orta yol oluşturmayı amaçlıyor. Yeni vize programı Rusya Çalışma Bakanlığı'nın "işgücü açığı bulunan meslekler listesi" kapsamındaki işlerde çalışan yabancılar için tasarlandı. Bu uygulamayla meslek sahipleri için ülkeye girişte maruz kaldıkları bürokratik engeller büyük ölçüde kaldırılmış olacak.

Özellik	Nitelikli Vize Programı (2026)	HQS Vizesi	Standart Çalışma Vizesi
Temel Şart	Mesleğin "İşgücü Açığı Meslekler Listesi" kapsamında olması	Maaş > 750 bin RUB / ilk üç ay	Kota kapsamında açık pozisyon bulunması
Asgari Maaş	Belirli bir asgari maaş söz konusu değil	~250.000 RUB / ay	Asgari ücret
Oturum Şekli	VNZh (kalıcı oturma) için doğrudan başvuru	VNZh için doğrudan başvuru	Önce 1 yıl geçici oturma (RVP) izni
Kota	Kota muafiyeti	Kota muafiyeti	Kotaya tabi
Vergi Oranı (ilk gün)	%30 (183. güne kadar)	%13 (sabit)	%30 (183. güne kadar)
Dil Sınavı	Kalıcı oturma için gerekli	Muaf	Gerekli
İşveren Maliyeti	Düşük	Yüksek (maaş nedeniyle)	Orta

Yeni nitelikli vize programı, daha önceki programların aksine daha geniş bir yetenek havuzunu kapsayan ve doğrudan oturma imkânı sunan esnek bir göç politikası olarak öne çıkıyor.

TAYVAN'DA OTURUM VE ÇALIŞMA VİZESİ SÜREÇLERİ KOLAYLAŞTIRILDI

Tayvan'da yürürlükte olan Yabancıların İstihdamı ve İşe Alımına İlişkin yasanın içeriğinde 2026 başından itibaren geçerli olmak üzere bazı değişiklikler yapıldı. Buna göre, belirlenen koşulları sağlayan yabancı ülke vatandaşlarına yönelik olarak Tayvan'da çalışma izni alma şartlarının esnetilmesi ve sosyal korumalarının iyileştirilmesi hedefleniyor. Söz konusu değişiklikler ana hatlarıyla aşağıdaki uygulamaları içeriyor:

- ▶ Yeni düzenlemeye göre dünyanın en iyi 1.000 üniversitesinden birinden mezun olan kişiler için çalışma izni başvurularında önemli bir kolaylık sağlanıyor. Daha önce yalnızca en iyi 500 üniversitenin mezunlarını kapsayan çalışma izni başvuru sürecinde aranan iki yıllık iş deneyimi şartından muafiyet genişletildi ve ilk 1.000 üniversitenin mezunlarını kapsayacak şekilde güncellendi.
- ▶ Dünyanın en başarılı ilk 200 üniversitesinden en az lisans derecesiyle mezun olan yabancılar hâlihazırda işveren desteği olmaksızın azami iki yıl geçerli olacak çalışma izni için doğrudan Tayvan Çalışma Bakanlığı'na başvurabilecek.
- ▶ Vize muafiyeti bulunan ülke vatandaşlarına yönelik dijital göçmen vizesi de uygulamaya alınıyor. Söz konusu vizede daha önce üç ay olarak belirlenmiş olan başlangıç süresi altı aya uzatılırken toplam geçerlilik süresi de altı aydan iki yıla çıkarıldı.



▶ Daha öncesinde yabancı profesyonellerin eşleri için çalışma vizesi konusunda işveren desteği şartı aranıyordu, yeni uygulamada söz konusu şart aranmaksızın eşler de doğrudan çalışma izni için çalışma bakanlığına başvurabilecek.



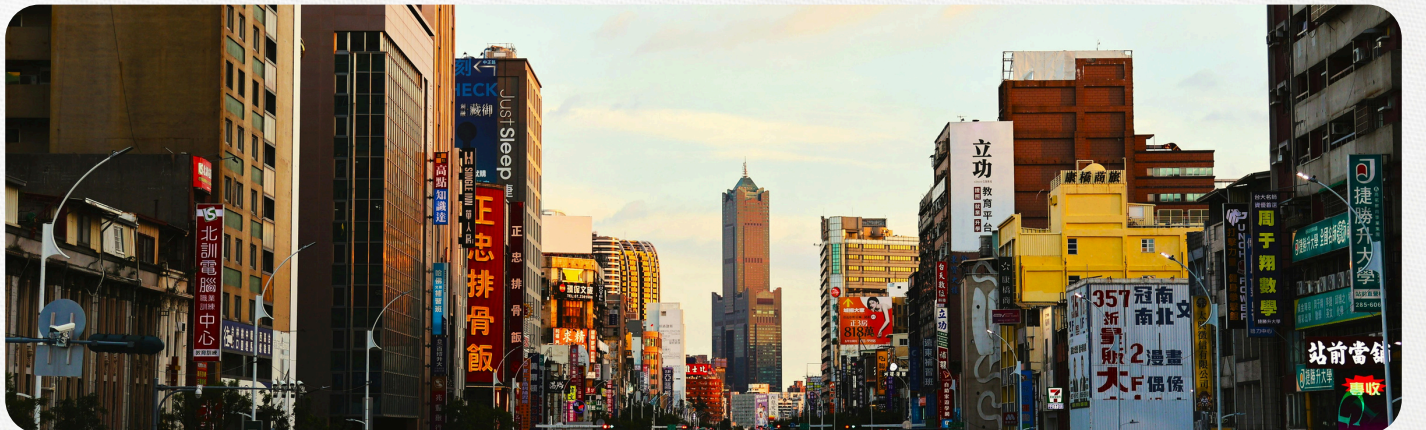
▶ Tayvan üniversitelerinden mezun olan yabancıların ülkede kalma süresi de uzatıldı. Buna göre yeni mezun yabancılar, öğrenim görürken ülkede geçirdikleri sürede oturma izni başvurusu için belirlenen süre şartını karşılamış sayılacaklar ve mezun oldukları tarihten sonra iki yıla kadar çalışma izni olmadan ülkede ikamet edebilecekler.



▶ Sosyal güvenlik alanında da önemli iyileştirmeler yapılarak kalıcı ikamet alan yabancı profesyonellerin de işsizlik ödeneği, mesleki eğitim desteği ve ebeveyn izni ödemeleri gibi hakları içeren işsizlik sigortasından yararlanabilmesinin önü açıldı.

▶ Tüm bunlara ek olarak yabancı profesyonellerin Tayvan emeklilik sistemine katılımı da kolaylaştırıldı. Buna göre artık kalıcı ikamet şartı aranmaksızın sisteme dâhil olmak mümkün. 1 Ocak 2026 tarihinden önce işe alınmış ve aynı işverenle çalışmaya devam eden çalışanlara geçiş hakkı tanınıyor. Bu kapsamda söz konusu çalışanlar 30 Haziran 2026 tarihine kadar yazılı başvuruda bulunarak mevcut emeklilik sistemine dahil olmayı talep edebilecek.

Bu yeni düzenlemelerle Tayvan'ın uluslararası işgücü piyasasındaki rekabet kapasitesini artırması ve nitelikli yabancı işgücünü ülkeye çekmesi bekleniyor.



BİLGİ NOTU:

KÜRESEL İŞGÜCÜNÜ SARSAN ÜÇ FAY HATTI: JEOPOLİTİK GELİŞMELER, YAPAY ZEKÂ VE İŞGÜCÜ AÇIĞI

İngilizceden Aktaran:
Hakan ÖZ
hakan.oz@csgb.gov.tr

Veri tabanı 165 ülkede 3 milyardan fazla iş ilanı, 600 milyon kariyer profili ve 100'den fazla resmî kaynağı kapsayan Lightcast; UNESCO, The Josh Bersin Company ve Stanford Üniversitesinin katkılarıyla hazırladığı Fay Hatları (Fault Lines) başlıklı raporunu yayımladı.



Rapora göre küresel işgücü piyasası, jeopolitik gelişmeler, yapay zekâ (YZ) ve işgücü açıkları olmak üzere üç yapısal "fay hattı" nedeniyle kalıcı bir dönüşümden geçiyor, mevcut yetenekler ve istihdam stratejileri ise bu yeni gerçekliğe uygun işlemeyi başaramıyor. Bu üç dinamik birbiriyle etkileşerek arz-talep dengesini kalıcı şekilde bozarken ülkeleri, firmaları ve eğitim sistemlerini hazırlıksız yakalıyor.

Jeopolitik gelişmeler en başta işgücü hareketliliğini ve işgücünün küresel maliyetini kökten değiştiriyor. Ülkeler, mevcut dünya düzenine olan bağımlılıklarını azaltmak için kapasitelerini genişletmeye odaklansa da güvensizlik ortamı ve demografik eğilimler göç hareketlerini yavaşlatıyor ve dolayısıyla nitelikli çalışan bulmak giderek zorlaşıyor. Jeopolitik boyut açısından geçmişe dair dikkat çeken ilk olgu yetenek havuzları ile tedarik zincirlerinin değiştirilebilir ve esnek olmasıydı. Dünya ekonomisi küreselleşmeye doğru ilerlediğinden hammadde ve işgücü akışları siyasi önceliklere göre değil, verimlilik ve iş ihtiyaçlarına göre şekilleniyordu. Şirketler faaliyetlerini işgücünün en ekonomik olduğu yerlere taşıyabiliyor, nitelikli çalışanlar ise fırsatların en yoğun olduğu ülkelere göç edebiliyordu. Kısacası dünyanın jeopolitik ortamı, uzun vadeli planlamaların yapılmasına imkân verecek kadar istikrarlıydı.

Bu güven ortamının akabinde dünya genelinde ortaya çıkan çatışmalar onlarca yıldır süregelen bir istikrar krizi yarattı. Savaşın olmadığı bölgelerde dahi rekabet hızla arttı ve ülkeler, sonrasında ödeyecekleri ekonomik bedelleri hesaba katmadan gümrük tarifeleri ve göç kısıtlamaları gibi politikalar geliştirerek jeopolitik avantaj sağlamaya çalıştı. Göç küresel ölçekte yavaşlamaya ve rakip ülkeler arasındaki ticaret azalmaya başladıkça küresel tedarik zincirleri ve işgücü akışlarında ciddi çözümler yaşandı.

Günümüzde ise artık ülkelerin üretim kapasitesi başlı başına bir jeopolitik avantaj olarak görülüyor. Küresel üretimin coğrafi kapsamı hem siyasi hem de pratik nedenlerle artık sadece Çin gibi birkaç güçlü ülke ile sınırlı kalmıyor ve bu durum daha küçük bölgelerin üretimden pay almasının önünü açıyor. Her ne kadar refah seviyesi yüksek ülkeler düşük maliyet gerekçesiyle işgücünün büyük kısmını hâlâ geliştirmekte olan ülkelere temin ediyor olsa da şirketler jeopolitik değişime uyum sağlamak üzere küresel düzeyde yerleşim stratejilerini yeniden değerlendiriyor. Tüm bunların yanında işgücü göçünün fayda-maliyet dengesi de yeniden hesaplanıyor. Mevcut sistemler milyonlarca çalışanın farklı ülkeler arasında neredeyse sürekli bir akış halinde olduğu varsayımına dayanıyor. Ancak bu varsayım geçerliliğini yavaş yavaş yitirmeye başlamış durumda.

İşgücü piyasasının önü alınamayan ve tersine çevrilemeyen dönüşümünü tetikleyen diğer bir unsurun YZ olduğu belirtiliyor. YZ ilk zamanlarında işgücü piyasasında verimlilik vaat etmiş olsa da bir süre sonra bir belirsizlik ortamının oluşmasına neden oldu. En fazla desteğe ihtiyaç duyulan sektörlerde YZ'nin etkisi asgari düzeyde hissedildiğinden geleceğe dair planlama yapmak da güç bir hal aldı. Örneğin işgücü açığının en ciddi şekilde hissedildiği sağlık ve barınma alanlarında YZ kullanım oranları en düşük seviyelerde (sırasıyla %0,7 ve %0,4) kaldı. Buna ek olarak YZ mühendislerinin sahip olduğu diplomaların yalnızca %11'i doğrudan YZ alanına ait. Bu durum, diplomaya dayalı işe alımların en doğru yetenekleri belirlemede yetersiz kaldığını gösteriyor. YZ işgücü piyasasında aranan becerilerin çok çabuk değişmesi gibi bir sorunu da beraberinde getiriyor. Örneğin ortalama bir iş için gerekli olan becerilerin %33'ü 2022'den sonra değişti. YZ işgücü piyasasında aranan beşerî becerilerin bazılarını devralmış durumda. Öte yandan idari görevlerin birçoğunda gerekli olan becerilerin %70'ten fazlası YZ tarafından ikame edilebilecek nitelikte.

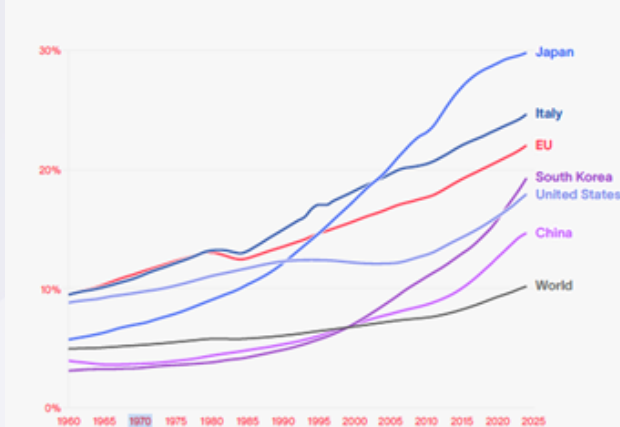
Rapora göre işgücü piyasasında hâlihazırda yaşanmakta olan ve ileride de devam edeceği öngörülen sıkıntıları tetikleyen diğer bir faktör de işgücü açıkları. Bu sorun mevcut zorlukları daha da derinleştirerek erişilebilir çalışan sayısını azaltmakla kalmıyor, işgücü teminine dair alınacak her kararı çok daha karmaşık ve zor hâle getiriyor. Rapor, geleneksel işgücü stratejilerinin artık var olmayan, eski bir dünya için tasarlanmış olduğunu ortaya koyuyor.

Rapora göre işgücü açığı geçici ya da döngüsel bir sorun değil, temelde yapısal bir nitelik taşıyor ve kurumların işe alım, yetenek ve eğitim planlamasına bakışını yeniden değerlendirip köklü değişimlere gitmesini elzem kılıyor. İşgücü açığına sebep olan temel faktörler aşağıdaki gibi sıralanıyor:

- ☉ Nüfusun yaşlanması, doğurganlık oranlarının azalması ve emekli sayısındaki artış,
- ☉ Gelişmiş ekonomilerde göçün azalması,
- ☉ İşin gereklilikleri ile mevcut yetenekler arasındaki uyumsuzluk,
- ☉ Başlıca ticaret bloklarında iş ilanlarının %66'sı ileri düzey nitelikler talep ederken çalışanların yalnızca %31'inin bu niteliklere sahip olması.

The 65+ share of the population is rising throughout the world, but especially in developed countries.

Persons 65+ as a Percent of the Total Population, by Selected Countries and Regions



Source: World Bank and Lightcast Analysis

Raporda çizilen acil tabloya ek olarak işletmeler, eğitim kurumları ve kamu sektörü için uygulanabilir **politika önerileri** de sunuluyor. Özellikle; **diplomaya dayalı işe alımdan beceri odaklı işe alıma geçiş, otomasyona açık rollere yönelik komşu kariyer yollarının belirlenmesi, eğitim programlarının sağlam temel becerilerle uyumlu hale getirilmesi ve entegre işgücü piyasası istihbaratları kullanarak geleceğe dönük öngörüler geliştirilmesi, ülkelerin ve kurumların uluslararası işgücü ve göç politikalarını güçlendirmesi gibi** öneriler dikkat çekiyor.



DIŞ İLİŞKİLER VE AVRUPA BİRLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

www.csgb.gov.tr/diabgm