



E-BÜLTEN

DIŞ İLİŞKİLER VE AVRUPA BİRLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ AYLIK E-BÜLTENİ

SAYI 100 • ŞUBAT 2026

➤ 2017-2026 ◀

ÖZEL KÖŞE:

100 Sayıda Küresel İşgücü Piyasaları Nasıl Dönüştü?

**100 Sayıda Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü:
Sahada ve Masada**



6

**BAKANIMIZIN
MESAJI**

Prof. Dr. Vedat İŞIKHAN

7

**GENEL MÜDÜRÜMÜZÜN
MESAJI**

Ali AYBEY

31

**FRANSA YETİM AYLIĞI
UYGULAMASININ**

Kapsamını Genişletti

www.cs.gb.gov.tr/diabgm

100. SAYI



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

Gülşah SEVİNÇ

Mütercim

Metin TOSUN

Çalışma Uzmanı

Kapak ve Sayfa Tasarımı

Göksel TOPTAŐ

Adres:

Emek Mahallesi, Naci AYVALIOĞLU

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@csqb.gov.tr adresine e-posta adresinizi iletebilirsiniz. Ayrıca bültenle 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 Bakanlığı'nın resmi görüşünü yansıtmamaktadır.



İÇİNDEKİLER



6 – 7

BAKANIMIZIN VE GENEL MÜDÜRÜMÜZÜN MESAJI



8 – ÖZEL KÖŞE

100 Sayıda Küresel İŞgücü
Piyasaları Nasıl Dönüştü?
(2017-2026)

Sahada ve Masada Dış
İlişkiler ve AB Genel
Müdürlüğü (2017-2026)



13 – UZMAN GÖRÜŐÜ

NEET Sorununa Çözüm Üreten
Modeller Ve Uluslararası Deneyimler
– Gülşah SEVİNÇ / Mütercim

16 – AVRO BÖLGESİ 2026

Ocak Ayı İŞsizlik
Oranı % 6,1



17 – ILO

“ÇOCUK İŞÇİLİĞİNE
KIRMIZI KART”
Kampanyasını
Başlattı

18 – ILO VE AVRUPA EĞİTİM VAKFI (ETF)

Yeni Niyet Beyanı İmzaladı



19 – ULUSLARARASI BİLİMDE

Kadınlar ve Kız
Çocukları Günü:
Vizyon'dan Etkiye

20 – "AVUSTRALYA 2026 EKONOMİK GÖRÜNÜM"

Araştırması
Yayımlandı

22 – AB'DEN YENİ TAVSİYE KARARI:

Yetenek Çekmede
Hızlı ve Şeffaf Süreçler



24 – AB – HİNDİSTAN SERBEST TİCARET ANLAŞMASI

ve Hareketlilik Çerçevesi

25 – ABD'DE BİRDEN FAZLA İŞTE

Çalışanların Sayısı Artıyor

26 – ALMANYA'DA İŞVERENLERE

Yabancı Uzmanları
Bilgilendirme
Yükümlülüğü

27 – AVRUPA BİRLİĞİ'NDE 2025

Göç ve İltica Raporu
Yayımlandı



29 – AVUSTURYA'DA 2025 YILINDA

Yaklaşık 40 Bin Yeni
Şirket Kuruldu

30 – FİNLANDİYA'DA

Genel Sosyal Güvenlik
Ödeneği Yürürlüğe Giriyor



31 – FRANSA YETİM AYLIĞI

Uygulamasının
Kapsamını Genişletti

32 – KANADA'NIN ENFLASYON SORUNU

Emeklilerin
Planlarını
Etkiliyor

33 – MACARİŐTAN 2026 DENETİM PLANINDA

Yabancı İŐŐi Çalıştıranlar
Yakın Takipte



34 – ÖZBEKİŐTAN'DA YATIRIM VE İHRACAT ODAKLI

Büyüme İstihdamı
Güçlendiriyor



35 – 2030 VİZYONU İLE

Saudi Arabistan'da
Kadın İstihdamına
Yönelik Algılar Değişiyor

37 – ŐUUDİ ARABİŐTAN'IN

Satış ve Pazarlama
Sektörlerinde YerelleŐme
Oranı %60'a Yükseltildi



38 – LINKEDİN RAPORU:

Yapay Zekâ Bağlantılı
1,3 Milyonun
Üzerinde Yeni İŞ

39 – BİLGİ NOTU:

Asbest Kaynaklı İŞ Sağlığı
ve Güvenliği Risklerinin
Yönetimi Rehberi
Yayımlandı



SAYIN BAKANIMIZIN MESAJI



Değerli Okurlar,

Son yıllarda küresel çalışma hayatı; teknolojik ilerlemeler, demografik değerişim, ekonomik krizler, pandemi süreci ve küresel rekabet ile değerişen üretim modelleri gibi çok boyutlu dinamiklerin etkisiyle yeniden şekillenmekte; istihdam türleri ise çeşitlenmektedir. Bu dönüşüm süreci ile birlikte beceri uyumsuzlukları, kuŐaklar arası beceri aktarımı, sosyal güvenlik ve sosyal koruma sistemlerinin sürdürülebilirliği ve kapsayıcı büyüme gibi başlıklar ulusal ve uluslararası politika gündemlerinde daha üst sıralarda yer almaya baŐlamıŐtır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak önceliğimiz; insanı merkeze alan, sosyal adaleti güçlendiren ve sürdürülebilir kalkınmayı destekleyen bir çalışma hayatı inşa etmektir. Bu doğrultuda; istihdamın artırılması, iŐgücümüze küresel beceri ihtiyaçları doğrultusunda nitelikler kazandırılması, dezavantajlı kesimlerin ekonomiye daha etkin katılımının sağlanması ve sosyal güvenlik sistemimizin güçlü yapısının korunarak daha da ileri taŐınması temel politika alanlarımız arasındadır. BaŐta dezavantajlı gruplar olmak üzere, tüm bireylerin ekonomik ve sosyal hayata aktif katılımını destekleyen politikalar geliŐtirmek, fırsat eşitliğini güçlendirmek ve çalışma hayatında kapsayıcılığı artırmak Bakanlığımızın öncelikli hedefleridir.

Öte yandan, uluslararası alanda Ülkemizin etkinliğini artırmak, küresel gelişmeleri yakından takip etmek ve iyi uygulama örneklerinden yararlanmak amacıyla çok taraflı ve ikili iŐbirliklerimizi kararlılıkla sürdürmekteyiz.

Bu çerçevede yürüttüğümüz alıŐmalar, Ülkemizin alıŐma hayatına ilişkin politika yapma ve bu politikaları eyleme geçirme kabiliyetinin güçlendirilmesine önemli katkılar sağlamaktadır. Önümüzdeki dönemde de faaliyet alanımız ile ilgili tüm konularda proaktif, kapsayıcı ve bütüncül politikalar geliŐtirmeye devam edeceğiz.

Bu erevede Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğümüz tarafından aylık olarak yayımlanan bu e-Bülten, küresel işgücü piyasalarındaki gelişmeleri sistematik bir şekilde izleyen, farklı ülke deneyimlerini analiz eden ve politika yapım süreçlerine katkı sunan önemli bir bilgi platformu niteliği taŐımaktadır. Yüzüncü sayıya ulaŐılması, bu alanda ortaya konulan istikrarlı çalışmanın ve kurumsal birikimin somut bir göstergesidir.

Bu vesileyle Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği e-Bültenimizin yüzüncü sayısına ulaŐmasının memnuniyetini sizlerle paylaşmaktan büyük bir onur duyuyor; e-Bültenin hazırlanmasında emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarıma, katkı sunan uzmanlarımıza ve yayınımıza ilgi gösteren tüm okuyucularımıza teŐekkür ediyorum.

Prof. Dr. Vedat IŐIKHAN
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı



GENEL MÜDÜRÜMÜZÜN MESAJI

Kıymetli Okurlar,

Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü olarak yayımladığımız e-Bültenimizi yüzüncü sayısına ulaŐtırmamızın gururunu sizlerle paylaşmaktan büyük memnuniyet duyuyorum. Sekiz yılı aşkın süredir kesintisiz olarak yayımlanan ve Bakanlığımızda türünün ilk örneği olan bu çalışma, bugün yalnızca bir bilgilendirme aracı olmanın ötesine geçerek, uluslararası çalışma hayatındaki dönüşümleri analiz eden ve iyi uygulamaları Ülkemizin politika perspektifiyle buluŐturan güçlü bir kurumsal referans kaynağı haline gelmiŐtir.

e-Bültenimiz, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik alanlarında uluslararası literatürü, mevzuatı ve uygulamaları sistematik biçimde izleyerek değerlendirme görevimiz kapsamında önemli bir bilgi üretim platformu niteliği taŐımaktadır. Bu yönüyle, karar alıcılar baŐta olmak üzere tüm paydaŐlar için güvenilir ve karŐılaŐtırmalı bir başvuru kaynağı olma özelliğini her geçen gün daha da pekiŐtirmektedir.

Günümüzde işgücü piyasaları; dijital ve yeşil dönüşümün etkileri, demografik deĐiŐimler ve küresel geliŐmelerin şekillendirdiği çok katmanlı bir dönüşüm sürecinden geçmektedir. Genel Müdürlüğümüz, “Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği e-Bülteni” aracılığıyla bu dinamik süreci yakından takip ederek, veri temelli ve analitik bir yaklaŐımla ele almakta; uluslararası eğilimleri bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirerek politika yapım süreçlerine katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Genel Müdürlüğümüz, küresel işgücü piyasalarındaki gelişmeleri yakından izleyen ve bilgiye dayalı politika üretimini destekleyen yayıncılık anlayıŐını kararlılıkla sürdürmeye devam edecektir. Önümüzdeki dönemde de baŐta ILO, OECD, Dünya Bankası ve Avrupa Birliği kurumları olmak üzere uluslararası aktörlerin güncel analizlerini ve farklı ülkelerin yenilikçi uygulamalarını yakından izlemeyi sürdüreceğiz. Özellikle yapay zekâ, demografik dönüşüm ve beceri politikalarının çalışma hayatına etkilerini daha derinlemesine inceleyerek bu alanlarda yürütölen politika tartıŐmalarına nitelikli katkılar sunmayı hedefliyoruz. Bu çerçevede e-Bültenimizin, çalışma hayatına ilişkin uluslararası gelişmeleri anlamak ve geleceğe yönelik politika perspektiflerini geliŐtirmek isteyen tüm paydaŐlar için değerli bir başvuru kaynağı olmayı sürdüreceğine inanıyorum.

Bu anlamlı dönüm noktası vesilesiyle, çalıŐmalarımıza her zaman verdikleri destekten ötürü Sayın Bakanımıza Őukranlarımı arz ediyorum. e-Bültenimizin ilk sayısından bugüne kadar hazırlanmasında emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarıma ve bilhassa e-Bülten’e emek vererek değer katan bir önceki Genel Yayın Yönetmenimiz emekli Çalışma Uzmanı Salih Vecdi Seçkin ile bayrağı devralarak yayın çizgisini başarıyla sürdüren Genel Yayın Yönetmenimiz Őube Müdürü Kıvılcım Sanem Eke’ye; sürekli haber akıŐına destek veren Çalışma Uzmanı İzzet Kamil Giritlioğlu, Uzman Züleyha Çetin, Mütercim Duygu Müftüoğlu, Mütercim Gülşah Sevinç ve e-Bültenimizin görsel tasarımlarını özveriyle yapan çalışma arkadaşımız Göksel ToptaŐ’a teŐekkür ediyorum.

Nice sayılarda birlikte buluŐmak dileğiyle siz değerli okuyucularımıza da saygılarımı sunuyorum.

Ali AYBEY

Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği
Genel Müdürü



Küresel işgücü piyasaları son on yıldır ekonomik ve jeopolitik krizlerden, salgından, demografik değişimden ve yapay zekânın yaygınlaşmasıyla birlikte büyük bir dönüşümünden geçiyor. Bu bölümde ilk sayımızın yayımlandığı 2017 yılından 100. sayımıza kadar olan dönemde küresel düzeyde yaşanan kırılmaları, yön değişimlerini ve dönüşümleri kronolojik olarak özetliyoruz. Küresel gündemi izlerken bir yandan geçmişi hatırlıyoruz.

2017-2018 Küresel Ekonomik Kriz Sonrası Toparlanma Süreci

- Çalışan yoksulluğu, güvencesiz istihdam
- Beceri uyumsuzluğu, yüksek genç işsizliği
- Göçmenlerin işgücü açığını kapatma potansiyeli
- Teknoloji ve otomasyon kaygısı
- Büyüme politikasına dönüşen kadın istihdamı
- Baskı altındaki sosyal koruma sistemleri
- Bağlantıyı kesme hakkı
- Çalışma süreleri ve iş-yaşam dengesi tartışmaları
- BM: Küresel Göç Mutabakatı
- ILO: İşlerin Geleceği Küresel Komisyonu

◆ **Küresel işsizlik oranı: %5,9 (ILOSTAT)**

◆ **Küresel NEET (15-24 yaş aralığındaki gençler) oranı: %21,4 (ILOSTAT)**



2019 COVID-19 Salgını Öncesi Son Dengeli Yıl

- COVID-19 Salgını öncesi son dengeli yıl, aynı zamanda salgının yıkıcılığını ortaya koyan yıl
- Düşen işsizlik oranları, artan çalışan güvencesizliği
- İşgücü açığı ve beceri uyumsuzluğu
- Artan nitelikli göçmen ihtiyacı
- Teknoloji gelecek riski değil, mevcut politikaların konusu
- Ekonomik sürdürülebilirlik için kadın istihdamı
- Birleşik Krallık'ın BREXIT kararı
- Avrupa Yeşil Mutabakatı
- ILO: Çalışma Yaşamının Geleceği Yüzüncü Yıl Bildirgesi
- ILO: Çalışma Dünyasında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin ILO Sözleşmesi (No. 190)

◆ **Yüksek kayıt dışı çalışma oranı: %60,1 (ILO)**

◆ **Küresel işsizlik oranı: %5,6 (ILOSTAT)**

◆ **Küresel NEET oranı: %21,3 (ILOSTAT)**



2020 COVID-19 Salgını ile İŞgücü Piyasalarında Yıkım

- Tahmini %8,8 oranında çalışma süresi kaybı (ILO)
- Uluslararası turizmde %73 gerileme (UNWTO)
- İŞgücü piyasasında “Evde Kalabilenler” ve “Kalamayanlar” ayrımı
- Sosyal Koruma: Tarihte ilk kez “Ekonomik Çok Emici”
- Bakım ekonomisi ve sağlık çalışanları merkezde
- Kısa çalışma ödeneği, ücret sübvansiyonları, serbest çalışanlara nakit desteği
- Zorunlu dijitalleşme ve uzaktan çalışma uygulaması
- Büyüyen platform ekonomisi
- Ruh sağlığı sorunları ve psiko-sosyal riskler
- Sağlıklı ekonomi için sağlıklı çalışan algısı
- Teknolojik kırılma: Yıllar içinde değil, aylar içinde gerçekleşen dijitalleşme
- Kapsamlı, uyumlu ve insan merkezli politika ihtiyacı

- ◆ **Küresel işsizlik oranı: %6,6 (ILOSTAT)**
- ◆ **Küresel NEET oranı: %22,7 (ILOSTAT)**



2021 Krizden ÇıkıŐın Başladığı Ancak EŐitsizliklerin Derinleştiği Yıl

- Dengesiz, kırılğan ve beceriye bağlı toparlanma
- İşsizliğe ilave olarak artan işgücü açığı
- Emeklilik oranlarında artış
- Derinleşen dijitalleşme-beceri uyumsuzluğu
- İşgücü piyasalarında artan kadın-erkek eşitsizliği
- Gönüllü işten ayrılmalar, çalışanların uzaktan veya hibrit çalışma talepleri
- Geri çekilen sosyal koruma önlemleri nedeniyle artan gelir güvensizliği ve yoksulluk riski
- Tedarik zincirlerinde sorunlar, fiyat artışları, baskı altındaki reel gelirler
- 2022’de artacak olan ücret-enflasyon geriliminin ilk sinyalleri

- ◆ **Küresel işsizlik oranı: %6,0 (ILOSTAT)**
- ◆ **Küresel NEET oranı: %21,4 (ILOSTAT)**

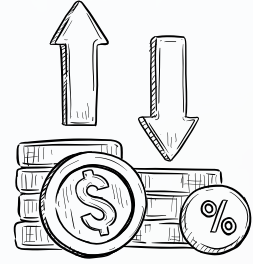


2022 Artan Enflasyon, Düşen Alım Gücü

- Son 40 yılın en yüksek enflasyon rakamları ve düşen reel ücretler
- Fiyat artışlarının gerisinde kalan nominal ücret artışları ve düşen alım gücü
- Makroekonomik risk olarak görülen ücret artışları
- Yapısal bir sorun haline gelen işgücü açığı
- Dünya genelinde yaklaşık 2 milyar kayıt dışı çalışan
- Zorlu işgücü piyasası koşullarında zayıflayan sosyal adalet
- Ukrayna'nın işgali sonrası Avrupa'ya mülteci akını
- Jeopolitik şoklar ile insani ve ekonomik bir konuya dönüşen göç olgusu
- Enerji ve yeşil iş becerilerine olan talepte artış
- Kadın-erkek işgücü ve gelir eşitsizliklerinde artış
- İnsana yakışır işlerde açıklar

◆ **Küresel işsizlik oranı: %5,3 (ILOSTAT)**

◆ **Küresel NEET oranı: %20,4 (ILOSTAT)**



2023 İşgücü Açığı, Beceri Rekabeti ve Yapay Zekâ Dönüşümü

- Daha pahalı, daha rekabetçi ve daha beceri-yoğun yeni normal
- Yavaşlayan küresel büyüme, yükselen faizler
- Gelişmiş ekonomilerde güçlü istihdam rakamları
- Yapay zekânın (YZ) istihdam üzerindeki ilk somut etkileri
- Üretken YZ araçlarının (ofis, yazılım, tasarım vb.) yaygınlaşan kullanımı
- Yeniden tanımlanan işler
- Sağlık, bakım, eğitim, IT ve mühendislikte kalıcı işgücü açıkları
- Ülkeler arası nitelikli göçmen çekme rekabeti
- Daha çatışmalı hale gelen toplu pazarlık süreçleri
- Küresel Sosyal Adalet Koalisyonu Girişimi (ILO)
- Kadınların işgücüne katılımında rekor
- Yaygınlaşan 55 yaş üstü istihdam ve kısmi emeklilik programları
- Kalıcı hale gelen uzaktan ve hibrit çalışma modelleri

◆ **Küresel işsizlik oranı: %4,9 (ILOSTAT)**

◆ **Küresel NEET oranı: %19,7 (ILOSTAT)**

2024 Yapay Zekâ ve Politika Uyumu

- Küresel ekonomide ılımlı büyüme
- Dijital dönüşümün beraberinde getirdiği fırsatlar ve gelir istikrarsızlığı
- Yoğunlaşan göç politikaları
- 55 yaş üstü çalışan ve kadın istihdamında rekor artış
- Kurumsallaşan yapay zekâ ve hibrit çalışma
- Gelişmiş ekonomilerde işlerin %60'ının yapay zekâdan etkileneceği öngörüsü (IMF)
- Yüksek nitelikli çalışanların çalışma izni süreçlerinde artan esneklik

◆ **Küresel işsizlik oranı: %4,9 (ILOSTAT)**

◆ **Küresel NEET oranı: %19,9 (ILOSTAT)**



2025 Yeşil ve Dijital Dönüşüm ile Beceri Uyumsuzluğu

- İşsizlik oranlarından daha yüksek işgücü ve beceri açığı oranları
- Yaşlanan nüfusla birlikte işgücü arzında daralma, talepte artış
- YZ ile yeniden tanımlanan işler
- Günümüzün bir gerçeğine dönüşen demografik değişim
- İşgücü mühendisliğine evrilen göç politikaları
- Yeşil ve dijital dönüşümde beceri uyumsuzluğu
- Hedefli ve koşullu sosyal koruma sistemleri
- Yapay zekâ yasaları
- Çalışma Ortamındaki Biyolojik Tehlikelere İlişkin ILO Sözleşmesi (No. 192)

◆ **Küresel işsizlik oranı: %4,9 (ILOSTAT)**

◆ **Küresel NEET (15-24) oranı: %20,0 (ILOSTAT)**

2026 Politikadan Eyleme

- YZ'nin işleri yok etmekten ziyade yeniden tanımlaması
- Küresel işgücü piyasalarında daralma değil, dönüşüm olgusu
- Yaşlanan nüfus ve işgücü arzında artan daralmanın sosyal güvenlik sistemleri üzerindeki baskısı
- Çalışma hayatının uzaması
- Enflasyonda gevşemenin işgücü piyasalarını daha dengeli hale getirmesi(IMF)
- Deneyimli çalışanları işgücünde tutma çabalarında artış
- Gelişmekte olan ekonomilerde giderek artan istihdam yaratma kapasitesi sorunu
- Yaygınlaşan dijital tükenmişlik olgusu

◆ **Tahmini küresel işsizlik oranı: %4,9 (ILOSTAT)**

◆ **Tahmini küresel NEET oranı: %20,1 (ILOSTAT)**

SAHADA VE MASADA DIŞ İLİŞKİLER VE AB GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2017-2026)

◆ İkili AnlaŐmalar

Yurt dışında çalışan vatandaşlarımızın hak ve menfaatlerini korumak üzere mütakabiliyet esasları çerçevesinde pek çok ülke ile **sosyal güvenlik anlaşması** imzalandı.

Güvenli, düzenli ve hak temelli istihdam hareketliliğini tesis etmek, işgücü arz ve talebinin etkin şekilde eşleştirilmesini sağlamak, çalışanların hak ve yükümlölüklerini uluslararası düzeyde güvence altına almak ve kayıtlı istihdamı teşvik ederek düzensiz göç riskini azaltmak amacıyla çok sayıda ülke ile **işgücü anlaşmaları** imzaladık.

Bakanlığımız ile diğer ülkelerin ilgili bakanlıkları arasında çalışma hayatı alanındaki iş birliğinin geliştirilmesi ve pekiştirilmesine yönelik tüm çabaların desteklenmesi amacıyla **iş birliği anlaşmaları** yaptık.



2017:

19 lke ile 21 İş Birliği Anlaşması
28 lke ile Sosyal Güvenlik Anlaşması
12 lke ile 14 İşgücü Anlaşması



2026:

33 lke ile 49 İş Birliği Anlaşması
35 lke ile Sosyal Güvenlik Anlaşması
12 lke ile 13 İşgücü Anlaşması

EV SAHİPLİĞİ YAPTIĞIMIZ

ULUSLARARASI ETKİNLİKLER:

2017: Uluslararası alıŐma Örgütü (ILO) Onuncu Avrupa Bölgesel Toplantısı - İstanbul

2019: Birinci Yaşlılık Őûrası - Ankara

2019: İslam İş Birliği TeŐkilatı (İİT) Birinci Sosyal Kalkınmadan Sorumlu Bakanlar Konferansı - İstanbul

2024: Türk Devletlerinde alıŐma Hayatı ve Sosyal Koruma Uluslararası Konferansı ve Bakanlar Yuvarlak Masa Toplantısı - Ankara

2025: Dijitalleşme ve Yeşil Dönüşüm çerçevesinde alıŐma Hayatında Sosyal Adalet Forumu - Ankara

2026 Nisan: OECD Beceriler Zirvesi 2026 - İstanbul

Aksiyon Bazında Sözleşmeler	
Aksiyonlar	Toplam Bütçe
İstihdam	205.146.816,21 avro
Eğitim	88.864.702,56 avro
Sosyal Politika	37.695.698,70 avro
Teknik Yardım	13.714.869,45 avro
Genel Toplam	345.422.086,92 avro

NEET SORUNUNA ÇÖZÜM ÜRETEEN MODELLER VE ULUSLARARASI DENEYİMLER



Dr. Gülşah SEVİNÇ / Mütercim

✉ gulsah.sevinc@csgb.gov.tr



Gelir düzeyi yüksek ülkelerdeki genç işsizliği oranları son yıllarda geçici olarak düşüş göstermiş olsa da bu durum ILO'nun 2024 Küresel Genç İstihdamı Eğilimleri (Global Employment Trends for Youth 2024) raporuna göre, büyük ölçüde pandemi sonrası toparlanma döneminde ortaya çıkan sıkı emek piyasası politikalarının bir sonucuydu. 2022-2023 döneminde, Japonya ve Almanya gibi gelir düzeyi yüksek ülkelerin çoğunda genç işsizliği oranları tarihsel olarak en düşük seviyelere geriledi ancak enflasyonla mücadelede uygulanan sıkı para politikaları nedeniyle bu oranlar yeniden yükselme eğilimine girdi. Bu durumdan en çok etkilenen kesimlerden biri de **Ne Eğitimde Ne İstihdamda (NEET)** yer alan gençler oldu.

Bugün dünya genelinde gençlerin yaklaşık beşte biri NEET grubuna giriyor. 2015 yılındaki %21,3 ve 2019'daki %21,4 seviyelerinin ardından 2022'te küresel NEET oranı %20,4 olarak kaydedildi. Dolayısıyla küresel düzeyde son on yılda NEET oranları bakımından kayda değer bir ilerleme sağlanamadığı görülüyor. Buna karşılık bazı ülkelerde NEET oranlarının belirgin biçimde düşürülebildiği ve görece başarılı örneklerin olduğu gözlemleniyor. OECD tarafından yayımlanan Bir Bakışta Eğitim 2025 (Education at a Glance 2025) raporundaki verilere göre, gençlerini eğitim ve işgücü piyasasına en iyi entegre eden ve dolayısıyla en düşük NEET oranına sahip olan ülkeler şu şekilde sıralanıyor:

► **İzlanda:** 18-24 yaş grubundaki gençler arasında %5'ten az (%4,7), 25-29 yaş grubundaki gençler arasında ise %7'lik bir NEET oranına sahip olan İzlanda OECD ülkeleri arasında en başarılı ülke olarak dikkat çekiyor.

► **Hollanda:** 18-24 yaş grubundaki %5'lik NEET oranıyla İzlanda ile birlikte zirvede yer alan Hollanda'da gençlerin %51 gibi büyük bir kısmı bir yandan eğitim alırken bir yandan çalışıyor. Ülkede 25-29 yaş grubundaki NEET oranı ise %9 olarak kaydedildi.

► **Norveç:** 18-24 yaş grubundaki %6'lık NEET oranı ile başarılı ülkelerden biri olan Norveç'in 25-29 yaş grubundaki NEET oranı ise %9 seviyesinde.

► **Çekya:** 18-24 yaş grubunda %6, 25-29 yaş grubunda ise %7 NEET oranı ile Çekya da OECD ortalamasının (%14) oldukça altında yer alıyor.

► **Japonya:** Japonya'da NEET oranları, ülkenin birbirinden çok farklı bölgelerinde bile çok düşük seyrediyor. En düşük oran %2 ile Hokuriku Bölgesinde kaydedilirken en yüksek oran yaklaşık %5'lik bir düzeyle Chugoku Bölgesinde görülüyor.

► **Slovenya:** 18-24 yaş grubundaki gençlerin sadece %8'i NEET kategorisinde yer alıyor.

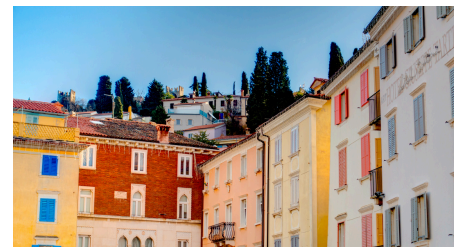
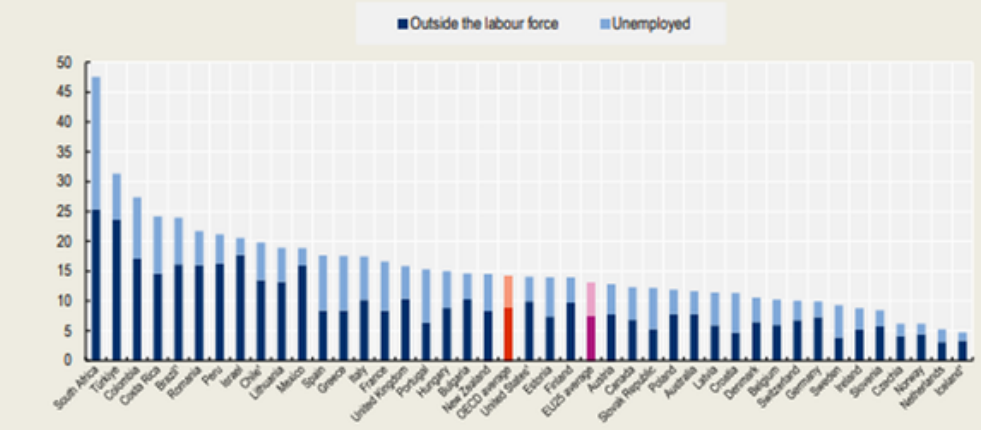


Figure A2.1. Share of 18-24 year-old NEETs, by labour-force status (2024)

In per cent



Bu tablo küresel ölçekte NEET oranlarında kalıcı gerilemelerin kendiliğinden gerçekleşmediğini, aksine belirli politika tercihleri ve bütüncül yaklaşımlar sonucunda mümkün olduğunu gösteriyor.

Bu çerçevede, NEET oranlarını başarıyla azaltabilmiş ülkelerde öne çıkan iyi uygulama örneklerini incelemek önem arz ediyor.

İyi Uygulama Örnekleri:

► **Gençlik Garantisi (Youth Guarantee):** Avrupa Birliği'nin genç işsizliği ve NEET oranlarıyla mücadele kapsamında tasarladığı Gençlik Garantisi modeli, gençlere işgücü piyasasına hızlı ve nitelikli geçiş imkânı sunan bütüncül bir politika çerçevesiyle öne çıkıyor. Model 30 yaş altındaki her gence, işsiz kalmaları durumunda veya eğitimden ayrıldıktan sonra en geç dört ay içinde kaliteli bir iş, eğitim, staj ya da çıraklık teklifi sunulmasını taahhüt ediyor. Gençler için erken müdahale, güçlü kurumsal koordinasyon ve kamu-özel sektör iş birliği üzerine kurulan sistemle birlikte gençlerin uzun süreli işsizlik ve sosyal dışlanmayla karşı karşıya kalma riskinin azaltılması hedefleniyor. Uygulamanın hayata geçirilmesinden bu yana milyonlarca genç belli programlara dâhil edilirken, birçok AB ülkesinde genç işsizlik oranlarında kayda değer düşüşler gözlemlendi. Model; kamu istihdam hizmetleri, eğitim kurumları, işverenler ve sosyal hizmetler arasında entegre bir yapı kurarak gençlere kişiselleştirilmiş destekler sağlıyor. Bu kapsamda 14 milyondan fazla genç programa dâhil edildi ve 2013 yılında AB'de %27 olan genç işsizliği oranı 2023'te %16,3'e kadar geriledi.

► **Eğitim ve Çalışma Yaşamının Birlikte İlerlemesi:** NEET oranlarını ciddi şekilde düşürmeyi başaran ülkelerin en önemli ortak yönlerinden birisi, gençlerin eğitimlerine devam ederken aynı anda çalışarak öğrendiklerinin uygulamaya yönelik kısmını deneyimleme şansını bulabilmeleridir. **Almanya, İzlanda, İsviçre ve Hollanda** gibi ülkelerde çok yaygın olan "hem oku hem çalış" sisteminde öğrenciler eğitim aldıkları alanlarda iş deneyimi kazanıyor, teknik becerilerini geliştiriyor ve potansiyel işverenleriyle iletişim kurma fırsatı elde ediyor. Örneğin **Hollanda'da** 18-24 yaş grubundaki gençlerin %51'i hem eğitim alıp hem de çalışıyor. OECD ülkelerinin genelinde bu oran aynı yaş grubu için %19 düzeyinde seyrediyor.

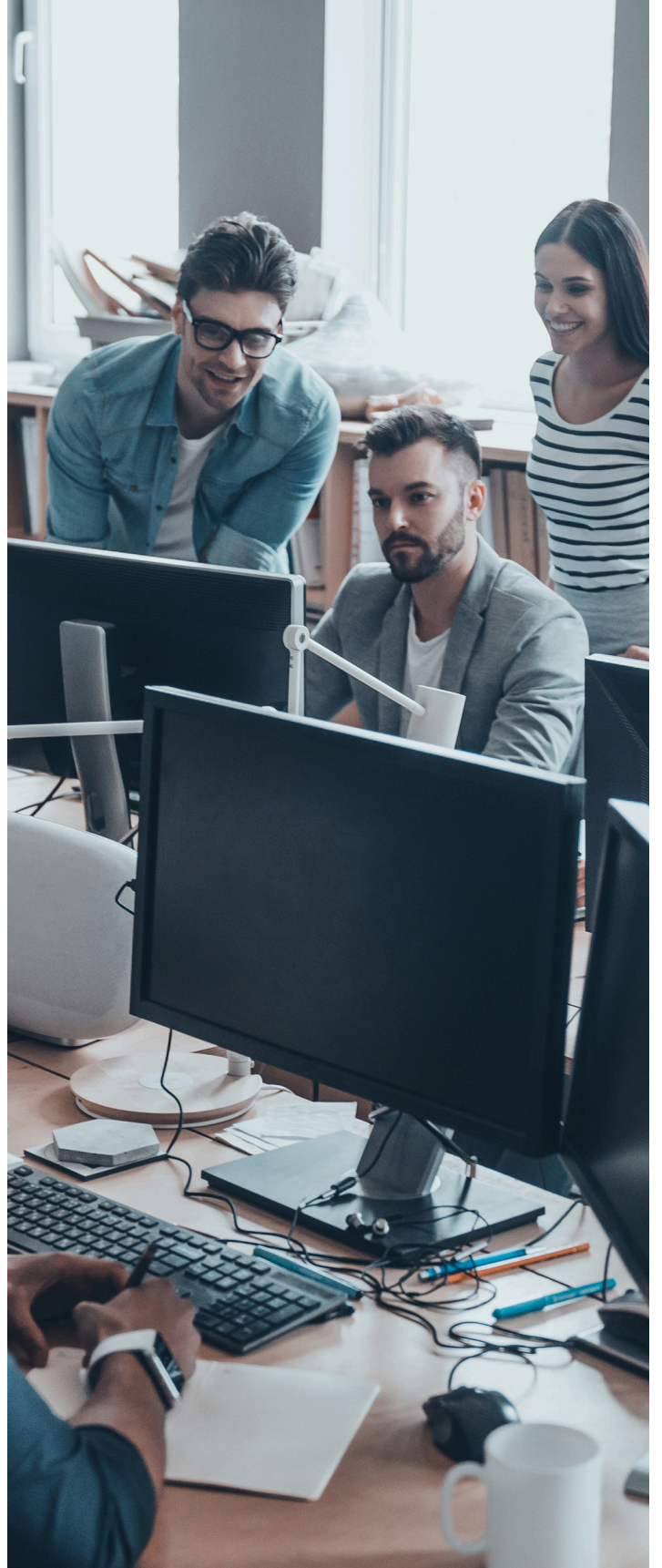


► **Mesleki Eğitim:** NEET oranlarının OECD ortalamasının altında olduğu ülkelerde gençlerin istihdamdaki payını arttıran en önemli faktörlerden biri de mesleki eğitim konusundaki özenli yaklaşım. Çekya ve Hollanda’da lise öğrencilerinin üçte ikisinden fazlası mesleki eğitim programlarına kayıtlı. Norveç gibi ülkelerde çıraklık eğitimleri kapsamında benimsenen 2+2 modeli, gençlerin iki yıl okullarda mesleki eğitim aldıktan sonra iki yıl boyunca bir işverenin yanında çalışmasını öngörüyor. Benzer şekilde Danimarka’daki çıraklık sistemi ile çırak istihdam eden ve bu öğrencilere okul temelli eğitimleri süresince ücret ödeyen işletmeler de NEET oranlarını düşürmeye katkıda bulunuyor.

► **Yükseköğretime Devam Etmeyi Kolaylaştıran Adımlar:** Öğrencilerin eğitimlerine devam etmesini sağlamaya yönelik tedbirler de NEET oranlarını düşüren önlemler olarak dikkat çekiyor. Örneğin Avusturya’da üç yıllık mesleki eğitim programından mezun olan gençlere kendi kurumları bünyesinde kısa süreli yükseköğretim programlarına devam etme imkânı veriliyor. Norveç, İspanya ve Hollanda gibi ülkelerde de mesleki eğitim mezunları daha üst düzey ve uygulamaya yönelik mesleki programlara doğrudan erişim hakkına sahip oluyor.

► **Yetişkin Eğitimi:** Uzun süre işgücü piyasasının dışında kalmış yetişkinlere yönelik mesleki programlar da NEET riskini azaltan etkili mekanizmalar arasında yer alıyor. İrlanda, Birleşik Krallık ve Meksika gibi ülkelerde eğitim sisteminden erken ayrılan yetişkinlere yönelik eğitimler sunuluyor.

Kısacası yukarıda bahsi geçen ülkelerde NEET oranlarının düşük olmasının uzun vadeli politikaların bir sonucu olduğu görülüyor. ILO ve OECD’nin yayınlarından da anlaşılacağı gibi verilen eğitim ile iş yaşamı arasındaki bağın güçlü olması ve mesleki eğitime önem verilmesi gençlerin NEET grubuna dahil olma riskini azaltmada önemli bir rol oynuyor. Eğitim ve istihdamı bütüncül bir bağlamda ele alan bu adımların uygulanmasının gençlerin işgücü piyasasına sorun yaşamadan geçiş yapmasına katkıda değer katkılar sağlaması bekleniyor.



Kaynak: 1. OECD – Education at a Glance 2023

OECD. (2023). Education at a Glance 2023: OECD Indicators. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>

2. OECD – Education at a Glance 2025

OECD. (2025). Education at a Glance 2025: OECD Indicators. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1c0d9c79-en>

3. ILO – Global Employment Trends for Youth 2024

International Labour Organization. (2024). Global employment trends for youth 2024:

Decent work, brighter futures (20th anniversary ed.). ILO. <https://doi.org/10.54394/ZUU15430>

4. ILO – Handbook on Policy Areas to Reduce Youth in NEET Status

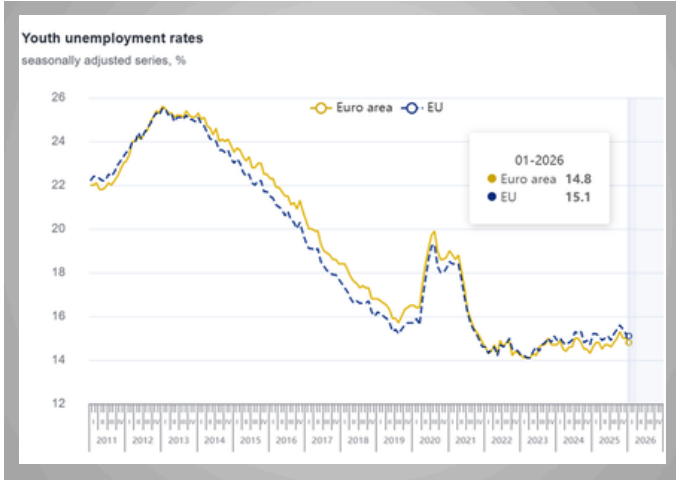
Serrière, N., & Elder, S. (2025). Handbook on policy areas to reduce youth in NEET status.

International Labour Organization. <https://doi.org/10.54394/MMRV0675>



Avrupa Birliği İstatistik Bürosu (Eurostat) verilerine göre, 2026 Ocak ayı avro bölgesi mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranı %6,1 oranında gerçekleşerek 2025 Aralık (%6,2) ve 2025 Ocak ayına göre (%6,3) göre düşüş gösterdi. AB genelinde işsizlik oranı da Ocak 2026'da %5,8 olarak ölçüldü.

Eurostat tahminlerine göre, 2026 Ocak ayında 10 milyon 770 bini avro bölgesinde olmak üzere AB üyesi 27 ülkede toplam kayıtlı işsiz sayısı 12 milyon 928 bin olarak kaydedildi. 2025 Aralık ayı ile karşılaştırıldığında işsiz sayısı AB'de 185 bin, avro bölgesinde ise 184 bin kişi azaldı. 2025 Ocak ile karşılaştırıldığında işsizliğin AB genelinde 274 bin, avro bölgesinde ise 273 bin kişi azaldığı görüldü.



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

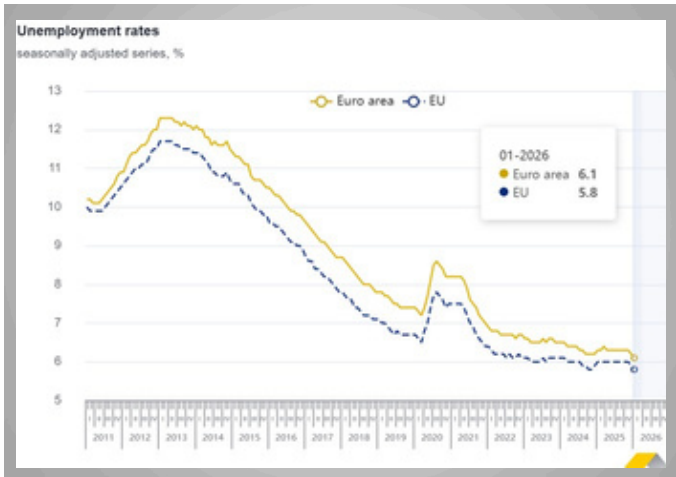
KADIN-ERKEK İŞSİZLİĞİ

2026 Ocak itibarıyla AB'de kadın işsizlik oranı 2025 Aralık ayına göre 0,1 puan azalarak %6,0; erkeklerde işsizlik oranı bir önceki aya göre 0,1 puan azalarak %5,7 düzeyinde gerçekleşti. Avro bölgesinde kadın işsizlik oranı %6,3, erkeklerde %6,0 olarak kaydedildi.

GENÇ İŞSİZLİĞİ

2026 Ocak ayında 2 milyon 352 bini avro bölgesinde olmak üzere tüm AB üyesi ülkelerde toplam 2 milyon 922 bin yirmi beş yaş altı genç işsiz kaydedildi. Ocak 2026 itibarıyla genç işsizlik oranı AB'de %15,1 olarak gerçekleşti; bu oran bir önceki ay %15,2 olarak kaydedilmişti. Avro bölgesinde genç işsizlik oranı ise 2026 Ocak ayında %14,8 olarak kaydedilerek bir önceki aya göre 0,2 puan gerilemiş oldu.

2025 Aralık ayı ile karşılaştırıldığında, genç işsiz sayısı AB genelinde ve avro bölgesinde 27 bin kişi azaldı. 2025 Ocak ayı ile karşılaştırıldığında genç işsizliği AB genelinde 27 bin, avro bölgesinde 12 bin kişi azaldı.



ILO “ÇOCUK İŞÇİLİĞİNE KIRMIZI KART” KAMPANYASINI BAŞLATTI

”

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çocuk işçiliğiyle küresel mücadelede farkındalığı artırmayı ve atılan somut adımları güçlendirmeyi hedefleyen **Çocuk İşçiliğine Kırmızı Kart (Red Card to Child Labour)** kampanyası başlattı.

11-13 Şubat 2026 tarihlerinde Fas'ın Marakeş kentinde düzenlenen **6. Küresel Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılması Konferansı**'nda kampanyanın detayları kamuoyu ile paylaşıldı. ILO ve Fas Krallığı ev sahipliğinde gerçekleşen konferansta hükümetler, işçi ve işveren örgütleri, sivil toplum, özel sektör, akademisyenler ve gençler bir araya gelerek çocuk işçiliğinin sona erdirilmesine yönelik küresel çabaların hızlandırılması gerektiğine vurgu yaptı.



Bu yeni küresel seferberlik esasen 5. Küresel Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılması Konferansı'nda kabul edilen Durban Eylem Çağrısı temeli üzerine inşa edildi. 2022 Durban Eylem Çağrısı'nda çocuk işçiliğinin tüm biçimleriyle ortadan kaldırılması için sosyal değişimlerin yanı sıra ekonomik ve yapısal bir dönüşümün de gerekli olduğu vurgulanmıştı. Bu bağlamda da ülkeler acil, bütüncül ve çok paydaşlı bir eyleme davet edilmişti. Durban'da öne çıkan kritik başlıklar arasında çocuk işçiliğinin temel nedenleriyle mücadele edilmesi, yetişkinler ve gençler için insana yakışır işlerin yaygınlaştırılması, çocukların en yoğun çalıştırıldığı tarım sektöründe çocuk işçiliğinin sona erdirilmesi, tüm çocuklar için ücretsiz, zorunlu ve kaliteli eğitime evrensel erişimin sağlanması yer alıyor. Eylem Çağrısı, özel sektöre de net sorumluluklar yükleyerek küresel mücadelenin vazgeçilmez başlıklarından tedarik zincirlerinde insan haklarına uygunluk konusunda durum tespiti yapılması, çocuk işçiliği risklerinin belirlenip önlenmesi ve şeffaflığın artırılmasını gibi konularda azami özen gösterilmesini talep ediyor.

“Çocuk İşçiliğine Kırmızı Kart” kampanyası tüm paydaşları ortak bir sembol altında buluşturarak çocuk işçiliğine karşı güçlü ve görünür bir küresel mesaj vermeyi amaçlıyor. Kampanyanın simgesi olan kırmızı kart, tüm ülkelerde ve sektörlerde çocuk işçiliğine karşı ortak kararlılığın ifadesi olarak kullanılacak. ILO kampanya aracılığıyla kaliteli eğitime erişimin güçlendirilmesi, sosyal koruma mekanizmalarının yaygınlaştırılması ve aileleri destekleyen sürdürülebilir politikaların hayata geçirilmesi için çağrıda bulunuyor.



ILO ve UNICEF'in 2024 Küresel Tahmin raporlarına göre dünyada hâlâ **138 milyon çocuk** işçi bulunuyor ve bunların yaklaşık **54 milyonu** sağlık ve güvenliklerini doğrudan tehdit eden tehlikeli işlerde çalışıyor. Çocuk işçiliği en yoğun olarak tarım sektöründe görülürken vakalar Afrika kıtasında daha da yoğunlaşıyor. Bu tablo, Birleşmiş Milletler 2030 Gündemi kapsamında belirlenen **Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 8.7**'nin 2025 yılına kadar gerçekleştirilememiş olduğunu ortaya koyuyor.

ILO VE AVRUPA EĞİTİM VAKFI (ETF) YENİ NİYET BEYANI İMZALADI



Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Avrupa Eğitim Vakfı (European Training Foundation - ETF) 9 Şubat 2026'da beceri geliştirme, mesleki eğitim ve istihdam politikalarında iş birliğini güçlendirmek üzere yeni bir Niyet Beyanı imzaladı. Niyet Beyanı uluslararası çalışma standartları, Avrupa Birliği politika öncelikleri ve Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile uyumlu olarak beş yıl süreyle daha güçlü koordinasyon ve bilgi paylaşımını öngören bir çerçeve ortaya koyuyor.

Hatları yeniden belirlenen bu iş birliği ile beceri ve işgücü piyasası verilerinin iyileştirilmesi, yeşil ve dijital dönüşüme uyum sağlayan eğitim ve öğretim sistemlerinin desteklenmesi, mesleki eğitimin ve işbaşı öğrenmenin güçlendirilmesi, kariyer rehberliğinin geliştirilmesi ve örgün eğitim dışında kazanılan becerilerin tanınması konularında mutabık kalındı.

Bu iş birliği ülkelerin eğitim ve istihdam sistemlerini daha esnek, kapsayıcı ve geleceğin işgücü ihtiyaçlarına duyarlı hale getirmesine yardımcı olmayı hedefliyor. Atılan adımlar özellikle dijitalleşme ve çevresel sürdürülebilirlik gibi küresel dönüşümlere hazırlık açısından kritik önem arz ediyor.

Yeni iş birliği ile aşağıdaki alanlara odaklanılacağı belirtiliyor;

- Beceriler, mesleki eğitim, çıraklık, yaşam boyu öğrenme ve istihdam politikaları konusunda hükümetlere ortak politika danışmanlığı sunulması,
- İşgücü piyasası ihtiyaçlarının ve eğitimden iş yaşamına geçiş süreçlerinin daha iyi anlaşılabilmesi için beceriler ve işler hakkında daha güçlü bir veri altyapısının oluşturulması,
- Yeşil ve dijital dönüşüme hazırlık kapsamında eğitim, öğretim ve istihdam sistemlerinin birbiriyle uyumlu işleyişi konusunda destek sağlanması ve bu süreçte kapsayıcılık ile insana yakışır işin teşvik edilmesi,
- Gerçek istihdam fırsatlarını beraberinde getiren güçlü mesleki eğitim ve çıraklık sistemlerinin geliştirilmesi,
- Kariyer rehberliği ve esnek öğrenme modellerinin yaygınlaştırılması ve örgün eğitim dışında kazanılan becerilerin tanınması,
- Ortak yayınlar, eğitim faaliyetleri ve çevrim içi kaynaklar aracılığıyla bilgi ve uzmanlık paylaşımının güçlendirilmesi.

Merkezi İtalya'nın Torino kentinde bulunan ETF, AB adına yaklaşık 30 ülkede eğitim, mesleki eğitim ve işgücü piyasası sistemlerinin güçlendirilmesine destek sağlıyor. Ukrayna'dan Balkanların batısındaki ülkelere, Güney Akdeniz'den Orta Asya'ya ve Afrika Birliği'ne kadar uzanan geniş bir coğrafyada faaliyet gösteren kuruluş, yürüttüğü çalışmalarla Avrupa ve komşu bölgelerde refahın ve istikrarın artırılmasına katkıda bulunmayı hedefliyor.

ULUSLARARASI BİLİMDE KADINLAR VE KIZ ÇOCUKLARI GÜNÜ: VİZYON'DAN ETKİYE

Kadınların ve kız çocuklarının bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) alanlarına eşit katılımını teşvik etmek, önlerindeki yapısal engellere dikkat çekmek ve bilimsel üretimde çeşitliliğin önemini vurgulamak amacıyla 2015 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 11 Şubat tarihini **Uluslararası 'Bilimde Kadınlar ve Kız Çocukları' Günü** ilan etti.

Figure 6. Women in research in Western Europe
Female researchers as a percentage of total researchers (head counts), 2013 and 2023 or latest year available



Note: Since 1996, data are available for 21 of the 22 countries in Western Europe. No internationally comparable data are available for North American countries. *Data predate 2019; *Data predate 2014. Data source: UNESCO Institute for Statistics, March 2025

Bu özel gün bu yıl da UNESCO öncülüğünde geniş çaplı küresel bir etkinlikle kutlandı. Etkinliğin teması **Vizyon'dan Etkiye: Kadın-Erkek Eşitsizliğini Ortadan Kaldırarak STEM'i Yeniden Tanımlamak** (From Vision to Impact: Redefining STEM by Closing the Gender Gap) olarak belirlendi. Bu kapsamda politika önerileri ve farkındalık çalışmalarının ötesine geçildi ve bilimde cinsiyet eşitliğini artırmaya yönelik somut çözümlere odaklanıldı.

Farklı coğrafyalardan ve disiplinlerden gelen katılımcılar sağlık araştırmaları, siber güvenlik, yapay zeka ve bilimsel

girişimcilik alanlarında cinsiyetler arası eşitsizliği azaltmak konusunda etkisi kanıtlanmış uygulamaları ele aldılar. Ayrıca bu başarıların hangi koşullarda mümkün olduğu ve başka ülkelere ve bağlamlara nasıl uyarlanabileceği ya da nasıl yeniden ölçeklenebileceği de tartışıldı.

UNESCO tarafından bilimde kadın-erkek eşitsizliğinin giderilmesine yönelik söz konusu eylem çağrısını desteklemek amacıyla yayımlanan bilgi notunda, üye devletlerden alınan verilere göre eğitim ve iş yaşamında kadın-erkek arasındaki eşitsizliklere ilişkin bazı temel hususlar dikkat çekiyor:

- 🌀 Küresel ölçekte genç kadınların yükseköğretime kayıt olma olasılığı genç erkeklere kıyasla daha yüksek olmasına rağmen uygulamalı ve teorik bilimlerin hâkim olduğu alanlardan mezun olanların yalnızca %35'i kadın.
- 🌀 135 ülkenin 112'sinde kadın mezunların %20'den azı STEM alanlarını tercih ediyor.
- 🌀 Kadınların %46'sı, erkeklerin ise %40'ı ortaöğretimi tamamladıktan sonraki beş yıl içinde ileri düzey eğitim programlarına kayıt yaptırıyor.
- 🌀 Özel sektörde küresel olarak Ar-Ge personelinin yalnızca %29,8'ini kadın çalışanlar oluşturuyor.
- 🌀 Kadınlar 95 ülkenin 82'sinde özel sektör araştırma geliştirme işgücünde azınlıkta.
- 🌀 Küresel ölçekte bakıldığında uygulamalı ve teorik bilim alanlarında çalışan araştırmacıların yalnızca üçte biri kadın.
- 🌀 Buna karşılık kadınlar akademide (%43,4) ve kamuda (%43,3) giderek daha dengeli bir temsile yaklaşıyor.
- 🌀 Kuantum sektöründe ise gelen iş başvurularının %2'sinden daha azını kadın çalışanlar oluşturuyor.
- 🌀 Kuantum sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin %80'inde üst düzey kadın yönetici bulunmuyor.
- 🌀 Kadınlar, su sektöründeki toplam ücretli işgücünün %17'sinden azını oluştururken bu oran Ar&Ge ve yönetim pozisyonlarında daha da düşüyor.
- 🌀 Dünyanın en iyi 200 üniversitesinin yalnızca dördte biri kadınlar tarafından yönetiliyor.

“AVUSTRALYA 2026 EKONOMİK GÖRÜNÜM” ARAŞTIRMASI YAYIMLANDI



Gelir Seviyelerinde ve Çalışma Hayatında Yapısal Zorluklar

OECD Ocak 2026'da Avustralya Ekonomik Görünüm Araştırmasını ([OECD Economic Surveys: Australia 2026](#)) yayımladı. Araştırmaya göre Avustralya ekonomisi pandemi sonrası dalgalanmaların ardından yeniden büyüme dönemine girerken, işgücü piyasası güçlü seyrini koruyor. Ancak reel gelirler, konut maliyetleri ve uzun vadeli emeklilik ve finansman baskıları çalışma yaşamının en temel zor alanları olarak öne çıkıyor.

Temel Ekonomik Göstergeler ve Görünüm

OECD tahminlerine göre Avustralya ekonomisinin 2026–2027 döneminde yıllık ortalama %2 civarında büyümesi, enflasyonun hedef aralıkta kalması ve işsizliğin kademeli olarak %4,5 civarına yükselmesi bekleniyor. Kamu borcu OECD ortalamasına kıyasla düşük kalmaya devam etse de bütçe açıklarının orta vadede kontrollü biçimde azaltılması öneriliyor.



İstihdam Güçlü, Reel Ücret Artışı Zayıf

Figure 1.4. Job growth has remained strong and unemployment, though rising, remains low



Araştırma sonucuna göre pandemi sonrasında Avustralya'da işgücü arzındaki hızlı artış güçlü işgücü talebiyle fazlasıyla karşılandı ve işgücüne katılım ile kadın istihdamı oranları yüksek seviyelere ulaştı. İşsizlik oranı 2025 itibarıyla yaklaşık %4'le OECD ortalamasının altında kaldı. Bu olumlu tabloya rağmen 2020 – 2025 döneminde reel saatlik ücretler birçok OECD ülkesindeki ücretlere kıyasla daha sınırlı artış gösterdi. Hatta 2025 yılının üçüncü çeyreğine kadar geçen yaklaşık dört yıllık dönemde reel saatlik ücretlerde %2,6'lık bir gerileme gözlemlendi. Bu nedenle enflasyon artışı, vergi dilimi kayması (bracket creep) ve yükselen mortgage faizleri özellikle orta gelirli çalışanların alım gücünü zayıflattı. Öte yandan konut arzındaki yetersizlik, gençler ve düşük gelirli çalışanlar için çalışma hayatına katılımı zorlaştıran temel faktörlerden biri olarak değerlendiriliyor.

Emeklilik ve Sosyal Koruma: Uzun Vadeli Baskılar

Araştırmada Avustralya'nın zorunlu bireysel emeklilik sistemi (superannuation) güçlü bir yapı olarak değerlendirilmekle birlikte, nüfusun yaşlanmasıyla beraber sağlık ve bakım harcamalarının artması nedeniyle kamu giderleri üzerinde uzun vadeli baskıların kaçınılmaz olduğu belirtiliyor. Emeklilik harcamaları hâlâ OECD ortalamasına yakın seyretse de nüfus yaşlanması ve iklim krizine bağlı yeni maliyetler sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini politika gündeminin merkezine taşıyor.



Göçmenlerin Durumu ve Beceri Açıkları



OECD raporunda, 2022 – 2024 döneminde artan göçmen girişinin işgücü piyasasında geçici bir "bileşim etkisi" yarattığı vurgulanıyor. Özellikle göç ettikleri ilk yıllarda göçmen işçiler genellikle daha düşük ücretli ve verimliliği istatistiksel olarak daha düşük görünen işlerde çalıştıklarından dolayı kısa vadede ortalama ücret ve verimlilik artış oranlarının aşağı yönde ilerlemesine sebep oluyor. Bununla birlikte iktisat literatürü göçmenlerin aldığı ücretlerde zaman içerisinde daha hızlı artışlar gerçekleştiğini ve birkaç yıl içinde yerel çalışanlarla aradaki farkın kapandığını gösteriyor.

OECD, pandemi sonrasında rekor düzeyde göç almasına rağmen Avustralya'nın bazı sektörlerde eş zamanlı olarak belirgin nitelikli işgücü açıklarından mustarip olmasına da dikkat çekiyor. Bu tablo, göç sisteminde beceri uyumsuzluğunun hâlâ önemli bir yapısal sorun olduğunu gösteriyor. Araştırma sonuçlarına göre göç politikaları ile işgücü piyasasının gerçek ihtiyaçları arasında doğru eşleşme becerisi güçlendirilmediği sürece yüksek göç oranları tek başına işgücü açıklarını kapatmaya yetmiyor. Avustralya Temmuz 2025'ten itibaren yüksek öncelik arz eden konut inşaatlarında işe başlayan çıraklara ve istihdam sağlayan işverenlere yönelik teşvik ödemeleri başlattı. Ayrıca inşaat sektöründe ve ihtiyacın söz konusu olduğu diğer sektörlerde nitelikli işgücü açığını kapatmak amacıyla göçmen işçi alımlarını artırmaya yönelik önlemler de hayata geçirildi.

AB'DEN YENİ TAVSİYE KARARI: YETENEK ÇEKMEDE HIZLI VE ŞEFFAF SÜREÇLER

Avrupa Komisyonu, 29 Ocak 2026 tarihinde yeni AB Vize Stratejisi ile eş zamanlı olarak kabul edilen üye ülkelere yönelik Yenilik için Yetenek Çekme Tavsiye Kararını ([Recommendation on attracting talent for innovation](#)) yayımladı.



Tavsiye kararı Avrupa Birliği'nin küresel rekabet gücünü artırmak amacıyla nitelikli işgücünün, araştırmacıların, öğrencilerin ve yenilikçi girişimcilerin AB ülkelerine gelişini kolaylaştırmayı hedefliyor. Komisyon özellikle STEM alanları, yapay zekâ, dijital teknolojiler, temiz enerji, biyoteknoloji ve siber güvenlik gibi stratejik sektörlerde yaşanan ciddi beceri açıklarına dikkat çekiyor. Tavsiye kararında Avrupa Birliği'nin ekonomik büyümesini, rekabet gücünü ve teknolojik liderliğini sürdürebilmesi için bu alanlarda üçüncü ülke vatandaşlarının AB'ye gelişinin hızlandırılmasının kritik bir öncelik olduğu belirtiliyor. Kararda son on yılda neredeyse iki katına çıkan beceri açıklarının kalıcı olması dışında, 2035 yılına kadar ortaya çıkacak yeni işlerin yarısından fazlasının yüksek nitelikli işgücü gerektireceği de öngörülüyor.

Bilim ve mühendislik alanları ile özel sektördeki kadın-erkek eşitsizliği bu açığı daha da derinleştirirken, hâlihazırda AB'de ikamet eden üçüncü ülke vatandaşlarının becerilerinin yeterli ölçüde değerlendirilememesi, özellikle diplomaların tanınması ve uygun işe erişim konularındaki engeller nedeniyle sorun büyüyor. Bu nedenlerle işgücüne yönelik olarak öngörülen başlıca tavsiyeler aşağıdaki gibi sıralanıyor:

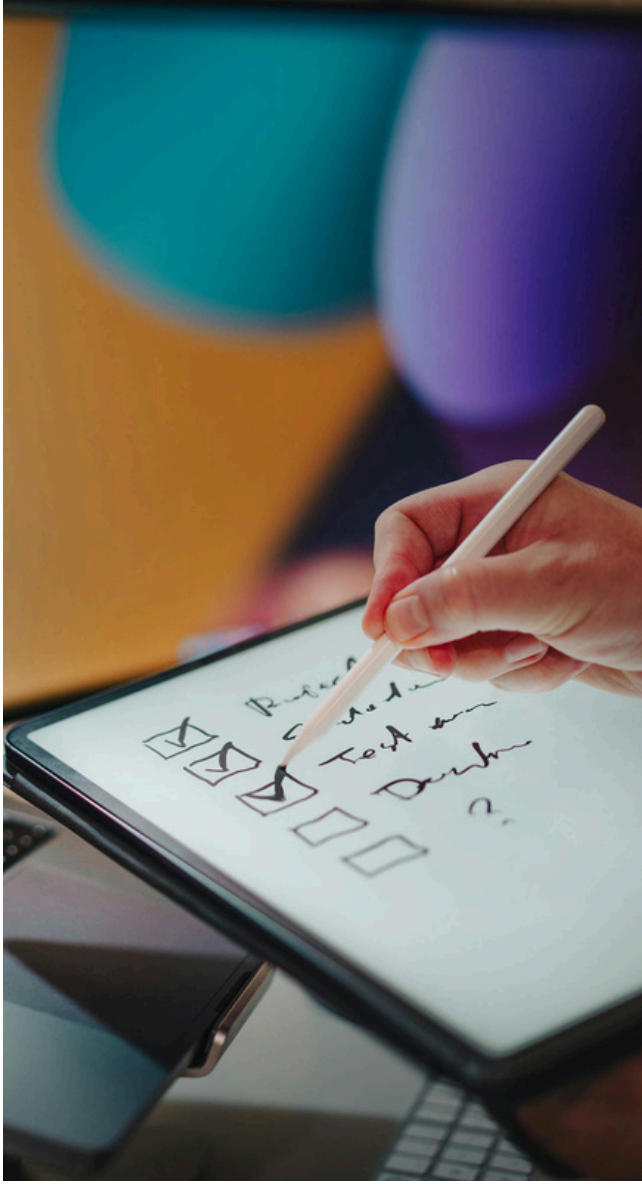
30 Gün Hedefi:

Tavsiye kararı uluslararası öğrenciler, araştırmacılar, yüksek vasıflı çalışanlar ve start-up kurucuları için uzun süreli vize ve oturma başvurularının 30 gün içinde sonuçlandırılmasını öneriyor. AB destekli programlar (Erasmus+, Marie Skłodowska-Curie gibi) kapsamında gelen göçmenler için bu sürenin özellikle uygulanması isteniyor.

Dijitalleştirilmiş ve Daha Hızlı Başvuru Süreçleri:

Uzun ve karmaşık süreçlerin yetenekleri AB'ye çekmede caydırıcı olmasının önüne geçmek için basit, hızlı ve dijital başvuru sistemleri kurulması, fiziki randevuların yalnızca zorunlu durumlarda talep edilmesi, konsolosluk kapasitelerinin artırılması gibi tavsiyeler yer alıyor.





Kısa Süreli Ancak Yoğun Hareketliliğin Hâkim Olduğu Meslekler için Yeni Çözümler:

90 gün / 180 gün kuralının bazı meslekler için yetersiz kalması sebebiyle sanatçılar, sporcular, proje bazlı çalışan uzmanlar, taşımacılık ve lojistik işçileri için AB düzeyinde yeni "uzatılmış kısa süreli kalma" kuralları düzenlenebilir.

Start-up'lar ve Yenilikçi Girişimciler için Hızlı Hat:

Üye devletlere kuluçka merkezleri, hızlandırıcılar ve inovasyon ajanslarıyla iş birliği yapmaları öneriliyor.

Daha Erişilebilir Mavi Kart Uygulaması:

Kararda üye devletlere bazı sektörler için daha düşük maaş eşikleri uygulanması ve resmî diploma yerine mesleki deneyimin de kabul edilmesi çağrısında bulunuluyor.



Tavsiye kararı son olarak yetenekleri AB'ye çekmenin yanı sıra **birlik ülkelerinde** kalıcılığı da ön plana koyuyor. Üye ülkelerdeki eğitim kurumlarından mezuniyet veya araştırma sonrası iş arama ve iş kurma sürelerinin etkin kullanılması, aile üyeleri için daha basit uygulamalar geliştirilmesi ve uzun dönem AB oturum statüsüne erişimin kolaylaştırılması öneriliyor. Bu yaklaşım Choose Europe, Skills Union ve AB Startup & Scale-up Stratejisi hedefleriyle uyumlu olarak AB vize politikasını doğrudan yenilik, rekabetçilik ve ekonomik büyüme hedeflerinin bir parçası hâline getiriyor.

AB – HİNDİSTAN

SERBEST TİCARET ANLAŞMASI VE HAREKETLİLİK ÇERÇEVESİ

Avrupa Birliği (AB) ile Hindistan, yaklaşık 20 yıl süren müzakerelerin ardından 27 Ocak 2026 tarihinde kapsamlı bir Serbest Ticaret Anlaşması (Free Trade Agreement - FTA) imzalayarak ekonomik ve stratejik ilişkilerinde tarihi bir adım attı. Bugüne kadarki en önemli anlaşma olarak nitelendirilen bu mutabakatla AB üyesi 27 ülke ile Hindistan arasında mal ve hizmet ticareti serbestleştirildi ve insan hareketliliğinin de anlaşmaya dâhil edilmesiyle yeni bir sürece girilmiş oldu.



Anlaşmanın en dikkat çekici unsurlarından biri Hareketlilik Çerçevesi (Mobility Pact) oldu. Bu kapsamda Hindistanlı öğrenciler ile nitelikli işgücünün AB genelinde dolaşımının daha öngörülebilir, hızlı ve şeffaf hale getirilerek kolaylaştırılması hedefleniyor. Bu çerçeve, AB üyesi ülkelerin Hindistan vatandaşlarına 12 aya kadar kısa süreli eğitim, araştırma ve mevsimlik çalışma izinlerini hızlandırılmış prosedürlerle verebilmesini sağlayan ortak bir hukuki zemin oluşturacak.

Öte yandan vize ve oturma izni süreçleri için de üye ülkeler arasında ortak bir referans yapı oluşturulması amaçlanıyor.



Hareketlilik Çerçevesi kapsamında Yeni Delhi'de de bir **Avrupa Göç Hukuku Ofisi (European Legal Gateway Office)** kurulması öngörülmüyor.

Bu ofis Hintli yeteneklere vize süreçleri, diploma ve yeterliliklerin tanınması ile AB genelindeki kritik beceri açığı bulunan meslekler hakkında tek merkez üzerinden bilgi sağlayacak. Taraflar Schengen vize süreçlerinin dijitalleştirilmesi, belge sahteciliğiyle mücadelede veri paylaşımı ve AB Beceri Havuzu (EU Talent Pool) platformunun Hintli mezunlar ve mühendisler için bir pilot uygulamayı hayata geçirmesi konularında da mutabakata vardı.

Eğitim ve beceri boyutu anlaşmanın temel ayaklarından biri olarak öne çıkıyor. Belirlenecek Yıllık Eğitim ve Beceri Diyaloğu ile Hindistan Ulusal Yeterlilikler Çerçevesinin Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu hale getirilmesi ve böylece eğitim kurumundan

alınan diplomalar ile çıraklık ve mesleki yeterlilik belgelerinin karşılıklı olarak tanınması süreçlerinin güçlendirilmesi de hedefleniyor. Bu adımın özellikle bilişim, mühendislik, sağlık, yeşil teknolojiler ve araştırma alanlarında işgücü hareketliliğini artırması bekleniyor.

İş dünyası açısından bu ortak çerçeve, üye ülkelerin uyguladığı farklı kuralların yarattığı bürokratik süreci sadeleştirerek daha öngörülebilir ve hızlı bir hareketlilik imkânı sunacak. Şirket içi görevlendirmeler, araştırmacılar ve girişimciler için daha net kariyer ve çalışma yolları oluşturulurken AB'de faaliyet gösteren şirketler de onlarca ikili anlaşma ile uğraşmadan Hindistan'ın geniş yetenek havuzuna doğrudan ve düzenli bir biçimde erişim sağlayabilecek.

Hindistan - AB Serbest Ticaret Anlaşması ülkeler arası ticaret hacmini büyütmenin yanı sıra eğitimden istihdama uzanan güvenli, düzenli ve yetenek odaklı bir hareketlilik modeli kurmayı da hedefliyor. Hareketlilik Çerçevesi ise küresel yetenek akışını yeniden şekillendirebilecek stratejik bir bileşen olarak öne çıkıyor. AB tarafı anlaşmayı yaşanan nüfus ve beceri açığı sorununa yönelik stratejik bir çözüm olarak değerlendiriyor.



ABD'DE BİRDEN FAZLA İŞTE ÇALIŞANLARIN SAYISI ARTIYOR



ABD Çalışma Bakanlığı Çalışma İstatistikleri Bürosu 2026 Ocak ayı işsizlik oranını %4,3 olarak açıkladı. Bu oran görece düşük görünse de arka planda büyümeye devam eden başka bir sorunun varlığına da işaret ediyor: **Pek çok Amerikalı için birden fazla işte çalışmak artık bir zorunluluk halini almış durumda.**

Son resmî verilere göre ülkede birden fazla işte çalışanların sayısı 2018 yılında 7,76 milyon iken pandeminin etkisi ile 2020 yılında 6,68 milyona düşmüştü. Ancak 2026 yılının Ocak ayına gelindiğinde bu rakamın 8,64 milyona ulaştığı ortaya çıktı. 2020 yılında bu oran toplam istihdamın %4,5'ine karşılık gelirken 2026 Ocak itibarıyla %5,3'üne denk geliyor.

Birden fazla işte çalışma özellikle kadınlarda çok daha dikkat çekici oranlara ulaşıyor. 2018 yılında 3,9 milyon kadın (%5,4) aynı anda birden fazla işte çalışırken 2026 Ocak ayında bu sayı 4,5 milyonu (%5,9) aştı.



ABD Nüfus Sayım Bürosu'nun Boylamsal İşveren-Hane Halkı Dinamikleri (Longitudinal Employer-Household Dynamics- LEHD) verileri de bu rakamları doğruluyor. Son yirmi yılın istatistiklerine bakıldığında kadınlarda aynı anda birden fazla işte çalışma oranı istikrarlı biçimde artarken (%7,5'ten %9,1'e) bu oran erkeklerde büyük ölçüde sabit kalmış durumda (%6,3'ten %6,6'ya). Bir diğer ifadeyle her geçen gün daha fazla kadın aynı anda birden fazla işte çalışmaya mecbur kalıyor.

Söz konusu eğilimin önde gelen nedenlerinden birinin enflasyon ile birlikte ciddi şekilde artan **yaşam maliyetleri** olduğu değerlendiriliyor. Federal Reserve Bank of St. Louis tarafından yayımlanan Tüketici Fiyat Endeksi (CPI) verilerine göre ABD'de gıda, barınma, enerji, ulaşım ve sağlık gibi temel harcama kalemleri 2020-2025 döneminde %25'lik bir artış gösterdi. Tüm bu veriler Amerika'da tek bir işten gelen gelirin geçinmek için yeterli olmadığını ve bu durumun milyonlarca çalışanı ek gelir arayışına ittiğini gözler önüne seriyor.

ALMANYA'DA İŞVERENLERE YABANCI UZMANLARI BİLGİLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Almanya'da 1 Ocak 2026 tarihi itibarıyla yabancı uzman ve nitelikli işgücüne yönelik önemli bir düzenleme yürürlüğe girdi. Buna göre işverenler için, AB/AEA dışı ülkelerden gelen çalışanların çalışma ve sosyal hakları ile ücretsiz danışmanlık hizmetleri hakkında bilgilendirilmesi yasal bir yükümlülük haline geldi.



Söz konusu düzenleme, Federal Almanya'da Yabancıların İkameti, Çalışması ve Entegrasyonu Kanunu'na (Aufenthaltsgesetz – AufenthG)

eklenen § 45c maddesi kapsamında getirildi. İlgili madde 16 Ağustos 2023 tarihli yasa değişikliği ile kabul edilmiş ancak uygulaması 1 Ocak 2026 tarihine ertelenmişti. Düzenleme Federal Resmî Gazete'de (Bundesgesetzblatt) yayımlanarak resmen yürürlüğe girdi. Yeni hüküm uyarınca işverenler, ikametgâhı veya mutlak meskeni yurt dışında olan bir üçüncü ülke vatandaşı ile Almanya'da çalışmak üzere bir iş sözleşmesi akdettiğinde söz konusu kişiyi en geç fiilî çalışmanın başladığı ilk gün aşağıdaki hususlarda yazılı olarak bilgilendirmek zorunda olacak:

- Çalışma hayatına ilişkin temel hak ve yükümlülükler,
- Ücretsiz danışmanlık ve destek hizmetlerine erişim yolları,
- Özellikle Federal Hükümet tarafından finanse edilen "Adil Entegrasyon (Faire Integration)" gibi resmî danışmanlık mekanizmalarının iletişim bilgileri.

Yetkililer düzenlemenin amacının yabancı çalışanların özel hakları konusunda erken aşamada bilgilendirilmesini sağlamak, işgücü piyasasında şeffaflığı artırmak ve olası hak ihlallerinin önüne geçmek olduğunu belirtiyor. Düzenleme aynı zamanda işverenler açısından uyum (compliance) yükümlülüklerini güçlendirirken bir yandan da Almanya'nın nitelikli yabancı işgücü için daha güvenli ve öngörülebilir bir çalışma ortamı sunmasını hedefliyor. Sosyal Güvenlik Kanunu kapsamında tanımlanan sınır ötesi iş ve işçi aracılığı durumlarında ise işverenin bu türden bir bilgilendirme yükümlülüğü bulunmuyor.



AVRUPA BİRLİĞİ'NDE 2025 GÖÇ VE İLTİCA RAPORU YAYIMLANDI

EUROSTAT, Avrupa'da Göç ve İltica – Göçmen Becerileri başlıklı raporu Aralık 2025'te yayımladı. Rapor AB'ye göç, AB içi göç ve AB'den göç, yasal oturma izinleri, uluslararası koruma ve düzensiz göç gibi konuları ele alırken AB geneli ve ülke düzeyinde 2023 ve 2024 yıllarına ait önemli veriler sunuyor.



Rapora göre 2023 yılında aşağıdaki veriler kaydedildi:

- Birlik dışından AB'ye 4,4 milyon kişi göç etti (2022 yılında 5,3 milyon göçmen kaydedilmişti);
- AB dışı ülkelere gelen göçmenler arasında en popüler varış ülkeleri İspanya (1 milyon kişi), Almanya (925 bin kişi), İtalya (372 bin kişi), Fransa (308 bin kişi) ve Polonya (206 bin kişi) oldu;
- AB'den AB dışı ülkelere göç edenlerin sayısı yaklaşık 1,5 milyon oldu. Bu rakam 2022'ye kıyasla %25'lik bir artış yaşandığı anlamına geliyor;
- 27 AB ülkesinin 13'ünde AB dışına göç edenlerin sayısı, başka bir AB ülkesine göç edenlerin sayısını aştı;
- AB dışı ülkelere göç edenlerin toplam göçmen sayısındaki oranının en yüksek olduğu ülkeler Litvanya (tüm göçmenlerinin %75'i) ve Slovenya (%68) oldu. En düşük oranlar ise Lüksemburg ve Slovakya'da (her ikisi de %20) kaydedildi;
- AB dışı ülkelere en fazla göç veren ülkeler İspanya (397 bin kişi), Almanya (265 bin kişi), Fransa (130 bin kişi) ve Romanya (98 bin kişi) oldu;
- Lüksemburg en fazla AB içi göç alan ülke (tüm göçmenlerin %86'sı) olurken bunu Slovakya (%57), Avusturya (%48) ve Belçika (%47) takip etti.



2024 yılı verileri ise aşağıdaki gibiydi:

- AB genelinde AB ülkesi vatandaşı olmayanlara toplam 3,5 milyon ilk oturma izni verilirken en fazla oturma izni veren ülkeler İspanya (562 bin), Almanya (545 bin), Polonya (489 bin), İtalya (346 bin) ve Fransa (342 bin) oldu;
- AB ülkelerinde ilk kez uluslararası koruma başvurusunda bulunan kişi sayısı yaklaşık 913 bin olarak kaydedildi;
- İltica başvurusu alan AB ülkeleri arasında en yüksek başvuru rakamları Almanya (230 bin başvuru), İspanya (165 bin), İtalya (151 bin) ve Fransa'da (130 bin) kaydedildi;
- İlk derece iltica başvurularına ilişkin kararların %50'sinden fazlasında koruma statüsü verildi.

Öğrenci ve Çalışanlar için Oturum İzinleri

Yüksek nitelikli çalışanlar için AB Mavi Kartı

AB Mavi Kartı, AB vatandaşı olmayan yüksek nitelikli göçmenler için bir çalışma ve ikamet iznidir. Raporda 2024 yılında yaklaşık 78.100 yüksek nitelikli AB vatandaşı olmayan çalışanın AB Mavi Kartı aldığı, en fazla mavi kartı Almanya'nın verdiği (56.300 kişi ile AB genelinin %72'si), Almanya'yı Polonya (5.900 kişi, %7), Macaristan (2.900 kişi, %4) ve Fransa'nın (2.800 kişi, %4) izlediği belirtiliyor. 2024'te en fazla AB Mavi Kartı alanlar Hindistan vatandaşları (16.300 kişi, %21) olurken Hindistan'ı Rusya (6.700 kişi, %9), Türkiye (5.600 kişi, %7) ve Çin (4.600 kişi, %6) vatandaşları takip ediyor.

Araştırmacılar ve öğrencilere yönelik izinler

AB vatandaşı olmayan göçmenler eğitim almak ve araştırma yapmak amacıyla da AB'de kalabiliyor. Rapora göre 2024 yılında AB ülkelerinde toplam

475 bin göçmen için eğitim ve araştırma izni düzenlendi. En fazla izin veren ülkeler Almanya (131.000 ile AB toplamının %28'i), Fransa (118.000 ile %25) ve İspanya (59.000 ile %12) olarak açıklanıyor. Bu izin türünden en fazla faydalananların ise Hindistan (53.000 ile izin alan toplam göçmen sayısının %11'i), Çin (44.000 ile %9), Fas (23.000 ile %5) ve ABD (22.000 ile %5) vatandaşları olduğu belirtiliyor.

Şirket içi personel görevlendirmeleri

AB vatandaşı olmayanlar şirket içi görevlendirme (intra-corporate transfer) kapsamında AB'de çalışmak üzere oturum iznine başvurabiliyor. Şirket içi görevlendirmeler bir çalışanın AB dışında faaliyet gösteren şirketinden AB ülkelerinden birinde bulunan bir şubeye geçici olarak gönderilmesi anlamına geliyor. 2024'te AB üye ülkeleri toplam 10.200 şirket içi transfer izni verdi. En yüksek sayılar Hollanda (2.400; %23), Macaristan (2.000; %19), Fransa (1.800; %17) ve Almanya'da (1.600; %15) kaydedildi. En fazla Hindistan (3.300; %33), Çin (2.200; %21) ve Güney Kore (800; %8) vatandaşlarının bu izin hakkından yararlandığı ifade ediliyor.





AVUSTURYA'DA 2025 YILINDA YAKLAŞIK 40 BİN YENİ ŞİRKET KURULDU

Avusturya Ekonomi Odası (WKÖ) tarafından açıklanan verilere göre 2025 yılında ülke genelinde 39.978 yeni firma kuruldu. Bu rakam bir önceki yıla göre yüzde 9,4'lük bir artış anlamına geliyor. WKÖ bu gelişmeyi şirket kuruluşlarında belirgin bir canlanma olarak değerlendiriyor.

Rakamlarda Kadın ve Genç Girişimciler Öne Çıkıyor

Yeni kurulan şirketlerde genç ve kadın girişimciler dikkat çekiyor. Yeni girişimcilerin yaş ortalaması 36,4 olarak kaydedilirken yeni şirketlerin yaklaşık yarısının kadın girişimciler tarafından kurulduğu ifade ediliyor.

Sektörel açıdan bakıldığında yeni şirketlerin büyük bölümünün danışmanlık, muhasebe, IT, reklam ve pazarlama, e-ticaret ve genel ticaret ile kişiye özel hizmet alanlarında kurulduğu görülüyor.

Esnek Çalışma Düşüncesi En Önemli Motivasyon Kaynağı

WKÖ Girişimcilik Servisi tarafından yapılan bir araştırmaya göre daha esnek bir iş-yaşam dengesi kurma arzusu girişimciliğe yönelmenin en önemli motivasyonu olarak öne çıkıyor. Bu motivasyonu kendi işinin patronu olma ve geliri artırma isteği takip ediyor. Ankete katılanların yalnızca yüzde 1,6'sı mecburi sebeplerle şirket kurduğunu ifade ediyor.

Avusturya Ekonomi Odası Girişimcilere Daha Fazla Destek Verilmesini Talep Ediyor

Avusturya Ekonomi Odası bu gelişmeleri "büyük bir fırsat" olarak değerlendirirken söz konusu durumun kendiliğinden devam etmesini teşvik edecek bir sürecin bulunmadığını vurguluyor. Bu nedenle yeni girişimleri teşvik etmek için daha iyi koşullar yaratılmasını talep ediyor. Söz konusu taleplerden bazıları ise şöyle sıralanıyor:

- Tüm şirket türleri için tamamen dijital bir şirket kuruluş sürecinin hayata geçirilmesi,
- Tüm yatırımcılar için en az 100.000 avroluk bir yatırım indirimi (katılım muafiyeti),
- Yapılan yatırımlarda en az 100.000 avronun vergiden düşülebilir özel gider olarak gösterilebilmesi,
- Küçük işletme ciro sınırının 85.000 avroya yükseltilmesi.



FİNLANDİYA'DA GENEL SOSYAL GÜVENLİK ÖDENEĞİ YÜRÜRLÜĞE GİRİYOR



Finlandiya 1 Mayıs 2026'da işsizlik dönemlerinde gelir güvencesini sadeleştirmeyi ve çalışma teşviklerini güçlendirmeyi amaçlayan önemli bir sosyal güvenlik reformunu hayata geçirmeye hazırlanıyor. Finlandiya Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı tarafından yapılan açıklamaya göre iş arayışında olan işsizlere yönelik olarak uygulanacak **Genel Sosyal Güvenlik Ödeneği Uygulaması, hali hazırda yürürlükte olan işgücü piyasası desteği ve temel işsizlik ödeneği uygulamalarının yerini alacak.**

Yeni sistem, kazancına bağlı olarak işsizlik ödeneğine hak kazanamayan veya hak ediş süresi sona eren işsiz vatandaşlar için tasarlandı. Ödeneğin günlük tutarı, mevcut sistemde uygulanan baz oranla (2025 için günlük 37,21 avro seviyesinde) aynı olacak.

Reformun en önemli özelliklerinden biri ödeneğin **bireyi baz alan bir sistem üzerinden belirlenecek** olması. Yani başvuru sahibinin **eşinin veya birlikte yaşadığı kişinin geliri, alınacak ödeneğin miktarını etkilemeyecek.** Kira veya sermaye gelirleri gibi çalışma karşılığında elde edilen kazanç harici gelirlerin belirli bir eşiğin üzerinde olması hâlinde ödeneğin tutarı değişse de kişinin şahsi tasarrufları ve birikimleri hesaplamaya dâhil edilmeyecek. Ödenek, çalışmadan elde edilen gelir arttıkça kademeli olarak azalacak.

Reformun önemli bir diğer ayağını **aktif işgücü piyasası politikaları** oluşturuyor. Uzun süreli işsizlik riskini azaltmak amacıyla ödenekten yararlanan işsizler belirli bir süre geçtikten sonra aktivasyon dönemine alınacak. Bu süre 25 yaş altındaki işsizler için 8 ay, 25 yaş ve üzerindeki için ise 18 ay olarak belirlendi. İş arayanlar aktivasyon dönemi boyunca istihdam kurumunda yüz yüze görüşmeye alınacak ve işsiz kalmalarının ana nedenleri tespit edilerek ihtiyaç duydukları hizmetlere yönlendirilecekler.



Kela Genel Sosyal Güvenlik Ödeneği uygulamasının tatbikinden Finlandiya **Sosyal Sigorta Kurumu**

(Kela) sorumlu olacak. Kela, işsizlik ödeneği ve konut yardımı gibi desteklerin tek bir başvuru sistemi üzerinden yapılabilmesi için çalışmalarını sürdürüyor. Uzun vadede farklı sosyal yardımların da bu sistemin çatısı altında birleştirilmesi planlanıyor.

Söz konusu reformun ilerleyen safhalarında temel gelir güvencesi sağlayan farklı yardımların birbiriyle uyumlu hale getirilmesi ve konut yardımlarının da genel ödenek yapısına kademeli olarak entegre edilmesi öngörülüyor. Eski sistem karmaşık ve kısmen hane temelli bir pasif destek yapısına sahipken, yeni sistem bireysel, sade, çalışmayı teşvik eden ve aktif istihdam politikalarıyla entegre bir gelir güvencesi modeli olarak öne çıkıyor.

FRANSA YETİM AYLIĞI UYGULAMASININ KAPSAMINI GENİŞLETTİ

Fransa'da sosyal güvenlik mevzuatında yapılan düzenleme ile yetim çocuklara yönelik aylık ödemelerin kapsamı genişletildi. 2024 yılında yürürlüğe giren değişiklikler sayesinde iki ebeveynini de kaybeden çocuklara sağlanan yetim aylığı prosedürü daha kapsayıcı hale getirildi.

Fransa'da sosyal güvenliğin finansmanına ilişkin mevzuatta yapılan düzenlemeler çerçevesinde anne ve babalarını kaybeden çocuklara bağlanan yetim aylığı (pension d'orpheline) uygulaması güçlendirildi. İlk olarak 2023 yılında hayata geçirilen sistemin kapsamı 2024 yılı itibarıyla genişletildi ve daha fazla sigortalı grubun çocuklarını da kapsayacak şekilde yeniden düzenlendi.

YETİM AYLIĞINDAN KİMLER YARARLANABİLECEK?

Yeni uygulamaya göre yetim aylığına hak kazanmak için çocuğun her iki ebeveynini (veya soy bağı bulunan kişilerin tamamını) kaybetmiş olması ve ayrıca vefat eden ebeveynlerin Fransa'da **genel rejim, tarım rejimi** veya **deniz aşırı bölgeler sigortası** kapsamında çalışmış ve bu kapsamda prim ödemiş olmaları şartı aranıyor. Düzenleme ücretli çalışanların yanı sıra kendi hesabına çalışanları ve tarım sektöründe ücretsiz çalışanları da kapsıyor.



AYLIK TUTARI, SÜRESİ VE DİĞER KOŞULLAR

- Yetim aylığı, vefat eden ebeveynin almış olduğu veya almaya hak kazandığı yaşlılık aylığının %54'üne denk gelecek şekilde hesaplanıyor. 1 Ocak 2026 itibarıyla aylık brüt tutar en az 108,57 avro olarak belirlenmiş durumda. Ailede birden fazla yetim çocuk bulunması halinde aylık çocuklar arasında eşit şekilde paylaşılıyor.
- Çocuk, yetim aylığından 21 yaşına kadar yararlanabiliyor. Gelir durumunun belirlenen sınırın altında kalması durumunda bu süre 25 yaşına kadar uzatılabilir. Süreğen bir hastalık ya da durum sebebiyle en az %80 oranında engelli statüsünde olan yetim çocuklar için ise yaş şartı aranmıyor.
- Yetim çocuğun yıllık geliri belirlenen tavanı (2025 yılı için 13.250,95 avro) aşarsa aylık ödemesi gelirin belirlenmesini takip eden ay itibarıyla durduruluyor. Ayrıca çocuğun tüm haklarıyla evlat edinilmesi halinde yetim aylığı kalıcı olarak kesiliyor. Aylıklar ayrıca, Fransa'da ikamet şartına bağlı olmaksızın çocuğun bulunduğu ülkeye gönderilebiliyor.



TÜRKİYE'DE İKAMET EDEN ÇOCUKLAR DA GÜVENCE KAPSAMINDA

Türkiye-Fransa arasında sosyal güvenlik alanında yürürlükte olan genel sözleşme, Türkiye'de ikamet eden çocuklar için de belirli bir oran üzerinden aile yardımı (Çocuk parası) ödenmesine imkân sağlıyor. Yapılan ödeme miktarı ise Fransa'da ödenen temel aile yardımının altında kalıyor. Ayrıca, Türkiye'de ikamet eden çocuklar için ödenen aile yardımı tutarlarında, Fransa'da yıllık enflasyonun belirli bir oranı aşması durumunda artış da yapıyor.

Yeni düzenlemenin en dikkat çekici yönlerinden biri, Türkiye'de ikamet eden yetim çocukların da bu haktan yararlanabilecek olması. Türkiye'de ikamet eden çocuklar için ödenecek yetim aylığının miktarı kanunda belirtilen hükümler çerçevesinde 1 Ocak 2026 tarihi itibarı ile brüt en az 108,57 avro olarak hesaplanıyor.

Diğer durumda bağlanan yetim aylığının miktarı ise genel rejim sigortalısı olan vefat etmiş ebeveynin aldığı veya almış olacağı temel yaşlılık aylığının miktarını aşmıyor.



BAŞVURU SÜRECİ

Yetim aylığı başvurularının yetim çocuk veya yasal vasisi tarafından vefat eden sigortalının bağlı olduğu Fransız sosyal güvenlik kurumuna yapılması gerekiyor. Başvuru yapılan kurum "başvuru rejimi" görevini üstleniyor ve bu rejimin yerel sigorta kuruluşu yaşlılık aylığına bağlı ödemeden sorumlu tutuluyor. Ebeveynlerden birisinin veya her ikisinin ikili sosyal güvenlik sözleşmesinde öngörülen iş birliği çerçevesinde aylık alması veya alacak olması durumunda ise başvuru, sözleşmede öngörülen hükümler doğrultusunda gerçekleştiriliyor. Başvurular, ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri kapsamında ilgili kurumlar arasında iş birliği içerisinde sonuçlandırılıyor.

KANADA'NIN ENFLASYON SORUNU EMEKLİLERİN PLANLARINI ETKİLİYOR

BMO Financial Group

Kanada'nın köklü finans kuruluşlarından **BMO Financial Group**'un gerçekleştirdiği emeklilik araştırması, artan enflasyon ile birlikte yükselen yaşam maliyetlerinin vatandaşların emeklilik süreçlerini planlama konusundaki endişelerini yeniden gündeme taşıdı¹. Araştırmaya göre Kanadalıların %74'ü, yaşam maliyetlerinin artmasıyla birlikte iş yaşamında en verimli oldukları dönemde yeterince birikim yapamamaktan korkuyor.

Kanada İstatistik Kurumu (Statistics Canada) 2026 Ocak ayında **Tüketici Fiyat Endeksi'nin %2,3** olduğunu açıkladı². Buna karşılık vatandaşların en temel gider kalemlerinden biri olan **gıda fiyatlarında %4,8** gibi yüksek bir artış kaydedildi. **Restoran fiyatlarında ise %12,3** gibi dikkat çeken bir artış yaşanırken bu durumun vatandaşların bütçelerinde önemli bir baskı yarattığı kaydedildi³. OECD verileri de Kanada'daki enflasyon artışını teyit eder nitelikte. OECD'nin Kasım 2025 değerlendirmelerine göre **OECD ülkeleri genelinde enflasyon %3,9'a gerilerken**, Kanada'daki **gıda enflasyonu %4,5** ile Aralık 2023'ten bu yana en yüksek seviyesine ulaştı⁴.

Emeklilik Planları ve Birikimler



Ortalama emeklilik yaşının 65 olduğu Kanada'da, **Emeklilik Planı** (*Canada Pension Plan*) kapsamında yeni emekli olan bireyler Ekim 2025 itibarıyla aylık

ortalama 803,76 Kanada doları maaş alıyor⁵.

Yaşlılık Yardımı (*Old Age Security*) ise belirlenen gelir eşiklerine bağlı olarak 65-74 yaş için 742,31 Kanada doları ve 75 yaş ve üzeri grupta ise 816,54 Kanada doları seviyelerinde kalıyor. Kanadalıların büyük çoğunluğu 65 yaşında emekli olma planları yapsa da emeklilik için yapılan birikimler çoğunlukla geçim konusunda yetersiz kaldığı için emeklilik ciddi bir sorun olarak öne çıkıyor.

BMO anketine katılanların **%31'i emeklilik tasarruflarına artık daha az katkıda bulunabildiğini, %17'si ise bu tasarrufları tamamen ertelemek zorunda kaldığını** belirtti. Bu durumun bir sonucu olarak Kanadalıların %15'i emekliliklerini Kanada dışında, yaşam maliyetlerinin daha düşük olduğu bir ülkede geçirmeyi tercih ettiğini ifade etti. Emeklilik için özellikle Portekiz ve İspanya gibi yaşam maliyetlerinin görece daha düşük olduğu ülkeler öne çıkarken Birleşik Arap Emirlikleri ve Malta gibi ülkeler de sundukları vergi avantajları sayesinde Kanadalıların emeklilik yıllarını geçirmeyi tercih ettiği ülkeler arasında yer alıyor.

Kaynak: [1] BMO Financial Group. (17 Şubat 2026). BMO Survey: Majority of Canadians Say Rising Costs Negatively Affecting Retirement Plans. <https://newsroom.bmo.com/2026-02-17-BMO-Survey-Majority-of-Canadians-Say-Rising-Costs-Negatively-Affecting-Retirement-Plans>

[2] Statistics Canada. Consumer Price Index, January 2026. Government of Canada, 17 Feb. 2026. www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/260217/dq260217a-eng.htm

[3] Statistics Canada. (2026). Food prices. Government of Canada. <https://www.statcan.gc.ca/en/topics-start/food-price>

[4] Organisation for Economic Co-operation and Development. (2026, January). Consumer prices – OECD – 01/2026. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/insights/statistical-releases/2026/1/consumer-prices-oecd-01-2026.pdf>

[5] Government of Canada. (2025, November 17). Canada Pension Plan: Pensions and benefits monthly amounts. Canada.ca. <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/payment-amounts.html>



MACARİSTAN 2026 DENETİM PLANINDA GÖÇMEN İŞÇİ ÇALIŞTIRANLAR YAKIN TAKİPTE

Macaristan'da 2026 yılı boyunca yürütülecek kapsamlı bir göç ve işyeri denetim modeli devreye alındı. Macaristan Ulusal Yabancılar Polisi Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan "Yıllık Denetim Planı" ile özellikle üçüncü ülke vatandaşlarını istihdam eden işverenlere yönelik kapsamlı denetimler yapılması öngörülüyor. Açıklanan plana göre denetimler hem sektörel hem de genel uygulama bazında yılın tamamına yayılacak, kayıt dışı istihdamla mücadele önlemleri sıkılaştırılacak.



Kapsamlı İşveren Denetimleri Artıyor

Yürütülen yeni entegre denetim planı kapsamında göçmen işçi istihdamı görece fazla olan işverenler detaylı incelemeye tabi tutulacak. Denetimlerde şirketlerin çalışma izin belgeleri, çalışanların konakladıkları adresler ve fiili çalışma yerleri arasında ayrıntılı karşılaştırmalar yapılacak. Bildirilen adres ile gerçek çalışma veya ikamet adresi arasında uyumsuzluk bulunması durumunda idari yaptırımlar uygulanabilecek.

Ayrıca C tipi çalışma vizesi başvurularında belirtilen işyerleri de yerinde denetlenecek. Bu uygulamayla birlikte başvuru sırasında beyan edilen bilgilerin gerçeği yansıtıp yansıtmadığı kontrol edilecek. İzinlerin alınma amacı ile uygulamada uyumsuzluk olduğunun tespiti hâlinde hem işverenler hem de çalışanlar ciddi hukuki yaptırımlarla karşı karşıya kalabilecek. Denetimler kapsamında göçle bağlantılı yasa dışı faaliyetlere karşı diğer güvenlik birimleriyle ortak operasyonların yürütülmesi de planlanıyor. Bu adım düzensiz göç ve izinsiz çalışma ile mücadelede kurumlar arası koordinasyonun güçlendirilmesinin bir göstergesi olarak öne çıkıyor.

Sektör ve Dönem Bazında Sıkı Kontroller Gerçekleştirilecek

Denetimler yılın dört çeyreğine yayılacak şekilde planlandı. İlk çeyrekte fırınlar, pastaneler, ulaşım sektöründe faaliyet gösteren işletmeler ve göçmen işçilerin yoğun olduğu ilgili sektörler denetlenecek. İkinci çeyrekte inşaat sektöründe faaliyet gösteren işletmeler, şantiyeler, mevsimlik tarım işçisi istihdam eden işletmeler ile eğlence ve yeme-içme sektörüne yönelik denetimler gerçekleştirilecek.

Büyük ölçüde yaz aylarını kapsayan üçüncü çeyrekte restoranlar, turizm ve eğlence merkezleri ile tarım sektöründe faaliyet gösteren işletmeler yeniden mercek altına alınırken son çeyrekte ulaşım sektörü ve yüksek oranda göçmen işçi istihdam ettiği belirlenen işyerlerine yapılan denetimlerin tekrarı niteliğinde sıkı kontroller gerçekleştirilecek. Resmî makamlar, izin süresini aşan veya izinde belirlenen amaç dışında çalışan veya çalıştırılan göçmen işçilerle ilgili işlemlerin daha hızlı gerçekleştirilip hukuki süreçlerin ivedilikle sonuçlandırılacağını belirtiyor.

Denetim planı yalnızca belge kontrolüyle sınırlı kalmayacağından kurumlar arası iş birliği kapsamında göçle bağlantılı yasa dışı faaliyetlere karşı ortak operasyonlar da yürütülecek. Bu çerçevede izinsiz çalışma, izin süresinin aşılması ve çalışma izninin kapsamı dışında göçmen çalıştırma gibi durumlar daha çabuk tespit edilebilecek. Şartların gerektiği gibi karşılanmaması halinde ciddi para cezalarının yanı sıra izin iptalleri ve gelecekteki başvuruların olumsuz etkilenmesi de söz konusu olacak.

Orta Avrupa'nın önemli yatırım merkezlerinden olan Macaristan'da uygulanacak bu denetim planı, büyük oranda yabancı işgücüne dayalı sektörlerde daha sıkı uygulanacak. Yetkililer, mevzuata uygun faaliyet gösteren işletmeler için denetimlerin bir risk teşkil etmediğini, düzenlemelerin yalnızca sistemin daha iyi işlemlerini sağlayan bir güvence mekanizması olarak görülmesi gerektiğini vurguluyor.

ÖZBEKİSTAN'DA YATIRIM VE İHRACAT ODAKLI BÜYÜME İSTİHDAMI GÜÇLENDİRİYOR

Özbekistan'ın GSYH'si artan yatırım ve ihracat oranları ile iç talepteki artış sayesinde 2025 yılında %7,3'lük bir büyüme kaydetti. Bu büyüme doğrudan istihdam artışı ve hane gelirlerinin iyileşmesi ile desteklendi. **Ülke ekonomisi büyürken yaklaşık 5 milyon kişi istikrarlı gelire kavuştu ve 1,5 milyon kişi yoksulluk sınırının üzerine çıktı.**

Ekonomik büyüme, özellikle hizmet sektörü ve dijital ekonomi sektöründe yeni iş alanları yarattı. Hizmet sektörü tek başına GSYH'ye yaklaşık 84 milyar dolar katkı sağlarken, "1 milyon YZ programcısı" gibi projelerle ortalamanın üzerinde gelir getiren nitelikli işler yaratıldı.

Öte yandan yabancı yatırımların artması da istihdamı besleyen temel faktörlerden biri oldu. Yabancı yatırımların önemli bir bölümü teknoloji transferi, ihracata yönelik üretim, enerji verimliliği ve işgücü eğitimi alanlarına yönelmiş durumda.

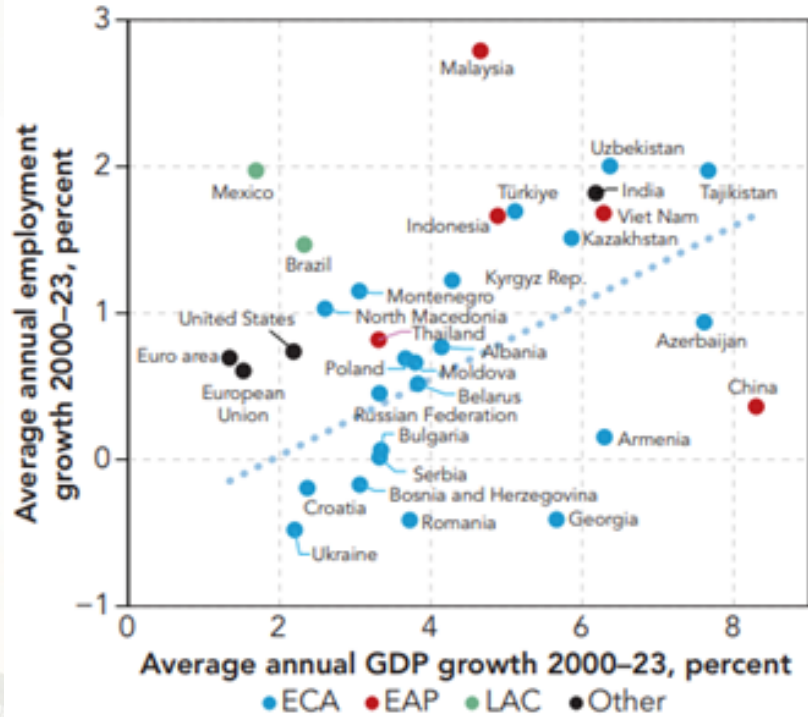
Ekonomideki reformla beraber ticari girişim oranlarında da artış yaşanıyor. 2016 yılında ülkede kayıtlı girişimci sayısı 213 bin seviyelerinde seyrederken 2025 yılında bu sayı 1,2 milyona ulaştı. Turizm, sanayi ve altyapı yatırımları da istihdamı destekleyen önemli alanlar olarak öne çıkıyor.

Yetkililer 2026 yılından itibaren madencilik, metalürji, kimya, enerji, otomotiv üretimi, tekstil ve ilaç sektörlerinde kapasite artışlarını kapsayan toplam 228 yeni sanayi projesinin hayata geçirileceğini ve bu projelerle **önümüzdeki beş yıl içinde 1 milyon yüksek gelir getiren yeni iş alanının** yaratılmasının hedeflendiğini belirtiyor.

Bunun yanında **Dünya Bankası'nın 2025 Yılı Avrupa ve Orta Asya Ekonomik Güncellemesi: İstihdam ve Refah** ([Europe and Central Asia Economic Update: Jobs and Prosperity 2025](#)) raporuna göre, Avrupa ve Orta Asya bölgesinde çalışma çağındaki nüfusta genel bir azalma gözlemlenirken Özbekistan'da bu eğilimin tersine güçlü bir demografik avantaj söz konusu.

Ülkede 2050 yılına kadar çalışma çağına erişmiş nüfus sayısında yaklaşık 10 milyonluk (%42'lik) bir artışın kaydedilmesi bekleniyor. Bu durum Özbekistan'ı bölgede, yüksek istihdam yaratma potansiyeline sahip nadir ülkelerden biri haline getirirken, bu doğrultuda büyüme ile istihdam arasındaki bağı güçlendirilmesi stratejik bir öncelik olarak öne çıkıyor. Raporda ayrıca, bu demografik fırsatın üretken ve sürdürülebilir istihdama dönüştürülebilmesi için özel sektör odaklı politikaların belirleyici olacağı vurgulanıyor.

a. Correlation between growth and employment



2030 VİZYONU İLE SUUDİ ARABİSTAN'DA KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK ALGILAR DEĞİŞİYOR



Suudi Arabistan ekonomisi, 2030 Vizyonu (Vision 2030) reform programı kapsamında son on yılda güçlü bir dönüşüm sürecinden geçerken, bu büyüme istihdam piyasasında da dikkat çekici sonuçları beraberinde getirdi. Dünya Bankası'nın 2026 tarihli "On Yıllık İlerleme: Suudi Arabistan İşgücü Piyasası Dönüşümüne Genel Bakış ([A Decade of Progress: Inside Saudi Arabia's Labor Market Transformation](#))" başlıklı raporunda 2015 (Vision 2030 öncesi) ile 2025 verileri arasında yapılan karşılaştırmayla birçok temel hedefin beklenenden çok daha erken yakalandığı ortaya konuldu. Ülkenin gayri safi yurt içi hasılası (GSYH) 2024 yılı sonunda 4,7 trilyon Suudi riyaline (yaklaşık 1,25 trilyon ABD doları) ulaşarak 2016 yılına kıyasla iki kattan fazla artış gösterdi. Ekonomik büyüme özellikle istihdam yaratma kapasitesi ve işgücü yapısındaki dönüşümle öne çıkıyor.

Reformlar Kadın İstihdamını Artırdı

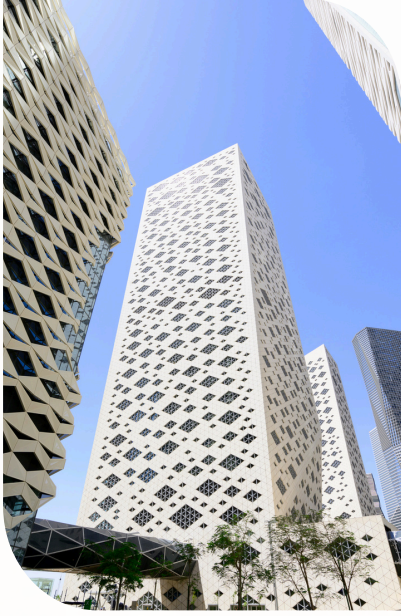
2030 Vizyonu kapsamında hayata geçirilen toplumsal cinsiyet ve işgücü reformları, kadınların çalışma hayatına katılımına ilişkin sosyal normlarda belirgin bir dönüşümün gerçekleşmesini sağladı. Son yıllarda yapılan araştırmalar, kadınların çalışma yaşamına ilişkin aldıkları kararlarda toplumsal algılardan oldukça etkilendiklerini, ancak doğru bilgi ve politika müdahaleleriyle bu algıların hızla değişebildiğini gösteriyor.



Bu çerçevede kadınların erkeklerle aynı ortamda çalışması konusunda toplumsal bakış açısı önemli ölçüde değişmiş durumda. 2025 yılı itibarıyla Suudi kadınların **%65'i** ve Suudi erkeklerin **%49'u**, kadınların erkeklerle aynı ortamda çalışmasını normal kabul ederken 2015 yılında bu oranlar kadınlarda yalnızca **%15**, erkeklerde ise **%13** düzeyindeydi.

Söz konusu dönüşüm, yalnızca algıların değişmesiyle de sınırlı kalmadı. Vizyon 2030 kapsamında uygulamaya konulan kurumsal ve düzenleyici reformlar işyerinde tacize karşı yasal korumanın güçlendirilmesi, kadınların hareketliliğini kısıtlayan engellerin ortadan kaldırılması ve sektör kısıtlamaları ile çalışma saatlerine ilişkin sınırlamaların sona erdirilmesiyle de desteklendi. Bu adımlar kadınlar için daha güvenli, erişilebilir ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratılmasını sağladı.

Sonuç olarak, Suudi Arabistan'da kadınların işgücü piyasasındaki konumu kısa sürede güçlenirken, reformlar kadın istihdamını geçici rakamlar olmaktan çıkararak kalıcı ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturdu. **Kadınların işgücü piyasasındaki nihai durumu raporda aşağıdaki gibi özetleniyor:**



- Kadınların işgücüne katılımına ilişkin 2030 hedefi 2022'de yakalandı.
- Ülkede kadın istihdamı yapısal olarak 2015–2025 döneminde, özellikle kadınların çalıştıkları işletme türleri bakımından çarpıcı bir dönüşüm geçirdi.
- 2015 yılında Suudi kadınların yalnızca %3,7'si mikro ölçekli işletmelerde çalışırken, bu oran 2025 itibarıyla %26,4'e yükseldi.
- Kadınların KOBİ'lerde istihdam edilme oranları da artış göstererek %38,4'ten %44,1'e çıktı.
- Buna karşılık, büyük ölçekli firmalarda çalışan Suudi kadınların oranı keskin bir düşüş kaydederek %57,9'dan %29,4'e geriledi.
- İstihdamdaki ilerlemeler çocuk bakım desteği, ulaşım sübvansiyonları, esnek çalışma modelleri ve tacize karşı yasal koruma önemleriyle de desteklendi.

2030 Vizyonu kapsamında, 2025 ikinci çeyreği itibarıyla diğer önemli gelişmeler aşağıdaki şekilde sıralanıyor:

İşgücüne Katılım: Hedeflerin Üzerinde

- Toplam işgücüne katılım oranı %67,1 olarak gerçekleşti.
- Bu seviye hem 2025 (%61,8) hem de 2030 (%63) hedeflerinin üzerinde.

İşsizlik Oranı: %5 Hedefine Doğru

- Genel işsizlik oranı %2,8 ile hem 2025 (%4,6) hem de 2030 (%3,8) hedeflerinin altına indi.
- Suudi vatandaşlar arasındaki işsizlik %6,8 ile 2025 (%7,0) hedefinin altında gerçekleşti. Bu oran 2030 için belirlenen %5'lik hedefe doğru sağlam adımlar atıldığını gösteriyor.

Suudilerin Özel Sektördeki Durumu: Yapısal Değişim

- Suudi vatandaşlarının özel sektör istihdam oranı %52,8 oldu.
- Bu oran 2025 hedefini (%51,4) aşarken, 2030 hedefi (%58,3) seviyesine oldukça yaklaştı.
- Nitaqat ve Nitaqat Mutawar programları sayesinde yerleştirme politikaları daha öngörülebilir ve sektörel bazlı hale geldi.

NEET Oranı: Düşüyor

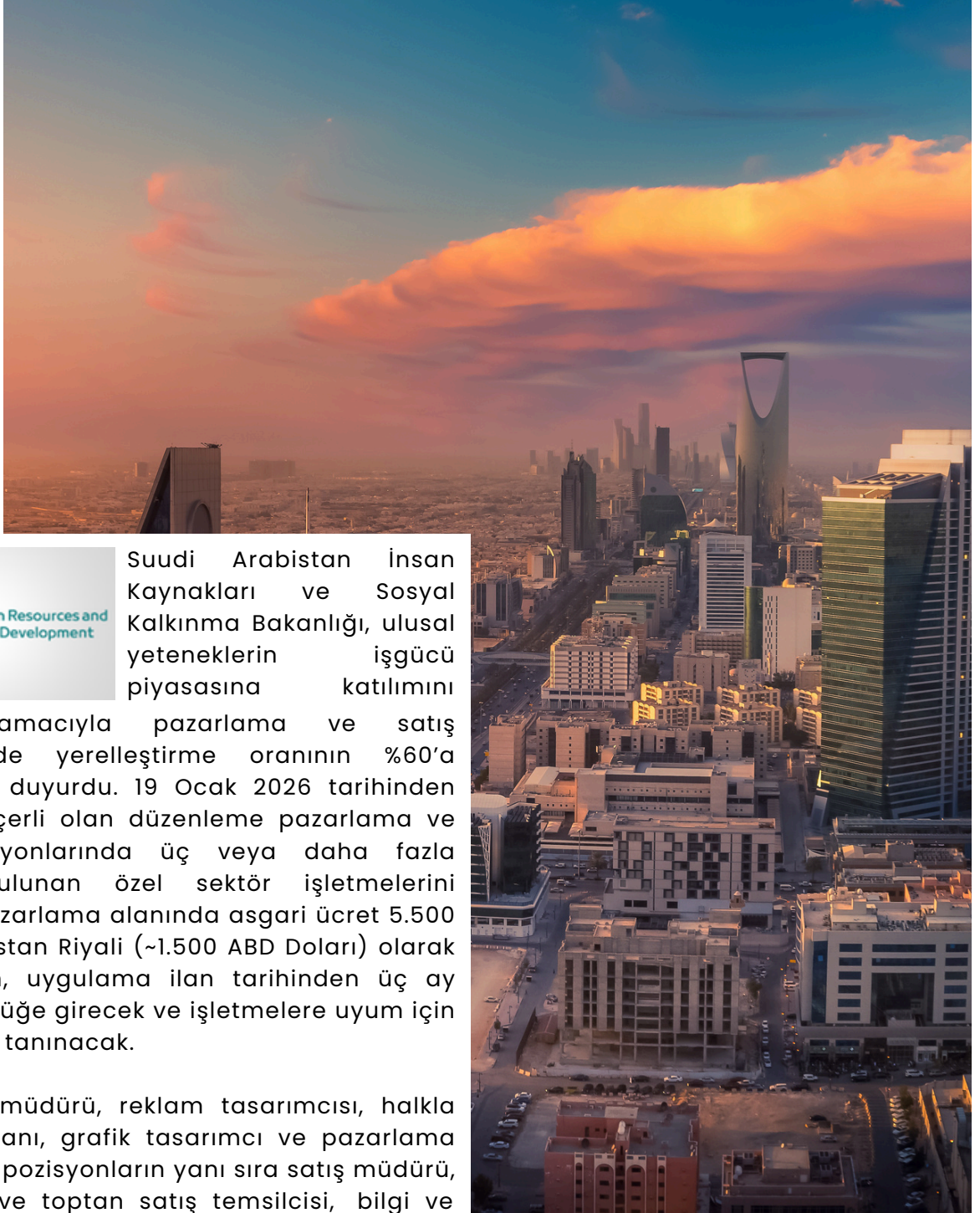
- Eğitimde veya istihdamda olmayan (NEET'ler) Suudi gençlerin oranı 2015 yılında %40 iken 2025 yılında %25'e geriledi.



Nitaqat: Suudi Arabistan'da faaliyet gösteren işletmelerin belirli sayıda Suudi vatandaşı istihdam etmelerini zorunlu kılan yerleştirme programı.

Nitaqat Mutawar: Nitaqat politikasının daha gelişmiş, puan temelli ve esnek versiyonudur.

SUUDİ ARABİSTAN'IN SATIŞ VE PAZARLAMA SEKTÖRLERİNDE YERELLEŞTİRME ORANI %60'A YÜKSELTİLDİ



Suudi Arabistan İnsan Kaynakları ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı, ulusal yeteneklerin işgücü piyasasına katılımını

artırmak amacıyla pazarlama ve satış mesleklerinde yerelleştirme oranının %60'a çıkarıldığını duyurdu. 19 Ocak 2026 tarihinden itibaren geçerli olan düzenleme pazarlama ve satış pozisyonlarında üç veya daha fazla çalışanı bulunan özel sektör işletmelerini kapsıyor. Pazarlama alanında asgari ücret 5.500 Suudi Arabistan Riyali (~1.500 ABD Doları) olarak belirlenirken, uygulama ilan tarihinden üç ay sonra yürürlüğe girecek ve işletmelere uyum için geçiş süresi tanınacak.

Pazarlama müdürü, reklam tasarımcısı, halkla ilişkiler uzmanı, grafik tasarımcı ve pazarlama uzmanı gibi pozisyonların yanı sıra satış müdürü, perakende ve toptan satış temsilcisi, bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) satış uzmanı, ticaret uzmanı ve emtia brokırı gibi işler karar kapsamına giren meslekler arasında yer alıyor.

Bakanlık, özel sektörün İnsan Kaynakları Geliştirme Fonu (HRDF – Hadaf) aracılığıyla sunulan işe alım, eğitim ve istihdam desteklerinden yararlanabileceğini belirtti. Düzenlemenin, işgücü piyasası ihtiyaçlarına yönelik kapsamlı analizlere dayandığı ve Suudi erkek ve kadınlar için kaliteli ve sürdürülebilir istihdam fırsatları oluşturmayı hedeflediği vurgulandı. Bakanlık ayrıca uygulama rehberlerinin resmî internet sitesinde yayımlandığını ve tüm işletmelerin belirlenen süre içinde gerekli uyum sağlama çalışmalarını tamamlamasının önemli olduğunu bildirdi.

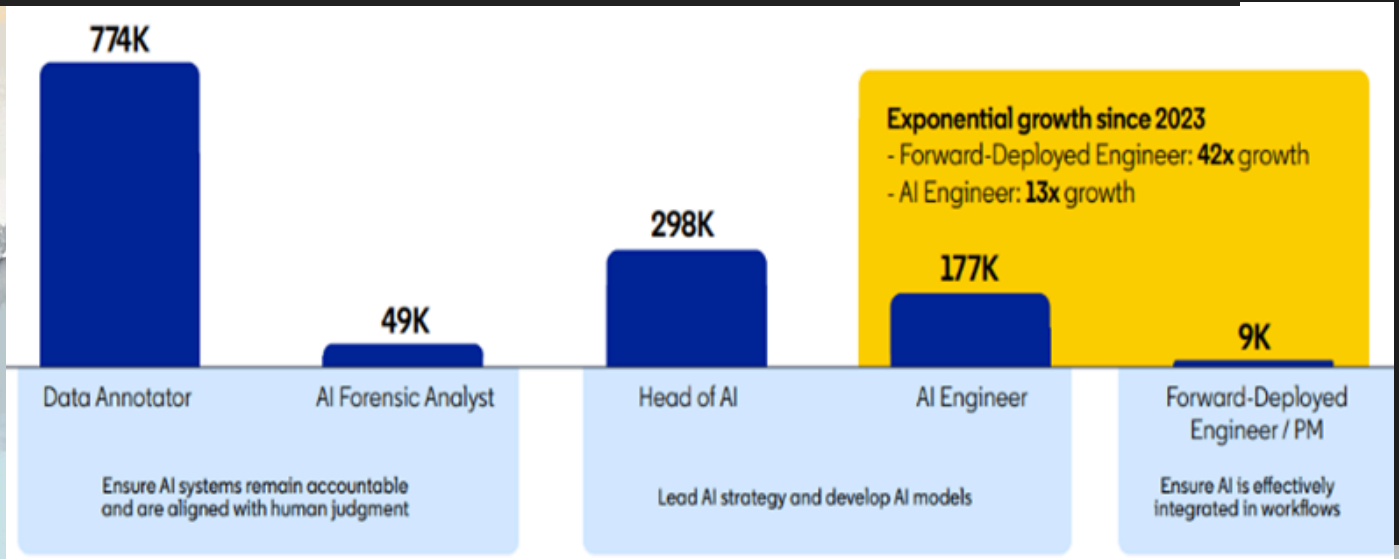
LİNKEDİN RAPORU: YAPAY ZEKÂ BAĞLANTILI 1,3 MİLYONUN ÜZERİNDE YENİ İŞ



LinkedIn Economic Graph Research Institute tarafından yayımlanan “İşgücü Piyasası Raporu - İşleyen Bir Çalışma Hayatının Geleceğini İnşa Etmek (Labor Market Report – Building a Future of Work That Works)” başlıklı çalışma, dünyanın en büyük profesyonel ağı olan LinkedIn’in 1,3 milyarı aşkın üyesinden toplanan verilere dayanarak çalışma hayatının geleceğine dair önemli çıkarımlarda bulundu.

Raporda hükümetlerin ve şirketlerin sorduğu “çalışma hayatının yeni düzeninde nasıl ayakta kalınır ve nasıl kazanılır?” sorusuna veri temelli yanıtlar sunuluyor ve işgücü piyasasındaki yavaşlamanın temel nedeninin yapay zekâ (YZ) değil, makroekonomik koşullar olduğu vurgulanıyor. Küresel düzeyde işe alımlar pandemi öncesi seviyelerin yaklaşık %20 altında seyrederken, iş değişiklikleri son 10 yılın en düşük düzeyine gerilemiş durumda. Giriş seviyesi işler ise şimdilik yapay zekâdan belirgin olarak etkilenmedi. YZ, çalışan başına üretim beklentisini yükselterek bu eğilimi daha da güçlendiriyor. Ancak genel algının aksine kısa vadede YZ iş kayıplarının nedeni olmak şöyle dursun, yeni istihdam alanları yaratıyor. 2023–2025 döneminde küresel ölçekte 1,3 milyonun üzerinde YZ bağlantılı yeni iş ortaya çıkarken; veri etiketleme uzmanları, YZ mühendisleri ve saha yazılım mühendisleri gibi teknoloji ile iş süreçleri arasında köprü kuran yeni meslekler hızla yaygınlaşıyor.

2023–2025 Arasında Küresel Düzeyde Ortaya Çıkan Yapay Zekâ Temelli İşler:



Sektörel açıdan bakıldığında çoğu alanda durgunluk göze çarpsa da sağlık sektörü ile YZ altyapısına dayalı sektörler öne çıkan büyüme alanları olarak dikkat çekiyor.

Rapor ayrıca içerik üretiminin küresel işgücü piyasasında hızla kurumsallaşarak kalıcı bir istihdam alanına dönüştüğünü ortaya koyuyor. Buna göre şirketler giderek daha fazla kurum içi içerik üreticisi (in-house creator) istihdam etmeye başladı. Veriler **dünya genelinde 75 milyon kişinin içerik üreterek gelir elde ettiğini, 4 milyon içerik üreticisinin ise bağımsız olarak ya da şirketler bünyesinde tam zamanlı olarak çalıştığını gösteriyor.** 2021–2025 döneminde LinkedIn profiline “creator” unvanını ekleyen kullanıcı sayısında %90’ın üzerinde bir artış yaşandığı belirtiliyor. Bu oran içerik üretiminin geçici bir eğilim olmaktan çıkarak sürdürülebilir bir kariyer alanına dönüştüğüne işaret ediyor. Rapora göre 2010 sonrası doğan Alfa kuşağı içinse YouTube’lık, TikTok içerik üreticiliği ve profesyonel çevrim içi yayıncılık gibi işler en çok arzu edilen 10 iş arasında yer alıyor.



BİLGİ NOTU:

“ASBEST KAYNAKLI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ RİSKLERİNİN YÖNETİMİ” REHBERİ YAYIMLANDI

İngilizceden Aktaran:

Kıvılcım S. EKE

kivilcim.eke@csgb.gov.tr

Avrupa Komisyonu, işyerlerinde asbest kaynaklı risklerin etkin yönetilmesini kolaylaştırmak amacıyla AB İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA) katkısıyla hazırlanan yeni Asbest Kaynaklı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Risklerinin Yönetimi Rehberini ([Guidelines for managing asbestos-related health and safety risks at work](#)) yayımladı.



Oldukça kapsamlı olan rehber, 2023 tarihli “Asbestos at Work” Direktifi (EU 2023/2668) çerçevesinde Avrupa Birliği üyesi devletlere, işverenlere ve işçilere uygulamada yol gösterici olacak pratik tavsiyeler sunuyor. Üye devletlerdeki iyi uygulamaları gösteren 50’den fazla fotoğraf ve 40’tan fazla vaka çalışması içeren rehber, AB genelinde asbest yönetimine ilişkin bütüncül ve gerçekçi bir tablo ortaya koyuyor.

Özellikle inşaat, bakım ve onarım gibi yüksek riskli sektörlerdeki işyerlerinde asbeste maruz kalmayı önleme amacıyla, kontrol ve eğitim uygulamaları detaylandırılıyor ve mevzuatın uygulamaya dönüştürülmesi hedefleniyor.

Uluslararası İSG gündeminin en kritik başlıklarından biri olan asbest maruziyeti, pek çok direktifle ve kanunla yasaklanmış olmasına rağmen dünya genelinde milyonlarca çalışanın sağlığını tehdit etmeye devam ediyor. Avrupa’da iş kaynaklı kanserlerin yaklaşık %75’inin sebebini oluşturan asbest, küresel ölçekte çalışma hayatının sessiz ama ölümcül tehdidi olarak varlığını sürdürüyor.

Asbest belli bir güvenli eşik değeri olmayan kanserojen madde olarak tanımlanıyor, yani bir “güvenli maruziyet seviyesi” bulunmuyor. Solunum yoluyla vücuda giren lifler 10 ila 40 yıl sonra dahi ölümcül hastalıklara yol açabiliyor. Bu yönüyle asbest çalışma hayatında geç ama kalıcı hasar yaratan en tehlikeli maddeler arasında yer alıyor.

Birçok ülkede asbestin üretimi ve kullanımı yasaklanmış olsa da eski binalar, altyapı tesisleri, sanayi ekipmanları, ulaşım araçları, maden ve taş ocakları gibi alanlarda hala asbest içeren malzemeler (ACM) bulunabiliyor. **Rehberde göre yalnızca Avrupa’da 4 ila 7 milyon çalışan, meslek faaliyetleri sırasında doğrudan veya dolaylı olarak asbeste maruz kalma riskiyle karşı karşıya. Benzer yapı stoku ve altyapıya sahip ülkelerde bu riskin çok daha yüksek olduğu kabul ediliyor.**

Rehberde özellikle yenileme, enerji verimliliği, yeşil dönüşüm ve kentsel dönüşüm projeleri, asbeste maruziyet riskini yeniden artıran temel dinamikler arasında gösteriliyor.



Rehberde mevzuata uyumun ötesinde çalışanların yaşamını korumak için de kritik kabul edilen evrensel önleyici tedbirler ise şu şekilde sıralanıyor:

1. Risk Değerlendirmesi ve Envanter

- Asbest içeren malzemelerin önceden tespiti
- Ulusal veya kurumsal asbest envanterlerinin oluşturulması

2. Maruziyetin Önlenmesi

- Asbestle çalışmanın mümkünse tamamen ortadan kaldırılması
- Kontrollü söküm, izolasyon ve mühendislik önlemleri

3. Eğitim ve Farkındalık

- Uzman ve uzman olmayan çalışanlara zorunlu İSG eğitimi
- Pasif maruziyet risklerine yönelik bilgilendirme

4. Sağlık Gözetimi

- Maruz kalan çalışanlar için uzun süreli tıbbi izleme
- Meslek hastalıklarının erken teşhisi

5. Atık ve Acil Durum Yönetimi

- Asbestli atıkların özel taşıma ve bertaraf prosedürleri
- Beklenmeyen lif salınımına karşı acil müdahale planları

Sonuç olarak asbest yasaklanmış olmasına rağmen çalışma hayatındaki en sinsi ve kalıcı risk faktörlerinden biri olmaya devam ediyor. Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanan rehber bu riskin ülke farkı gözetmeksizin tüm çalışma hayatını ilgilendirdiğini ve önleyici yaklaşımın ertelenemez olduğunu açıkça ortaya koyuyor. İş sağlığı ve güvenliği politikalarının geleceğinde ise asbestin tamamen ortadan kaldırılması teknik bir hedef olmanın ötesinde insan onuruna yakışır çalışma koşullarının vazgeçilmez bir unsuru olarak öne çıkıyor.

Maruziyet gerçekleşmeden önce riskin tespiti ile planlama ve karar alma süreçlerini merkeze alarak, pasif ve farkında olunmayan maruziyeti kritik risk olarak öne çıkaran rehberde, asbest konusu ilk kez iklim ve sürdürülebilirlik politikalarıyla kesişen bir İSG riski olarak ele alınıyor. Ayrıca işveren, çalışan, sendika, denetim mekanizmaları ve sağlık sistemi, aynı risk zincirinin parçaları olarak değerlendiriliyor. Bu da asbeste maruziyet riskini bireysel değil kolektif yönetim gerektiren stratejik bir çalışma hayatı ve halk sağlığı meselesi hâline getiriyor.

Rehber tüm bunların yanında, ILO'nun temel iş sağlığı ve güvenliği sözleşmelerinin ve standartlarının sahada somut önlemlere dönüştürülmesini sağlayacak yöntemleri gösteren pratik bir tamamlayıcı belge niteliği de taşıyor.



DIŞ İLİŞKİLER VE AVRUPA BİRLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

www.csqb.gov.tr/diabgm