



E-BÜLTEN

DIŞ İLİŞKİLER VE AVRUPA BİRLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ AYLIK E-BÜLTENİ
SAYI 99 • OCAK 2026

OECD Beceriler Zirvesi 2026 Türkiye'de



www.csqb.gov.tr/diabgm



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

Çağatay HALAT

Çalışma ve S. Güvenlik Müşaviri

Gizem ÜNAL

Psikolog

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@csgb.gov.tr adresine e-posta adresinizi iletebilirsiniz. Ayrıca bültene ilişkin görüş ve önerilerinizi iletmek için de bu e-posta adresinden bizimle iletişime geçebilirsiniz.

Yasal Uyarı: Bu e-bülten bilgilendirme amaçlı olup Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

Kapak görseli yapay zekâ destekli olarak üretilmiş temsili bir görseldir.



İÇİNDEKİLER

- 04 UZMAN GÖRÜŐÜ:**
Türkiye OECD Beceriler Zirvesi
2026'ya Ev Sahipliği Yapacak
– Çağatay HALAT
- 08 AVRO BÖLGESİ 2025**
Aralık Ayı İŞsizlik Oranı % 6,2
- 09 YENİLENEBİLİR ENERJİ VE İSTİHDAM**
2025 Değerlendirme Raporu
Yayımlandı
- 11 AB'DE TURİZM SEKTÖRÜNDE KAYIT DIŞILIKLA MÜCADELEDE**
İyi Uygulamalar
- 12 AB'DE TARIM SEKTÖRÜNDE**
İstihdam Geriliyor
- 14 YENİDEN BECERİ KAZANDIRMA DÖNÜŞÜMÜ**
850 Milyon Kişiye
Ulaşma Yolunda
- 15 24 OCAK ULUSLARARASI EĞİTİM GÜNÜ**
Küresel Eğitim İzleme Raporu
Yayımlandı
- 16 OECD PORTEKİZ EKONOMİK GÖRÜNÜM ARAŞTIRMASI**
Göçmenler İçin Fırsatlar
- 18 ABD ÇALIŞMA BAKANLIĞINDAN**
Yeni Genç İstihdamı Desteği
- 19 ABD KALİFORNİYA'DA 2026 YILINDA**
Çalışma Hayatında Yeni Dönem
- 20 ALMANYA İŞGÜCÜ PİYASASI**
2025 Yılı Değerlendirmesi
- 21 ALMANYA'DA BAKIM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ**
Özlük Hakları İyileştirildi
- 22 ALMANYA'DA YENİ EMEKLİLİK PAKETİ**
(Rentenpaket) Yürürlükte
- 23 AVUSTURYA'DA EMEKLİLİK YAŞI YÜKSELİRKEN İSTİHDAM GÜÇLENİYOR:**
Aktion 55+
- 24 FRANSA'DA 2026 SOSYAL GÜVENLİK FİNANSMANI YASASI**
Kabul Edildi
- 25 HOLLANDA'DA**
Yeni Emeklilik Sistemi Yürürlükte
- 26 İSPANYA'DA KIRSAL İSTİHDAMI**
Güçlendirmeye Yönelik
Yeni Kararname
- 27 İTALYA'DA ŞANTİYELERDE**
Dijital Kimlik Zorunluluğu
- 28 KAZAKİSTAN'DA MAVİ YAKA MESLEKLERE**
Verilen Önem Artıyor
- 29 PAKİSTAN'DA MADEN KAZALARI**
2025 Yılında Önemli Ölçüde Azaldı
- 30 LINKEDİN YEŞİL BECERİLER RAPORU 2025:**
Yeşil Beceriler Ana Akım Oluyor
- 31 HİBOB**
"2026'da İŞin Geleceği Rehberi"
- 33 BİLGİ NOTU:**
KÜRESEL KUANTUM EKOSİSTEMİ RAPORU
Kuantum Sektöründe İŞgücünün
Yapısı ve İstihdam Dinamikleri



Çağatay HALAT / Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşaviri
OECD Nezdinde Türkiye Daimi Temsilciliği
✉ cagatay.halat@csgb.gov.tr

TÜRKİYE OECD BECERİLER ZİRVESİ 2026'YA EV SAHİPLİĞİ YAPACAK



REPUBLIC OF TÜRKİYE
MINISTRY OF LABOUR
AND SOCIAL SECURITY



ORGANISATION
FOR ECONOMIC
CO-OPERATION
AND DEVELOPMENT



ORGANISATION DE
COOPÉRATION ET
DE DÉVELOPPEMENT
ÉCONOMIQUES



Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD), 2016'dan bu yana iki yılda bir OECD Beceriler Zirvesini düzenlemektedir. 27-28 Nisan 2026 tarihlerinde Türkiye'nin ev sahipliğinde Ekonomik

İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD), 2016'dan bu yana iki yılda bir OECD Beceriler Zirvesini düzenlemektedir. 27-28 Nisan 2026 tarihlerinde Türkiye'nin ev sahipliğinde İstanbul'da altıncısı düzenlenecek olan OECD Beceriler Zirvesi 2026, işgücü piyasalarında farklı küresel dönüşüm süreçlerinin bir arada yaşandığı tarihi bir dönemde gerçekleştirilecek. "Kuşaklar Arası Potansiyelin Ortaya Çıkarılması (Unlocking Talent Across Generations)" ana temasıyla düzenlenecek Zirvede, beceri politikaları şu başlıklar çerçevesinde ele alınacak:

- **Eğitim sistemlerinin küresel dönüşüm süreçlerine uyum sağlayacak ve hayat boyu öğrenmeyi destekleyecek şekilde gözden geçirilmesi,**
- **Çalışanların tüm yaşam döngüsü boyunca becerilerinin geliştirilmesi ve çok kuşaklı işgücü yapısının sunduğu potansiyelin stratejik bir yaklaşımla ele alınması,**
- **Ne istihdamda ne eğitimde olan gençler (NEET), kadınlar ve göçmenler başta olmak üzere işgücü piyasasına yeterince katılım sağlayamayan grupların potansiyelinden yararlanılması.**

Küresel Dönüşüm Süreçlerinin Beceri Politikaları Üzerine Yansımaları

OECD ülkelerinin karşılaştığı temel zorlukların başında **yaşlanan nüfus** gelmektedir. **OECD Bir Bakışta Emeklilik 2025 Raporu**, 65 yaş ve üzerindeki kişilerin oranının son yirmi yılda önemli ölçüde arttığını ortaya koymaktadır.

Ayrıca doğurganlık oranlarının nüfusun kendini yenileme eşiğinin altında seyretmesi ve yaşam beklentisindeki artış, bu oranın daha da yükselmesine neden olacaktır. 2060 yılına kadar çalışma çağındaki nüfusun %8 azalması, yaşlı bağımlılık oranının %30'lardan %52'ye yükselmesi ve kişi başına düşen GSYH artışının %40 azalması öngörülmektedir. Yaşlanan nüfus nedeniyle sağlık, emeklilik ve bakım gibi temel kamu harcamaları artarak ülkeler için ciddi mali riskler doğurmaktadır.

Dijital dönüşüm ve yapay zekâ alanındaki gelişmeler ise sadece becerilerin niteliğini, kazanım süreçlerini ve kullanım alanlarını değil, işgücü piyasalarının geleceğini de belirlemektedir. Yapılan değerlendirmeler, yapay zekânın yakın gelecekte temel bilişsel görevlerde insanüstü performans göstereceğini öngörmektedir. Bu durum, işgücü talebinin rutin ve büro işlerinden daha çok bilişsel, dijital ve sosyal-duygusal beceri gerektiren işlere kaymasına neden olmaktadır.

Öte yandan Dünya Ekonomik Forumu'nun **İşlerin Geleceği 2023 Raporunda**, işgücü piyasasında mevcut becerilerin yaklaşık %39'unun 2030 yılına kadar değişime uğrayacağı veya geçerliliğini yitirebileceği belirtilmektedir. Bu köklü dönüşüm, yeni fırsatlarla birlikte birçok iş sahasında istihdam kaybı riskini de beraberinde getirmektedir. Bu süreçte beceri geliştirme ve yeniden beceri kazandırma fırsatlarına erişemeyen düşük nitelikli çalışanların işgücü piyasası dışında kalma ihtimali yüksektir. Ayrıca eğitim sistemleri bu dönüşüme ayak uydurmakta zorlanmaktadır. Bunun sonucunda işgücü piyasasının talep ettiği beceriler ile işgücünün yetkinlikleri arasındaki farkın açılmasıyla beraber, aynı anda işsizlik ve nitelikli işgücü açığı yaşanması riski artmaktadır.

Dijital dönüşüm gibi **yeşil dönüşüm** de üretim süreçlerini ve istihdam modellerini yeniden tanımlamaktadır. Özellikle karbon yoğun sektörlerde çalışanlar, becerilerin geçerliliğini yitirmesiyle beraber işgücü piyasası dışında kalma riskiyle karşı karşıyadır. Bu çalışanlara yönelik beceri geliştirme ve yeniden beceri kazandırma fırsatları sunulmaması durumunda, dönüşümün sosyal eşitsizlikleri derinleştireceği ortaya konulmaktadır. Bu nedenle, özellikle işgücü piyasası politikaları ile eğitim sistemleri arasındaki bağın güçlendirilerek **hayat boyu öğrenme ve beceri geliştirme çalışmalarına yapılan yatırımların artırılması büyük önem taşımaktadır.**

Bu çerçevede davetli ülke bakanları ve uluslararası kuruluşların üst düzey yetkilileri Zirve kapsamında bir araya gelerek, eğitim ve işgücü politikalarının kesişim noktasında yer alan beceri politikalarının yaşlanan nüfus, dijital ve yeşil dönüşüm ekseninde nasıl daha etkin hale getirebileceğini masaya yatıracaklar.



Beceriler Konusunda Mevcut Durum ve Eğilimler

OECD Yetişkin Becerileri Araştırması 2023 (PIAAC) sonuçları, OECD ülkelerindeki yetişkin becerileri konusunda çarpıcı bir eğilimi ortaya koymaktadır: Son on yılda yetişkinlerin okuma yazma, sayısal beceriler ile problem çözme becerilerinde anlamlı bir ilerleme kaydedilmediği gibi aksine gerileme gözlemlenmiştir. Ayrıca her beş kişiden biri, bu alanlarda düşük performans sergilemektedir. Teknolojik dönüşümün inanılmaz bir hız kazandığı bu dönemde, bireylerin bu dönüşüme ayak uyduramaması, istihdam ve gelirler üzerinde baskı oluşturmaktadır.

OECD Beceriler Görünüm Raporu 2025, ülkeler arasında olduğu gibi ülkelerin kendi içlerinde de beceri eşitsizliklerinin giderek derinleştiğini ortaya koymaktadır. Özellikle sosyo-ekonomik arka planın, bireylerin becerileri üzerinde önemli bir etkisi olduğu belirtilmektedir. Örneğin, ebeveynleri yükseköğretim mezunu olan çocuklar, lise seviyesinin altında eğitim düzeyine sahip ebeveynleri olan çocuklara oranla, temel yetkinliklerde sistematik olarak daha yüksek performans göstermektedir. Bu tablo, dezavantajlı gruplar açısından “yapışkan zemin” etkisini artırmakta ve beceri yoksunluğunun kuşaklar arası aktarılmasına zemin hazırlamaktadır.

Benzer zorluklar, örgün eğitim sistemlerinde de karşımıza çıkmaktadır. **OECD Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA)** sonuçları da öğrencilerin okuma yazma, matematik ve fen bilimlerindeki performansının uzun süredir düşüş eğiliminde olduğunu göstermektedir. Ayrıca, yaşlanan öğretmen kadrosu, öğretmen açıkları, eğitim kalitesinin düşmesi gibi **OECD Bir Bakışta Eğitim 2025 Raporunda** vurgulanan yapısal sorunlar, bu eğilimin tersine dönmesini güçleştirmektedir. Bu gelişmeler, **OECD İstihdam Görünüm Raporu 2025**'te vurgulandığı gibi işgücüne katılımın artması sonucunda istihdam seviyelerinde ulaşılan rekor düzeyler ile tezat oluşturmaktadır. Çalışma çağındaki nüfusun azalma eğilimi dikkate alındığında, beceri politikalarına somut yatırımlar yapılmaksızın bu kazanımları sürdürmek giderek zorlaşmaktadır.

Geleceğe Yönelik Adımlar: Beceri Odaklı Bir Ekosistem

Bu dönüşümler karşısında OECD, beceri politikalarının mevcut ihtiyaçlar doğrultusunda yeniden ele alınmasını önermektedir. Bu kapsamda **OECD Beceriler Görünüm Raporu 2025**'te ortaya konulan temel öneriler şu şekilde sıralanmaktadır:

- **Eğitim:** Eğitim sistemleri, öğrencileri geleceğin işgücü piyasası için gerekli becerilerle donatacak ve değişen koşullara cevap verecek şekilde gözden geçirilmelidir.
- **Erken Çocukluk Eğitimi:** Beceri farklılıklarının ortadan kaldırılmasının en maliyet-etkin yolu olarak görülen kaliteli erken çocukluk eğitimi, toplumun tüm kesimleri için erişilebilir hale getirilmelidir.
- **Yetişkin Eğitimi:** Yetişkin eğitimi politikaları, düşük vasıflı çalışanları ve dezavantajlı grupları önceliklendiren, işgücü piyasasıyla uyumlu bir yapıya kavuşturulmalıdır.
- **Beceri Politikaları:** Eğitim, işgücü piyasası ve sosyal politikaları bütüncül bir şekilde ele alan ve hızla değişen beceri taleplerine cevap verecek nitelikte, esnek yapılar ve stratejiler geliştirmelidir.
- **Beceri Temelli İşgücü Piyasası:** İşgücü piyasalarında, sahip olunan becerileri önceliklendiren ve bu becerilerin tanınmasını ve belgelendirmesini sağlayan bir yaklaşıma geçilmelidir.
- **İstihdam Politikaları:** Özellikle gençler, kadınlar, göçmenler ve yaşlıların istihdamı artırılarak beşeri sermayelerinden azami ölçüde yararlanılmalıdır.



Türkiye Perspektifinden Beceri Politikaları

Ülkemiz, Zirve'ye ev sahipliği yaparak beceri politikaları konusunda sadece bir tartışma zemini hazırlamakla kalmayacak, aynı zamanda kendine özgü dinamik yapısı ve beceriler konusundaki vizyonu ile Zirve'de yapılacak tartışmalar için önemli bir perspektif sunacaktır.

Türkiye OECD ortalamasına kıyasla hala genç bir nüfusa sahip olsa da en hızlı yaşlanan ülkelerden birisidir. Bu çerçevede ülkemizin **demografik fırsat penceresi**nden en etkin şekilde yararlanması stratejik bir zorunluluk haline gelmiştir.

Türkiye, özellikle son dönemde beceri geliştirme, eğitim ve işgücü piyasası politikaları arasındaki bağları güçlendirerek beceri odaklı bir yaklaşımı benimsemiştir. Uygulanan **aktif işgücü piyasası politikaları (ALMP)**, başta kadınlar ve gençler olmak üzere potansiyelinden yeterince yararlanılamayan kişilerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan becerilerle donatılarak istihdama katılımlarına odaklanmaktadır. Bu kapsamda **İş Pozitif Programı** gibi girişimler ve sağlanan **teşvikler** kadın istihdamının artırılmasını desteklemektedir. Benzer şekilde 2026 başında kamuoyuna duyurulan **Gençliğin Üretim Gücü** gibi programlar da gençlere işyeri temelli öğrenme fırsatı sunarak, okuldan istihdama geçişlerini kolaylaştırılmakta ve NEET'ler de dâhil olmak üzere beceri uyumsuzluklarını ele almaktadır.

Bu politikaların somut sonucu olarak, son beş yılda kadınların işgücüne katılım oranı %30'dan %36,5'e, istihdam oranı ise %25'ten %32'ye yükselmiştir. Aynı dönemde genç işsizlik oranı da %25'ler seviyesinden %15'in altına inmiştir. Bunun yanı sıra, son yıllarda mesleki eğitim ve öğretim ile beceri geliştirme ve yeniden beceri kazandırma programlarının kapsamı genişletilmiş, bu girişimlerde de dijital ve yeşil becerilerin önemi giderek artmıştır.

Eğitim alanında ise, geçtiğimiz yıllarda uygulamaya konulan **Türkiye Maarif Modeli** ile beceri temelli ve hayat boyu öğrenme yaklaşımını yansıtan bir eğitim anlayışına geçilmiştir. Ayrıca ülkemiz, son dönemde eğitim alanındaki uluslararası değerlendirmelerde de önemli sonuçlar elde etmektedir. Birçok OECD ülkesindeki düşüş eğiliminin aksine ülkemiz, eğitim müfredatı, öğretmen eğitimi ve okul altyapısındaki reformlar neticesinde PISA sonuçlarında istikrarlı bir gelişme göstermiştir.

OECD Beceri Politikası Çerçevesi ile büyük oranda uyum gösteren bu girişimler, beceri, eğitim ve istihdam politikalarında bütüncül bir yaklaşım benimseyen **2024-2028 Ulusal İstihdam Stratejisi** çatısı altında daha somut bir çerçeveye kavuşmuştur. Strateji, dijital ve yeşil dönüşüm için gerekli becerileri önceliklendirerek toplumun tüm kesimlerinin üretken potansiyelini harekete geçirmeyi hedeflemektedir.

Bu çerçevede ülkemiz deneyimlerinin, OECD Beceriler Zirvesi 2026 kapsamında yürütülecek olan tartışmalara sadece kavramsal açıdan değil, uygulamaya yönünden de önemli katkılar sunacağı değerlendirilmektedir.

OECD Beceriler Zirvesi Tarihçesi

2016, Norveç: Verimlilik, Yenilik ve Kapsayıcılık için Beceri Stratejileri

2018, Portekiz: Dijital Dünya için Beceriler

2020, Slovenya: Kalkınma Sürecindeki Dünya için Beceri Stratejileri

2022, Kolombiya: Eşitlik ve Sürdürülebilirlik için Becerilerin Güçlendirilmesi

2024, Belçika: Gelecek için Beceriler - Yeni Fırsatlar için Köprüler Kurmak

Avrupa Birliği İstatistik Bürosu (Eurostat) verilerine göre, 2025 Aralık ayı avro bölgesi mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranı %6,2 oranıyla 2025 Kasım ve 2024 Aralık ayına göre (%6,3) göre 0,1 puan düşüş gösterdi. AB genelinde işsizlik oranı ise Aralık 2025'te %5,9 ile 2025 Kasım ve 2024 Aralık aylarına göre sabit kaldı.

Eurostat tahminlerine göre, 2025 Kasım ayında 10.792.000'i avro bölgesinde olmak üzere AB üyesi 27 ülkede toplam kayıtlı işsiz sayısı 13.043.000 olarak kaydedildi. 2025 Kasım ayı ile karşılaştırıldığında işsiz sayısı AB'de 94.000, avro bölgesinde 61.000 kişi azaldı. 2024 Aralık ayı ile karşılaştırıldığında işsizliğin AB genelinde 71.000 kişi arttığı, avro bölgesinde ise 5 bin kişi azaldığı görüldü.



2025 Aralık 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	6,1	6,4	14,3
AB-27	5,9	5,8	6,0	14,7
Belçika	6,4	6,8	6,0	19,6
Bulgaristan	3,3	3,4	3,3	12,0
Çekya	3,1	2,5	3,7	10,1
Danimarka	5,6	5,9	5,2	11,4
Almanya	3,8	4,2	3,4	6,8
Yunanistan	7,5	5,5	9,9	13
İspanya	10,0	8,9	11,4	23,4
Fransa	7,7	7,7	7,6	18,1
İtalya	5,6	5,5	5,7	20,5
Hollanda	4,0	3,9	4,1	9,2
Avusturya	5,8	5,6	6,1	10,5
Polonya	3,2	2,9	3,6	12,7
Romanya	6,0	5,9	6,1	-----
İsveç	9,0	9,2	8,7	24,7

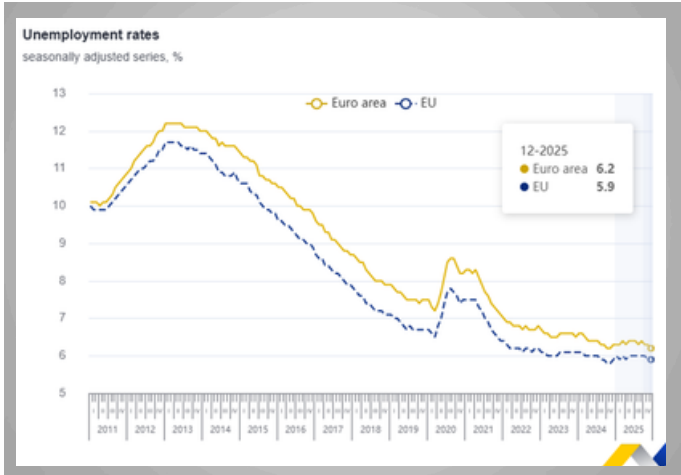
KADIN-ERKEK İŞSİZLİĞİ

2025 Aralık ayında AB'de kadın işsizlik oranı 2025 Kasım ayına göre 0,1 puan azalarak %6,0 olarak; erkeklerde işsizlik oranı bir önceki aya göre sabit kalarak %5,8 olarak gerçekleşti. Avro bölgesinde kadın işsizlik oranı %6,4, erkeklerde %6,1 olarak gerçekleşerek bir önceki aya göre sabit kaldı.

GENÇ İŞSİZLİĞİ

2025 Aralık ayında 2.257.000'i avro bölgesinde olmak üzere tüm AB üyesi ülkelerde toplam 2.857.000 yirmi beş yaş altı genç işsiz kaydedildi. Aralık itibarıyla genç işsizlik oranı AB'de %14,7 olarak gerçekleşti; bu oran bir önceki ay %14,9 olarak kaydedildi. Avro bölgesinde genç işsizlik oranı ise %14,3 olarak kaydedilirken Kasım 2025'teki %14,4 seviyesinin altına indi.

2025 Kasım ayı ile karşılaştırıldığında, genç işsiz sayısı AB genelinde 16.000, avro bölgesinde 12.000 kişi azaldı. 2024 Aralık ayı ile karşılaştırıldığında genç işsizliği AB genelinde 18 bin, avro bölgesinde 31 bin kişi azaldı.

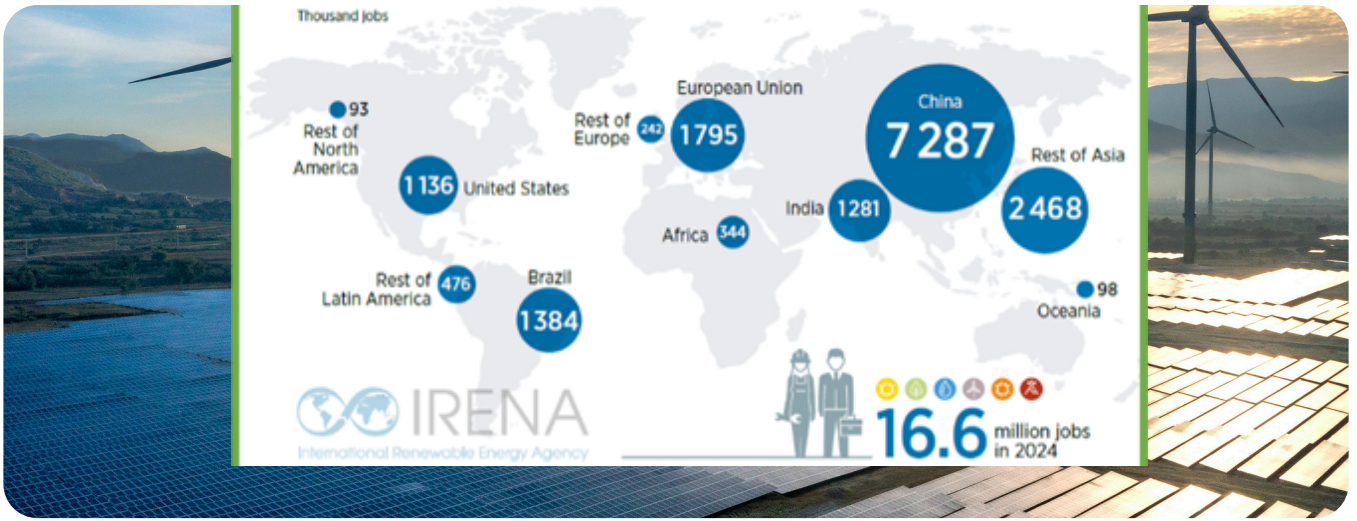


YENİLENEBİLİR ENERJİ VE İSTİHDAM 2025 YILI DEĞERLENDİRME RAPORU YAYIMLANDI



Uluslararası Yenilenebilir Enerji Ajansı (IRENA) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş birliği ile hazırlanan Yenilenebilir Enerji ve İstihdam 2025 Yılı Değerlendirme Raporu ([Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2025](#)) yayımlandı.

Rapora göre 2024 itibarıyla toplam 4.443 Gw üretim kapasitesine ulaşan yenilenebilir enerji sektöründe doğrudan ve dolaylı olarak 16,6 milyon kişi istihdam edilerek tarihin en yüksek rakamına erişilse de istihdam artış hızı sektördeki rekor üretime kıyasla yavaş ilerledi. Sınırlı istihdam artışının başlıca nedenleri ise otomasyon ve verimlilik artışı, Çin'de istihdamın azalması, aşırı üretim kapasitesi, şebeke kısıtları, büyük ölçekli projelerin emek yoğunluğunun düşük olması ve bazı alt sektörlerde yatırımların yavaşlaması olarak belirtiliyor.



Rapor, yenilenebilir enerji istihdamının coğrafi olarak oldukça dengesiz dağıldığını ortaya koyuyor. Buna göre,

- Çin, küresel istihdamının yaklaşık %44'ünü tek başına barındırıyor.
- Avrupa Birliği, ABD, Hindistan ve Brezilya önemli aktörler olsa da, küresel tedarik zincirlerinde Çin'e olan bağımlılık devam ediyor.
- Birçok gelişmekte olan ülkede istihdam potansiyeli bulunmasına rağmen, finansman, sanayi altyapısı ve beceri eksiklikleri bu potansiyelin hayata geçmesini engelliyor.

Hangi Teknolojiler Ne Kadar İstihdam Yarattı?

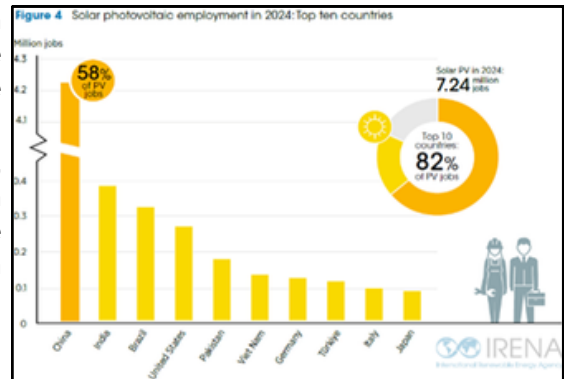
Güneş Enerjisi (Solar PV): 7.2 milyon istihdamla sektörde lider konumda. Küresel istihdamın %58'i Çin'de yoğunlaşırken diğer ülkelerde istihdam, kurulum, işletme ve bakım alanlarında gerçekleşiyor.

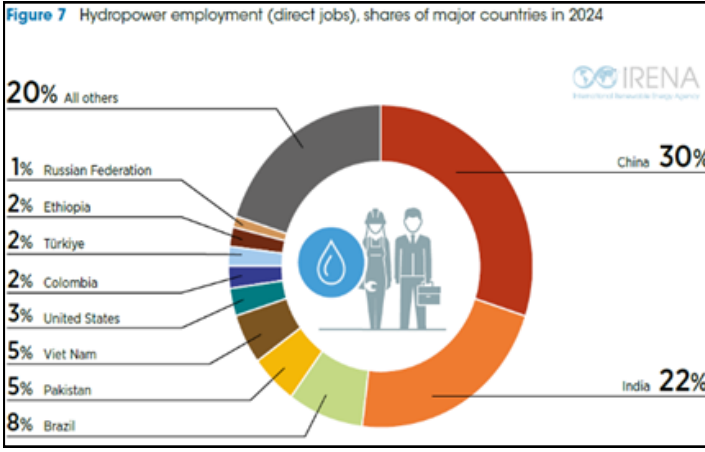
Biyoyakıtlar: 2.6 milyon kişiye istihdam sağlayan sektör, özellikle Brezilya, Hindistan ve Endonezya'da yoğunlaşmakta olup tarımsal tedarik zincirinde mevsimsel ve fiziksel olarak zor ve çoğu zaman güvencesiz işlerle öne çıkıyor.

Hidroelektrik Enerji: 2.3 milyon doğrudan istihdam sağlayan hidroelektrik, olgun bir sektör olmasına rağmen rağmen uzun ömürlü tesislerin işletme ve bakım faaliyetleri sayesinde istihdamını koruyor.

Rüzgâr Enerjisi: 1.9 milyon istihdam yaratan rüzgâr enerjisinde, Çin dışındaki yeni kapasite kurulumlarının yavaşlaması Avrupa ve Kuzey Amerika'da istihdam artışını sınırladı.

Isı Pompaları ve Diğer Teknolojiler: Enerji kaynağı olmamakla birlikte jeotermal ısının kullanımında kritik rol oynayan sektörde **400 bin** kişiye istihdam sağlandı ve Avrupa'da 2024'te yaşanan daralma nedeniyle binlerce çalışan kısa çalışma ya da iş kaybı riskiyle karşı karşıya kaldı.





Enerji Dönüşümünün Görünmeyen Gücü: İnsan Kaynağı ve Beceriler

Yenilenebilir enerji sektöründe teknoloji ve maliyetler öne çıksa da, rapor enerji dönüşümünün başarısının esas olarak **nitelikli insan kaynağına** bağlı olduğunu vurguluyor. Otomasyon ve yapay zekâ bazı işlerin niteliğini değiştirirse de sektör; teknik uzmanlardan saha çalışanlarına kadar geniş bir meslek yelpazesinde istihdam yaratmaya devam edecek ve bu süreçte sürekli eğitim, yeniden beceri kazandırma ve politika-yatırım uyumu kritik rol oynayacak.

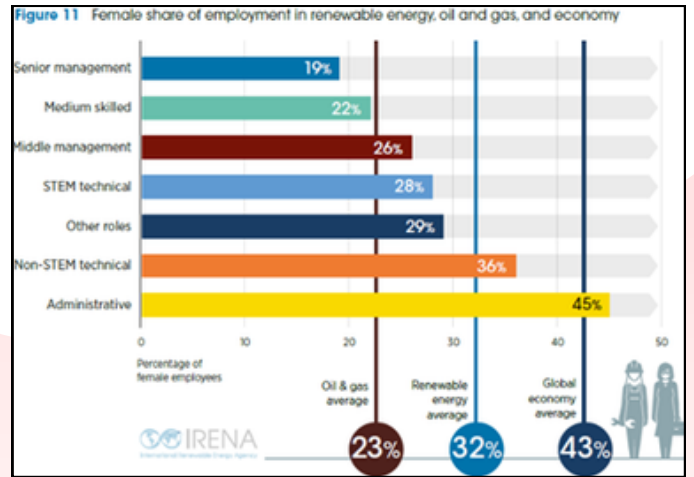
Kadınlar ve Engelliler İçin Politika Açığı Sürüyor

Rapor, sektördeki istihdamın nicel olarak büyümeye devam etmesine karşın kadınlar, gençler ve engelli bireyler açısından kapsayıcılığın hâlâ yetersiz kaldığını ortaya koyuyor. Rapora göre kapsayıcı işgücü politikaları yalnızca sosyal adalet açısından değil, enerji dönüşümünün sürdürülebilirliği açısından da kritik önem taşıyor.

Yetersiz Kadın İstihdamı

Raporda, yenilenebilir enerji sektörünün fosil yakıt sektörüne kıyasla kadınlar için daha fazla fırsat sunduğu, ancak kadınların toplam istihdam içindeki payının hâlâ düşük seviyelerde kaldığı belirtiliyor.

IRENA'nın [Renewable Energy: A Gender Perspective \(Second Edition\)](#) raporunda da sektördeki tam zamanlı işlerin yalnızca %32'sini kadınların elinde bulundurduğu, bu oranın küresel ekonomideki kadın istihdamı payının (%43,4) oldukça gerisinde olduğu ifade ediliyor. Öte yandan **kadınlar büyük ölçüde idari ve destekleyici (%45) rollerde çalışırken STEM temelli teknik rollerdeki payı ise yalnızca %28 seviyesinde. Bu yetersiz temsili ilgi ya da yetenek eksikliğinden kaynaklanmadığı; aksine eğitim ve kariyerin farklı aşamalarında karşılaşılan sistemik engellerin varlığını yansıttığı, bu durumun da sektörün nitelikli işgücü kapasitesini sınırlandıran yapısal bir risk olduğu değerlendiriliyor.**



Engelli Bireyler Görünmeyen İşgücü Potansiyeli

Bu yılki raporda ilk kez engelli bireylerin yenilenebilir enerji sektöründeki istihdamına özel bir vurgu yapılıyor. Bulgular, engelli bireylerin sektörde ciddi biçimde eksik temsil edildiğini; bunun temel nedenlerinin de fiziksel erişim engelleri, işe alım süreçlerindeki önyargılar ve esnek çalışma modellerinin yetersizliği olduğunu ortaya koyuyor. Rapora göre işyerlerini erişilebilir hale getirmek, esnek çalışma düzenlemelerini yaygınlaştırmak ve kapsayıcı İK politikalarını benimsemek gibi yöntemlerle henüz yeterince değerlendirilmeyen geniş bir işgücü potansiyeline ulaşma imkânı elde edilebilir. ILO'ya göre özellikle güneş paneli montajı, çevresel izleme, atık ve e-atık yönetimi gibi alanlardaki birçok iş, sınırlı destekle farklı yetkinliklere uygun şekilde yapılandırılabilir. Raporda ayrıca kota ve pozitif ayrımcılık uygulamaları, kapsayıcı eğitim ve beceri geliştirme programları ile toplu pazarlık süreçlerine engellilik boyutunun dâhil edilmesi, kapsayıcı bir enerji dönüşümü için öncelikli adımlar arasında gösteriliyor.

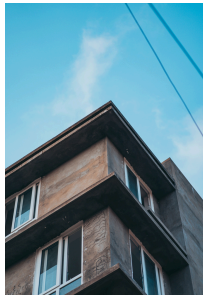
Raporda, adil ve kapsayıcı bir enerji dönüşümünün yalnızca yenilenebilir kapasite artışıyla değil, bütüncül politikaların hayata geçirilmesiyle mümkün olacağı vurgulanıyor. İstihdam, eğitim, sanayi, sosyal koruma ve eşitlik politikalarının uyum içinde tasarlanması; sosyal diyalogun güçlendirilmesi ve kırılgan grupların sürece aktif katılımının sağlanması, enerji dönüşümünün toplumsal kabulünü ve uzun vadeli başarısını belirleyen temel unsurlar olarak öne çıkıyor.

AB'DE TURİZM SEKTÖRÜNDE KAYIT DIŞILIKLA MÜCADELEDE İYİ UYGULAMALAR¹

Avrupa Birliği'nde turizm sektörü, ekonomik büyüme ve istihdam açısından stratejik bir konuma sahip olsa da kayıt dışılık sektördeki en önemli sorunlardan biri olmayı sürdürüyor. Bu yaygın kayıt dışılık; vergi kayıplarına, adil rekabetin bozulmasına ve insana yakışır iş koşullarında önemli açıkların ortaya çıkmasına neden oluyor. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği (AB) işbirliği ile hazırlanan **AB'de Turizm Sektöründe İşletmelerin Kayıt Altına Alınması** ([Mapping Enterprise Formalization Measures in Tourism in the European Union](#)) başlıklı analiz çalışması, bu sorunun yalnızca mali değil, sosyal, çevresel ve yönetim boyutlarıyla da ele alınması gerektiğine dikkat çekerek, Avrupa ülkelerinin turizm sektöründe işletmeleri kayıtlı ekonomiye dâhil etmek için uyguladığı politika ve araçları mercek altına alıyor. Ortaya konulan iyi uygulama örnekleri, turizm girişimcilerinin kayıtlılığa geçişini desteklemeye yönelik somut yol haritaları sunuyor.

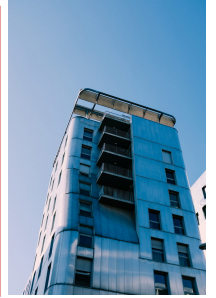
Çalışmaya göre turizm sektörü 2025 itibarıyla AB GSYH'sinin %10,5'ini oluştururken, toplam istihdamın %12'sini temsil eden 26 milyon kişiye istihdam sağlıyor; buna karşın sektör, sürdürülebilir, kapsayıcı ve dirençli büyümeyi sınırlayan yapısal sorunlarla karşı karşıya. Özellikle yoğun turizm, kamu hizmetleri, konut piyasaları, ulaşım altyapısı, ekosistemler ve kültürel miras üzerinde ciddi baskı yaratıyor. Ayrıca mevsimsellik de yıl boyu istihdamı kısıtlayarak gelirlerde dalgalanmaya ve altyapının yılın büyük bölümünde atıl kalmasına yol açıyor. Çalışmada, işletmelerin kayıtlı hale gelmesinin tek başına bir amaç değil; yeşil dönüşüm, dijitalleşme ve dirençli turizm ekosistemi için temel bir ön koşul olduğu vurgulanıyor.

Çalışmada, 11 Avrupa ülkesinden derlenen 24 uygulama incelenerek işletmelerin kayıtlı ekonomiye geçişini destekleyen uygulamalar üç ana politika ekseninde sınıflandırılıyor:



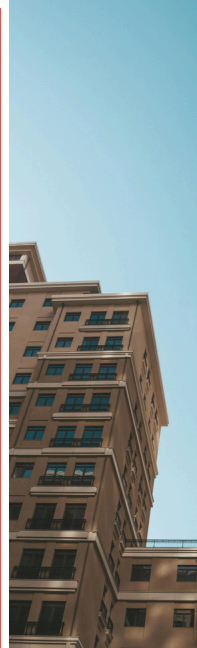
1. Kolaylaştırıcı Uygulamalar: Bürokrasi Azaldıkça Kayıtlılık Artıyor

- **Yunanistan** dijital *Tek Durak Ofis (OSS)* ve *Genel Elektronik Ticaret Sicili (G.E.MI)* sayesinde şirket kuruluş süresini 38 günden 4 güne indirdi.
- **Portekiz** tamamen dijitalleştirilen *Ulusal Turizm Sicili (RNT)* ile küçük konaklama işletmelerinin sisteme kolayca dâhil olmasını sağladı.
- **İtalya** turist rehberliği mesleğini ulusal düzeyde standartlaştırarak mesleki hareketliliği ve kayıtlı istihdamı güçlendirdi.



2. Teşvik Mekanizmaları: Kayıtlı Olan Kazanıyor

- **Fransa**'da *Micro-BIC* vergi rejimi, küçük ölçekli konaklama işletmelerine basit ve düşük maliyetli vergilendirme sunuyor.
- **Yunanistan** ve **Portekiz** dijitalleşme ve sürdürülebilirlik odaklı teknik destek ve hibe programları ile işletmeleri kayıtlı kalmaya teşvik ediyor.
- **Romanya**'da tatil kuponu sistemi, tüketiciyi kayıtlı işletmelere yönlendirerek güçlü bir talep teşviki yaratıyor.
- **Lüksemburg**, çevre ve su tasarrufu gibi alanlarda verilen sertifikalarla kayıtlı işletmelerin görünürlüğünü artırıyor.
- **İrlanda** uyguladığı *Rejeneratif Turizm ve Mekân Oluşturma Programı* ile kayıtlı turizm işletmelerinin çevresel, sosyal ve yerel kalkınma odaklı yatırımlara erişimini sağlıyor.



3. Denetim ve Caydırıcılık: Dijital Araçlar Devrede

- **İtalya**, kısa dönem kiralalarda platformlara vergi ve bildirim sorumluluğu getirerek kayıt dışılığı sınırılıyor.
- **Belçika**, dijital yazar kasalarla gerçek zamanlı vergi denetimini güçlendiriyor.
- **Yunanistan**, "Apodixi Please" uygulamasıyla turistlerin bir işletmenin verdiği fişin (apódeixi) geçerli olup olmadığını anında kontrol etmesine imkân tanıyor.

Dikkat çekilen önemli bir diğer nokta da **kayıtlı istihdama geçişin tek seferlik değil**, süreklilik gerektiren bir dönüşüm süreci olduğudur. **Çalışmada, değerlendirilen iyi uygulamalar, yalnızca Avrupa için değil; turizmde sürdürülebilirlik ve adil çalışma hedefleyen tüm ülkeler için güçlü bir referans seti sunuyor.**

International Labour Organization (ILO). (2025). Mapping enterprise formalization measures in tourism in the European Union. Geneva: International Labour Office.

[1] Bu içerik, ILO'nun ilgili raporu esas alınarak hazırlanmış bilgilendirici bir özet çalışmadır. Resmî bir ILO yayını veya onaylı çeviri değildir. Metinde yer alan görüşler ILO'nun veya Avrupa Birliği'nin resmî görüşlerini yansıtmaz ve yalnızca genel bilgilendirme amacı taşır.

AB'DE TARIM SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM GERİLİYOR

EUROSTAT, Avrupa Gıda Zincirine İlişkin Temel Göstergeler (*Key Figures on the European Food Chain 2025*) 2025 raporunu yayımladı. Avrupa Birliği (AB), AB üyesi ülkeler ve Avrupa Serbest Ticaret Birliği (EFTA) ülkelerinde tarım ve balıkçılıkta birincil üretimden tüketime kadar uzanan gıda zincirine ilişkin göstergeleri sunan rapor, AB'de tarım sektörünün istihdam yapısında son on yılda yaşanan belirgin dönüşümü ortaya koyuyor. Rapor üç bölümden oluşuyor:

- ☞ Tarım ve balıkçılıkta birincil üretim ile gıda ve içeceklerin işlenmesine genel bakış,
- ☞ Uluslararası ticaret, taşımacılık ve dağıtım faaliyetleri,
- ☞ Tüketim ve gıda zincirinin çevresel etkileri.

Veriler, tarımın toplam istihdam içindeki payının azalmasına karşın, emek verimliliğinin ve gelir düzeylerinin arttığını gösteriyor.



Çiftlik Sayısı Azalıyor, Ölçek Büyüyor

AB'de tarımsal alan sayısı 2010–2020 döneminde yaklaşık 3 milyon azalarak 9,1 milyona geriledi (-%24,8). En büyük düşüş küçük ölçekli (5 hektardan küçük) işletmelerde yaşanırken, 100 hektardan büyük olan çiftliklerin sayısı %14,3 artarak 41 bine ulaştı. Toplam tarım alanı ise bu süreçte büyük ölçüde sabit kaldı. Bu durum, tarımda istihdamın azalmasına karşın, üretimin daha büyük ve daha sermaye yoğun işletmeler üzerinden sürdürülmesini beraberinde getirdi.

Tarımda İstihdamın Payı Son 10 Yılda Belirgin Şekilde Azaldı

Rapora göre, 2023 yılında AB genelinde tarım, avcılık ve ilgili hizmetlerde 8,4 milyon kişi istihdam edildi. Tarımın toplam istihdamdaki payı 2013'te %5,2 iken 2023'te %3,9'a geriledi. Bu düşüş tüm üye ülkelerde gözlemlenirken, en fazla azalma Romanya'da kaydedildi (-8,9 puan).

Bu düşüş eğilimi makineleşme, otomasyon ve diğer emek tasarrufu sağlayan teknolojilerin yaygınlaşmasıyla birlikte tarımsal üretimde daha az işgücüne ihtiyaç duyulmasıyla ilişkilendiriliyor.



Agricultural workforce

(EU, 2024)

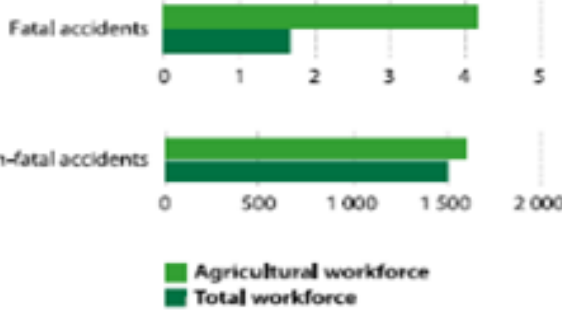
Working time (hours)



Workforce characteristics (%)



Incidence rates of accidents at work (per 100 000 persons in employment)



Note: data cover all people aged 15 years and over in employment. Over-qualification rate: number of people employed whose highest level

Tarımsal İşgücünün Profili: Uzun Çalışma Süreleri ve Düşük Eğitim Düzeyi

2024 verileri, tarımda çalışanların genel işgücünden belirgin biçimde ayrıştığını gösteriyor:

- Tarımda ortalama haftalık çalışma süresi 40,6 saat (genelde 35,5 saat),
- Tarım çalışanlarının %22'si haftada 49 saatten fazla çalışıyor (genelde %6,5),
- Tarımda çalışanların %34,7'si düşük eğitim düzeyine sahipken, bu oran genel işgücünde %15,9,
- Yükseköğretim mezunlarının oranı tarımda %13,8, genel ekonomide ise %38,6.

Ayrıca tarım, yüksek iş kazası riski ile de öne çıkıyor. 2022'de tarımda 100 bin çalışan başına 4,2 ölümlü iş kazası kaydedilirken, bu oran genel ekonomi ortalamasının (1,7 kaza) yaklaşık 2,5 katı seviyesinde.

Yaşlanan Çiftçi Profili ve Kuşak Yenilenmesi Sorunu

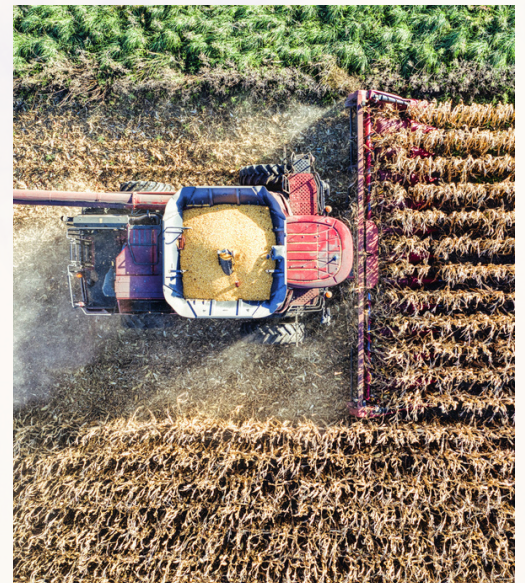
Rapora göre, 2020 yılında AB'de çiftlik yöneticilerinin %32,6'sı 65 yaş ve üzerinde gerçekleşti. Buna karşılık 40 yaş altı çiftlik yöneticilerinin oranı yalnızca %12,2 olarak açıklandı. Son 3 yılda çiftçiliğe başlayanların büyük kısmının 40 yaş üzeri

olması da kuşak yenilenmesinin sınırlı kaldığını gösteriyor.

Daha Az İşgücü, Daha Yüksek Gelir

İstihdamdaki düşüşe rağmen, tarımda gelir göstergeleri farklı bir tablo sunuyor. 2009–2024 döneminde tarımsal işgücü girdisi %32,3 azalırken, bir yıllık tam zamanlı işgücü başına reel faktör geliri %93,6 arttı. Bu artış, tarımda kişi başına üretkenliğin yükseldiğine işaret ediyor.

Tüm bu veriler, AB'de tarım sektöründe daha az ama daha üretken bir işgücüne doğru yapısal bir dönüşüm yaşandığını ortaya koyuyor. Tarım sektörü, istihdam açısından küçülürken; verimlilik, gelir düzeyi ve teknoloji kullanımı açısından güçleniyor. Buna karşın, yaşlanan işgücü, eğitim düzeyi ve iş sağlığı ve güvenliği riskleri, önümüzdeki dönemde tarım istihdamına ilişkin temel politika başlıkları olarak öne çıkıyor.



YENİDEN BECERİ KAZANDIRMA DÖNÜŞÜMÜ 850 MİLYON KİŞİYE ULAŞMA YOLUNDA

Yeniden Beceri Kazandırma Dönüşümü (Reskilling Revolution) Girişimi Ocak 2020’de Davos’ta düzenlenen Dünya Ekonomik Forumu (WEF) kapsamında başlatıldı. Girişim 2030 yılına kadar 1 milyar kişiye işgücü piyasasının değişen ihtiyaçlarına göre yeni beceriler kazandırma amacını taşıyor. Bu yıl yapılan açıklamaya göre girişim, 850 milyonun üzerinde kişiye ulaşma yolunda ilerliyor.

Girişim hali hazırda 79 ülke ve 18 farklı sektörle çalışmalarını sürdürüyor ve 350’den fazla kuruluş ve 35’in üzerinde CEO tarafından destekleniyor. Bu ortaklıklar; hükümetler, özel sektör, sivil toplum ve eğitim paydaşlarını kapsayan geniş bir ekosistem oluşturuyor.



Yeni taahhütler ve genişleme:

Girişim kapsamında verilen yeni taahhütler; üniversite-işveren ortaklıklarını, insanların işgücüne girişini, işler arasında geçişini ve yapay zekânın giderek belirleyici olduğu bir ekonomide istihdam edilebilirliğini yeniden tasarlamaya odaklanan ulusal beceri hızlandırıcılarını içeriyor. Bu yıl,

- **25’ten fazla teknoloji şirketi, toplamda 120 milyon çalışana yapay zekâya erişim, beceri eğitimleri ve kariyer yollarını genişletme taahhüdünde bulundu.**
- **Hindistan, sektörle uyumlu eğitimi hızla ölçeklendirmeyi ve milyonlarca çalışanın istihdam edilebilirliğini artırmayı hedefleyen yeni bir ulusal beceri hızlandırıcısı ile girişime katıldı.**

Küresel ölçekli iş birliğinin bir parçası olarak 45 adet ulusal Beceri ve Eğitim Hızlandırıcısı (Skills & Education Accelerators) ağı bulunuyor. Bu ağ, bugüne kadar 14.8 milyon kişiye ulaşarak ülke düzeyinde eğitim ve istihdam fırsatlarının geliştirilmesine destek oldu.



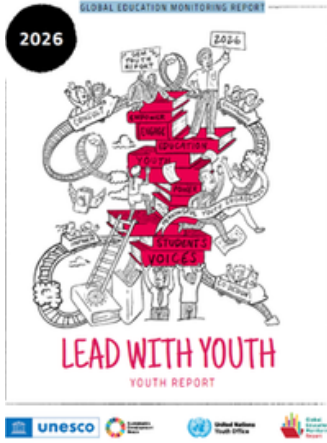
Giriş Seviyesi İşlere ve Platform Çalışanlarına Destek:

Girişim kapsamında geliştirilen Öğrenirken Kazan (Learning-to-Earning Sandbox) uygulaması ile üniversiteler, işverenler ve kamu otoriteleri bir araya gelerek eğitim sürecini ücretli iş deneyimiyle bütünleştiren yenilikçi pilot modelleri test ediyorlar.

Ayrıca son toplantıda dokuz platform ekonomisi şirketi, fırsatlara erişim, kazanç ve yan haklar ile güvenli çalışma koşullarını ele alan sorumlu platform-temelli çalışma için ortak ilkeleri açıkladı. Bugüne kadar ulaşılan ölçek ve çeşitlilik, Yeniden Beceri Kazandırma Dönüşümü’nün küresel işgücü politikalarında referans bir girişim hâline geldiğini gösteriyor. Yüzlerce paydaşın katılımıyla yürütülen çalışmalar, yapay zekâ ve dijital dönüşümün hızlandığı bir dönemde eğitim, özel sektör ve kamu aktörlerini stratejik ortaklıklar üzerinden birleştirerek, işgücünün dijital dönüşüm çağında fırsatları yakalamasını amaçlayan en büyük küresel beceri hareketlerinden biri olarak değerlendiriliyor.

24 OCAK ULUSLARARASI EĞİTİM GÜNÜ

Küresel Eğitim İzleme – Gençlik Raporu Yayımlandı



24 Ocak Uluslararası Eğitim Günü vesilesiyle UNESCO ile Birleşmiş Milletler Gençlik Ofisi iş birliğiyle hazırlanan Küresel Eğitim İzleme Raporu – Gençlik Raporu (Global Education Monitoring Report – Youth Report) yayımlandı. 2022’de Birleşmiş Milletler tarafından düzenlenen Eğitimde Dönüşüm Zirvesi’nde kabul edilen Gençlik Bildirgesi’nin yarattığı ivme üzerine inşa edilen rapor, hükümetler ve ulusal gençlik/öğrenci örgütlerinden toplanan verilerle, genç katılımını ilk kez sistematik biçimde ölçmeyi hedefliyor. Rapor, 500’den fazla gençlik ve öğrenci örgütü haritalandırılarak, gençlerin ve öğrencilerin eğitim politikalarının şekillendirilmesine ne ölçüde katıldığı küresel ölçekte mercek altına alındı. Rapor, 93 hükümet ve 101 gençlik/öğrenci örgütüyle yapılan anketlere dayanarak, gençlerin karar alma süreçlerine katılımının hâlâ sınırlı olduğunu ortaya koyuyor.

Gençler Eğitim Politikalarında Ne Kadar Söz Sahibi?

Rapora göre gençler ve öğrenciler, politika yapımında yeterince temsil edilmemelerine rağmen, iyi yönetim, sosyal adalet ve eğitim hakkı konularında yüksek düzeyde politik farkındalığa sahipler. Özellikle eğitimin kendi geleceklerini ve istihdam olanaklarını doğrudan etkilediğinin bilincindedirler ve karar alma süreçlerine anlamlı biçimde dâhil edilmeyi talep ediyorlar. Resmî mekanizmalar aracılığıyla karar masasında yer aldıkları durumlarda bile, gençlik örgütleri çoğu zaman kendilerini gerçekten dinlemeye yönelik samimi bir iradenin bulunmadığını düşünüyorlar. Bulgular, gençlerin ve öğrencilerin eğitim politikalarına etkin katılımının, pek çok ülkede yapısal, siyasi ve kurumsal engeller nedeniyle sınırlı kaldığını ve bu durumun gençlerin sesinin duyulmasını ciddi biçimde zorlaştırdığını ortaya koyuyor.



Hükümetlerin Yaklaşımı: Danışma Var, Bağlayıcı Katılım Sınırlı

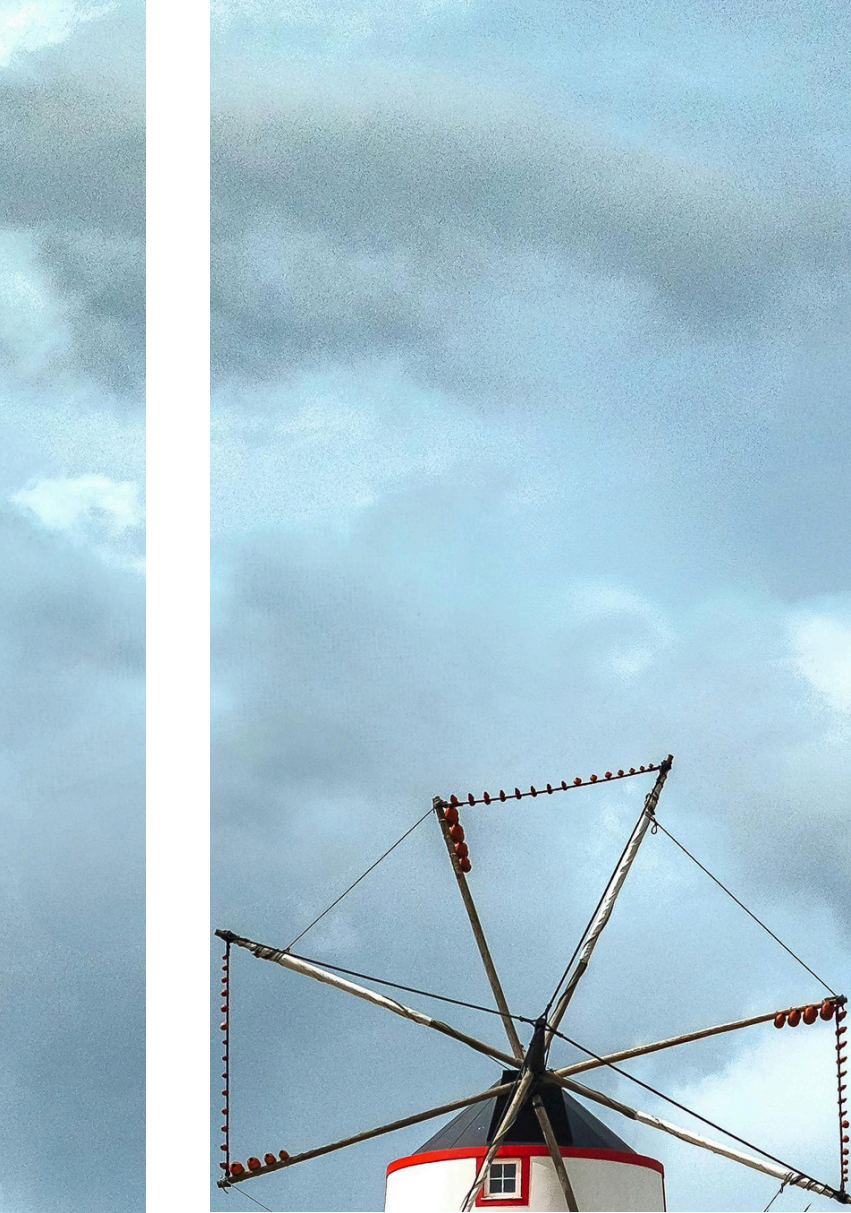
93 hükümetten gelen yanıtlar, her üç ülkeden yalnızca birinde gençlerin veya öğrencilerin eğitim alanındaki karar süreçlerine katılımını zorunlu kılan resmî ve kurumsal mekanizmalar bulunduğunu gösteriyor. Buna karşılık, ülkelerin yaklaşık %75’i son üç yıl içinde gençlerle eğitim politikaları konusunda istişare yaptığını bildiriyor. Resmî katılım mekanizmalarının daha çok yüksek gelirli ve yaşlanan nüfusa sahip ülkelerde görülmesine karşın çoğunluğu genç olan nüfusa sahip ülkelerde katılımın danışma süreçleriyle sınırlı kaldığına dikkat çekiliyor.

Gençlerin eğitim politikalarına etkin katılımının olduğu ülkelerde, müfredat programlarının işgücü piyasası ihtiyaçlarına daha hızlı uyum sağladığı, beceri uyumsuzluklarının daha erken tespit edildiği ve kapsayıcılık, gönence ve güvenli öğrenme ortamlarının güçlendiği vurgulanıyor. Ayrıca kuşaklar arası diyalogu teşvik eden ve bu fırsatları yaratan ülkelerde, gençlerin siyasi kurumlara duyduğu güvenin ve eğitim başta olmak üzere değişim yaratma kapasitelerine olan öz güvenlerinin daha yüksek olduğu belirtiliyor.

Sonuç olarak rapor, eğitimde gerçek dönüşümün ancak gençlerin ve öğrencilerin karar alma süreçlerinde eşit ve etkin aktörler olarak yer almasıyla mümkün olacağını ortaya koyuyor. Hükümetlerin güçlü siyasi irade göstermesi, genç katılımını destekleyen kurumsal ve mali altyapıyı sağlaması ve kuşaklar arası diyalogu güçlendirmesi, anlamlı katılımın ön koşulu olarak öne çıkıyor. Eğitim politikalarının gençler için değil, gençlerle birlikte tasarlanması ise daha kapsayıcı, güvenilir ve sürdürülebilir bir gelecek için kritik önem taşıyor.

OECD “PORTEKİZ EKONOMİK GÖRÜNÜM ARAŞTIRMASI”

Göçmenler için Fırsatlar



OECD tarafından yayımlanan 2026 Portekiz Ekonomik Görünüm Raporu, Portekiz'in son yıllarda güçlü bir ekonomik toparlanma yaşadığını, işgücü piyasasının ise dirençli ancak yapısal işgücü açıklarıyla karşı karşıya olduğunu ortaya koydu. Bu tablo, özellikle yabancı ve göçmen çalışanlar açısından Portekiz'i dikkat çekici bir ülke hâline getiriyor.



Genel Görünüm: Güçlü İstihdam, Düşük İşsizlik Oranı

Portekiz işgücü piyasasında Covid-19 salgını sonrası güçlü bir toparlanma sürecine girilmesiyle yüksek istihdam oranlarına ulaşıldı. 2024 itibarıyla işsizlik oranı %6,4 seviyesinde gerçekleşti. OECD'ye göre bu oran 2026-2027 döneminde %6'nın altına gerileyerek istikrarını sürdürecektir. 2026 yılında %2,2; 2027 yılında ise %1,8 civarında gerçekleşmesi beklenen ekonomik büyümenin özellikle iç talep ve AB fonlarıyla desteklenen yatırımlardan beslendiği belirtiliyor.

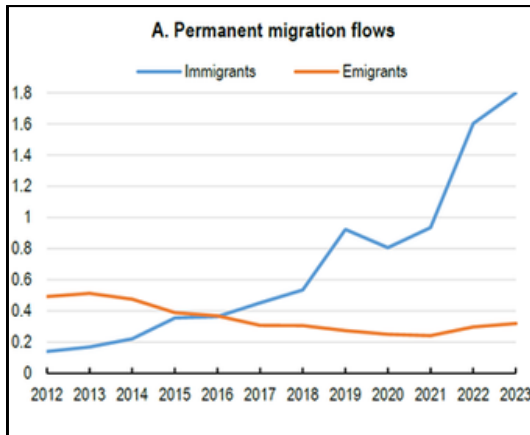
Öte yandan bu istikrarlı büyümeye karşın, işgücü açıkları, nüfusun yaşlanıyor olması, verimliliğin korunması ihtiyacı, konut fiyatlarındaki hızlı artış ve iklim değişikliğinin artan etkileri yapısal reformların hızlandırılması gerekliliğini de belirgin hâle getiriyor.

Sektörlere Göre İstihdam Durumu

Rapora göre işgücü piyasasının güçlü performansına rağmen, Portekiz’de birçok işletme uygun niteliklere sahip çalışan bulmakta zorlanıyor ve nitelikli işgücü açığı birçok sektörde belirginleşiyor. İşgücü açıkları özellikle üretim, inşaat, sağlık ile mevsimlik sektörlerde giderek artıyor. Eğitim düzeyi yükselmiş olmakla birlikte, eğitim-öğretim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla sınırlı ölçüde örtüşmesi, beceri uyumsuzluklarına yol açmaya devam ediyor. **2025 yılının ikinci çeyreğinde, imalat sektöründe faaliyetleri sekteye uğrayan işletmelerin %25’i; inşaat sektöründeki işletmelerin ise %75’i, işlerini yürütmenin önündeki başlıca engelin nitelikli personel eksikliği olduğunu belirtiyor.**

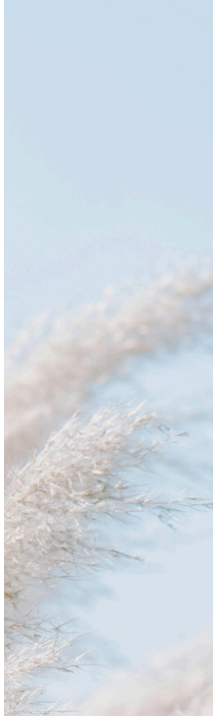
Göçmen İşgücü Açısından Durum

Rapor, göçün Portekiz işgücü piyasasında stratejik bir rol üstlendiğini ortaya koyuyor. 2024 itibarıyla ülkede yabancı doğumlu nüfusun payı %16’ya yükselirken, bu artış özellikle çalışma çağındaki nüfus gruplarında yoğunlaşıyor. Göçmen işgücü, Portekiz’de yaşanan nüfus ve artan işgücü açıklarının dengelenmesinde önemli bir kaynak olarak öne çıkıyor. Buna karşın, özellikle yükseköğrenim mezunu göçmenlerin önemli bir bölümü düşük veya orta vasıflı işlerde çalışıyor. Bu durum Portekiz’i, OECD ülkeleri arasında göçmenlerde “aşırı niteliklilik” oranının en yüksek olduğu ülkelerden biri haline getiriyor. OECD, Portekiz’in son yıllarda attığı reform adımlarını olumlu değerlendiriyor. 2023’te kurulan Entegrasyon, Göç ve İltica Ajansı (AIMA) ile 2024’te yürürlüğe giren Göç Eylem Planı, nitelikli yabancı yeteneklerin çekilmesi, kapsayıcılığın güçlendirilmesi ve idari süreçlerin sadeleştirilmesini hedefliyor. Çalışma amaçlı göç sisteminin görece açık yapısı, iş teklifi veya iş arama vizesiyle girişe imkân tanırken; uluslararası öğrenciler için kolaylaştırılmış uygulamalar dikkat çekiyor.



OECD beceri açığı bulunan meslekler için öncelikli ve hızlı vize kanallarının değerlendirilmesini tavsiye ediyor ve sağlık sektörü için uyguladığı iş birliklerinin diğer sektörlerde de yaygınlaştırılabileceğini vurguluyor. Ulusal bir “beceri açığı meslekler listesi” ile entegre göç politikalarının daha proaktif sonuçlar doğurabileceği belirtiliyor.

Raporda son olarak 2019’dan bu yana uygulanan **Geri Dönüş Programı** (Regressar Programı) ve yeni vergi teşviklerinin, özellikle yüksek nitelikli gençlerin ülkeye geri dönüşünü destekleyerek Portekiz’in uzun vadeli beceri ihtiyacına katkı sağlayabileceği değerlendiriliyor.





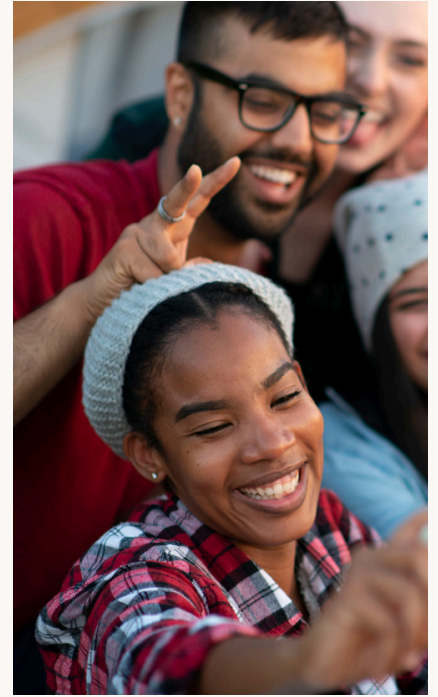
ABD ÇALIŞMA BAKANLIĞINDAN 2026 YILI GENÇ İSTİHDAMI DESTEĞİ

ABD Çalışma Bakanlığı (U.S. Department of Labor), inşaat, ileri imalat, bilgi teknolojileri ve sağlık hizmetleri dâhil olmak üzere yüksek işgücü talebi olan sektörlerde ön çıraklık programlarının (pre-apprenticeships) geliştirilmesini desteklemek amacıyla 98 milyon dolarlık fonun kullanıma açıldığını duyurdu. Ön çıraklık programları, katılımcılara temel mesleki beceriler ve işyeri deneyimi kazandırarak, Kayıtlı Çıraklık Programlarına veya işgücü piyasasına hazırlanmalarını sağlayan bir geçiş süreci olarak tanımlanıyor.

YouthBuild Programı aracılığıyla verilecek hibe destekleri, işgücüne katılım oranının düşük olduğu topluluklarda yaşayan, okulu yarıda bırakmış 16-24 yaş arasında olup ne okula devam eden ne de istihdamda yer alan gençlere akademik destek, mesleki beceri eğitimi ve işe yerleştirme hizmetleri sunulmasına katkı sağlayacak.

1970'lerden bu yana uygulanmakta olan YouthBuild Programı, istihdam ve eğitime erişimde engellerle karşılaşan 16-24 yaş arası gençleri hedefliyor. Katılımcılar; inşaat alanında mesleki beceriler edinmenin yanı sıra, sağlık, bilgi teknolojileri ve konaklama gibi farklı sektörlerde de eğitim alıyorlar. Model; sınıf içi eğitimi, uygun fiyatlı konut inşası veya sektörle uyumlu mesleki eğitim gibi uygulamalı, işbaşı deneyimlerle birleştirerek, katılımcıların hem yeterlilik kazanmalarına hem de nitelikli işlere hazırlanmalarına yardımcı oluyor. Buna ek olarak program süresince ve 12 aylık izleme döneminde, katılımcılar için ulaşım desteği, çocuk bakımı desteği, sağlık yönlendirmeleri, iş kıyafetleri ve kişisel koruyucu donanım temini gibi destekleyici hizmetler de sunuluyor.

İlk kez söz konusu Program kapsamında önemli bir değişiklik yapılarak, programı tamamladıktan sonraki bir yıl içinde Kayıtlı Çıraklık programlarına giren katılımcıların oranına ilişkin somut bir hedef belirlendi. Bu hedef, hibe destekli ön çıraklık programlarının Kayıtlı Çıraklık programı yürütücüleriyle gerçek ve etkin ortaklıklara sahip olmasını sağlayarak, yüksek nitelikli kariyer yollarının daha hızlı şekilde hayata geçirilmesine katkı sunacaktır. Bakanlık, programın ülke genelinde bir milyon kayıtlı çırak ve daha geniş ulusal işgücü hedefleriyle uyumlu olduğunu belirtiyor.



YouthBuild programı kapsamında **sivil toplum kuruluşları ile yerel eğitim kurumlarının ortaklığıyla yürütülecek, her biri 1 milyon ila 2 milyon dolar arasında değişen bütçeye sahip yaklaşık 57 ayrı hibe projesi** desteklenecek. Program ayrıca, hibe başvuru sahiplerinin eğitim bileşenine yapay zekâ okuryazarlığı becerilerini entegre etmesini zorunlu kılıyor.

ABD Çalışma Bakanlığı, arttırılan bu finansmanla işgücü kanallarını güçlendirmeyi, ülkenin ekonomik geleceği açısından hayati öneme sahip sektörlerde gençler için uzun vadeli fırsatları artırmayı ve mesleki eğitim ile istihdam arasındaki bağlantıyı kuvvetlendirmeyi hedefliyor. Uygulama döneminin 2026 yılının ortalarında başlaması ve 40 ay sürmesi bekleniyor.



ABD KALİFORNİYA'DA 2026 YILINDA ÇALIŞMA HAYATINDA YENİ DÖNEM



ABD'nin Kaliforniya eyaletinde 1 Ocak 2026 itibarıyla çalışanları ve işverenleri doğrudan ilgilendiren önemli düzenlemeler yürürlüğe girdi. Kaliforniya Çalışma Bakanlığı tarafından yapılan açıklamaya göre yeni yasalar; ücret artışları, sendikal haklar, sözleşme adaleti ve işveren sorumlulukları alanlarında kapsamlı değişiklikler içeriyor. Amaç, daha şeffaf, adil ve güvenli bir çalışma hayatı oluşturmak olarak açıklanıyor.

Çalışanların Ücretlerinde Artış

- Asgari ücret, 16,50 dolardan 16,90 dolara yükseltildi.
- Hizmet sektöründe çalışanların verilen bahşşin tamamını almaları için hakları güçlendirildi. İşverenlerin bahşşilere el koymaması için ağır yaptırımlar getirildi.

Sendikal Haklarda Tarihi Adım

- Paylaşımli yolculuk şoförleri (uber, lyft sürücülere vb.), Kaliforniya'da ilk kez toplu pazarlık ve sendikalaşma hakkı kazandı. Bu düzenleme, dijital platform çalışanları açısından önemli bir dönüm noktası olarak değerlendiriliyor.

"Kal ya da Öde" Sözleşmelerine Sınır

- Çalışanların işe girerken aldıkları eğitimlerin veya taşınma yardımlarının işten ayrılmaları hâlinde geri ödenmesini zorunlu kılan sözleşme hükümlerinin büyük bölümü yasaklandı. Böylece çalışanların iş değiştirme özgürlüğü güçlendirildi.

Ücret Hırsızlığına Karşı Daha Sert Yaptırımlar

- Çalışanların ödenmeyen ücretleri için tahsilat mekanizmaları güçlendirildi.
- Ücret borçlarını 180 gün içinde ödemeyen işverenlere, borcun üç katına kadar ceza uygulaması getirildi.

Kırılgan Gruplara Ek Koruma

- Tarım işçileri ve iş güvencesi zayıf sektörlerde çalışanlar için denetim ve yaptırım mekanizmaları güncellendi.
- Yeni düzenleme ile işçi tazminatı sigortası yaptırmayan ve yaralanan çalışanlarını korumayan kötü niyetli işverenlere karşı devletin yaptırım ve tahsil yetkisi güçlendirildi. Böylece tüm çalışanların hak ettikleri tazminat ve yardımlara erişimi daha etkin biçimde güvence altına alındı.



ALMANYA İŞGÜCÜ PİYASASI 2025 YILI DEĞERLENDİRMESİ

Almanya Federal İş Ajansı (BA) bir basın açıklaması yaparak 2025 yılı işgücü piyasasını değerlendirdi. Buna göre 2025 yılında ekonomik durgunluğun işgücü piyasası üzerindeki etkileri ciddi boyutlarda hissedildi. İşsizlik ve eksik istihdam (kısa süreli işsizlik dönemleri hariç) üst üste üç yıldır artmaya devam ediyor. Kayıtlı istihdam son dönemde bir miktar artış göstermiş olsa da işsizlik ve eksik istihdamdaki yükselme nedeniyle etkisini gösteremiyor. Federal İş Ajansı (BA) tarafından yapılan değerlendirmede, işgücü piyasasının ekonomik gelişmelerden olumsuz etkilendiği ve genel işgücü piyasası tablosunun bir yıl öncesine göre daha kötü olduğuna işaret edildi.

● Ekonomik Durgunluğun İş Piyasası Üzerindeki Belirgin Etkileri

Küresel ekonomi 2025 yılında ılımlı bir toparlanma kaydetti ancak Almanya'nın ihracatı bu pozitif durumdan yararlanamadı ve ekonomide büyüme zayıf seyretti. 2025 yılında şirket yatırımları oransal olarak 2024 yılına göre daha yüksek seviyelerde seyretmesine rağmen genel tabloda düşüş eğilimi sürdü. Tüketim verileri 2025 yılında eğrinin yukarı yönde olduğuna işaret ediyor olsa da tüm bu itici güçler ekonomiyi canlandırmak için yetersiz kaldı. Tüketiciler tarafında tasarruf eğilimi yüksek seyrini sürdürdü; buna karşın devlet harcamaları, daha fazla sosyal yardım ve dış güvenlik için ilave harcamalar yapılması sebebiyle önemli ölçüde arttı. İşgücü piyasasının ekonomik durgunluktan ciddi şekilde etkileniyor olması, bu artışın önemli nedenlerinden biri olarak değerlendiriliyor.

Federal İş Ajansı istatistiklerine göre, sosyal sigorta primine tabi işgücü Haziran 2024-Haziran 2025 döneminde 48 bin civarında artış kaydederek 34.89 milyona ulaştı. Böylece, bir önceki yıla kıyasla çok düşük bir artış kaydedilmiş oldu. Minijob istihdamı ise Haziran 2025'te bir önceki yılın aynı ayına göre 11 bin kişi azalarak 7,67 milyon seviyesine gerilemiştir. İşsiz sayısı bir önceki yıla göre 141 bin kişi artarak 2 milyon 948 bin (%6,3) olarak kaydedildi. İşletmeler, kısa çalışma uygulamaları ile istihdamlarını önceki yıla benzer ölçüde güvence altına aldı.

● Mesleki Eğitim Üzerinde Olumsuz Etkiler

Ekim 2024'ten Eylül 2025'e kadarki dönemde, işverenlerin bildirdiği mesleki kursiyer/stajyer kontenjanları bir önceki yılın aynı dönemine göre azaldı. Buna karşılık, adayların başvuruları artmaya devam etti. Geçen yıl olduğu gibi bu yıl da piyasa büyük uyum sorunlarıyla karşı karşıya kaldı ve bu da arz-talep dengesini sarstı. Ekonomik durgunluğun da etkisiyle, adayların birçoğu mesleki eğitime yerleştirilemedi.

Federal İş Ajansı verilerine göre, istihdam (yurt içi kriterlere göre) 2025 yılında yıllık ortalama 45.98 milyonda kalarak ciddi bir değişim göstermedi. 2023 ve 2022 yıllarında sırasıyla %0,7 ve %1,3 oranlarında artışlar kaydedilmişti. Öte yandan 2025 yılında toplam 1 milyon 461 bin açık iş bildirilmiş olup bu sayı son 25 yılın en düşük seviyesi olarak kaydedildi.

● Aktif ve Pasif İşgücü Piyasası Programları

2025 yılında, yaklaşık 670 bin kişi, Hükümet veya Federal İş Ajansı tarafından aktif işgücü programları ile desteklendi. Bu sayı, bir önceki yıla kıyasla %4'lük bir gerilemeye işaret ediyor. 2025 yılında desteklenenlerin 429 bini işsizlik sigortası fonlarından, 248 bini ise asgari gelir güvencesi fonlarından yararlandı.

2025 yılı verilerine göre toplamda, SGB III (işsizlik ödeneği) kapsamında ücret ikamesi ödemesi veya SGB II (çalışabilir durumda olan hak sahipleri için vatandaşlık ödeneği) kapsamında işsizlik yardımı alan çalışma kabiliyetine sahip kişilerin sayısı 4 milyon 831 bine yükseldi. Buna göre, yıllık olarak yaklaşık 999 bin kişi işsizlik ödeneği almaya devam ederken, 3 milyon 899 bin kişiye de vatandaşlık ödeneği tahsis edildi.

ALMANYA'DA BAKIM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ ÖZLÜK HAKLARI İYİLEŞTİRİLDİ



Almanya İstatistik Ofisi'nin verilerine göre 2040 yılına kadar Almanya'da yaşayan 80 yaş ve üzerindeki kişi sayısının yedi milyona ulaşacağı öngörülüyor. Bu durum, demografik değişim nedeniyle hali hazırda bakım personeline duyulan yüksek ihtiyacın daha da artacağını gösteriyor. Bu nedenle Almanya, bakım hizmetlerini cazip bir meslek haline getirmek için nitelikli ve güvenceli işler yaratma hedefi ile sektöre özgü yeni düzenlemeleri hayata geçiriyor.

Bu bağlamda, Bakım Komisyonu'nun tavsiyelerine dayanarak yasa ile belirlenen asgari çalışma koşulları özel bir önem taşıyor. Bakım sektöründeki bu asgari çalışma koşulları, Zorunlu Çalışma Koşullarına ilişkin Altıncı Yönetmelik ile yeni bir standarda kavuşturuldu. Söz konusu düzenleme, bakım sektöründe çalışanlar için ilave izin hakkı getirirken aynı zamanda farklı çalışan grupları için asgari ücretlerde önemli artışlar da öngördü.



Söz konusu Komisyon'un tavsiyesi üzerine Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı ile Federal Sağlık Bakanlığı'nın Kasım 2025'te aldığı ortak karar ile bakım sektörüne özgü asgari ücretler Temmuz 2026 ve Temmuz 2027'de kademeli olarak artırılabacak. Buna göre 2026 ve 2027 yılları için belirlenen saatlik asgari ücretler şu şekilde uygulanacak:

Unvan	2025	2026	2027
Bakım yardımcı personeli (Pflegehilfskräfte)	16,10 avro	16,52 avro	16,95 avro
Nitelikli bakım yardımcı personeli	17,35 avro	17,80 avro	18,26 avro
Uzman bakım personeli (Pflegefachkräfte)	20,5 avro	21,03 avro	21,58 avro

Belirlenen bu rakamlar, hali hazırda 12,82 avro olan genel yasal asgari ücretin oldukça üzerinde seyrediyor ve bakım mesleğinin cazibesini artırmayı amaçlıyor.

Bakım sektörüne özgü asgari ücretleri belirleyen Bakım Komisyonu (Pflegekommission), çalışan ve işveren tarafını eşit biçimde temsil eden 8 üyeden oluşuyor ve aldığı kararlar Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından yönetmelik yoluyla hukuken bağlayıcı hale getiriliyor.

Bu adım, Almanya'da nitelikli bakım hizmetinin değer gördüğüne dair güçlü bir mesaj niteliği taşıırken, artan tüketici fiyatlarının bakım çalışanları üzerinde yarattığı yükü hafifletmeyi amaçlıyor.

ALMANYA'DA YENİ EMEKLİLİK PAKETİ (RENTENPAKET) YÜRÜRLÜKTE



Almanya'da 2025 Emeklilik Paketi (Rentenpaket), Federal Meclis'in 5 Aralık 2025'teki kabulünün ardından Federal Konsey'in onayıyla yasalaşarak 1 Ocak 2026 itibarıyla yürürlüğe girdi. **Reform paketi, emeklilik sisteminin istikrarını koruyarak kuşaklar arası adaleti güçlendirmeyi ve emeklilik sonrası gönüllü çalışmayı teşvik etmeyi hedefliyor. Paket, üç temel düzenlemeyi içeriyor:**



Emekli Maaş (Rentenniveau) Oranları 2031'e Kadar Sabitlendi!

► Emeklilik maaşı seviyesi, ortalama ücretin %48'i olarak 2031 yılına kadar sabitlendi.

► Bu düzenleme, emekli maaşlarının ücret artışlarından kopmasını önleyerek, emeklilerin gelir kaybı yaşamamasının önüne geçmeyi amaçlıyor.

► Hükümet, 2031 sonrasına yönelik emeklilik sisteminin sürdürülebilirliğini değerlendiren kapsamlı bir raporu 2029 yılında hazırlayacak.



Annelik Emekliliği III (Mütterrente III) ile Tam Eşitlik Sağlanacak!

► 1992'den önce doğan çocuklar için çocuk yetiştirme süresi 3 yıla çıkarıldı.

► Böylece çocukların doğum yılına bağlı farklılıklar ortadan kaldırılarak, tüm ebeveynler için emeklilik haklarında tam eşitlik sağlanmış olacak.

► Düzenleme 2027'de fiilen uygulanacak; teknik gecikme olması halinde ise geriye dönük ödeme yapılması öngörülüyor.



Aktif Emeklilik için Bağlantı Yasağı (Anschlussverbot¹) Kaldırıldı!

► Uygulama ile yasal emeklilik yaşına ulaşmış kişilerin, kendi istekleriyle aynı işverende çalışmaya devam etmeleri kolaylaştırılıyor.

► Bağlantı yasağının (Anschlussverbot) kaldırılmasıyla, emeklilerin aynı işverende yeniden süreli olarak çalışabilmelerinin önü açıldı.

► Bu adım, nitelikli ve deneyimli işgücünün işgücü piyasasında kalmasını teşvik ederek, çalışma hayatından emekliye daha esnek bir geçiş imkânı sunuyor.

Yürürlüğe giren yeni emeklilik uygulamaları ile yaşlanan nüfus ve işgücü açığına karşı aktif yaşlanma yaklaşımını güçlendirmek amaçlanıyor.

Emeklilikte çalışmanın önündeki hukuki engellerin kaldırılması ile özellikle sağlık, eğitim, mühendislik ve teknik mesleklere istihdamın sürekliliğine katkı sağlanması bekleniyor.

Reformun önümüzdeki 15 yıl içinde yaklaşık 180–190 milyar avro civarında maliyeti olacağı öngörülüyor.



AVUSTURYA'DA EMEKLİLİK YAŞI YÜKSELİRKEN İSTİHDAM GÜÇLENİYOR: **AKTION 55+**

Avusturya'da nüfusun giderek yaşlanması, kadınlar için yasal emeklilik yaşının her altı ayda bir artırılarak erkeklerle eşit seviyeye getirilmesi ve işgücü piyasasında değişen beceri ihtiyaçları, 55 yaş ve üzerindeki bireylerin istihdamda kalmasını stratejik bir öncelik haline getirdi. Bu nedenle Avusturya İş ve İşçi Bulma Kurumu (AMS) tarafından 2026 yılında 55 yaş ve üzerindeki işsizlere yönelik Aktion 55+ olarak adlandırılan yeni bir istihdam programı hayata geçirildi.

Program, 55 yaş üstü bireylerin geçimlerini güvence altına alacak şekilde, toplu iş sözleşmesine uygun ücretli işlerde yeniden işgücü piyasasına kazandırılmasını ve bireysel destekle kalıcı istihdam perspektifi oluşturulmasını hedefliyor.

Program kapsamında 3 bin ila 6 bin arasında iş olanağı oluşturulması bekleniyor. İstihdamın %60'ı, sosyo-ekonomik işletmeler ve kâr amacı gütmeyen projelerde proje bazlı olarak (destek süresi: 8-12 ay) ; %40'ı ise özel sektörde ücret ve yan ücret maliyetlerine yönelik teşvikler yoluyla hayata geçirilecek. Katılımcılar, işgücü piyasasında deneyimli kuruluşlarca danışmanlık ve rehberlik desteği de alacak. "Aktion 55+" için yıllık 50 milyon avro bütçe ayrıldı. Finansman şu an için sadece 2026 yılı için kesinleşirken, programın 2027 sonrası devam edip etmeyeceği bütçe onayına bağlı olacak. İstihdam maliyetlerinin yaklaşık %30'unun işverenler, kalan kısmının ise kamu kaynakları ile karşılanması planlanıyor.



AMS verilerine göre, 55 yaş ve üzerindeki işsizlerin sayısı Aralık 2025'te %5,6 artarken, genel işsizlik artışı %2,9 seviyesinde kaldı. Öte yandan, 20'den fazla çalışanı olan işletmelerin yalnızca yaklaşık dördte biri 60-64 yaş grubunda personel çalıştırıyor. İmalat sektöründe ise 60 yaş üzeri çalışan oranı %4 düzeyinde bulunuyor. Ayrıca, bu sektördeki şirketlerin %80'i 60 yaş üzeri kadın istihdam etmiyor.

Söz konusu program Avusturya'da ilk kez uygulanmıyor. 2017 yılında benzer şekilde "Action 20.000" programı hayata geçirilmişti. Bu programa başta 20 bin kişi hedeflense de yaklaşık 3.800 kişi katılmıştı. Sosyal İşler Bakanlığı adına bir danışmanlık şirketi tarafından yapılan değerlendirmede, program katılımcılarının yaklaşık üçte birinin destek sona erdikten üç ay sonra hâlâ istihdamda olduğu, ancak yaklaşık yarısının yeniden işsiz kaldığı görüldü. Viyana Ekonomi ve İşletme Üniversitesi ile Linz Üniversitesi ekonomistleri tarafından yapılan başka bir çalışma ise uzun vadeli olumlu etkiler tespit etti. Desteğin sona ermesinden dört yıl sonra, programa katılanların ücretli istihdamda olma olasılığının, karşılaştırma grubuna kıyasla %43 daha yüksek olduğu görüldü.

FRANSA'DA 2026 SOSYAL GÜVENLİK FİNANSMANI YASASI KABUL EDİLDİ

2026 yılı Sosyal Güvenlik Finansman Yasası (PLFSS 2026), Aralık 2025 boyunca Fransa Parlamentosu'nda yoğun tartışmalara sahne oldu. Hükümet tarafından sağlık sisteminin güçlendirilmesi, sosyal güvenlik açığının azaltılması ve emeklilik reformunun kademeli uygulanması amacıyla sunulan tasarı, ay boyunca hem Ulusal Meclis hem de Senato'da görüşüldü ve yapılan son oylama ile 30 Aralık 2025'te resmen kabul edilerek yasalastı. PLFSS 2026, 31 Aralık 2025 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi.



1- Emeklilik Reformunun Askıya Alınması

2023'te kabul edilen ve emeklilik yaşını 62'den 64'e çıkaran reform, 2028'e kadar askıya alındı. Bu durum özellikle 1964-1968 kuşağını etkiliyor ve bazı erken emeklilik haklarının korunmasını sağlıyor.

2-Sağlık Harcamalarının Artırılması

Sağlık harcamaları (ONDAM) yaklaşık %3 oranında artırıldı ve hastaneler dâhil sağlık hizmetlerine ek kaynak ayrıldı.

3-Aile ve Doğum İzinleri

1 Ocak 2026'dan itibaren doğan veya evlat edinilen çocuklar için bir ya da iki aylık yeni bir ücretli doğum izni getirildi. İzin süresince, tüm mesleki faaliyetlerin durdurulması şartıyla, Sosyal Güvenlik tarafından ilk ay için net ücretin %70'i, ikinci ay için ise %60'ı şeklinde ödeme yapılacaktır.

4-İşveren ve Çalışanlara İlişkin Düzenlemeler

- İşverenlerin belirli durumlarda kıdem tazminatı katkı oranları %30'dan %40'a çıkartılıyor.
- 24 Ekim 2025 tarihli Yasa uyarınca yıllık planlamalarında ileri yaş veya dul çalışanların istihdamını öngörmeyen büyük firmalara (+300) ceza uygulanacak.
- Daha önce 250'den az çalışanı olan işletmelerle sınırlı olan fazla mesai saatlerine ilişkin işveren katkılarındaki indirim, 250 ve üzeri çalışanı bulunan şirketlere de genişletildi.
- Kayıt dışı çalışmanın tespit edildiği hallerde uygulanan sosyal güvenlik primlerine ilişkin ek oranlar, 1 Haziran 2026'dan itibaren başlatılan inceleme ve işlemlerde, %25'ten %35'e yükseltilecek.

5-Sosyal Güvenlik Açığı Hedefi

2025'te yaklaşık 23 milyar avro olan sosyal güvenlik açığının 2026'da yaklaşık 19,4-19,6 milyar avroya düşürülmesi hedefleniyor.

6-Hastalık Raporları ve İş Kazaları

- Hastalık raporlarında süreler sınırlama getiriliyor; ilk rapor 1 ayı, ikinci rapor 2 ayı aşamayacak. Ancak hekimler, reçetede gerekçelendirme yaparak üst sınırları aşabilecekler.
- 1 Ocak 2027'den sonra meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları durumunda, günlük ödemeler azami bir süre ile sınırlandırılacak. Bu azami süre kararnameyle belirlenecek.

7-Sosyal Güvenlik Taban Değerlerinin Güncellenmesi

2026'da sosyal güvenlik tavan ve referans değerleri %2 artacak; bu, katkılar ve bazı haklar için yeni hesaplamalarda etkili olacak.

PLFSS 2026
ile getirilen
bazı önemli
değişiklikler

HOLLANDA'DA YENİ EMEKLİLİK SİSTEMİ YÜRÜRLÜKTE

Avrupa'nın en büyük emeklilik sistemlerinden birisine sahip olan Hollanda, köklü bir dönüşümle 2026 itibarıyla yeni emeklilik modeline geçiyor. Bu değişiklik, 1 Temmuz 2023'te yasal olarak yürürlüğe giren Geleceğin Emeklilik Yasası (Wet toekomst pensioenen – WTP) çerçevesinde tasarlandı ve 1,8 trilyon avroluk bir emeklilik fonunu kapsıyor. 1 Ocak 2026 itibarıyla fiilen uygulanmaya başlayan sistemin geçiş sürecinin en geç 1 Ocak 2028'e kadar tamamlanacağı belirtiliyor.

Yeni Sistem Ne Getiriyor?

Yeni emeklilik sistemi, geleneksel garantili emekli maaşı yaklaşımını terk ederek, katkı esaslı ve yatırım performansına dayalı bir modele geçiş öngörüyor. Bu çerçevede:

- ➔ Her katılımcı için kişisel emeklilik hesabı oluşturulacak,
- ➔ Emeklilik birikimleri finansal piyasalarda değerlendirilecek,
- ➔ Ekonomik koşullara ve piyasa getirilerine bağlı olarak emeklilik maaşları artabilecek veya azalabilecek.

Bu uygulamanın amacı, çalışanların emeklilik sistemindeki birikimlerini daha şeffaf biçimde takip edebilmelerini sağlayarak, sistemin günümüzün esnek ve hareketli işgücü piyasasına daha uyumlu hale getirilmesi olarak açıklanıyor. Ayrıca yapılan değişikliğin emeklilik maaşlarının enflasyon karşısında erimesi endişelerini de hafifleteceği belirtiliyor.

Yaşa Göre Risk Yönetimi

Yeni modelde yatırım riskleri yaşa göre farklılaştırılıyor:

- Genç katılımcılar için daha yüksek risk içeren ve uzun vadede yüksek getiri odaklı yatırımlar,
- Emekliliği yaklaşan katılımcılar için ise daha düşük risk içeren portföy yapıları öngörülüyor.
- İşverenler ve çalışanlar, olası piyasa dalgalanmalarına karşı toplu emeklilik sermayesinin belirli bir kısmını tampon olarak ayırabilecekler.



Geçiş Süreci

Mevcut sistemde toplu olarak birikmiş emeklilik birikimlerinin bireysel hesaplara aktarılması süreci geçiş süreci olarak adlandırılıyor. Bu süreçte:

- İşverenler, çalışanları için uygulanacak emeklilik sözleşmesini belirleyecek,
- Mevcut emeklilik fonları, aktüeryal hesaplamalarını, veri altyapılarını ve BT sistemlerini yeni modele uyarlayacak,
- Kuşaklar arası adalet gözetilerek toplu emeklilik birikimi bireysel hesaplara aktarılacak.

Hollanda Merkez Bankası (DNB), geçiş sürecinde sistemin mali güvenliğini ve adillliğini denetleyecek. Bu kapsamda, emeklilik fonlarının yatırım ve yönetim yapısını, dönüştürme planlarının hukuka uygunluğunu ve kuşaklar arası dengeyi ve mali etkileri inceleyerek yasal şartlar sağlanmadığı takdirde, dönüşüm sürecini durdurabilecek. Yapılan analizlere göre 2026'da yaklaşık 550 milyar avroluk, 2027'de ise yaklaşık 900 milyar avroluk emeklilik fonunun yeni sisteme aktarılacağı öngörülüyor.



İSPANYA'DA KIRSAL İSTİHDAMI GÜÇLENDİRMEYE YÖNELİK YENİ KARARNAME

İspanya, 26 Aralık 2025 tarihli Kararname (Real Decreto 1189/2025) ile istihdam ve işbaşı eğitim sistemine ilişkin önemli düzenlemeleri yürürlüğe koydu. 1 Ocak 2026 itibarıyla yürürlüğe giren bu düzenleme, işbaşı eğitim sisteminin omurgasını oluşturan iki yönetmelikle sınırlı, ancak hedef odaklı değişiklikler getiriyor. Özellikle kırsal alanlarda istihdamın korunması ve güçlendirilmesi açısından dikkat çekici yenilikler içeriyor.

Gelir Güvencesi, Eğitim ve Kamu Destekli İstihdam Ekseninde Güncelleme

Yeni düzenlemenin en kritik unsurlarından birisi Tarım İstihdamını Teşvik Programı (Programa de Fomento del Empleo Agrario) kapsamında kırsal alanlarda uygulanan gelir garantili kamu istihdamı projelerinin devam ettirilmesi oldu. Bu çerçevede, yerel yönetimlerin kırsal bölgelerde işsizleri istihdam ettiği ve geçici de olsa asgari gelir güvencesi sağlayan projelerine yönelik doğrudan hibe sistemi korunuyor. Böylece kırsal alanlarda mevsimsellik, düşük yatırım kapasitesi ve özel sektörün yetersizliği gibi yapısal sorunların istihdam üzerindeki etkilerinin hafifletilmesi hedefleniyor.

Buna karşılık, kalıcı istihdam yaratmayı amaçlayan ve gelir garantisi niteliği taşımayan bazı sübvansiyonlar için doğrudan hibe uygulaması daraltılıyor. Bu uygulama, **kırsalda istihdamın hâlen büyük ölçüde kamu destekli ve geçici gelir mekanizmalarıyla sürdürülebildiğini** gösteriyor.

Düzenleme, kırsal istihdamın yalnızca geçici işler yoluyla değil, mesleki eğitim ve beceri kazanımı üzerinden de güçlendirilmesini hedefliyor. İşsizlerin katıldığı işbaşı ve mesleki eğitim programlarına yönelik destekler genişletilerek, ulaşım, yemek ve konaklama giderleri ile 12 yaş altı çocuğu veya bakıma muhtaç aile bireyleri bulunanlar için bakım-uyum (conciliación) destekleri açık biçimde tanımlanıyor. Bu yaklaşım, özellikle kırsal bölgelerde kadınların ve bakım sorumluluğu olan bireylerin eğitim yoluyla işgücü piyasasına erişimini kolaylaştırmayı amaçlıyor.

Düzenleme kapsamında, Ceuta ve Melilla gibi yapısal işsizlik oranlarının yüksek olduğu bölgelerde yaşayan işsizler ile öncelikli gruplar için, mesleki eğitime katılanlara doğrudan tahsis kapsamında yapılacak ödeme tutarı günlük IPREM'in %75'ini aşmayacak şekilde belirlenecek. Bu adım, kırsal bölgelerde eğitime katılımın önündeki gelir kaybı riskini azaltmayı hedefleyen doğrudan bir teşvik niteliği taşıyor.

IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) Nedir?

Çok Amaçlı Kamu Gelir Göstergesi anlamına gelen IPREM, sosyal yardımların, eğitim burslarının, konut desteklerinin, işsizlik ve eğitim ödeneklerinin ve bazı kamu teşviklerinin sınırlarının hesaplanmasında referans alınan taban tutardır. Bütçede, 2026 yılı için IPREM'in resmî değeri aylık 600 € (12 ödemede yıllık 7.200 €, 14 ödemede 8.400 €) olarak belirlenmiştir.

Tüm bunların yanı sıra reform, eğitim faaliyetlerinin izleme ve denetim çerçevesini güçlendirmeyi, eğitimin finansmanında kullanılan prim indirimlerinin (bonificaciones) uygulanması ve gerekçelendirilmesine ilişkin kuralları netleştirmeyi ve mevzuatta öngörülen Sektörel Pariter Yapılar kuruluncaya kadar mevcut Sektörel Pariter Komisyonların işlevsel sürekliliğini güvence altına almayı amaçlıyor. Real Decreto 1189/2025, gelir güvencesi, kamu destekleri ve eğitim yoluyla mevcut kırsal istihdam modelini güçlendiriyor. Düzenleme, kırsal alanlarda özel sektörün sınırlı istihdam yaratma kapasitesi karşısında, devletin dengeleyici ve destekleyici rolünü açık biçimde teyit ediyor.

İTALYA'DA ŞANTİYELERDE DİJİTAL KİMLİK ZORUNLULUĞU



İtalya'da iş sağlığı ve güvenliğini güçlendirmeye yönelik yeni düzenleme 30 Aralık 2025 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Yeni mevzuat uyarınca, inşaat sahaları ve yüksek riskli faaliyet alanlarında çalışan tüm ana yüklenici ve alt yükleniciye bağlı işçiler için sahtecilik önleyici benzersiz bir kod içeren dijital şantiye kimlik kartı zorunluluğu getirildi.

Düzenlemenin temel hükümleri, şantiyelerde denetimlerin güçlendirilmesini ve özellikle taşeronluk ilişkilerinin daha sıkı gözetim altına alınmasını öngörüyor. Yeni dijital kimlik kartı uygulaması, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı kapsamında hâlihazırda bulunan kimlik kartı yükümlülüğünü genişleterek çalışanların sigorta ve eğitim bilgilerinin sahada doğrulanabilmesini mümkün kılacak. Denetim sırasında müfettişler, çalışanların sigorta durumu ve eğitim yeterliliklerini anında doğrulayabilecek.

Düzenleme, aynı zamanda göç ve çalışma izni denetimlerinde yeni bir araç niteliği taşıyor. Özellikle yabancı geçici görevlendirilen (posted) işçiler açısından, çalışma izni ve sosyal güvenlik kapsamı doğrudan sahada kontrol edilebilecek. Üçüncü ülke vatandaşlarını aracı firmalar üzerinden istihdam eden şirketlerin, şantiyeye girişten önce dijital kimlik kartının düzenlenmesini sağlaması zorunlu olacak. Aksi durumda para cezaları veya şantiye faaliyetlerinin durdurulması gibi yaptırımlar söz konusu olacak. Yeni kural, İtalya'da hâlihazırda yürürlükte olan **Durc Online**¹ ve **CIGO**² gibi yüklenen belge sistemleriyle birlikte değerlendirildiğinde, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatı ve göç denetimlerinin giderek daha fazla bütünleştiğini gösteriyor.

Uluslararası mühendislik, proje yönetimi ve teknik personel hareketliliği açısından da düzenleme önemli sonuçlar doğuruyor. İtalya'daki şantiyelere personel görevlendiren şirketlerin, ana yüklenicilerle erken aşamada koordinasyon kurmaları öneriliyor. Dijital kimlik kartlarının kişiye özel olması nedeniyle, kısa süreli iş seyahatiyle sahada denetim veya inceleme yapan çalışanlar için dahi geçici kimlik düzenlemeleri gerekebilecek; bu durum seyahat planlamasında ek süre ihtiyacını beraberinde getirecek.

İlgili bakanlık tarafından çıkarılacak uygulama kararnamesinin Resmî Gazete'de yayımlanmasının ardından dijital kimlik kartlarının **teknik standartları ve uygulama takvimi** belirlenmiş olacak. Mevzuatın, 2026 yılının ikinci çeyreğinde büyük kamu altyapı projelerinde pilot olarak başlaması, 2027 itibarıyla ise sektör genelinde yaygınlaşması öngörülüyor.

Kaynak: <https://toffoletodeluca.it/en/new-decree-health-safety-work-employers/> (Erişim tarihi: 14.01.2027); <https://www.ra.cna.it/badge-di-cantiere-obbligo-subordinato-al-decreto-attuativo/> (Erişim tarihi: 14.01.2027)

[1] DURC Online (Documento Unico di Regolarità Contributiva): İtalya'da işverenlerin sosyal güvenlik ve sigorta primlerini düzenli ödeyip ödemediğini gösteren, kamu kurumları tarafından dijital ortamda doğrulanabilen resmî uygunluk belgesidir. Kamu ihaleleri ve şantiye faaliyetlerinde zorunlu bir kontrol aracıdır.

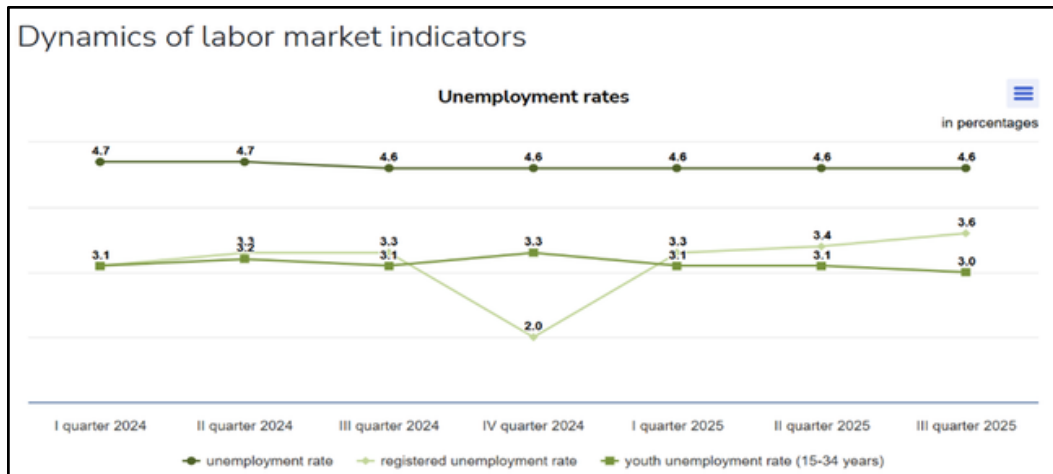
[2] CIGO (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria): Ekonomik veya geçici üretim nedenleriyle çalışmanın kısmen ya da tamamen durdurulması hâlinde, çalışanlara devlet destekli gelir telafisi sağlayan İtalya'ya özgü kısa çalışma ödeneği sistemidir.

KAZAKİSTAN'DA MAVİ YAKA MESLEKLERE VERİLEN ÖNEM ARTIYOR

Kazakistan, ekonomik büyümeyi desteklemek amacıyla işgücü politikasında çalışan meslekleri (mavi yaka) merkeze alan kapsamlı bir dönüşüm süreci yürütüyor. Nüfusunun neredeyse üçte biri 15 yaşın altında olan ülkede 2025 yılı "Çalışan Meslekler Yılı" ilan edilirken, ülke genelinde emek kültürünü güçlendirmeye ve gençleri teknik mesleklere yönlendirmeye yönelik politikalar hız kazandı.

Ülkede üretim kapasitesinin artmasına paralel olarak, Ulusal İşgücü Geliştirme Merkezi 2030'a kadar özellikle teknik mesleklerde ve hizmet sektöründe %12'lik işgücü açığı olacağını öngörüyor. Mevcut mavi yaka çalışanların yarısından fazlasının orta yaş grubunda olması, genç işgücünün hızla sisteme dâhil edilmesini zorunlu kılıyor. Bu kapsamda Kazakistan, mesleki ve teknik eğitim sistemini ikili (dual) bir yapıya dönüştürüyor. Sınıf içi eğitim ile işbaşı öğrenmeyi bütünleştiren sistemde bugün 100 binden fazla öğrenci 18 bin işletmede eğitim alıyor. 600'den fazla meslek yüksekokulu, 4 bini aşkın şirketle iş birliği yaparak staj, mentorluk ve donanım desteği sağlıyor. Devlet destekli kontenjanların %70'i teknik ve mesleki eğitime ayrılmış durumda. Bu reformlar, mezunlar için istihdam garantileriyle de destekleniyor.

Ülke ayrıca mesleki eğitim sistemini uluslararası standartlara açıyor. 60'tan fazla meslek okulu 30 ülkedeki kurumlarla ortaklık kurarken, bazı okullar uluslararası akreditasyon elde etti. Kazakistan, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu reformlar yürütüyor ve Avrupa Eğitim Vakfı ile genç istihdamını güçlendirmeye yönelik bölgesel projelerde yer alıyor. Çalışan mesleklerin toplumsal itibarını artırmak amacıyla okul müfredatlarında kariyer yönlendirme genişletiliyor, ulusal beceri yarışmaları ve meslek festivalleri düzenleniyor. Ayrıca son 10 yılda WorldSkills, EuroSkills ve TuricSkills gibi uluslararası yarışmalarda pek çok ödül elde edildiği ifade ediliyor. Gençleri petrol, gaz, metal ve tarım gibi sanayi ve üretim alanlarına çekmek için konut destekleri, düşük faizli krediler ve sosyal diyalog mekanizmaları da devreye alınmış durumda. Hükümet, işveren örgütleri ve sendikalarla birlikte çalışarak ücretler, sosyal koruma ve çalışma koşullarını iyileştirmeyi hedefliyor.



Genç (15-34 yaş arası) işsizlik oranı 2025 yılının üçüncü çeyreğinde %3 olarak açıklanan Kazakistan, büyüyen genç nüfusunu teknik becerilerle donatarak, üretim odaklı sektörlerde ortaya çıkan işgücü açığını kapatmayı ve uzun vadeli ekonomik rekabet gücünü artırmayı amaçlıyor.



PAKİSTAN'DA MADEN KAZALARI 2025 YILINDA ÖNEMLİ ÖLÇÜDE AZALDI



industriall
global union

Yaklaşık 140 ülkede madencilik, enerji ve imalat başta olmak üzere sanayi sektörlerinde 50 milyondan fazla işçiyi temsil eden ulusal sendikaların çatı kuruluşu **IndustriALL Global Union**, Pakistan'da resmi verilere göre 2025 yılında ölümlü maden kazalarında dikkat çekici bir düşüş yaşandığını açıkladı.

Açıklamada, Pakistan'ın en tehlikeli sektörlerinden biri olarak gösterilen madencilikte, yetersiz iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, zayıf denetimler, yetersiz ücretler ve sınırlı sosyal koruma nedeniyle yakın zamana kadar her yıl 300'den fazla maden işçisinin hayatını kaybettiği, 3.000'den fazla işçinin de ağır yaralandığı belirtiliyor. Özellikle Belucistan gibi merkezden uzak bölgelerde kayıt dışılığın fazla olması nedeniyle bu rakamların açıklanandan fazla olduğu tahmin ediliyor.

2025 yılı itibarıyla etkili sendikal faaliyetler, yeni yasal düzenlemeler ve yüksek riskli bölgelerde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri sayesinde bildirilen kaza sayılarında yaklaşık %50 düşüş kaydedildi. Bu düşüşte yaşanan şiddetli seller, kayıt dışı maden işletmelerinin kapatılması ve Mart 2025'te yürürlüğe giren Belucistan Madenler ve Mineraller Yasası'nın uluslararası iş güvenliği standartlarıyla daha uyumlu yeni bir yasal çerçeve sunması gibi farklı nedenlerin de etkisinin olduğu ifade ediliyor.



Toplu Sözleşme ve Eğitim Çalışmaları

Öte yandan maden işverenleri ile Pakistan Merkez Maden İşçileri Federasyonu (PCMLF) arasında Kasım 2024'te imzalanan anlaşma ile iş sağlığı ve güvenliği, mesleki beceri geliştirme, sağlık hizmetlerine erişim, ücretler, koruyucu donanım kullanımı, güvenli ulaşım ve sosyal koruma gibi başlıklar güçlendirilerek eğitim ve farkındalık çalışmaları yürütüldü.

Bir diğer sendika olan Pakistan Maden İşçileri Federasyonu (PMWF) da, özellikle ILO'nun Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi (C176)'nin onaylanması ve uygulanması için federal ve eyalet düzeyinde yoğun bir savunma faaliyeti yürüttü. 840'dan fazla madenciye güvenli çalışma konusunda eğitim verilmesi, bu çabaların somut çıktılarından biri oldu.

Resmî verilere göre 2025 yılında maden kazalarında %50'ye varan bir düşüş yaşandı. Ancak sendikalar ve Ulusal İnsan Hakları Komisyonu, gerçek rakamın %20-25 bandında olduğunu ve bazı bölgelerde kazaların hâlâ eksik bildirildiğini vurguluyor. Medyaya erişim kısıtları ve bazı yasa dışı madenlerin faaliyetlerini sürdürmesi, şeffaflığın önündeki başlıca engeller olarak gösteriliyor.

Pakistan Hükümetinin 2025 Mayıs ayında ILO'nun C155, C187 ve C176 sayılı sözleşmelerini onaylama niyetini açıklaması önemli bir adım olarak değerlendiriliyor. Ancak sendikalar, kalıcı iyileşme için yasal düzenlemelerin eksiksiz uygulanması, denetimlerin güçlendirilmesi ve kayıt dışı madencilik tamamen ortadan kaldırılması gerektiğini vurguluyor.





LINKEDIN YEŞİL BECERİLER RAPORU 2025

Yeşil Beceriler Ana Akım Oluyor

Dünya, iklim değişikliğiyle mücadelede artık politika ve sözlerin değil, somut adımların atılmaya başladığı bir döneme girmiş bulunuyor. Ülkelerin iklim hedeflerini ve uygulama takvimlerini hayata geçirecek yeterli ve nitelikli insan kaynağına sahip olup olmadıkları henüz soru işareti.

LinkedIn tarafından yayımlanan 2025 Yeşil Beceriler Raporu ([LinkedIn Green Skills Report 2025](#)), bu soruya odaklanarak, küresel işgücü piyasalarının yeşil enerji dönüşümüne ne kadar hazır olduğunu ortaya koyarken, küresel işgücü piyasasında yeşil dönüşümün yalnızca çevre ve enerji sektörleriyle sınırlı kalmadığını, ekonominin tamamında temel bir iş gerekliliği hâline geldiğini ve bu alandaki beceri açığının kapatılmasının iklim hedefleri kadar ekonomik rekabet gücü için de hayati önem taşıdığını da gösteriyor. Ayrıca yeşil dönüşümün istihdam, rekabet gücü ve ekonomik dayanıklılık açısından kritik bir eşik noktasına ulaştığına işaret ediyor.

2021–2025 döneminde sektörler genelinde yeşil becerilere sahip çalışanların oranındaki yıllık medyan artışın %3,3 olarak gerçekleştiği; bunun da aynı dönemde yeşil işe alımların payındaki artışın yaklaşık yarısına karşılık geldiği ve bazı sektörler için çalışanların yeşil becerilerindeki ilerlemenin daha belirgin olduğu raporda ifade ediliyor. Özellikle kamu hizmetleri, tedarik zincirleri, teknoloji ve imalat sektörleri, 2021–2025 arasında yeşil becerilerde en yüksek artışın görüldüğü alanlar olarak öne çıkıyor.

Rapora göre 2025 itibarıyla yeşil becerilere sahip çalışanlar, yeşil işe alımların %53'ünü oluşturuyor. Ancak bu çalışanların önemli bir bölümü, doğrudan “yeşil” olarak tanımlanmayan pozisyonlarda istihdam ediliyor. Bu bulgu, yeşil becerilerin artık niş bir uzmanlık alanı olmaktan çıkıp, teknoloji, finans, lojistik, üretim ve kamu yönetimi gibi çok sayıda sektörde aranan temel yetkinlikler arasına girdiğini gösteriyor. Küresel düzeyde yeşil becerilere sahip kişilerin işe alınma oranı ise genel işgücüne kıyasla %45'in üzerinde daha yüksek bir oranda seyrediyor. Bu avantaj özellikle enerji, inşaat, lojistik ve teknoloji sektörlerinde belirginleşiyor. Rapor, yeşil becerilerin ekonomik dalgalanmalara karşı daha dayanıklı istihdam fırsatları sunduğunu vurguluyor.

Talep Hızla Artıyor, Beceri Açığı Büyüyor!

Rapor, yeşil becerilere yönelik talebin arzın üzerinde olduğuna dikkat çekiyor. 2021–2025 döneminde yeşil işe alımların yıllık büyüme oranı %7,7 olurken, yeşil becerilere sahip çalışan oranındaki artış %4,3 seviyesinde gerçekleşti. Bu fark, iklim hedeflerine ulaşmanın önündeki en önemli yapısal risklerden biri olarak değerlendiriliyor ve eğitim ile beceri politikalarının hızla uyarlanması gerektiğini ortaya koyuyor.

Yapay Zekâ ve Yeşil Dönüşüm Kesişiyor

Yapay zekâ ile yeşil dönüşüm arasındaki güçlü etkileşim, raporun öne çıkan bir diğer bulgusu. Veri merkezlerinin artan enerji ihtiyacı ve dijitalleşmenin hızlanması, sürdürülebilirlik odaklı yeni beceri setlerini gündeme getiriyor. Enerji yönetimi, operasyonel verimlilik ve bakım-onarım gibi alanlar en hızlı büyüyen yeşil beceriler arasında yer alırken, yeşil ve yapay zekâ becerilerini birlikte taşıyan çalışan oranının hâlen sınırlı olduğu belirtiliyor.

Tüm Sektörler İçin Elde Edilen Ortak Sonuçlar Şu Şekilde Sıralanıyor:

- Yeşil dönüşüm, sektör fark etmeksizin mevcut mesleklerin içeriğini değiştiriyor.
- En büyük risk, mesleklerin değil becerilerin hızla eskiyor olması.
- En büyük fırsat, yeşil ve dijital becerilerin tamamlayıcı yetkinlik olarak yaygınlaştırılması.

HiBob “2026’DA İŞİN GELECEĞİ REHBERİ”

İNSAN KAYNAKLARINI VE İŞ DÜNYASINI ŞEKİLLENDİREN SEKİZ KRİTİK EĞİLİM

The future of work in 2026: 8 HR trends reshaping the global workforce



Geleceğin işleri, hızdan çok bilinçli ve insan-merkezli tercihlere dayanacak.

Son yıllarda kurum ve kuruluşlar, eş zamanlı ve birbirini besleyen çok sayıda baskının yarattığı karmaşık bir dönüşüm sürecinden geçiyor. Yapay zekânın (YZ) hızla yaygınlaşması, becerilerin geçerlilik süresinin kısalmasıyla birlikte derinleşen beceri açıkları, artan tükenmişlik sorunları,

iklim kaynaklı kesintiler, sürekli değişen mevzuatlar ve yasal çerçeveler ile beklentileri sürekli dönüşen bir işgücü, çalışma hayatını köklü biçimde yeniden şekillendiriyor.

Böyle bir süreçten geçerken, orta ölçekli ve hızlı büyüyen küresel şirketler için geliştirilmiş, çalışan deneyimi ile performans ve kültürünü merkeze alan bulut tabanlı İK teknolojisi platformu olan HiBob, 2026’da İşin Geleceği (The Future of Work in 2026) başlıklı bir Rehber yayımladı.

Söz konusu rehberde, uluslararası normlar, güncel mevzuat gelişmeleri ve küresel İK uygulamalarından elde edilen öngörüler sentezlenerek, insan-merkezli çalışma modellerinin artık stratejik bir tercih değil, kurumsal bir zorunluluk haline geldiği ortaya konuluyor.



Rehberde son yıllarda işgücü piyasalarının deneyimleme ve deneme yanılma ile şekillendiği, kurum ve kuruluşların hibrit çalışma modellerini test ettiği, yeni teknolojileri benimsediği ve YZ’nin potansiyelini keşfettiği bir dönemden geçildiği, 2026 yılının ise bu denemelerin kalıcı uygulamalara dönüştüğü kırılma noktası olacağı vurgulanıyor. Öte yandan İK liderlerinin hangi dönüşümlere hazırlanması gerektiği ve insan kaynaklarının özellikle hangi alanlarda daha yaratıcı olmak zorunda kalacağı rehberde ele alınan sekiz kritik öngörü ile açıklanıyor. Bu öngörüler, hızlı değişimin arkasındaki temel baskıları görünür kılarken, ortaya çıkan fırsatları da işaret ediyor ve kurumların dayanıklı, rekabetçi ve insan odağını koruyan yapılar olarak kalabilmesi için atılabilecek somut adımları ortaya koyuyor. Rehberde öngörüler şu şekilde sıralanıyor:

• Tükenmişlik (Burnout) Artacak

Tükenmişlik artık bireysel dayanıklılık sorunu değil, psiko-sosyal iş sağlığı riski olarak karşımıza çıkacak. Psikososyal riskleri göz ardı etmek, verimlilik kaybı, artan personel kaybı ve itibar kaybı şeklinde maliyetlere yol açacak. Bu riski yönetmek için, iş akışlarının yeniden tasarlanması ve yöneticilerin güçlendirilmesi gibi tavsiyeler ön plana çıkıyor.



- **Zaman paradan daha değerli hale gelecek:**

Esneklik (zaman, mekân, tempo) çalışanlar için ücret kadar belirleyici olacak. 4-gün çalışma haftası, derin odak zamanları, planlı molalar gibi modeller öne çıkıyor. Amaç, hız değil sürdürülebilir performans olmalı.

- **Dijitalleştirilmiş iş yapısı, YZ'den rekabet avantajı elde etmenin itici gücü olacak:**

YZ hızla yaygınlaşıyor; ancak en büyük faydayı sağlayanlar, yalnızca yeni araçları edinenler değil, işi dijital, yeniden yapılandırılmış ve izlenebilir biçimde yeniden tasarlayan kuruluşlar olacak.



- **Bilgi değil, sağlam muhakeme ayırt edici olacak:**

YZ bilgiye erişimi herkes için eşitlemiş olsa da farkı yaratan eleştirel düşünme, karar verme ve bağlam kurma yetenekleri olacak. Bu nedenle geleceğin yetkinliği, **bilmek değil, doğru soruyu sormak** olarak ifade ediliyor. Bunu başarmak için "Nasıl?" sorusundan ziyade "Ne?" ve "Niçin?" sorularına daha fazla zaman ayrılması ve bilişsel ve problem çözme yeteneklerinin güçlendirilmesine yönelik eğitimler öneriliyor.

- **Unvanlar yerini becerilere bırakacak:**

YZ sonrası roller hızla değişiyor ve unvanlar anlamını yitiriyor. YZ işleri yeniden şekillendirirken, beceriler işin anahtarı haline gelecek; yani kurumların rollerini, kariyer yollarını ve işgücü stratejilerini tasarlarlarken kullanabileceği en küçük ve en esnek yapı taşı olacaktır. Bu dönüşümü yönetebilmek için yöneticilere, sahip oldukları becerileri haritalandırmaları; iş akışını unvanlara göre değil, becerilere göre şekillendirmeleri, iç hareketlilik programlarını güçlendirmeleri öneriliyor.

- **Ücret şeffaflığı güven ve rekabet gücünü artırıyor:**

AB Ücret Şeffaflığı Direktifi, BK ve Avustralya'daki şeffaflık uygulamalarıyla birlikte şeffaflık küresel norm haline alacak. YZ sayesinde çalışanlar piyasa ücretlerini zaten biliyor. Dolayısıyla şeffaflık artık yalnızca hukuki bir yükümlülük olmaktan çıkıyor; giderek daralan işgücü piyasasında, hızla önemli bir rekabet avantajına dönüşüyor.

- **İklim ve çevresel faktörler işgücü planlamasını yeniden şekillendirecek:**

Aşırı sıcaklar, düşük hava kalitesi, doğal afetler artık operasyonel risk olarak görülüyor. Yeni iklim gerçekliği, çalışma saatlerinin planlanması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin geliştirilmesi ve uzaktan ya da hibrit işlerin organize edilmesini doğrudan etkileyen pratik değişiklikleri gerektiriyor. Yöneticilere İSG risklerinin yeniden değerlendirilmesi, iklim gerçekliğiyle orantılı politikaların yapılması ve uzaktan çalışmayı önceliklendiren acil durum planları hazırlanması öneriliyor.

- **İnsanı merkeze alan YZ kalıcı güvenin ön koşulu olacak**

Küresel olarak çalışanların yalnızca %46'sı YZ'ye güveniyor. Çalışan haklarının güçlü olduğu ülkelerde, YZ'nin devreye alınması ortak karar alma anlayışına doğru kayarken, açıklanabilirliği, adaleti ve çalışan katılımını önceleyen sistemler giderek ön plana çıkıyor. Yöneticilere bu dönüşüme uyum sağlamak için YZ yönetişimini çalışanlarla birlikte tasarlamaları, algoritmalarda şeffaflığı sağlayarak etik ve sorumlu YZ'yi önceliklendirmeleri tavsiye ediliyor.



Rehberde göre tüm bu öngörü ve eğilimlerin tamamı 2026 yılı için ortak bir noktada buluşuyor: İş, ancak şeffaf olarak ve empatiyle planlandığında ve yöneticiler çalışanlarını anlamaya açık olduğunda geliştirilebilir. Bu süreçte yöneticiler değişimi somut ve takip edilebilir adımlara dönüştürürlerse, çalışanların istikrarlı şekilde en iyi performansı sergilemesini sağlayabilirler. Sonuç olarak belirleyici olan, değişimin hızından çok kurumların bu değişime ne kadar bilinçli ve insan odaklı yanıt verdiği oluyor. 2026 yılında en hızlı adapte olanların değil; insanı merkeze alarak bilinçli tercih yapanların başarıya ulaşacağı değerlendiriliyor.

BİLGİ NOTU:

KÜRESEL KUANTUM EKOSİSTEMİ RAPORU

Kuantum Sektöründe İşgücünün Yapısı ve İstihdam Dinamikleri

İngilizceden Aktaran:
Kıvılcım S. EKE
kivilcim.eke@csgb.gov.tr

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) ile Avrupa Patent Enstitüsü (EPO) tarafından ortaklaşa hazırlanan Küresel Kuantum Ekosistemi Raporu 2025 yılı sonunda yayımlandı.



Dünya genelinde hükümetler, kuantum teknolojilerinin sanayileri dönüştürme ve bilimsel atılımları hızlandırma potansiyelini kabul ederek bu alanda politika geliştirmeye başlamıştır. Günümüzde 30'dan fazla ülke, kuantum teknolojilerinin sorumlu biçimde geliştirilmesini ve yaygınlaştırılmasını

destekleyen özel politika çerçeveleri oluşturmuştur. Bu ülkeler arasında, kapsamlı ulusal kuantum stratejilerini benimseyen 18 OECD üyesi ülke de yer almaktadır.

Rapor bu politikaların tasarlanmasını ve uygulanmasını desteklemek amacıyla, kuantum teknolojilerini ayakta tutan ekosistemlere kapsamlı bir bakış sunmaktadır. Çalışma; araştırma kuruluşları, yenilikçi girişimler, şirketler, yatırımcılar ve kamu otoritelerinden oluşan dinamik bir ağ üzerinden kuantum teknolojilerinin gelişimini incelemektedir.



Günümüzde kuantum teknolojileri, insan bilgisinin sınırlarını genişletmekte ve geleneksel dijital teknolojilerin çözemediği karmaşık sorunlara çözüm üretme potansiyeli sunmaktadır. Kuantum teknolojileri; güçlü yeni hesaplama biçimlerinin geliştirilmesine, kritik iletişim altyapılarının güvenliğinin sağlanmasına ve algılama ile

ölçüm alanlarında benzeri görülmemiş bir hassasiyet düzeyine ulaşılmasına imkân tanımaktadır. **Kuantum teknolojilerindeki gelişmeler, tıbbi görüntülemeye navigasyona, çevresel izlemeye kadar pek çok alanda çığır açıcı uygulamaların önünü açmaktadır.**



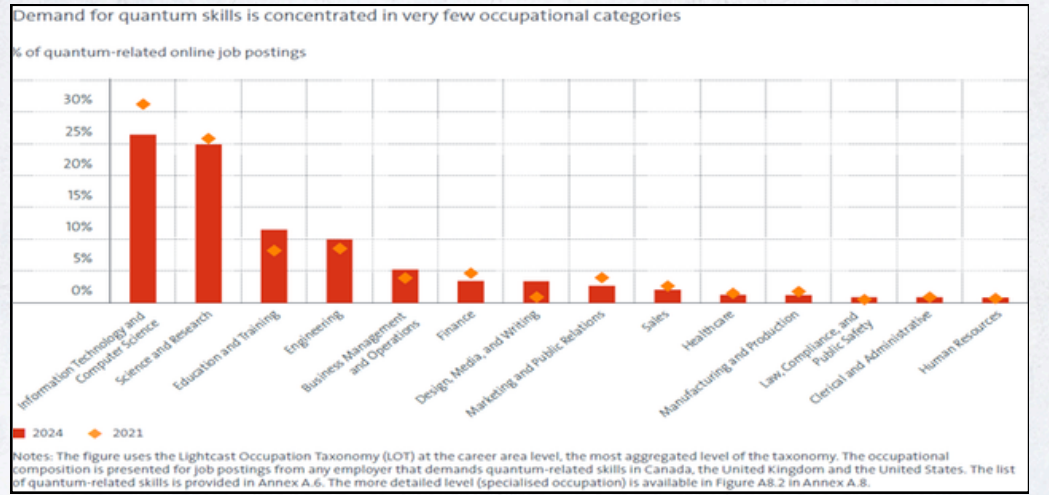
Rapora göre son on yılda kuantum alanındaki patent sayısı yaklaşık yedi kat artmış olup küresel ölçekte yaklaşık 4.600 kuruluş bu ekosistemde faaliyet göstermektedir. Bunların önemli bir bölümünü üniversiteler, araştırma merkezleri ve büyük teknoloji şirketleri oluşturmaktadır. Doğrudan kuantum odaklı girişimlerin sayısı artmakla birlikte, sektör halen erken gelişim aşamasındadır.

İşgücünün Yapısı ve İstihdam Dinamikleri

Kuantum alanında istihdam, ağırlıklı olarak araştırma ve teknik faaliyetlere dayanmaktadır. Sektör çalışanlarının büyük bölümü yüksek eğitim düzeyine sahip kişilerdir ve çekirdek kuantum firmalarının kurucularının yarısından fazlası doktora derecesine sahiptir. İş ilanları 2021 ve 2024 yılları itibarıyla incelendiğinde talebin şu alanlarda yoğunlaştığı görülmektedir:

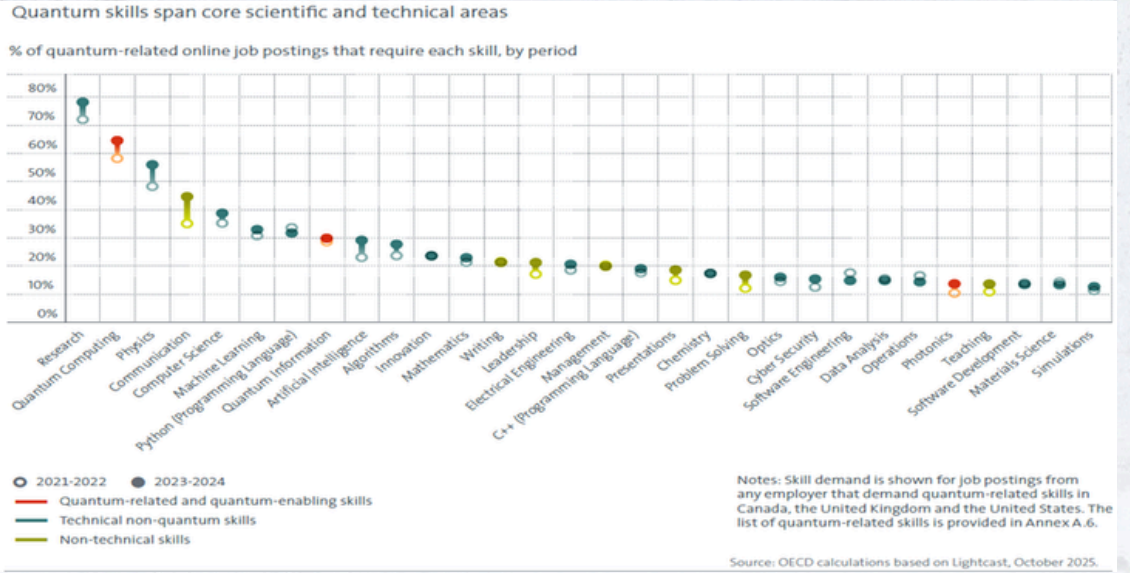
- **Bilgi teknolojileri ve bilgisayar bilimleri:** 2021'de ilanların %31'ini oluştururken, 2024'te bu oran %26'ya gerilemiştir.
- **Bilim ve araştırma:** Her iki yılda da yaklaşık %25-26 payla ikinci sırada yer almaktadır.
- **Eğitim ve öğretim:** Yaklaşık %10 payla önemli bir yer tutmakta; bu durum akademinin kuantum teknolojilerinin gelişimindeki rolünü göstermektedir.
- **Mühendislik** alanı %9'dan %10'a hafif bir artış göstermiştir.

Buna karşılık satış, pazarlama ve yönetim kadroları gibi ticarileşmeye dönük pozisyonların payı sınırlıdır. Bu durum, sektörün halen büyük ölçüde teknoloji geliştirme ve araştırma aşamasında olduğunu göstermektedir.



Kuantumla ilgili beceri gereksinimleri ise ileri düzey teknik uzmanlık ile daha geniş tamamlayıcı yetkinliklerin birlikte talep edildiğini göstermektedir. İş ilanları, kuantum bilgisinin farklı sektörlerde uygulanabilmesi için hem anahtar hem de destekleyici becerilere ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma becerileri, en çok talep edilen yetkinliktir. 2021-2022 döneminde ilanların %72'sinde yer alırken, 2023-2024 döneminde bu oran %78'e yükselmiştir. Aynı dönemde **kuantum bilişim becerilerinin** ağırlığı %58'den %65'e yükselmiş; **fizik bilgisi** gereksinimi ise %48'den %56'ya yükselmiştir. Bu artışlar, kuantum teknolojilerini uygulayan firmaların güçlü bir bilimsel ve teknik altyapıya ihtiyaç duyduğunu ve kuantum bilgisinin uygulamaya aktarılmasında bu alanların temel rol oynadığını göstermektedir.



Öte yandan **programlama ve yazılım geliştirme, veri analizi, makine öğrenmesi, yapay zekâya yönelik beceriler, sistem mühendisliği, disiplinler arası çalışma yetkinliği, problem çözme ve proje yürütme becerileri** de kuantumla doğrudan ilişkili olmayan fakat sektörde yaygın biçimde talep edilen destekleyici beceriler olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu beceri ihtiyaçları Kanada, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'nde yayımlanan çevrim içi iş ilanları analiz edilerek incelenmiştir.

Küresel düzeyde ABD kuantum teknolojileri alanında ilk sırada yer alırken, bazı Avrupa ülkeleri, Çin, Japonya ve Güney Kore kuantum alanında diğer güçlü aktörler arasında gösterilmektedir.

Raporda ayrıca yatırım eğilimleri ve beceri talebine ilişkin yeni analizlere yer verilmekte; kuantum teknolojileriyle bağlantılı donanım, ürün ve hammaddelere yönelik ticaret akışlarına dair ilk bulgular sunulmaktadır. Bu analizler ışığında rapor, yeniliği teşvik etmeye yönelik politika tasarımı için hükümetlere yol gösterici temel çıkarımlar ortaya koymakta ve kamu otoritelerinin kuantum teknolojilerinin geliştirilmesini desteklemeye yönelik mevcut çabalarına ilişkin bir değerlendirme sunmaktadır.

Kamu politikaları açısından bakıldığında, OECD ülkelerinin büyük çoğunluğu ulusal kuantum stratejileri geliştirmiştir. Son yıllarda kamu Ar-Ge harcamaları belirgin biçimde artmış; devletler, araştırma altyapılarını güçlendirme, ticarileşmeyi destekleme ve yetenek havuzunu genişletme yönünde politikalar uygulamaya başlamıştır.

Genel olarak Rapor, kuantum teknolojilerinin henüz erken aşamada olmasına rağmen, orta ve uzun vadede ekonomik rekabet gücü, inovasyon kapasitesi ve stratejik özerklik açısından kritik bir alan hâline geldiğini ortaya koymaktadır. **Önümüzdeki dönemde politika yapıcılar için öncelikli alanlar, ileri beceri geliştirme programları, üniversite-sanayi iş birlikleri, ticarileşme ve girişimcilik destekleri, sanayiye geçişi kolaylaştıran teşvikler, Ar-Ge fonlarının sürdürülmesi ve stratejik tedarik zincirlerinin güçlendirilmesi olarak ön plana çıkmaktadır. Politika yapıcılar açısından temel zorluk ise temel araştırmalara verilen desteği sürdürürken, bu bilgilerin uygulamaya ve ekonomik değere dönüşmesini sağlayacak dengeli bir politika çerçevesi oluşturmak olacaktır. Bu denge, kamu yatırımlarının hem bilimsel hem de endüstriyel etki üretmesi açısından kritik görülmektedir.**



DIŞ İLİŞKİLER VE AVRUPA BİRLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

www.csqb.gov.tr/diabgm



@digm.csqb



@digm_csqb



@digm_csqb



@digm_csqb