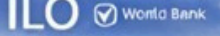




E-BÜLTEN

DIŞ İLİŞKİLER VE AVRUPA BİRLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ AYLIK E-BÜLTENİ
SAYI 98 • ARALIK 2025

Küresel Çalışma Hayatında Yeni Dönem: Reformlar, Haklar ve Dönüşüm



15

**ALMANYA'DA MINIJOB
UYGULAMARINDA**

Yeni Dönem

20

FRANSA'DA

Yeni İş
Sözleşmesi

24

KANADA'DA

2026 İş Hukuku
Değişiklikleri



Yayıma Hazırlayan

Kıvılcım Sanem EKE

Şube Müdürü

Yazı Kurulu (Alfabetik sırayla)

Duygu MÜFTÜOĞLU

Mütercim

İzzet Kamil GİRİTLİOĞLU

Çalışma Uzmanı

Kıvılcım Sanem EKE

Şube Müdürü

Züleyha ÇETİN

Uzman

Katkıda Bulunanlar

Sevgi ATEŞ

Çalışma Uzmanı

Kapak ve Sayfa Tasarımı

GökseI TOPTAŞ

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

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



İÇİNDEKİLER

04 UZMAN GÖRÜŞÜ:

Danimarka'nın Aktif İşgücü Piyasası
Politikaları: 2025 Yılı Reformu Türk
Vatandaşlarına Ne Sunuyor?
– Sevgi ATEŞ

06 AVRO BÖLGESİ 2025

Kasım Ayı İşsizlik Oranı % 6,3

07 AB'DE İŞ KAZALARININ %25'İ

Kamusal Alanlarda Gerçekleşti

08 DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜ'NDEN

Uluslararası Engelliler Günü
için Küresel Çağrı

09 DÜNYA BANKASI GRUBU

2025 Yılı Raporunu Yayımladı

10 ILO: SANAT VE EĞLENCE SEKTÖRÜNDE

İnsana Yakışır İş için Yeni Yol
Haritası

13 ILO: YAPAY ZEKÂ, İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE

Eğitsizlik Riskini Artırıyor

15 ALMANYA'DA MINİJOB UYGULAMALARINDA

Yeni Dönem

16 BİRLEŞİK KRALLIK'TA KAPSAMLI YASAL REFORM

"2025 İstihdam Hakları Yasası"

18 ÇİN'DEN ÖRNEK GİRİŞİM

"Kapsayıcı Üretim Merkezi"

19 ENDONEZYA'DA

Süresiz İkamet Ve Çalışma
İzni Uygulaması

20 FRANSA'DA

Yeni İş Sözleşmesi Modeli

21 HİNDİSTAN'DA

Dört Yeni İşgücü Yasası Yürürlükte

23 İRLANDA'DA

Otomatik Emeklilik Katılım
Sistemi

24 KANADA'DA

2026 İş Hukuku Değişiklikleri

25 LÜKSEMBURG'DA

Nitelikli İstihdamı Güçlendiren
Program "SKILLS-PLANG"

26 MALEZYA'DA

Gig Çalışanlarına Yönelik
Düzenleme

27 MOLDOVA'DA

Kırsal İstihdam Ve Dijital Tarım
Yönetimi Projesi

28 MOOREPAY ARAŞTIRMASI

"Küresel Düzeyde Hastalık
İzinleri Raporu"

30 DİJİTAL TÜKENMİŞLİK

Çalışma Hayatında Yapısal Bir Risk
Alanına Dönüşüyor

31 BİLGİ NOTU:

OECD 2025 Beceriler
Görünüm Raporu

DANİMARKA'NIN AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI: 2025 Yılı Reformu Türk Vatandaşlarına Ne Sunuyor?



Sevgi ATEŞ / Çalışma Uzmanı

sevgi.ates@csgb.gov.tr



**Beskæftigelses-
ministeriet**

Danimarka işgücü piyasası, uzun yıllardır **güvenceli esneklik (flexicurity)** olarak adlandırılan özgün bir modelle tanınıyor. Esneklik (flexibility) ve güvence (security) kavramlarının birleşiminden oluşan bu yaklaşım, işverenlere ekonomik dalgalanmalara hızlı uyum sağlayabilme imkânı sunarken, çalışanları da güçlü bir sosyal koruma sistemiyle destekliyor.



Güvenceli esneklik modelinin temelinde, işe girmenin ve işten ayrılmanın görece kolay olduğu esnek bir işgücü piyasası, işsiz kalan bireylerin gelir kaybını sınırlayan kapsamlı sosyal güvenlik mekanizmaları ve işsizliğin kalıcı hâle gelmesini önlemeyi amaçlayan aktif işgücü politikaları yer alıyor.

Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİPP / Active Labour Market Policies - ALMP), Danimarka işgücü piyasasının en kritik bileşenlerinden biri olarak değerlendiriliyor. Söz konusu politikalar aracılığıyla, işini kaybeden bireylerin mümkün olan en kısa sürede yeni ve sürdürülebilir istihdama yönlendirilmesi hedefleniyor. Mesleki eğitim ve beceri geliştirme programları, işbaşı eğitimleri, işe yerleştirme hizmetleri ve bireysel danışmanlık destekleri bu çerçevenin temel araçlarını oluşturuyor. Böylece esnek istihdam yapısı, sosyal güvence ve aktif destek mekanizmalarıyla dengelenirken işgücü piyasasında hareketlilik artıyor ve uzun süreli işsizlik riski azaltılıyor.¹

Bu kapsamda Türk vatandaşları, Danimarka'da yasal ikamet izni ve çalışma hakkına sahip olmaları hâlinde, AİPP programlarından yararlanabiliyor. İş ve kariyer danışmanlığı hizmetleri sayesinde vatandaşlarımız; iş arama stratejileri, CV hazırlama ve mülakat teknikleri konularında destek alabiliyor ve işgücü piyasasında talep gören alanlara yönelik mesleki eğitim ve beceri geliştirme programlarına katılabiliyorlar. Ayrıca özel sektörde sunulan işbaşı eğitimleri ve ücret sübvansiyonları, işverenleri yabancı işgücü istihdam etme konusunda teşvik ederken, Türk vatandaşlarının iş piyasasına girişini de kolaylaştırıyor. Dil kursları ve uyum programları ise Danca yeterliliğinin geliştirilmesine ve toplumsal entegrasyonun güçlendirilmesine katkıda bulunuyor.

[1] Danimarka İstihdam Piyasası, Kaynak: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/3-02122025-bp> (Erişim tarihi: 22.12.2025)



Danimarka'da aktif işgücü politikaları ağırlıklı olarak belediyeler bünyesinde kurulmuş olan İş Merkezleri (Jobcenter) aracılığıyla yürütülüyor. Bu merkezlerde, işsiz bireyler için bireysel eylem planları hazırlanarak düzenli danışmanlık görüşmeleri sürdürülüyor.

Öte yandan iş arama yardımı sağlamak da bu merkezlerin sorumlulukları arasında yer alıyor. Bu yapı, ülkedeki yasal ikamet izni olan yabancıları da kapsıyor, dolayısıyla Türk vatandaşları da belirli şartları karşılamaları halinde tüm bu hizmetlerden faydalanabiliyor.

Danimarka'da 9 Nisan 2025 tarihinde siyasi partiler arasında varılan mutabakat sonucunda kapsamlı bir İstihdam Reformu açıklandı. Bu reform, İş Merkezi modelinin yapısını köklü biçimde yeniden düzenledi. Bunun yanı sıra belediyelerin İş Merkezi açma zorunluluğu ortadan kaldırılırken iş bulma süreçlerinin daha kolay, esnek ve birey odaklı bir yapı kazanması hedeflendi. Böylelikle katı kurallara dayalı mevcut bürokratik sistemin yerine, işsizlerin ihtiyaçlarına daha etkili cevap veren kişiselleştirilmiş bir yaklaşım benimsendi. Söz konusu reformun 1 Şubat 2026 tarihinden itibaren yürürlüğe girmesi planlanıyor.¹



Bu reform doğrudan bir göçmen politikası niteliği taşımasa da işgücü piyasasının işleyişini daha esnek ve erişilebilir hâle getirmesi bakımından, yabancı çalışanlar açısından olumlu bir çerçeve sunuyor. Uluslararası işgücü alımını kolaylaştıran mevcut göç ve çalışma düzenlemeleriyle birlikte değerlendirildiğinde söz konusu reform, yabancı çalışanların Danimarka işgücü piyasasına katılımını ve uyumunu destekleyen bütüncül bir yapı ortaya koyuyor.²



Danimarka'da yaşayan Türk vatandaşları açısından bakıldığında, reformun en önemli katkılarından biri istihdama erişim sürecinde karşılaşılan yapısal ve bürokratik engellerin potansiyel olarak azalacak olması. Bireysel danışmanlık sisteminin güçlendirilmesi, mesleki beceri uyumunun daha hızlı sağlanması ve işverenler ile iş arayanların eşleştirme süreçlerinin sadeleştirilmesi, Türk vatandaşlarının iş arama süresini kısaltabilecek unsurlar olarak değerlendiriliyor. Özellikle dil ve mesleki uyum süreçlerine verilen desteğin artması ile uzun vadede istihdamın sürekliliğinin sağlanacağı ve toplumsal entegrasyonun güçleneceği ifade ediliyor.

Sonuç olarak, Danimarka'nın AİPP programları ve 2025 istihdam reformu, Türk vatandaşlarına doğrudan ayrıcalıklar sunmasa da, daha erişilebilir, birey odaklı ve esnek bir işgücü piyasası oluşturarak istihdam edilebilirliği artıran önemli imkânlar sağlayacaktır. Ayrıca bu çerçeve, yasal statü sahibi Türk vatandaşları için işgücü piyasasına daha hızlı giriş, beceri uyumunun güçlenmesi ve uzun vadeli entegrasyon açısından destekleyici bir ortam sunulabileceğini gösteriyor.

[1] İstihdam Reformu, <https://bm.dk/arbejdsomraader/aktuelle-fokusomraader/reform-af-beskaeftigelsesindsatsen>, Danimarka İstihdam Bakanlığı web sitesi (Erişim tarihi: 22.12.2025)

[2] Danimarka'nın Yıllık İlerleme Raporu 2025, Maliye Bakanlığı, Nisan 2025

<https://en.fm.dk/media/ijjs5ysn/denmark-s-annual-progress-report-2025-a.pdf> (Erişim tarihi: 25.12.2025)

AVRO BÖLGESİ 2025 KASIM AYI İŞSİZLİK ORANI % 6,3

Avrupa Birliği İstatistik Bürosu (Eurostat) verilerine göre, 2025 Kasım ayı avro bölgesi mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranı %6,3 oranıyla 2025 Ekim ayına göre 0,1 puan düşüş gösterdi; 2024 Kasım ayına göre ise 0,1 puan arttı. AB genelinde işsizlik oranı ise 2025 Kasım ayında %6,0 oranıyla 2025 Ekim ayına göre sabit kalırken, 2024 Kasım ayındaki %5,8 seviyesine göre yükseliş gösterdi.

Eurostat tahminlerine göre, 2025 Kasım ayında 10.937.000'i avro bölgesinde olmak üzere AB üyesi 27 ülkede toplam kayıtlı işsiz sayısı 13.225.000 olarak kaydedildi. 2025 Ekim ayı ile karşılaştırıldığında işsiz sayısı AB'de 97.000, avro bölgesinde 71.000 kişi azaldı. 2024 Kasım ayı ile karşılaştırıldığında işsizliğin AB genelinde 416.000, avro bölgesinde 253.000 arttığı görüldü.

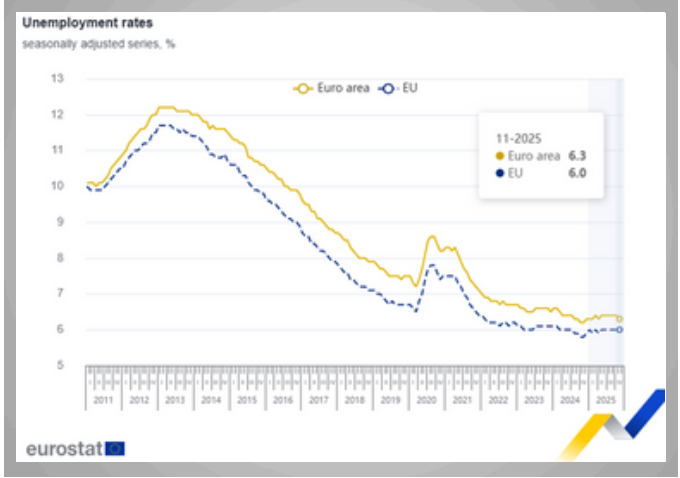
KADIN-ERKEK İŞSİZLİĞİ

2025 Kasım ayında AB'de kadın işsizlik oranı 2025 Ekim ayına göre sabit kalarak %6,2 olarak; erkeklerde işsizlik oranı bir önceki aya göre sabit kalarak %5,8 olarak gerçekleşti. Avro bölgesinde kadın işsizlik oranı 2025 Kasım ayında %6,5 olarak kaydedilerek Ekim 2025'teki %6,6 seviyesine kıyasla 0,1 puan geriledi. Erkek arasındaki işsizlik oranı ise %6,1 ile bir önceki aya göre sabit kaldı.

GENÇ İŞSİZLİĞİ

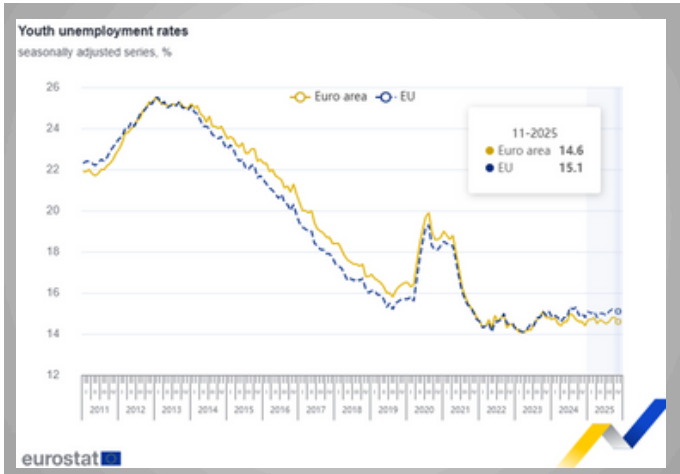
2025 Kasım ayında 2.318.000'i avro bölgesinde olmak üzere tüm AB üyesi ülkelerde toplam 2.923.000 yirmi beş yaş altı genç işsiz kaydedildi. Kasım 2025 itibarıyla genç işsizlik oranı AB'de %15,1 olarak gerçekleşti; bu oran bir önceki ay %15,2 idi. Avro bölgesinde genç işsizlik oranı ise %14,6 olarak kaydedilirken Ekim 2025'teki %14,8 seviyesinin altına indi.

2025 Ekim ayı ile karşılaştırıldığında, genç işsiz sayısı AB genelinde 44.000, avro bölgesinde 42.000 kişi azaldı. 2024 Kasım ayı ile karşılaştırıldığında genç işsizliği AB genelinde 24.000, avro bölgesinde 11.000 kişi arttı.



2025 Kasım 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	6,3	6,1	6,5	14,6
AB-27	6,0	5,8	6,2	15,1
Belçika	6,4	6,7	6,0	-----
Bulgaristan	3,5	3,5	3,4	12,6
Çekya	3,2	2,8	3,5	9,8
Danimarka	6,1	6,0	6,3	12,5
Almanya	3,8	4,2	3,4	6,8
Yunanistan	8,2	6,3	10,6	16,6
İspanya	10,4	8,9	12,0	25,0
Fransa	7,7	7,7	7,7	18,5
İtalya	5,7	5,5	6,1	18,8
Hollanda	4,0	3,9	4,1	9,1
Avusturya	5,8	6,3	5,1	11,2
Polonya	3,2	2,9	3,6	12,7
Romanya	6,0	6,1	5,9	-----
İsveç	9,0	9,1	8,8	24,9



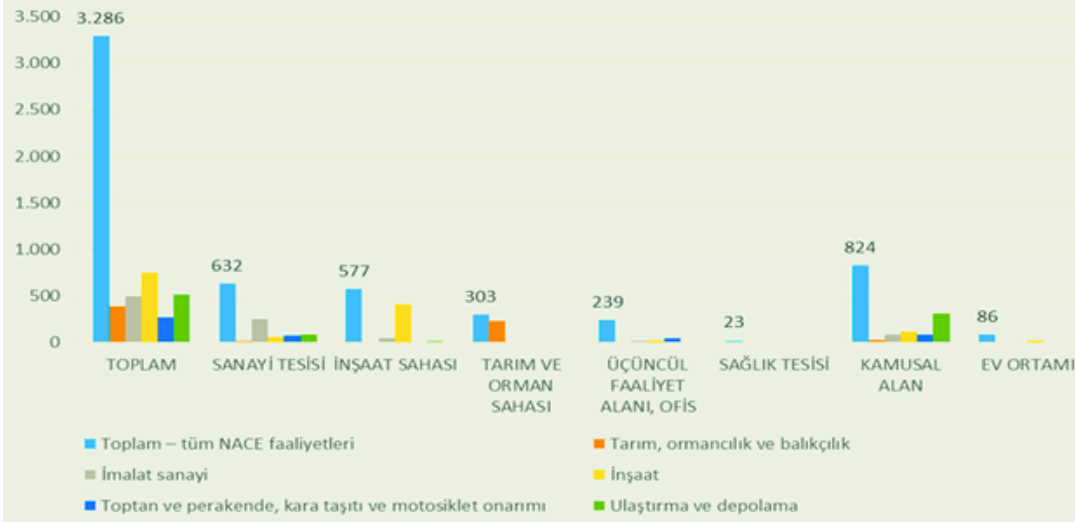
AB’de İş Kazalarının %25’i Kamusal Alanlarda Gerçekleşti



Eurostat’ın yayımladığı verilere göre, 2023 yılında Avrupa Birliği ülkelerindeki işyerlerinde 3.298 ölümlü ve 2,82 milyon ölümlü olmayan iş kazası meydana geldi. Ölümlü kazaların %25’i (825 kaza) kamusal alanlarda meydana gelirken, bunu endüstriyel tesisler (%19,8 – 654 kaza), şantiyeler ve açık maden ocakları (%16,9 – 556 kaza) ile tarım ve orman alanlarında (%10,6 – 349 kaza) gerçekleşen kazalar izledi. Özellikle ulaştırma ve depolama sektöründe meydana gelen ölümcül kazaların %58,5’inin, dağıtım işlerinde yaşanan kazaların ise %36,3’ünün kamusal alanlarda gerçekleştiği ifade edildi.

Sektör bazında yapılan analizler, kazalar ile çalışma ortamları arasında güçlü bir bağlantı olduğunu gösteriyor. Üretim sektöründeki kazaların %50,9’u endüstriyel alanlarda, tarım sektöründekilerin %64,6’sı tarım ve ormanlık bölgelerde, inşaat sektöründeki kazaların ise %51,6’sı şantiyelerde yaşandı.

ÖLÜMLÜ KAZALAR VE SEKTÖRLERE GÖRE GERÇEKLEŞME YERİ



Aynı yıl ölümcül olmayan iş kazalarında ise en yüksek oran %32 ile sanayi tesislerinde gerçekleşti. Bunu ofisler ve hizmet sektörü alanları (%17,8) takip ederken, kamusal alanlar ve şantiyeler %10,2’lik bir oranla üçüncü sırada yer aldı.

Kazaların %6,4’ünü sağlık kuruluşlarında meydana gelen kazalar; %4,8’ini tarım ve ormanlık bölgelerdeki kazalar ve %2,9’unu ise ev kazaları oluşturdu.

Veriler, her sektörün risk profilinde belirgin farklar görüldüğünü ve iş sağlığı ve güvenliği politikalarının sektöre özgü düzenlemeler gerektirdiğini bir kez daha ortaya koyuyor.

Dünya Sağlık Örgütü'nden Uluslararası Engelliler Günü İçin Küresel Çağrı



Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 1992 yılında aldığı 47/3 sayılı kararla engelli bireylerin hayatın tüm alanlarında (sosyal, siyasi, ekonomik ve kültürel yaşamda) karşılaştıkları durumlara ilişkin farkındalığı artırmak amacıyla ilan ettiği 3 Aralık Uluslararası Engelliler Günü, her yıl tüm dünyada anılmaya devam ediyor.

Bu özel gün, engelli bireylerin insan haklarının korunması, fırsat eşitliğinin sağlanması ve kapsayıcı kalkınmanın güçlendirilmesi için küresel bir çağrı niteliği taşıyor.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), 2025 yılında 3 Aralık Uluslararası Engelliler Günü'ne ilişkin yaptığı açıklamada, hükümetlere, politika yapıcılara, sivil toplum kuruluşlarına ve tüm küresel paydaşlara engelli bireyleri merkezine alan sağlık ve sosyal destek sistemlerine yatırımı artırma çağrısı yaptı.

2025 yılı için belirlenen **"Toplumsal ilerleme için engelli bireyleri kucaklayan toplumlar yaratmak"** teması, kapsayıcılığı sosyal ilerlemenin anahtarı olarak vurguluyor. Bu yılın odağı özellikle sağlık finansmanı ve sosyal destek mekanizmalarının engelli bireyleri göz ardı etmeksizin onların da ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde yeniden tasarlanmasını içeriyor.

WHO yaptığı açıklamada, dünya genelinde **1.3 milyar engelli bireyin** sağlık hizmetlerine, rehabilitasyon olanaklarına, yardımcı teknolojilere ve sosyal koruma programlarına erişimde hâlâ ciddi sorunlarla karşılaştığına dikkat çekti. Kuruluş, engelli bireylerin sağlık ve bakım ihtiyaçlarının ulusal sağlık finansmanı paketlerine dâhil edilmesinin hem sosyal dışlanma riskini hem de ekonomik kırılganlıkları azaltacağını belirtti.



WHO'ya göre karar mercilerinin, sağlık finansmanı sistemlerini daha eşitlikçi hale getirmek üzere şu temel adımları atması gerekiyor:

- Herkes için erişilebilir, ancak ihtiyaca göre destek sağlayan bir yapı kurmak,
- Reform süreçlerinde engelli bireylerin doğrudan görüş ve deneyimlerinden yararlanmak,
- Sağlık paketlerini, engelli bireylerin özgün ihtiyaçları ve sağlık koşullarına göre yeniden şekillendirmek,
- Mevcut sosyal koruma mekanizmalarının, engelli bireylerin farklı sağlık ihtiyaçlarını desteklediğinden emin olmak,
- Sağlık tesisleri ve hizmetlerinin tam erişilebilirliği için gerekli altyapı ve uyum maliyetlerini bütçelere dâhil etmek,
- Adil kaynak dağılımını sağlamak amacıyla engellilik durumuna göre ayrıştırılmış veri toplamak ve bu veriyi politika geliştirmede etkin biçimde kullanmak

WHO, bu adımların atılması halinde engelli bireylerin sağlık sistemlerine tam erişiminin sağlanacağını, sosyal dışlanmanın azalacağını ve daha kapsayıcı toplumlar yaratmak yönünde önemli bir eşiğin aşılabileceğini ifade etti.

Dünya Bankası Grubu 2025 Yılı Raporunu Yayımladı

Dünya Bankası Grubu, **2025 Yılı Raporunda** küresel kalkınma gündeminin merkezine istihdam yaratımını yerleştirdi. “İş Yaratmak, Ekonomileri Büyütmek” temasıyla yayımlanan rapor yoksulluğun azaltılması ve paylaşılan refahın artırılmasında nitelikli ve sürdürülebilir işlerin kritik rolüne dikkat çekiyor.

Rapora göre Dünya Bankası Grubu, ülkeleri iş yaratma ekosisteminin tüm aşamalarında destekleyerek ekonomik büyümenin yerel istihdama dönüşmesini hedefliyor ve bu yaklaşımla, çalışanlar için gelişmiş ülkelere iş kaydırmak yerine yaşadıkları yerlerde yeni fırsatlar yaratmayı esas alıyor. **Bu kapsamda da altyapıya (özellikle enerjiye), tarım ve tarıma dayalı sanayiye, sağlık hizmetlerine, turizm ve katma değeri olan üretim sektörü gibi alanlara odaklanılıyor. Söz konusu alanların, yükseköğretim ve teknik eğitim mezunları dâhil olmak üzere milyonlarca yeni iş yaratma potansiyeline sahip olduğu ifade ediliyor.**

Raporda Dünya Bankası Grubunun 2025 mali yılında 118.5 milyar dolarlık bir finansman sağlayarak, özel sektör öncülüğünde istihdam yaratımını destekleyen yatırımları hızlandırdığı ve küresel istihdamın yaklaşık %90'ının özel sektör tarafından karşılandığı belirtiliyor. Banka sonraki dönemde, istihdam yaratımını yalnızca desteklenen bir konu olarak ele almaktan ziyade, tüm faaliyetlerin açık ve temel hedefi olarak konumlandırmayı planlıyor. Bu doğrultuda istihdam yaratımı için üç ayaklı bir yaklaşım benimseniyor:

- Temel fiziksel ve beşerî altyapının güçlendirilmesi,
- Yönetişim ve düzenleyici çerçevenin iyileştirilmesi,
- Özel sermayenin mobilize edilmesi.

Raporda ayrıca, tarımsal üretim, iklim dayanıklılığı, dijital dönüşüm, enerjiye erişim, sosyal koruma ve kadınların ekonomik güçlenmesi gibi başlıklar da istihdamla doğrudan bağlantılı politika alanları olarak ele alınıyor. Dünya Bankası Grubunun bu anlamda en önemli hedeflerinden biri de 2030'a kadar yüz milyonlarca insan için elektrik, internet, sosyal koruma ve finansmana erişimi artırmak olarak ifade ediliyor.

Sonuç olarak, Dünya Bankası Grubu 2025 Yıllık Raporu, istihdamı artık yalnızca ekonomik büyümenin bir çıktısı olarak değerlendirmiyor; yoksulluğun kalıcı olarak azaltılması ve toplumsal istikrarın sağlanması için temel bir kalkınma aracı olarak tanımlıyor. Bu çerçevede kadınlar, gençler ve dezavantajlı grupların işgücüne katılımını artırmaya yönelik programlar genişletiliyor.

Bölgelere Göre Ayrılan Finansman ve Öncelik Verilen Sektörler:

Bölge	Finansman (ABD Doları Bazında)	Desteklenen Alanlar
Sahra Altı Afrika	34 Milyar	Elektriğe, suya ve dijital erişimin genişletilmesi; gençler ve dezavantajlı gruplara yeni beceriler kazandırılması, sağlık ve dayanıklılık; kapsayıcı yönetim; yerel kaynakların mobilize edilmesi; ekonomik dönüşüm
Doğu Asya & Pasifik	12.2 Milyar	Ekonomik büyüme ve istihdam; beşerî sermayenin güçlendirilmesi; salgınlara hazırlık; sürdürülebilir enerji dönüşümü; sulama ve tarım sistemleri
Avrupa & Orta Asya	25.1 Milyar	Özel sektör öncülüğünde istihdam; girişimcilik, teknoloji ve inovasyon; enerji güvenliği ve verimliliği; fiziksel ve dijital bağlantılar kurulması; beşerî sermayenin olası krizlere karşı korunması
Latin Amerika & Karayipler	24.9 Milyar	Beşerî sermaye ve verimlilikte artış sağlanması; özel sektör ağırlıklı istihdamın artırılması; iklim uyumu ve dirençlilik; yeşil işler ve Amazon Bölgesinin korunması
Orta Doğu & Kuzey Afrika	8.5 Milyar	Kadınlar ve gençlere yönelik işler yaratılması; çatışma sonrası toparlanmanın desteklenmesi; su, gıda ve enerji güvenliği; dayanıklılık ve kapsayıcı büyüme
Güney Asya	13.2 Milyar	Kadınlara yönelik işler yaratılması; ekonomik ve iklim krizlerine karşı direnç geliştirilmesi; özel yatırımların teşviki; yerel gelirlerin artırılması
Küresel / Çok Bölgeli	0.6 Milyar	Küresel kalkınmada yaşanan zorluklara yönelik destek sağlanması; iklim ve diğer olası krizlere hazırlık için ortak finansman mekanizmaları

ILO: Sanat Ve Eğlence Sektöründe İnsana Yakışır İş İçin Yeni Yol Haritası

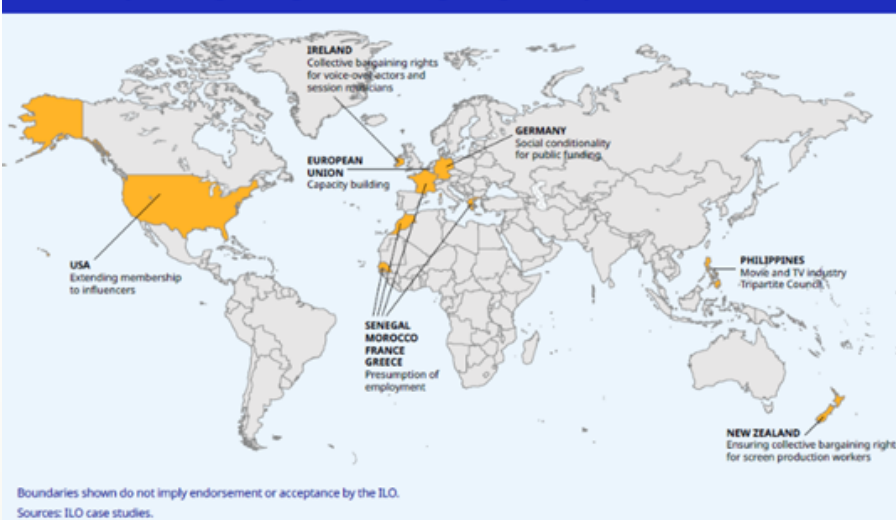
Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2023 yılı itibariyle dünya genelinde 81 milyondan fazla kişiye istihdam sağlayan sanat ve eğlence sektöründe çalışma koşullarının güçlendirilmesine yönelik bir Politika Rehberi yayımladı. "Sanat ve Eğlence Sektöründe İnsana Yakışır İşin Sağlanması: Toplu Pazarlığın Rolü (Achieving decent work in the arts and entertainment sector: The role of collective bargaining)" başlıklı rehber, özellikle toplu pazarlığın sektörün çok parçalı yapısı içerisinde son derece stratejik bir düzenleme aracı olarak kullanılabileceğine ilişkin somut örnekler, iyi uygulamalar ve politika önerileri içeriyor. Rehberin bir diğer amacı da hükümetler ile işveren ve işçi sendikalarının sektörde toplu pazarlığı etkin şekilde tanıma, teşvik etme ve uygulama kapasitesini artırmak olarak ifade ediliyor.



ILO, Sektörün Yapısal Sorunlarını Şu Şekilde Özetliyor:

- **Serbest çalışma (freelance) uygulamalarının, proje bazlı işlerin ve kısa süreli sözleşmelerin sayıca fazla olması;**
- **Kayıt dışı çalışmanın yaygın olması ve sosyal korumaya sınırlı erişim;**
- **Mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelerin sektör genelindeki ağırlığı;**
- **Dijital platformlar, yapay zekâ ve yeni dağıtım modellerinin yarattığı belirsizlik;**
- **Eşitsizlikler, güvencesiz ücretlendirme ve uzun çalışma süreleri.**

► World Map 1: Strengthening collective bargaining – examples from sections 1.2 to 1.4



Özellikle gelişmekte olan ülkelerde sanat ve eğlence sektöründe çok yüksek oranlarda kayıt dışılık söz konusu. Bu durum da işçi ve işverenlerin örgütlenmesini ve toplu pazarlık konusunun müzakere edilmesini zorlaştırıyor. Öte yandan sektörde mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelerin çoğunlukta olması, toplu pazarlık süreçlerini güçlendiren bir başka neden

olarak öne çıkıyor. Çünkü mevcut toplu sözleşme yapılarının çoğunlukla büyük ve merkezi işletmelere uygun olarak tasarlanmış olduğu görülüyor. Dolayısıyla küçük işletmeler ve çalışanları sürece tam olarak dâhil olamıyor ve bazı ülkelerde toplu sözleşmeler küçük ve bağımsız yapımcıların ihtiyaçlarına yanıt vermekte yetersiz kalıyor.



Sanat ve eğlence sektörü, dijital platformlar, yapay zekâ ve uzaktan üretim araçlarının yükselişiyle birlikte kökten bir dönüşüm yaşarken, bu teknolojiler sanatçılara daha fazla görünürlük, yeni iş fırsatları, içerikleri doğrudan yayımlama imkânı ve daha etkili çalışma süreçleri sunuyor. Ancak dijital dağıtım ve yeni ödeme modelleri ücretlendirme sistemlerini değiştirdiği gibi, YZ kullanımı da telif hakları ve adil ücretlendirme konusunda yeni sorunlar yaratıyor.

ILO'ya göre bu tablo, toplu pazarlığı hem zorlaştırıyor hem de daha kritik hale getiriyor. Rehber, sözleşme türü ne olursa olsun tüm sanat ve eğlence sektörü çalışanlarının örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı olması gerektiğini ve toplu pazarlığın şu alanlarda belirleyici olduğunu vurguluyor:



- **Adil ve öngörülebilir çalışma saatleri,**
- **Ücret ve telif düzenlemeleri,**
- **Yapay zekâ ve dijital kullanım hakkı konusunda koruma,**
- **Kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele,**
- **İş sağlığı ve güvenliği.**

ILO rehberi, ülkeler ve sosyal taraflar için sektörde toplu pazarlığın önünü açacak yol haritasını şu başlıklar altında özetliyor:

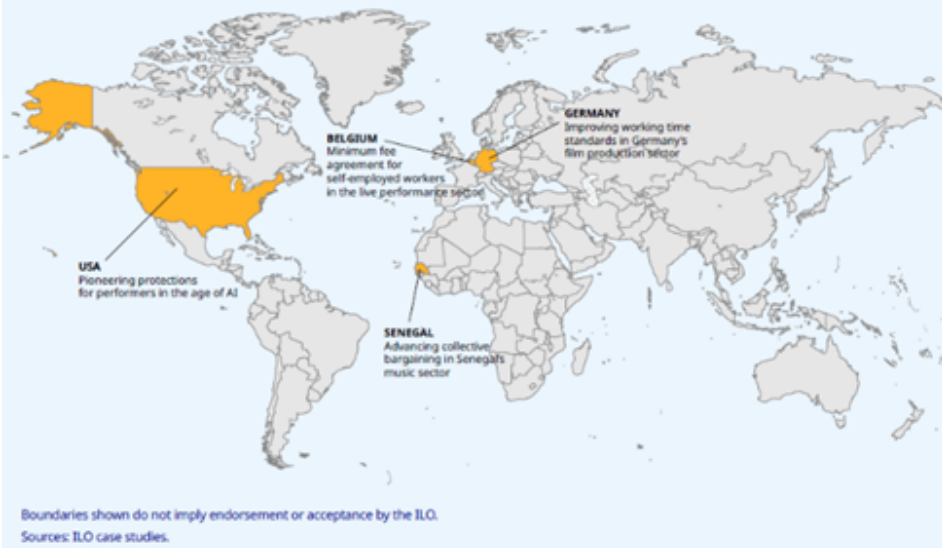
1. Hukuki Çerçevenin Güçlendirilmesi:

Sanat ve eğlence sektöründe adil çalışma koşullarının sağlanması için toplu pazarlık haklarını koruyan açık bir yasal çerçeve oluşturulması kritik önem taşıyor. Sektörün parçalı yapısı ve çalışma modelleri nedeniyle tek tip bir toplu pazarlık modeli mümkün olmadığından ülkelerin kendi sosyal diyalog geleneklerine uygun, esnek çözümler geliştirmesi gerekiyor.

2. İşçi ve İşveren Örgütlerinin Temsilinin Güçlendirilmesi:

Sektördeki sözleşme çeşitliliği ve yeni dijital alanların (video oyunları, sosyal medya) yükselişi, temsil mekanizmalarının yeniden tasarlanmasını zorunlu kılıyor. Mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelerin sektördeki yoğunluğu bir engel teşkil etmiyor; aksine düşük bütçeli projeler için özel hükümler içeren esnek sektörel anlaşmaların var olması gerektiği görüşünü güçlendiriyor. Buna ek olarak, büyük şirketlerin faaliyet gösterdiği ülkelerde işletme düzeyinde anlaşmaların sektörel çerçeveyi tamamladığı belirtiliyor. Genel olarak, sektörün çeşitliliği ve serbest çalışan yapısı, sektöre özgü toplu sözleşmelerin hem işverenler hem de çalışanlar için en kapsayıcı ve sürdürülebilir yöntem olduğunu bir kez daha ortaya koyuyor.

► World Map 2: Collective bargaining in the arts and entertainment sector – A review of practice



3. Sosyal Tarafların Kapasitesinin Artırılması:

Sanat ve eğlence sektöründe değişen işgücü piyasasına uyum sağlamak için sendikalar ve işveren örgütlerinin kapasite geliştirme programlarıyla güçlendirilmesi kritik önem taşıyor. Dijitalleşme ve yapay zekâ gibi sektöre özgü konulara yönelik eğitimler, toplu

pazarlık süreçlerinin daha etkin yürütülmesine katkı sağlıyor. Sektörün uluslararası yapısı ise sınır ötesi iş birlikleri ve bilgi paylaşımı, özellikle kayıt dışılık ve dijital dönüşüme uyum açısından önemli fırsatlar sunuyor. ILO, bu tür iş birliklerinin ve iyi uygulamaların paylaşımının sektörü küresel ölçekte daha sürdürülebilir hale getirebileceğini vurguluyor.

4. Yenilikçi ve Uygulama Odaklı Sözleşmeler:

Toplu sözleşmelerin sanat ve eğlence sektöründe çalışma saatleri, ücret, dinlenme süreleri ve iş sağlığı ve güvenliği gibi temel konuları düzenlemede esnek ve etkili bir araç olduğu vurgulanıyor. Dijitalleşme ve yapay zekâ nedeniyle hızla bir değişim sürecinden geçen sektörde, sosyal taraflar hem beceri geliştirme programları hem de YZ kullanımına yönelik şeffaf ve hak koruma hükümleri içeren yenilikçi toplu sözleşmelerle bu değişimlere ayak uydurmak adına çözümler üretebilir. Özellikle serbest çalışanlar için asgari ücret, eşit ücret ve tacizle mücadele ile ilgili hükümler kapsayıcı çalışma ortamlarının güçlenmesini sağlıyor. Rehber, bu uygulamaların sektörün değişen ihtiyaçlarına uyum sağlayan, dayanıklı ve sürdürülebilir bir iş düzeni oluşturduğunu ortaya koyuyor.

ILO'nun Politika Özeti temel olarak, parçalı, serbest çalışanların çoğunlukta olduğu ve hızla dijitalleşen sanat ve eğlence sektöründe adil çalışma koşullarının ancak kapsayıcı toplu pazarlık mekanizmaları oluşturulması, çalışanların doğru sınıflandırılması, serbest çalışanlara yönelik özel düzenlemeler yapılması ve güçlendirilmiş sosyal diyalog yapılarının kurulmasıyla sağlanabileceğini ortaya koyuyor.

ILO: Yapay Zekâ, İnsan Kaynakları Yönetiminde Eşitsizlik Riskini Artırıyor



Yapay zekânın (YZ) İnsan Kaynakları (İK) Yönetimi alanında çok daha yaygın olarak kullanılması, şirketlerin ve kurumların çalışanları işe alma, yönetme ve değerlendirme yöntemlerini önemli ölçüde dönüştürdü. YZ kullanımını savunan yaklaşımlar, bu teknolojileri verimliliği artıran, önyargıların sürece etki etme olasılığını düşüren ve İK uygulamalarını kurumsal stratejilerle uyumlu hale getiren bir araç olarak değerlendirirken, ILO tarafından yayımlanan “İnsan Kaynakları Yönetiminde Yapay Zekâ: Ampirizmin Sınırları” başlıklı çalışma bu türden değerlendirmelerin önemli sınırlamalar ve riskler içerdiğine dikkat çekiyor.

Çalışmada, YZ sistemlerinin çoğunlukla insan davranışlarının karmaşıklığını göz ardı eden indirgemeci varsayımlar üzerinden değerlendirmelerde bulunduğu; bunun da hem çalışanlar hem de işverenler açısından hukuki, etik ve operasyonel riskler doğurabildiği belirtiliyor. Öte yandan YZ'nin bazı konularda verimliliği artırdığı ileri sürülse de İK alanında eşitsizliklerin derinleşmesi, iş güvencesinin zayıflaması ve karar süreçlerinde şeffaflığın azalması gibi sorunların daha belirgin hale gelebildiği vurgulanıyor.

YZ Kullanımında Üç Kritik Sorun:

Çalışmada, İK alanında kullanılan YZ sistemleri üç temel parametre üzerinden değerlendirildi: sistemin hedefi, kullanılan veri setleri ve programlama biçimi. Yapılan analizler sonunda YZ'nin, bu üç alandaki yapısal sorunlara etkili çözümler sunmak konusunda yetersiz kaldığı, hatta bazı durumlarda daha ciddi sorunlara yol açtığı görüldü.



İşe Alım Süreçlerinde Algoritmaya Özgü Ayrımcılık Riskleri:

Büyük ölçüde kamusal olarak erişilebilir içeriklerden oluşan devasa veri setleriyle çalışan yapay zekâ modelleri, bu setleri üreten toplumların yapısal eşitsizliklerini yansıtabiliyor. Hatta YZ bunları özümsemekle kalmıyor; yeni çıktılar üretirken çoğu zaman herhangi bir denetimden geçmeden aynı önyargıları yeniden üretiyor. İK alanında YZ destekli işe alım araçları en çok, aday havuzunu daraltmak ve süreci hızlandırmak amacıyla kullanılıyor. Fakat ILO'nun çalışmasına göre bu sistemler, dolaylı olarak ayrımcı sonuçlar doğurabiliyor. Özellikle kadınlar açısından bu riskler çok daha belirgin seyreliyor.

Büyük dil modelleri (LLM'ler) kadınları sıklıkla ev içi rollerle ilişkilendirirken, erkekleri "yönetici", "çalışan" ve "kariyer" odaklı kavramlarla eşleştiriyor. Özellikle sosyal medya ve dijital platformlar üzerinden yürütülen hedef kitle belirleme süreçlerinde, kadınlar ve belirli yaş grupları iş ilanlarının dışında tutulabiliyor ve belki de kendilerine en uygun olan iş ilanları bu grupların karşısına çıkmıyor, çünkü algoritmalarla yapılan değerlendirmeler buna engel oluyor.

Bunun yanında, video mülakatlar ve kişilik testleri de ayrımcı uygulamalar arasında yer alıyor. Bu araçların önemli bir kısmı bilimsel geçerliliği sınırlı olan ölçütlere dayandırılmış durumda. Çalışmaya göre bu uygulamalar, insanı bir bütün olarak değerlendirmek yerine, ölçülmesi kolay olan değer ve yetenekleri esas alıyor.



Algoritma Tabanlı Ücret Ayrımcılığı:

Raporda en dikkat çeken başlıklardan biri de YZ destekli ücret belirleme sistemleri oldu. Özellikle belli platformlar üzerinden veri toplayan bu sistemlerin, çalışanların hangi koşullarda ne kadar ücreti kabul edebileceğini öngörerek ücretleri aşağı yönde baskılama potansiyeli taşıdığı belirtildi.

ILO araştırmacıları bu durumu, "algoritmaya dayalı ücret ayrımcılığı" olarak tanımladı. Dahası, kapalı ve sınırlandırılmış bir şeffaflık içeren ücretlendirme algoritmalarının, son yıllarda birçok ülkede yürürlüğe giren şeffaf ve eşit ücretlendirme düzenlemeleriyle de çelişebileceği ifade edildi.

Performans Yönetimi ve Sürekli Gözetim

YZ tabanlı performans yönetimi sistemleri, özellikle pandemi sonrası uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte daha hızlı bir biçimde kabul gördü; pek çok şirket performans değerlendirmelerine bu sistemleri entegre etti. Ancak ILO'ya göre bu sistemler, çalışanların gerçek performansını ölçmekte yetersiz kalıyor çünkü klavye kullanımı, ekran süresi veya çevrimiçi olma süresi gibi dolaylı göstergeleri esas alıyor.

Çalışmada bu yaklaşımın hem işin kalitesini olumsuz etkilediği hem de yöneticilerin çalışan gelişimini destekleme kapasitesini zayıflattığı ve tüm bunların da çalışanlar üzerinde **sürekli gözetimden kaynaklı ciddi bir baskı oluşturabileceği** belirtildi.

ILO'dan Net Mesaj

Yapay zekânın insan kaynaklarında nasıl kullanılacağına teknik bir tercih olmanın çok ötesine geçtiğini açıkça gösteren bu çalışma ile birlikte ILO, İK profesyonellerine net bir çağrıda bulunuyor: **YZ, nesnel ve tarafsız bir çözüm ve karar mekanizması olarak görülmemeli. Bu sistemlerin tasarımında İK profesyonelleri ve çalışanlar aktif biçimde yer almalı ve süreçlerin düzenlenmesinde şeffaflık, açıklanabilirlik ve insan denetimi temel ilke olarak benimsenmeli. Aksi halde, yapay zekânın insan kaynaklarında yarattığı dönüşüm, verimliliği artıran bir sistem sunmadığı gibi eşitsizlik, güvensizlik ve hukuki riskleri artıran sonuçlar doğurabilir.**

Almanya'da Minijob Uygulamalarında Yeni Dönem



Asgari ücret artıyor, Minijob ücretlendirmelerinin üst sınırı yükseliyor: 2026'dan itibaren milyonlarca çalışan için yeni kurallar geçerli olacak.

Almanya'da yarı zamanlı ya da saatlik işler olarak tanımlanan "Minijob" sınıfına giren işler özellikle düşük gelirli kesimler için önemli bir ek gelir kaynağı olmaya devam ediyor. Yasal asgari ücrette yapılması öngörülen artışlar, Minijob ve Midijob sisteminde de bir takım yapısal değişiklikleri otomatik olarak beraberinde getiriyor.

Kabine tarafından kabul edilen düzenlemeyle 2026 ve 2027 yıllarında hem saatlik asgari ücret hem de Minijob sınıfına giren işlerden elde edilecek en üst gelir sınırları artırılıyor. Düzenlemenin Almanya genelinde saatlik ve yarı zamanlı işlerde çalışan yaklaşık 6.9 milyon kişiyi doğrudan etkilemesi bekleniyor.

Asgari Ücret Komisyonu'nun önerisi doğrultusunda yasal asgari ücretin kademeli olarak artırılmasına karar verildi. Buna göre saatlik brüt asgari ücret, 1 Ocak 2026 itibarıyla 13,90 avroya çıkarılırken 1 Ocak 2027'de ise bu rakamın 14,60 avroya yükseltilmesi bekleniyor. Bu kademeli artışla çalışanlara asgari bir gelir güvencesi sağlanmasının yanı sıra işletmeler için de adil rekabet koşullarının korunmasının hedeflendiği vurgulanıyor.

Minijob ve Midijob Gelir Sınırları:

Yıl	Asgari Ücret	Minijob Gelir Sınırı	Midijob Gelir Sınırı
2025	12,82 avro	556 avro	556,01 - 2.000 avro
2026	13,90 avro	603 avro	603,01 - 2000 avro
2027	14,60 avro	633 avro	633,01 - 2000 avro

1 Ekim 2022'den itibaren dinamik bir yapıya kavuşturulmuş olan Minijob gelir sınırı, yasal asgari ücrete endekslendi. Buna göre Minijob gelir sınırı asgari ücretteki artışlara paralel olarak otomatik şekilde güncelleniyor.

Haftalık yaklaşık on saatlik çalışma esas alınarak yapılan hesaplamaya göre minijob kapsamına giren işlerde gelir üst sınırı, 2025'te 556 avro iken 2026'da 603 avroya, 2027'de ise 633 avroya çıkıyor. Böylece bu tür işlerden ek gelir elde eden çalışanlar, statülerini kaybetmeden daha fazla gelir elde edebilecek.

Minijob ile tam zamanlı işler arasındaki geçiş alanı olarak tanımlanan midijob sınıfına giren işlerde de alt ve üst sınırlar değişiyor. Minijob üst sınırının hemen üzerinden başlayan Midijob aralığı 1 Ocak 2026'dan itibaren aylık 603,01 avro ile 2.000 avro arasında gelir getiren işleri kapsayacak.

Öte yandan bazı çevrelerce öne sürülen; minijob uygulamasının öğrenciler, stajyerler ve emekliler için bir ek gelir modeli olmaktan çıkarak vergilendirilmeyen bir kalıcı kazanç biçimine dönüşmesi ve bu durumun da uzun vadede sosyal güvenlik sisteminin finansmanı ve kalıcı istihdamın teşviki açısından risk taşıyabileceği tartışmaları da dikkat çekiyor.



legislation.gov.uk

Birleşik Krallık'ta Kapsamlı Yasal Reform

“2025 İstihdam Hakları Yasası”



Birleşik Krallık'ta Aralık 2025'te önemli bir işçi hakları yasası (Employment Rights Act 2025) yürürlüğe girdi. Bu yasa, İngiltere, İskoçya ve Galler'de çalışma yaşamını modernize eden son 50 yılın en kapsamlı iş hukuku reformu olarak kabul ediliyor. Yasa, çalışan haklarını güçlendiren, güvencesiz çalışmayı azaltan, ayrımcılığı önleyen ve denetimi merkezileştiren kapsamlı bir reform paketiyle çalışma hayatında köklü değişiklikler yapılmasını öngörüyor. Düzenlemelerin büyük bölümü 2026–2027 yıllarında kademeli olarak yürürlüğe girecek. Yasa ile öne çıkan başlıca yenilikler şu şekilde:

Haksız fesihte değişiklik:

1 Ocak 2027 itibariyle haksız fesih davası açabilmek için gereken süre 2 yıldan 6 aya indirilecek ve haksız fesih tazminatında üst sınır tamamen kaldırılacak. Mahkemeler artık çalışanın anlık gerçek ve gelecekte uğrayacağı olası zararları dikkate alarak üst sınıra tabi olmayan tazminat tutarlarına hükmedebilecek. Bu düzenleme ile iş güvencesi ciddi biçimde güçlendirilmiş olacak.

İşten çıkar-yeniden işe al (fire and rehire) uygulamasına kısıtlama:

Çalışanın sözleşme koşullarını kötüleştirmek amacıyla işten çıkarılması otomatik olarak haksız fesih sayılacak. Sadece işletmenin varlığını sürdürebilmesi için başka seçenek kalmadığında istisnai uygulamalar söz konusu olabilecek.

Vardiya planlaması ve garantili çalışma saatleri:

2027'den itibaren 12 hafta süreyle çalışan işçiler, ortalama çalışma sürelerini kayıt altına alacak bir iş sözleşmesi talep edebilecek ve vardiyalar için önceden bildirim zorunlu olacak. Son anda iptal edilen vardiyalar için telafi ödemesi yapılacaktır.



Toplu işten çıkarmalara karşı daha güçlü koruma:

Toplu işten çıkarmalarda danışma yükümlülüğüne uyulmaması halinde ödenecek koruyucu tazminat kapsamı 90 günden 180 güne çıkıyor. 2027'den itibaren işverenlerin daha erken ve daha kapsamlı danışma yürütmesi gerekecek; 100 ve üzeri çalışanı kapsayan işten çıkarmalarda asgari danışma süresinin 45 günden 90 güne çıkarılması da gündemde. Ayrıca süreçler dijitalleştirilerek elektronik bildirim ve çevrim içi danışma imkânı sağlanacak.

Aile ve ebeveyn hakları:

Ücretsiz ebeveyn izni ve babalık izni Nisan 2026'dan itibaren ilk günden elde edilen bir hak haline gelecek. Erken gebelik kaybı yaşayan çalışanlar için yasal yas izni kullanılacaktır.

Esnek çalışma hakkı:

2027'den itibaren işverenlerin, esnek çalışma taleplerini reddederken yalnızca iş gerekçesi ileri sürmeleri yeterli olmayacak. Kararın makul, gerekçeli ve kanıta dayalı olması zorunlu olacak.

Cinsel tacizle mücadelede yeni dönem:

İşverenlerin "makul önlem alma" yükümlülüğü, Ekim 2026'dan itibaren "tüm makul önlemleri alma" seviyesine yükseltilecek. Üçüncü kişilerden kaynaklı tacizden de işveren sorumlu olacak. Tacizi örtbas eden gizlilik sözleşmeleri geçersiz sayılacak.



Adil Çalışma Kurumu (Fair Work Agency) kurulması:



Fair Work Agency

2026 Nisan ayında asgari ücret, hastalık ödeneği, çalışma süreleri ve iş hukuku ihlalleri konularında tek ve güçlü bir denetim otoritesi olarak Adil Çalışma Kurumu faaliyetlerine başlayacak. Kurumun; habersiz denetim, para cezası uygulama, 6 yıla kadar geriye dönük alacak tahsili ve kurallara uymayan işletmelerin kamuoyuna açıklanması gibi yetkileri olacak.



Yeni sendikal haklar:

Grevlerde asgari hizmet zorunluluğu yasa ile birlikte kaldırıldı. Ekim 2026 itibarıyla sendikalara, çalışanları örgütlemek ve temsil etmek amacıyla işyerlerine erişim hakkı tanınacak ve işten çıkarma dışındaki yaptırımlara maruz kalan çalışanlar dâhil olmak üzere, eylemlere katılan işçilerin hukuki güvenceleri genişletilecek.

Yasa, çalışan hakları, kadın istihdamı, güvenceli çalışma, sosyal koruma ve adil iş piyasası başlıklarında uluslararası düzeyde dikkat çeken bir örnek niteliği taşıyor.

Çin'den Örnek Girişim “Kapsayıcı Üretim Merkezi”



Inclusion Factory: Engelli Bireyler İçin Üretimde Sosyal Değer ve Kapsayıcı İstihdam Modeli

Doğu Çin'in Jiangsu eyaletinde 2014 yılından beri faaliyet gösteren Kapsayıcı Üretim Merkezi (Inclusion Factory), zihinsel engelli bireylerin istihdam edilmesini amaç edinmiş sosyal bir girişim olarak oluşturduğu model sayesinde engellilik ile üretkenlik, istihdam ve toplumsal bütünleşmeyi birleştirerek, sosyal yardımlar yerine engelli bireyler için sürdürülebilir istihdam sunuyor.

Bu merkezde çalışan engelli bireyler, emekleri karşılığında ücret almanın yanında yeni beceriler edinerek özgüven kazanıyor ve toplumla bütünleşme kapasiteleri artıyor. Bu girişim, sadece korumayı ön plana alan bir atölye olarak hizmet vermiyor, ayrıca reel iş piyasasıyla bağlantılı üretim yapan ve danışmanlık hizmeti veren bir eşleştirme merkezi olarak da faaliyet yürütüyor.

Model, başka ülke veya bölgeler için de kişiye özel düzenlenmiş eğitim programı, firma ve devlet desteği, toplumsal farkındalık gibi unsurları birleştiren uyarlanabilir bir çerçeve sunuyor.

İlk kurulduğunda 12 engelli çalışan ile otomotiv parça montaj işi yapan küçük bir girişim olan **Kapsayıcı Üretim Merkezi**, 2025'te doğrudan 40'tan fazla kişiye istihdam sağlayan ve 100'ün üzerinde yerel ve uluslararası işletmeye danışmanlık vererek engelli bireylerin işe yerleşmesine aracılık eden bir işletmeye dönüşmüş durumda.

Bu hizmet kapsamında işletmelere; engelli bireylerin işe alım süreçlerini tasarlama, iş analizi yapma, engelliler için uygun olacak pozisyon ve görevleri belirleme, eğitim verme ve uyum faaliyetleri yürütme gibi konularda destek veriliyor. İşletmenin amacı, diğer ticari işletmelerde sürdürülebilir ve kapsayıcı bir istihdam altyapısının oluşturulmasına yardımcı olmak şeklinde ifade ediliyor.

Bireyler klasik hızlı adapte olma eğitimlerinin akabinde değil, ihtiyaçlarına yönelik özel olarak şekillendirilen, sabır ve tekrar temelli bir eğitimin ardından işe başlatılıyor. Bu süreç sonunda zihinsel engelli bireyler beceri kazanmış, iş disiplinine sahip, sorumluluk alabilen ve kendine güvenen bireylere dönüşüyor.

Merkez, engelli bireylerin işgücüne katılımındaki en büyük sorunun fiziki erişim olmadığını, esas engelin toplumsal önyargılar olduğunu vurguluyor. Bu kapsamda söz konusu algıyı değiştirmek amacıyla merkez bünyesinde ayrıca **Sosyal İçerme Akademisi** projesi hayata geçirilmiş durumda. Akademi, farkındalık seminerleri ile toplumdaki önyargıları kırmayı, geçiş programı ile zihinsel engelli gençlerin iş hayatına geçişini kolaylaştırmayı ve eğitimcilerin eğitimi yolu ile şirket içinde engelli çalışanları destekleyebilecek koçlar yetiştirmeyi hedefliyor.

Çin'de engelli hakları ve istihdam politikalarının bir parçası olarak, bu ve buna benzer projeler devlet tarafından da destekleniyor. Ülke çapında 2024 sonu itibarıyla 9.14 milyon engelli kişinin istihdam edildiği belirtiliyor.



Endonezya'da Süresiz İkamet ve Çalışma İzni Uygulaması

Endonezya Göçmenlik ve İslah İşleri Bakanlığı, yetişkinler için çifte vatandaşlığı tanımayan mevcut hukuk sistemine alternatif olarak, eski Endonezya vatandaşları ve Endonezya ile kan bağı, akrabalık, tarihsel bağlar veya güçlü ilişkileri bulunan yabancı uyruklu kişilere süresiz ikamet ve çalışma izni sağlayan Endonezya Küresel Vatandaşlığı (Global Citizenship of Indonesia – GCI) adı verilen yeni bir uygulamayı hayata geçirdi.

Endonezya mevzuatı, yetişkinler için çifte vatandaşlık uygulamasına izin vermiyor ve iki pasaporta sahip kişilerin 18 yaşına geldiklerinde tek bir vatandaşlık seçmelerini zorunlu kılıyor. Yeni uygulama, yabancıların mevcut vatandaşlıklarından vazgeçmeden veya yürürlükteki mevzuata aykırı hareket etmeden Endonezya'da ikamet edebilmelerine imkân tanıyor.

Yeni düzenlemeden,

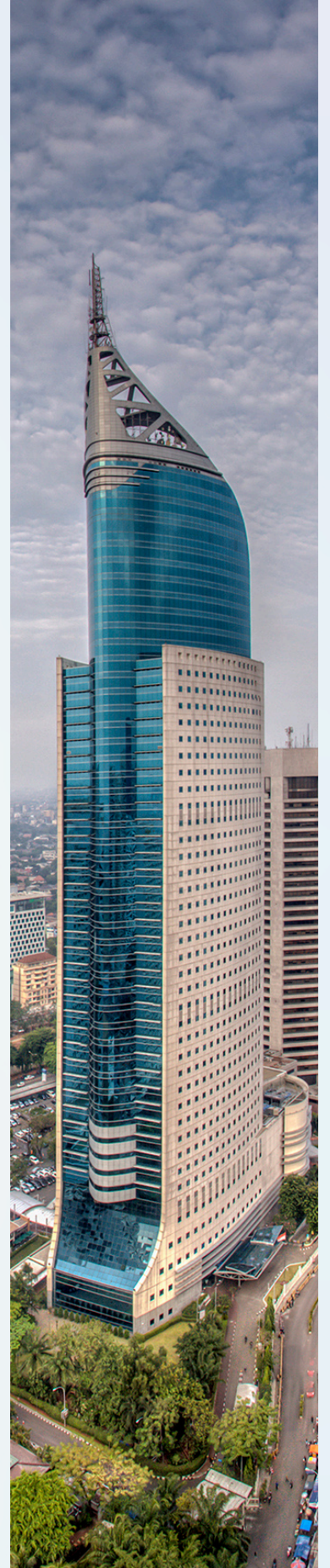
- **Eski Endonezya vatandaşları,**
- **İkinci dereceye kadar Endonezya kökenli yabancı uyruklular,**
- **Endonezya vatandaşları ile yabancı uyruklular arasında yapılan yasal evliliklerden doğan çocuklar,**
- **Endonezya vatandaşları veya eski Endonezya vatandaşlarıyla yasal evlilik bağı bulunan yabancılar yararlanabilecek.**

GCI programı, kısa süreli vizelerin verilmesini, geçici ikamet izinlerinin kalıcı ikamet iznine dönüştürülmesinive sınırsız yeniden giriş izni (re-entry permit) verilmesini sağlayacak tek bir bütüncül bir dijital süreç öngörüyor.

Yetkililer, son yıllarda Endonezya'da, özellikle nitelikli işgücünün yurt dışına yönelmesine bağlı olarak beyin göçü tartışmalarının arttığını ve 2019–2022 döneminde yaklaşık 4 bin Endonezya vatandaşının Singapur vatandaşlığına geçtiği ifade ediyor. 280 milyonluk nüfusuyla dünyanın en kalabalık dördüncü ülkesi olan

Endonezya, bu eğilime karşı diaspora ile bağları güçlendiren yeni politika araçları geliştirme arayışına girmiş durumda.

GCI uygulaması, çifte vatandaşlık tanımadan, diasporaya özel bir statü sağlayarak yurt dışında yaşayan Endonezya kökenli kişilerin ülkeye dönmesini veya vatanlarına uzaktan katkı sağlamasını mümkün kılmayı amaçlıyor. Yeni uygulamanın beyin göçünü bir risk olmaktan çıkarıp, kalkınma için stratejik bir fırsata dönüştüreceği vurgulanıyor.



Fransa'da Yeni İş Sözleşmesi Modeli



Fransa'da deneyimli çalışanların istihdama katılımını artırmaya yönelik olarak 24 Ekim 2025 tarihli ve 2025-989 sayılı [Deneyimli Çalışanların İstihdamı ve Çalışma Hayatı Konularında Sosyal Diyalogun Güçlendirilmesi Kanunu](#) yürürlüğe girdi. Yeni Kanun ile deneyimli çalışanların istihdamı, çalışma koşulları ve kariyerin ikinci yarısına ilişkin konuların sosyal taraflarca düzenli olarak müzakere edilmesi zorunlu hale getirilirken, büyük ölçekli işletmelere ise bu alanda özel toplu görüşme yükümlülükleri getirildi.

Söz konusu yasa kapsamında, deneyimli çalışanların işe alımını teşvik etmek amacıyla **Deneyimin Değerlenmesi Sözleşmesi (Contrat de Valorisation de l'Expérience - CVE)** adı altında yeni bir süresiz iş sözleşmesi modeli de tanımlandı. Bu model ile yaşı ilerlemiş deneyimli çalışanların mesleki deneyimlerinin değerlendirilmesi ve emekliliğe kadar istihdamda kalmaları hedefleniyor.

CVE Kimleri Kapsıyor?

Yeni sözleşme, 60 yaş ve üzerindeki (bazı sektörlerde 57 yaş taban kabul ediliyor) ve Fransa İş Kurumuna (France Travail) kayıtlı işsiz bireyleri kapsıyor. Sözleşmeden yararlanabilmek için çalışanın tam emeklilik hakkını henüz kazanmamış olması ve son altı ay içinde önceki işverenine bağlı olarak çalışmamış olması gerekiyor.

CVE, hukuken süresiz iş sözleşmesi (CDI) niteliği taşıyor. Bu kapsamda çalışanlar, klasik CDI'da tanınan sosyal güvence ve çalışma haklarından yararlanmaya devam edecek. Ancak sözleşme, emekliliğe geçiş sürecine özgü bazı istisnai hükümler içeriyor.

Düzenlemeye göre, çalışan tam emeklilik koşullarını sağladığında, işveren sözleşmeyi çalışanın onayını almaksızın sona erdirebilecek. Bu uygulama, işveren açısından emeklilik sürecinde öngörülebilirlik sağlamayı amaçlıyor.

Öte yandan CVE kapsamında çalışanın emeklilik nedeniyle işten ayrılması durumunda, işverenler belirli koşulların sağlanması halinde emeklilik tazminatı üzerinden alınan %30 oranındaki katkı payından muaf tutulacak. Bu teşvikle birlikte deneyimli çalışanların istihdam edilmesinin önündeki mali engellerin de azaltılması hedefleniyor.



Deneyime Dayalı İstihdam Politikası

Fransa'da yaşı ilerlemiş çalışanların istihdam oranlarının görece düşük olması nedeniyle hayata geçirilen CVE, deneyim ve bilgi birikiminin işgücü piyasasında korunmasını, kuşaklar arası bilgi aktarımının güçlendirilmesini ve yaş temelli istihdam ayrımcılığının azaltılmasını amaçlıyor. CVE uygulaması, Ekim 2030'a kadar beş yıllık bir deneme süreci kapsamında yürütülecek.

Hindistan'da Dört Yeni İşgücü Yasası Yürürlükte

***Daha İyi Ücret,
Daha Güçlü Sosyal Güvence,
Daha Güvenli İşyerleri,
Daha Esnek ve Modern
İşgücü Piyasası***

Hindistan, son on yılda sosyal güvence kapsamını genişleterek 2015 yılında %19 seviyesinde olan kapsama oranını 2025 itibarıyla %64'e çıkarmayı başardı. Bu yükselişin ardından Hindistan Hükümeti sosyal güvenliğini daha da yaygınlaştırmak, modern, kapsayıcı ve taşınabilir bir çalışma düzeninin temelini atmak üzere 21 Kasım 2025 itibarıyla işgücü mevzuatını kökten değiştiren dört büyük işgücü Yasasını (Labour Codes) resmen yürürlüğe koydu:

- **Ücret Yasası (Code on Wages, 2019)**
- **Endüstri İlişkileri Yasası (Code on Industrial Relations, 2020)**
- **Sosyal Güvenlik Yasası (Code on Social Security, 2020)**
- **İş Sağlığı, Güvenliği ve Çalışma Koşulları Yasası (OSHWC Code, 2020)**

Bu adım, 29 eski yasanın sadeleştirilmesi ve Hindistan'ın işgücü yapısının küresel standartlara uyumu açısından önemli bir dönüşüm olarak nitelendiriliyor.

Reformların getirdiği en önemli değişiklikler şu şekilde sıralanıyor:

1. Tüm Çalışanlara Asgari Ücret ve Zamanında Ödeme Garantisi:

Artık tüm sektörlerde çalışanlar yasal bir asgari ücret kazanma ve ödemelerini zamanında alma hakkına sahip olacak. KOBİ'ler yeni güvenlik, şikâyet mekanizması ve fazla mesai ödeme yükümlülüklerini karşılamak zorunda olacak.

2. Genişleyen Sosyal Güvenlik Sistemi:

Geçici süreli sözleşme ile çalışanlar ve platform çalışanları da dahil olmak üzere herkes sosyal güvenlik sistemine dahil edilecek.

3. Zorunlu Atama Mektubu:

Ülkede ilk kez tüm işverenlere, çalışanlarına yazılı atama mektubu verme zorunluluğu getirildi. Bu düzenlemeyle kayıt dışılığın azaltılması ve iş güvencesinin artırılması hedefleniyor.



4. Kadınların İşgücüne Katılımı:

Kadınların gece vardiyalarında ve daha önce görev almalarının yasak olduğu işlerde (madencilik, ağır makine kullanımı vb.) çalışmasına izin verilecek ve alacakları ücretler eşit işe eşit ücret yasasıyla güvence altına alınacak.

5. Ücretsiz Yıllık Sağlık Taraması:

İşverenler, 40 yaş üzeri çalışanlara ücretsiz olarak yıllık sağlık kontrolü sağlamakla yükümlü olacak.

Bunun yanında işletmeler, çalışan sayısı eşiğinin 100'den 300'e çıkarılması sayesinde hükümet izni olmadan personel azaltabilecek. Hindistan'da büyük şirketlerin çoğu uzun yıllardır işten çıkarmanın zor olması nedeniyle taşeron işçi çalıştırıyor. Dört yeni kanuna ait tüm alt düzenlemeler henüz tamamlanmadığı için geçiş sürecinde, mevcut 29 kanunun ilgili hükümleri, kuralları, yönetmelikleri, bildirileri, standartları ve şemaları yürürlükte kalmaya devam edecek. Bundan sonraki süreçte hem federal hükümet hem de eyaletler, uygulamaya yönelik olarak yeni yasalarla uyumlu yönetmelikler hazırlayacak. Bu reformlar, Hindistan hükümetinin işçileri, kadınları ve gençleri destekleyen ve bu grupların haklarını genişletmeyi amaçlayan vizyonunun en somut adımı olarak değerlendiriliyor.



Öte yandan Aralık ayı başında Hindistan Parlamentosu'na "Mesai Sonrası Ulaşılmama Hakkı (Right to Disconnect Bill, 2025)" yasa teklifi sunuldu. Bu yasa teklifi ile çalışanların mesai saatleri dışında işverenlerden gelen arama, mesaj veya e-postalara yanıt verme zorunluluğunun ortadan kaldırılması hedefleniyor. Tasarı, özellikle uzaktan ve hibrit çalışma modelleri nedeniyle artan "sürekli çevrimiçi olma" baskısını azaltarak, çalışanın iş-yaşam dengesini, refahını ve ruh sağlığını korumayı amaçlıyor. Yasa teklifi işverenlerin mesai dışı iletişim kurallarını yeniden düzenlemelerini öngörürken, kamuoyunda modern çalışma yaşamını dönüştürebilecek önemli bir adım olarak değerlendiriliyor.

İrlanda'da 1 Ocak 2026 tarihinden itibaren emeklilik sisteminde otomatik tasarruf sistemi (auto-enrolment) hayata geçiriliyor. My Future Fund adıyla tanımlanan bu sistem, özellikle hâlihazırda hiç emeklilik planı olmayan çalışanların ileriye dönük birikim yapmasını kolaylaştırmayı ve İrlanda'nın yaşlanan nüfusunu destekleyerek çalışanların emeklilikte belirli bir yaşam standardını sürdürebilmelerini sağlamayı amaçlıyor.

My Future Fund Kimleri kapsayacak?



- 23-60 yaş arası çalışanlar,
- Yıllık 20.000 avro ve üzerinde gelir elde eden veya 13 haftalık süreçte 5.000 avro üzeri geliri olan,
- Hâlihazırda işveren tarafından bir emeklilik planına kaydı yapılmamış kişiler otomatik olarak sisteme dâhil edilecek.
- 23 yaşın altındaki (en az 18 yaş) veya 60 yaşın üzerindeki (en çok 66 yaş) çalışanlar ile yıllık geliri 20.000 avronun altında olan çalışanlar, istemeleri hâlinde bu sisteme gönüllü olarak dâhil olabilecek.

Kademeli Artan Katkı Payı

Çalışanların sisteme dâhil olduğunda ödeyecekleri katkı payları ilk etapta %1,5 oranında olacak ve onuncu yılın sonunda kademeli olarak %6'ya yükselecek. İşverenler de çalışanlarla aynı oranda katkı payı ödemesi yapacak. Ayrıca, çalışan tarafından yatırılan her 3 avro için Devlet 1 avro ek katkı sağlayacak. Katılımcılar sistemden yalnızca belirlenmiş dönemlerde ayrılabilir.

Otomatik katılımlı emeklilik sistemi, iş değişikliği durumunda da çalışanın yeni bir işlem yapmasına gerek kalmadan devam edecek. Geçiş süreci Ulusal Otomatik Katılım Emeklilik Tasarrufları Otoritesi (NAERSA) tarafından yönetilecek. Çalışan başka bir emeklilik planına bordro yoluyla katkı yapmaya başlarsa, My Future Fund'a yapılan katkılar otomatik olarak durdurulacak. Ayrıca çalışanın yıllık geliri 80.000 avroya ulaştığında, işveren ve Devlet katkıları o yıl için durdurulacak.

Sisteme katılanlar en az 6 ay boyunca fonda kalmak zorunda olacak ve 6-8 ay arasında sistemden çıkabilecek. Daha sonra sistemden tamamen çıkmak mümkün olmamakla birlikte, katkılar istendiği zaman askıya alınabilecek. Askıya alınma sonrası yeniden katkı yapılabilmesi için en az 12 ay beklenmesi gerekecek. Sistemden çıkan veya katkılarını durduran çalışanlar, uygunluklarının devam etmesi halinde 2 yıl sonra otomatik olarak yeniden sisteme dâhil edilebilecek.

Otomatik Katılım Süresi	Çalışan Katkı Payı (%)	İşveren Katkı Payı (%)	Devlet Katkı Payı (%)
1 – 3	1,5	1,5	0,5
4 – 6	3,0	3,0	1,0
7 – 9	4,5	4,5	1,5
+ 10	6,0	6,0	2,0

Kanada'da 2026 İş Hukuku Değişiklikleri

Kanada'da 2025 yılı sonu itibarıyla federal düzeyde ve özellikle Ontario eyaleti özelinde işe alım süreçleri, çalışan izinleri ve işgücü hareketliliği konularında önemli iş hukuku değişiklikleri yürürlüğe girdi. Federal düzeyde, çalışanların izin hakları genişletilirken, Ontario eyaletinde işe alım süreçlerinde şeffaflık ve adaylarla iletişim zorunlu hâle getirildi. Bu gelişmeler, Kanada'da işgücü piyasasının daha kapsayıcı, adil ve insan odaklı bir yapıya kavuşmasını hedefliyor.

Ontario Eyaletinde İş İlanlarında Şeffaflık Zorunluluğu



Ontario



1 Ocak 2026'dan itibaren yürürlüğe giren ve işe alımlarda ayrımcılığı azaltmayı ve iş arayanlar için daha şeffaf bir piyasa oluşturmayı amaçlayan düzenleme ile Ontario'da 25 veya üzerinde çalışanı bulunan işverenler kamuya açık iş ilanları yoluyla başvuru yapan ve mülakata alınan adaylara:

- Ücret veya maaş aralığını (maaş aralığı 50.000 Kanada dolarını aşamaz), prim, komisyon ve diğer tüm ücret unsurlarını açıkça belirtmek,
- İşe alım süreçlerinde yapay zekâ kullanılıyorsa bunu açıklamak,
- Kanada'da deneyim şartı koymamak,
- Bilgilendirme yükümlülüğü kapsamında en geç 45 gün içinde olumlu veya olumsuz yanıt vermek zorundalar.

İşverenler ayrıca ilan ve işe alım kayıtlarını en az 3 yıl süreyle saklamak zorunda olacaklar. Başvurusunun sonucu hakkında bilgilendirilmeyen adaylar bu durum hakkında Çalışma Bakanlığı'na şikâyetle bulunabilecek.

Federal Düzeyde Yeni İzin Hakları



Kanada İş Kanunu'nda 2023 Sonbahar Ekonomik Beyanı Uygulama Yasası (Bill C-59) kapsamında yapılan değişiklikler de 12 Aralık 2025 tarihinde yürürlüğe girdi. Yeni düzenlemelerle birlikte çalışanlara yönelik:

- Ölü doğum halinde 8 haftaya kadar yas izni hakkı;
- Diğer gebelik kaybı durumlarında 3 gün izin hakkı;
- Evlat edinme veya taşıyıcı annelik yoluyla çocuk sahibi olan çalışanlara 16 haftaya kadar ücretsiz izin hakkı getirildi.

Öte yandan izin sonrası çalışanın aynı veya benzer pozisyona geri dönme hakkı açıkça güvence altına alınarak, çalışanların izin süresince eğitim fırsatları hakkında bilgilendirilmesi, hak ve menfaat birikimlerinin devam etmesi ve izin süresini değiştirebilmesi gibi haklar sağlandı.

Lüksemburg'da Nitelikli İstihdamı Güçlendiren Yeni Program “Skills-Plang”

Lüksemburg, işgücü piyasasında dijitalleşme, yeşil dönüşüm ve yapısal değişimlerin yarattığı iş kaybı risklerine karşı beceri temelli koruma sağlamayı amaçlayan Beceri Planlama ve Öngörü (Skills-Plang) adlı yeni bir programı hayata geçirdi.

Resmi duyurusu Kasım 2025'te İstihdam Kalkınma Ajansı (ADEM) tarafından yapılan program, şirketlerin gelecekte ihtiyaç duyacağı becerileri önceden analiz ederek çalışanlarını beceri geliştirme ve yeniden beceri kazandırma yoluyla desteklemelerine imkân tanıyor. Skills-Plang yalnızca bireysel eğitimlere değil, işletme odaklı stratejik işgücü planlamasını merkeze almasıyla da dikkat çekiyor.

Program kimleri kapsıyor?



Program, Lüksemburg'da en az üç yıldır faaliyet göstermekte olan ve yapısal dönüşümden etkilenen şirketlere açık olacak. Aynı işyerinde en az 12 ay kıdemi bulunan ve pozisyonları dönüşüme maruz kalma riski taşıyan çalışanlar, Skills-Plang kapsamında bireysel eğitim programlarına dâhil edilebiliyor.

Şirketler, öncelikle mevcut olan ve gelecekte var olabilecek beceri ihtiyaçlarını analiz ediyor, dönüşümden etkilenen veya etkilenecek olan pozisyonları belirliyor ve çalışanlar için en az

120 saatlik eğitimleri kapsayan bireysel planlar hazırlıyor. ADEM tarafından onaylanan planlar, 24 ay içinde uygulanıyor ve süreç danışmanlık desteğiyle takip ediliyor.

İşletmelere mali destek sağlanıyor



Skills-Plang kapsamında eğitim maliyetleri, danışmanlık giderleri ve eğitim süresince çalışanlara ödenen ücretlerin bir kısmı devlet tarafından eş finansmanla karşılanıyor. Destek oranları işletmenin büyüklüğüne göre değişirken, mikro ve küçük ölçekli işletmeler için daha yüksek oranlarda destek sağlanıyor.

Mikro ve küçük ölçekli işletmeler, danışmanlık giderlerinde toplam 60.000 avroya kadar %75 eş finansman (kişi-gün başına 1.200 avro üst sınır),

doğrudan eğitim giderlerinde çalışan başına 7.500 avroya kadar maliyetlerin %50'si (eğitim günü başına 250 avro üst sınır) ve ücret giderlerinde nitelikli çalışanlar için belirlenmiş olan ulusal asgari brüt ücretin (SSMNQ) %250'si ile sınırlı taban üzerinden %50 oranındaki desteklerden yararlanabiliyor.

Programın nitelikli çalışanların işlerini kaybetmeden yeni beceriler kazanmalarını sağlayarak eksik istihdamın ve beceri uyumsuzluğunun önüne geçeceği öngörülüyor. Aynı zamanda işletmelerin rekabet gücünü korumasına ve ekonomik dönüşümlere daha dayanıklı hale gelmesine de katkıda bulunuyor.

Lüksemburg'da, Skills-Plang programı kapsamında şirketlerin başvuru sürecinde izlemesi gereken adımları açıklayan ve gerekli belgeler ile uygunluk kriterlerini içeren bir uygulama kılavuzu da yayımlandı.

Malezya'da Gig Çalışanlarına Yönelik Düzenleme

Malezya Parlamentosu, dijital platformlar üzerinden çalışan milyonlarca kişiyi kapsayan 2025 Gig Çalışanları Yasa Tasarısını (**Gig Workers Bill 2025**) kabul etti. Tasarı, Temsilciler Meclisi, Senato ve Kraliyet onayını alarak Resmi Gazetede yayımlandı. Yasanın yürürlüğe giriş tarihi ayrı bir Resmî Gazete ilanı ile duyurulacak.



Tasarıda gig çalışanları, Malezya vatandaşı olan veya Malezya'da kalıcı ikamet hakkına sahip olan; bir sözleşme tarafı ile akdedilen hizmet sözleşmesi uyarınca bir dijital platform sağlayıcısı için herhangi bir hizmeti sunan veya dijital platform sağlayıcısı olmayan bir sözleşme tarafı için belli hizmetlerden (oyunculuk, film, fotoğrafçılık ve müzik faaliyetleri, estetik ve kişisel bakım hizmetleri, çeviri ve dil hizmetleri, gazetecilik

faaliyetleri, doğum öncesi ve sonrası bakım veya tedavi hizmetleri, palyatif bakım, yaşlı bakımı ve rehabilitasyon hizmetleri, vb.) herhangi birini yerine getiren ve sunduğu hizmet karşılığında kazanç elde eden gerçek kişi olarak tanımlanıyor.

Yeni yasa, gig çalışanlarının haklarını tanımlayan, sosyal korumaya erişimlerini güçlendiren ve çalışma ilişkilerini daha şeffaf hale getiren kapsamlı bir yasal çerçeve sunuyor.

Gig Çalışanları Yasası ile birlikte, dijital platformlar aracılığıyla çalışan kişiler ilk kez özel bir yasal statü ile tanımlanıyor. Yasa, platform çalışanlarını ne tamamen bağımsız çalışan ne de klasik işçi kategorisine sokmadan, işlerine özgü bir koruma rejimi oluşturmayı ve hukuki belirsizlikten kaynaklanan hak kayıplarını azaltmayı amaçlıyor.

Sözleşme Şeffaflığı ve Bilgilendirme Yükümlülüğü

Yasa kapsamında platform işletmelerine, çalışanlarla yapılan sözleşmelerde ücretlendirme yöntemi, çalışma koşulları ve işin sona erdirilme ve hesap kapatma (deactivation) kuralları gibi temel unsurları açık ve anlaşılır biçimde bildirme yükümlülüğü getiriliyor. Böylece platform çalışanlarının hak ve yükümlülüklerini önceden bilmesi ve platform işletmeleri ile çalışanları arasında öngörülebilir bir iş ilişkisi kurulması amaçlanıyor.

Sosyal Güvenlik ve Refah Mekanizmaları Güçlendiriliyor

Yasa, gig çalışanlarının sosyal güvenlik sistemine kayıt edilmesini, iş kazası ve mesleki risklere karşı korunmasını, gönenç ve destek mekanizmalarına erişimini kolaylaştırmayı hedefleyen bir çerçeve oluşturuyor. Bu yönüyle düzenleme, gig ekonomisinde yaygın olan sosyal güvenlik sorunlarını azaltmaya yönelik önemli bir adım olarak değerlendiriliyor.

Uyuşmazlık Çözümü ve Denetim Mekanizmaları

Ayrıca platform çalışanları ile platform işletmeleri arasında doğabilecek uyuşmazlıklar için resmî başvuru ve şikâyet mekanizmaları ile yetkili kurumlar aracılığıyla idari denetim ve inceleme süreçleri oluşturulması öngörülüyor. Bu düzenlemeler ile platform çalışanlarının bireysel olarak pazarlık gücünün sınırlı olduğu durumlarda kurumsal güvence sağlanması amaçlanıyor.

Küresel Eğilimlerle Uyumlu Bir Model

Uzmanlar yasanın Avrupa Birliği, Kanada ve Avustralya gibi ülkelerde gündeme gelen gig çalışanlarını korumaya yönelik yeni nesil düzenlemelerle uyumlu bir yaklaşım benimsediğine dikkat çekiyor. Ayrıca yasa, gig ekonomisinde çalışma ilişkilerinin şeffaflık kazanması, sosyal güvence kapsamının genişletilmesi ve dengeleyici denetim mekanizmalarının kurulması bakımından iyi uygulama örnekleri arasında gösteriliyor. Yürürlüğe girmesiyle birlikte, gig çalışanlarının hukuki statüsü netleşecek, sosyal koruma kapsamı genişleyecek ve platform-çalışan ilişkilerinde daha öngörülebilir, şeffaf ve sürdürülebilir bir çalışma ilişkisi yapısının oluşturulması sağlanacak.

Moldova'da Kırsal İstihdam ve Dijital Tarım Yönetimi Projesi

Avrupa Birliği (AB) ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Moldova'da kırsal istihdamı artırmak ve tarımda dijital yönetişimi güçlendirmek amacıyla üç yıl sürecek olan yeni bir proje başlattı. Proje, hem tarım sektöründe modern veri yönetimi altyapısı kurmayı hem de kırsal kesimlerde yaşayan kadınlar, gençler, engelliler ve memleketine geri dönen göçmenler gibi kırılgan grupların istihdam olanaklarını geliştirmeyi amaçlıyor.

Bu doğrultuda, ülke genelinde Dijital Ulusal Çiftçi Kayıt Sistemi'nin (Digital National Farmers Register) yaygınlaştırılması ve Ulusal İstihdam Ajansı'nın tam dijital dönüşümünün sağlanması planlanıyor. Bu dönüşüm, Moldova'nın AB Ortak Tarım Politikası (CAP) standartlarına uyumu açısından kritik bir adım olarak değerlendiriliyor.

Tarımda Dijital Yönetim: Modern, Şeffaf ve AB Standartlarıyla Uyumlu Bir Sistem

Projeyle birlikte tarım yönetişimini güçlendirmek üzere Çiftçi Kayıt Sistemi'nin ulusal çapta uygulanması desteklenecek. Yeni sistem sayesinde:

- Her çiftçinin topraklarının genişliği, ürünlerinin türü ve üretim koşulları dijital olarak takip edilecek,
- Tarımsal destek ve sübvansiyonlar daha doğru, adil ve veri temelli olarak yönetilecek,
- Gıda güvenliği ve ürün izlenebilirliği güçlenecek,
- AB'ye uyum için gerekli olan Entegre İdare ve Kontrol Sistemi (IACS) altyapısı geliştirilecek.

İstihdam Hizmetlerinde Dijital Dönüşüm: Kırsal Kesime ve Kırılgan Gruplara Kolay Erişim

Moldova Ulusal İstihdam Ajansı, proje kapsamında tamamen yenilenmiş bir Yönetim Bilgi Sistemi ile güçlendirilecek. Yeni sistem şunları sağlayacak:

- Çevrim içi iş arayan kaydı, otomatik iş eşleştirme algoritmaları,
- Sosyal yardım ve istihdam hizmetlerinin entegre yönetimi,
- Kırılgan gruplar için bireyselleştirilmiş iş danışmanlığı,
- Yerel ve ulusal düzeyde işverenlerle daha güçlü veri paylaşımı ve iş birliği,
- Politika yapıcılar için gelişmiş analiz ve işgücü piyasası tahmin araçları.

Yeni proje, Moldova'da son yıllarda yürütülen dijital dönüşüm sürecinin üzerine inşa edildi. Ülkede daha önce UNDP, UNICEF, Almanya ve İtalya'nın desteğiyle, Dijital Sosyal İnovasyon Merkezi kurulmuş, sosyal yardım ve istihdam hizmetlerini birleştiren eSocial platformu geliştirilmiş ve 10 AB ülkesinin katkısıyla Enerji Kırılganlığını Azaltma Fonu uygulanmıştı. Tarım alanında ise Japonya'nın desteğiyle 20.000'den fazla çiftçinin verileri toplandı, yapay zekâ tabanlı arazi izleme araçlarının pilot uygulamaları yapıldı ve Dijital Çiftçi Kayıt Sistemi'nin altyapısı oluşturuldu.

Bu girişim, Moldova'nın kırsal ekonomisini dijital dönüşümle uyumlu hale getirmesi, istihdam hizmetlerinde modern altyapı oluşturmaya ve tarım sektöründe yapısal iyileşme sağlanması açısından son dönemin en yenilikçi kırsal kalkınma modellerinden biri olarak öne çıkıyor.

Moorepay Araştırması

“Küresel Düzeyde Hastalık İzinleri Raporu”

Birleşik Krallık merkezli Moorepay şirketi tarafından yayımlanan 2025 Küresel Düzeyde Hastalık İzinleri Raporu (Global Sick Leave Report 2025), ülkelerin hastalık ödemesi ve hastalık izni kullanım düzeyleri arasında önemli farklılıklar bulunduğunu ortaya koyuyor. Raporda, ücretli hastalık izninin çalışan refahı, işgücü verimliliği ve kamu sağlığı açısından kritik bir politika alanı olduğuna dikkat çekiliyor. Ayrıca hastalık ödemesi, sosyo-ekonomik sözleşmenin temel unsurlarından biri olarak değerlendirilirken, iyi uygulanan bir hastalık izni politikasının çalışanların hastayken de çalışmaya devam etmesi riskini azaltarak hem verimlilik açısından oluşabilecek kayıpları hem de iş sağlığı ve güvenliği risklerini azalttığı belirtiliyor.

1 Hastalık Ödemeleri Karşılaştırmasında Gelir Düzeyi Belirleyici Rol Oynuyor

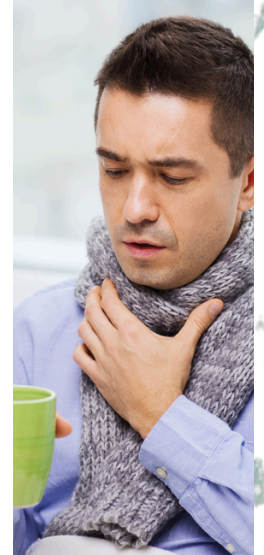
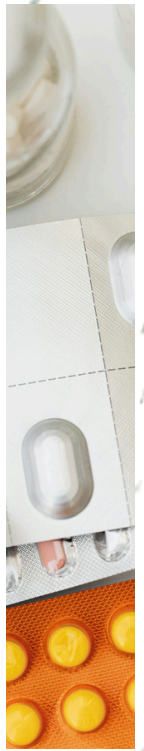
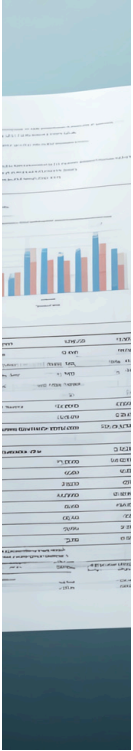
Moorepay araştırması, ülkelerde ilk hafta için yasal hastalık ücretlerini karşılaştırıyor. Analizde, tutarlar hem İngiliz sterlini (GBP) cinsinden mutlak değerlerle hem de satın alma gücü paritesine göre incelendi. Bu yöntem, nominal farkların yanı sıra ülkelerin yerel refah düzeylerini de dikkate alıyor. Sonuçlar, en yüksek hastalık ödemesi sunan ilk on ülkenin önemli bir bölümünün, aynı zamanda kişi başına düşen GSYH'si en yüksek ülkeler arasında yer aldığını gösterdi.

2 En Yüksek Hastalık Ödemesi Veren Ülkeler

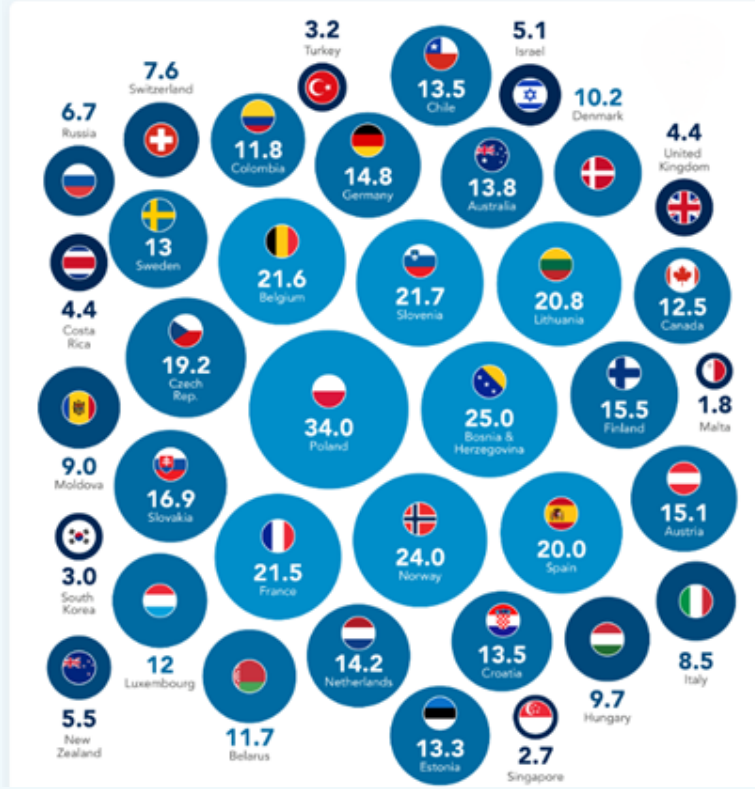
Araştırmaya göre, ilk hafta için en yüksek hastalık ödemesi veren ülke Lüksemburg olarak açıklanırken (1.107 sterlin), Norveç ise yaklaşık 996 sterlin ile ikinci sırada yer aldı. Her iki ülkede de hastalık ödemesi, çalışanların normal maaşlarının yüzde 100'ü üzerinden yapılıyor. Bu uygulamalar, hastalık dönemlerinde gelir kaybını önlemeyi ve çalışanların iyileşme sürecine odaklanmasını kolaylaştırmayı amaçlıyor.

3 En Düşük Hastalık Ödemesi Veren Ülkeler

Raporda, yüksek gelir seviyelerine rağmen ulusal düzeyde zorunlu ücretli hastalık izni uygulaması olmayan ülkeler de dikkat çekiyor. ABD, Güney Kore ve Tunus ülke genelinde bağlayıcı bir hastalık ücreti düzenlemesi bulunmayan ülkeler arasında yer alıyor. ABD'de bazı çalışanlar, Aile ve Tıbbi İzin Yasası (FMLA) kapsamında 12 haftaya kadar ücretsiz izin hakkına sahip olsa da, ücretli hastalık izni büyük ölçüde işverenin takdirine bırakılmış durumda. Eyalet düzeyinde farklı uygulamalar söz konusu olsa da araştırmaya göre ABD'de çalışanların yaklaşık beşte biri ücretli hastalık izni kullanamıyor.



● AVERAGE YEARLY SICK DAYS



4 Hastalık İzni Gün Sayısı: Polonya Örneği

Raporda ayrıca Dünya Sağlık Örgütü (WHO) verilerinden yola çıkılarak ülkelere göre çalışanların yıllık ortalama hastalık izni gün sayıları da karşılaştırıldı. WHO'nun 37 ülkeye ilişkin verilerine göre, Polonya, çalışan başına ortalama 34 gün ile en yüksek izin oranına sahip ülke olarak öne çıkıyor. Polonya'da işverenler, 50 yaş altındaki çalışanlar için bir yıl içinde ilk 33 günlük hastalık izinlerine maaşın yüzde 80'i oranında hastalık ödemesi yapmakla yükümlü. Bu sürenin ardından ödeme sorumluluğu Sosyal Sigorta Kurumu tarafından üstleniliyor. Ücretli hastalık izni oranlarının çok yüksek olması sebebiyle, 2025 yılında ülkede denetim mekanizmaları güçlendirilmiş ve hatalı beyanlara karşı kontroller artırılmış durumda.

Moorepay'in bu çalışması, ücretli hastalık izni sistemlerinin tasarımının, yalnızca sosyal koruma açısından değil, işgücü verimliliği, iş sağlığı ve güvenliği ile toplum sağlığı açısından da belirleyici bir rol oynadığını gösteriyor. Bulgular, cömert sistemler ile etkin denetim ve sürdürülebilir finansman arasındaki dengenin politika yapıcılar için kritik önem taşıdığını ortaya koyuyor.



Çalışma Hayatında Dijital Tükenmişlik Riski

Dijital çalışma alışkanlıkları, internet kullanımı ve çevrimiçi davranışlar üzerine araştırmalar yapan teknoloji şirketi Shift Technologies Inc., 2026 Yılı İnternet Kullanım Eğilimleri Raporunu **Dijital Yorgunluk ve Dikkat Dağınıklığına Odaklanma** başlığıyla yayımladı. Araştırma, ABD’de farklı yaş gruplarından ve sektörlerden yaklaşık 1.000 yetişkin internet kullanıcısı ile Kanada’da dijital araçları yoğun olarak kullanan çalışanlara ilişkin bulgular temel alınarak hazırlandı.

Araştırma bulguları, dijital yorgunluğun artık bireysel bir zaman yönetimi sorunu olmaktan çıkarak, doğrudan çalışma biçimleri ve dijital iş organizasyonu ile ilişkili yapısal bir işgücü sorunu haline geldiğini gösteriyor.



Çalışanlara Yönelik Olarak Öne Çıkan Bulgular:

- Çalışanların %60’ından fazlası, düzenli olarak dijital tükenmişlik yaşadığını belirtti.
- Katılımcıların önemli bir bölümü, iş saatleri dışında da çevrimdışı kalmakta zorlandığını ifade etti.
- Sürekli bildirimler, çoklu sekme kullanımı ve eş zamanlı dijital görevler, çalışanlarda dikkat dağınıklığı ve zihinsel yorgunluğu artıran başlıca unsurlar arasında yer aldı.
- Y ve Z kuşağı çalışanların diğer yaş gruplarına kıyasla daha fazla dijital yorgunluk yaşadıkları, buna karşılık ileri yaş gruplarında dijital sınır koyma alışkanlıklarının görece daha güçlü olduğu belirtildi.



Raporda ayrıca, dijital Analizde, insan kaynakları tükenmişliğinin çalışanların birimlerinin bu yeni risk alanına kişisel olarak zaman karşı daha aktif rol üstlenmesi yönetimi becerilerinden gerektiği vurgulanırken, çalışma ziyade, işin dijital olarak saatleri dışında dijital bağlantıyı düzenlenme biçimiyle sınırlayan uygulamalar, bildirim yakından ilişkili olduğu yoğunluğunu azaltan kurumsal vurgulanıyor. Uzmanlarca politikalar ve dijital farkındalık yapılan değerlendirmeler, yaklaşımları öne çıkan çözüm dijital tükenmişliğin iş önerileri arasında gösteriliyor. performansında düşüş, Bu çerçevede rapor, dijital stres artışı ve çalışanın tükenmişliğinin çalışan refahı, işletmeye bağlılığında verimlilik ve sürdürülebilir istihdam zayıflama ile doğrudan açısından yapısal bir çalışma hayatı ilişkili olduğuna dikkat sorunu olarak ele alınması çekiyor. gerektiğini ortaya koyuyor.

BİLGİ NOTU:

OECD 2025 BECERİLER GÖRÜNÜM RAPORU (OECD SKILLS OUTLOOK 2025)

İngilizceden Aktaran:

Kıvılcım S. EKE

kivilcim.eke@csgb.gov.tr



OECD: 21. Yüzyıl Becerilerinde Eşitsizlik, Büyüme ve İstihdamın Önündeki En Büyük Engel

OECD Skills Outlook 2025
Building the Skills of the 21st Century for All



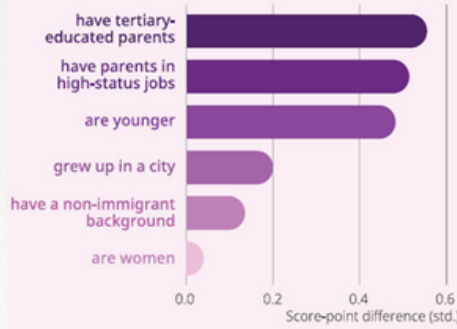
Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) iki yıl aradan sonra 2025 yılı Beceriler Görünüm Raporunu **Herkes için**

21. Yüzyıl Becerilerinin Geliştirilmesi başlığı ile yayımladı.

21. yüzyılın ilk çeyreğinde; pandemi, jeopolitik dinamikler, demografik değişim, iklim krizi ve teknolojik gelişmelerin getirdiği yapısal dönüşümlerin etkileri görüldü. Bu güçlü değişimler, yalnızca ekonomik ve toplumsal sistemleri yeniden şekillendirmekle kalmadı, aynı zamanda belirsizlikleri artırarak bireylerin, işletmelerin ve devletlerin sürece uyum sağlamak adına ihtiyaç duydukları zamanı da sınırladı.

Socio-economic differences have a big impact on literacy skills

Adults are more likely to have higher literacy if they...

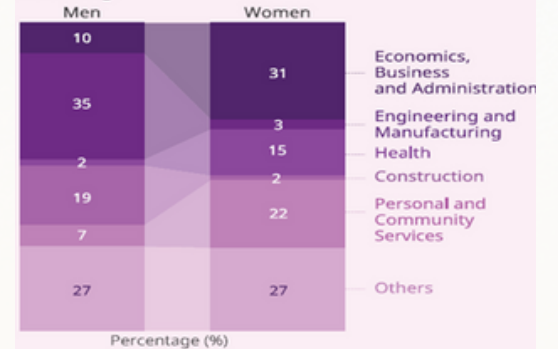


kullanılmasına sebep olduğu vurgulanıyor.

Raporda, 21. yüzyılda başarılı olmak için okuryazarlık, sayısal beceri ve problem çözme gibi bilgi-işleme becerilerinin artık yeterli olmadığı; sosyal ve duygusal becerilerin de edinilmesi gerektiği ve bu becerileri edinebilme konusunda ortaya çıkan eşitsizliklerin, yeteneklerin yanlış alanlarda

Öte yandan, cinsiyet, göçmenlik geçmişi, yaş, bireyin doğup büyüdüğü yer, ebeveynlerin eğitim düzeyi ve mesleği gibi kişinin kontrolü dışındaki sosyo-ekonomik faktörlerin 21. yüzyılın gerektirdiği becerilerin kazanımıyla güçlü biçimde ilişkili olduğu ortaya konuluyor.

Men and women specialise in different fields in vocational education and training





Rapordaki diğer önemli tespitler şu şekilde sıralanıyor:

🌀 **Beceri kazanmada karşılaşılan eşitsizlikler erken yaşta başlıyor ve yaşam boyu derinleşiyor:** Çocukluk ve ergenlik döneminde ortaya çıkan farklar, örgün eğitim sonrasında daha da genişleyerek kuşaklar arası eşitsizliklere dönüşüyor.

🌀 **Sosyo-ekonomik arka plan, beceri eşitsizliklerinin en güçlü belirleyicisi:** Ebeveynleri yükseköğretim mezunu olan bireyler, temel becerilerde sistematik olarak daha yüksek performans gösteriyor. Finansal olarak güçlü olan aileler, çocukları başlangıçta zayıf becerilere sahip olsa da kaynaklarını kullanarak bu dezavantajı telafi edebiliyor.

🌀 **Gelir eşitsizliği arttıkça beceriler arasındaki uçurum genişliyor:** Gelir eşitsizliği yüksek olan ülkelerde sosyo-ekonomik temelli beceri farkları daha belirgin hale geliyor.

🌀 **Kadınlar ve erkekler arasında beceri profilleri farklılaşıyor:** Kadınlar okuryazarlıkta daha güçlü iken erkekler sayısal beceriler ve uyarlanabilir problem çözme yetenekleri ile öne çıkıyor. Sayısal alanlarda başarılı olan kadınlar için hissedilir bir “cam tavan” etkisi söz konusu oluyor.

🌀 **Eğitim sistemleri ve işyerleri sosyal avantajı sürdürecektir adımlar atıyor:** Usulen eğitimde ve işe alımlarda liyakate dayalı olan sistemler, uygulamada toplumsal avantajın sürmesine neden oluyor. Bu sosyal avantaj erken yaşlarda başlıyor ve zorunlu eğitimin ardından yükseköğrenim ve mesleki eğitim süreçlerine yönelik farklılaşmış seçme mekanizmaları, işgücü piyasasındaki fırsatlar ve getiriler açısından sosyo-ekonomik eşitsizlikleri daha da artırma eğilimi gösteriyor.

🌀 **Yükseköğretime erişim ve alan seçimi beceri ayrışmasını hızlandırıyor:** Yükseköğretime seçilme ve yükseköğretim süreci, beceri gelişimindeki ayrışmanın başlıca itici güçlerinden biri olarak öne çıkıyor. Farklı geçmişlere sahip bireylerin yükseköğretime girip girmeyecekleri, ne öğrendikleri ve ne kadar zamanda öğrendikleri gibi konular beceri eşitsizliklerinin ortaya çıkmasına neden oluyor.

🌀 **Yetişkin eğitimi çoğu zaman başlangıçta var olan dezavantajı ortadan kaldırmıyor:** Yükseköğretim mezunlarının yaygın öğretime katılım oranı %61 iken, düşük eğitim düzeyine sahip kişilerde %19’a kadar düşüyor. Dezavantajlı sosyo-ekonomik geçmişe sahip olan yetişkinlerin, makine-ekipman kullanımı ve güvenlik ile ilgili kurslara katılım oranı yüksek olurken; daha avantajlı geçmişe sahip olanların proje yönetimi, yabancı dil eğitimi ve sayısal alanlarda beceri geliştirme ve yeniden beceri kazandırma eğitimlerine katılma olasılığı daha yüksek oluyor.

☞ **Aile yükümlülükleri ve mekânın getirdiği kısıtlamalar yetişkin öğrenimini sınırılıyor:** Kadınlar ve gençler, aile yükümlülükleri nedeniyle zaman baskısı yaşarken, kırsal kesimlerde eğitim imkânlarının sınırlılığı öne çıkıyor.

☞ **Eğitim düzeyi ücret eşitsizliklerini önemli ölçüde azaltıyor:** Maddi getirisi olan beceri geliştirme fırsatlarına erişim, işgücü piyasasındaki sosyo-ekonomik eşitsizliklerin temel belirleyicilerinden biri olmakla birlikte, bireylerin eğitim ve beceri düzeyleri dikkate alındığında, sosyo-ekonomik kökene bağlı istihdam ve ücret farkları önemli ölçüde azalıyor.

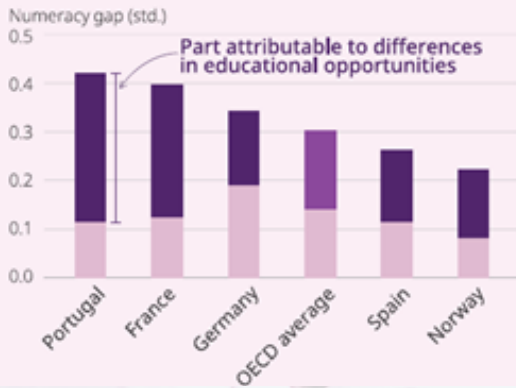
☞ **Eğitimde yukarı yönlü hareketlilik artıyor ancak mesleki hareketlilikte aynı başarı sağlanamıyor:** Eğitimde yukarı yönlü hareketlilik artıyor olsa da, bu durum mesleki hareketlilik bakımından tam anlamıyla yukarı yönlü bir ivmeye dönüşemiyor. Ebeveynlerin koşulları, çocukların potansiyellerine ulaşma fırsatlarını büyük ölçüde belirliyor. Bununla birlikte, 20. yüzyıl boyunca ve 21. yüzyılın ilk çeyreğinde, çalışma çağındaki birçok kişi ebeveynlerine kıyasla daha yüksek eğitim düzeyine sahipler. Yetişkinlerin yalnızca %12'si ebeveynlerinden daha düşük bir eğitim düzeyine sahipken, %36'sı ebeveynlerinin mesleklerinin statüsünden daha düşük statüye sahip bir meslekte çalışıyor.

☞ **Kadın-erkek istihdam ve ücret farkları beceri farklarıyla açıklanamıyor:** Benzer beceri ve eğitim düzeylerinde dahi erkeklerin istihdam oranı kadınlara göre %7, ücret farkı ise %14-%16 düzeyinde daha yüksek ölçülüyor.

☞ **Mesleki ayrışma ücret eşitsizliğini körüklüyor:** Erkeklerin çoğunlukta olduğu meslekler, farklı meslekler ile benzer becerileri gerektirse de daha yüksek gelir sağlıyor.

Parental background boosts skills mainly through access to educational opportunities

Numeracy gaps between adults with manager or professional parents vs. others



Sonuç olarak 2025 Beceriler Görünüm Raporuna göre 21. yüzyılda temel sorun, beceri eksikliğinden ziyade becerilerin eşitsizlikler nedeniyle erken yaşta şekillenmesi ve yaşam boyu etkin kullanılamaması olarak açıklanıyor. Bulgular, iki zorunluluğa işaret ediyor: erken çocukluktan yetişkinliğe kadar yüksek kaliteli eğitime erişimin artırılması ve becerilerin üretken ve tatmin edici işlerle etkin biçimde eşleştirilmesinin sağlanması. Bunun için OECD, ülkelere net bir politika çerçevesi öneriyor:

- Hızlı ve veriye dayalı beceri yönetimi,
- Eğitim, istihdam ve sosyal politikaların bütüncül tasarlanması,
- Beceri temelli işe alım (skills-first hiring) yaklaşımlarının yaygınlaştırılması,
- Taşınabilir, şeffaf ve güvenilir yeterlilik ve sertifikasyon sistemleri kurulması,
- Güçlendirilmiş kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetleri sağlanması.

OECD 2025 Beceriler Görünüm Raporu, becerileri artık dar anlamda bir eğitim veya işgücü meselesi olarak değil; eşitlik, büyüme ve sosyal bütünleşmenin merkezinde yer alan bir kamu politikası alanı olarak ele alıyor.



DIŞ İLİŞKİLER VE AVRUPA BİRLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

www.csgb.gov.tr/diabgm



@digm.csgb



@digm_csgb



@digm_csgb



@digm_csgb