



E-BÜLTEN

DIŞ İLİŞKİLER VE AVRUPA BİRLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ AYLIK E-BÜLTENİ
SAYI 103 • MAYIS 2026



16

**ENGELLİ BİREYLERİN
AYRIMCILIK ALGISINA**
Yönelik Araştırma
Yayımlandı

23

**KANADA'DAN
YEŞİL DÖNÜŞÜM**
ve Yeni Nesil
İstihdam Hamlesi

26

OECD:
Avrupa Biyoteknoloji
Alanında Neden Geride
Kalıyor?



Yayıma Hazırlayan

Kıvılcım Sanem EKE

Őube Müdürü

Yazı Kurulu (Alfabetik sırayla)

Duygu MÜFTÜOĞLU

Mütercim

Gülőah SEVİNÇ

Mütercim

İzzet Kamil GİRİTLİOĞLU

Çalışma Uzmanı

Kıvılcım Sanem EKE

Őube Müdürü

Züleyha ÇETİN

Uzman

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

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



İÇİNDEKİLER

04 UZMAN GÖRÜŐÜ:

Yapay Zekâ Etkisiyle Giriş Seviyesi İŞlerden
Sonra Liderlik Yapıları Da Değişiyor

- Duygu Müftüoğlu, Mütercim

07 AVRO BÖLGESİ 2026

Nisan Ayı İŞsizlik Oranı %6,3

08 KÜRESEL GÖÇ MUTABAKATINDA

İlerleme Kaydedilse de
Yol Çok Uzun

09 ILO: ORTA DOĞU KRİZİ

Küresel İstihdam
Piyasalarında Riskleri Artırıyor

11 AB'DE GÖÇ VE İLTİCA SİSTEMİNDE YENİ DÖNEM:

Haziran 2026'da Neler
Değişecek?

13 AVRUPA KOMİSYONU SOSYAL EKONOMİ

Eylem Planı Ara Dönem
Raporu

15 EUROSTAT:

2025 Yılında NEET
Oranında Düşüş Yaşandı

16 ENGELLİ BİREYLERİN AYRIMCILIK ALGISINA

Yönelik Araştırma
Yayımlandı

17 ALMANYA'DA VATANDAŞLIK PARASI YERİNE

Temel Güvence Sistemi
Devreye Alınıyor

18 AVUSTURYA EK EMEKLİLİK

Sistemini Güçlendiriyor

19 FRANSA'DA YAŞLI ÇALIŞANLARA

Yönelik Ayrımcılık Alarmı

20 İTALYA'DA MESLEKİ EĞİTİMDE "4+2" MODELİ

Ulusal Sisteme Dâhil Edildi

21 JAPONYA 2026 EKONOMİK GÖRÜNÜM

Araştırması Yayımlandı

23 KANADA'DAN YEŞİL DÖNÜŞÜM

ve Yeni Nesil İstihdam Hamlesi

24 LATİN AMERİKA'DA ÇALIŞMA SÜRELERİ KISALİYOR:

Brezilya 40 Saatlik Çalışma
Haftasına Hazırlanıyor

25 UKRAYNA'NIN İŞGÜCÜ MÜCADELESİ:

Mavi Yakalı İŞgücü Açığı

26 BİLGİ NOTU:

OECD: Avrupa Biyoteknoloji
Alanında Neden Geride Kalıyor?



YAPAY ZEKÂ ETKİSİYLE GİRİŞ SEVİYESİ İŞLERDEN SONRA LİDERLİK YAPILARI DA DEĞİŞİYOR



Duygu MÜFTÜOĞLU / Mütercim

duygu.muftuoglu@csgb.gov.tr



Geliştirilmeye başladığı günden bu yana üzerine çokça spekülasyonun üretildiği yapay zekâ (YZ) teknolojilerinin son yıllarda giriş seviyesi işleri etkilemesi, dünya genelinde hemen her meslek grubundaki çalışanların tedirgin olmasına neden oluyor. Ancak son yıllarda söz konusu teknolojiler bazı işleri otomatikleştirmenin yanında yeni mesleklerin ortaya çıkmasına da vesile oldu. Öyle ki artık yalnızca giriş seviyesindeki meslek grupları değil, üst düzey yönetim kadroları da YZ çağının etkilerini hissediyor. 2026 itibarıyla YZ, şirketler için yalnızca bir teknoloji yatırımı olmanın ötesine geçerek doğrudan şirketlerin yönetim yapısını ve liderlik anlayışını da dönüştüren stratejik bir unsur haline geldi.

Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) Yapay Zekâ Çağında Organizasyonel Dönüşüm ([Organizational Transformation in the Age of AI](#)) başlıklı raporundaki değerlendirmelere göre, kurumların YZ aracılığıyla elde ettiği değer artık kullanılan teknolojinin ötesinde, bu teknolojinin kurumsal yapıya ne ölçüde entegre edildiğiyle belirleniyor. Söz konusu dönüşüm artık giriş seviyesindeki işleri etkilemekle kalmıyor, kurumsal firmalarda özellikle üst düzey yönetici (C-düzeyi) kadrolarında yeni rollerin ortaya çıkmasına ve mevcut görev tanımlarının yeniden şekillenmesine yol açıyor.



Geçmişte kabul gören kanının aksine YZ artık iş modellerinin tamamını yeniden şekillendiren bir unsur olarak ele alınıyor. Bu yaklaşım hem unvanlar hem de işlevler arası sınırların giderek silikleşmesine neden olurken teknoloji, insan kaynakları (İK) ve birimlerin daha entegre bir çalışma modeline geçmesini sağlıyor. Dolayısıyla alt kadroların yanında artık üst yönetimin misyonu da değişiyor. Yöneticilerin, sadece performans hedeflerini belirleyen bir yapı teşkil etmenin ötesine geçerek teknolojik dönüşümün yönünü tayin etmesi bekleniyor.

Geleneksel liderlik rollerinin aksine CEO'lar YZ yatırımlarının şirket stratejisiyle uyumunu sağlamakla yükümlüken, CFO'ların bu yatırımların finansal geri dönüşünü ve risklerini daha yakından takip etmesi gerekiyor. Bu noktada kadroların şekillenmesini sağlayan İK yöneticilerinin iş tanımına da işgücünün dönüşümünü yönetmek, çalışanlara yeni beceriler kazandırmak ve insan-YZ iş birliğini en ideal duruma getirmek üzere gerekli adımları atmak gibi kritik sorumluluklar da ekleniyor.

Buna göre organizasyon bazında göze çarpan değişiklikler şu şekilde sıralanıyor:

- Üst yönetim kadrosu, YZ özelinde sorumluluk alacak olan yöneticileri de kapsayacak şekilde genişliyor, yeni rollerin ortaya çıkmasının yanında mevcut üst ve orta kademe yöneticilere YZ odaklı yeni sorumluluklar yükleniyor.
- Orta kademe yönetici rolleri, görevlerin yürütülmesini denetlemenin ötesine geçerek insan-YZ odaklı iş akışlarını koordine etmeye, istisnai durumları çözmeye, ekiplere karar verme ve sistem yönetimi konusunda yol göstermeye ve güvenlik önlemleri ile özerklik eşiklerini sürekli olarak iyileştirmeye doğru evriliyor.
- İK ve bilgi teknolojileri (BT) gibi birimlerde, insan ve YZ'nin kapasitesini ortak bir düzlemde yönetmek üzere bir üst düzey yönetim çatısı altında bir araya getiren yeni hibrit roller ortaya çıkıyor.
- İşgücü modelleri; YZ'nin kapasite planlaması, erişim hakları, özerkliğin sınırları, görevde yükselmeler ve yaşam döngüsü yönetimi dahil olmak üzere tüm süreçlere katılımını düzenlemekle yükümlü hale geliyor. Bunun temel nedeni olarak YZ'nin iş akışları genelinde faaliyet göstermesi sebebiyle hesap verebilirlik açısından sorunların ortaya çıkması gösteriliyor.
- Performans ve hesap verebilirlik çerçeveleri; açık rıza onayı, verimlilik izleme ve düşük performans sergileyen araçların yeniden eğitilmesi veya devre dışı bırakılması dahil olmak üzere tüm YZ kullanım alanlarını kapsayacak şekilde genişliyor.

Bu bağlamda YZ dönüşümü, mevcut pozisyonların kapsamının genişlemesine önyak olurken, kurumsal şirketlerde yeni C-seviye rollerin ortaya çıkmasını hızlandırıyor. Özellikle YZ Direktörü (Chief AI Officer, CAIO) ve Veri Direktörü (Chief Data Officer, CDO) gibi yeni roller, veri ve YZ stratejisinin merkezinde konumlandırılıyor. Bu yönetici pozisyonları yalnızca teknik uygulamalardan değil, aynı zamanda etik kullanım, risk yönetimi ve regülasyonlara uyumdan da sorumlu tutuluyor.

Teknolojik gelişmelerin öncü ülkelerinden olan ABD'de YZ'ye yönelik düzenlemeler, doğrudan her şirketin üst yönetiminde bir CAIO olmasını zorunlu kılan tek bir federal yasa kapsamında tanımlanmasa da ortaya çıkan düzenleyici çerçeve, şirketleri fiilen bu yönde adımlar atmaya zorlar nitelikte. Özellikle federal kurumların yayımladığı YZ risk yönetimi rehberleri, algoritmaya dayalı hesap verebilirlik standartları ve veri koruma düzenlemeleri; şirketlerin YZ'nin temas ettiği her alandan sorumlu olup gelişmeleri takip edecek bir CAIO pozisyonu açığının oluşmasına neden oluyor.



YZ'den üst düzeyde değer elde etme odaklı yeni organizasyon yapılarında ortaya çıkan yeni roller raporda aşağıdaki gibi sıralanıyor:

- Öne çıkan yeni unvanlardan CAIO, YZ temelli şirket stratejilerinin oluşturulması ve uygulanmasından sorumlu bir pozisyon olarak tanımlanıyor.
- YZ gelişmeleriyle birlikte ortaya çıkan bir diğer kilit rol olan CDO, veri yönetimi, veri kalitesi ve veri stratejisini yönetme görevini üstleniyor.
- Benzer şekilde hem YZ ile uyumlanma hem de dijital dönüşüm süreçlerini organizasyon düzeyinde yürütmekten sorumlu yeni bir kadro olarak ortaya çıkan CTO yani Dönüşüm Direktörü (Chief Transformation Officer) pozisyonu da bu alanda dikkat çekici bir değişime işaret ediyor.

YZ ÇAĞINDA C-LEVEL ROLLERİN DÖNÜŞÜMÜ: YIL YIL EVRİM

WEF Raporu: *Organizational Transformation in the Age of YZ (2026)*

YZ, liderlik rollerinin odağını yeniden tanımlıyor. Değer yaratımında insan + teknoloji iş birliği öncelik kazanıyor.



Yıl	2023	2024	2025	2026	2028+
CEO Chief Executive Officer	YZ farkındalığı ve vizyon oluşturma YZ trendlerini izler, potansiyel etkileri anlamaya odaklanır.	Stratejiye YZ'yi dahil etme YZ yol haritası oluşturur, pilot girişimleri başlatır.	YZ odaklı iş modeli dönüşümü İş modellerini ve değer zincirini YZ ile yeniden tasarlar.	YZ ile rekabet avantajı yaratma YZ yatırımlarını ölçeklendirir, değer ve performans artışı sağlar.	Sürekli reinvent & adaptasyon YZ ile organizasyonu sürekli yeniden tasarlar ve geleceğe hazırlar.
CHRO Chief Human Resources Officer	Beceri ihtiyaçlarını anlamak YZ'nin iş gücü etkisini analiz eder, geleceğin becerilerini belirler.	Yetenek dönüşümünü başlatma Upskilling/reskilling programlarını ve yeni yetenek stratejileri geliştirir.	İnsan-YZ iş birliğini yaygınlaştırma İş tanımlarını ve çalışma modellerini yeniden tasarlar.	Kültür ve değişimi pekiştirme YZ destekli kültür, öğrenme ve performans sistemlerini olgunlaştırır.	Sürekli öğrenen organizasyon Beceri ekosistemi sürekli gelişir, insan potansiyeli en üst düzeye çıkar.
CAIO / CIO Chief AI Officer / Chief Information Officer	Teknoloji değerlendirme YZ teknolojilerini değerlendirir, iyi ve altyapı durumunu analiz eder.	Pilot projeler ve altyapı hazırlığı Pilot YZ use case'leri başlatır, veri altyapısını güçlendirir.	Entegrasyon ve ölçekleme YZ çözümlerini iş süreçlerine entegre eder ve ölçekler.	YZ platformu ve yönetim liderliği Kurumsal YZ platformu, güvenlik ve yönetim modellerini yönetir.	Otonom & akıllı işletme mimarisi YZ-native mimari ile otonom süreçleri ve yeni değer ağlarını yönetir.
CFO Chief Financial Officer	Finansal etki analizi YZ yatırımlarının potansiyel finansal etkisini değerlendirir.	Yatırım ve önceliklendirme YZ girişimlerinin finansmanı ve önceliklendirmesini yapar.	Değer ölçümü ve optimizasyon YZ ROI, maliyet tasarrufu ve verimlilik metriklerini izler.	Stratejik finansal ortaklık Veri odaklı kararlar ve senaryo modelleme ile stratejik ortak olur.	Sürekli değer yaratım YZ ile sürdürülebilir büyüme ve değer yaratımını yönetir.
CMO Chief Marketing Officer	Müşteri ve pazar içgörüsü YZ ile müşteri içgörüsü ve pazar trendlerini keşfetmeye başlar.	Kişiselleştirme pilotları YZ ile kişiselleştirilmiş kampanya ve deneyim pilotları yapar.	YZ ile büyüme hızlandırma YZ destekli pazarlama, içerik ve müşteri deneyimini ölçekler.	Akıllı marka ve müşteri bağlılığı YZ ile marka değerini artırır, lojistikte ve yaşam boyu değeri büyütür.	Öngörisel & otonom pazarlama YZ ile öngörisel gerçek zamanlı ve otonom pazarlama ekosistemi kurar.
COO Chief Operating Officer	Süreçleri görünür kılma Operasyonel süreçleri haritalar, iyileştirme alanlarını belirler.	Otomasyon pilotları YZ ve RPA ile belirli süreçlerde otomasyon pilotları başlatır.	Uçtan uca süreç dönüşümü End-to-end süreçleri YZ ile yeniden tasarlar ve entegre eder.	Akıllı operasyonlar Tahmine dayalı, esnek ve otonom operasyonları yönetir.	Sürekli optimize ve adapte YZ ile sürekli optimizasyon ve dayanıklı tedarik zinciri sağlar.

Başta teknoloji şirketleri olmak üzere hemen hemen her firmanın geçmekte olduğu bu yeniden yapılanma süreci şirket içinde veri, teknoloji ve İK rollerinin daha entegre hale gelmesini sağlıyor.

Raporda son olarak, dönüşüm sürecine giren şirketler için erken dönem ve ileri düzey uygulamalar konusunda önerilere yer veriliyor. Buna göre YZ uygulamalarını yeni sistemlere entegre etmeye başlayan şirketler açısından en kritik adımın 'problemi doğru tanımlamak' olduğu vurgulanıyor. Dönüşümün erken aşamalarındaki kurumların aceleci bir eylem planı benimsemek yerine, somut iş ihtiyaçlarına odaklanarak küçük ölçekli pilot projelerle ilerlemesi gerektiğine dikkat çekiliyor. Bu şirketler için hızlı kazanımlar elde etmek, veri altyapısını güçlendirmek ve çalışanların YZ okuryazarlığını artırmak öncelik verilmesi gereken adımlar arasında yer alıyor. Ayrıca teknik ekipler ile iş birimleri arasındaki iş birliğinin artırılması ve temel yönetim mekanizmalarının kurulması, sürdürülebilir bir dönüşüm için de kritik aşama olarak görülüyor. Bu yüzden şirketlerin ana hedefinin, kusursuz sistemler kurmaktan ziyade öğrenen ve adapte olabilen bir organizasyon yapısı geliştirmek olması gerektiği vurgulanıyor.

Öte yandan YZ'yi sistemlerine ileri düzeyde entegre etmiş şirketler için odak noktası, teknolojiyi ölçeklemekten ziyade organizasyonu yeniden tasarlamak oluyor. Raporda söz konusu şirketlerin YZ'yi ayrı bir proje olarak değil, doğrudan iş stratejisinin merkezindeki bir olgu olarak ele alması gerektiği belirtiliyor.

Tüm bu gelişmeler doğrultusunda kurumların YZ'nin başrolde olduğu ciddi bir dönüşüm sürecinden geçmekten başka seçeneğinin kalmayacağı açıkça görülüyor. Giriş seviyesindeki işlerle başlayan dönüşümün etkilemediği alan hemen hemen yok denecek kadar azalmış durumda. Başta ABD olmak üzere pek çok ülkede YZ kullanımına yönelik olarak artan denetimler ve yönetim beklentileri, şirketlerin "YZ'yi nasıl kullanırız?" sorusunun yerini hızla, "YZ'nin getirdiği dönüşümün sorumluluğunu kim üstlenecek?" sorusuna bırakmasına neden oluyor.

Şirketler iş süreçlerine YZ kullanımını entegre ettikçe yönetim rolleri de daha veri odaklı ve çevik bir yapı kazanıyor. Karar alma süreçlerinde algoritmalara dayalı analizlerin giderek daha fazla temel alındığı bu dönemde üst yönetim kadroları da operasyonel denetimden ziyade stratejik yönlendirme rolü üstlenmeye başlıyor. Dolayısıyla artık küçük ya da büyük tüm kurumların, dönüşümü en doğru şekilde yönetmesi gerekiyor ve liderlerin kendi uzmanlık alanlarında kalifiye olması artık yeterli bulunmuyor. Üst düzey yöneticilerin, kimsenin dışında kalmadığı dönüşüm çağında veri ve teknoloji okuryazarlığının yanında YZ uygulamaları ve yasal düzenlemeler konusunda da tam yetkin olması bekleniyor.

AVRO BÖLGESİ 2026 NİSAN AYI İŞSİZLİK ORANI %6,3

Avrupa Birliği İstatistik Bürosu (Eurostat) verilerine göre, 2026 Nisan ayı avro bölgesi mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranı %6,3 oranında gerçekleşerek önceki yılın Nisan (%6,3) ayına kıyasla sabit kaldı. AB genelinde işsizlik oranı da 2026 Nisan ayında %6,0 oranı ile bir önceki aya ve bir önceki yılın aynı ayına kıyasla bir değişiklik kaydetmedi.

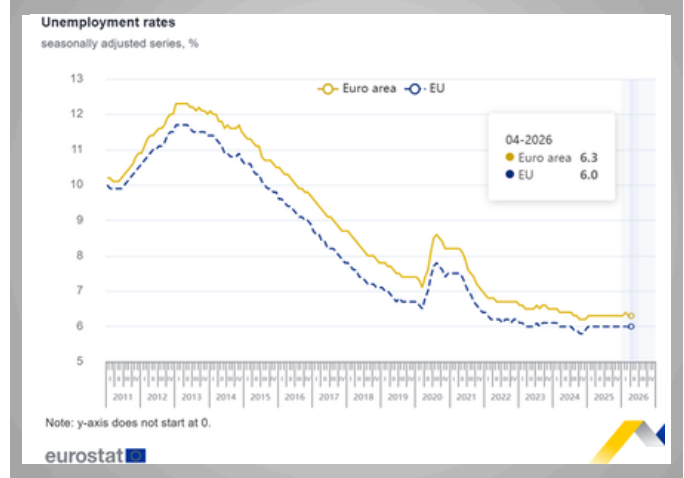
Eurostat tahminlerine göre Nisan ayında 11 milyon 75 bini avro bölgesinde olmak üzere AB üyesi 27 ülkede toplam kayıtlı işsiz sayısının 13 milyon 238 bin olduğu açıklandı. Bu rakam 2026 yılının Mart ayı ile karşılaştırıldığında işsiz sayısının AB'de 137 bin, avro bölgesinde ise 84 bin kişi azaldığı görülüyor. Geçtiğimiz yılın Nisan ayı ile karşılaştırıldığında ise işsizliğin AB genelinde 82 bin, avro bölgesinde ise 45 bin kişi arttığı anlaşılıyor.

KADIN-ERKEK İŞSİZLİĞİ

Nisan 2026 itibarıyla AB'de kadın işsizliği oranı %6,2 olarak kaydedilirken erkeklerde bu oran %5,8 düzeyinde gerçekleşti. Aynı dönemde avro bölgesinde kadın işsizliği oranı %6,5, erkeklerde %6,0 olarak kaydedildi.

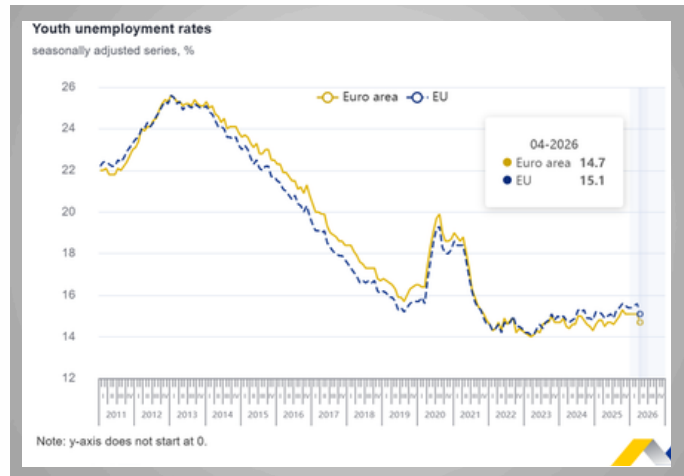
GENÇ İŞSİZLİĞİ

Nisan 2026 ayında yirmi beş yaş altı gençlerde işsiz sayısı, 2 milyon 337 bini avro bölgesinde olmak üzere tüm AB üyesi ülkelerde toplam 2 milyon 913 bin olarak kaydedildi. Nisan 2026 itibarıyla genç işsizlik oranı AB'de %15,1 olarak gerçekleşti; bir önceki ayın oranı ise %15,6 olarak kaydedilmişti. Avro bölgesinde ise genç işsizlik oranı aynı dönemde %14,7 olarak kayıtlara geçti (Mart 2026'da bu oran %15,1 olarak açıklanmıştı). 2026 yılının Mart ayı ile karşılaştırıldığında genç işsiz sayısı AB genelinde 91 bin; avro bölgesinde ise 50 bin kişi azaldı. Geçen senenin aynı dönemine kıyasla genç işsizliği AB genelinde 22 bin kişi, avro bölgesinde ise 13 bin kişi arttı.



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

	Toplam İşsizlik Oranı (%)	Erkek (%)	Kadın (%)	Genç İşsizliği (25 yaş altı, %)
Avro-20	6,3	6,0	6,5	14,7
AB-27	6,0	5,8	6,2	15,1
Belçika	6,2	6,3	6,1	---
Bulgaristan	2,8	3,0	2,6	11,0
Çekya	3,1	2,7	3,6	9,9
Danimarka	7,0	7,0	7,0	12,9
Almanya	3,8	4,1	3,5	7,2
Yunanistan	9,5	5,9	13,7	28,4
İspanya	10,3	9,0	11,8	23,7
Hırvatistan	4,2	4,6	3,7	---
Fransa	8,2	8,6	7,8	21,4
İtalya	5,1	4,7	5,7	16,9
Hollanda	3,9	3,8	4,0	8,7
Avusturya	5,7	6,1	5,4	9,5
Polonya	3,0	2,9	3,2	12,4
Portekiz	5,7	5,3	6,1	17,9
Romanya	6,3	6,2	6,3	---
Slovenya	4,1	3,9	4,3	---
İsveç	8,6	8,9	8,4	24,4





KÜRESEL GÖÇ MUTABAKATINDA İLERLEME KAYDEDİLSE DE YOL ÇOK UZUN

İkinci Uluslararası Göç Gözden Geçirme Forumu 5-8 Mayıs 2026 tarihleri arasında Birleşmiş Milletler (BM) Genel Merkezi'nde toplandı. Forumda, küresel göç yönetiminde ülkelerin son yıllarda önemli ilerlemeler kaydetmiş olmalarına rağmen dünya genelinde artan çatışmalar, iklim değişikliği ve finansman yetersizlikleri gibi nedenlerle süreç içerisinde hâlâ ciddi engellerle karşılaşıldığı vurgulandı. Yapılan değerlendirmelere göre, her ne kadar ülkeler güvenli, düzenli ve insan odaklı göç politikaları oluşturmaya yönelik somut adımlar atsa da göçün temel nedenlerini ortaya koymak üzere uluslararası düzeyde kapsamlı bir iş birliği kurulmasına yönelik ihtiyaç devam ediyor. Bununla birlikte BM yetkilileri, ilerleme düzeyinin bölgeler arasında farklılık gösterdiğine ve özellikle bazı alanlarda uygulamaların beklentilerin çok gerisinde kaldığına dikkat çekti.



Krizler Göç Dinamiklerini Ciddi Şekilde Etkiliyor

Son yıllarda dünyanın pek çok bölgesinde milyonlarca insan güvenlik, ekonomik koşullar veya yaşam alanlarının elverişsiz hale gelmesi gibi sebeplerle yerinden ediliyor. Bu durum yalnızca göç alan ülkeler üzerinde baskı yaratmakla kalmıyor, göç veren ülkeler ve geçiş yolundaki ülkeler de ciddi sorunlarla karşı karşıya kalıyor.

BM Genel Sekreterinin Forumuna sunduğu raporda, 2022 yılından bu yana göç veri sistemlerinin önemli ölçüde güçlendiği; bununla birlikte zamanında, karşılaştırılabilir ve ayrıştırılmış veri ile erişilebilir formatta veri analizinin sağlanması konusunda önemli eksikliklerin sürdüğü ve bu durumun veriye dayalı politika üretimi, uygulama ve gözden geçirme süreçlerini yönetmek konusunda güçlükler yaşanmasına yol açtığı belirtiliyor.

Öne Çıkan İki Unsur: İklim Değişikliği ve Finansman Baskısı

Son yıllarda birçok ülke göçmenlerin sağlık, eğitim ve sosyal koruma hizmetlerine erişimi konusunda daha kapsayıcı uygulamalara geçiş yapmış olsa da özellikle düzensiz göçmenlerin temel hizmetlere erişiminde yaşanan sorunların sürdüğü kaydediliyor.

Forumda, düzensiz göç yollarında yaşanan insan hakları ihlallerine ve insan kaçakçılığı ağlarının daha da güç kazanmış olduğuna dikkat çekildi. Tehlikeli göç güzergâhlarında yaşanan can kayıplarının uluslararası toplum açısından ciddi bir sorun olarak varlığını sürdürdüğü belirtilirken, göçmen güvenliğinin sağlanmasının hem insani hem de ciddi bir hukuki sorumluluk olduğu vurgulandı.

Yapılan değerlendirmede, göç yönetiminde tüm bunların yanı sıra finansman eksikliği de önemli bir başlık olarak öne çıktı. Özellikle gelişmekte olan ülkelerin, hazırladıkları göç programlarını uygulamak konusunda finansman bulmakta sıkıntı çektiği belirtilirken ekonomik olarak daha güçlü uluslararası desteğe duyulan ihtiyacın sürdüğü bir kez daha vurgulandı. Bunun yanında iklim değişikliğinin, göç hareketlerini belirleyen en önemli faktörlerden biri haline geldiği de sunulan raporda vurgulandı. Kuraklık, sel, aşırı hava olayları ve çevresel bozulmalar nedeniyle milyonlarca insanın yerinden edildiğini vurgulayan BM, gelecekte iklim kaynaklı göç hareketliliğinin daha da artabileceği yönündeki uyarısını yineledi.

ILO: ORTA DOĞU KRİZİ KÜRESEL İSTİHDAM PİYASALARINDA RİSKLERİ ARTIRIYOR



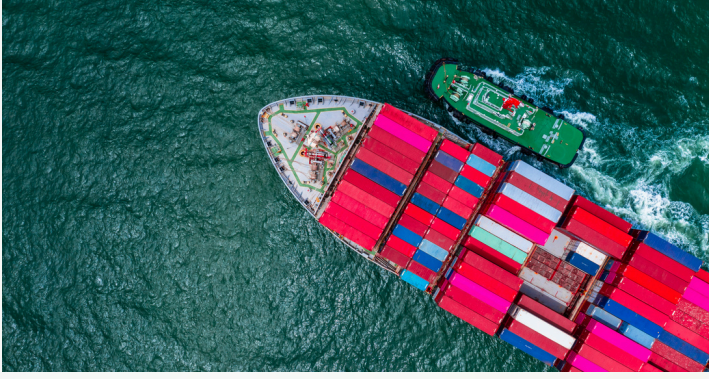
- KÜRESEL İSTİHDAMDA AZALMA RİSKİ
- MİLYONLARCA İŞ KAYBI TEHLİKESİ
- REEL GELİRLERDE DÜŞÜŞ
- KIRILGAN GRUPLAR DAHA FAZLA ETKİLENİYOR



Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) İstihdam ve Sosyal Eğilimler: Mayıs 2026 Güncellemesi – Orta Doğu Krizinin İşgücü Piyasalarında Artan Riskleri (Employment and Social Trends: May 2026 Update – Growing Labour Market Risks of the Middle East Crisis) başlıklı politika notuna göre Orta Doğu'da yaşanan kriz; enerji fiyatları, tedarik zincirleri, ulaştırma, turizm ve yatırım ortamı bakımından küresel işgücü piyasalarını giderek daha fazla etkilemeye başladı. Çalışmada, yaşanan krizden kaynaklanan ekonomik baskıların bölgesel etkilerinin ötesinde küresel ölçekte istihdam, çalışma saatleri ve reel gelirler üzerinde önemli riskler oluşturduğu belirtiliyor.



ILO'ya göre küresel çalışma saatleri ile reel işgücü gelirlerinin kademeli olarak ancak önemli ölçüde azalacağı tahmin ediliyor. Petrol krizinin yaşanmadığı "çatışmasız senaryo" ile karşılaştırıldığında, çalışma saatlerinin 2026 yılında yaklaşık %0,5 oranında düşüş kaydedebileceğine işaret edilirken 2027 yılında ise bu oranın %1,1 olması bekleniyor. Bu oranlar 2026 yılında küresel ölçekte yaklaşık 14 milyon, 2027 yılında ise 38 milyon tam zamanlı işe eşdeğer bir istihdam kaybının yaşanacağı anlamına geliyor. Bunun yanında reel işgücü gelirlerinin 2026 yılında %1,1 ve 2027 yılında da %3 oranında düşüş kaydedebileceği öngörülüyor. Aynı şekilde küresel işsiz sayısının 2026'da 5 milyon, 2027'de ise 20 milyon kişi artabileceği tahmin ediliyor.



Özellikle Arap Ülkeleri ile Asya-Pasifik bölgesinin krizden en fazla etkilenmesi beklenen bölgeler arasında yer aldığına dikkat çekiliyor. Ticaret, inşaat, imalat, ulaştırma, tarım ve turizm yüksek riskli sektörler arasında başı çekerken, enerji maliyetlerindeki artışın işletmelerin ticari faaliyetlerini sürdürmesini şimdiden zorlaştırdığı ve dolayısıyla işe alım süreçlerini de yavaşlattığı belirtiliyor.

Öte yandan kayıt dışı çalışanlar, düşük ve orta beceri düzeyine sahip işçiler ile gençlerin daha kırılgan durumda olduğu vurgulanıyor. Bu grupların enerji yoğun sektörlerde yoğunlaşmasının yanı sıra sosyal koruma mekanizmalarına erişimlerinin sınırlı olması nedeniyle gelir kayıplarından daha fazla etkilenebileceği ifade ediliyor. Göçmen işçiler açısından da dikkat çekici riskler bulunduğu belirtilirken, Körfez ülkelerinde kriz dönemlerinde yabancı çalışanların iş kaybı riskinin yerli çalışanlara göre çok daha yüksek olduğuna işaret ediliyor.



Sınır ötesi hareketlilikler de işgücü piyasaları üzerindeki baskıları yeniden şekillendiriyor. Mart ve Nisan aylarında yaklaşık 446 bin kişinin Lübnan'dan Suriye'ye geçiş yaptığı, bu hareketliliğin de geçici ya da kalıcı olmasına bağlı olarak Lübnan'da özellikle tarım ve inşaat gibi sektörlerde işgücü arzını etkileyebileceği ve aynı zamanda dönüş veya geçiş güzergâhlarında olan bölgelerdeki geçim kaynağı olarak kırılgan sektörler ve ek olarak hizmet sektörü üzerindeki baskıyı artırabileceği değerlendiriliyor.

Riskler yalnızca iş kayıplarıyla da sınırlı kalmıyor. Kriz aynı zamanda işveren bağımlılığı, sınırlı iş değişikliği imkânı, şikâyet mekanizmaları ile bilgi ve destek hizmetlerine ulaşmada yaşanacak güçlükler gibi işgücü göçü sistemlerinde uzun süredir var olan zayıflıkları da tetikliyor. Göçmen işçiler açısından bu eksikliklerin, ödenmeyen ücretlere, düzensiz statüye, güvensiz geri dönüşlere veya gelir ve aileden uzun süre ayrı kalma gibi sorunlara dönüşmesine neden olabileceği belirtiliyor.

ILO'ya göre Orta Doğu'daki kriz, yalnızca bölgesel ekonomileri baskılamakla kalmayıp küresel işgücü piyasalarını da etkileyen çok boyutlu bir soruna dönüşmüş durumda. Enerji fiyatlarındaki artışlar, tedarik zincirlerindeki bozulmalar, ulaşım maliyetlerindeki artış ve yatırım belirsizlikleri küresel düzeyde çalışma saatleri, reel ücretler ve istihdam üzerinde yoğun baskı yaratıyor. ILO, enerji krizinin kalıcı bir istihdam krizine dönüşmemesi için sosyal koruma, ücret desteği ve işgücü piyasası politikalarının güçlendirilmesi gerektiğini vurguluyor.



AB'DE GÖÇ VE İLTİCA SİSTEMİNDE YENİ DÖNEM: 2026 HAZİRAN AYINDA NELER DEĞİŞECEK?

Avrupa Birliği, uzun süredir tartışılan yeni Göç ve İltica Paktı'nı 12 Haziran 2026 itibarıyla eksiksiz olarak uygulamaya koymaya hazırlanıyor. Ortak Avrupa İltica Sistemi'nin (CEAS – Common European Asylum System) kapsamlı reformu olarak değerlendirilen düzenlemenin Avrupa'da iltica ve sınır yönetiminde önemli değişiklikler getirmesi bekleniyor. AB'nin göç politikaları konusunda karşı karşıya olduğu zorluklara verdiği yanıt olarak değerlendirilen CEAS ile birlikte iltica süreçlerinin yürütülmesine ilişkin kurallar tüm AB ülkelerinde aynı şekilde uygulanacak. Böylece başvurunun hangi ülkeden yapıldığına bakılmaksızın her ülkede kararların aynı standartlara uygun şekilde alınması hedefleniyor.

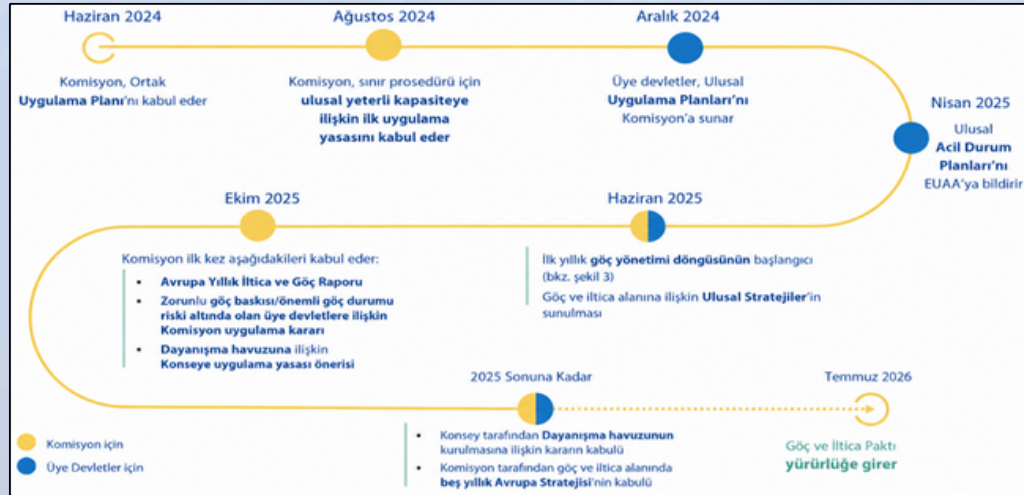


Sistem Önceden Nasıl İşliyordu?

Mevcut sistemde iltica başvuruları büyük ölçüde "Dublin Tüzüğü" çerçevesinde değerlendiriliyor. Buna göre bir sığınmacının başvurusundan genellikle ilk giriş yaptığı AB ülkesi sorumlu tutuluyor. Özellikle İtalya, Yunanistan ve İspanya gibi sınır ülkelerinin yüklendiği sorumluluk yıllardır tartışmaların konusu olurken, başvuru süreçlerinin uzun sürmesi ve ülkeden ülkeye değişen uygulamaların bulunması da sistemin en çok eleştirilen yönleri arasında yer alıyor. 2015 yılında artan düzensiz göç hareketleri, AB içinde daha sıkı ve ortak bir sistem kurulması yönündeki baskıyı artırdı.

DUBLIN TÜZÜĞÜ NEDİR?

Sığınma başvurusunda bulunan kişinin AB'ye giriş yaptığı ülke tarafından değerlendirilmesini ve bir kişi tarafından birden fazla başvuru yapılmasını engellemeyi amaçlar.



2026 Haziran Ayı Sonrasında Neler Değişecek?

Yeni düzenleme ile birlikte AB sınırlarında daha sıkı kontroller gerçekleştirilecek. Avrupa'ya düzensiz göç yollarıyla giriş yapan kişiler için kimlik, sağlık ve güvenlik taraması gibi uygulamalar zorunlu kılınacak ve biyometrik veriler genişletilmiş Eurodac veri tabanına kaydedilecek.

Yeni sistemin en dikkat çeken unsurlarından biri ise uygulanacak "sınır prosedürü". İltica başvurularının önemli bir bölümü artık sınır bölgelerinde hızlı bir biçimde değerlendirilecek. Özellikle kabul oranı düşük olan ülkelere gelen başvuruların en fazla 12 hafta içinde sonuçlandırılması hedefleniyor. Başvurusu reddedilen kişiler için geri gönderme süreçlerinin de hızlandırılması planlanıyor.

Düzenleme ayrıca AB ülkeleri arasında bir tür "dayanışma mekanizması" oluşturuyor. Diğer üye devletlerin göç baskısı altındaki ülkelere finansman ve personel desteği sağlaması veya belirli sayıda sığınmacıyı kabul ederek destek vermesi öngörülüyor.

Yeni sistem kapsamında "güvenli üçüncü ülke" uygulamasının genişletilmesi de gündemde. Buna göre bazı sığınmacılar, AB ile doğrudan bağlantıları olmasa bile "güvenli" kabul edilen üçüncü ülkelere gönderilebilecek. Öte yandan bu düzenlemenin sığınma hakkının ihlal edilmesi anlamına gelebileceği yönünde eleştiriler de bulunuyor.

”

EURODAC NEDİR?

Eurodac, AB'nin iltica başvurularının yönetimini desteklemek amacıyla kullandığı merkezi biyometrik veri tabanıdır. Sistem, parmak izi kayıtlarını karşılaştırarak başvuruların hangi üye devlet tarafından inceleneceğinin belirlenmesine yardımcı olurken, düzensiz göç ve ciddi suçlarla mücadelede de önemli rol oynamaktadır.

”

Tartışmalar ve Beklentiler

AB Komisyonu yeni sistemin daha hızlı, daha öngörülebilir ve daha koordineli bir göç yönetimi sağlayacağını belirtirken sınır prosedürlerinin genişletilmesinin temel haklar açısından risk oluşturabileceği konusu bazı çevrelerde endişe yaratıyor. Özellikle bazı ülkelerde gerekli altyapı ve yasal uyum çalışmalarının henüz tamamlanmamış olması uygulama sürecine ilişkin soru işaretlerini artırıyor.



AVRUPA KOMİSYONU SOSYAL EKONOMİ EYLEM PLANI ARA DÖNEM RAPORU



Avrupa Komisyonu, 2021 yılında sosyal ekonominin potansiyelini ortaya çıkarmak ve etkisini artırmak amacıyla Sosyal Ekonomi Eylem Planı'nı kabul etti. Söz konusu Eylem Planı Avrupa Birliği dâhilinde sosyal hizmet odaklı işletmelerin ve kuruluşların gelişimini destekleyerek istihdamı artırmayı, kapsayıcı büyümeyi teşvik etmeyi ve ekonomik faaliyetlerin toplumsal fayda üretmesini sağlamayı amaçlayan bir politika çerçevesi sunuyor. Bu kapsamda Komisyon, ilk kez sosyal ekonomi için bir vizyon ve yol haritası ortaya koyarak 2030 yılına kadar çerçevenin koşullarının iyileştirilmesi, iş fırsatlarına erişimin artırılması ve sosyal ekonominin görünürlüğüne güçlendirilmesine yönelik bir dizi tedbir belirledi.

Komisyon tarafından Mart 2026'da yayımlanan [ara dönem değerlendirme raporu](#) sosyal ekonominin Avrupa'da hem istihdam hem de ekonomik dayanıklılık açısından stratejik bir rol üstlendiğini ortaya koyuyor. Buna göre AB genelinde 4,3 milyondan fazla dernek, kooperatif, yardımlaşma kuruluşu, vakıf ve sosyal girişim, kâr amacı dışında sosyal ve çevresel hedeflere öncelik vermek suretiyle faaliyetler yürütüyor ve katılımcı ve demokratik yönetim modelleri uyguluyor. Bakım hizmetlerinden finans sektörüne, tarım-gıdadan perakende ve kültüre kadar çok çeşitli alanlarda faaliyet gösteren söz konusu kuruluşların sağladığı 11,5 milyondan fazla istihdam, toplam istihdamın yaklaşık %6,3'ünü oluşturuyor.



Sosyal ekonomi krizlere karşı "dayanıklılık motoru"

Rapora göre sosyal ekonomi, özellikle son yıllarda yaşanan çoklu krizler karşısında yerel istihdam yaratma ve istihdamı koruma, dezavantajlı grupların istihdamını artırma ve sosyal inovasyon üretme gibi alanlarda kritik bir rol oynadı. 2021 sonrası dönemde sosyal ekonomi politikalarında önemli ilerlemeler kaydedildiği, 21 üye ülkenin sosyal ekonomi stratejisi hazırladığı veya hazırlık sürecini başlattığı, 12 ülkenin ise sosyal ekonomi mevzuatını kabul ettiği veya yenilediği belirtiliyor. Bu gelişmeler, sosyal ekonominin artık ulusal politika gündemlerinde daha güçlü yer bulduğunu gösteriyor. Raporlama döneminde AB vatandaşlarının yaklaşık yarısının sosyal ekonomi kapsamındaki kuruluşlara dâhil olduğu vurgulanıyor. Bunların %18'i gönüllü; %18'i finansal bağışçı; %15'i müşteri/tüketici; %13'ü üye ve %12'si ise diğer bağışçı şeklinde sıralanıyor.

Raporda ayrıca sosyal ekonomi kuruluşlarının döngüsel ekonomi (geri dönüşüm, yeniden kullanım), topluluk temelli enerji projeleri ve sürdürülebilir turizm ve konut modelleri gibi alanlarda aktif rol aldığı ve yeşil dönüşümün sosyal boyutunu güçlendirdiği belirtiliyor. Öte yandan genç girişimciliği teşvik ettiği, işgücü piyasasına erişimde zorlanan gruplara geçiş imkânı sunduğu ve eğitim ile yeniden beceri kazandırma süreçlerini de desteklediği vurgulanıyor.



Tüm ilerlemelere rağmen varlığını sürdüren bazı yapısal sorunlar söz konusu raporda aşağıdaki şekilde sıralanıyor:

- Finansmana erişimde zorluklar,
- Destekler konusunda üye ülkeler arasında eşitsizlikler,
- Sosyal ekonomiye ilişkin veri eksikliği,
- Eğitim ve kapasite geliştirme fırsatlarının sınırlılığı.



Yeni dönem hedefleri: Daha güçlü, görünür ve rekabetçi sosyal ekonomi

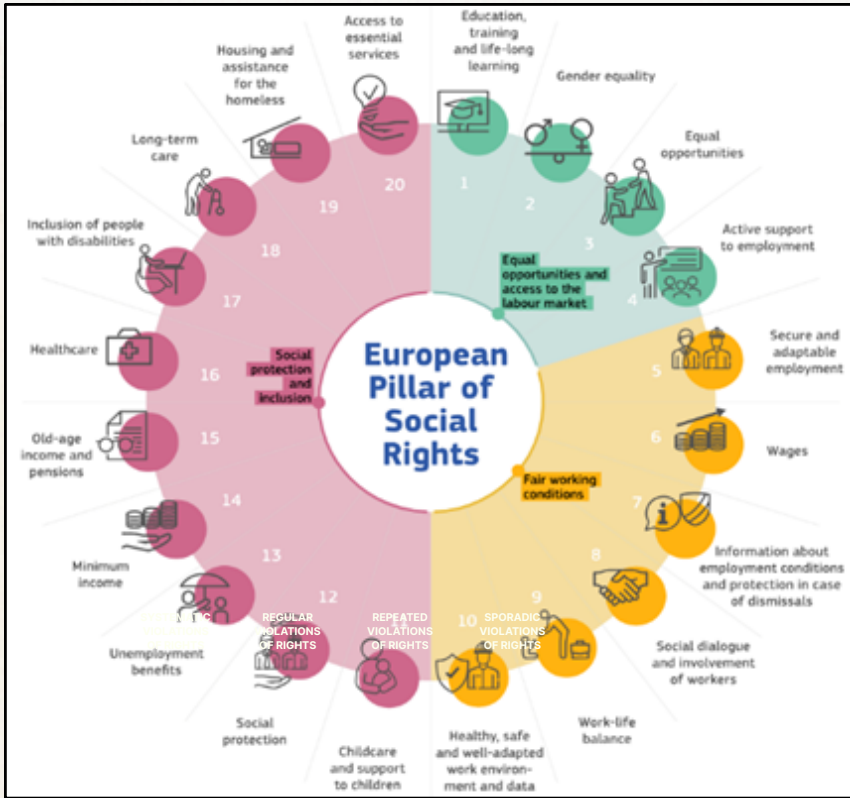
Komasyon, önümüzdeki dönem için üç temel hedefi aşağıdaki şekilde belirledi:

- Rekabetçi ve entegre bir sosyal ekonomi
- Daha güçlü finansman ve beceri altyapısı
- Veriye dayalı ve görünürlüğü yüksek bir ekosistem

Bu hedeflere yönelik olarak da yerel yönetimlerin rolünün artırılması, sosyal yatırımlar konusunda belli standartların getirilmesi ve sosyal girişimcilik eğitimlerinin yaygınlaştırılması planlanıyor.

EUROSTAT: 2025 YILINDA NEET ORANINDA DÜŞÜŞ YAŞANDI

Eurostat tarafından yayımlanan araştırmaya göre, 2025 yılında Avrupa Birliği'nde 15-29 yaş grubunda yer alan ne istihdamda ne de eğitim veya öğretimde bulunan gençlerin (NEET) oranı %11,0 olarak gerçekleşti. Bu oran, 2024 yılında %11,1 ve 2015 yılında %15,2 seviyesindeydi. Böylece AB, Avrupa Sosyal Haklar Sütunu kapsamında belirlenen ve 2030 yılına kadar gençler arasındaki NEET oranını %9'a düşürme hedefine bir adım daha yaklaşmış oldu.



2015-2025 döneminde, NEET oranı 22 AB üyesi ülkede azalırken en büyük düşüşler şu şekilde kaydedildi:

- İtalya'da 12,4 puanlık azalışla %25,7'den %13,3'e;
- Yunanistan'da 10,5 puanlık azalışla %24,1'den %13,6'ya;
- Hırvatistan'da 9,0 puanlık azalışla %19,8'den %10,8'e düştü.

Bu veriler, son on yılda özellikle Güney Avrupa ülkelerinde gençlerin eğitim ve işgücü piyasasına katılımının artırılması yönünde önemli ilerlemeler sağlandığını gösteriyor. Ancak bazı ülkelerde NEET oranlarının hâlen AB ortalamasının üzerinde seyretmesi, gençlerin istihdam ve eğitim sistemlerine entegrasyonunun önemli bir politika alanı olmaya devam edeceğine işaret ediyor.

NEET oranı 15-19 yaş arasındaki gençler için yalnızca %5,3 seviyesinde gerçekleşirken, 20-24 yaş grubunda %12,8, 25-29 yaş grubunda ise %14,7 olarak ölçüldü.

Üye ülkeler arasında en düşük NEET oranları ise sırasıyla Hollanda'da (%5,3), İsveç'te (%5,9) ve Slovenya'da (%7,6) kaydedildi. Buna karşın en yüksek oranlar ise Romanya'da (%19,2), Bulgaristan'da (%13,8) ve Yunanistan'da (%13,6) görüldü.

AB'nin Avrupa Sosyal Haklar Eylem Planında 2030'a kadar belirlediği üç hedef:



%78

İstihdam

2030 yılına kadar 20-64 yaş arası nüfusun en az %78'inin istihdamda olması hedefleniyor.



%60

Eğitim

2030 yılına kadar tüm yetişkinlerin en az %60'ının her yıl eğitimlere katılması hedefleniyor.



15 milyon

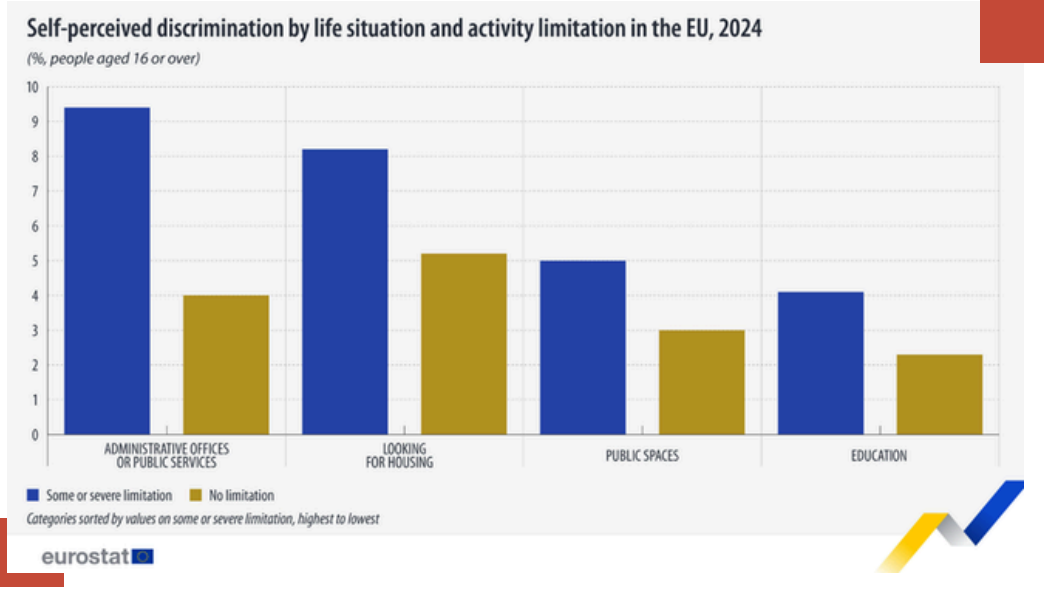
Yoksulluğu azaltmak

Yoksulluk veya sosyal dışlanma riski altında olan insan sayısında en az 15 milyonluk bir azalma hedefleniyor.

ENGELLİ BİREYLERİN AYRIMCILIK ALGISINA YÖNELİK ARAŞTIRMA YAYIMLANDI

EUROSTAT tarafından 2026 Mayıs ayında yayımlanan bir araştırmaya göre 2024 yılında AB genelinde 16 yaş ve üzeri engelli bireylerin %9,4'ü, kamu hizmetleriyle ilgili işlemleri esnasında ayrımcılığa maruz kaldığını ifade etti. Bu oran, engeli bulunmayan kişiler arasında %4 olarak kaydedildi.

Buna karşılık engelli bireylerin %8,2'si konut arayışı sürecinde ise ayrımcılığa uğradığını hissettiğini belirtirken engeli bulunmayan kişilerde bu oranın %5,2 olduğu belirtildi.



Benzer şekilde kamusal alanlar ve eğitim kurumlarında da engelli bireyler arasında ayrımcılık algısının daha yüksek olduğu görüldü. Kamusal alanlarda bu oran engelli bireylerde %5,0 olarak belirlenirken engeli olmayan kişilerde ise %3,0 olarak kaydedildi, buna karşılık aynı oran eğitim kurumlarında sırasıyla %4,1 ve %2,3 olarak gerçekleşti.

Ülke bazında incelendiğinde ise AB ülkeleri genelinde kamu kurumlarında, kamu hizmetlerinden faydalanırken ayrımcılığa maruz kaldığını hissettiğini belirten engelli bireylerin en yoğun olduğu ülkeler şu şekilde sıralanıyor:



Estonya

(%14,6)



İspanya

(%14,5)



Belçika

(%12,8)



Hollanda

(%12,5)



İsveç

(%12,3)

Engelli bireyler arasında kamu hizmetlerinde ayrımcılığa maruz kalma algısının en düşük olduğu ülkelerin ise sırasıyla Güney Kıbrıs Rum Yönetimi (GKRY) (%3,1), İtalya (%3,1), Hırvatistan (%4,3) ve Macaristan (%4,5) olduğu açıklandı.

ALMANYA'DA VATANDAŞLIK PARASI YERİNE TEMEL GÜVENCE SİSTEMİ DEVREYE ALINIYOR

Almanya'da hali hazırda yürürlükte olan Vatandaşlık Parası (Bürgergeld) sistemi kapsamlı bir reformdan geçirilerek **Temel Güvence Sistemi (Grundsicherungsgeld)** modeline dönüştürülüyor. Yeni düzenlemeyle çalışabilecek durumda olan kişilerin istihdama katılımının hızlandırılması hedeflenirken, iş birliği yapmayanlara yönelik yaptırımların da artırılması öngörülüyor. Federal Eyalet Temsilciler Meclisi (Bundesrat), iş arayanlara yönelik temel güvence sisteminin yeniden yapılandırılmasına ilişkin yasa tasarısını nihai olarak onayladı. Yasa, Resmî Gazetede yayımlanmasının ardından 1 Temmuz 2026'dan itibaren kademeli olarak yürürlüğe alınacak.

Öne Çıkan Değişiklikler

- ☞ Yeni sistemde "işe yerleştirme önceliği" ilkesi yeniden devreye alınacak. Buna göre öncelikle kişinin doğrudan işe yerleştirilip yerleştirilemeyeceği değerlendirilecek, bunun mümkün olmaması durumunda mesleki eğitim ve beceri geliştirme programları devreye alınacak ve 30 yaş altı gençlere öncelik verilecek.
- ☞ Çalışabilecek durumda olan kişilerin, çalışma kapasitelerini devlet desteğine ihtiyaç duymayacak şekilde kullanmaları ve özellikle yalnız yaşayan bireylerin, uygun olması halinde tam zamanlı çalışması beklenecek.
- ☞ Çocuk bakım sorumluluğu bulunan kişilerin ise, çocuk 14 aylık olduktan sonra işe veya işgücü uyum programlarına yönlendirilmesi mümkün olacak. Mevcut sistemde bu sınır 3 yaş olarak belirlenmişti.

- ☞ Sağlık sorunları bulunan kişilere daha hedefe odaklı destekler sağlanması planlanırken, özellikle karmaşık sosyal koşullardan mustarip gençlerin danışmanlık ve yönlendirme hizmetlerinden daha kapsamlı olarak yararlanması amaçlanıyor. Bu doğrultuda gençlik istihdam ajanslarının güçlendirilmesi ve destek mekanizmalarındaki boşlukların giderilmesi öngörülüyor.
- ☞ İş arayanlar ile iş bulma merkezleri (Jobcenter) arasında hazırlanan "iş birliği planı" bireysel danışmanlık, destek ve işe yönlendirme unsurlarını içerecek. İş arayanların plana uygun hareket etmesi halinde süreç hızlıca ilerleyecek fakat yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda yaptırımlar devreye girecek.

Yaptırımlar Sertleşiyor

Kurallara uyulmaması halinde uygulanacak yaptırımlar da ağırlaşmaya başlıyor. Buna göre:

- ☞ Bir destek programına girip yarıda bırakan veya iş başvurusu yapmayan kişilerin aldıkları temel yardımlara üç aya kadar %30 oranında kesinti uygulanabilecek.
- ☞ İş bulma merkezindeki randevusuna bir kez gitmeyen kişilere yaptırım uygulanmayacak. Ancak ikinci randevuya da katılmama durumunda yapılan destek ödemeleri bir ay süreyle %30 düşürülebilir.
- ☞ Kişi üç kez üst üste randevuya gitmezse aşamalı yaptırım sistemi devreye girecek ve son aşamada kişi, konut desteği dâhil tüm yardım haklarını tamamen kaybetme riskiyle karşı karşıya kalacak.
- ☞ Çalışmayı reddedenler için mevcut yaptırımlar daha etkili hale getirilecek. Söz konusu kişilerin aldığı temel yardımlar en az bir ay süreyle tamamen kesilebilecek.
- ☞ Jobcenter personeline de sosyal yardım suiistimallerini önlemek amacıyla daha güçlü denetim ve müdahale yetkisi verilecek.

Varlık ve Konut Düzenlemeleri

Düzenlemeyle ayrıca mevcut bir yıllık mal varlığı koruma süresi de kaldırılıyor. Bunun yerine korunacak mal varlığı miktarı kişinin yaşına göre belirlenecek. Barınma giderleri açısından da özellikle geçiş sürecinde üst sınır uygulanması planlanıyor.

AVUSTURYA EK EMEKLİLİK SİSTEMİNİ GÜÇLENDİRİYOR



Avusturya Hükümeti, ülkenin ikinci basamak emeklilik sistemini güçlendirmeyi hedefleyen yeni reform paketini kabul etti. Yapılan açıklamada hâlihazırdaki emeklilik güvencesinin büyük ölçüde yasal emeklilik sistemi üzerinden sağlandığı, nüfus artışının azalması ve doğum oranlarındaki düşüşten dolayı mevcut sisteme finansman sağlanmasının gelecekte daha da zorlaşacağı vurgulandı. Yeni düzenlemeyle işyeri temelli emeklilik sistemlerini çalışanlar açısından daha cazip, şeffaf ve verimli hale getirmek, aynı zamanda kamu emeklilik sistemi üzerindeki baskıyı azaltmak hedefleniyor.

Reformun merkezinde, tüm çalışanların işyeri temelli emeklilik sistemlerine erişimini önemli ölçüde genişletecek olan "Genel Emeklilik Fonu Sözleşmesi" (Generalpensionskassenvertrag) yer alıyor. Böylelikle bugüne kadar yalnızca işverenlerin gönüllü olarak katkı sağladığı çalışanların yararlanabildiği ek emeklilik sistemi daha geniş bir kesime açık hale gelecek.

Yeni sistem kapsamında çalışanlar, işverenleri tarafından yapılan emeklilik katkılarının nasıl değerlendirileceği konusunda daha fazla söz sahibi olacak. Çalışanlar, garantili ürünler ile daha yüksek getiri potansiyeli olan sermaye piyasası bağlantılı yatırım seçenekleri arasında bir tercih yapabilecek. Düzenleme ayrıca çalışanların kişisel emeklilik katkılarına yönelik vergi avantajları getiriyor. Özel katkılardan edinilen ek emeklilik gelirlerinin vergiden muaf tutulması planlanıyor.

Yetkililere göre ülkede emeklilik fonlarında hazır bulunan yaklaşık 22 milyar avroluk kaynak, yeni düzenlemeler sayesinde daha etkin biçimde sermaye piyasalarına yönlendirilebilecek. Hükümet, çalışma hayatı boyunca sistemden yararlanan çalışanların emeklilik gelirlerinde yaklaşık %10 oranında artış sağlanabileceğini öngörüyor.

Avusturya'da tasarrufların büyük bölümünün düşük getirili mevduat hesaplarında tutulduğu belirtilirken, reformun uzun vadeli tasarrufları ve sermaye piyasalarına katılımı artırması bekleniyor.

Yeni düzenlemeyle beklenen değişiklikler aşağıdaki gibi şekilleniyor:

- Tüm çalışanların ek emeklilik sistemine erişimi sağlanacak.
- Kıdem tazminatı birikimleri emeklilik fonlarına aktarılabilir.
- Çalışanlar daha yüksek getirili yatırım seçeneklerini tercih edebilecek.
- Kişisel emeklilik katkılarına vergi avantajı getirilecek.
- Ek emeklilik gelirleri vergiden muaf olacak.
- Uzun vadede çalışanların emekli gelirlerinde yaklaşık %10 artış olacak.
- Emeklilik fonlarında bulunan 22 milyar avroluk kaynak daha etkin değerlendirilebilecek.

FRANSA'DA YAŞLI ÇALIŞANLARA YÖNELİK AYRIMCILIK ALARMI




**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**
Liberté
Égalité
Fraternité

Dares
Statistique publique
du monde du travail

Les seniors sont-ils vraiment discriminés lors du recrutement ?

Fransa Çalışma ve Dayanışma Bakanlığı'na bağlı istatistik kuruluşu DARES tarafından yayımlanan yeni çalışma, 50 yaş üstü çalışanların işe alım süreçlerinde genç adaylara kıyasla daha fazla ayrımcılığa maruz kaldığını ve özellikle "teknolojiye uyum" konusunda güçlü önyargılarla karşılaştıklarını ortaya koydu.

"İleri yaş çalışanlar işe alım süreçlerinde gerçekten ayrımcılığa uğruyor mu? (Les seniors sont-ils vraiment discriminés lors du recrutement?)" başlıklı araştırmada özellikle 50 yaş üzerindeki adayların işe erişimde genç adaylara kıyasla daha dezavantajlı olduğu belirtildi.

Araştırmaya göre Fransa'da 55-64 yaş grubunun istihdam oranı son yıllarda artış gösterse de hâlâ Avrupa ortalamasının yaklaşık 5 puan altında bulunuyor. 2024 yılı itibarıyla istihdam oranı 56 yaş üzeri bireylerde belirgin biçimde düşmeye başladı. Ayrıca adaylar kendilerini ortalama 53 yaşına geldiklerinde artık "yaşlı" bir birey olarak değerlendirirken işverenler bu sınırı 50 yaş olarak kabul ediyor.

Araştırmada yer verilen uluslararası veriler, sektörler göre farklılık göstermekle birlikte genç adayların yaşlı adaylara göre ortalama 1,5 kat daha fazla olumlu geri dönüş aldığını da ortaya koydu. Özellikle Avrupa'daki ayrımcılığın ABD'ye kıyasla daha yoğun olduğu ve kadın çalışanların yaş temelli ayrımcılıktan özellikle daha fazla etkilendiği vurgulanıyor. Raporda, işverenlerin ileri yaşlardaki çalışanlara yönelik bazı yaygın önyargılar taşıdığı da belirtiliyor. Buna göre yaşlı çalışanlar yeni teknolojilere zor uyum sağlayan, eğitilmesi kolay olmayan ve gençlere kıyasla daha az esneyebilen potansiyel adaylar olarak değerlendiriliyor. Buna karşılık deneyim, güvenilirlik, sadakat ve teknik bilgi gibi özellikler yaşlı çalışanların güçlü yönleri arasında görülüyor.

Öte yandan yaş ayrımcılığının yalnızca işe alım kararlarında değil, iş ilanlarının terminolojisinde de kendini gösterdiğine dikkat çekiliyor. "Teknolojiye hâkim", "dinamik", "uyumlu" gibi ifadeler dolaylı olarak genç adayların hedeflendiği algısı yaratırken ileri yaş çalışanları ilanlara başvurmaktan caydırabildiği belirtiliyor. DARES'in bu raporu, yaşlanan nüfus ve emeklilik yaşının yükseldiği bir dönemde ileri yaştaki çalışanların işgücü piyasasına erişiminin güçlendirilmesinin ekonomik sürdürülebilirlik açısından kritik hale geldiğini ortaya koyuyor.

İTALYA'DA MESLEKİ EĞİTİMDE "4+2" MODELİ ULUSAL SİSTEME DÂHİL EDİLDİ

İtalya Eğitim ve Liyakat Bakanlığı tarafından 6 Mart 2026 tarihinde yayımlanan yeni kararname (Decreto Ministeriale n. 29/2026) ile teknik liselerin eğitim yapısında kapsamlı bir reforma gidildi. Düzenleme, teknik eğitim programlarının iş dünyasının ihtiyaç duyduğu becerilere daha uygun hale getirilmesini amaçlıyor.

Daha önce pilot uygulama olarak hayata geçirilen "**4+2 Eğitim Modeli**" 2026-2027 eğitim yılından itibaren ülke genelinde resmî olarak uygulamaya konulacak. Yeni sistem, İtalya'nın Ulusal İyileşme ve Dayanıklılık Planı (PNRR) kapsamında yürütülen eğitim reformlarının bir parçası olarak değerlendiriliyor. Reform ile özellikle dijital dönüşüm, Sanayi 4.0, yeşil dönüşüm ve teknik beceriler gibi alanlara odaklanılıyor.

Yeni sistem kapsamında öğrencilere 4 yıllık teknik lise veya meslek lisesi eğitiminin ardından 2 yıllık yüksek teknik uzmanlık (ITS Academy) programlarına devam etme seçeneği sunulacak.



Yeni düzenleme ile okullara da daha fazla esneklik tanınıyor. **Teknik ve mesleki liseler, müfredatın belirli bölümlerini buldukları bölgenin ekonomik yapısı ve işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre kendileri şekillendirebilecek. Böylece eğitim programlarının yerel sektörlerle daha uyumlu hale getirilmesi sağlanacak.**

İtalya Eğitim Bakanlığı, reformun özellikle gençlerin istihdama geçişini hızlandırmasını, mesleki eğitimin cazibesini artırmasını ve sanayi, dijitalleşme ve yeşil dönüşüm alanlarında ihtiyaç duyulan becerileri güçlendirmesini hedefliyor. Yeni modelin klasik akademik eğitim ile iş piyasası arasındaki uyumsuzluğu azaltarak öğrencilerin daha erken yaşta uzmanlaşmasını desteklemesi öngörülüyor.

İngilizce Teknik Eğitimin Kapsamı Genişliyor

Kararnameyle birlikte teknik liselerde bazı mesleki derslerin İngilizce verilmesi planlanıyor. Öğrenciler lise eğitimlerinin üçüncü yılından itibaren belirli teknik dersleri İngilizce dilinde takip edebilecek. Ayrıca uluslararası stajlar, öğrenci değişim programları ve yabancı dil sertifikalarına hazırlık programları da teşvik edilecek.



Yetişkin Eğitimi ve Yaşam Boyu Öğrenme

Reform, yalnızca genç öğrencileri değil, yetişkin eğitimini de kapsıyor. Yetişkin eğitim merkezlerinin belirli koşullarda teknik eğitim programları açabilmesine imkân tanınıyor. Yeni düzenlemenin 2026-2027 eğitim-öğretim yılından itibaren tüm ülkede kademeli olarak uygulamaya alınacağı belirtiliyor.

JAPONYA 2026 EKONOMİK GÖRÜNÜM ARAŞTIRMASI

Demografik Daralma İşgücü Piyasasını Zorluyor

OECD Economic Surveys:
Japan 2026May 2026
Volume 2026/12

OECD, 2026'nın Mayıs ayında **Japonya Ekonomik Görünüm Araştırması**'ni ([OECD Economic Surveys: Japan 2026](#)) yayımladı. Raporda Japonya ekonomisinin son yıllarda yaşanan büyük şoklar karşısında kayda değer bir direnç gösterdiği ve **ılımlı bir büyüme hızı** kaydettiği ortaya koyuldu. Çalışma çağındaki nüfusun sürekli olarak azalma eğiliminde olması nedeniyle Japonya'da ciddi işgücü sıkıntıları yaşandığı ve OECD ülkeleri arasında açık iş pozisyonlarının toplam işsiz nüfusa oranı bakımından ülkenin en üst sıralarda yer aldığı altı çiziliyor. Japonya'da orta vadeli mali sürdürülebilirlik açısından en önemli risklerin; brüt kamu borcunun GSYH'ye oranının yüksek olması, faiz oranlarındaki artış, nüfusun azalması ve yaşlanması olarak kaydediliyor.

GENEL EKONOMİK GÖRÜNÜM

Japonya ekonomisi yaklaşık 30 yıldır süren düşük enflasyon döneminden çıkarken, pandemi sonrasında artan fiyatlar ekonomide önemli bir dönüşüm sürecini beraberinde getiriyor. Ülkede **enflasyon hedefinin bu yıl ve önümüzdeki yıl için %2 olduğu** ve genel anlamda dirençli bir görünümü olan finansal sisteme rağmen mevcut risklerin yakından takip edilmesi gerektiği vurgulanıyor. Raporda azalan ve giderek yaşanan nüfusun beraberinde getirdiği zorluklar ele alınırken **yaşlı nüfusun çalışma çağındaki nüfusa oranının 2060 yılında %79'a ulaşacağı** öngörülüyor ve bu rakamın, OECD ülkeleri arasında ikinci en yüksek oran olduğunun altı çiziliyor.

Raporda kişi başına düşen GSYH'deki artış oranının çalışma çağındaki nüfusun azalması ve verimlilik artışının yavaş seyretmesi nedeniyle benzer ülkelerin gerisinde kaldığı belirtiliyor. Ancak özellikle kadın ve yaşlıların istihdama katılmasına yönelik atılan adımların da olumlu sonuç verdiği ve 2012 yılından itibaren kişi başına düşen gelirin giderek arttığı vurgulanıyor. Japonya'nın büyüme oranı G7 ülkeleri ortalamasının altında kalmış olsa da **2025 yılında reel GSYH'nin güçlü bir performans göstererek %1,2 oranında arttığı** belirtiliyor. Bu noktada büyümenin temel itici gücünün yurt içi talep olduğu ifade ediliyor. OECD tahminlerine göre Japon ekonomisinin **2026 ve 2027 yıllarında sırasıyla %0,7 ve %0,9 oranlarında büyüerek** ılımlı büyüme hızını koruması bekleniyor.

İŞSİZLİK DÜŞÜK, BRÜT KAMU BORCU YÜKSEK

Rapora göre istihdamdaki bireylerin sayısı artmaya devam ederken işsizlik oranı bu yılın Mart ayında %2,7'lik bir oranla tarihsel olarak en düşük seviyelere gerilemiş durumda. OECD raporunda orta vadeli mali sürdürülebilirlik açısından en önemli risklerden biri olarak gösterilen kamu borcu, 2024 yılı itibarıyla GSYH'nin yaklaşık %206'sına ulaştı. Bu oran Japonya'yı OECD ülkeleri arasında en yüksek borç yüküne sahip ülke konumuna taşıyor. Yine de önümüzdeki dönemde bu borcun GSYH'ye oranında kademeli bir düşüş kaydedilmesi öngörülüyor ve söz konusu oranın 2026 yılında %194,2'ye ve 2027 yılında %189,7'ye gerilemesi bekleniyor.



OECD, Japonya'daki doğum ve göç oranlarının da hesaba katılmasıyla bu yüzyılın sonuna kadar işgücünün %50 oranından daha fazla bir azalma kaydedeceğini, buna karşılık yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki payının da ciddi oranda artacağını öngörüyor. 2025 yılında 15-64 yaş arası erkeklerin istihdam oranı %84,7 ile OECD'nin en yüksek oranları arasında yer aldığından Japonya'nın, işgücü piyasasında ortaya çıkan yapısal zorlukların hafifletilmesi için kadınların, yaşlıların ve yabancı işçilerin istihdam oranlarının artırılmasına yönelik politikalar geliştirdiği belirtiliyor. Son yıllarda atılan bu adımların sonucunda kadınların ve **55-74 yaş aralığındaki bireylerin istihdamının** önemli ölçüde artış kaydettiği ve 2025 yılı itibarıyla bu grupların istihdam oranlarının sırasıyla **%75 ve %63** seviyelerine ulaştığı vurgulanıyor.

Öte yandan şirketler, düzenli (kadrolu) çalışanların sahip olduğu güçlü iş güvencesi nedeniyle, ekonomik dalgalanmalara karşı esnek bir uyum mekanizması olarak gördükleri geçici, yarı zamanlı veya sözleşmeli çalışanları kapsayan düzensiz işgücünü istihdam etmeyi tercih ediyor. Bu çalışanlar işletmelerde bir "şok emici" işgücü unsuru olarak görülürken ekonomik koşullara bağlı olarak kolayca işe alınabilen ve işten çıkarılabilen bir kaynak olarak da işlev görüyor.

MALİ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİN SAĞLANMASI VE YEŞİL DÖNÜŞÜM

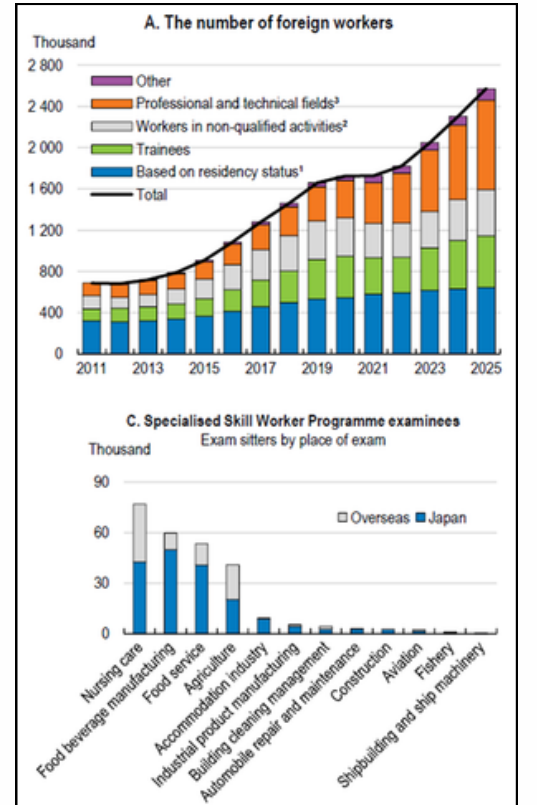
Raporda nüfusun yaşlanmasına bağlı olarak artan sosyal güvenlik harcamalarının yönetilebilmesi konusunda 2025 Emeklilik Yasası ile planlanan sağlık reformlarının kritik önem arz ettiğine vurgu yapılıyor. OECD; işgücü piyasası, eğitim, AR-GE ve emeklilik alanlarında önerilen reformların uygulanması halinde **Japonya'da kişi başına düşen GSYH'nin 2050 yılına kadar (kümülatif etkiyle) yaklaşık %7,2 gibi bir oranda artış** kaydedebileceğini öngörüyor. Kadınların ve yaşlıların işgücüne katılımını artırmaya yönelik işgücü piyasası reformlarının uzun soluklu büyümenin temel kaynaklarından biri olacağı değerlendiriliyor. Ayrıca emeklilik yaşının 65'ten kademeli olarak 70'e çıkarılmasını teşvik eden düzenlemelerin ise kişi başına düşen GSYH'yi 2050 yılında yaklaşık %0,9 oranında artırması bekleniyor.

Raporda çevre politikaları kapsamında "Yeşil Dönüşüm" (*Green Transformation-GX*) süreci de ele alınıyor. Japonya'nın 2040 yılına kadar elektrik üretiminde yenilenebilir enerji kaynaklarının payını %40-%50 seviyesine çıkarmayı hedeflediği vurgulanarak bu dönüşümün GX Ekonomik Dönüşüm Tahvilleri aracılığıyla sağlanan 20 trilyon Japon yeni tutarındaki başlangıç yatırımıyla desteklediği verilen bilgiler arasında.

GÖÇ VE İSTİHDAM

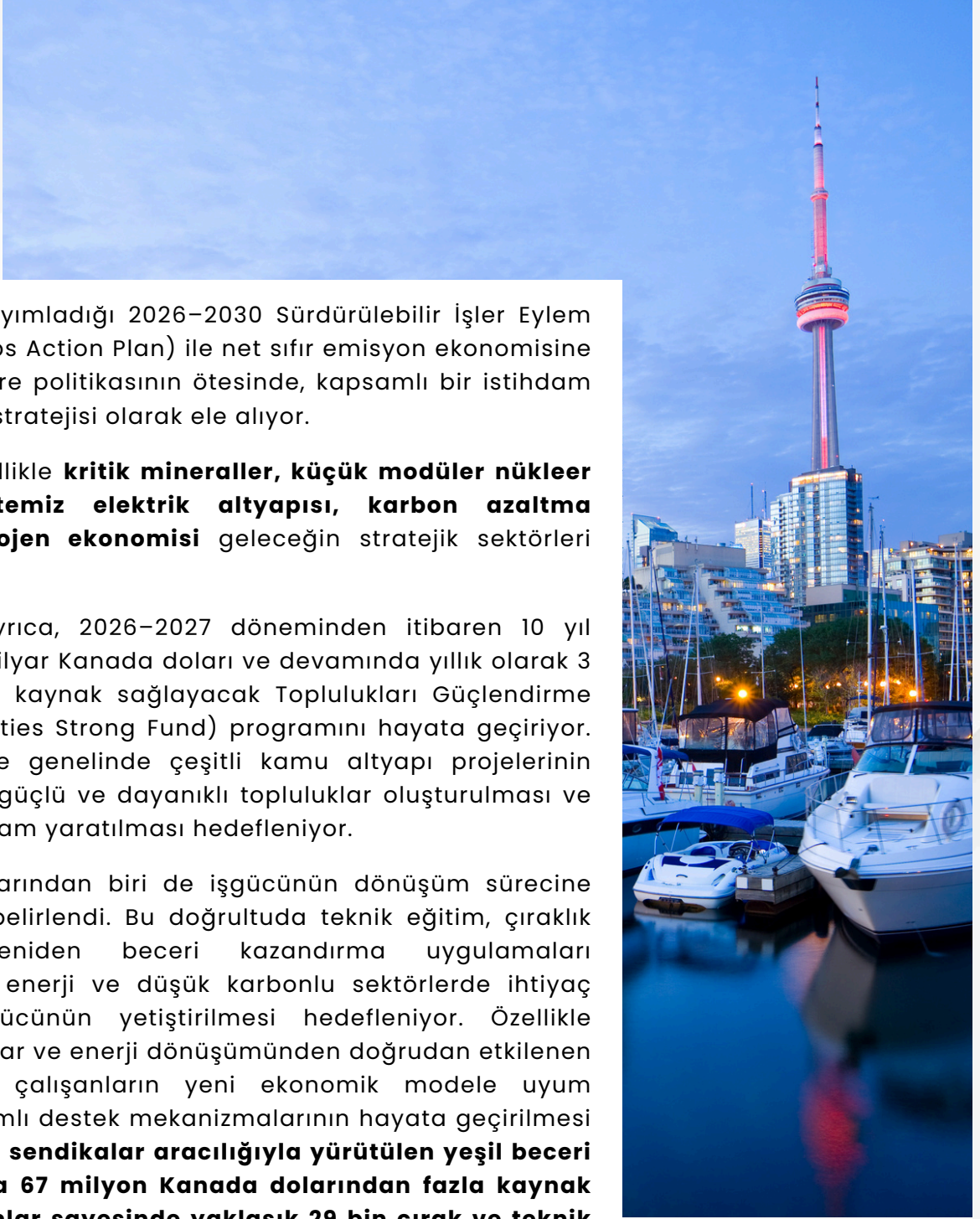
Raporda Japonya'daki işgücü açığının kapatılması ile ilgili olarak yurt içi kaynakların tek başına yeterli olmayacağı, bu nedenle yabancıların istihdam edilmesine yönelik girişimlere hız verildiği belirtiliyor. 2025 yılında **yabancı çalışanların oranı 2,5 milyona ulaşmış durumda. Buna rağmen Japonya'nın 2040 yılına kadar toplam 6,9 milyon yabancı işçiye daha ihtiyaç duyacağı öngörülüyor.** Bu doğrultuda EHI (*Engineer/Specialist in Humanities/International Services*), J-Skip ve J-Find programları aracılığıyla yüksek nitelikli yabancı çalışanların ülkeye çekilmesi hedefleniyor. Raporda orta ve giriş seviyesinde nitelikli çalışanlara yönelik olarak Özel Nitelikli İşçi Sistemi'nin (SSWS) geliştirildiği ve söz konusu sistemin kapsamının 16 sektöre genişletilmesiyle birlikte beş yıl içinde 820 bin yabancı çalışanın ülkeye gelmesinin beklendiği vurgulanıyor. Buna ek olarak, yeni Beceri Geliştirme Amaçlı İstihdam (Employment for Skill Development/ESD) programı ile yabancı çalışanların işveren değiştirmeleri ve daha kalıcı çalışma statülerine geçmeleri kolaylaştırılıyor.

Sonuç olarak OECD'nin raporunda Japonya ekonomisinin son yıllarda karşılaştığı şoklara ve kamu borcuna rağmen ciddi bir dayanıklılık sergilediği vurgulanıyor. Bu çerçevede işgücü piyasasına yönelik reformlar, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini güçlendirmeye yönelik adımlar ve yeşil dönüşüm yatırımları sayesinde mevcut zorlukların aşılabileceği değerlendiriliyor.





KANADA'DAN YEŞİL DÖNÜŞÜM VE YENİ NESİL İSTİHDAM HAMLESİ



Kanada Hükümeti, yayımladığı 2026–2030 Sürdürülebilir İşler Eylem Planı (Sustainable Jobs Action Plan) ile net sıfır emisyon ekonomisine geçiş sürecini bir çevre politikasının ötesinde, kapsamlı bir istihdam ve sanayi dönüşümü stratejisi olarak ele alıyor.

Plan kapsamında özellikle **kritik mineraller, küçük modüler nükleer reaktörler (SMR), temiz elektrik altyapısı, karbon azaltma teknolojileri ve hidrojen ekonomisi** geleceğin stratejik sektörleri arasında gösteriliyor.

Kanada Hükümeti ayrıca, 2026–2027 döneminden itibaren 10 yıl boyunca toplam 51 milyar Kanada doları ve devamında yıllık olarak 3 milyar Kanada doları kaynak sağlayacak Toplulukları Güçlendirme Fonu (Build Communities Strong Fund) programını hayata geçiriyor. Fon kapsamında ülke genelinde çeşitli kamu altyapı projelerinin desteklenmesi, daha güçlü ve dayanıklı topluluklar oluşturulması ve binlerce nitelikli istihdam yaratılması hedefleniyor.

Planın önemli başlıklarından biri de işgücünün dönüşüm sürecine hazırlanması olarak belirlendi. Bu doğrultuda teknik eğitim, çıraklık programları ve yeniden beceri kazandırma uygulamaları desteklenirken temiz enerji ve düşük karbonlu sektörlerde ihtiyaç duyulan uzman işgücünün yetiştirilmesi hedefleniyor. Özellikle gençler, yerli topluluklar ve enerji dönüşümünden doğrudan etkilenen bölgelerde yaşayan çalışanların yeni ekonomik modele uyum sağlaması için kapsamlı destek mekanizmalarının hayata geçirilmesi öngörülüyor. **Yalnızca sendikalar aracılığıyla yürütülen yeşil beceri eğitim programlarına 67 milyon Kanada dolarından fazla kaynak ayrıldığı, bu programlar sayesinde yaklaşık 29 bin çırak ve teknik personelin yeni nesil sektörler hazırlanmasının amaçlandığı belirtiliyor.**

Eylem planında sürdürülebilir işler, çevre dostu sektörlerdeki istihdam tanımının ötesine geçerek adil ücret, sosyal koruma, iş güvencesi ve çalışan haklarını içeren kaliteli işler olarak tanımlanıyor. **Kanada modelinin iklim politikalarını doğrudan istihdam politikalarıyla ilişkilendirmesi nedeniyle ekonomik dayanıklılığın artırılması, bölgesel kalkınmanın desteklenmesi ve geleceğin işgücü ihtiyacının karşılanmasına da katkı sağlayacağı değerlendiriliyor.**



LATİN AMERİKA'DA ÇALIŞMA SÜRELERİ KISALYOR: BREZİLYA 40 SAATLİK ÇALIŞMA HAFTASINA HAZIRLANIYOR

Latin Amerika ülkelerinde çalışma sürelerinin azaltılmasına yönelik reformlar son yıllarda hız kazanmış durumda. Kıta genelinde çalışanların iş-yaşam dengesini teşvik etmeyi amaçlayan düzenlemeler gündeme gelirken en dikkat çekici adımlardan biri Brezilya'da atıldı.

Brezilya Ulusal Kongresi Temsilciler Meclisi, haftalık çalışma süresini 44 saatten 40 saate düşürmeyi ve geleneksel "6 gün çalışma – 1 gün dinlenme" sistemini sonlandırmayı öngören anayasa değişikliği teklifini kabul etti. Düzenleme senatonun onayına sunulurken tasarının yasalaşması halinde ülke, çalışma hayatında son yılların en kapsamlı reformlarından birini hayata geçirmiş olacak.

Yeni sistem kapsamında çalışanlar haftada beş gün çalışacak ve ücretli dinlenme süreleri de iki güne çıkmış olacak. Geçiş sürecinde düzenlemenin kademeli olarak uygulanması planlanıyor. Buna göre yasanın yürürlüğe girmesinden iki ay sonra haftalık çalışma süresi 44 saatten 42 saate düşürülecek, 14 ay sonra ise 40 saatlik çalışma haftası uygulamasına tam olarak geçiş yapılmış olacak. Çalışma süresinin azaltılması nedeniyle çalışanların ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılmayacak.

Düzenlemede ayrıca toplu iş sözleşmeleri ve vardiyalı çalışma sistemlerinde de önemli değişiklikler öngörülüyor. Sağlık, güvenlik, ulaştırma ve sanitasyon gibi kritik sektörlerde belirli esneklikler korunurken, işverenlerin çalışma planlarını ve personel organizasyonlarını yeni sisteme göre yeniden düzenlemeleri gerekecek.

Brezilya'daki gelişmeler Latin Amerika genelinde gözlemlenen daha geniş kapsamlı bir eğilimin parçası olarak değerlendiriliyor. Meksika'da 1 Mayıs 2026 tarihinde yürürlüğe giren reformla haftalık çalışma süresinin 2030 yılına kadar kademeli olarak 40 saate düşürülmesi kararlaştırılmıştı.

Şili'de ise 40 Saat Yasası kapsamında haftalık çalışma süresi Nisan 2026 itibarıyla 42 saate indirildi ve 2028 yılına kadar 40 saate düşürülmesi planlanıyor. Kolombiya'da da benzer şekilde çalışma süresi azaltılarak Temmuz 2026 itibarıyla haftalık 42 saatlik sisteme geçilecek.

Uzmanlar bölgede hayata geçirilen reformlarla birlikte çalışma sürelerinin azaltılmasının yanı sıra çalışanların refahının artırılmasının, iş-yaşam dengesinin güçlendirilmesinin ve işgücü piyasalarının modernleştirilmesinin hedeflendiği belirtiliyor. Bununla birlikte işletmeler açısından personel planlaması, vardiya düzenlemeleri, işgücü maliyetleri ve verimlilik yönetimi gibi alanlarda yeni uyum süreçlerinin gündeme gelmesi bekleniyor.

UKRAYNA'NIN İŞGÜCÜ MÜCADELESİ: MAVİ YAKALI İŞGÜCÜ AÇIĞI

Avrupa Komisyonu'nun desteği ile kurulduğu 1999 yılından bu yana Ukrayna'nın en etkili ve en büyük iş derneklerinden biri haline gelmiş olan EBA (European Business Association)'ya göre 2026 yılı itibarıyla üye şirketlerin %78'i nitelikli işgücü bulmakta sıkıntı yaşıyor. Özellikle mavi yakalı çalışanlar, doktorlar, öğretmenler ve tarım işletmecileri gibi meslek gruplarında açıkların büyüdüğü belirtiliyor. Uzmanlar bölgedeki savaşın mevcut sorunları daha da derinleştirdiğine ve nüfusun azalması sonucu tablonun daha da ağırlaştığına dikkat çekiyor.



Savaş öncesinde 40 milyona yakın olan Ukrayna nüfusunun önemli bir bölümü ya başka ülkelere göç etti ya da orduya katıldı. Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR) verilerine göre 2026 yılının Şubat ayı itibarıyla yaklaşık 5,9 milyon Ukraynalı mülteci yurt dışında yaşamını sürdürüyor. Bunun yanı sıra yüz binlerce kişinin cephede görev yapması, işgücü arzını ciddi ölçüde daraltmış durumda.

Öte yandan ülkede işsizlik oranı da yüksek seyrediyor. 2026 Mart ayı itibarıyla işsizlik oranının %15,5 seviyesinde olduğu tahmin edilirken, özellikle muhasebe ve giriş seviyesi yönetici pozisyonlarında işgücü fazlası bulunduğu fakat buna karşılık teknik ve el becerisi gerektiren işlerde ciddi işgücü açığının söz konusu olduğu belirtiliyor. Kadın istihdamındaki artış ise dikkat çeken gelişmeler arasında yer alıyor. Ukrayna'da daha önce kadın istihdamına kapalı olan bazı sektörlerin kadın çalışan istihdam etmeye başlamasıyla birlikte, özellikle madencilik ve üretim sektörlerinde kadın çalışan sayısının hızla arttığı belirtiliyor.

EBA'ya göre yabancı yatırımcılar bugün yeniden yapılanma süreci açısından Ukrayna'yı yakın mercek altına almış durumda. Yapılan bir araştırmaya göre, uluslararası şirketlerin %79'u Ukrayna'nın yeniden inşasıyla bağlantılı fırsatları yakından takip ediyor, buna göre en fazla ilgi gören yatırım sektörleri şu şekilde sıralanıyor:

- Hizmet sektörü (%30)
- Altyapı, ulaştırma ve lojistik (%25)
- İnşaat ve yeniden yapılanma (%19)
- Enerji ve yenilenebilir enerji kaynakları (%17)
- Tarımsal üretim ve işleme sanayi (%17)

Öte yandan yatırım iklimini etkileyen ana olumlu ve olumsuz faktörleri değerlendirebilmek amacıyla her yıl EBA tarafından yayımlanan Ukrayna Yatırım Çekiciliği Endeksi'ne göre de yatırımcıların gözünde bölgedeki en kritik üç sorun; savaş koşulları, yolsuzluklar ve yargı sisteminin zayıf olması. Ayrıca savaş koşullarına rağmen işletmelerin %72'si Ukrayna'da yatırım yapmaya devam etmeyi planladığını belirtiyor.

BİLGİ NOTU:

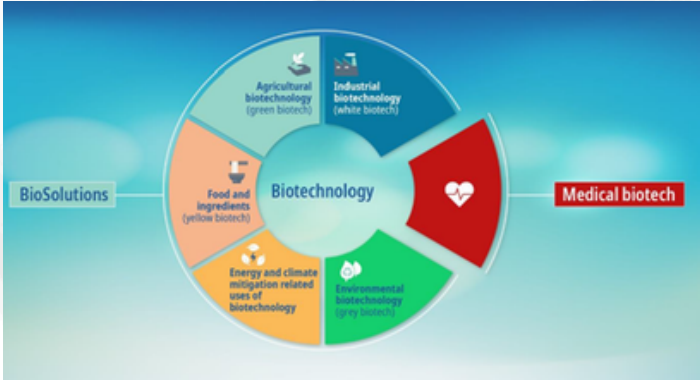
OECD: AVRUPA BİYOTEKNOLOJİ ALANINDA NEDEN GERİDE KALİYOR?

İngilizceden Aktaran:

[Kivilcim S.EKE](mailto:kivilcim.eke@csgb.gov.tr)

kivilcim.eke@csgb.gov.tr

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) tarafından yayımlanan "AB ve ABD'de Biyoteknoloji ve Biyoçözümler Alanındaki İnovasyon ve Düzenleyici Çerçevelerin Karşılaştırılması" başlıklı kapsamlı analizde, AB ve ABD'nin biyoteknoloji alanındaki inovasyon performansı ve düzenleyici çerçeveleri karşılaştırmalı olarak inceleniyor.



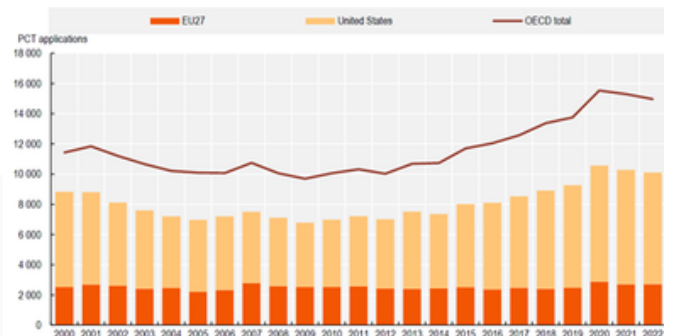
Çalışmada inovasyon ortamı; girişim sermayesi, patentler, finansman, işgücü becerileri ve üretim kapasitesi gibi göstergeler üzerinden değerlendirilirken, her iki bölgede de düzenleyici süreçler açısından belirsizlik, parçalı yapı, karmaşıklık, uzun onay süreçleri ve yüksek maliyetler gibi ortak sorunların bulunduğu belirtiliyor. Bulguların süreç içerisinde biyoteknolojinin ekonomik potansiyelini artıracak, inovasyonu teşvik edecek ve pazara erişimi kolaylaştıracak politika tasarımlarına katkı sağlaması amaçlanıyor.

OECD'ye göre Avrupa; start-up sayısı, patent üretimi ve risk sermayesi yatırımları gibi kritik göstergelerde ABD başta olmak üzere diğer büyük ekonomilerin gerisinde kalmış durumda. Biyoteknolojinin yüksek katma değer sağlayan istihdam yaratma, sağlıkta yenilikçi çözümler geliştirme ve sürdürülebilir üretim sağlama potansiyeline rağmen, Avrupa'nın bu potansiyeli ekonomik güce dönüştürmekte yetersiz kaldığı vurgulanıyor.



ABD Patent ve Yatırımda Açık Ara Önde

OECD verileri, ABD'nin biyoteknoloji alanında **patent üretimi konusunda Avrupa'yı ikiye katladığını** gösteriyor. 2000-2022 döneminde iki bölgede verilen patent sayısı toplamda OECD genelindeki patent sayısının %60-75'ini oluştururken, bu başvuruların büyük bölümünün menşeinin ABD olduğu kaydediliyor.



Risk sermayesi yatırımlarında ise fark daha da dikkat çekici düzeylerde seyrediyor. ABD’de biyoteknoloji start-uplarına yapılan yatırımlar Avrupa’ya kıyasla oldukça yüksek seviyelerde. 2021 yılında bu farkın yaklaşık 100 milyar dolar civarına kadar çıktığı belirtiliyor.

Raporda dikkat çeken bir diğer unsur ise Avrupa’nın biyo-üretim kapasitesinin oldukça güçlü olduğu. Örneğin, bazı alanlarda Avrupa’nın küresel kapasitenin yaklaşık %47’sine sahip olduğu, ABD’nin ise %34 seviyesinde kaldığı ifade ediliyor. Ancak Avrupa’nın bu avantajı, yüksek yatırım maliyetleri, bürokratik süreçler ve küresel rekabet gibi nedenlerle kullanamadığı belirtiliyor.

Hem ABD hem Avrupa’da biyoteknoloji girişimlerinin sayısında son yıllarda dikkat çekici bir gerileme yaşandığı, 2017 yılında zirve yapan girişim sayısının daha sonra düşüşe geçtiği ve sektör bazlı girişimlerin büyük kısmının sağlık (biomedical) alanında yoğunlaştığı, dolayısıyla biyo-bazlı üretim ve çevre çözümlerine yönelik girişimlerin daha sınırlı kaldığı ifade ediliyor.

Yasal Düzenlemeler Kritik Rol Oynuyor

OECD’ye göre rekabetteki bu farkın en önemli nedenlerinden biri de yürürlükteki yasal düzenlemeler. AB’nin sektörde ilerleyememesinin; parçalı finansman yapısı, riskten kaçınan yatırım kültürü ve karmaşık süreçlerden kaynaklandığı belirtiliyor. Öte yandan ABD’de daha hızlı ve esnek onay mekanizmaları sektöre yönelik ilginin artmasını sağlıyor. Avrupa’da özellikle sınırlı ön danışma mekanizmaları ve uzun onay sürelerinin girişimlerin pazara erişimini zorlaştırdığı ifade ediliyor. Örneğin sektör tahminlerine göre, genetiği değiştirilmiş tarım ürünlerinin ithalatı için onay süreci AB’de 6 yıla kadar uzayabilirken bu sürenin ABD’de 1,8 yıl, Avustralya’da 1 yıl ve Kanada’da yaklaşık 5 ay olduğu kaydediliyor. Ayrıca AB’de yeni bir biyoteknoloji ürününün pazara sunulmasının da oldukça yüksek bir maliyet gerektirdiği ve düzenleyici süreçlerin bu maliyetlerin önemli kısmını oluşturduğu vurgulanıyor.



Beceri Açığı ve Yatırım Sorunu

Raporda biyoteknoloji sektörünün büyümesinin önündeki bir diğer engelin işgücü ve beceri uyumsuzluğu olduğu belirtiliyor. Yükseköğrenim mezun sayısının fazla olmasına rağmen sektörde üretim süreçlerinde görev alacak teknik personel açığı söz konusu. Aynı zamanda yatırımcıların ve politika yapıcıların biyoteknolojiye dair bilgi eksikliğinin de finansman kararlarını olumsuz etkilediği vurgulanıyor.

OECD’nin Politika Önerisi

OECD, biyoteknolojinin ekonomik potansiyelinin tam olarak kullanılabilmesi için ülkelerin aşağıdaki alanlara odaklanması gerektiğini belirtiyor:

- Daha çevik ve hızlı düzenleyici sistemler,
- Risk sermayesi ve karma finansman modellerinin güçlendirilmesi,
- Ticarileşme ve ölçekleme desteklerinin artırılması,
- Biyoteknolojiye özgü beceri politikalarının geliştirilmesi.

Bu çerçevede Avrupa Komisyonu, mevcut mevzuatı değerlendirerek parçalı yapıların azaltılması ve biyoteknoloji alanındaki yeni ürün ve uygulamaların pazara giriş sürecinin hızlandırılması amacıyla mevzuatın nasıl sadeleştirilebileceğini inceleyecek. Bu çalışmaların, 2026 yılında yayımlanması beklenen ve büyük ilgi gören “AB Biyoteknoloji Yasası (Biotech Act)” kapsamında şekillenmesi öngörülüyor. Söz konusu yasanın sektörü güçlendirmek yönünde atılacak önemli bir adım olduğu değerlendiriliyor.



DIŞ İLİŞKİLER VE AVRUPA BİRLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

www.csqb.gov.tr/diabgm