



E-BÜLTEN

DIŞ İLİŞKİLER VE AVRUPA BİRLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ AYLIK E-BÜLTENİ
SAYI 94 • AĞUSTOS 2025

WIP: Demografik
değişim
nedeniyle
gelecek
nesillerin prim
yükü artacak

www.csgeb.gov.tr/diabgm



Yayıma Hazırlayan

Salih Vecdi Seçkin

Çalışma Uzmanı

Yazı Kurulu (Alfabetik sırayla)

İzzet Kamil Giritlioğlu

Çalışma Uzmanı

Kıvılcım Sanem Eke

Şube Müdürü

Oğuz Ertoğdu

Çalışma Uzmanı

Salih Vecdi Seçkin

Çalışma Uzmanı

Züleyha Çetin

Uzman

Kapak ve Sayfa Tasarımı

Göksel 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:

Nüfusun Yaşlanma Sorunu
İş Yokluğundan
İşgücü Sıkıntısına
– Salih Vecdi Seçkin

06 AVRO BÖLGESİ 2025

Temmuz Ayı İşsizlik Oranı %6,2

07 SANAYİ ÜRETİMİ

Avro Bölgesinde %1,3,
AB'de ise %1 Düştü

08 AB VATANDAŞI OLMAYANLARIN

Yarı Zamanlı İşlerde Çalışma
Olasılığı Daha Yüksek

09 BM: 304 MİLYON KİŞİ

Uluslararası Göçmen

10 HAVA KİRLİLİĞİNİN

İşgücü Verimliliğine
Etkisi Olumsuz

11 KÜRESEL EMEKLİ AYLIK SİSTEMLERİNİN

En İyisi Hollanda'da

13 WIP ANALİZİ:

Gelecek Nesillerin
Prim Yüğü Artacak

14 HAFTADA DÖRT GÜN ÇALIŞMA

Gönenç Düzeyini Yükseltiyor

15 İŞTEN ÇIKARMALAR

İşgücü Piyasasını
Olumsuz Etkiliyor

16 ALMANYA'DA TEMMUZ 2025 İTİBARIYLA

Yürürlüğe Giren Bazı
Değişiklikler

17 HEMŞİRELİK MESLEĞİ

Avusturya'da Ağır
İşlerden Sayılacak

18 AZERBAYCAN'DA

Cezaevlerindeki Mesleki Eğitim
Kalitesi Artırılıyor

19 FİLİPİNLİ YAŞLILAR

Emeklilik Bakım ve Toplum
Desteği Programlarıyla
Güçlendiriliyor

20 İSVEÇ'TE ÇALIŞMA İZİNLERİ İÇİN

Ücret Eşiğinden Muaf
Tutulabilecek Meslekler Belirlendi

21 1991-2024 ARASI PORTEKİZ'DE

Doktor Sayısı
İki Kat Arttı

22 YUNANİSTAN BEYİN GÖÇÜNÜ

Tersine Çevirmeye Çalışıyor

23 BİLGİ NOTU:

Yapay Zekâ ve Dijitalleşme İş
Sağlığı ve Güvenliğinde
Dönüşüme Yol Açıyor

NÜFUSUN YAŞLANMA SORUNU: İŞ YOKLUĞUNDAN İŞGÜCÜ SIKINTISINA



Salih Vecdi Seçkin / Çalışma Uzmanı

salih.seckin@csgeb.gov.tr



İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatınca (OECD) geçtiğimiz yıl yayımlanan *İstihdam Görünümü 2024*¹ raporunun odak noktasını, 2050 yılına kadar net sıfır emisyona geçişin, işgücü piyasası ve milyonlarca çalışanın işleri üzerinde yaratacağı etki oluşturmuştu. Toplam istihdamda çok fazla bir değişiklik olmayacağına; ancak yüksek emisyonlu sektörlerin daralmasına bağlı olarak birçok iş kaybı yaşanacağına; buna karşılık genişleyen düşük emisyonlu faaliyetlerde birçok yeni işin yaratılacağına vurgu yapılmıştı.

Teşkilatın bu seneki *İstihdam Görünümü 2025*² başlıklı dönem incelemesi, OECD'ye üye ülkelerde temel işgücü piyasalarındaki gelişmelerin ve beklentilerin yıllık bir değerlendirmesini yapıyor. Bu yılki rapor özellikle, nüfusun yaşlanmasının üretkenlik artışı üzerindeki etkileri ile mevcut yaşam standartları, işgücü piyasaları ve genel olarak sosyal uyum üzerinde oluşturduğu zorlukları inceliyor.



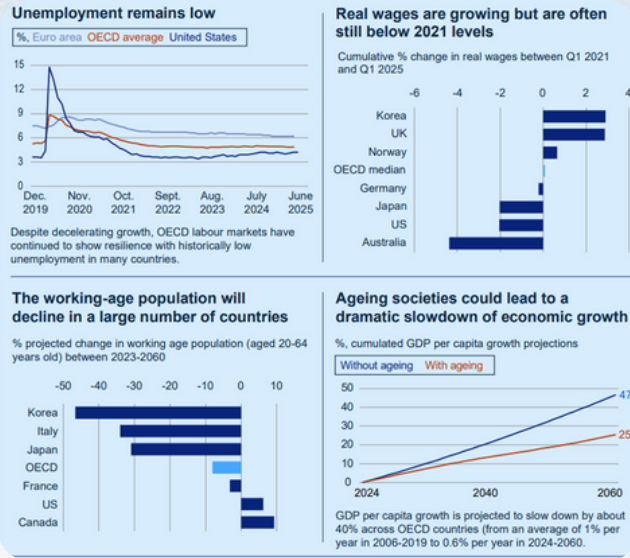
2025 yılı raporuna göre, 2025 Mayıs ayı itibarıyla 668 milyona ulaşan³ ve 2001'den bu yana yaklaşık %26 artış gösteren OECD genelindeki istihdamın, 2025'te yaklaşık %1,1, 2026'da ise %0,7 oranında artması bekleniyor. Kadınların istihdam oranı ortalama olarak erkeklere göre bu yıl yaklaşık 0,2 puan daha fazla artış kaydetti. Üç yıldan uzun süredir %5,0 veya altında seyreden OECD genelindeki işsizlik oranı ise Mayıs 2025'te %4,9 seviyesinde (Mayıs 2024 ile aynı oranda) gerçekleşti. Genel işsizlik oranının 2026 yılı boyunca bu düşük seviyeye yakın seyredeceği; kadınlarda işsizlik oranının bir önceki raporda erkeklerin 0,2 puan üzerinde olmasına karşın, bu yılki raporda erkeklerin 0,5 puan üzerinde gerçekleşeceği öngörüldü.



[1] OECD (2024), OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ac8b3538-en>.

[2] OECD (2025), OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch?, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/194a947b-en>.

[3] İstihdam Görünümü 2024 raporunda bu sayı Mayıs 2024 itibarıyla 662 milyon.



İstihdam oranı OECD ülkelerinde ortalama olarak son bir yılda %72,1'e yükselerek 2005'ten bu yana en yüksek seviyeye ulaşırken, nüfusun yaşlanması, önemli işgücü açığına ve mali baskılara yol açıyor. **Nitekim 2060 yılına kadar OECD'de çalışma çağındaki nüfusun %8 azalacağı ve emeklilik ve sağlık hizmetlerine yapılan yıllık kamu harcamalarının Gayri Safi Yurtiçi Hasılanın (GSYH) %3'ü oranında artacağı tahmin ediliyor. Öte yandan, reel ücretler şu anda OECD ülkelerinin tamamına yakınında artmakla birlikte 2021 yılı başlarında görülen seviyelerin altında kalmaya devam ediyor.**

Yaşlı çalışanlar için iş olanaklarını iyileştirmek, kadınların ve gençlerin henüz keşfedilmemiş işgücü piyasası potansiyelini ortaya çıkarmak ve çalışanların yeni yapay zekâ araçlarından faydalanmaları için

gerekli becerilere sahip olmalarını sağlamak da dâhil olmak üzere, üretkenlik artışını canlandırmak için iddialı politika girişimlerine gereksinim olduğu değerlendiriliyor.

Rapor, OECD ülkelerinin dörtte birinde 2060 yılına kadar çalışma çağındaki nüfusun %30'dan fazla azalacağını öngörüyor. 65 yaş ve üzeri bireylerin çalışma çağındaki nüfusa oranı olarak tanımlanan **yaşlı bağımlılık oranının**, 1980'deki %19 seviyesinden 2023'te %31'e yükseldiği, 2060 yılına kadar %52'ye yükselmesinin beklendiği kaydediliyor.

Kararlı politikaların uygulanmaması halinde ise, kişi başına düşen GSYH büyümesinin yaklaşık %40 oranında yavaşlayacağı; 2006-19 döneminde yıllık %1'den 2024-60 döneminde yıllık ortalama %0,6'ya düşeceği tahmin ediliyor. **Ancak rapora göre OECD ülkelerinin yaklaşık yarısı, şayet yaşlı çalışanların işlerinden ayrılma oranını en düşük oranlara sahip %10'luk kesimin seviyesine düşürebilirse, kişi başına düşen yıllık GSYH büyümesinde en az 0,2 puanlık bir artış sağlanabilir.**



AVRO BÖLGESİ 2025 TEMMUZ AYI İŞSİZLİK ORANI %6,2

Avrupa Birliği İstatistik Bürosu (Eurostat) verilerine göre, 2025 Temmuz ayı avro bölgesi mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranı %6,2 oranıyla 2025 Haziran ayı (%6,3) ve 2024 Temmuz ayı (%6,4) seviyelerinin altında gerçekleşti. AB işsizliği ise 2025 Haziran ve 2024 Temmuz aylarının (%6,0) 0,1 puan gerisinde (%5,9) kaydedildi.

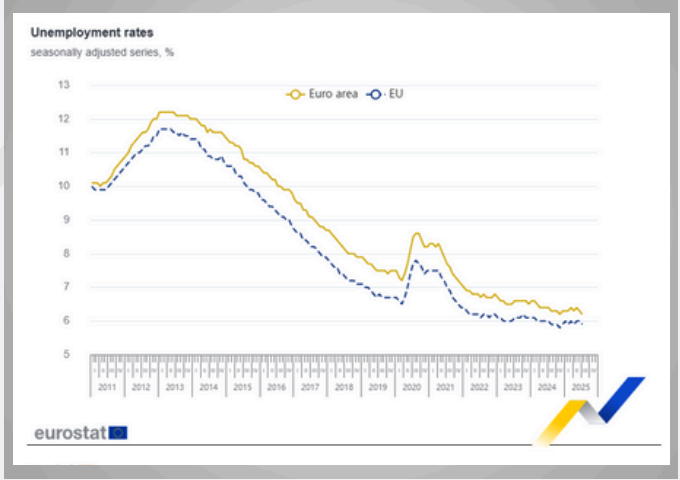
Eurostat tahminlerine göre, 2025 Temmuz ayında 10.805.000'i avro bölgesinde olmak üzere AB üyesi 27 ülkede toplam işsiz sayısı 13.025.000 olarak kaydedildi. 2025 Haziran ayı ile karşılaştırıldığında işsizlik AB'de 165.000, avro bölgesinde 170.000 azaldı. 2024 Temmuz ayı ile karşılaştırıldığında işsizliğin AB genelinde 105.000, avro bölgesinde 161.000 azaldığı görüldü.

KADIN-ERKEK İŞSİZLİĞİ

2025 Temmuz ayında AB'de kadın işsizlik oranı 2025 Haziran ayıyla karşılaştırıldığında %6,1'den %6,0'a düşerken, erkek işsizliği 2025 Haziran ayı ile aynı (%5,8) seviyede kaldı. Avro bölgesinde kadın işsizlik oranı 2025 Temmuz ayında bir önceki ayın 0,1 puan gerisinde (%6,4) gerçekleşirken, erkek işsizlik oranı da 2025 Temmuz ayında bir önceki aya göre %6,2'den %6,1'e geriledi.

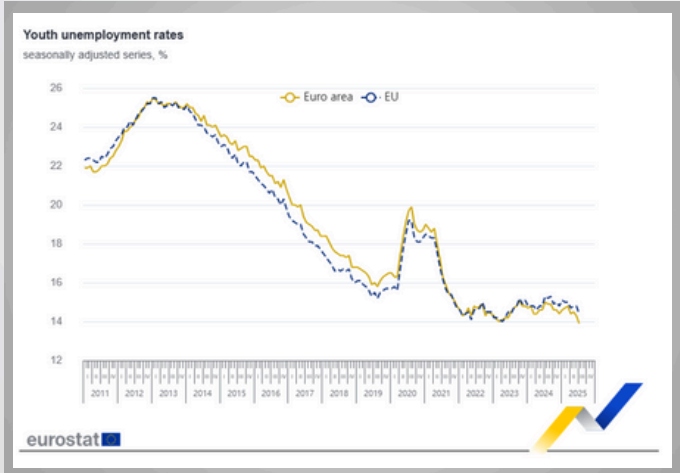
GENÇ İŞSİZLİĞİ

2025 Temmuz ayında 2.227.000'i avro bölgesinde olmak üzere tüm AB üyesi ülkelerde toplam 2.801.000 yirmi beş yaş altı genç işsiz kaydedildi. 2025 Haziran ayında AB genelinde %14,8 olan genç işsizliği 2025 Temmuz ayında %14,4'e, %14,3 olan avro bölgesi genç işsizliği ise %13,9'a düştü. 2025 Haziran ayı ile karşılaştırıldığında, genç işsiz sayısı 2025 Temmuz ayında AB genelinde 81.000, avro bölgesinde 64.000 azaldı. 2024 Temmuz ayı ile karşılaştırıldığında genç işsizliği AB genelinde 189.000, avro bölgesinde 155.000 azaldı.



2025 Temmuz ayı itibarıyla seçili bazı AB üyesi ülkelerde mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranları şöyle:

	Toplam İşsizlik Oranı (%)	Erkek (%)	Kadın (%)	Genç İşsizliği (25 yaş altı, %)
Avro-20	6,2	6,1	6,4	13,9
AB-27	5,9	5,8	6,0	14,4
Belçika	5,8	6,6	5,0	-----
Bulgaristan	3,7	3,9	3,4	16,0
Cekya	2,8	2,5	3,1	10,7
Danimarka	6,6	7,1	6,0	12,2
Almanya	3,7	4,1	3,3	6,3
Yunanistan	8,0	6,3	10,1	18,9
İspanya	10,4	9,3	11,6	23,5
Fransa	7,6	7,8	7,3	18,5
İtalya	6,0	5,4	6,7	18,7
Hollanda	3,8	3,7	3,9	8,4
Avusturya	5,5	5,6	5,3	10,0
Polonya	3,1	2,8	3,5	12,7
Romanya	5,8	6,0	5,5	-----
İsveç	8,7	8,8	8,7	23,8



SANAYİ ÜRETİMİ AVRO BÖLGESİNDE %1,3, AB'DE İSE %1 DÜŞTÜ



Avrupa Birliği İstatistik Ofisi'nin (Eurostat) ilk tahminlerine göre, 2025 Mayıs ayında sanayi üretimi avro bölgesinde %1,1, AB'de ise %0,8 artarken, 2025 Haziran ayında mevsimsellikten arındırılmış sanayi üretimi 2025 Mayıs ayına kıyasla avro bölgesinde %1,3, AB'de ise %1 azaldı. 2025 Haziran ayında sanayi üretimi 2024 Haziran ayına kıyasla avro bölgesinde %0,2, AB'de ise %0,5 arttı.

Ana sanayi grupları ve üye devletlere göre aylık üretim karşılaştırıldığında 2025 Haziran ayında 2025 Mayıs ayına göre **avro bölgesinde** sanayi üretimi:

- ara mallarda %0,2 azaldı,
- enerjide %2,9 arttı,
- sermaye mallarında %2,2 azaldı,
- dayanıklı tüketim mallarında %0,6 azaldı,
- dayanıksız tüketim mallarında %4,7 azaldı.

AB'de sanayi üretimi:

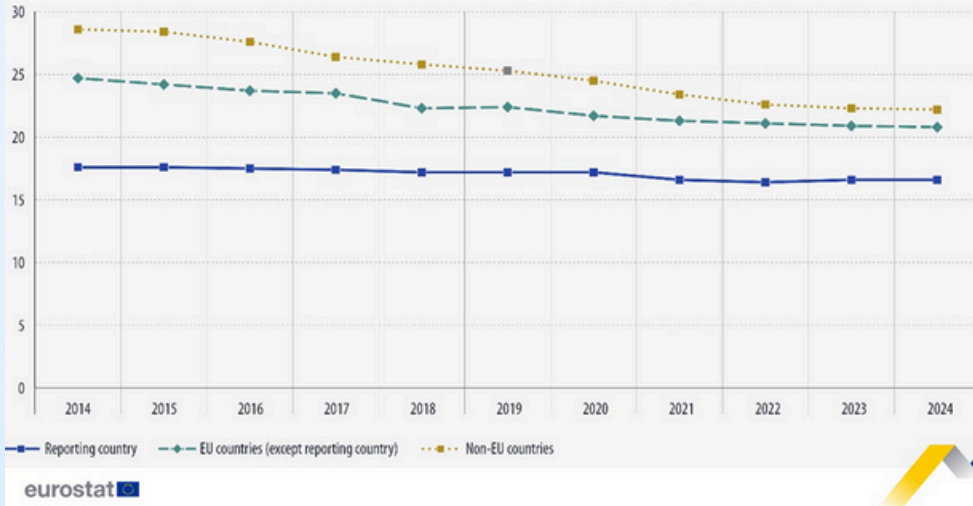
- ara mallarda %0,2 azaldı,
- enerjide %2,7 arttı,
- sermaye mallarında %1,7 azaldı,
- dayanıklı tüketim mallarında %0,4 azaldı,
- dayanıksız tüketim mallarında %3,7 azaldı.

En büyük aylık düşüşler İrlanda'da (%-11,3), Portekiz'de (%-3,6) ve Litvanya'da (%-2,8) kaydedildi. En yüksek artışlar ise Belçika'da (%5,1), Fransa ve İsveç (%3,8) ile Yunanistan'da (%3,3) görüldü.



AB Vatandaşı Olmayanların Yarı Zamanlı İşlerde Çalışma Olasılığı Daha Yüksek

Share of part-time employment in total employment in the EU, by citizenship, 2014-2024
(%, people aged 20-64 years)



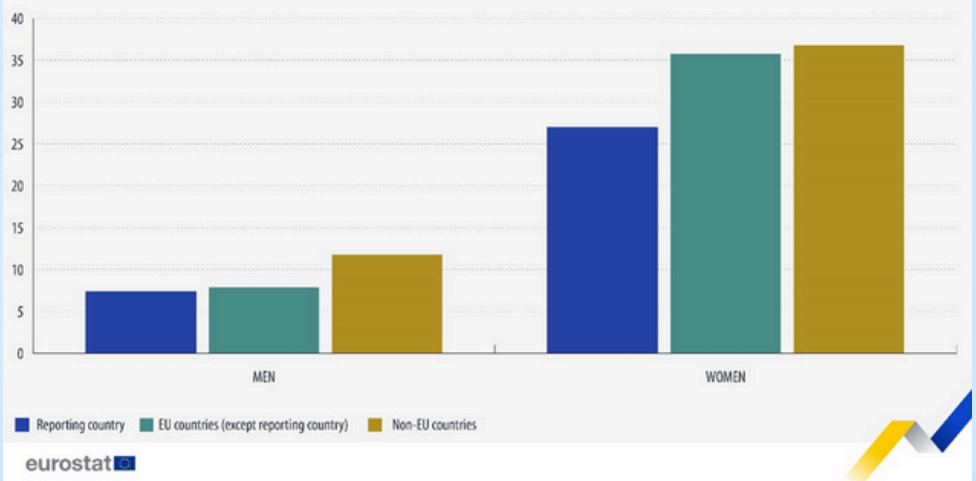
2024 yılında, AB'deki toplam yarı zamanlı istihdamın %22,2'sini AB vatandaşı olmayanlar, %20,8'ini ise başka bir AB ülkesinde ikamet eden AB vatandaşları oluşturdu. Her iki kategoride de yarı zamanlı çalışan yabancıların payları kendi ülkelerinde yaşayan AB vatandaşlarından daha yüksek (%16,6) kaydedildi.

2014 ilâ 2024 yılları arasında, AB vatandaşları en düşük yarı zamanlı istihdam payına sahip oldu. 2014'ten itibaren, yarı zamanlı istihdamın toplam istihdamdaki payı, özellikle AB vatandaşı olmayanlar arasında, başka bir AB ülkesinde ikamet eden AB vatandaşlarının payına yaklaştı.

Vatandaşlıktan ayrı olarak, AB düzeyinde kadınların yarı zamanlı istihdam oranları erkeklerden daha yüksek görüldü. Yarı zamanlı çalışmada kadın ve erkek arasındaki en büyük fark, başka bir AB üyesi ülke vatandaşları arasında, kadınların %35,8'lik yarı zamanlı çalışma payına karşılık erkeklerin %7,9 payıyla 2024 yılında kaydedildi.

AB dışı ülkelere gelen kadınların %36,8'i yarı zamanlı çalışırken, erkeklerde bu oran %11,8 ile daha düşük kaldı. Raporlama yapan ülkelerin vatandaşları arasında ise kadınların %27,0'sine karşılık erkeklerin %7,4'ü yarı zamanlı çalıştı.

Part-time workers in the EU by citizenship, 2024
(% of total employment, by sex, 20-64 years old)

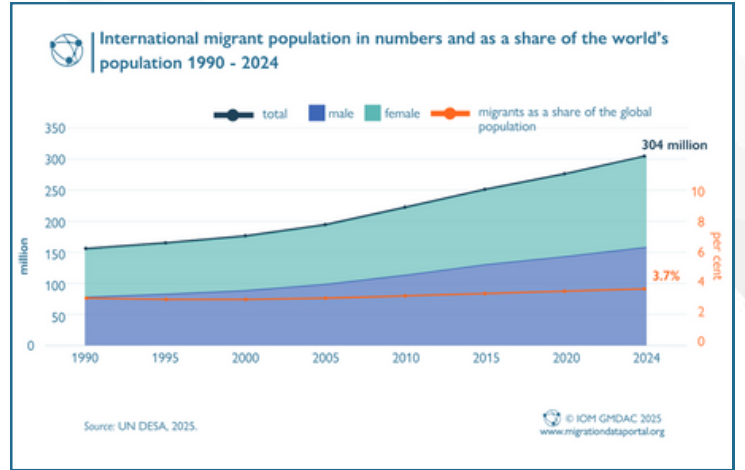


BM: 304 Milyon Kişi Uluslararası Göçmen

Birleşmiş Milletler'e (BM) göre 2020 yılında 275 milyon olan uluslararası göçmenlerin sayısı 2024 yılında 304 milyona yükseldi. Mutlak sayıdaki artışa rağmen, uluslararası göçmenlerin dünya nüfusuna oranı yıllar içinde değişmeyerek sabit kaldı. Her 27 kişiden birinin göçmen olduğu dünyamızda, BM Popülasyon Birimi Ekonomik ve Sosyal İşler Departmanının (Population Division of the Department of Economic and Social Affairs/DESA) açıklamasına göre, verilerin kaydedilmeye başlandığı 1990 yılından beri göçmenlerin sayısı sadece 0,8 puan artarak dünya nüfusunun %3,7'sine yükseldi. Kadın göçmen sayısı ise son yıllarda sürekli artarak 2024 yılında 146 milyona, göçmenler içindeki kadın göçmenlerin payı ise 2024 yılı ortasında %48,08'e ulaştı.

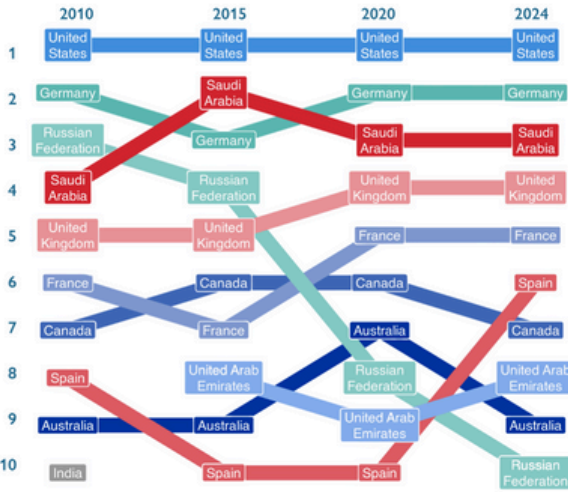
Göçmen nüfusu içerisindeki en düşük kadın göçmen payı Asya'da %42, en yüksek pay ile Avrupa'da %52; diğer bölgelerden Kuzey Amerika'da %51, Okyanusya'da %51, Latin Amerika ve Karayipler'de %50, Afrika'da %47 olmak üzere farklı oranlarda kaydedildi.

Uluslararası göçmenler için ilk beş hedef ülke ABD, Almanya, Suudi Arabistan, Birleşik Krallık ve Fransa, 2020 yılı ortasından bugüne kadar değişmeden aynı kaldı.

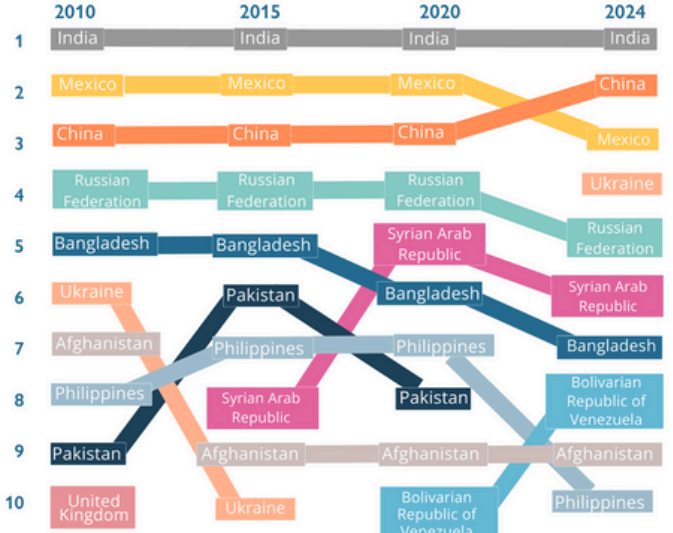


Top 10 countries of destination of international migrants, 2010 - 2024

The United States remained the top destination country for migrants at mid-year 2024.



Top 10 countries of origin of international migrants, 2010 - 2024



Uluslararası göçmenlerin kaynak ülkesi olarak ilk beşte yer alan ülkeleri Hindistan (18,5 milyon), Çin (11,7 milyon), Meksika (11,6 milyon), Ukrayna (9,8 milyon) ve Rusya Federasyonu (9,1 milyon) oluşturdu. Ukrayna, 2020 ortasından 2024 ortasına kadar göçmen sayısında %124'lük bir artışla ilk beşe girdi ve bu dönemde ilk 10 ülke arasında en büyük yüzdelik artışı kaydetti.

İkinci ve üçüncü en büyük yüzdelik artışlar Venezuela'da %52,1 ve Afganistan'da %31,4 gerçekleşti. En küçük yüzdelik artış ise Meksika'da %1,3 kaydedildi.

Hava Kirliliğinin İşgücü Verimliliğine Etkisi Olumsuz

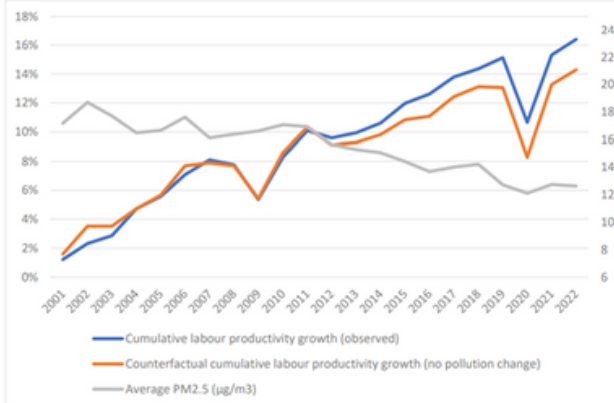
İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatınca (OECD) yapılan yeni bir araştırma, hava kirliliğinin Avrupa genelinde işgücü verimliliğini önemli ölçüde azalttığını ortaya koydu.

Hava kirliliğinin insan sağlığı üzerinde yaygın sonuçları olup söz konusu bu sonuçlar çalışanların ve firmaların ekonomik performansını etkiliyor. Hava kirliliği, astım gibi kardiyovasküler, serebrovasküler ve solunum yolu hastalıklarıyla ilişkili olup çalışanların hastalanması nedeniyle işyerindeki devamsızlığı artırıyor. Ayrıca, hava kirliliğinin beyin fonksiyonunu etkilediğine ve bilişsel yeteneği azalttığına dair kanıtlar bulunuyor. Dolayısıyla hava kirliliğinin insanlar üzerindeki bu olumsuz etkileri çalışanların üretkenliklerinin azalmasına yol açıyor.

OECD araştırması, 22 Avrupa ülkesinde faaliyet gösteren 2,5 milyondan fazla şirketi içeren büyük ölçekli bir veriye dayanarak firmaların bulunduğu yerdeki hava ve hava kalitesi verileriyle birleştirilmiş olarak hava kirliliğinin çalışan başına yıllık çıktısını (işgücü üretkenliği) analiz ediyor. Analiz, dünya yüzeyine yakın havanın derinliğini ölçen ve kirleticilerin konsantrasyonunu etkileyen sınır tabakası yüksekliği verilerini kullanıyor. Ölüm oranı ve sağlık sonuçları üzerinde tahmini en büyük etkiye sahip kirleticiler olarak öne çıkan ince partikül madde PM2.5'e odaklanıyor.

Çalışma, 2000'den 2022'ye kadar Avrupa'da faaliyet gösteren 2,5 milyondan fazla firmanın verilerine dayanarak hava kirliliğinin kısa vadeli üretkenlik üzerindeki etkisine ilişkin nedensel tahminlerde bulunuyor. Kirliliğin etkisi, en az 25 µg/m³'ün üzerindeki yüksek hava kirliliği durumlarında ortaya çıkıyor. Gezegenin sınır tabakasının yüksekliğindeki değişiklikleri bir araç değişkeni olarak kullanan analiz, PM2.5 konsantrasyonunda 1 µg/m³'lük bir artışın aynı yıl işgücü verimliliğinde %0,55'lik bir azalmaya neden olduğunu gösteriyor. **Üretkenlik kayıpları hem artan devamsızlıktan hem de işyerindeki bilişsel ve fiziksel performanstaki azalmadan kaynaklanıyor.**

Figure 5. Air pollution and labour productivity growth in EU27, 2001-2022



Note: Unweighted average of PM_{2.5} across European countries, from 0.01° × 0.01° resolution grid.
Source: Labour productivity growth: Eurostat. PM_{2.5}: van Donkelaar et al. (2021), 2023 update.

Üretkenlik kayıplarının yaşandığı işletmeler şunlar:

- İşgücü sayısı fazla orta-ölçekli firmalar
- Çalışma saatlerinin çoğunu açık alanda geçiren inşaat sektörü
- Kirli havanın çalışanlar üzerindeki etkisini azaltmada yetersiz olanaklara sahip düşük sermayeli firmalar
- Üretimi bilişsel becerilere dayalı yüksek nitelikli çalışan istihdam eden işletmeler

Sonuçlar, gezegenin sınır tabakasındaki değişiklikler nedeniyle belirli bir yılda yüksek hava kirliliği seviyelerine maruz kalan firmaların istihdam ettiği çalışanların verimliliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir düşüş yaşandığını kanıtlıyor.

Elde edilen sonuçlar, hava kirliliğinin çalışanlar üzerindeki etkisini azaltmaya yönelik politikaların, daha yüksek işçi verimliliği ve ekonomik büyüme açısından önemli ortak faydalar sağlayabileceğini; diğer yapısal politikaları tamamlayabileceğini ortaya koyuyor. Ayrıca 2030 yılına kadar ulaşılması gereken yeni ve daha katı standartlar belirleyen Avrupa Çevresel Hava Kalitesi Direktifleri'nin revize edilmesi gerekliliğine de dikkatleri çekiyor.

Küresel Emekli Aylık Sistemlerinin En İyisi Hollanda'da



Mercer CFA Küresel Emekli Aylık Enstitüsü 2024 yılı araştırmasına Vietnam'ı da dâhil ederek dünya nüfusunun %65'ini temsil eden 48 emeklilik gelir sistemini inceledi. Araştırmaya göre, dünya genelindeki sistemler arasında büyük bir çeşitlilik var ve endeks puanları Hindistan için 44,0'dan Hollanda için 84,8'e kadar değişkenlik gösteriyor.

Enstitü tarafından yayımlanan 2024 yılı küresel emekli aylık endeksinde, 48

ülkenin emeklilik sistemi incelenirken, emeklilerin şu anda hangi yardımları aldığı; mevcut sistemlerin, demografik ve finansal zorluklara rağmen gelecekte de bu yardımları sağlamaya devam edip edemeyeceği; özel emeklilik planlarının, uzun vadeli toplumsal güveni sağlayacak şekilde düzenlenip düzenlenmediği ve karşılaşılan sorun ve fırsatların neler olduğu hakkındaki sorulara yanıtlar aranıyor.

Emekliler, mevcut devlet borcunu artıran enflasyon ve yüksek faiz oranlarının yeniden ortaya çıkmasıyla birlikte artan risklerle karşı karşıya kalırken, OECD, mevcut finansal ve ekonomik belirsizlik ve artan yaşam maliyetinin, politika yapımcılarını, düzenleyicilerini ve denetleyicilerini emeklilik sistemlerini iyileştirebilecek reformları ertelemeye yönlendirebileceğini ancak gerekli reformların ertelenmesinin, mevcut ve gelecekteki emeklilerin gönenç durumlarını riske atacağını belirtiyor.

- Yardımlar
- Sistem tasarımı
- Birikimler
- Devlet yardımı
- Konut sahipliği
- Aktif büyüme

**Yeterlilik
%40**

- Emekli aylık rejiminin kapsamı
- Toplam varlıklar
- Nüfus yapısı
- Kamu harcamaları
- Kamu borçları
- Ekonomik büyüme

**Sürdürülebilirlik
(%35)**

- Mevzuat
- Yönetişim
- Koruma
- İletişim
- İşletme maliyetleri

**Bütünsellik
(%25)**

Araştırmada, elliden fazla gösterge kullanılarak emeklilik gelir sistemlerinin karşılaştırması yapılıyor. Bunun sonucunda, her sistemdeki eksiklikler vurgulanarak, daha sürdürülebilir, toplumsal güveni sağlayabilecek ve daha doyurucu bir emekli aylık sistemine ulaşılabilecek reform alanları hakkında öneriler sunuluyor. Bunlar arasında özel emeklilik sisteminin kapsamını genişletmek, insanları daha uzun süre çalışmaya teşvik

etmek, sistemin emeklilere yönelik finansman kapasitesini artırmak ve şeffaflığın yaygınlaştırılması yer alıyor.

Her sistem için genel gösterge değeri, üç alt göstergenin ağırlıklı ortalamasını temsil ediyor. Kullanılan ağırlıklar, yeterlilik alt göstergesi için %40, sürdürülebilirlik alt göstergesi için %35 ve bütünsellik alt göstergesi için %25 olup, bu ağırlıklar, ilk kez yayımlandığı 2009 yılından bu yana değişmeden sürdürülüyor.

Endeks, Hollanda, İzlanda, Danimarka ve İsrail'in en iyi sistemlere sahip olduğunu ve her birinin 2024'te A notu aldığını gösteriyor. Hollanda şu anda önemli bir emeklilik reformu yürütüyor ve çoğunlukla kolektif kazanç yapısından daha bireysel olarak tanımlanmış bir katkı yaklaşımına geçiyor olsa da, sistemleri 2024 yılında en yüksek endeks değerini aldı. Bu yılki endekste hiçbir sistem, 35'in altındaki bir endeks değeriyle temsil edilmedi. A notu alan Hollanda, İzlanda, Danimarka ve İsrail, iyi kazanç sağlayan sürdürülebilir ve yüksek düzeyde bütünlüğe sahip birinci sınıf sağlam bir emeklilik gelir sistemine sahip ülkeler oldu. 80-75 (Singapur Avustralya, Finlandiya ve Norveç) B+ ve 75-65 arası (Şili, İsveç BK, İsviçre, Uruguay, Yeni Zelanda, Belçika, Meksika, Kanada, İrlanda, Fransa, Almanya, Hırvatistan ve Portekiz) B puana sahip ülkeler sağlam bir yapıya sahip, birçok iyi özelliği olan, ancak A sınıfı sistemden bazı iyileştirilme alanlarının bulunması nedeniyle ayrılan ülkeleri oluşturdu. 65-60 (BAE, Kazakistan, İspanya, Hong Kong, İspanya, Kolombiya, Suudi Arabistan ve ABD) C+ ve 60-55 (Polonya, Çin, Malezya, Brezilya, Botswana, İtalya, Japonya, Peru, Vietnam, Tayvan, Avusturya, G.Kore, Endonezya ve Tayland) C puana sahip ülkeler, bazı iyi özelliklere sahip ancak ele alınması gereken önemli riskleri ve/veya eksiklikleri olan ülkeler oldular. Bu gruptaki sistemlerin, iyileştirmeler yapılmadığı takdirde etkinliğinin ve/veya uzun vadeli sürdürülebilirliğinin sorgulanabilir durumda olduğu kabul ediliyor. 35 ilâ 50 arasındaki puanlamalı D notuyla Türkiye, Güney Afrika, Filipinler, Arjantin ve Hindistan, bazı sağlam özelliklere sahip ülkeler olmakla birlikte, önemli eksiklikleri veya zayıflıkları olan emeklilik sistemli ülkeler olarak sıralandılar.

Raporda, mevcut devlet borçlarını artıran enflasyon ve yüksek faiz oranlarının yeniden ortaya çıkmasıyla birlikte emeklilerin artan risklerle karşı karşıya olduğu vurgulanıyor. OECD'ye göre, mevcut finansal ve ekonomik belirsizlik ve artan yaşam maliyetinin, politika yapıcılarını ve denetleyicilerini emeklilik sistemlerini iyileştirebilecek reformları ertelemeye yönlendirebilir. Ancak, gerekli reformların ertelenmesi, mevcut ve gelecekteki emeklilerin gönenç durumlarını tehlikeye atmak anlamına geliyor.

WIP Analizi: Gelecek Nesillerin Prim Yükü Artacak

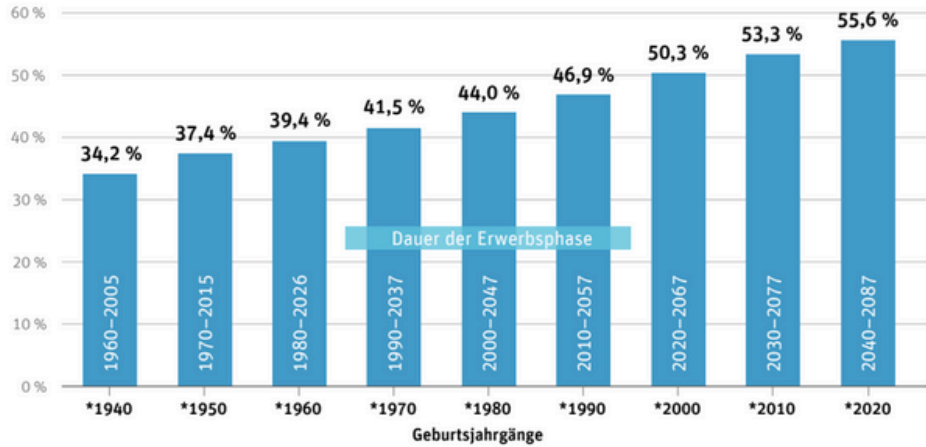
WIP-Analyse Mai 2025

WIPWissenschaftliches
Institut der PKV

Almanya'da sigortacılık ile sağlık politikasının kesiştiği noktada faaliyet gösteren Özel Sağlık Sigortası Bilimsel Enstitüsü'nce (**Wissenschaftliche Institut der Privaten Krankenversicherung**) 2025 Mayıs ayında yayımlanan bir analize göre, **demografik dengenin bozulması, genç nesillerin katkı paylarının artmasına neden oluyor**. 2022 yılında prim ödemeye tabi gelirin yaklaşık %40'ı esas alındığında, mevcut mevzuata göre ve gelecekteki demografik, işgücü piyasası ve ekonomik büyümeye ilişkin varsayımlar çerçevesinde, toplam sosyal güvenlik prim payının 2035 yılına kadar %47,5'e, 2050 yılına kadar %52,9'a ve 2080 yılına kadar en az %58,4'e çıkarılması gerekiyor. Nitekim Almanya'nın yaşlanan nüfusu, mevcut fonlarla finanse edilen şimdiki sosyal güvenlik dağıtım modeli ile (*umlagefinanzierte System / pay-as-you-go*), sosyal güvenlik sisteminin sınırlarını giderek zorluyor. Bu durumun, istihdam eğilimleri ve genel ekonomik büyüme üzerinde olumsuz etkilere neden olması bekleniyor. **1940 doğumlu bir kişi, kazandığı gelirin ortalama %34,2'sini sosyal güvenlik primlerine öderken, 2020 doğumlular için bu oranın %55,6 olacağı hesaplanıyor.**

Abb. 3: Durchschnittliche Sozialversicherungsbeiträge* in der Erwerbsphase nach Geburtsjahr (Referenzvariante)

in % der beitragspflichtigen Einnahmen



* Angaben für GKV und SPV inkl. durchschnittlicher Zusatzbeiträge bzw. Beitragszuschläge und -abschläge nach Kinderzahl.
Quellen: DRV, BA, BMG; SIM.22

Prim yükündeki bu artış, 1995 yılındaki başlangıcından bu yana, katkı oranlarının katlanarak arttığı özellikle uzun süreli bakım sigortasında daha da belirgin bir hâl alıyor. **Enstitünün söz konusu araştırması, kuşaklar arasında adaletin sağlanması bakımından köklü bir reform gerekliliğini ortaya koyuyor.**

Haftada Dört Gün Çalışma Gönenç Düzeyini Yükseltiyor

İşyerinde geçirilen süre, kişi yaşamını etkileyen en önemli çalışma koşullarından biri. Nitekim beş günlük bir çalışma haftasının dört güne sıkıştırılması stres yaratıyor ancak yapılan bir araştırma kısaltılmış çalışma haftasının faydalarının dezavantajlarından daha fazla olduğunu gösteriyor.

Altı ülkeyi kapsayan (ABD, Kanada, Birleşik Krallık, Avustralya, Yeni Zelanda ve İrlanda) şimdiye kadar yapılmış en kapsamlı araştırma¹ sonucuna göre, ücret kaybı yaşamadan dört günlük çalışma haftasına geçmek, çalışanları daha mutlu, daha sağlıklı ve daha yüksek performanslı yapıyor. Sonuçları 21 Temmuz 2025 tarihinde "Nature Human Behaviour" (Work time reduction via a 4-day workweek finds improvements in workers' well-being.) ve "Scientific American"²da (Biggest Trial of Four-Day Workweek Finds Workers Are Happier and Feel Just as Productive.) yayımlanan ve 141 şirkette çalışan 2.896 kişinin katılımıyla yapılan araştırmada, kısaltılmış çalışma haftasıyla çalışanların büyük bir kısmının iş performansının arttığı, stres ve tükenmişlik seviyelerinin düştüğü ve genel olarak kendilerini daha iyi hissettikleri ortaya çıktı.

Araştırma, azaltılmış çalışma saatleriyle gönenç seviyelerindeki artışlar arasında hem şirket hem de bireysel düzeyde bir korelasyon belirledi. Bu korelasyonda öne çıkan olumlu üç temel değişim şunlar:

1. Kişinin kendi beyan ettiği çalışma becerisindeki iyileşme,
2. Uyku problemlerinde azalma,
3. Yorgunlukta azalma.

Sonuçlar, gelir değişmeden yapılan haftalık 4 günlük çalışmanın, çalışanların gönencini artırmada etkili bir kurumsal girişim olduğunu gösterirken; araştırmanın tamamlanmasının ardından, şirketlerin %90'ının kalıcı olarak kısaltılmış çalışma haftasına geçtiği vurgulandı.



İşten Çıkarmalar İşgücü Piyasasını Olumsuz Etkiliyor



Harvard Business Review

Durgunluk dönemlerinde işverenlerin çalışanlarını işten çıkarmasıyla ilgili olarak ABD’de yapılan bir araştırma, birçok işyerinin aynı anda işten çıkarmalara gitmesinin, gerek çalışanlar gerekse yerel işgücü piyasaları açısından ağır ekonomik sorunlara yol açabileceğini ortaya koydu. Harvard Business Review’da, 21 Temmuz 2025 tarihinde yayımlanan araştırma sonucuna göre, bu sorunun aşılabilmesi için hükümet, işveren ve çalışanların birlikte hareket ederek ılımlı kısıtlamalar yoluyla işlerini koruyabileceği ve ekonomik istikrarın sağlanabileceği belirtiliyor.

Araştırmada, özellikle durgunluk dönemlerinde işgücü piyasalarının bu kadar hızlı bozulmasını önlemek amacıyla neler yapılabileceğini daha iyi anlamak için işten çıkarmaların yaygınlaşma eğiliminin etkileri incelendi. Bunun için, ABD Nüfus Sayım Bürosu’nun 1994 ilâ 2020 yılları arasında çalışanların üç aylık istihdam durumu ve işgücü kazançlarına ilişkin veriler kullanıldı.

Ayrıca farklı coğrafi pazarlarda faaliyet gösteren ve işten çıkarma kararlarını alan büyük ulusal firmaların istihdamda yaptığı kesintilerin çeşitliliği araştırıldı.

Bulgular kapsamında, işten çıkarmaların yarattığı etkinin önemli ölçüde yaygınlaşarak olumsuz genel bir etkiye dönüştüğü gözlemlendi. Bir başka anlatımla, ekonomik durgunluk dönemlerinde bir işletmenin yaptığı işten çıkarmanın, kendi işletmesi dışındaki başka çalışanların toplam kazançlarında da yılda 17.000 ABD dolarlık bir azalmaya yol açtığı görüldü. Ayrıca bir işçi, iş kaybı oranının yüzde bir puan daha yüksek olduğu yerel bir işgücü piyasasında işten çıkarıldığında, sonraki altı yıl boyunca, iş kaybı oranının daha düşük olduğu işten çıkarılan çalışanlara göre tahmini olarak 4.200 ABD doları daha az kazandı. Nitekim elde edilen bulgulara göre, işten çıkarmalarda yaşanan bu etki, toparlanması yıllar alabilecek yerel işgücü piyasalarını ciddi şekilde kötüleştirebiliyor.

Piyasalarda yaşanacak olumsuz etkiye çare olarak ise iş kayıplarını önleyen **kısa çalışmanın** ve ABD’de Kovid-19 döneminde uygulanan **maaş koruma programı** gibi sübvansiyonların yaygınlaştırılmasının milyonlarca çalışanın iş kaybını önleyebileceği değerlendiriliyor.

Almanya'da Temmuz 2025 İtibarıyla Yürürlüğe Giren Bazı Değişiklikler



Emekli aylıkları

1 Temmuz 2025 tarihinden itibaren hem Doğu hem de Batı Almanya'da emekli aylıklarına %3,74 oranında zam yapıldı. 1 Temmuz 2023'ten bu yana, Almanya genelinde uygulanan tek tip emekli aylık tutarı, 2025 Temmuz ayından itibaren mevcut 39,32 avrodan 40,79 avroya yükseltilerek %3,74 oranında artırıldı. Söz konusu tutar, ortalama kazanç ve 45 yıllık katkı payına sahip standart bir emekli için aylık 66,15 avroluk bir artış anlamına geliyor. Mevcut enflasyon oranının üzerinde gerçekleşen artıştan Almanya genelinde yaklaşık 21 milyon emekli, 2025 yılı emeklilik düzenleme çerçevesinde yararlanıyor.

Dul maaşlarında vergi muafiyeti

Dul ve yetim aylıkları için gelir sınırı 1.038 avrodan 1.077 avroya yükseltildi. Söz konusu tutara, reşit olmayan her bir çocuk için 220,19 avro ekleniyor. Bu düzenleme ile dul maaşı alanlara daha fazla maddi rahatlık sağlanması öngörüldü.

Emeklilere "Bakım Katkısı" kesintisi

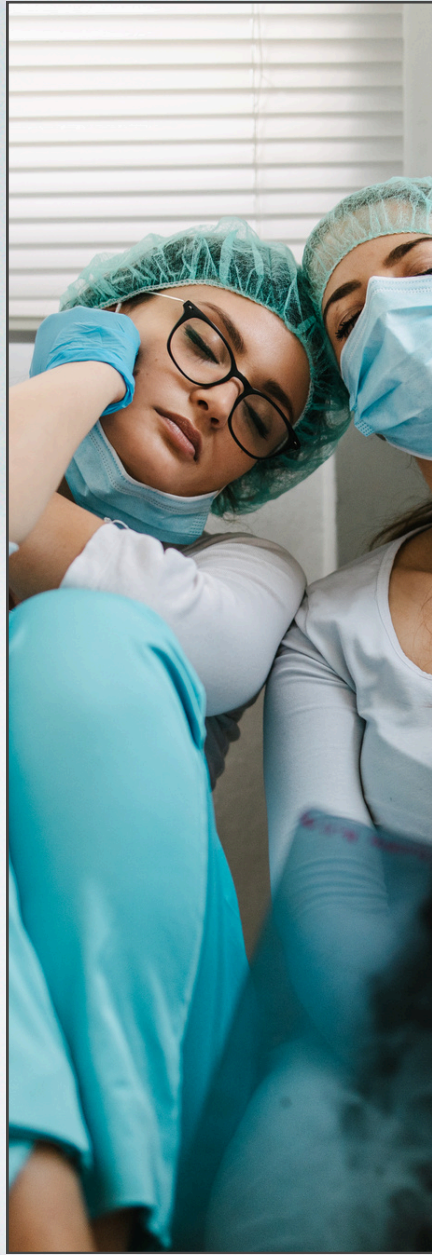
Temmuz ayında, yılın ilk yarısı için geriye dönük olarak bakım sigortası katkı payında artış yapılmış olup bu oran bir kereye mahsus %4,8'e yükselirken, ağustos ayından itibaren tekrar %3,6'ya düşürülüyor.

Diğer yandan bakım hizmetinde çalışanlardan yardımcı bakım hizmeti personelinin saatlik ücreti 16,10 avroya, nitelikli personelin 17,35 avroya ve diplomalı bakım uzmanlarının saatlik ücretleri 20,50 avroya yükseltildi. Söz konusu artışlarla bu mesleklerde çalışmak isteyenler için mesleki çekiciliğin artırılması ve personel açığının giderilmesi amaçlanıyor.

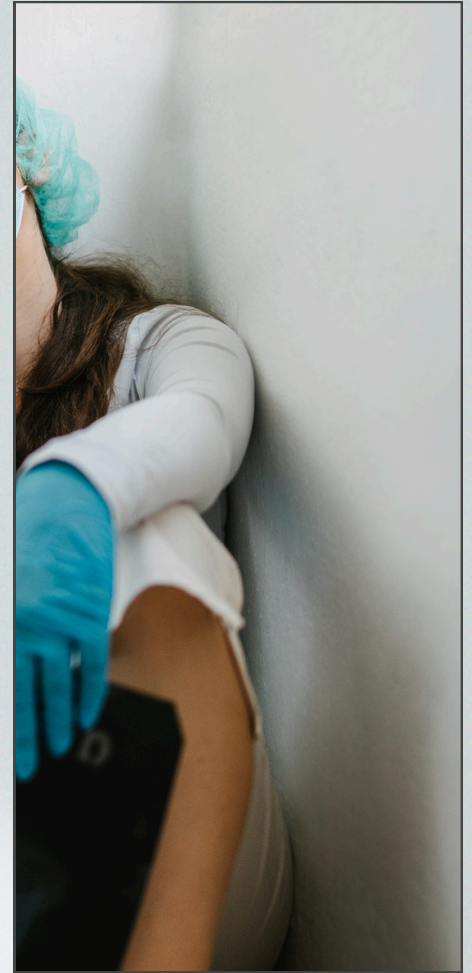
Hemşirelik Mesleği Avusturya'da Ağır İşlerden Sayılacak



Avusturya'da federal hükümet, hemşirelik örgütleri, sendikalar ve ağır işlerden etkilenen grupların taleplerini hayata geçirerek hemşirelik alanında çalışan personelin belirli koşullar altında 60 yaşında emekli olmasına izin verecek değişiklikleri yaptı. Sağlık ve Sosyal İşler Bakanlığı'ndan yapılan açıklamada, hemşirelik hizmeti veren personelin, son 20 yılda en az 10 yıl ağır iş deneyimi de dâhil olmak üzere en az 45 yıl sigortalı olmaları halinde 60 yaşında emekli olabilecekleri ve bu mesleğin 22 Nisan 2025 tarihinden itibaren **Ağır İş Yönetmeliği** kapsamında değerlendirildiği bildirildi.



Daha önce emekli olma hakkının kazanılmasında, ayda altı gece vardiyasında çalışma ve fiziksel çalışmalarda belirli kalori limitleri gibi yalnızca belirgin fiziksel gereksinimleri olan faaliyetler dikkate alınıyordu. **Şimdi ise psikolojik stres ve çoklu stresler de kapsam içine alınmış olup bu anlayış, bakım sektöründe çalışanlar için önemli bir ilerlemenin kaydedildiği anlamına geliyor.**



Gece vardiyaları ve zorlayıcı fiziksel faaliyetler yıpranma oranına etki ederken, bakım sektöründe sorun teşkil eden stres de bundan sonra değerlendirme kapsamı içinde yer alacak. Amacın sadece mevcut hemşirelik hizmeti veren personelin yükünün hafifletilmesi olmadığı, fakat aynı zamanda gelecek nesiller için hemşirelik mesleğini daha çekici hale getirmek olduğu kaydedildi.

Azerbaycan'da Cezaevlerindeki Mesleki Eğitim Kalitesi Artırılıyor



**Azerbaycan'da
"Cezaevlerinde Mesleki
Eğitimin Kalitesinin
Artırılması ve Mevcut
Altyapının
İyileştirilmesine Dair
2025-2030 Eylem Planı"
onaylandı.**



Azerbaycan'da "Cezaevlerinde Mesleki Eğitimin Kalitesinin Artırılması ve Mevcut Altyapının İyileştirilmesine Dair 2025-2030 Eylem Planı" 25/06/2025 tarihli bir Karar ile onaylandı.

Düzenlemede **Eylem Planı**'nın temel hedefleri kısaca şu şekilde açıklandı:

1-Cezaevlerinde mesleki eğitimin işgücü piyasasının gereksinimlerine uyarlanması;

2-Cezaevlerinde mevcut mesleki eğitim altyapısının iyileştirilmesi;

3-Cezaevlerinde işgücü piyasasının gereksinimlerine uygun yeni bir mesleki eğitim altyapısının oluşturulması;

4-Cezaevlerinde mesleki eğitime katılmış ve tahliye olmuş kişilere istihdam sağlayan girişimciler (işverenler) için bir destek mekanizmasının oluşturulması;

5-Cezaevlerinde mesleki eğitim alanındaki düzenleyici yasal çerçevenin iyileştirilmesi.

Azerbaycan resmi istatistiklerine göre, 2024 yılında Azerbaycan'da suç işleyenlerin %55,6'sı çalışabilir yaşta olmasına karşın, çalışmayan veya okumayan kişilerden oluştu. 2023 yılında ise suç işleyenlerin %56,8'ini çalışabilir yaşta olan ancak çalışmayan ve okumayan kişiler oluştururken, 2022 yılında bu oran %60,4'e yükseliyordu.

Bu bağlamda, tutukluların ıslah edilmesinde mesleki eğitimin güçlendirilmesi önemli bir araç olarak görülerek, söz konusu çalışabilir yaştaki kişilerin cezaevlerinden tahliye edildiklerinde sosyal uyumlarına yönelik tedbirlerin alınması ve istihdamlarının genişletilmesine öncelik verildi.

Filipinli Yaşlılar Emeklilik Bakım ve Toplum Desteği Programlarıyla Güçlendiriliyor



Filipinler Kalkınma ve Sosyal Gönenc Bakanlığı, toplum odaklı bakım ve koruma ile kuşaklar arası katılım yoluyla Filipinli yaşlıların toplumdaki gönencini ve aktif katılımını sağlama, onurunu koruma çabalarını yoğunlaştırdı.

Bakanlığın yaşlı nüfusa yönelik temel programları, *"Yoksul Yaşlı Vatandaşlar için Sosyal Emeklilik Programı (SocPen), Yaşlı Vatandaşlar için Evde Bakım Destek Hizmetleri (HCSSC), Yaşlı İstismarı Olgularını Bildirim Sistemi ve Önleme Programı (ReSPPEC)* ile *Torunum: Büyükbaba ve Büyükannenin Hikâyeleri, Gençlik için Rehberlik (Apo Ko: Kwentong ni Lolo't Lola, Gabay ng Kabataan)"* girişimlerinden oluşuyor.



Söz konusu girişimler ve yenilikçi programlarla, yaşlıların toplum içine katılarak güçlendirildikleri, yaşlı bakımına aile ve toplumun katılımının da özendirildiği kapsayıcı ve saygı duyulan bir toplum inşa edilmesi amaçlanıyor. Kalkınma ve Sosyal Gönenc Bakanlığı tarafından *Yaşlı İstismarı Olguları için Bildirim Sistemi ve Önleme Programı* kuruldu. Program ile yaşlıların her türlü istismarına karşı yerel bildirim mekanizmalarının kurulması ve yaşlıların tam rehabilitasyonu ve iyileşmeleri için gerekli hizmetlere erişimlerinin sağlanması yoluyla korunma ve bilinçlendirilmeleri sağlanıyor. Ayrıca yaşlı yetişkinler, Bakanlığın kuşaklar arası programı kapsamında öykü anlatımı ve kültürel paylaşım oturumlarıyla küçük çocuklarla eşleştiriliyor.



Diğer taraftan, 26 Şubat 2024 tarihinde yürürlüğe girerek daha önceki 10868 sayılı Cumhuriyet Yasasını (2016 Yüz Yaşındakiler Yasası) değiştiren *Genişletilmiş Yüz Yaşındakiler Yasası*, çeşitli yaş dönüm noktalarında bağışlar sağlayarak, hem ülke içinde hem de ülke dışında yaşayan Filipinli yaşlı vatandaşlara sağlanan yardımların kapsamını genişletiyor.

İsveç'te Çalışma İzinleri İçin Ücret Eşiğinden Muaf Tutulabilecek Meslekler Belirlendi



İsveç'te işgücü açığı olan mesleklerin belirlenmesi ve istihdamdaki işgücünün olası kötüye kullanımının önlenmesi amacıyla 2025 Şubat ayında, İsveç Göç Kurumu (Migrationverket), gelecekte İsveç'te çalışma izinleri için gerekli ücret eşiği koşulundan ayrı tutulabilecek meslekleri belirlemek üzere bir çalışma başlattı. İsveç Göç Kurumunca yapılan çalışma Temmuz ayı sonunda tamamlandı ve 152 mesleği içeren bir liste hazırlandı. Çalışmada ayrıca İsveç'in ileride beceri açığı riskiyle karşılaşmaması için belirli bazı mesleklerin ücret koşulundan muaf tutulmasını mümkün kılacak düzenleme önerileri de yer aldı.



İsveç'te bir mesleğin ücret eşiği engeline takılmaması için aylık asgari ücretin İsveç toplu iş sözleşmeleri veya sektör uygulamalarıyla belirlenmiş olması; ya da işgücü gereksiniminin İsveç'te veya İsveç'in bazı bölgelerinde karşılanamıyor olması gerekiyor. Bu istisnaların dışında ise bir yabancıнын çalışma izni alabilmesi için ücret eşiği koşulunu karşılaması zorunlu tutuluyor.

Göç Kurumunun yaptığı araştırmada, İsveç meslek sınıflandırmasında yer alan 429 meslekten 323'ünün, toplu iş sözleşmelerine veya uygulamaya göre asgari ücretin, dayanak oluşturulduğu tarihte açıklanan medyan ücret olan 35.600 İsveç kronu/SEK'ten düşük olduğu görüldü. Çalışmada, asgari ücreti medyan ücretin altında olan ve işgücü gereksiniminin İsveç

veya İsveç'in bir bölümünde karşılanamayacağı düşünülen 152 mesleğin yer aldığı bir liste hazırlandı. Yetkililerce, listede yer alan 152 mesleğin hiç birinde son yıllarda işgücü göçünün yaşanmadığı; listedeki mühendisler, bilişim teknolojileri destek teknisyenleri ve sistem test uzmanları/test yöneticileri gibi bazı mesleklerdeki çalışma izni başvurularında ise eşik koşuluna uygunluk incelemesinin sürekli yapılmış olduğu belirtildi.



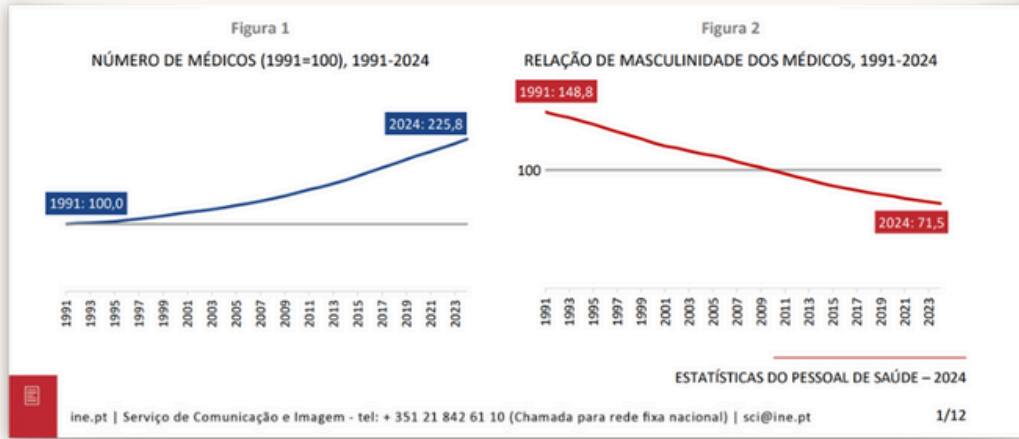
İsveç Göç Kurumu, 2023 ve 2024 yıllarında 152 meslek için 30.000'in üzerinde çalışma izni başvurusu yapıldığını; bunların içinde yaklaşık 90 meslek için her birine 20'den fazla olmak üzere başvuruda bulunulduğunu tespit etti. İsveç Göç Kurumu listedeki mesleklerden aşçılık, soğuk içecek üretimi ve temizlikçilik gibi emek sömürüsü veya kötüye kullanıma açık işlerde istismar tehlikesinin artabileceğine dikkati çekti. Kişisel bakım mesleğinin İsveç'te hiç bir zaman işgücü karşılanamayan bir meslek olmadığı tespiti yapılırken; 42 meslekte işgücü açığı olduğu ve referans yılları olan 2023 ve 2024 yıllarında ya hiç ya da çok az sayıda (20'den az) işgücü göçü gerçekleştiği belirlendi. Çilek toplayıcılığı İsveç işgücü ile karşılanamayan bir iş olarak kaydedilirken, İsveç vatandaşlığı gerektiren işler ise muafiyet kapsamı dışında bırakıldı.

1991-2024 Arası Portekiz'de Doktor Sayısı İki Kat Arttı



Portekiz'de 1991 ilâ 2024 yılları arasında Portekiz Tabipler Birliği'ne (Ordem dos Médicos) kayıtlı doktor sayısı yılda %2,5'lik bir artışla 28.326'dan 63.965'e yükseldi.

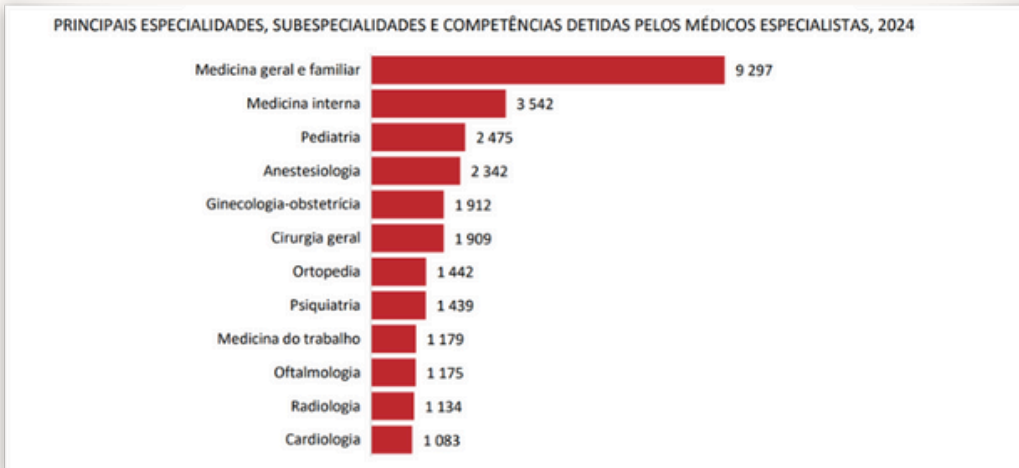
Bu dönemde, kadın ve erkek doktor sayısı arasındaki fark kalktı. 1991 yılında 100 kadın doktora karşılık 148,8 erkek doktor varken, 2024 yılında bu oran 100'e karşılık 71,5 erkek olarak değişim gösterdi. 2024 yılı itibarıyla her 1.000 kişiye düşen doktor sayısı 6 olarak kaydedildi. 2024 yılında doktorların %26,6'sı 65 yaş üstü, %15,8'i ise 31 yaş altı olarak kayıtlara girdi.



Portekiz İstatistik Enstitüsü'nün verilerine göre, diş hekimi sayısı son yirmi yılda üç kat artı. 2002 yılında Portekiz Diş Hekimleri Birliği'ne (Ordem dos Médicos Dentistas) 4.134 diş hekimi kayıtlı iken bu sayı 2024 yılında 12.490'a yükseldi.

Her 1.000 kişiye düşen daimi diş hekimi sayısı bölgelere göre 1,2 ilâ 1,7 arasında değişkenlik gösterdi.

Portekiz Hemşirelik Derneği'ne (Ordem dos Enfermeiros) kayıtlı hemşire sayısı da iki kat artarak 2002'de 41.799'dan 2024 yılında 85.499'a yükseldi.

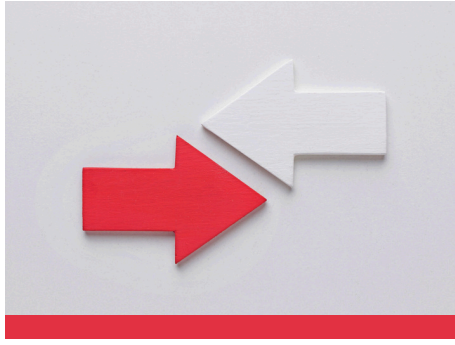


Her 1.000 kişiye düşen hemşire sayısı 8 olarak kaydedildi. Portekiz Eczacılar Derneği'ne (Ordem dos Farmacêuticos) kayıtlı eczacı sayısı ise 2002'de 7.962'den 2024 yılında 17.101'e yükseldi. Her 1.000 kişiye düşen eczacı sayısı 1,6 olarak kaydedildi.

Yunanistan Beyin Göçünü Tersine Çevirmeye Çalışıyor

Son yıllarda, beyin göçünü tersine çevirme ihtiyacı Yunanistan'da oldukça önemli hale geldi. Ülkede uzun süren ekonomik kriz, çoğu işletme ve kuruluştaki kilit pozisyonlarda bulunan insan sermayesinin büyük bir kısmının göç etmesine neden oldu. Kriz sonrasında 2010-2021 yılları arasında yaklaşık 600.000 Yunanlı ülkesini terk etti. Ancak, uygulanan vergi teşvikleri ve Yunan iş sektöründe ortaya çıkan fırsatlar, söz konusu beyinlerin ülkeye dönüşünde etkili olmaya başladı. Bu gelişmeler, yüksek nitelikli ve iyi eğitilmiş meslek sahiplerinin nitelikli pozisyonlara geri dönmelerine olanak sağlıyor.

Geri dönüşü özendiren temel teşvik, 5C vergi rejimi olarak bilinen ve uygun kişilere %50 gelir vergisi indirimi sağlayan uygulamadan oluşuyor. **Söz konusu muafiyet, verginin kendisine değil, vergilendirilebilir gelire uygulanıyor. Örneğin, yılda 100.000 avro kazanan bir kişi, yalnızca 50.000 avro üzerinden vergilendiriliyor.** 100.000 avro üzerinden 35.900 avro vergi ödemek yerine, 50.000 avro üzerinden sadece 13.900 avro vergi ödeniyor. Söz konusu teşvik sadece Yunanistan'da ücretli veya serbest meslek faaliyetlerinden elde edilen gelir için geçerli olup kira, temettü veya sermaye kazancı gibi gelirler için geçerli olmuyor.



Ancak bu teşvik uygulamasından yararlanabilmek için yurt dışına giden kişilerin karşılaması gereken belirli koşullar bulunuyor. Bu düzenlemeden yararlanmak için, başvuru sahibinin en az son beş yıldır yurt dışında yaşamış olması ve bunu, vergiye esas ikametgâhını resmi olarak yurt dışına taşıdığını veya yurt dışında ikamet süresini gösteren yabancı bir belge (vergi/ikametgâh belgesi) ile kanıtlaması gerekiyor. Ücretli istihdam durumunda şirket içinde yeni bir iş pozisyonuna gittiğinin belli olması (yani daha önce mevcut olmayan bir görev veya unvan) ve aynı zamanda şirketin toplam çalışan sayısında bir artışa işaret ettiğinin belgelenmesi gerekiyor. İşveren, her iki koşulu da teyit eden resmi bir beyan sunmalıdır. Ayrıca, başvuru sahibi Yunanistan'da en az iki yıl süreyle daimi ikamet etme niyetini de bildirmelidir.

Bu düzenleme, vergi mükellefi için onay tarihinden itibaren yedi yıl boyunca yürürlükte kalacak olup bu süre zarfında, %50 vergi muafiyeti hem ücretli çalışma hem de serbest meslek gelirleri için

geçerli olacak. Geri dönen birçok kişi, serbest veya bağımsız mesleki faaliyetlerini yürütürken aynı zamanda çalışan olarak da görüldüğünden, düzenleme her iki gelir kaynağı için de geçerli olacaktır.



Yurt dışında birkaç yıl yaşayan birçok Yunanlı, yabancı eş veya partnerle aile kurmuş olabilir. Bu yabancı partnerler de aynı kriterleri karşılamaları koşuluyla vergi düzenlemesinden yararlanabilecekler. Bu kapsamda beş yıl yurt dışında yaşamış olmaları, gerekli belgeleri sunmaları ve yukarıda belirtilen istihdam veya ikamet koşullarını yerine getirmeleri gerekiyor. *Yunanistan Eurobank'a* göre, 2023 yılında ülkeye dönenlerin %60'ı 20-44 yaş aralığındaki kişilerden meydana geliyor. Ancak *BrainRegain* tarafından geçen yıl (2024) yapılan bir araştırma, düşük ücret ve sınırlı kariyer beklentilerinin yanı sıra algılanan liyakat eksikliğinin, birçok kişinin Yunanistan'a geri dönmek konusunda isteksiz olmasının temel nedenleri olduğunu ortaya koydu.

BİLGİ NOTU:

YAPAY ZEKÂ VE DİJİTALLEŞME İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE DÖNÜŞÜME YOL AÇIYOR

İngilizceden Aktaran:

Salih Vecdi SEÇKİN

salih.seckin@csgb.gov.tr

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından, yapay zekâ ve dijitalleşmenin iş sağlığı ve güvenliği (İSG) üzerindeki rolüne ilişkin olarak hazırlanan rapor (2025) yayımlandı.



Rapor, dijitalleşen işyerlerinde İSG bakımından küresel, bölgesel ve ulusal karar ve uygulamaları incelerken, düzenleyici mevzuatta bulunan boşlukları ve buna yönelik alınan kararları ele alıyor. Ayrıca, dijital araçların işyeri düzeyinde güvenli ve etkili bir şekilde

entegre edilmesi için risk değerlendirmesi, çalışan katılımı ve önleyici stratejileri de değerlendiriyor. Rapor, politika görüşleri, uygulamalar ve gerçek olgu çalışmaları sunarak hükümetler, işverenler, çalışanlar ve İSG uzmanları için bir kaynak görevi görüyor.

Raporun **ilk bölümü**, fırsat ve potansiyel riskleri göz önüne alarak otomasyon ve gelişmiş robotik, akıllı İSG araçları ve izleme sistemleri, genişletilmiş gerçeklik ve sanal gerçeklik, işin algoritmik yönetimi ve değişen çalışma

düzenlemelerinin işyeri güvenliği ve sağlığını nasıl yeniden şekillendirdiğini inceliyor.

İkinci bölüm dijitalleşmiş işyerlerinde İSG'yi yöneten küresel, bölgesel ve ulusal politikaları inceliyor; mevzuattaki boşluk ve politika yanıtlarını vurguluyor. Ayrıca risk değerlendirmesi yaparak, çalışan katılımı ve dijital araçların işyeri düzeyinde güvenli ve etkili entegrasyonuna yönelik önleyici stratejileri tartışıyor.

Son olarak, temel çıkarım ve bulguları özetliyor; sorumlu, kapsayıcı ve çalışan merkezli bir dijital geçişi sağlamak için gereken kritik eylemleri vurguluyor. Raporda, aşağıdaki teknolojilerin ve süreçlerin İSG etkileri araştırılıyor.

1. Otomasyon ve gelişmiş robotik teknolojiler:

Otomasyon ve akıllı izleme sistemleri, tehlikeli ve sağlığa zararlı maddelerle karşılaşılmasını azaltabilir, yaralanmaları önleyebilir ve genel çalışma koşullarını iyileştirebilir. Robotlar, genellikle "3D işler" (kirli, tehlikeli ve onur kırıcı) olarak adlandırılan tehlikeli görevlerde ve yüksek riskli ortamlarda çalışanların yerini almak için giderek daha fazla kullanılıyor.

2. Akıllı İSG araçları ve izleme sistemleri:

Akıllı İSG araçları ve izleme sistemleri, gerçek zamanlı veriler ve öngörü sağlayan analizler aracılığıyla risk tespitini ve yanıtını iyileştiriyor. Dijital izleme teknolojileri, işyerindeki tehlikeleri sürekli izleyerek anında verdiği uyarılarla önleme ve kontrol sağlama işlevini zamanında yerine getiriyor.

3. Genişletilmiş ve sanal gerçeklik:

Genişletilmiş gerçeklik ve özellikle sanal gerçeklik, sektörler genelinde etkili İSG eğitim araçları olarak ortaya çıkıyor. Bu teknolojiler sayesinde, çalışanların kontrollü bir ortamda görevlerini yerine getirmeleri, eğitim sırasında kaza riskini azaltmaları ve becerilerini iyileştirmeleri sağlanıyor.

4. İşin algoritmik yönetimi:

Algoritmik yönetim, kapsamlı veri toplama, gözetim, gerçek zamanlı karar alma ve ölçüm odaklı değerlendirmeler yoluyla çalışanların görevlerini ve performansını izler ve değerlendirir. Algoritmik yönetim sistemleri, planlama uygulamalarını optimize ederek iş-yaşam dengesini iyileştirebilir.

5. Dijitalleşme yoluyla iş anlaşmalarındaki değişimler:

Çalışma alanlarının dijitalleşmesi, geleneksel ofis tabanlı çalışmayı uzaktan, tele-çalışma ve hibrit düzenlemelere dönüştürürken, çevrimiçi ve platform tabanlı çalışmayı da yaygınlaştırdı. Küresel olarak, bugün tahmini olarak 154- 435 milyon kişi çevrimiçi platform işinde çalışıyor ve küresel iş gücünün %12'sini temsil ediyor.

Rapora göre robotların güvenle yapabileceği tehlikeli beş iş şunlar:

1. Çok ağır ve orta ağırlıktaki nesneleri kaldırmak: Robotlar, insan kapasitesinin ötesinde çok ağır nesneleri kaldırabilir. Ayrıca, günlük olarak tekrar tekrar kaldırılmaları zamanla insanlar için risk oluşturabilecek daha hafif nesneleri de kaldırabilirler.
2. 2.000 santigrat derece sıcaklıktaki erimiş metali karıştırmak: Robotlar, erimiş metalin cüruf adı verilen bir atık yan ürününü çıkarmak için "fırın boşaltma" işleminde kullanılabilir.
3. Radyoaktif atıkların toplanması ve paketlenmesi: Nükleer santrallerden çıkan radyoaktif atıkların işlenmesi gibi işler için robotik teknolojiler insan sağlığı bakımından güvenli ve uygulanabilir çözümü sağlar. Robotlar, MR taramaları ve röntgen sırasında radyasyona maruz kalmayı azaltarak ve hasta nakli sırasında enfeksiyon riskini en aza indirerek, sanitasyon ve otonom hastalık testleri yoluyla çalışanların korunmasına yardımcı olur.
4. Bulaşıcı ve tozlu ortamlarda çalışmak: Robotlar, toz veya toksik kimyasallarla kirlenmiş ortamlar gibi güvenli olmayan çalışma ortamlarında çalışan güvenliğini artırabilir. Çiftçiler, tarım alanlarına elle pestisit uygularken olumsuz sağlık etkileri riskiyle karşı karşıya kalır. Pestisit püskürtmek için dron kullanımı, elle uygulamaya alternatif sağlıklı bir yoldur.
5. Tekrarlanan fiziksel hareket gerektiren işler: Robotlar, insanlar için ciddi kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları oluşturabilecek sürekli tekrarlanan riskli işleri yerine getirebilir.

► Figure 1 - Examples of wearable technologies

			
Smart helmets	Wearable cameras	Emergency medical information (Emitags)	Physical workload and ergonomic sensors
Actively monitor users' heart rate, body temperature, location and work environment.	Create real-time photos and videos from a first-person perspective, for use in supply chain management and security monitoring, dust monitoring, process control and field inspection.	Intelligent, life-saving devices that can be secured to a hard hat or other flat, clean surface. Contain employees' emergency information, including allergies, health conditions, medications and emergency contact details.	Worn on the hip, back or arm, can alert a user when they perform potentially unsafe movements or tasks (such as improper lifting) and support risk assessment of poor ergonomic work environments.
			
Smart gloves	Life band	Smart clothing, e.g. vests	Smart glasses
Gloves containing chromogenic material change colour when in contact with hazardous substances.	A flexible strap that can be worn alone or placed inside a user's headwear, it monitors and alerts operators to apparent fatigue and decreased alertness.	Equipped with sensors for detecting environmental hazards and weather changes as well as potential hazards related to reduced visibility, these garments offer real-time vital signs monitoring, heat stress	Offer hands-free safety information, augmented reality for tasks and remote assistance, addressing eye strain concerns and potential distractions.

Source: BIS 2024; GAO 2024; Aksüt, et al. 2024; EU-OSHA 2020; EU-OSHA, n.d.



DIŞ İLİŞKİLER VE AVRUPA BİRLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

www.csgb.gov.tr/diabgm