



E-BÜLTEN

DIŞ İLİŞKİLER VE AVRUPA BİRLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ AYLIK E-BÜLTENİ

www.cs.gb.gov.tr/digm

OECD: Gençler Sosyo-Ekonomik Güvenlikleri için Daha Fazla Devlet Desteği İstiyor



SAYI 85 • KASIM 2024



Yayıma Hazırlayan

Salih Vecdi Seçkin Çalışma Uzmanı

Yazı Kurulu (Alfabetik sırayla):

İzzet Kamil Giritlioğlu Çalışma Uzmanı
Oğuz Ertoğdu Çalışma Uzmanı
Salih Vecdi Seçkin Çalışma Uzmanı
Selman Ayan Çalışma Uzmanı
Őeniz Özmert Koçer Çalışma Uzmanı
Züleyha Çetin 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@csgb.gov.tr adresine e-posta adresinizi iletebilirsiniz. Ayrıca bültene ilişkin görüş ve önerilerinizi iletmek için de bu e-posta adresinden bizimle iletişime geçebilirsiniz.

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

İÇİNDEKİLER



04 UZMAN GÖRÜŐÜ: "ORTA GELİR TUZAĞI" GELİŞMEKTE OLAN 108 ÜLKENİN İLERLEMESİNİ ENGELLİYOR

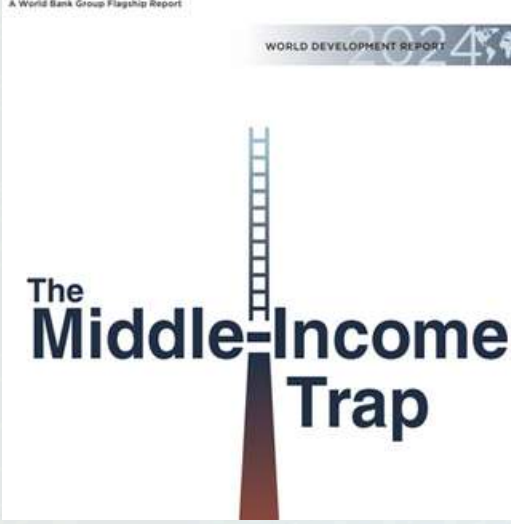
- 06 Avro Bölgesi 2024 Ekim Ayı İőssizlik Oranı %6,3
- 08 AB'deki Őirketlerin %1'i Tüm Cironun %70'ini Gerçekleőtiriyor
- 09 Gençler Sosyo-Ekonomik Güvenlikleri için Daha Fazla Devlet Desteği İstiyor
- 10 İnsanların Gönenç Düzeyi Ne Durumda
- 11 OECD Ülkelerinde Göçmen GiriőimciliĐi Artıyor
- 12 Kadın Biliőim Uzmanı Sayısındaki Artış Erkekleri Geride Bıraktı
- 13 G20 Küresel Açlık ve Yoksullukla Mücadele Birliğini Kuruyor
- 14 ETUC: Çoğu AB Ülkesi Asgari Ücret Direktifinin Öngördüğü Son Tarihi Kaçırabilir
- 15 Almanya Nitelikli Göçmen İşgücüne Gereksinim Duyuyor
- 16 Avustralya'da Çalışan Kadın ve Erkek Arasındaki Ücret Farkı %21,8
- 17 Estonya'da Emeklilik Yaşı 2027'de 65 Yaş 1 Ay Olacak
- 18 İrlanda'da Genç İstihdamı 16 Yılın En Yüksek Düzeyinde
- 19 İspanya Yasal Statü Kazanmayan Göçmenler için Çalışma Vizesi Uygulaması Başlatıyor
- 20 İnovasyonda Dünya Liderleri Belli Oldu
- 21 Japonya'da Kadın CEO Oranı İlk Kez %15'i Aştı
- 22 Letonya'da Bakanların Maaş Artışı Belli Oldu
- 23 Liberya Ekonomisinin Ana Sektörü Tarım
- 24 Macaristan'da Ücretler Yıllık %12,3 Arttı
- 25 Bilgi Notu: Uzun-Vadeli Yaşlı Bakımına Yaşlıların Gücü Yeter mi



Salih Vecdi Seçkin / Çalışma Uzmanı

✉ salih.seckin@csqb.gov.tr

Uzman GörüŐü: "Orta Gelir Tuzağı" Gelişmekte Olan 108 Ülkenin İlerlemesini Engelliyor¹



Dünya Bankasının geçtiğimiz son elli yılın deneyiminden yararlanarak hazırladığı rapora (Dünya Kalkınma Raporu 2024: Orta Gelir Tuzağı/World Development Report 2024 :_The Middle Income Trap)[2] göre, zengin ülkeler sınıfına girmeye çalışan Çin, Hindistan, Brezilya ve Güney Afrika gibi 100'den fazla orta gelirli ülke ciddi engellerle karşı karşıya bulunuyor. Dünya Bankası, "orta gelir tuzağı" olarak tanımladığı gelirle ilgili bu engelin aŐılabilmesi için gelişim süreçlerini açıklarak, bu ülkelere kapsamlı bir yol haritası sunuyor. Yol haritası kapsamında Dünya Bankası, düşük gelirli ülkelerin başlangıçta **yatırım** çekmek zorunda olduklarını belirterek, düşük-orta gelirli ülkeler sınıfına yükselmeleri halinde, daha sofistike bir yaklaŐıma ihtiyaç duyulduğunu ifade ediyor. Bu sofistike yaklaŐımda, yatırımların, yurtdıŐından **getirilecek modern teknoloji ve**

modellerin içe aktarılması (infüzyon) yoluyla desteklenmesi gerekiyor. **İnfüzyon**, daha fazla mühendis, bilim insanı, yönetici ve yüksek nitelikli meslek sahibi olan yüksek nitelikli işgücüne gereksinim duyuyor. İşgücüne olan bu talebin gelir eşitsizliğini artırdığı kaydedilmekte olup, bu sorunun yüksek eğitime erişimin artırılması, cinsiyet eşitliği ve dezavantajlı grupların teşvik edilmesiyle aŐılabileceđi vurgulanıyor.

Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Departmanına göre kadın oldukları için ayrımcılığa uğradıklarını belirten kadınların sayısı erkeklerin iki katına ulaşıyor.
(<https://sdgs.un.org/goals/goal10>)

Ayrıca, bu aşama (**infüzyon**) teknolojinin yerel ekonomiye uyarlanarak ülke geneline dağılımının planlanmasını gerektiriyor. Her iki aşamanın tamamlanmasından sonra varılan üçüncü aşamada ise küresel **inovasyon** sürecine geçiliyor. Ancak her ülke, bu safhaları başarıyla tamamlayıp zengin ülkeler sınıfına geçemiyor. Şili, Güney Kore ve Polonya her üç safhayı da başarıyla tamamlayan ülkeler olarak gösteriliyor. Genel olarak orta gelirli ülkelerin, ekonomik büyümenin üç itici gücünü (**yatırım, infüzyon ve inovasyon**) dengeli ayarlamaları ve sadece şirketleri değil, değer yaratan orta ölçekli firmalar ve yeni kurulan şirketleri de destekleyerek uyumlu bir rekabet politikası uygulamaları gerekiyor.

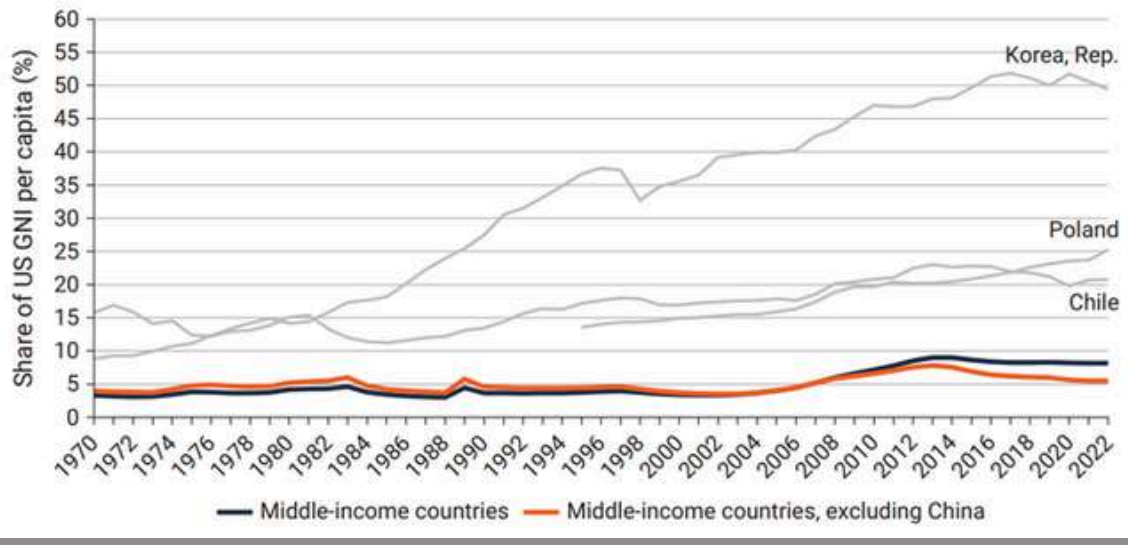
Aksi takdirde eski yaklaŐımla ilerlenmesi halinde, çoğu gelişmekte olan bu ülkelerin yüzyılımızın ortasına kadar yüksek gelirli statüye ulaşması zor görünüyor. Mevcut eğilimlerle değerlendirildiğinde Çin'in kişi başına düşen ABD gelirinin sadece dörtte birine ulaşması için 11 yıl, Endonezya için 69 yıl ve Hindistan için 75 yıl gerekiyor.

[1]PRESS RELEASE NO: 2025/003/DEC

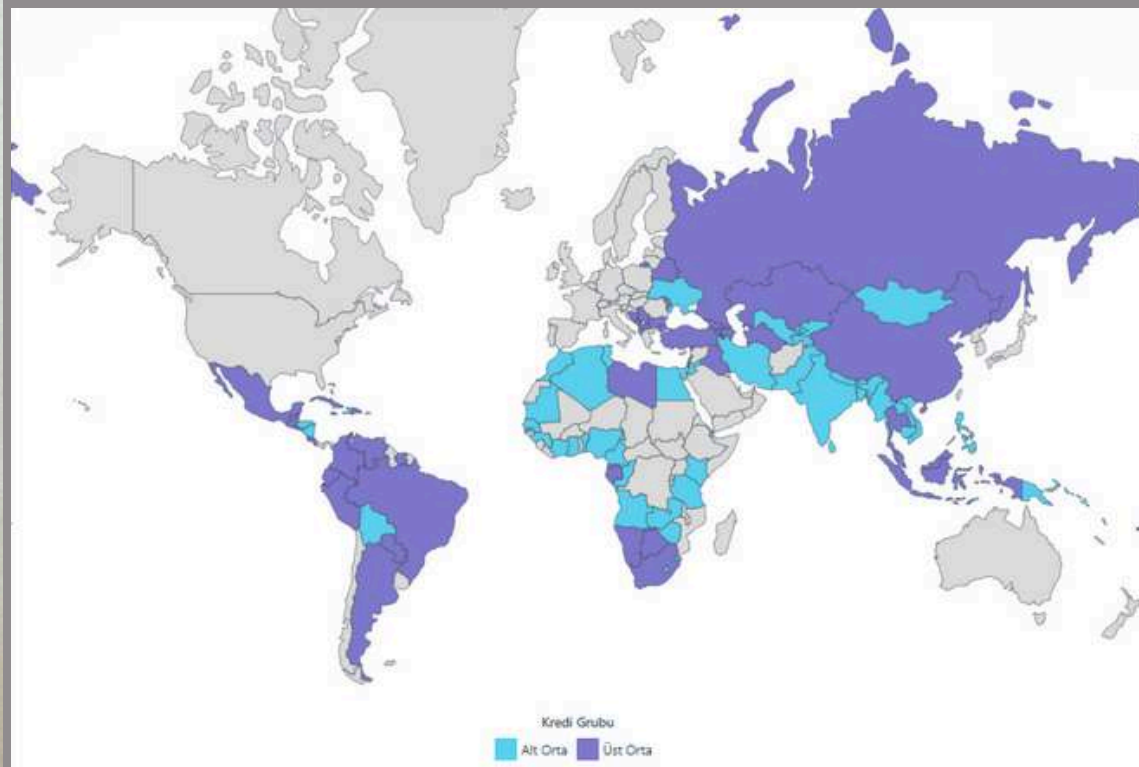
[2] World Bank. 2024. World Development Report 2024: The Middle-Income Trap. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-2078-6.

License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.

Figure O.1 Income per capita of middle-income countries relative to that of the United States has been stagnant for decades



Rapor, orta gelirli ülkelerin zenginleşmelerine karşın, kişi başına düşen ortalama gelirlerinin hiçbir zaman ABD'deki seviyenin %10'unun üzerine çıkmadığına işaret ediyor. Bu tutarın da bugün için 8.000 ABD doları olduğu kaydediliyor. "**Orta gelir tuzağı**" olarak tanımlanan bu durum, gelişmekte olan ülkelerin ekonomik büyümesinin, orta gelir aşamasında sabitlenmesinden kaynaklanıyor. Dolayısıyla, zenginliğe erişmede çok az ülke hedefe ulaşabiliyor. Raporda 2023 yılında 108 ülke **orta gelirli** olarak sınıflandırılırken, kişi başına düşen yıllık Gayri Safi Yurtiçi Hasılları (GSYH) 1.136 ilâ 13.845 ABD doları arasında bulunuyor. Bu ülkelerde yaklaşık altı milyar insan yaşamakta olup, bu sayı küresel nüfusun %75'ini ve aşırı yoksulların üçte ikisini temsil ediyor. Ayrıca bu ülkeler küresel GSYH'nin %40'ından fazlasını ve karbon emisyonlarının %60'ından fazlasını üretiyor.



[1]<https://www.pewresearch.org/social-trends/2023/03/01/the-enduring-grip-of-the-gender-pay-gap/>

[2]European Institute for Gender Equality, EIGE Gedimino pr. 16 LT-01103 Vilnius LITHUANIA



Avro Bölgesi 2024 Ekim Ayı İŞsizlik Oranı %6,3

Avrupa Birliği İstatistik Bürosu (Eurostat) verilerine göre, 2024 Ekim ayı avro bölgesi mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranı %6,3 ile Eylül ayı seviyesinde kalırken, 2023 Eylül ayının (%6,6) altında gerçekleşti. AB işsizliği 2024 Ekim ayında %5,9 oranıyla 2024 Eylül ayı ile aynı seviyede gerçekleşirken, 2023 Ekim ayının (%6,1) gerisinde kaldı.

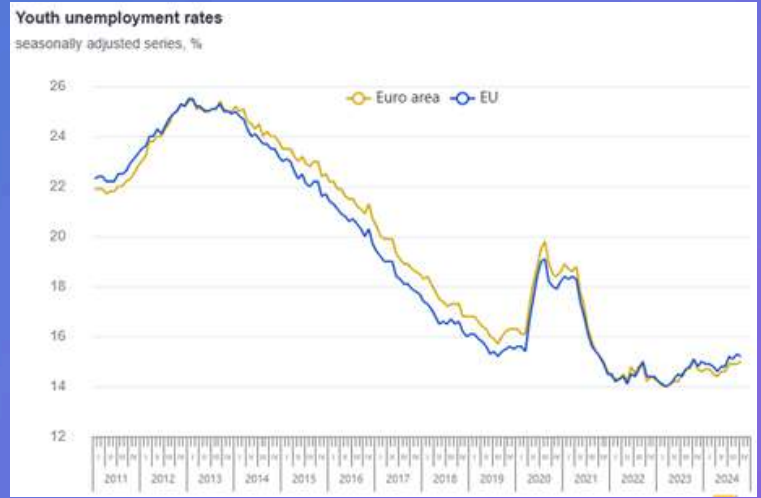
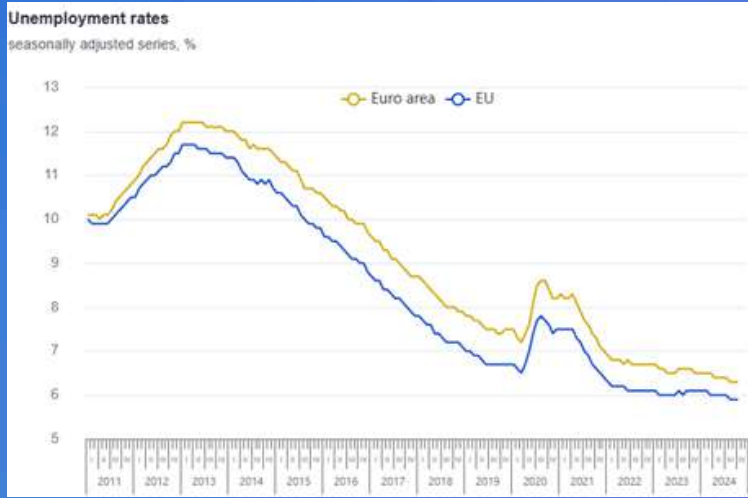
Eurostat tahminlerine göre, 2024 Ekim ayında 10.841.000'i avro bölgesinde olmak üzere AB üyesi 27 ülkede toplam kayıtlı işsiz sayısı 12.971.000 olarak kaydedildi. 2024 Eylül ayı ile karşılaştırıldığında işsizlik AB'de 70.000, avro bölgesinde 3.000 azaldı. 2023 Ekim ayı ile karşılaştırıldığında işsizliğin AB genelinde 416.000, avro bölgesinde 411.000 azaldığı görüldü.

Genç işsizliği

2024 Ekim ayında 2.427.000'i avro bölgesinde olmak üzere tüm AB üyesi ülkelerde toplam 2.995.000 yirmi beş yaş altı genç işsiz kaydedildi. 2024 Eylül ayında %15,3 olan genç işsizliği AB genelinde Ekim ayında %15,2'ye düşerken, avro bölgesinde %14,9'dan %15,0'e yükseldi. 2024 Eylül ayı ile karşılaştırıldığında, genç işsiz sayısı 2024 Ekim ayında AB genelinde 17.000 azalırken, avro bölgesinde 35.000 arttı. 2023 Ekim ayı ile karşılaştırıldığında genç işsizliği AB genelinde 61.000, avro bölgesinde 22.000 artış gösterdi.

Kadın-erkek işsizliği

2024 Ekim ayında AB'de kadın işsizlik oranı 2024 Eylül ayı ile aynı oranda (%6,1) gerçekleşirken, erkeklerde bir önceki aya göre %5,8'den %5,7'ye düştü. Avro bölgesinde kadın işsizlik oranı 2024 Eylül ayı ile karşılaştırıldığında 2024 Ekim ayında %6,5 seviyesinde, erkeklerde de %6,1 oranında sabit kalarak değişmedi.

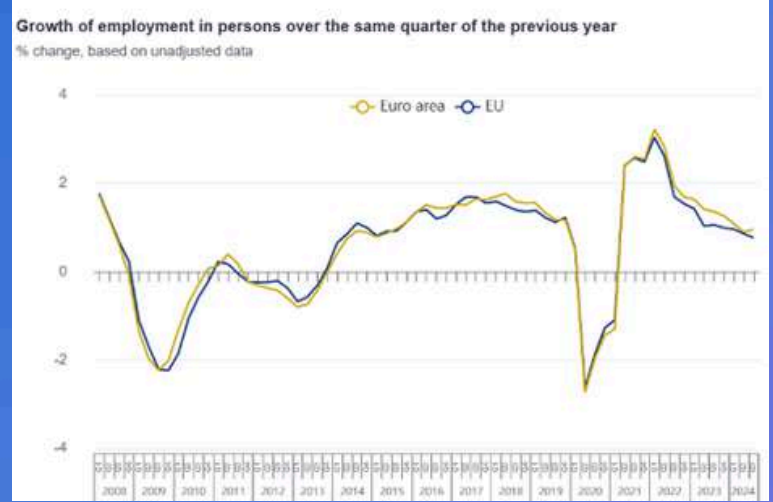


2024 Ekim ayı itibarıyla seçili bazı AB üyesi ülkelerde mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranları şöyle:

	Toplam İşsizlik Oranı (%)	Erkek (%)	Kadın (%)	Genç İşsizliği (25 yaş altı, %)
Avro-20	6,3	6,1	6,5	15,0
AB-27	5,9	5,7	6,1	15,2
Belçika	5,8	6,1	5,5	---
Bulgaristan	4,0	4,1	3,8	11,9
Çekya	2,6	2,4	2,9	10,4
Danimarka	5,9	5,3	6,5	14,4
Almanya	3,4	3,6	3,1	6,5
Yunanistan	9,8	8,2	11,9	23,3
İspanya	11,2	10,1	12,4	26,7
Fransa	7,6	7,8	7,4	20,8
İtalya	5,8	5,4	6,3	17,7
Hollanda	3,7	3,5	3,9	8,9
Avusturya	5,6	5,7	5,6	11,4
Polonya	3,1	2,7	3,5	10,8
Romanya	5,4	5,7	4,9	---
İsveç	8,5	8,2	8,8	24,4

Üçüncü çeyrekte istihdam artışı

İstihdam edilen kişi sayısı, 2024 yılının üçüncü çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre avro bölgesinde %0,2, AB'de ise %0,1 arttı. 2024'ün ikinci çeyreğinde istihdam her iki alanda da %0,1 artmıştı.



Bir önceki yılın aynı çeyreğiyle karşılaştırıldığında, istihdam 2024'ün ikinci çeyreğinde her iki bölgede de %0,9'luk artış kaydederken, 2024'ün üçüncü çeyreğinde avro bölgesinde %1,0 ve AB'de %0,8 arttı.

AB'deki Őirketlerin %1'i Tüm Cironun %70'ini GerçekleŐtiriyor

Avrupa'daki tüm Őirketlerin %99'u (yaklaşık 32 milyon), çalışan sayısı 49 ve daha az olan iŐletmelerden meydana geliyor. Ancak, cironun çoğunluğu %1'lik kesimi oluŐturun büyük Őirketlerden elde ediliyor.



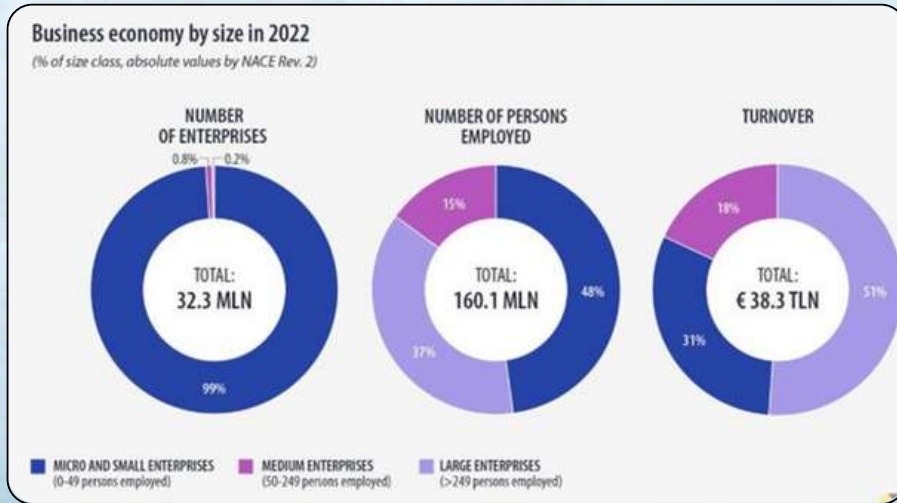
Avrupa Birliği'nde 2022'de toplam 32,3 milyon Őirket, 160 milyon kiŐiyi istihdam etti. Őirketlerin %99'u (yaklaşık 32 milyon) 49'a kadar çalışanı olan Őirketlerden oluŐmasına karşın istihdamın neredeyse yarısını (77,5 milyon çalışan) ve toplam cironun %31'ini oluşturdu.



250 veya daha fazla çalışanı olan en büyük Őirketlerin sayısı 52.000'den fazla olup, tüm Őirketlerin %0,2'sini oluşturuyor. Tüm çalışanların üçte birinden fazlasını istihdam ediyorlar ve cironun yarısından fazlasını üretiyorlar. Buna 50 ilâ 249 çalışanı olan 240.000 dolayındaki orta ölçekli iŐletmeyi de ekleyince istihdamın %63'ü ile cironun %69'unu oluŐturun tüm Őirketlerin %1'ine ulaŐılmıŐ oluyor.

En büyük iŐletmeler sanayi Şirketleri olup, genellikle Őirket sayısına göre tüm Őirketlerin %8'i gibi düşük bir paya sahipler. Ancak, sektör toplam cironun üçte birinden fazlasını

temsil etmesiyle en büyük sektör konumunda bulunuyor. Firma sayısı ve istihdam açısından en büyük sektör ise hizmetler sektörü oldu. Avrupa Birliği'ndeki on Őirketten altısı ve tüm çalışanların yarısı hizmet sektöründe çalıŐmakta olup, ciro bazında sanayinin ardından %30 ile hizmetler sektörü ikinci sırada yer aldı.



Gençler Sosyo-Ekonomik Güvenlikleri için Daha Fazla Devlet Desteği İstiyor

OECD publishing

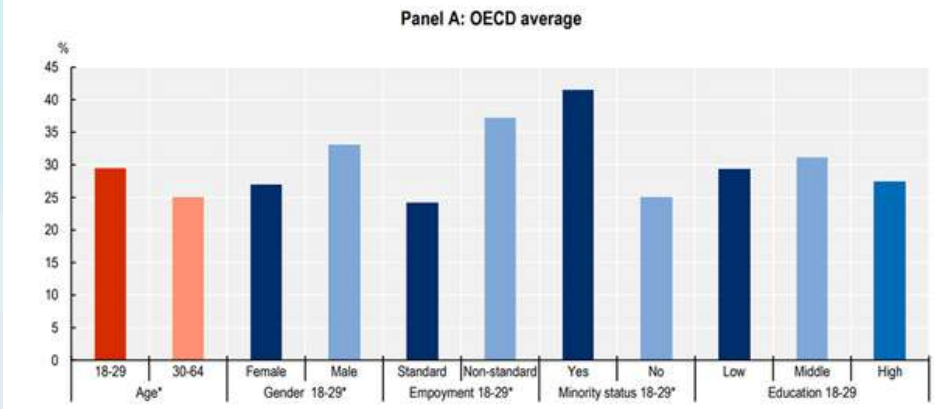
RISKS THAT MATTER FOR YOUNG PEOPLE: CONCERNS, PERCEIVED VULNERABILITIES AND POLICY PREFERENCES

İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatının (OECD), *Gençler için Önemli Riskler: Endişeler, Algılanan Zayıflıklar ve Politika Tercihleri* başlıklı araştırması, insanların karşı karşıya oldukları sosyal ve ekonomik risklere ilişkin algılarını, hükümetlerin bu riskleri ne kadar dikkate aldığına dair kişisel görüşlerini ve sosyal koruma tercihlerini inceleyen uluslararası bir çalışma.

Söz konusu araştırma kapsamı itibarıyla sosyal koruma algıları ve tercihleri üzerine küresel düzeyde yapılmış en kapsamlı incelemeyi oluşturuyor. Araştırma sonucu elde edilen bulgulara dayalı temel içgörüler şunlar:

- OECD ülkelerinde her on gençten yedisi (%69), kısa vadede masraflarını karşılayabilme konusunda endişe duyuyor. Hane halkının mali durumu ve genel, sosyal ve ekonomik refahı hakkında duyulan endişeler cinsiyet, eğitim düzeyi ve sosyo-demografik gruplar arasında değişkenlik gösteriyor.
- Gençlerin %29'u (ileri yaşlarda %25'i), kısa vadede işlerini veya serbest meslek gelirlerini kaybetmelerinin muhtemel olduğuna inanıyor. Genç erkekler (%33) ortalama olarak, işlerini kaybetme konusunda genç kadınlardan (%27) daha fazla endişe duyuyor. Söz konusu fark, azınlıklar (%42) ile azınlık olmayanlar (%25) arasında bir karşılaştırma yapıldığında daha da açılıyor.
- Gençlerin %41'i, kendilerinden yaşlı çalışanlara (%33) nazaran, iyi bir iş bulmak için taşınmaktan mutlu olacaklarını belirtiyor.
- Gençler teknoloji ve işin geleceği konusunda iyimser olup %62'si, teknoloji sayesinde, işlerinin ve çalışma saatlerinin özel yaşamlarıyla daha uyumlu hale gelebileceğini düşünüyor.
- Gençler, daha yaşlı gruplara kıyasla barınma konusunda daha fazla endişe duyuyor. Nitekim 18-29 yaş aralığındaki on katılımcıdan yedisi, önümüzdeki on yıl içinde yeterli konut bulamamaktan korkuyor.
- 18-29 yaş aralığındaki katılımcıların %26'sı, yaşlıların %23'üne kıyasla kamusal hizmetlerden daha adil bir pay aldıklarına inanırken, %55'i, yaşlı akranlarının %62'sine göre birçok kişinin kamusal yardımları hak etmediği halde yardım aldığı düşünüyor.
- **Gençlerin dörtte üçü sosyo-ekonomik güvenliklerini ve refahlarını sağlamak için daha fazla devlet desteği görmek istiyor.**

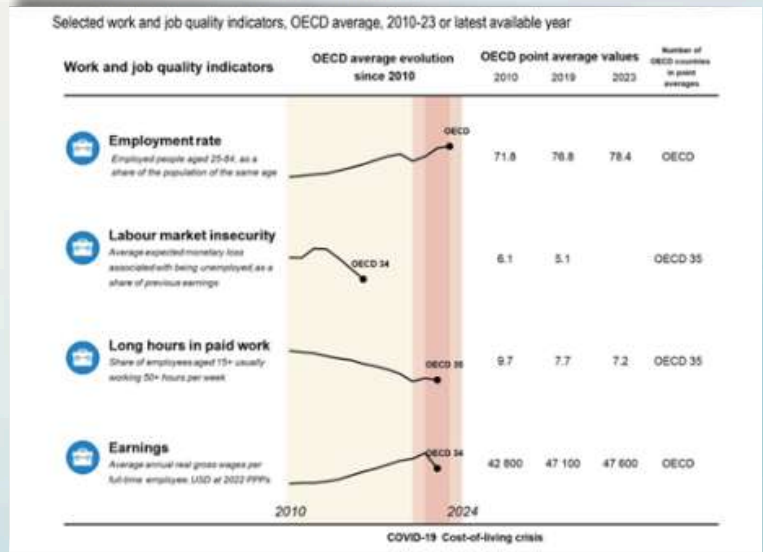
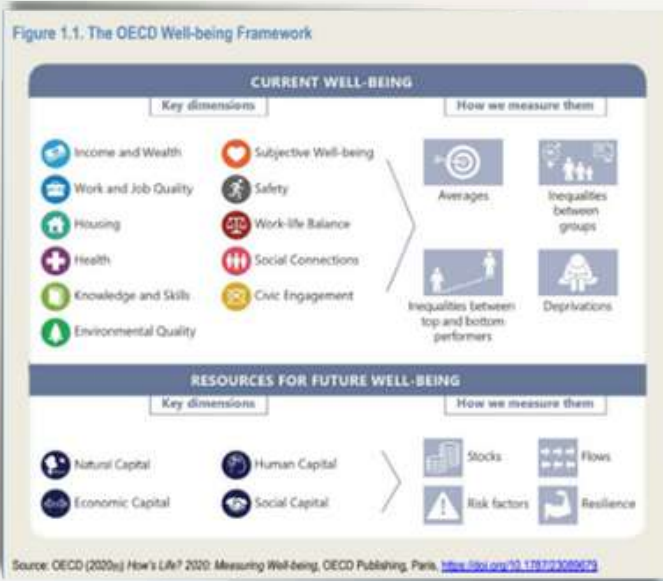
Percentage of respondents who think it is likely or very likely that they will lose their job or self-employment income in the next 12 months, by age group and other characteristics, 2022



İnsanların Gönenc Düzeyi Ne Durumda

İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatının (OECD), insanlar, çevre ve gelecek nesiller için gönenc durumunu araştırdığı “Yaşam Nasıl?” (How’s Life 2024) konulu raporunun altıncısı yayımlandı. Dört başlık altında değerlendirilen istatistiksel rapor, çok çeşitli gönenc sonuçlarını ve bunların zaman içinde, nüfus grupları ve ülkeler arasında nasıl değiştiğini belgeler bir nitelik taşıyor. Rapor, politika önerileri içermese de, bulgulara dayalı olduğundan insan yaşamına dair kapsamlı bir resim sunuyor ve politika müdahalesini gerektirebilecek alanların belirlenmesine de yardımcı oluyor.

Rapora göre, mevcut gönenc 11 boyuttan oluşuyor. Bu boyutlar, gelir/servet, iş/iş kalitesi ve konut gibi maddi koşullar, insanların ne kadar iyi oldukları ve ne kadar iyi hissettikleri, ne bildikleri ve neler yapabildikleri ve yaşadıkları ortamların ne kadar sağlıklı ve güvenli olduğunu kapsayan yaşam kalitesi faktörlerini içeriyor. Ayrıca, iş-yaşam dengesi, sosyal bağlantılar, yurttaş katılımı da bu kapsam içinde değerlendiriliyor.



Kişiler, artan yaşam maliyetlerinin yarattığı sıkıntının, maddi durumlarını olumsuz etkileyen çok önemli bir unsur olduğuna işaret ediyor. 2019'dan bu yana OECD ülkelerinin yaklaşık üçte birinde yıllık reel ücretler artarken, beşte birinde düşüş yaşandı. 2010 ilâ 2019 yılları arasında ortalama reel ücretler OECD'de yıllık %1,1 oranında artarken, 2019'dan sonra bu oran yıllık %0,3'e düştü. 2022'de OECD'deki tam zamanlı çalışanlar ortalama olarak yıllık 47.600 ABD doları kazandı. Rapora göre, nicel bakış açısıyla OECD ülkelerindeki işgücü piyasaları, enflasyonist baskılar da dâhil olmak üzere son ekonomik şoklara karşı genel olarak dayanıklı olduğunu kanıtladı. 2020'nin ilk altı ayında istihdam düştükten sonra, birçok ülkede 2023'te istihdam seviyeleri yüksek düzeylere ulaştı.

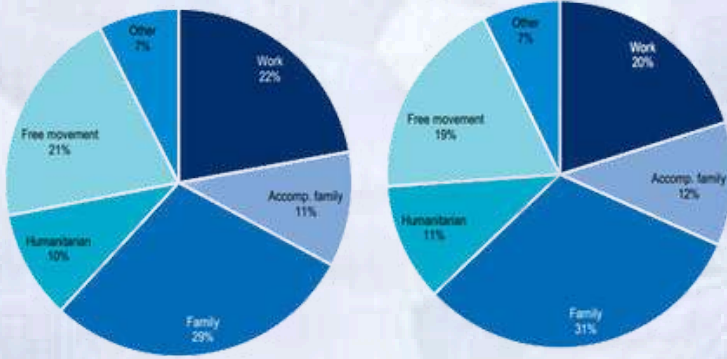
Hükümetlere güven konusunda, OECD Güven Araştırmasını (Trust Survey 2023) kaynak olarak kullanan raporda, ülke ve popülasyon gruplarına (coğrafi konum, yaş, cinsiyet, etnik köken gibi) göre değişen farklılıklar olmasına karşın, kişilerin %44'ünün hükümetlerine güvenmediği ya da az güvendiği, %39'unun tam güven duyduğu kaydedildi. İleriye yönelik olarak, şayet bugünkü gönencimizi sağlayan kaynaklar korunur ve ekonomik, doğal ve toplumsal sistemlere yönelik riskler tespit edilir ve uygun şekilde yönetilirse, uzun vadede nüfusun tüm kesimleri için iyi bir yaşam kalitesi ve güçlü toplum ilişkilerinin devam edebileceği vurgulanıyor.

OECD Ülkelerinde Göçmen Girişimciliği Artıyor



İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatınca hazırlanan **Uluslararası Göç Görünümü 2024**'ün kırk sekizinci baskısı 14 Kasım 2024 tarihinde yayımlandı. Bu yılki rapor, özellikle OECD ülkelerinde göçmen girişimciliğine ve göçmenlerin işgücü piyasası içindeki konumuna yoğunlaşarak son gelişmeleri analiz ediyor. Rapora göre göçmenler, OECD ülkelerindeki toplam girişimciler içindeki payını artırdı. Nitekim 2006 yılında OECD ülkelerindeki serbest meslek sahiplerinin ortalama payı %11 iken, bu pay 2022 yılında %17'ye yükseldi. Bu artış önemli bir iş yaratımına dönüştü. Girişimcilik yoluyla, 25 OECD ülkesinde ortalama olarak çalışma çağındaki nüfusta her 10 göçmen için yaklaşık 2 ek iş yaratıldı. Göçmen girişimciliği 2011'den 2021'e kadar yaklaşık 4 milyondan fazla ek iş oluşturdu.

B. Categories of entry in 2022 and 2023 (%)



Note: Includes only countries for which data on standardised permanent-type migration are available (refer to Table 1.1).

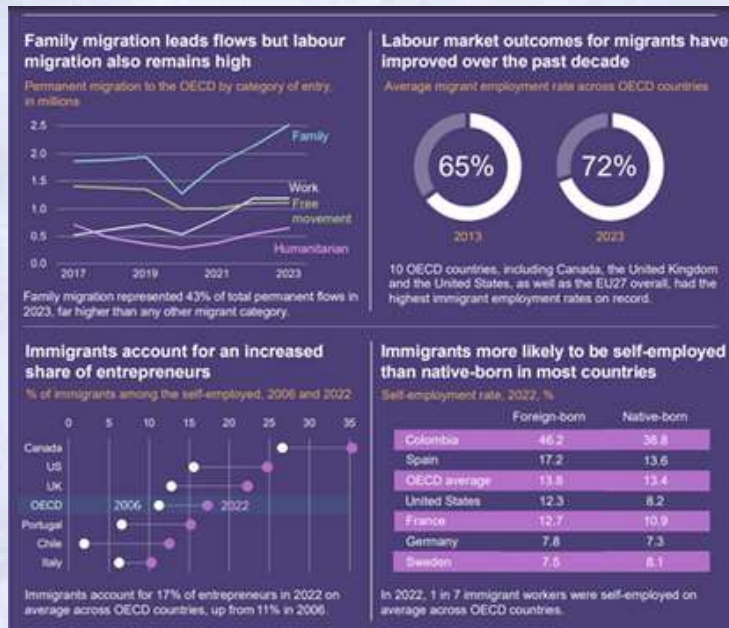
Source: OECD International Migration Database.

2023 yılı içinde OECD ülkelerine gelen kalıcı göçmenlerin sayısı 6,5 milyonu aşarak rekor düzeye ulaştı. Diğer yandan geçici işgücü göçü büyümeye devam etti. OECD ülkelerinde (Polonya hariç) 2,4 milyondan fazla çalışma izni ve yetkisi verilirken, yıllık %16'lık bir artış temsil etti.

2023'te kalıcı tip göçteki artışın çoğunluğunu aile birleşimi (%18) oluşturdu. İnsani nedenlerle yaşanan göç (%20) oranı da yükseldi. OECD ülkelerine yerleşen kalıcı işgücü göçü de, 2022'de olduğu gibi 2023'te de yaklaşık 1,2 milyon işçiyle yüksek bir düzeyde seyretti.

Kanada, Fransa, Japonya, İsviçre ve Birleşik Krallık dâhil olmak üzere OECD ülkelerinin yaklaşık üçte birinde 2023'te rekor düzeyde göç yaşanırken, Danimarka, Estonya, İsrail, İtalya, Litvanya ve Yeni Zelanda'nın da aralarında bulunduğu kalan diğer üçte birlik kesimde düşüş kaydedildi.

Göçmen istihdamındaki artış eğilimi, 2023'te de devam ederken OECD genelinde istihdam %71,8, işsizlik ise %7,3 düzeyinde kaydedildi. Ukraynalı sığınmacıların yerel işgücü piyasalarına uyumu ülkeler arasında farklılıklar gösterirken, bazı Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde (örneğin Polonya, Litvanya ve Estonya) Ukraynalı göçmenlerin istihdam oranları 2023'ün sonlarında %50'yi aştı. Buna karşılık, Almanya, Avusturya ve Belçika gibi ülkelerde dörtte birinden azı istihdam edildi.

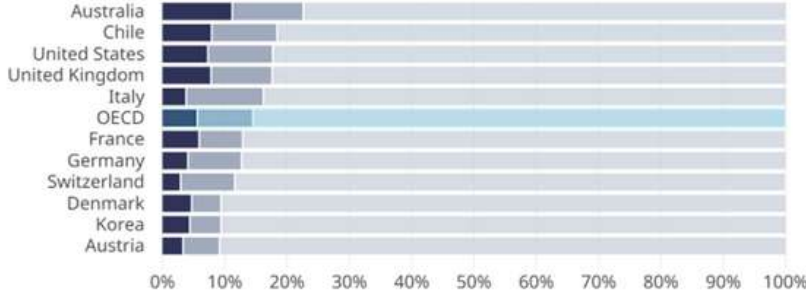


Kadın BiliŐim Uzmanı Sayısındaki Artış Erkekleri Geride Bıraktı

Start-ups in digital-related activities with female founders

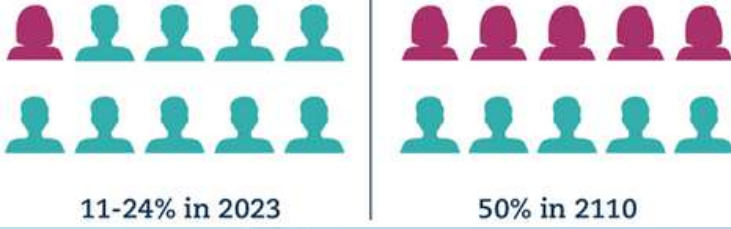
% of VC-funded start-ups, 2000-20

Founders: ■ All female ■ Male-female ■ All male



The growth of female ICT specialists outpaces men, but it will take a lifetime to reach parity.

Share of female ICT specialists in the OECD



İktisadi İŞbirliği ve Gelişme TeŐkilatı (OECD) ũlkeleri ve ortak ekonomilerdeki teknolojik gelişim, dijital politikalar ve dijital performansların analizini yapan **Dijital Ekonomi GŖrŖnŖmŖ 2024** (DEO) raporuna gŖre, OECD ũlkelerindeki dijital faaliyetlerle ilgili start-upların %6'sı sadece kadınlar, %15'i ise en az bir kadının içinde yer aldığı kişiler tarafından kuruldu.

Diğer yandan, erkekler kadınlardan daha fazla sayıda patente sahip olurken, bilgi ve iletiŐim teknolojileriyle (BİT) ilgilenen kadın ve erkek arasındaki sayısal farkın kapatılmasının 2110 yılına kadar sŖrebileĐi tahmin ediliyor. Rapora gŖre, kadınların BİT ve dijital yoğun sektŖrlerde çalıŐması için gerekli becerilerinin geliŐtirilmesi, kadın giriŐimciliĐinin desteklenmesi ve kadınların BİT mucidi olmalarına yardımcı olmak için bu alanda eyleme geçilmesi gerekiyor.

OECD genelinde ulusal dijital stratejilerin sayısı artmakta olup 2023 yılında ũlkelerin %90'ından fazlası ulusal dijital stratejiye sahip oldu.



G20 Küresel Açlık ve Yoksullukla Mücadele Birliğini Kuruyor

Brezilya'nın Rio de Janeiro kentinde 18-19 Kasım 2024 tarihlerinde üye 19 ülkenin liderleri ile Afrika Birliği ve Avrupa Birliğinin katılımıyla G20 Liderler Zirvesi gerçekleştirildi. Bu yılki G20 Liderler Zirvesinde: i)sosyal kapsayıcılık açlık ve yoksullukla mücadele; ii)sürdürülebilir kalkınma ve enerji geçişleri; iii)küresel yönetim reformu, gündemin temel konularını oluşturdu. Brezilya Devlet Başkanı Zirvenin açılışında açılığın, insanlığın büyük bir bölümünü dışlayan siyasi kararların bir ürünü olduğunu belirterek, G20 ülkelerinin, 110 trilyon ABD dolarlık küresel Gayri Safi Yurtiçi Hasılanın (GSYH) %85'ini temsil ettiğini ve aynı zamanda 32 trilyon dolarlık mal ve hizmet ticaretinin %75'ini ve 8 milyarlık dünya nüfusunun üçte ikisini oluşturduğuna vurgu yaptı.



G20 Zirvesine katılan Liderler tarafından yukarıda sözü edilen temel konuları içeren bir Bildirge (18 Kasım 2024) kabul edildi. Bildirge'de aynı zamanda 2025'te Brezilya'nın Belém kentinde düzenlenecek olan COP30'un (Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi) desteklenmesi hususu da yer aldı.



G20 Rio de Janeiro Leaders' Declaration

1. We, the Leaders of the G20, met in Rio de Janeiro on 18-19 November 2024 to address major global challenges and crises and promote strong, sustainable, balanced, and inclusive growth. We gather in the birthplace of the Sustainable Development Agenda to reaffirm our commitment to building a just world and a sustainable planet, while leaving no one behind.

Zirve'de, uluslararası örgütlerin ve ülkelerin 2030 yılına kadar açlık ve yoksullukla mücadele çabalarını hızlandırmasını amaçlayan ve bir Brezilya girişimi olan **Küresel Açlık ve Yoksullukla Mücadele Birliğinin** lansmanı yapıldı. **Küresel Yönetim**, dünya çapında açlığı ve yoksulluğu azaltmada etkili olduğu kanıtlanmış kamu politikaları ve sosyal teknolojilerin uygulanması için kaynak ve bilgi toplamak amacıyla **Küresel Birlik** kurmaya odaklanıyor. Küresel Birliğe katılım yalnızca G20 üyelerine değil, aynı zamanda tüm ilgili ülkelere açık olacak.

ETUC: Çoğu AB Ülkesi Asgari Ücret Direktifinin Öngördüğü Son Tarihi Kaçırabilir

Avrupa Birliğinde yeterli bir asgari ücretin belirlenmesine dair 2022 Haziran ayında kabul edilen AB Direktifinin (2022/2041) üye ülkelerde ulusal yasalara uyarlanması için belirlenen süre 15 Kasım 2024 tarihinde sona eriyor. Ancak Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) tarafından yapılan son araştırmaya göre, birçok üye ülke henüz **aktarma sürecini** başlatmış değil. **Direktife göre, bir asgari ücret, eğer ücret dağılımına göre adil ve tam zamanlı istihdam ilişkisine dayalı işçilere makul bir yaşam standardı sağlıyor ise yeterli kabul ediliyor.**

DIRECTIVES

DIRECTIVE (EU) 2022/2041 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL
of 19 October 2022
on adequate minimum wages in the European Union

THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION,

Having regard to the Treaty on the Functioning of the European Union, and in particular Article 153(2), point (b), in conjunction with Article 153(1), point (b), thereof,

Direktif, yasal asgari ücretlerin yeterliliğinin, her üye devletteki istihdam artışı, rekabet gücü ve bölgesel ve sektörel gelişmeler dâhil olmak üzere ulusal sosyo-ekonomik koşulların göz önünde bulundurulması suretiyle belirlenip değerlendirilebileceğini vurguluyor.[1] AB'deki brüt asgari ücretler, Bulgaristan'da ayda 477 avrodan Lüksemburg'da 2.571 avroya kadar değişkenlik gösteriyor. Son

kurallar ülkelerin asgari ücret uygulamasına sahip olmasını zorunlu tutmuyor; ancak ücretler belirlenirken, satın alma gücüne atıfta bulunularak, bunları belirleme ve güncelleme konusunda güvenilir yöntemler kullanılarak tespit edilmesinin sağlanmasını öngörüyor. "Transposition" olarak adlandırılan aktarım sürecini tamamlayan ülkeler arasında Belçika, Macaristan, Letonya, Lüksemburg, Polonya ve Romanya sayılırken, sürecin devam ettiği ülkeler arasında Avusturya, Bulgaristan, Hırvatistan, Çekya, Finlandiya, Yunanistan, Hollanda, Slovakya ve İspanya bulunuyor. Aktarım süreci henüz başlamayan ülkeler ise Estonya, Fransa, İtalya, Litvanya, Malta, Portekiz ve GKRY. Diğer yandan, İrlanda, Slovenya ve Almanya'nın herhangi bir aktarım yapmasının gerekmediği ülkeler olduğu kaydediliyor.



Kaynak: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/most-countries-could-miss-minimum-wage-directive-deadline>; "These seven countries aren't respecting EU minimum wage rules, according to trade unions," Euronews, 22.10.2024 (Erişim tarihleri: 11/11/2024).

[1] Bkz. "Avrupa Birliğinde Asgari Ücret Direktifi Yürürlükte", Dış İlişkiler e-bülteni, sayı:61, Kasım 2022, s.10.

Almanya Nitelikli Göçmen İŞgücüne Gereksinim Duyuyor

17 Kasım 2024 tarihinde yapılan açıklamada, Almanya'nın kronik işgücü sıkıntısını gidermek amacıyla bazı kısıtlayıcı kuralların gevşetileceği ve 2024 yılı içerisinde **nitelikli göçmen işgücü** sayısında %10 oranında artış yapılacağı duyuruldu.

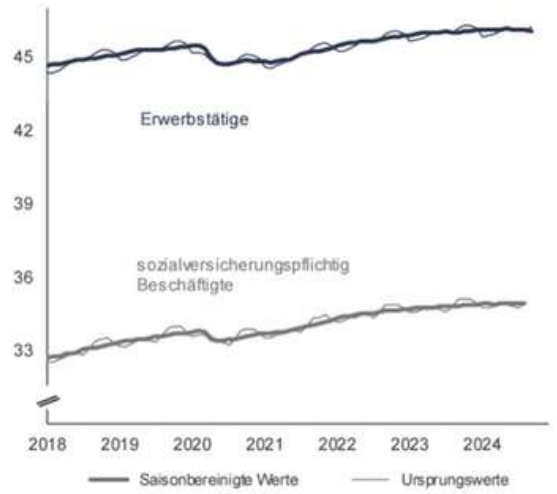
Öngörülen artış, Almanya'nın yakın zamanda Kanada'nın yaklaşımını örnek alan **beceri, iş deneyimi ve dil becerilerine sahip, Almanya ile bağlantısının güçlü olduğu** başvuru sahiplerine öncelik veren puana dayalı bir göçmenlik sistemini benimsemesinden sonra gündeme geldi. Açıklamaya göre, 2024 yılında 200.000 mesleki vizenin verilmesi ve nitelikli Hintli meslek sahipleri için verilen 20.000'lik vize sınırının yılda 90.000'e çıkarılması hedefleniyor. Şu anda yaklaşık 250.000 Hintli Almanya'da ikamet etmekte olup, birçoğu sağlık, hemŐirelik ve biliŐim alanlarında yüksek talep gören pozisyonlarda bulunuyor.

Almanya'da yaklaşık 1,34 milyon açık iş pozisyonu mevcut. Sağlık, biliŐim teknolojileri ve mühendislik gibi alanlarda artan işgücü açığına çözüm bulmak amacıyla yakın zamanda Fırsat Kartı (ChancenKarte)

uygulaması da başlatılmıŐtı. YaŐlanan nüfus ve yıllık yaklaşık 400.000 işçi açığı nedeniyle açık daha da büyüyor. Mevcut sıkıntılara karşın, Almanya'nın istihdamı son beş yılda 1,6 milyon artış gösterdi ve bu pozisyonların neredeyse %90'ı yabancılar tarafından dolduruldu.

Erwerbstätige und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

in Millionen
Deutschland
2018 bis 2024



Kaynak: "Germany raises visas by 10% for foreigners, adopts Canada's points system," Business Standard, November 20, 2024; chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.arbeitsagentur.de/datei/arbeitsmarktbericht-oktober-2024_ba050627.pdf (Erişim tarihi:22/11/2024).



Avustralya'da Çalışan Kadın ve Erkek Arasındaki Ücret Farkı %21,8



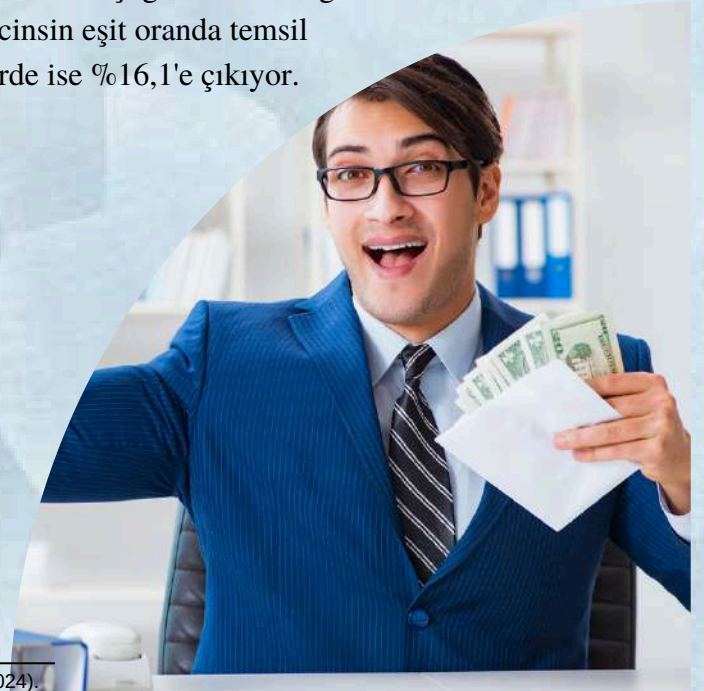
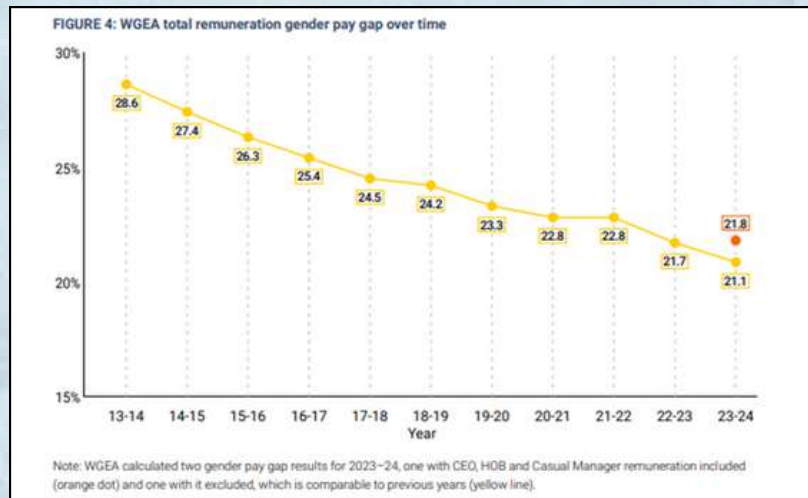
Avustralya Hükümeti İşyeri Cinsiyet Eşitliği Kurumu (Workplace Gender Equality Agency/WGEA) tarafından yayımlanan son verilere göre, toplam ücret ortalamasında kadın ile erkek arasındaki %21,8 oranında ücret farkı bulunuyor. Hesaplamalara göre, bir erkeğin kazandığı ortalama her 1 Avustralya doları için kadınlar 78 sent kazanıyor. Bir yıl boyunca bu fark 28.425 dolara ulaşıyor. Söz konusu ücret farkı, 2023-24'te ilk kez CEO, işletme müdürü ve diğer yönetici ücretlerini içine alacak şekilde hesaplandı. Yöneticilerin hesaba katılmaması halinde ise ücret farkı yıllık 0,6 puan düşüyor.

WGEA'nın toplam ücretlendirmesinde kadın ve erkek arasındaki ücret farkı, özel sektör çalışanlarına yönelik temel maaş, fazla mesai, ikramiye ve ek ödemeleri içeriyor. Ayrıca geçici ve yarı zamanlı çalışanların yıllık düzeyde tam zamanlı eşdeğer maaşlarını da kapsıyor. Bu yöntem, Avustralya'da kadın ile erkek arasındaki gerçek ücret farkını daha net olarak ortaya koyuyor.

İşyerinde Cinsiyet Eşitliği Yasası (2012) uyarınca, 100 veya daha fazla çalışanı olan tüm Avustralyalı işverenlerin cinsiyet eşitliği verilerini her yıl WGEA'ya bildirmeleri gerekiyor. WGEA, bu bilgiyi kullanarak her iki cins arasındaki ortalama ücret farkını da hesaplıyor. Söz konusu fark şu anda %19 seviyesinde bulunuyor.

Kadın ve erkek arasındaki medyan ücret farkı ise, bir işletmedeki her erkeğin maaşının en küçüğe doğru sıralanması ve bu veri kümesinde ortadaki sayının bulunmasıyla belirleniyor. Aynı işlem kadınların maaşı için de yapılıyor. İşyeri medyan cinsiyet ücret farkı ise, bir kuruluştaki bir erkeğe ödenen ücretin medyanı ile bir kadına ödenen ücretin medyanı arasındaki farkı temsil ediyor.

Ortalama ücretin aksine, medyan ücret aşırı değerlerle (örneğin CEO maaşı) yanıltıcı olmayıp, bir kuruluş içinde var olan tipik kazançların gerçek durumunu yansıtıyor. Buna göre, kadınların çoğunlukta olduğu endüstrilerde her iki cins arasındaki medyan ücret farkı %5,5 olup, bu oran her iki cinsin eşit oranda temsil edildiği sektörlerde %13,2'ye, erkeklerin egemen olduğu sektörlerde ise %16,1'e çıkıyor.





SOTSIAALMINISTERIUM



Estonya'da Emeklilik Yaşı 2027'de 65 Yaş 1 Ay Olacak

Estonya Sosyal Koruma Bakanlığı tarafından yapılan duyuruda, 2027 yılı için öngörülen emeklilik yaşına ilişkin yönetmeliğin kabul edildiği ve Estonya'da emeklilik yaşının 2027'den itibaren 65 yaş bir ay olacağı bildirildi. 2027'den itibaren Estonya'da emeklilik yaşı, altı yıl önce tanıtılan yeni hesaplama formülleri kullanılarak doğum yılı yerine, takvim yılına göre belirlenecek.

Bu, her takvim yılı için yeni bir emeklilik yaşının belirleneceği anlamına geliyor. Emeklilik yaşı, 65 yaşındaki kişilerin yaşam beklentisine bağlı olarak beş yıllık ortalama alınarak hesaplanıyor.

Örneğin, 2027 yılı için emeklilik yaşı hesaplanırken 2019-2023 dönemi ortalama yaşam beklentisi esas alınıyor. Buna göre, Aralık ayında doğanlar hariç, 1962 doğumlular emeklilik yaşına 2027 yılında ulaşıyor. Aralık ayında doğanlar ise Ocak 2028'de 65 yaş bir aya ulaşacak ve emeklilik yaşı da 2028'de mümkün olacak. Bu tarihlerde doğanların kesin emeklilik zamanı 2025 emeklilik yaşı düzenlemesine göre belirlenebilecek.

Estonya'da emeklilik sisteminin sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla 1994 yılından itibaren emeklilik yaşı dört kez kademeli olarak artırıldı. 2009 yılında emeklilik yaşının 2026 yılına kadar 65'e yükseltilmesine karar verildi. **Son olarak, emeklilik yaşının yaşam beklentisindeki değişikliğe bağlı olarak belirlenmesi yöntemi kabul edildi.** Estonya'da emeklilik yaşının iki yıl önceden açıklanması gerekiyor.



Joonis 1. Prognoositud vanaduspensioniga

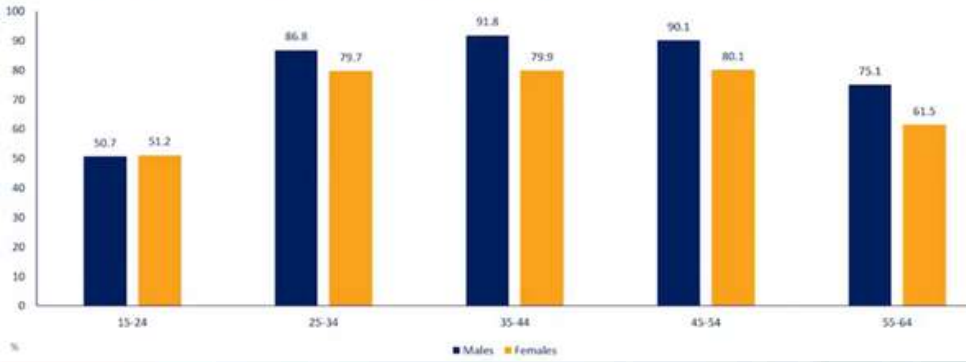


Kaynak: <https://www.sm.ee/uudised/2027-aasta-vanaduspensioniga-65-aastat-ja-uks-kuu> (Erişim tarihi: 14/11/2024).

İrlanda'da Genç İstihdamı 16 Yılın En Yüksek Düzeyinde

İrlanda İstatistik Ofisinin (The Central Statistics Office/CSO) son yayımlanan verilerine göre, 15-24 yaş arası genç nüfusun Temmuz-Eylül 2024 dönemindeki istihdam oranı %50,9 olarak kaydedildi.

Employment rate (%) in Q3 2024, by age group and sex



Diğer yandan, genç işsizliği olarak bilinen 15-24 yaş arası gençlerde işsizlik oranı, 2023'ün üçüncü çeyreğinde %12,3'ten 2024'ün üçüncü çeyreğinde %11,5'e geriledi. 25-74 yaş arası işsizlik oranı ise 2024'ün üçüncü çeyreğinde 12 ay öncesine göre değişmeyerek %3,4 oldu.



Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ölçütlerine göre, 2024'ün 3. çeyreğinde İrlanda'da 15-89 yaş arası toplam işgücü sayısı 2.924.400 olup, işgücündeki erkeklerin sayısı %3,2 (47.100) artışla 1.542.400'e yükselirken, kadınların sayısı %3,8 (51.100) artışla 1.382.000'e yükseldi.



İspanya Yasal Statü Kazanmayan Göçmenler İçin Çalışma Vizesi Uygulaması Başlatıyor

Avrupa Birliğine üye ülkeler içinde en çok düzensiz göçmen alan ülkelerden biri olan İspanya, eksik işgücünü tamamlamak üzere yasal statü kazanmamış göçmenlere oturma ve çalışma izni vermeye hazırlanıyor. **Söz konu uygulama, formasyon, istihdam ve aile kavramlarından oluşan üç temele dayandırılıyor.** Politikanın Mayıs 2025'te yürürlüğe girmesi ve 2027'ye kadar yürürlükte kalarak uygulanması planlanıyor. Bu, İspanya'nın yaşanan nüfus karşısında işgücünü genişletme girişiminin bir parçası olarak kabul ediliyor. İspanya'nın refah devleti özelliğini sürdürebilmesi için yılda yaklaşık 250.000 kayıtlı yabancı işçiye ihtiyacı olduğu belirtiliyor. İspanya İçişleri Bakanlığı verilerine göre, 1 Ocak - 15 Kasım 2024 tarihleri arasında 54.000'den fazla göçmen düzensiz bir şekilde İspanya'ya girdi; bu rakam 2023'e göre %15,8 artış gösterdi. Yasal statü kazanmamış pek çok göçmen, İspanya'nın kayıt dışı ekonomisinde meyve toplayıcı, bakıcı, teslimat şoförlüğü veya genellikle İspanyolların devrettiği diğer düşük ücretli ancak önemli işleri yaparak geçimini sağlıyor. Resmi verilere göre İspanya, 2023 yılında yabancılara 1,3 milyon vize verdi.





İnovasyonda Dünya Liderleri Belli Oldu

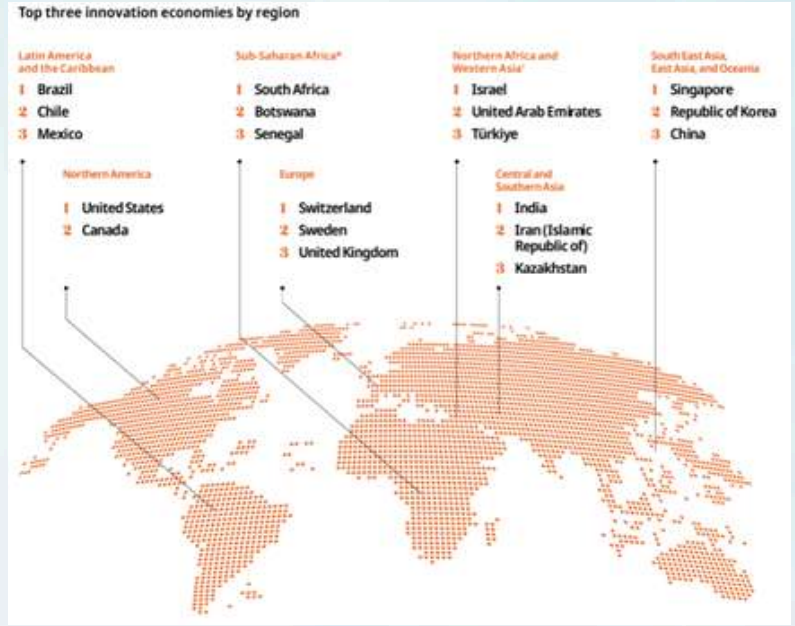
Global
Innovation
Index 2024
Unlocking the
Promise of Social
Entrepreneurship



Cenevre merkezli Dünya Entelektüel Mülkiyet Organizasyonu (World Intellectual Property Organization/WIPO) tarafından on yedincisi yayımlanan *Küresel İnovasyon Endeksi 2024* raporuna göre[1] İsviçre hem Avrupa'da hem de dünya sıralamasında birinci sırada yer aldı. İsviçre, özellikle biyoteknoloji, robotik teknolojiler ve mühendislik gibi alanlarda araştırma, yüksek nitelikli işçiler ve ileri üretim için bir merkez haline geldi.

Küresel İnovasyon Endeksi 2024 raporu, bu yıl teknolojik yenilikleri yakalamanın ötesinde, inovasyona öncülük etmedeki olumlu rolüyle değişime yol açan sosyal girişimcilik modeline odaklandı. Rapora göre, mevcut tahminler dünya genelinde 10- 11 milyon sosyal girişimin ve 30 milyona yakın sosyal girişimcinin bulunduğunu ve bunların küresel Gayri Safi Yurtiçi Hasılaya (GSYH) yaklaşık 2 trilyon dolar katkıda bulunduğunu gösteriyor. Nitekim teknolojik ilerleme, özellikle genom dizilimi gibi sağlıkla ilgili alanlar da dâhil, bilgi işlem ve pil teknolojisi 2023 yılında ağırlığını hissettirdi. Diğer yandan, yeşil teknolojilerin ilerleme hızı son on yıldaki ortalama büyümenin gerisinde kaldı. **İşgücü verimliliği**, son on yılın ortalamasının altında kalsa da yükselme eğilimi gösterdi. 2022'de aşırı yoksulluk içindeki insan sayısı 2005 yılındakinin yarısı kadar gerçekleşirken, 2022 yılında artan yaşam beklentisi, 2015 seviyesini aşamadı. Ayrıca, çevresel etki konusunda karbon emisyonlarının artmaya başladığı gözlemlendi.

Rapora göre, 2024 yılında Türkiye hem bölgesel düzeyde, hem de üst-orta gelir grubundaki ülkeler arasında ilk defa ilk üç giren ülkeler arasında yer aldı.



Top three innovation economies by income group

High-income

- 1 Switzerland
- 2 Sweden
- 3 United States

Upper middle-income

- 1 China
- 2 Malaysia
- 3 Türkiye ☆

Lower middle-income

- 1 India
- 2 Viet Nam
- 3 Philippines ☆

Low-income^

- 1 Rwanda
- 2 Togo
- 3 Uganda ☆

[1]World Intellectual Property Organization (WIPO) (2024). Global Innovation Index 2024: Unlocking the Promise of Social Entrepreneurship 10.34667/tind.50062 Kaynak: [https://www.swissinfo.ch/eng/multinational-companies/is-switzerland-as-innovative-as-it-ranks/87901532?](https://www.swissinfo.ch/eng/multinational-companies/is-switzerland-as-innovative-as-it-ranks/87901532?utm_source=multiple&utm_medium=website&utm_campaign=recommendation_deeply-read_en&utm_content=o&utm_term=wpblock_widget-deeply-read)

utm_source=multiple&utm_medium=website&utm_campaign=recommendation_deeply-read_en&utm_content=o&utm_term=wpblock_widget-deeply-read (Erişim tarihi: 21/11/2024).

Japonya'da Kadın CEO Oranı İlk Kez %15'i AŞtı

Kredi araştırma Őirketi Tokyo Shoko Research'ün yaptığı bir araştırmaya göre, Japonya'daki kadın CEO (Chief Executive Officer/CEO) sayısı bu yıl rekor kırarak 649.262'ye ulaştı ve ilk kez tüm CEO'ların %15'inden fazlasını oluşturdu. 2024 Ekim ayında yayımlanan yıllık araştırma sonucu ayrıca, 4,25 milyon Őirketteki kadın başkan sayısının 2010'da 210.000'in hemen üzerinde olduğu günden bu yana üç kat arttığını gösterdi. Bu arada kadın CEO sayısı geçen yılı göre 37.038 (%6) artış kaydetti.

Tokyo Shoko Research, artışın arkasındaki nedenleri, merkezi ve yerel hükümetlerin, kadınların iş kurma ve başarılı olma konusundaki desteğine ve Őirketlerin kadınlar için çalışma koŐullarını iyileŐtirme çabalarını artırmasına bağladı. Eyalet bazında, en fazla kadın CEO sayısı Tokyo'da (165.102), ardından Osaka (63.177) ve Kanagawa'da (41.614) tespit edildi. En düşük sayı, sayının 2.000'in altında olduğu Tottori'de (1.697) kaydedildi. Kadın CEO'ların oransal payı en yüksek yerler Okinawa (%20,62), ardından Yamanashi (%17,36) ve Tokyo (%17,21) olarak sıralanırken, en düşük paya Niigata (%9,69) sahip oldu. Kadın CEO'ların ortalama yaşı erkek meslektaŐlarından 1,8 yaş daha büyük -65,1- yaş olarak belirlendi. Kadın CEO'ların en yaygın yaşı %28,5 payla 70'li yaŐlar olarak tespit edildi.

Kadın CEO'ların Şirketleri genel olarak satış ve çalışan sayısı açısından küçük olup, kadın CEO'lara sahip Őirketlerin %69,8'inin yıllık satıŐları 100 milyon ¥'den (658.000 ABD doları) az ve %61,5'i beŐten az çalıŐana sahip bulunuyor. Tokyo Shoko Research araŐtırmasında, sektörler itibarıyla, en fazla kadın CEO'nun (320.913) görev yaptığı sektörler toplamının %49,4' ile restoran ve kozmetik olduğu; en yüksek payı, 4 CEO'dan 1'inin kadın olduğu gayrimenkul sektörü oluşturdu. İnaŐaat, %5,45 ile en düşük paya sahip sektör oldu.





Letonya'da Bakanların Maaş Artışı Belli Oldu

Yapılan resmi açıklamada, 2025 devlet bütçesinin Letonya Parlamentosu Saeima tarafından onaylanmasından sonra bakanların maaşlarına 195 avro, milletvekillerinin maaşlarına ise 110 avro zam yapılacak. Bakanların Şu anda brüt 7.475 avro olan aylık maaşları, 2025 yılında 7.670 avro olurken, milletvekillerinin maaşı brüt 7.330; Parlamento sekreterlerine 173 avro artış yapılarak yeni yılda maaşları 6.804 avroya yükseltilecek. Yasaya göre bakanların maaşları, belirli katsayıların temel aylık maaşa göre ayarlanmasıyla belirleniyor. Buna göre, Başbakan için katsayı yedi, bakanlar için ise 6,2 olarak uygulanıyor. Devlet Başkanı, Saeima Sözcüsü, Başbakan, Anayasa Mahkemesi Başkanı ve Yüksek Mahkeme Başkanının brüt aylık maaşları da 219 avro artırılarak, 2025 yılında maksimum 8.659 avro olarak uygulanacak.

Liberya Ekonomisinin Ana Sektörü Tarım

Nüfusu 5,6 milyon dolayında olan Liberya, kişi başına düşen 662,50 ABD doları GSYH ile dünyanın en fakir on ülkesinden biri. Nüfusunun yaklaşık %47'si gıda güvencesinden yoksun olan ülkede, özellikle nüfusun %51'inin yaşadığı kırsal kesimlerinde gıda yoksunluğu daha şiddetli yaşanıyor. Liberya ekonomisinde önemli bir sektör olan tarım, nüfusun %70'inden fazlası için bir gelir kaynağı olup, GSYH'sinin %36'sını, toplam ihracat gelirlerinin ise ortalama %14'ünü oluşturuyor.

Toprak alanının yaklaşık %50'si ekime uygun olup, sadece küçük bir kısmı ekiliyor. Kadınlar tarımsal işgücünün yaklaşık %80'ini oluştururken, gıda ürünleri üretiminin %93'ünü sağlıyor. Liberya'da yapılan bir araştırma, kadınların başında olduğu ve tarımla uğraşan ailelerin özellikle gıda güvencesinden yoksun olduğunu gösteriyor. Ülkedeki gıda noksanlığı ve beslenme sorunuyla ilgili olarak 1.800 hane ve toplam 1.935 görüşmeyi içeren bir araştırmada, katılımcıların %90'ının yetersiz gıda konusunda endişe duyduğu, %93,7'sinin besleyici gıda yiyemediği, %95,5'inin yalnızca birkaç çeşit gıda tüketme eğiliminde olduğu ve %89,2'sinin maddi zorluklar nedeniyle öğünleri tamamen atladığı belirlendi.



Araştırma sonucunda kadınların güçlendirilerek gıda güvencesinin sağlanmasına yönelik şu önerilere yer verildi:

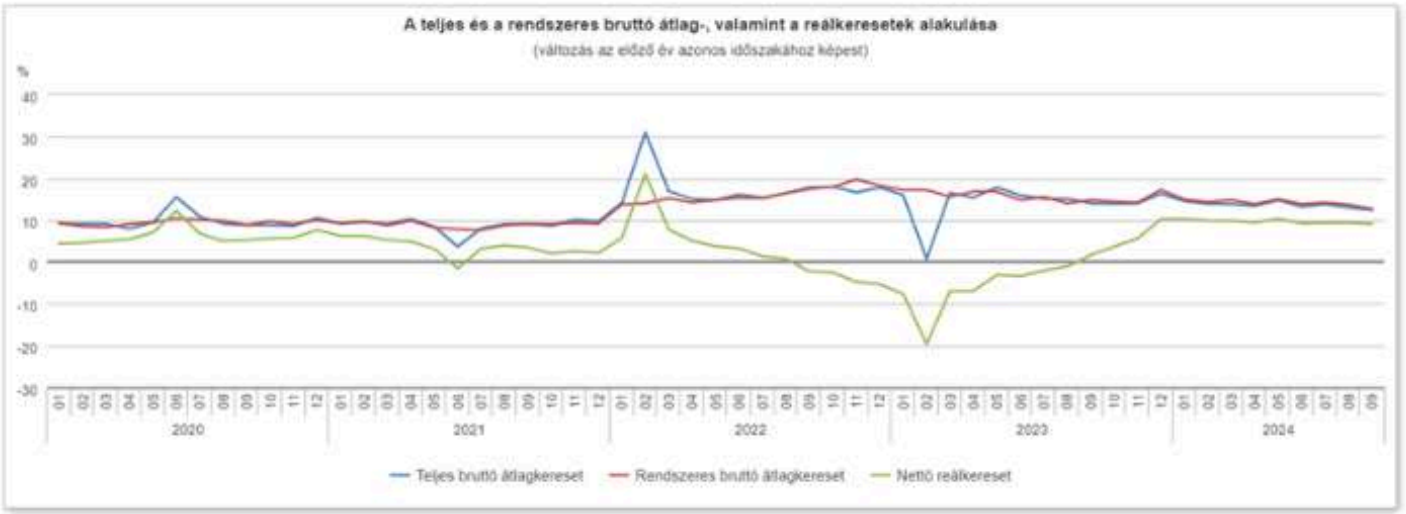
- Kadınlara güvenli arazi kullanım hakkı ve mülkiyet haklarını garanti eden politikalar oluşturulmalı.
- Kadınların görüşlerinin alınması için tarım ve gıda güvenliğiyle ilgili karar alma süreçlerine dâhil edilmesi.
- Kadınlara sürdürülebilir tarım uygulamaları hakkında bilgi sağlanması.
- Yerel pazarlarda talep gören sebzeleri yetiştirmek veya tüketim ve satış için hayvan yetiştirmek gibi alternatif gelir getirici faaliyetlerin özendirilmesi. Ayrıca, kooperatifler kurarak kaynakların bir araya getirilmesi ve girdi maliyetlerinin azaltılarak daha büyük pazarlara erişimin sağlanması.



Macaristan'da Ücretler Yıllık %12,3 Arttı

Macaristan İstatistik Kurumu'nun (Központi Statisztikai Hivatal) son verilerine göre, Macaristan'da 2024 yılında geçerli ortalama brüt maaş 627.400 Macar forinti/HUF, bir yıl öncesine göre %12,5'lik artışı temsil ediyor. 2024 Eylül ayı itibarıyla tam zamanlı çalışanların brüt ortalama maaşı 627.400 Macar forinti (HUF) olup, ödenekler dikkate alınarak hesaplanan net ortalama maaş ise 432.200 HUF (38.302 TL) olarak kaydedildi. Bir önceki yılın aynı dönemine göre ortalama brüt maaş %12,5, ortalama net maaş %12,3, gerçek maaş ise %9,2 artışa işaret ediyor. Brüt kazancın medyan değeri 519.500 HUF'a, net kazancın medyan değeri ise bir önceki yılın aynı dönemine göre sırasıyla %15,5 ve %15,4 artışla 359.100 HUF'a ulaştı.

HUF 519,500, and the median value of net earnings reached HUF 359,100, which was 15.5 and 15.4% higher than the same period of the previous year.



September 2024:



İngilizceden Aktaran:

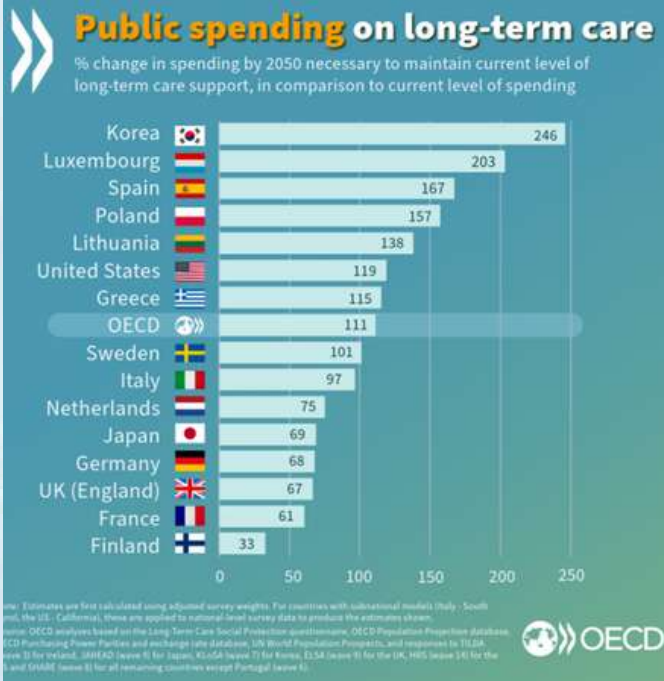
Salih Vecdi SEÇKİN

salih.seckin@csqb.gov.tr

Bilgi Notu: Uzun-Vadeli Yaşlı Bakımına Yaşlıların Gücü Yeter mi

İktisadi işbirliği ve Gelişme Teşkilatının (OECD), kamu sistemlerinin yaşlı bakım maliyetlerini karşılamada ne derecede yardımcı olabildiğini incelediği “Yaşlı Bakımına Yaşlıların Gücü Yeter mi?”[1] konulu araştırması yayımlandı. Araştırma, kamu sistemleri tarafından karşılanan yaşlı bakım maliyetlerinin payı ile bireylerin farklı ihtiyaç ve gelir/servet düzeylerine göre şahsi olarak ödeyebilecekleri miktarların karşılaştırmasını yapıyor.

OECD'nin Sağlıkta Bakış 2023 (Health at a Glance 2023) raporuna göre, 2021 yılında OECD ülkelerinde 65 yaş üstünde 242 milyondan fazla kişi var ve bunların arasında en az 80 yaşında olan yaklaşık 64 milyon kişi bulunuyor. Yaşlıların payı artmaya devam ederken, OECD'deki 80 yaş ve üzeri kişilerin ortalama payının %4,8'den %9,8'e çıkması bekleniyor. Tahminlere göre, nüfusun yaşlanmasıyla birlikte, yaşlılara günlük işlerinde yardımcı olma, bir başka ifadeyle, **uzun vadeli bakıma** duyulan gereksinim OECD ülkelerinde 2050 yılına kadar üçte birden fazla artacak. **Şu anda OECD ülkelerinde, kamu tarafından finanse edilen uzun vadeli bakım sistemleri, bakıma ihtiyacı olan yaşlıların yaklaşık yarısını karşılarken, özellikle ciddi bakıma ihtiyacı olanlar ile düşük gelirli yaşlıları yoksulluk riskinin altında bırakıyor. Nitekim kişisel olarak karşılanan maliyetler, OECD genelinde yaşlı bir kişinin ortalama gelirinin yaklaşık %70'ini oluşturuyor.**



Araştırma neticesinde yapılan OECD değerlendirmesinde aşağıdaki hususlara işaret ediliyor:

- Uzun vadeli bakımın toplam maliyeti, yaşlı bir kişinin harcanabilir geliriyle karşılaştırıldığında çok yüksek olabiliyor.
- Kamu yardımları ve hizmetlerine karşın, bazı ülkelerde yapılan kişisel harcamalar, özellikle ciddi ihtiyaçları olan ve düşük gelirli kişiler için önemli olabiliyor.
- Kamu yardım ve hizmetleri, uzun vadeli bakım maliyetleriyle ilişkili yoksulluk risklerini azaltıyor, ancak bu her zaman bekleneni sağlamıyor.
- Uzun vadeli bakıma olan talep arttıkça, özellikle bütçe baskıları yoğunlaşıyor. Bu nedenle mali sürdürülebilirliği sağlamak için politika seçeneklerine gereksinim artıyor. Örneğin, Slovenya 2023'te yeni yardım ve hizmetleri finanse etmek için uzun-vadeli bakım reformu başlattı. Almanya ve Lüksemburg, uzun-vadeli bakım sistemlerine bir ön finansman unsuru ilave etti. Fransa ve ABD'de ise hali hazırda hayat

sigortası ve uzun-vadeli bakım sigortaları uygulanıyor.

-Uzun-vadeli bakımı finanse etmek için kaynakların sadece işgücü geliriyle değil, aynı zamanda, yükün nesiller arası paylaşımının sağlanmasıyla finansmanı değerlendirilmelidir.

-Verimliliğin artırılmasında, sağlıklı yaşlanmayı ve üretkenlik konusunda iyileştirmeleri teşvik etmek, 2050 yılına kadar harcamaların %13 daha düşük olmasını sağlayabilir. İyileştirilmiş önleyici tedbirler, teknolojinin daha akıllı kullanımı ve çalışanlar arasında görev devri, ülkelerin verimliliği artırmak için teşvik ettiği seçeneklerden bazıları oluşturuyor.

[1]OECD (2024), Is Care Affordable for Older People?, OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/450ea778-en>.



DIŞ İLİŞKİLER VE AVRUPA BİRLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

www.csgb.gov.tr/digm



@digm.csgb



@digm_csgb



@digm_csgb



@digm_csgb