



E-BÜLTEN

DIŞ İLİŞKİLER VE AVRUPA BİRLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ AYLIK E-BÜLTENİ
www.csgb.gov.tr/diabgm

GELENEKSEL EMEKLİLİKTEN MİKRO EMEKLİLİĞE



SAYI 92 • HAZİRAN 2025



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
Züleyha Çetin Uzman

Kapak ve Sayfa Tasarımı

Göksel Toptaş

Katkıda Bulunan

Anıl Mevlüt Güven Çalışma Uzman Yardımcısı

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

- | | | | |
|----|--|----|---|
| 4 | UZMAN GÖRÜŞÜ:
97 ve 143 No'lu ILO Sözleşmeleri
Bağlamında Norveç ile
Danimarka'da Göçmen İşçilere
Sağlanan Sosyal Güvenlik Hakları
– Anıl Mevlüt Güven | 15 | ABD'DE 2025
Mayıs İşsizlik Oranı %4,2 |
| 9 | AVRO BÖLGESİ 2025
Mayıs Ayı İşsizlik Oranı %6,3 | 16 | AVUSTURYA'DA İŞGÜCÜ AÇIĞI
OLDUĞU DÖNEMDE
İşgücü Göçü |
| 9 | AVRO BÖLGESİ İŞGÜCÜ
MALİYETLERİNDE
Yıllık Artış %3,4 | 17 | BİRLEŞİK KRALLIK'A GÖÇ
Azalma Eğiliminde |
| 10 | AVRUPA KOMİSYONU: 2024
YILINDA 2,6 MİLYON KİŞİ
Beceri Kazanma Eğitimi Aldı | 18 | BİRLEŞİK KRALLIK İŞGÜCÜ
PİYASASI
Genel Görünümü |
| 11 | 113. ULUSLARARASI
Çalışma Konferansı
Gerçekleştirildi | 19 | BİRLEŞİK KRALLIK'TA
YAPAY ZEKÂ
Eğitim Seferberliği Başlatıldı |
| 12 | ILO: 12 HAZİRAN
Dünya Çocuk İşçiliğiyle
Mücadele Günü | 19 | HOLLANDA'DA İŞ ARAYAN
Hintli, İngiliz ve Polonyalı
Sayısı Azaldı |
| 13 | ULUSLARARASI SENDİKALAR
KONFEDERASYONU:
İşçi Hakları İhlalleri Artıyor | 20 | NORVEÇ ÜLKEDE ÇALIŞAN
YABANCILAR İÇİN
Ücret Eşliğini Yükseltiyor |
| 14 | GELENEKSEL EMEKLİLİKTEN
Mikro Emekliliğe | 21 | BİLGİ NOTU:
Dijitalleşme Sürecinde KOBİ'lerin
Yapay Zekâyı Uygulama Becerileri |

97 VE 143 NO'LU ILO SÖZLEŞMELERİ BAĞLAMINDA NORVEÇ İLE DANİMARKA'DA GÖÇMEN İŞÇİLERE SAĞLANAN SOSYAL GÜVENLİK HAKLARI



Anıl Mevlüt Güven / Çalışma Uzman Yardımcısı

✉ anil.guven@csgb.gov.tr

Göçmen işçilerin korunması, işçilerin kendi ülkeleri dışındaki ülkelerde istihdam edildiklerinde çıkarlarının korunmasını öngören Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası görev alanının merkezinde yer alır. Uluslararası çalışma standartları, aksi açıkça belirtilmedikçe, uyruğu veya göçmenlik statüsü ne olursa olsun tüm çalışanlar için geçerlidir.

ILO tarafından emek göçünü düzenlemek, göçmen işçilerin haklarını korumak ve ayrımcılık yapılmamasını ve eşit muameleyi teşvik etmek amacıyla iki özel sözleşme geliştirilmiştir. Bu sözleşmeler 97 No'lu İstihdam için Göç Sözleşmesi ile 143 No'lu Göçmen İşçiler Sözleşmesi'dir. 143 No'lu Sözleşme, hem 97 No'lu Sözleşme'ye hem de 111 No'lu Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi'ne ektir.



Sözleşmelerin Temel Hükümleri

97 No'lu Sözleşme ve ekleri, işe alım dâhil olmak üzere emek göçünün gerçekleştiği koşulları düzenlemeyi amaçlar. Sözleşme, devletlerin vatandaşlık, ırk, din veya cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın, **vatandaş olanlar ile düzenli olarak istihdam edilen göçmen işçiler** arasında çalışma ilişkilerini düzenler¹.

1 Temmuz 1949 tarihinde kabul edilen ve 22 Haziran 1952 tarihinde yürürlüğe giren sözleşme, 2024 Ekim ayı itibarıyla 54 üye devlet tarafından onaylanmıştır.

Sözleşmenin 11. maddesinde, “*kendi nam ve hesabına olmamak kaydıyla, göçmen işçi olarak **düzenli aralıklarla** kabul edilen kişiler de dâhil olmak üzere, bir ülkeden diğerine istihdam edilmek üzere göç eden kişiler*” **istihdam amaçlı göçmen** olarak tanımlanmıştır. Sınır işçileri, deniz işçileri ve kısa dönemli giriş yapan serbest meslek sahipleri ile sanatçılar sözleşme dışında tutulmuştur.

Sözleşmenin 6'ncı maddesi, **yasa veya yönetmeliklerle düzenlendiği veya idari makamların denetimine tabi olduğu ölçüde:**

a) Ücretlendirme, ücretlendirmenin bir parçası olduğu durumlarda aile yardımları, çalışma saatleri, fazla mesai düzenlemeleri, ücretli tatiller, evde çalışma kısıtlamaları, istihdam için asgari yaş, çıraklık ve eğitim, kadınların çalışması ve gençlerin çalışması, sendikalara üyelik ve toplu pazarlık haklarından yararlanma, konaklama;

b) Ayrıca belirlenen bazı sınırlamalara tabi olarak; sosyal güvenlikle ilgili konularda (iş kazası, analık, hastalık, sakatlık, yaşlılık, ölüm, işsizlik ve ailevi sorumluluklar ve ulusal yasalara veya yönetmeliklere göre bir sosyal güvenlik planı tarafından karşılanan diğer herhangi bir durumla ilgili yasal hükümler), bu sözleşmede atıfta bulunulan hususlarda yasalarca öngörülen işlemlerin yapılabileceğine ilişkindir². Bu sözleşmeye, 1949 tarihli 86 No'lu *İstihdam için Göç Tavsiye Kararı (Gözden Geçirilmiş)* eşlik eder. Tavsiye, sığınmacılar ve yerinden edilmiş kişiler için hükümler de dâhil olmak üzere istihdam için göç konusunda bir **model anlaşmayı** kapsar³.

[1] [https://www.ilo.org/topics-and-sectors/labour-migration/international-labour-standards-and-labour-migration#:~:text=The%20ILO%20has%20developed%20two,%20Convention%2C%201975%20\(No.](https://www.ilo.org/topics-and-sectors/labour-migration/international-labour-standards-and-labour-migration#:~:text=The%20ILO%20has%20developed%20two,%20Convention%2C%201975%20(No.)

[2] Uluslararası Çalışma Örgütü (1949). C097- Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312242] (21.10.2024)

[3] <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/labour-migration/international-labour-standards-and-labour-migration> (Erişim tarihi:24/06/2025).

143 No'lu Göçmen İşçiler (Tamamlayıcı Hükümler) Sözleşmesi ise tüm göçmen işçilerin temel insan haklarının korunmasını sağlarken, devletlerin işgücü göçünün istismarına karşı harekete geçmesini gerektirir¹. 24 Haziran 1975 tarihinde ILO Konferansında kabul edilen ve 9 Aralık 1978 tarihinde yürürlüğe giren bu sözleşmeye 2024 Ekim ayı itibarıyla 30 ülke taraftır. 151 No'lu Göçmen İşçiler Tavsiye Kararı bu konuda yardımcı bir diğer belgedir.

143 No'lu Sözleşmede, istihdam, sosyal güvenlik, sendikal ve kültürel haklar ile bireysel ve kolektif özgürlükler açısından **düzenli göçmen işçiler ve aileleri** için fırsat ve muamele eşitliğini teşvik eden ulusal bir politika öngörülmüştür. Ayrıca yasal düzenlemelere uygun olarak ülkeye giriş yapan ve istihdam edilen göçmen işçiler, yasalara uyulmadığında ve pozisyonunun resmileştirilememesi durumlarında geçmiş diğer çalışmaları için ücret, sosyal güvenlik ve diğer yardımlar bakımından kendileri ve ailelerinin çalıştıkları ülke vatandaşlarıyla eşit muamele görme hakkına kavuşturulmaktadır (Madde:9). Ancak, bu Sözleşmede yer alan hiçbir hüküm, üye ülkelerin, ülke içinde yasadışı olarak ikâmet eden veya çalışan kişilere oturma ve yasal bir işte çalışma hakkı vermesini engellemez.

Bunun yanı sıra, göçmen işçilere yasal olarak ülkede bulundukları sürece işgücü ve sosyal güvenlik, mesleki, sendikal ve kültürel haklar bakımından göçmen işçi ve ailelerinin bireysel ve toplu özgürlüklerinin çalıştığı devlet tarafından desteklenmesi ve garanti altına alınması sağlanmıştır. Ayrıca göçmen işçilere ve ailelerine çalıştıkları ülkeye uyum sağlayana kadar, özel gereksinimleri bakımından vatandaşlara sunulan olanaklardan yararlanabilme hakkı tanınmıştır².



ILO Sözleşmelerinin Etkisi

Anılan Sözleşmelerin etkilerinin incelenmesi bakımından örneklem olarak seçilen iki ülkeden biri olan Norveç Krallığı, 97 sayılı Sözleşmeyi 17 Şubat 1955 tarihinde; 143 sayılı Sözleşmeyi ise 24 Ocak 1979 tarihinde onaylamıştır. Danimarka Krallığı ise anılan sözleşmelerden her ikisine de taraf değildir.

Norveç ve Danimarka Sosyal Güvenlik Mevzuatları Üzerine Kısa İnceleme

Norveç

1 Mayıs 1997 tarihinde yürürlüğe giren **Norveç Ulusal Sigorta Yasası** Norveç'te ikamet eden herkesi kapsam içine almıştır. Ulusal Sigorta Yasasından sağlanan yardımlar 28 Şubat 1997 tarihli bir yasaya, çocuk yardımları 8 Mart 2002 tarihli yasaya ve küçük çocuklu ailelere nakit yardımı 26 Haziran 1998 tarihli yasaya göre verilmektedir.

Tarihsel gelişim süreci içinde, çalışma ve sosyal güvenliğe ilişkin düzenlemelerin 19. yüzyılın sonlarına doğru yapılmaya başlandığı görülür. 1894'te sanayi işçilerini kapsayan zorunlu iş kazası sigortası, 1906'da devlet destekli gönüllü işsizlik sigortası, 1909'da dar kapsamlı zorunlu hastalık sigortası uygulamaları başlatılmıştır³. **1953'te tüm işçiler, 1956'da ise tüm ikamet edenler zorunlu hastalık sigortasına dâhil edilmiştir. 1957'de yapılan bir düzenlemeyle, 1959'dan itibaren 70 yaşın üstündeki tüm yerleşiklere sabit oranlı yaşlılık aylığına hak kazanma olanağı getirilmiştir.** 1950'lerde gerçekleştirilen söz konusu düzenlemelerin göçmen işçilerin ve ailelerinin sosyal güvenlik hakkına erişimi bakımından önemli bir adım olduğu ifade edilebilir. 1958'de iş kazası sigortası öğrencileri ve stajyerleri kapsayacak şekilde genişletilmiştir. 1961'de ilk defa genel bir maluliyet aylığı planı oluşturulmuştur. 1966'da başlatılan Ulusal Sigorta Sistemi, yaşlılık aylığı, maluliyet aylığı, dul ve annelik aylığı ve yetim aylığı şeklinde sağlanan ödeneklerde değişiklikler getirmiş; 1971'de sağlık sigortası, işsizlik sigortası ve iş kazası sigortası sisteme dâhil edilerek sosyal güvenlik önlemlerinin boyutu artırılmıştır⁴.

[1] [https://www.ilo.org/topics-and-sectors/labour-migration/international-labour-standards-and-labour-migration#:~:text=The%20ILO%20has%20developed%20two,%20Convention%2C%201975%20\(No.143\).](https://www.ilo.org/topics-and-sectors/labour-migration/international-labour-standards-and-labour-migration#:~:text=The%20ILO%20has%20developed%20two,%20Convention%2C%201975%20(No.143).)

[2] Uluslararası Çalışma Örgütü (1975). C143 - Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312288:NO (21.10.2024)

[3] Peter Flora (ed.), "Growth to Limits: The Western European Welfare States Since World War II", 1986, Berlin: Walter De Gruyter, s.120.

[4] Kuhnle, age, s:122-124.



Genel kural olarak, **Norveç'te ikamet eden veya çalışan ya da Norveç kıta sahanlığındaki kalıcı veya taşınabilir tesislerde bulunan tüm kişiler Ulusal Sigorta Planı kapsamında zorunlu olarak sigortalıdır¹.**

Ulusal Sigorta Planı, çalışanların, serbest meslek sahiplerinin ve diğer üyelerin katkıları, işverenlerin ve devletin katkısı ile finanse edilir. Zorunlu sigorta kapsamı, yurtdışında geçici bir kalış süresince devam eder. Bir yıldan az süreli yurtdışında kalışlar geçici kabul edilir. Ulusal sigorta planı kapsamında **sigortalı kişiler** yaşlılık aylığı, dul aylığı, engellilik yardımı, temel yardım ve sakatlık durumunda bakım yardımı, teknik yardımlar vb., iş değerlendirme ödeneği, iş kazası yardımları, bekar ana ve babalara yardımlar, hastalık, analık, evlat edinme ve işsizlik durumunda nakit yardımlar, hastalık ve analık durumunda tıbbi yardımlar ve cenaze yardımı alma hakkına sahiptir. Norveç Sosyal Sigorta Planı kapsamında sigortalı tüm kişilere hastanelerde ilaçlar dâhil ücretsiz yatış ve tedavi sağlanır. İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için sigortalının, gerçek bir iş arayan, yani çalışma yeteneğine sahip ve Çalışma ve Refah Servisi'ne başvuru sahibi olarak kayıtlı olması gerekir. Çalışanlar ayrıca Ulusal Sigorta mevzuatı dışında bir mesleki yaralanma tazminat yasası kapsamındadır. **Çocuk ödeneği, Norveç'te ikamet eden 18 yaşından küçük çocuklara verilir.** Ana-babasıyla birlikte yaşamayan Norveç'te ikamet eden 18 yaşından küçük çocuklara çocuk bakımı için peşin ödeme yapılır.

Norveç ulusal mevzuatına göre, Norveç'te yasal olarak ikamet eden veya çalışan herkesin sigortalı sayılması dolayısıyla, uygulamada göçmen ya da vatandaşlık esasında herhangi bir ayrımcılık yapılmadığı anlaşılmaktadır.

Diğer yandan, Norveç ile Avrupa Ekonomik Alanı (AEA) ülkeleri arasında sosyal güvenlik ödeneklerinin koordinasyonuna ilişkin Anlaşma 1 Ocak 1994 tarihinde yürürlüğe girmiştir. AEA Anlaşması tüm AB ülkeleri ve İsviçre hariç üç EFTA üyesi ülke (İzlanda, Lihtenştayn ve Norveç) için geçerlidir. Ayrıca, İskandinav ülkeleri arasında bir sosyal güvenlik sözleşmesi de bulunmaktadır. Bunun yanında, Norveç ile AEA/EFTA ülkeleri ve Birleşik Krallık arasında imzalanan bir Sosyal Güvenlik Anlaşması 1 Ocak 2024 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Norveç, Avusturya, Avustralya (sosyal güvenliğe ilişkin geleneksel anlaşmaya ek olarak, sağlık hizmetlerine ilişkin ayrı bir anlaşma bulunmaktadır), Bosna-Hersek, Kanada, Şili, Hırvatistan, Fransa, Yunanistan, Macaristan (sağlık hizmetlerine ilişkin), Hindistan, İsrail, İtalya, Lüksemburg, Karadağ, Hollanda, Portekiz, Kore, Sırbistan, Slovenya, İsviçre, ABD ve Türkiye ile ikili sosyal güvenlik anlaşması; Quebec'le de ayrı bir Mutabakat anlaşması imzalamıştır.

Söz konusu anlaşmalarla, taraf ülkelerle göçmen işçilerin ve ailelerinin sosyal güvenliklerinin koordinasyonu da sağlanmıştır.

Danimarka

Danimarka'da kişilerin çalışma ve sosyal güvenlik haklarına ilişkin düzenlemelerin, Norveç'e paralel bir şekilde aynı tarihlerde, 19. yüzyılın sonlarından itibaren başladığı görülür. 1891'de yaşlılık aylığı sigortası, 1892'de hastalık sigortası, 1898'de iş kazası sigortası, 1907'de işsizlik sigortası uygulamaları ülkedeki sosyal güvenlik sisteminin ilk örnekleri olarak karşımıza çıkar². **1956'da herkesin hak kazanabileceği düz oranlı yaşlılık aylığı, 1959'da genel dul aylığı, 1960'ta tam evrensel koruma sağlayan ulusal hastalık sigortası planı, 1976'da işsizlik sigortası fonundan kendi hesabına çalışanlar için hak sahipliği uygulamalarının başlatılması, Danimarka'da sosyal güvenlik alanında atılan önemli adımlar olmuştur³.**



[1] chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.regjeringen.no/contentassets/7404ed915a2b492fa10288752e82b132/the-norwegian-social-insurance-scheme-2025.pdf

[2] Peter Flora (ed.), "Growth to Limits: The Western European Welfare States Since World War II", 1986, Berlin: Walter De Gruyter, s: 298.

[3] Johansen, age, s:302-303.

Danimarka'daki göçmen işçilere sağlanan sosyal güvenlik hakları bağlamında yukarıda belirtilen düzenlemelerin önemli adımlar olduğu ifade edilebilir. Ancak 1970'te ülkeye göç yasaklanmış, yasak 1973'teki kota uygulamasıyla kısmen esnetilmişse de aynı yıl yapılan bir başka düzenlemeyle göçmen işçilerin girişi, yasaklamadan önce gelenler hariç olmak üzere durdurulmuştur. Buna karşın, 06.01.1976 tarihli *Yabancı Ülke Vatandaşlarının Sosyal ve Refah Haklarına İlişkin Kararname* ile **mevcut tüm yerleşiklere, vatandaşlık durumu veya kökenine bakılmaksızın sosyal yardımlara erişim hakkı getirilmiştir**. Bunun sonrasında, göçmen işçilere yönelik ülkeye girişi getirilen yasak, 1983'te kabul edilen Danimarka Yabancılar Kanunu ile nitelikli işgücü lehine esnetilmiştir¹.

Danimarka'daki refah sistemi esas olarak vergilerle finanse edilen bir sistem olduğundan, yardımların öncelikle ülkede istikrarlı bir şekilde ikamet etme koşuluna bağlı olduğu ve ihraç edilemediği ülkesellik ilkesine dayanmaktadır². Bu nedenle genel kural olarak, Danimarka vatandaşı olanlar ve Danimarka'da sürekli oturan kişilerin yasal emeklilik hakkı (Folkepension) bulunur³. Bu emeklilik hakkı yaş, çalışma, evlilik ve nerede ne kadar yaşadığına bağlı olarak belirlenmektedir⁴. Danimarka'daki aylık sisteminde **devlet, çalışma ve bireysel emeklilik** olmak üzere üç çeşit emeklilik vardır. Devlettten aylık hakkının doğmasında esas Danimarka vatandaşı olmaktır. Ancak Danimarka'da oturan bir kişinin sosyal haklardan yararlanıp yararlanamayacağına karar verilirken, iki farklı birey grubu dikkate alınır:



1. AB, İzlanda, Lihtenştayn, Norveç, İsviçre vatandaşları ve AB ile Birleşik Krallık arasında imzalanan Çekilme Anlaşması kapsamındaki kişiler.

2. AB dışı ülkelerin vatandaşları.

Devlet emekli aylığına⁵ hak kazanabilmek için kişi eğer Danimarka vatandaşı değil ise AB/AEA ülke vatandaşı ile İsviçre ve BK vatandaşı olmak ve bu ülkelerde oturuyor olmak gerekir. Ayrıca bir yılı Danimarka'da olmak üzere toplamda en az 3 yıl AB/AEA üye ülkesi ya da İsviçre'den kazanılmış emekli hakkına sahip olmak koşulu aranır⁶. Yukarıdaki ülkelerde oturanlar bu koşulları karşılamaları halinde Danimarka'da yaşıyormuş gibi aynı aylığa hak kazanır. Avustralya, Kanada, Şili, Hindistan, İsrail, Fas, Yeni Zelanda, Güney Kore, Türkiye, Filipinler veya ABD'de yaşayanların ise engellilik ve yaşlılık aylığı için aşağıdaki koşullardan birini karşılaması gerekir:

1. Danimarka vatandaşı olması ve 15 yaşını doldurduktan sonra en az 3 yıl Danimarka'da yaşamış olması.

2. Yaşadığı ülkenin vatandaşı olması ve en az 3 yıl Danimarka'da yaşamış olması. Bu 3 yıl içinde ise en az 1 yıl Danimarka'da çalışmış olması gerekir.

Sığınmacı durumunda, Göçmenlik Yasası'nın 7. veya 8. bölümüne uygun oturma izni alınmış olması gerekir. 1 Eylül 2015'ten sonra Danimarka'ya gelindiye, diğer kurallar geçerlidir.

Öte yandan, Danimarka birçok ülke ile sosyal güvenlik anlaşması

yapmıştır. **Bu nedenle bir göçmen işçinin Danimarka'dan emekli aylığı alabilmesi, AB/AEA ülke vatandaşı olması, İsviçre, Birleşik Krallık ile Danimarka'nın anlaşma yaptığı herhangi bir ülkede yaşaması halinde mümkün olabilmektedir.** Söz konusu koşullar anlaşma yapılan ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte, genel olarak **vatandaşlık, oturma ve çalışma süresine** bağlı olarak değişebilmektedir.

Sosyal güvenliğin koordinasyonuna ilişkin AB kuralları, tek bir Avrupa sisteminin ulusal sistemlerin yerine geçmesine olanak tanımaz. Bu nedenle, tüm ülkeler, mevzuatları uyarınca kimin sigortalanacağına, hangi yardımların hangi koşullar altında sağlanacağına karar verme özgürlüğüne sahiptir. Bu nedenle, AB vatandaşlarının da Danimarka'daki her bir özel sosyal yardım için gereklilikleri karşılaması gerekir. Ancak, Danimarka'dan geçici olarak iş gelirinin yerini alan işsizlik yardımları ve diğer güvence yardımlarını alan bir kişi aynı zamanda Danimarka sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında sayılmaktadır.

[1] <https://www.migrationinstitute.org/data/demig-data/demig-policy-1/download-the-data/demig-policy-data-downloads> (28.03.2024)

[2] Beucitizen, Accessing social rights in the EU Report on Denmark Author: Associate Professor, PhD Catherine Jacqueson1 Faculty of Law, University of Copenhagen, s.6.

[3] <https://www.borger.dk/pension-og-efterloen/Pensionssystemet-i-Danmark/Lovbaserede-pensioner>

[4] <https://lifeindenmark.borger.dk/pension/state-pension>

[5] Devlet emekli aylığı, Danimarka sosyal güvenlik yapısında yaşlılara verilen aylık türlerinden birisidir. Bkz. European Commission, Directorate-General for Employment, agy, s: 41.

[6] European Commission, Directorate-General for Employment, s: 43.

Danimarka mevzuatında göçmen işçilerin sosyal güvenlik haklarına erişiminin kısa vadeli sigorta kolları (analık, hastalık ve iş kazası ve meslek hastalığı sigortası) bakımından serbest, **uzun vadeli sigorta kolları (yaşlılık, malullük ve ölüm) bakımından ise sınırlı ve bazı koşullara bağlı olduğu görülür**. Danimarka'da ikamet eden göçmen işçiler, yerli işçilerden aşağı bir uygulamaya tabi olmaksızın, analık yardımı, hastalık yardımı, iş kazası ve meslek hastalığı ödeneği, işsizlik ödeneği alabilmektedir¹. Buna karşın, emekli aylığında olduğu gibi benzer bir şekilde maluliyet aylığı için de bazı koşulların yerine getirilmesi istenmektedir. Maluliyet aylığına hak kazanmak göçmenler için -5 yılı maluliyet aylığına hak kazanmadan hemen önce olmak üzere- 15 yaşın doldurulmasından itibaren en az 10 yıl Danimarka'da yaşamak koşuluyla sınırlandırılmıştır².

Sonuç

Eurostat verilerine göre, 1 Ocak 2024 itibarıyla 14 milyon kişi bir AB ülkesi vatandaşı olarak başka bir AB ülkesinde yaşıyor. AB'de yaşayan AB dışı vatandaş sayısı ise 24 milyondur³.

Öncelikle Norveç'in Şengen bölgesine dâhil bir ülke olarak, Danimarka'nın hem Şengen bölgesine dâhil hem de AB üyesi bir ülke olduğunu belirtmek gerekir. Şengen bölgesine dâhil olan Norveç, AB müktesebatına doğrudan dâhil olmamakla birlikte, bir AEA ülkesi olarak, serbest dolaşım gibi AB iç pazarının bazı alanlarına dâhil olmuştur.

AB müktesebatı çerçevesinde bakıldığında, Avrupa Birliği istihdam politikası AB üyesi devletlerin sorumluluğunda kalmaya devam ederken, 2000'li yılların başından bu yana AB stratejik politikaları ve yasal belgeleri üçüncü ülke vatandaşlarının yasadışı istihdamıyla mücadele çabalarında etkin olmuştur. Özellikle, İşveren Yaptırımları Direktifi/Employers Sanctions Directive (2009/52/EC), birinci maddesinde yasa dışı göçün önlenmesi amacıyla üçüncü ülke vatandaşlarının yasa dışı istihdamını yasaklamakta ve bu kuralı ihlal eden işverenlere karşı yaptırımlar ve önlemler için asgari standartlar belirlemektedir. Ayrıca, yasal göçle ilgili diğer Direktifler, örneğin Mevsimlik İşçiler Direktifi/ Seasonal Workers Directive (2014/36/EU), üye devletlerin, bu Direktif kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere karşı yaptırımlar uygulamasını öngörmektedir. Bu yaptırımlar arasında, ciddi bir ihlâl durumunda, mevsimlik işçileri istihdam etmekten men etme kuralı da yer almaktadır⁴. Dolayısıyla söz konusu bu direktiflerle AB'de yasa dışı istihdam yasaklanmaktadır.

Esas aldığımız ILO belgeleri bakımından ise, 97 No'lu ILO Sözleşmesinin Norveç'te uygulanması konusunda, 1989-2013 yılları arası ILO Uzmanlar Komitesi değerlendirmelerinde yer alan doğrudan talepler incelendiğinde, göçmen işçilerin sosyal güvenlik haklarının konu edilmediği ve yasal düzenleme ve uygulamalara ilişkin herhangi bir gözlemin yayımlanmadığı anlaşılmaktadır.

143 No'lu Sözleşmenin Norveç'te uygulanmasıyla ilgili ILO Uzmanlar Komitesinin 1989-2013 yılları arasındaki doğrudan taleplerinde, Norveç tarafından atılan adımlar memnuniyetle karşılanmış; ancak işgücü piyasasında göçmenler için temel engellerin, dil, yeterli olmayan ve onaylanmayan meslekî beceriler, ayrımcılık ve Norveç'te iş deneyimi eksikliği olduğuna işaret edilmiştir⁵.

Danimarka'nın her iki sözleşmeye de taraf olmaması nedeniyle ILO Uzmanlar Komitesi'nin sözleşmelerle ilgili doğrudan talebi ve değerlendirmesi bulunmamaktadır.

Sosyal güvenlik haklarından yararlanma bakımından her iki ülkenin ortak noktalarından birini, hak kazanmada vatandaşlık ve ister AB üyesi bir ülke vatandaşı göçmen ya da üçüncü bir ülke vatandaşı göçmeni olsun ikametın esas alınmış olmasıdır. Ayrıca AB/AEA ülkeleri, İsviçre ve BK ile yapılan anlaşmalar, hak kazanma açısından göçmen işçilerin ülke vatandaşlarıyla eşit düzeyde ele alınmasını sağlamıştır.

Danimarka, göçe karşı sınırlayıcı bir tutum içerisinde bulunmakla birlikte, ülkesinde kazanılmış özellikle çalışma haklarının kaybını önlemeye çalışmakta ve Danimarka'da yaşamayan göçmen işçilere bu haklarını ülke dışında da belli koşullar altında temin etmektedir. Norveç, düzenli göçmen işçiler açısından ulusal düzenlemelerine ek olarak, uluslararası belgeler kapsamında da çalışma yaşamı ve sosyal güvenlik konularında taahhütlerde bulunmuş ve mevzuatına yansıtmıştır. Hakların ülkesi dışında temini konusunda ise sosyal güvenlik sözleşmeleri esas dayanak noktasını oluşturmuştur. Bu kapsamda ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinin hem Norveç hem de Danimarka açısından AB dışı vatandaşların haklarının sağlanmasında önemli olduğunu kaydetmek gerekir.

[1] European Commission Directorate-General for Employment, "Your social security rights in Denmark", Luxembourg, 2023, s:14-57.

[2] European Commission, Directorate-General for Employment, agy, s: 39.

[3] EU population diversity by citizenship and country of birth", Eurostat, February 2025.

[4] European Migration Network (EMN), 'Illegal Employment of third-country nationals: 2017 – 2022 situation analysis - EMN study', [February 2025], [URL], last accessed on [day month year].

[5] https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13101:0::NO:13101:P13101_COMMENT_ID:3131423 (14.01.2024)

Avro Bölgesi 2025 Mayıs Ayı İşsizlik Oranı %6,3

Avrupa Birliği İstatistik Bürosu (Eurostat) verilerine göre, 2025 Mayıs ayı avro bölgesi mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranı %6,3 oranıyla 2025 Nisan ayının 0,1 puan (%6,2) üzerinde, 2024 Mayıs ayının 0,1 puan (%6,4) gerisinde gerçekleşti. AB işsizliği ise 2025 Mayıs ayında %5,9 oranıyla 2025 Mayıs ayının seviyesinde, 2024 Mayıs ayının (%6,0) ise 0,1 puan altında kaldı.

Eurostat tahminlerine göre, 2025 Mayıs ayında 10.830.000'i avro bölgesinde olmak üzere AB üyesi 27 ülkede toplam işsiz sayısı 13.052.000 olarak kaydedildi. 2025 Nisan ayı ile karşılaştırıldığında işsizlik AB'de 48.000, avro bölgesinde 54.000 arttı. 2024 Mayıs ayına göre ise AB genelinde 23.000, avro bölgesinde 168.000 azaldı.

Genç işsizliği

2025 Mayıs ayında 2.281.000'i avro bölgesinde olmak üzere tüm AB üyesi ülkelerde toplam 2.864.000 yirmi beş yaş altı genç işsiz kaydedildi. 2025 Mayıs ayında AB genelinde genç işsizliği 2025 Nisan ayına göre %14,7'den %14,8'e; avro bölgesinde %14,3'den %14,4'e yükseldi. 2025 Nisan ile karşılaştırıldığında, genç işsiz sayısı AB genelinde 9.000, avro bölgesinde 13.000 arttı. 2024 Mayıs ayı ile karşılaştırıldığında genç işsizliği AB genelinde 3.000 artarken, avro bölgesinde 36.000 azaldı.

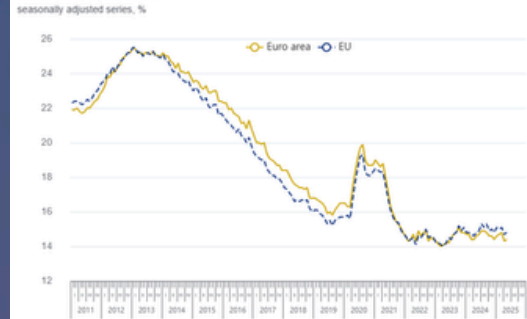
Kadın-erkek işsizliği

2025 Mayıs ayında AB'de hem kadın, hem de erkek işsizlik oranı 2025 Nisan ayı ile aynı seviyede sırasıyla %6,1 ve %5,7 olarak kaydedildi. Avro bölgesinde kadın işsizlik oranı 2025 Nisan ayı ile aynı seviyede (%6,5) kalırken, erkek işsizlik oranı geçen ayın 0,1 puan üzerinde (%6,1) gerçekleşti.

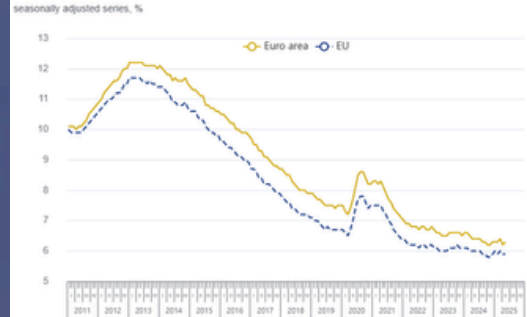
2025 Mayıs ayı itibarıyla seçili bazı AB üyesi ülkelerde mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranları şöyle:

	Toplam İşsizlik Oranı (%)	Erkek (%)	Kadın (%)	Genç İşsizliği (25 yaş altı, %)
Avro-20	6,3	6,1	6,5	14,4
AB-27	5,9	5,7	6,1	14,8
Belçika	6,3	7,2	5,6	—
Bulgaristan	3,5	3,7	3,2	10,0
Çekya	2,8	2,5	3,3	9,7
Danimarka	5,3	4,9	5,8	11,4
Almanya	3,7	3,9	3,4	6,6
Yunanistan	7,9	6,2	9,8	19,9
İspanya	10,8	9,7	12,1	25,4
Fransa	7,1	7,1	7,0	18,0
İtalya	6,5	6,0	7,2	21,6
Hollanda	3,8	3,6	3,9	8,8
Avusturya	5,3	5,7	4,9	11,4
Polonya	3,3	3,1	3,5	13,5
Romanya	5,8	5,9	5,6	—
İsveç	8,7	8,3	9,2	23,3

Youth unemployment rates



Unemployment rates



Kaynak: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-euro-indicators/w/3-02072025-ap>.

Avro Bölgesi İşgücü Maliyetlerinde Yıllık Artış %3,4



Ekonomik faaliyete göre dağılım:

2025'in birinci çeyreğinde bir önceki yılın aynı çeyreğine kıyasla, avro bölgesinde saatlik işgücü maliyetleri ticari olmayan ekonomide %2,5, ticari ekonomide %3,8 arttı.

Ekonomik faaliyet alanına göre artışlar şöyle:

- sanayide %2,5,
- inşaatla %4,7 ve
- hizmetlerde %4,3.

Avrupa Birliği İstatistik Bürosu verilerine göre, 2025'in ilk çeyreğinde saatlik işgücü maliyetleri bir önceki yılın aynı çeyreğine göre avro bölgesinde %3,4, AB'de %4,1 arttı.

İşgücü maliyetlerinin iki ana bileşenini ücretler/maaşlar ile ücret dışı maliyetler oluşturuyor. Avro bölgesinde bir önceki yılın aynı çeyreğine göre 2025'in ilk çeyreğinde saatlik ücretler ile ücret dışı maliyetlerin her biri %3,4 arttı. AB'de ise bu artışlar saatlik ücret maliyetlerinde %4,2, ücret dışı bileşende %3,8 oranlarında gerçekleşti.

AB'de saatlik işgücü maliyetleri ticari olmayan ekonomide %3,4, ticari ekonomide %4,4 arttı.

Ekonomik faaliyet alanına göre artışlar şöyle:

- sanayide %3,3,
- inşaatla %5,2 ve
- hizmetlerde %4,7.

Kaynak: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-euro-indicators/w/3-16062025-bp> (Erişim tarihi:24/06/2025).

Avrupa Komisyonu: 2024 Yılında 2,6 Milyon Kişi Beceri Kazanma Eğitimi Aldı

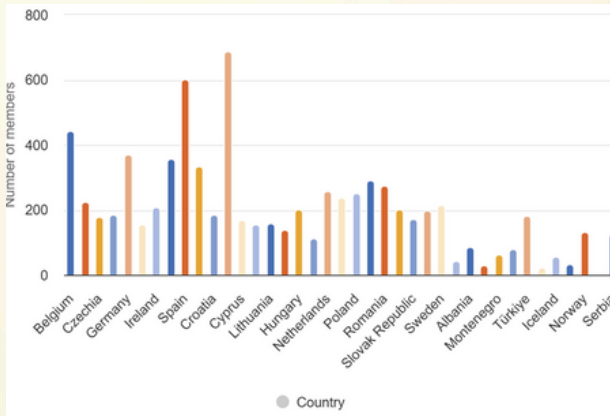


Avrupa Komisyonu'nun, 2024 yılı içinde **Beceriler Paketi** (Pact for Skills) üyelerinin beceri öngörüsü ve gelişiminde kaydedilen ilerleme ve temel başarılarını incelediği yıllık raporu yayımlandı. Raporda, Pakt üyelerinin Avrupa işgücü becerilerini geliştirmeye ve yeniden beceri kazandırmaya devam ettiği tespiti yapılırken, üyelerin yaklaşık 2,6 milyon kişiye ulaştığı ve beceri geliştirme ve yeniden beceri kazandırmaya yaklaşık 650,5 milyon avro yatırım yaptığına işaret edildi. Pakt üyelerinin %96'sı, en az bir Pakt ilkesine kısmen veya büyük ölçüde öncelik tanıdığını belirtirken, yanıt verenlerin %88'i yaşam boyu öğrenme kültürünü teşvik etmeye odaklandığını kaydetti.

Üyeler tarafından 2024 yılında 47.800 eğitim kursu güncellendi veya geliştirildi. Çoğu faaliyet teknik becerilerin geliştirilmesine odaklanırken, bunu çapraz beceriler ve girişimcilik becerileri izledi. Pakt üyeleri, 2022'den bu yana 95.500'den fazla eğitim etkinliği güncelledi veya geliştirdi.



Üyelerin %41,3'ü (255) beceri geliştirme ve yeniden beceri kazandırma faaliyetleriyle her biri 100 ilâ 1000 kişiye ulaşırken (2023'te %33 idi), %32'si her biri 10 ilâ 100 kişiye ulaştı (2023'te %41). 2024 yılı araştırma sonuçları, Pakt üyeleri tarafından 2022 ilâ 2024 yılları arasında toplam beceri geliştirme ve/veya yeniden beceri kazandırılan kişi sayısının 6,1 milyona ulaştığını gösteriyor.



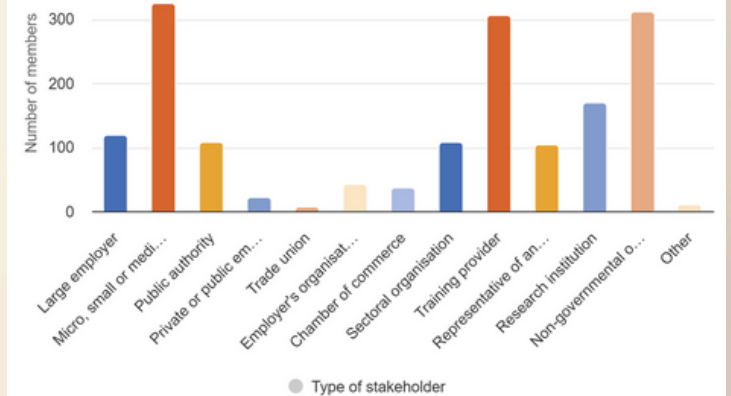
Beceriler Paketi ayrıca paydaş işbirliğine de katkıda bulundu. Pakt üyeleri 2024'te 42.000'den fazla paydaşı ilgili beceri ortaklıklarına veya ağlarına dâhil etti. Bu, 2022 ilâ 2024 arasında beceri ortaklıklarına dâhil olan toplam paydaş sayısını 134.500'ün üzerine çıkardı.

Beceriler Paketi (EU Pact for Skills), kamu ve özel kuruluşları bir araya getirmeyi ve yetişkinlerin becerilerini geliştirme ve yeniden beceri kazandırma konusunda somut taahhütlerde bulunmaya teşvik etmeyi amaçlıyor. Pakt, 2020 Kasım ayında Avrupa Beceri Gündemi'nin temel girişimi olarak başlatıldı. Çalışma çağındaki bireylerin becerilerini geliştirmek için kamu ve özel kuruluşları bir araya getirmeyi ve böylece işgücü piyasasında ve toplumda başarılı olmalarını sağlamayı hedefliyor.

Paktın temel ilkeleri:

1. Herkes için yaşam boyu öğrenme kültürünü teşvik etmek,
2. Güçlü beceri ortaklıkları kurmak,
3. Beceri arz ve talebini izlemek ve beceri ihtiyaçlarını öngörmek,
4. Ayrımcılığa karşı cinsiyet eşitliği ve fırsat eşitliği için çalışmak.

Paydaş türleri



Beceri geliştirme ve yeni beceri kazandırma etkinliklerinde karşılaşılan en önemli zorluklar arasında 2023 yılında olduğu gibi 2024 yılında da özellikle sınırlı finans ve insan kaynağı, tüm paydaşlar için en sık karşılaşılan iki zorluk olmaya devam etti.

113. Uluslararası Çalışma Konferansı Gerçekleştirildi



113th Session of the International Labour Conference

Bu yıl düzenlenen 113. Uluslararası Çalışma Konferansı 2-13 Haziran 2025 tarihleri arasında İsviçre'nin Cenevre kentinde gerçekleştirildi.

Ülkemizin de aralarında bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) üye 187 devletin hükümet, işveren ve işçi delegeleri, çalışma ortamındaki biyolojik tehlikelere karşı işçilerin korunmasına ilişkin olası yeni uluslararası standartlar (standart belirleme sürecinin ikinci görüşmesi), platform ekonomisinde insana yakışır iş standartları (standart belirleme sürecinin ilk görüşmesi) ve kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçişleri teşvik etmeye yönelik yenilikçi yaklaşımlar (genel görüşme) gibi önemli konuları görüşmek üzere bir araya geldi.

Konferansın 2025 yılı oturumuna ülkemiz, Bakanımız Sayın Prof. Dr. Vedat Işıkhan başkanlığında Genel Müdürlüğümüzün de içinde bulunduğu Bakanlığımız heyetinin oluşturduğu hükümet, işveren ve çalışan kesim temsilcilerinden oluşan bir heyetle katıldı.



Konferans gündemindeki konular, toplam yedi ayrı komite tarafından ele alınmış olup söz konusu çalışmalara, Genel Müdürümüz Sayın Ali Aybey başkanlığındaki Bakanlık heyetimizce aktif katılım sağlandı.

Konferansın standart belirleme çalışmaları kapsamında, **“İş Çevresinde Biyolojik Tehlikelere Karşı Önleme ve Koruma”**ya ilişkin yeni bir **ILO Sözleşmesi (No: 192)** ve aynı başlıktaki **Tavsiye Kararı (No: 209)** kabul edildi.

Bu yıl ilk kez Konferans gündemine alınan ve standart belirleme süreci başlatılan **“Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İşler”** konusundaki görüşmelere ise, 2026 yılında gerçekleştirilecek **Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 114. Oturumunda** devam edilmesi kararlaştırıldı.

Ayrıca, **ILO'nun 204 Sayılı Tavsiye Kararı** olan **“Kayıt Dışılıktan Kayıtlı Ekonomiye Geçiş”**in kabulünün 10. yılı vesilesiyle düzenlenen Genel Görüşme oturumuna ilişkin **Sonuç Belgesi**, Konferans tarafından kabul edildi.

Bunların yanı sıra;

- **Denizcilik Çalışma Sözleşmesi'ne (MLC, 2006)** ilişkin değişiklikler,
- **Myanmar** ile ilgili olarak ILO Yönetim Kurulu tarafından tavsiye edilen tedbirler,
- **Filistin'in ILO'daki statüsü** ile ILO toplantılarına katılım hakkına ilişkin kararlar,
- **2025 yılı sonlarında Katar'ın ev sahipliğinde düzenlenecek 2. Dünya Sosyal Kalkınma Zirvesi'ne** dair hususlar da Konferans kapsamında kabul edilen kararlar arasında yer aldı.

ILO: 12 Haziran Dünya Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Günü

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), her 12 Haziran'da, Dünya Çocuk İşçiliğine Karşı Mücadele Günü'nü anarak, küresel düzeydeki paydaşları ve ortaklarıyla birlikte bu günün önemini hatırlatmayı değerli bir görev sayıyor.



Durban Call to Action on the Elimination of Child Labour

5TH GLOBAL CONFERENCE
ON THE ELIMINATION
OF CHILD LABOUR
DURBAN, 15-20 MAY 2022



2025 Dünya Çocuk İşçiliğine Karşı Mücadele Günü vesilesiyle bu yıl küresel çocuk işçiliği tahminleri ve eğilimleri raporunun yayımlanması planlandı. ILO ve Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu/UNICEF'in ortak raporu, çocuk işçiliğini ortadan kaldırmaya yönelik küresel taahhütlerde nerede olduğuna dair kapsamlı genel bir görünüm sunacak. Ayrıntılı veriler henüz mevcut olmasa da, belirlenen tahmin ve eğilimlerin politika tartışmalarına ve yenilenen taahhüt ve yatırım çağrılarına kılavuzluk yapması bekleniyor.

ILO, bu gün dolayısıyla çağrıda bulunarak, çocuk işçiliğini ortadan kaldırmak için önleme ve koruma faaliyetlerinin etkinliğini sağlamak ve bu amaçla ortaklıklar kurulmasını öngören *Durban Eylem Çağrısı*'nın koyduğu hedeflere ulaşılmasında *138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi*'nin onaylanması ve *182 No'lu En Kötü Çocuk İşçiliği Biçimleri Sözleşmesi*'nin uygulanmasının önemini vurguladı.

Durban Eylem Çağrısı Taahhütleri:

- I. Öncelikle çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerine son vermek suretiyle, asgari yaştan üzerindeki genç ve yetişkinlere **insana yakışır bir işi gerçeklik haline** dönüştürmek; bunun için çocuk işçiliğini önlemek ve ortadan kaldırmak için çok paydaşlı çabaları hızlandırmak.
- II. **Tarımda** çocuk işçiliğine son vermek.
- III. En ağır ve kötü çalışma biçimleri olmak üzere, zorla çalıştırma, çağdaş kölelik ve insan ticareti de dâhil **çocuk işçiliğinin önlenmesini ve ortadan kaldırılmasını sağlamak; verilere dayalı ve bilgilendirici politika ve programlı müdahaleler yoluyla kurtulanların korunmasını sağlamak.**
- IV. Çocukların **eğitim hakkını** gerçekleştirmek ve ücretsiz, zorunlu, kaliteli, eşitlikçi ve kapsayıcı eğitim ve öğretime evrensel erişimi sağlamak.
- V. **Sosyal korumaya evrensel erişimi sağlamak.**
- VI. **Çocuk işçiliğinin ve zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması için uluslararası iş birliğini ve finansmanı** artırmak.



Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu: İşçi Hakları İhlalleri Artıyor

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonunun (International Trade Union Confederation/ITUC) 02.06.2025 tarihinde yayımlanan son raporuna göre uluslararası düzeyde işçi hakları ihlalleri derinleşiyor.



5+

5

4

3

2

1

NO GUARANTEE OF RIGHTS DUE TO THE BREAKDOWN OF THE RULE OF LAW

NO GUARANTEE OF RIGHTS

SYSTEMATIC VIOLATIONS OF RIGHTS

REGULAR VIOLATIONS OF RIGHTS

REPEATED VIOLATIONS OF RIGHTS

SPORADIC VIOLATIONS OF RIGHTS

ITUC, bu yılki Küresel Haklar Endeksinde (Global Rights Index), 151 ülkeyi ILO Sözleşmeleri ve içtihatlarından türetilen 97 göstereye göre işçilerin hukukî haklarını kapsamlı bir şekilde değerlendirdi. İncelemede, 2014 yılından bu yana alınan en kötü sonucun bu yıl elde edildiği belirtilerek, özellikle Avrupa ve Amerika'da haklar bağlamında gerileme gözlemlendiği belirtiliyor. ITUC raporunda, dünya genelinde ayrıca, toplu pazarlıkları engellemeye yönelik yaygın girişimlerin ve sendika temsilcilerine yönelik saldırıların yaşandığına dikkat çekiyor.

Araştırmada elde edilen önemli bulgular kısaca şunlar:

- Küresel beş bölgeden üçünde koşullar kötüleşti; Amerika (3,68) ve Avrupa (2,78) kayıtlardaki en kötü puanlarına ulaştı. Avrupa, 2014'te 1,84'ten hızla kötüleşmeye devam etti; son 10 yılda dünya çapında bir bölgede görülen en büyük düşüşü gösterdi.
- En üst puan olan 1'i on yıl önce 18 ülke alırken, bu yıl ankete katılan 151 ülkeden yalnızca yedisi (%5'ten az) aldı.
- Çalışanlar için en kötü 10 ülke Bangladeş, Belarus, Ekvador, Mısır, Esvatini, Myanmar, Nijerya, Filipinler, Tunus ve Türkiye olarak kayıtlara geçti.
- Çalışanlar için dünyanın en kötü bölgesi, ortalama 4,68 puanla Orta Doğu ve Kuzey Afrika oldu.
- Kamerun, Kolombiya, Guatemala, Peru ve Güney Afrika'da sendika üye ölümleri kaydedildi.
- Ülkelerin %87'si grev hakkını, %80'i toplu pazarlık hakkını ihlâl etti.
- Ülkelerin %72'sinde işçilerin adalete erişimi kısıtlandı; bu şimdiki kadar kaydedilen en kötü oran oldu.
- Sadece üç ülkenin, Avustralya (2), Meksika (3) ve Umman'ın (3) 2025'teki derecelendirmeleri iyileşti.
- Yedi ülkenin, Arjantin (4), Kosta Rika (4), Gürcistan (4), İtalya (2), Moritanya (5), Nijer (4) ve Panama'nın (4) derecelendirmeleri daha da kötüye gitti.
- Ülkelerin %75'i işçileri sendika kurma veya sendikaya katılma hakkından mahrum bıraktı.
- Ülkelerin %74'ü sendikaların tescil kaydını engelledi.
- Ülkelerin %45'i ifade ve toplanma özgürlüğünü kısıtladı.

Geleneksel Emeklilikten Mikro Emekliliğe



Practice Aptitude Tests'in kurucusu Guy Thornton, Z kuşağı gençlerinin dünyayı gezmek için emekliliği beklemek yerine, iş arasında zaman ayırıp boş zaman geçirdiğini ve böylece mikro emekliliğe doğru bir eğilimin yaşandığını kaydediyor. Buna göre, genç nesiller gönence ve iyi bir iş-yaşam dengesine daha fazla önem veriyor. Dolayısıyla geleneksel emeklilikten mikro emekliliğe doğru bir kayma yaşanıyor.

Sosyal medya ise gençleri mikro emekliliğe sevk etmede önemli bir rol oynuyor. Kariyerini bırakmak göz korkutucu olsa da son on yılda teknolojinin ilerlemesinin iş aramayı çok daha kolaylaştırdığı ve bunun işe ara verildikten sonra kariyer hevesini kaybetme korkusunu da azalttığı iddia ediliyor. Kovid-19 sürecinden bu yana uzaktan çalışmada görülen artış, mikro emekliliği benimseyen kişiler arasında yarı zamanlı veya proje tabanlı işleri yapmayı isteyenlerin bulunduğunu gösteriyor.

Yetenek (Aptitude) Testi Nedir?

Yetenek testi, iş yaşamına atılacak bir çalışan adayının bilişsel yeteneklerini, iş davranışlarını veya kişilik özelliklerini ölçme yöntemidir. Yetenek testleri, sayısal becerileri, mantığı ve problem çözme becerilerini ve ayrıca çalışma yaşamını nasıl ele aldığını inceler. İstihdam edilebilirlik becerilerini değerlendirmek için kanıtlanmış bir yöntem olup sayısal yetenek, anlama ve kavrama, mantıksal akıl yürütme gibi bir dizi beceriyi ölçer.

Yakın bir tarihte 6.000 kişiyle yapılan bir araştırmada, katılımcıların %45'inin ortalama emeklilik yaşından sonra çalışma niyetinde olduğunu ve her dört kişiden üçünün çok az veya hiç finansal planlama yapmadığını ortaya koyuyor. **Veriler değerlendirildiğinde, bu kişilerin 70'li yaşlarına kadar çalışabileceklerini kabul etmeye başladıklarını ve boş zamanlarını ileriki yıllara ertelemek yerine periyodik dinlenmeler (mikro emeklilik) planladıklarını gösteriyor.**

IRIS Yazılım Grubu'nda ABD insan kaynakları şefi Shanna Milford, 2025'te işgücüne yeniden katılmayı planlayan emeklilerin yaklaşık %13'ü için, artan yaşam maliyetleri (%69) ve tıbbi olmayan borçların (%34) finansal baskı oluşturduğunu ifade ediyor. Finansal istikrarın ötesinde, işe dönüşün emeklilere sosyal yönden yararlı olduğu, yenilenmiş bir amaç duygusu yarattığı ve her şeyin bittiği inancını kırdığı bildiriliyor.

ABD'de 2025 Mayıs İşsizlik Oranı %4,2

**U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS**

ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu'nun açıkladığı verilere göre mayıs ayında işsizlik %4,2 oranında sabit kalırken, tarım dışı toplam istihdam 139.000 arttı. İşsizlik Mayıs 2024-2025 döneminde %4,0 ilâ %4,2 arasında dar bir aralıkta seyretti. İşsiz sayısı ise 7,2 milyon kişi olarak ay içinde çok az değişime uğradı. Mayıs ayında 5 haftadan daha az bir süre işsiz olanların sayısı 264.000 artarak 2,5 milyona ulaştı. Uzun süreli işsizlerin (27 hafta veya daha uzun süredir işsiz olanlar) sayısı ise 218.000 azalarak 1,5 milyona düştü. Uzun süreli işsizler mayıs ayında tüm işsizlerin %20,4'ünü oluşturdu.

Sağlık hizmetleri, eğlence ve konaklama ile sosyal yardım sektörlerinde istihdam artmaya devam ederken, kamuda çalışan görevlilerin sayısı azalmaya devam etti.

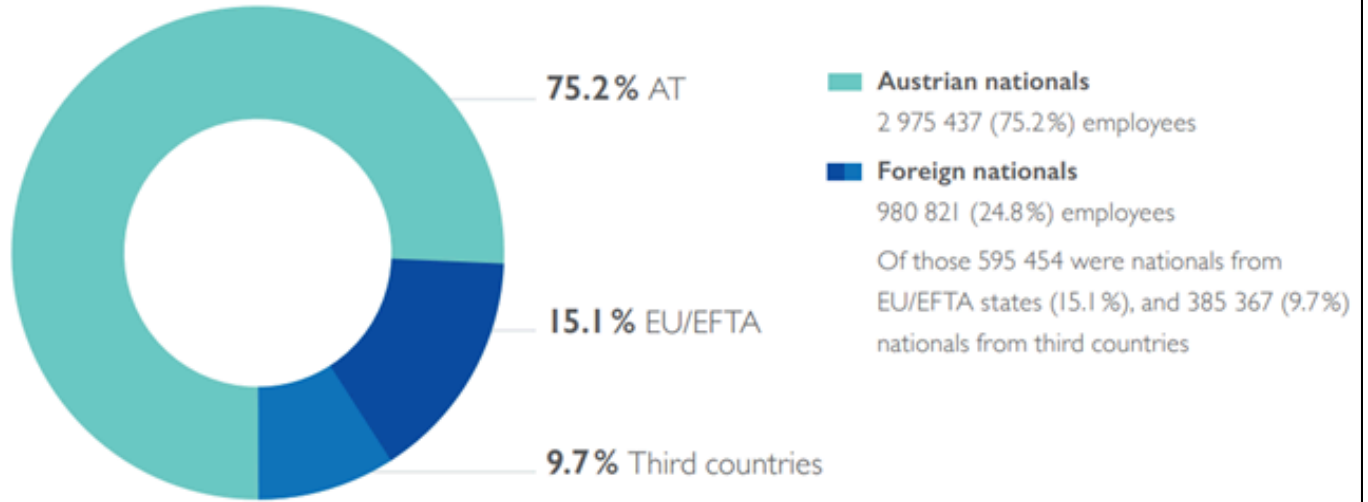
Başlıca çalışan grupları arasında işsizlik, yetişkin erkek ve kadınlar olmak üzere her ikisinde de %3,9, gençlerde %13,4, beyazlarda %3,8, siyahlarda %6,0, Asyalılarda %3,6 ve Latin kökenlilerde %5,1 oranlarında gerçekleşti.

Ekonomik nedenlerle yarı zamanlı çalışanların sayısı mayıs ayında 4,6 milyon kişiyle değişmedi. Bu kişiler tam zamanlı çalışmayı tercih etmesine karşın çalışma saatlerinin azaltılması veya tam zamanlı iş bulamamaları nedeniyle yarı zamanlı çalışmak zorunda kalanlardan oluştu.

İşgücünde olmayan ve şu anda iş aramayanların sayısı mayıs ayında 6 milyon olarak kaydedildi. Ancak bu kişiler rapor öncesi 4 hafta içinde aktif olarak iş aramadığı veya işe başlamak için uygun olmadıklarından işsiz olarak sayılmadı.

Avusturya'da İşgücü Açığı Olduğu Dönemde İşgücü Göçü

Figure 1: Employees - annual averages 2023 by nationality



Avusturya'nın Avrupa Göç Ağı'nın (European Migration Network/EMN) karşılaştırmalı çalışmasına katkıda bulunmak amacıyla hazırladığı "Avusturya'da İşgücü Eksikliği Dönemlerinde İşgücü Göçü" (Arbeitsmigration in Zeiten des Arbeitskräftemangels in Österreich) temalı raporu (PUB2025/038/R) yayımlandı.



Rapor, 2021-2024 döneminde üçüncü ülke vatandaşlarının istihdam amacıyla Avusturya'ya göçü bağlamında ulusal düzenlemeleri, stratejileri ve girişimleri analiz ediyor. Rapora göre, dijitalleşme, yeşil ekonomiye geçiş ve toplumun giderek yaşlanması gibi gelişmeler, çalışma dünyasında değişime yol açarken, işgücünün azalmasına ve mesleki yeterlilik açısından gereksinimlerin değişmesine neden oluyor. Söz konusu gelişmeler karşısında, Avrupa Birliği'ndeki (AB) işgücü arzı, bu yeni işgücü ve nitelikli işçi talebini karşılamaya yetmiyor.

2023 yılı verilerine göre, Avusturya %74 istihdam oranı ile %70,4 olan AB ortalamasını aşarak AB'de dokuzuncu sırada yer alıyor. 2023 yılında Avusturya'daki çalışanların dörtte biri yabancı uyruklu olup bunların içinde üçüncü ülke uyruklularının payı %40, AB/EFTA ülkeleri uyruklularının payı ise %60 olarak tespit edildi.

Yabancı uyrukluların oranı sektörlere göre değişirken en yüksek paylar konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetlerinde (%57), uluslararası örgüt ve kuruluşlarda (%55), diğer ekonomik hizmetlerde (%52) ve tarım, ormancılık ve balıkçılıkta (%52) gözlemlendi.

Çalışmada, üçüncü ülkelerden nitelikli işçilerin işe alınmasındaki zorluklar arasında, kaynak ülke ile Avusturya'daki farklı eğitim ve mesleki eğitim sistemlerinin varlığı, Avusturya dışında kazanılan niteliklerin tanınmasındaki karmaşıklık, sosyal haklar konusunda anlaşmaların olmaması ve hoşgörü kültürünün yaygınlaşması gerekliliği sıralanıyor.

Çalışmada ayrıca, başvuru uzmanların görüşüne göre, başarılı işe alım sürecinin gerçekleştirilmesinin, kaynak ülkelerle kurulacak yakın işbirliğine, verilecek danışmanlık hizmetlerine ve işe alınan işçilerin aile üyeleri için daha serbest işgücü piyasası düzenlemelerine bağlı bulunduğu kaydediliyor. Bu bağlamda Avusturya İş Ajansı'nın bir parçası olan **WORK in AUSTRIA** hizmet merkezi, işverenler, üçüncü ülkelerden gelen çalışanlar ve yerel yetkililer arasındaki ilişkilere olumlu etkisi bakımından güzel bir örnek olarak veriliyor.



Birleşik Krallık'a Göç Azalma Eğiliminde

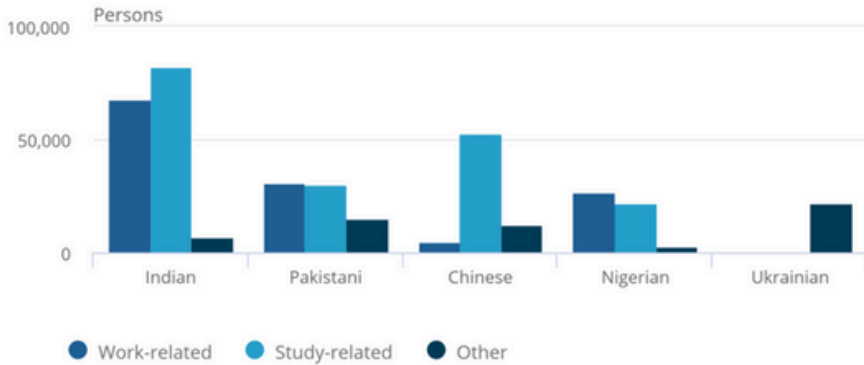


Birleşik Krallık Ulusal İstatistik Ofisi'nden 22 Mayıs 2025 tarihinde yapılan açıklamada, 2024 Aralık ayı sonu itibarıyla Birleşik Krallık'a (BK) uzun-dönem için (12 ay ve daha uzun süreliğine) göç edenlerin sayısının yaklaşık %50 oranında azaldığı açıklandı. Ülkeye göçle gelenlerin sayısından, göç ederek ayrılanların çıkartılması sonucu elde edilen net göç sayısı 2023 yılında 860.000 iken bu sayı 2024 yılı geçici tahminlerinde 431.000'e düştü. Bu gerilemenin, Avrupa Birliği üyesi ülkeler ile Norveç, İzlanda, Lihtenştayn ve İsviçre dışındaki bir Avrupa ülkesi ile diğer ülkelerden çalışma ve eğitim amaçlı göç vizeleriyle gelenlerin sayısındaki düşüş ile eğitim amaçlı gelmiş olan ve pandemi sonrası kısıtlamaların hafifletilmesiyle 18 aylık sürede ülkeden ayrılan göçmenlerin sayısındaki artıştan kaynaklandığı belirtildi. Nitekim, Aralık 2024 yıl sonu için geçici tahminlerde uzun süreli ülkeden ayrılanların toplam sayısı, bir önceki yıla (466.000) kıyasla yaklaşık %11 artarak 517.000'e ulaştı. 2023 Aralık ayında ülkeye uzun dönem göçle gelenlerin 1.326.000 olan toplam sayısı ise 2024 Aralık sonu tahminlerine göre 948.000'e geriledi. AB ülkeleri, Norveç, İzlanda, Lihtenştayn ve İsviçre dışında kalan diğer Avrupa ülkeleri ile başka ülkelerden gelen göçmenler toplam göçün yaklaşık %81'ini (766.000); AB ülkeleri ile Norveç, İzlanda, Lihtenştayn ve İsviçre vatandaşları %13'ünü (122.000), İngiliz vatandaşları %6'sını (60.000) oluşturdu.

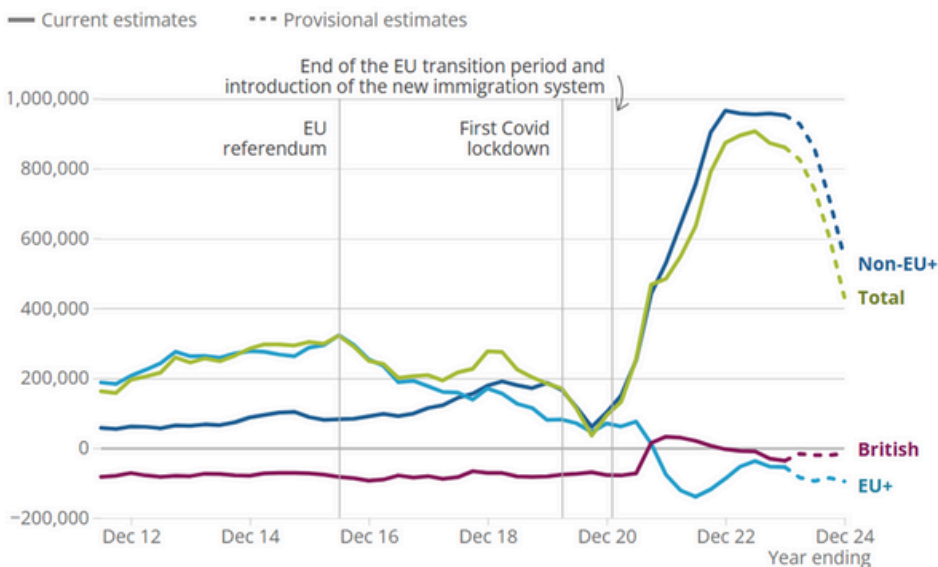
Long-term international immigration to the UK among the top five highest contributing non-EU+ nationalities as of year ending (YE) December 2024, by reason for immigration

Figure 6: Indian was the most common non-EU+ nationality for work and study

Long-term international immigration to the UK among the top five highest contributing non-EU+ nationalities as of year ending (YE) December 2024, by reason for immigration



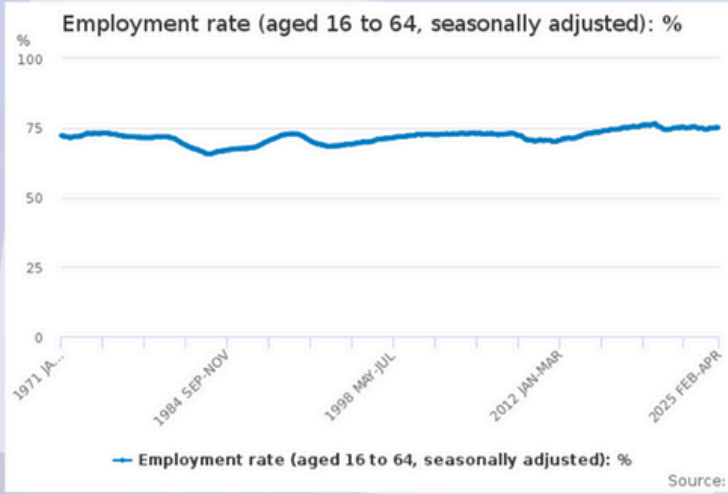
Long-term net migration of non-EU, EU+, and British nationals in the UK, year ending (YE) June 2012 to YE December 2024



Diğer yandan, Avrupa Birliği üyesi ülkeler ile Norveç, İzlanda, Lihtenştayn ve İsviçre dışında kalan bir Avrupa ülkesi ile başka ülkelerden **çalışma amaçlı** olarak BK'ya gelen göçmenlerin sayısında da 2023 yılına nazaran yaklaşık %49'luk (108.000) bir azalma oldu. Bu azalış, tüm gruplar arasında en büyük sayısal azalmaya işaret etti.

Eğitim amaçlı gelenlerdeki azalma ise daha düşük oranda (%17) gerçekleşti. Söz konusu ülkelerden 262.000 kişi çalışma amaçlı göç ederken, 266.000 kişi eğitim amaçlı göç etti. Çalışma amacıyla gelenlerin bağımlılarının sayısında %35 (81.000), eğitim amacıyla gelenlerin bağımlılarının sayısında ise %86 (105.000) azalma oldu.

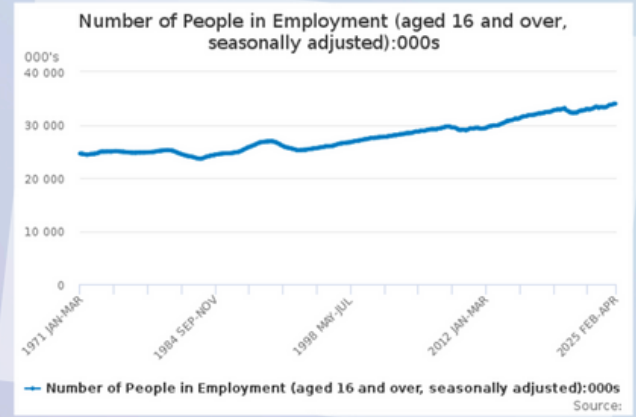
Birleşik Krallık İşgücü Piyasası Genel Görünümü



Ulusal istatistik Ofisi tarafından 2025 Haziran ayında açıklanan verilere göre, Birleşik Krallık'ta 16 ilâ 64 yaş arasındaki kişilerin istihdam oranı Şubat-Nisan 2025 arası dönemde %75,1 olarak tahmin edildi. Bu, bir yıl önceki tahminlerin üzerinde olup, son çeyrekte artış gösterdi.

Şubat-Nisan 2025 arası dönemde **istihdam edilen kişi sayısı** 34.011.000 olarak kaydedildi.

16 yaş ve üzeri kişiler için **işsizlik oranı** Şubat-Nisan 2025 arası dönemde %4,6 olarak tahmin edilirken, bir yıl önceki tahminlerin üzerinde gerçekleşti ve son çeyrekte artış gösterdi. Ekonomik olarak aktif olmayanların oranı aynı dönemde %21,3 olarak tahmin edildi. Bu, bir yıl önceki tahminlerin altında kaldı ve son çeyrekte düştü.



Açık iş pozisyonu sayısı 2025 yılı ilk çeyreğinde 63.000 azalarak Mart-Mayıs 2025 arasında 736.000'e geriledi.

Çalışanların ikramiyeler hariç olmak üzere ortalama düzenli kazançlarındaki yıllık büyüme Şubat-Nisan 2025 arasında %5,2, ikramiyeler dâhil %5,3 oldu. Özel sektörde yıllık ortalama düzenli kazanç büyümesi %5,1 olurken, kamu sektöründe %5,6 oranında gerçekleşti.

Birleşik Krallık'ta Yapay Zekâ Eğitim Seferberliği Başlatıldı



Resmi olarak 9 Haziran 2025 tarihinde yapılan basın açıklamasında, ülke genelindeki öğrencilere yönelik yeni bir beceri programının başlatıldığı duyurularak, programla geleceğin yapay zekâ destekli işlerine girmek isteyen çocuklar için gerekli becerilerin kazandırılmasının amaçlandığı bildirildi.

Beceri seferberliği, modern **Endüstriyel Strateji**'nin bir parçası olarak dijital becerileri ve yapay zekâ öğrenimini sınıflara ve toplumun her yaşta kesimlerine ulaştırmayı ve geleceğin teknolojik kariyerlerine hazırlamayı hedefliyor. Bu amaçla eğitime harcanmak üzere 187 milyon sterlinlik yeni bir "TechFirst" programından yararlanılıyor.

Strateji kapsamında:

- Ortaokuldaki 1 milyon öğrenciye teknoloji ve yapay zekâ alanında öğrenme ve becerilerini geliştirme konusunda eğitim verilecek,
- Öğrencilere ve toplum kesimlerine dijital becerileri ve yapay zekâ öğrenimine erişimi sağlamak için ulusal beceri programına 187 milyon sterlin yatırım yapılacak,
- NVIDIA, Google ve Microsoft gibi büyük teknoloji oyuncularının beceri seferberliğini desteklemesiyle, 7,5 milyon BK çalışanı 2030 yılına kadar endüstri ortaklığıyla temel yapay zekâ becerilerini kazanacak.
- Değişim Planı** ve modern **Endüstriyel Strateji** kapsamında, beceri seferberliği sayesinde engeller ortadan kaldırılacak, büyüme teşvik edilecek ve nitelikli işler aracılığıyla insanların kazancı artırılacak.

Kaynak: <https://www.gov.uk/government/news/pm-launches-national-skills-drive-to-unlock-opportunities-for-young-people-in-tech>

Hollanda'da İş Arayan Hintli, İngiliz ve Polonyalı Sayısı Azaldı

Çevrimiçi iş sitesi Indeed'in yaptığı bir araştırmaya dayanılarak yapılan değerlendirmede, çalışmak üzere Hollanda'ya Hindistan, Birleşik Krallık (BK) ve Polonya'dan gelenlerin sayısında azalma gözlemlendi. Web sitesinin, iş ilanlarının farklı ülkelerden aldığı tıklama sayısını izleyerek elde ettiği sonuca göre Hollanda, Belçika, Almanya ve İspanya'dan gelen kişiler için çekici bir ülke olurken Hindistan, BK ve Polonya için çekiciliğini yitirdi.

En büyük düşüş, %48'le ülkenin bilişim teknolojileri çalışanlarının çoğunun geldiği Hindistan'da görüldü. Hollanda'daki işlere tıklayan İngiliz ziyaretçi sayısı %40, Polonya'dan gelen ziyaretçi sayısı ise %32 oranında düştü.

İş sitesinin yaptığı değerlendirmeye göre, düşüşün nedenlerinden birini, serbest meslekte sahteciliğin önlenmesi için işverenlerin uyması gerekli formalitelerin çok fazla olması oluşturuyor. Diğer ise bazı yabancı çalışanların maaşlarının %30'unu vergiden muaf olarak almalarına izin veren %30 kuralındaki değişiklikler üzerinde süren tartışmalar gösteriliyor. Diğer yandan, özellikle Filipinler ve Endonezya olmak üzere bazı ülkelere inşaat, sağlık, çiftçilik ve ev hizmetçiliği alanlarındaki işlere olan ilgi arttı.

Kaynak: <https://www.dutchnews.nl/2025/06/fewer-people-from-india-britain-and-poland-look-for-jobs-in-nl/> (Erişim tarihi:12/06/2025).

Norveç Ülkede Çalışan Yabancılar İçin Ücret Eşiğini Yükseltiyor

UDI Utlendingsdirektoratet
Norwegian Directorate
of Immigration

Norveç'te yürürlükte olan kurallara göre, yabancı işçilerin ücret ve çalışma koşullarının Norveç standartlarına uygun olması gerekiyor. Ülkede çalışan ücretlerinde çeşitli ayarlamalar yapılmış olup bu nedenle **çalışma izni** başvuru sahiplerinin de söz konusu yeni ücret gereksinimlerini karşılaması öngörülüyor.

Bu kapsamda Norveç, 1 Eylül 2025 tarihinden itibaren çalışma izni başvuruları için yıllık ücret eşiğini artırıyor. 1 Eylül'den itibaren yürürlüğe girmesi planlanan yeni kurallara göre, lisans derecesi gerektiren görevleri yerine getirmek için çalışma izni başvurusunda bulunan yabancıların, yıllık kazanmaları gereken ücret eşiği mevcut 469.366 Norveç Kronu/NOK'tan (yaklaşık 40.587 avro) 522.600 NOK'a (yaklaşık 45.190 avro) yükseltiliyor. Yüksek lisans derecesi gerektiren pozisyonlarda iş arayan yabancıların ise yılda 599.200 NOK (yaklaşık 51.802 avro) aylık almaları öngörülüyor.



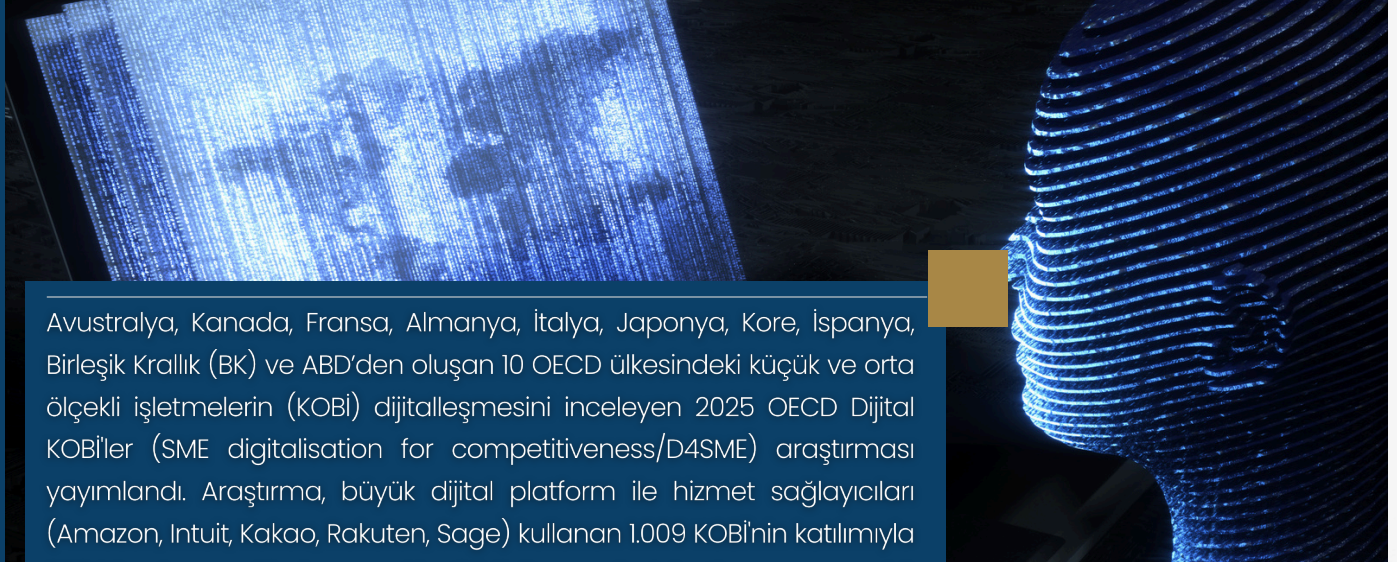
Norveç Göç Müdürlüğü'ne (Utlendingsdirektoratet/Norwegian Directorate of Immigration/UDI) göre, toplu sözleşme kapsamındaki bir sektörde çalışacak yabancı işçilerin toplu sözleşme ücreti oranında ücret alması gerekiyor. Diğer yandan UDI, çalışma izni başvurusunda bulunanların, çalışacakları yerde yerel standartlarda meslekleri açısından yapılan bir ücret ödemesinin normal olduğunu kanıtlamaları halinde daha düşük ücretlerde çalışmaları da kabul edilebilecek.

BİLGİ NOTU:

DİJİTALLEŞME SÜRECİNDE KOBİ'LERİN YAPAY ZEKÂYI UYGULAMA BECERİLERİ

İngilizceden Aktaran:

Salih Vecdi SEÇKİN
salih.seckin@csgb.gov.tr

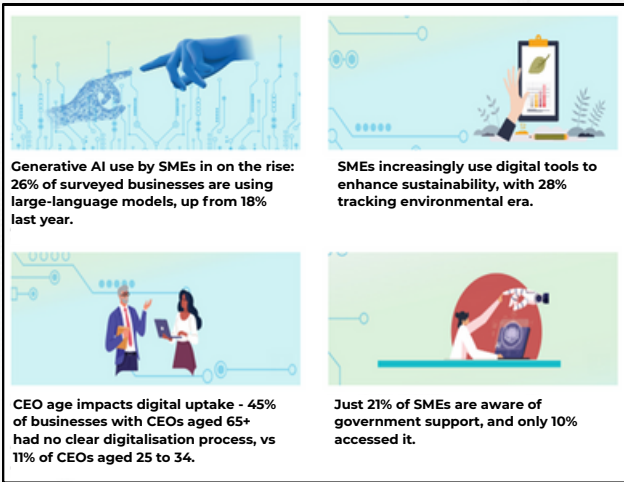


Avustralya, Kanada, Fransa, Almanya, İtalya, Japonya, Kore, İspanya, Birleşik Krallık (BK) ve ABD'den oluşan 10 OECD ülkesindeki küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) dijitalleşmesini inceleyen 2025 OECD Dijital KOBİ'ler (SME digitalisation for competitiveness/D4SME) araştırması yayımlandı. Araştırma, büyük dijital platform ile hizmet sağlayıcıları (Amazon, Intuit, Kakao, Rakuten, Sage) kullanan 1.009 KOBİ'nin katılımıyla 2024'ün 4. çeyreğinde gerçekleştirildi. Buna göre' üretken yapay zekâ kullanan KOBİ'lerin payı artmaya devam etti.

Araştırma, belirlenecek politikaların, KOBİ'lerin büyük dil modellerinin (LLM) kullanımında daha gelişmiş ve üretkenliği artırmaya yönelik araç ve kaynak desteği sağlaması halinde **yapay zekânın benimsenmesinde** daha etkili olabileceğini gösteriyor.

işletmelere yardım ve destek sağlanması gerekebiliyor.

Dijital araçlar KOBİ'lerin **iş süreçlerinde** daha yaygın hale gelirken, dijital güvenlik alanında ihtiyaç duyulan bilgi, araç ve becerilerde hâlâ açık bulunuyor. Bu durum, hükümetleri, KOBİ'lerin daha güvenli dijital kullanım temini konusunda harekete geçmelerini gerektiriyor.

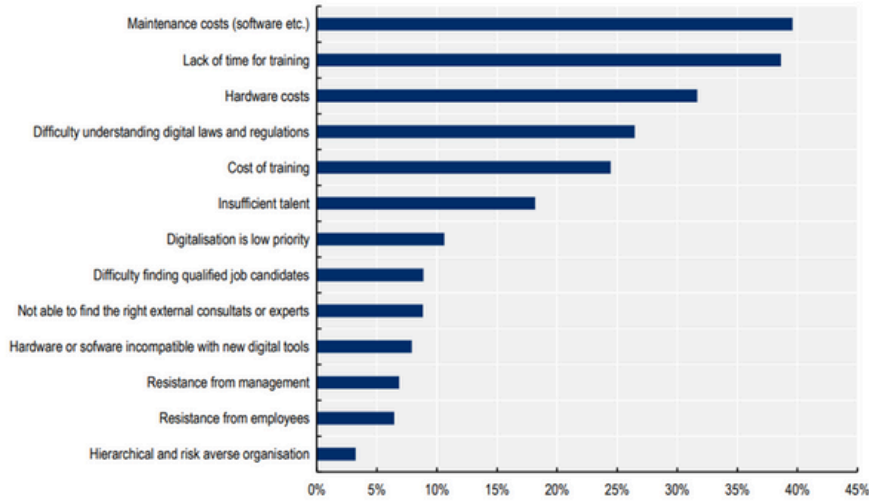


Diğer yandan, özellikle kurulu eski firmalarda çalışan CEO'ların yaşı, dijital teknoloji kullanımını olumsuz etkilediğinden, **kuşaklararası farklılıkların** önemini daha belirgin olarak ortaya çıkarıyor. Bu nedenle ileri yaşlardaki CEO'ların yönettikleri KOBİ'lerde dijital stratejilerin tasarlanması ve uygulanmasında bu

KOBİ'lerin dijitalleşme durumları, temel uyum seviyesinden (%16), dönüştürücü dijital bütünleşmeye (%8) kadar farklılaştığından KOBİ'lerin çeşitli dijital gelişmişlik seviyelerinde olduğunu gösteriyor. Nitekim küçük (%25) ve orta ölçekli (%21) işletmelerin, mikro işletmelere (%19) ve serbest çalışanlara (%14) kıyasla gelişmiş veya dönüştürücü dijital araçları benimseme olasılığı daha yüksek. Dijitalleşmenin önündeki en büyük engeller arasında bakım maliyetleri (%40), eğitim için zaman eksikliği (%39) ve donanım maliyetleri (%32) yer alıyor. Ancak, orta ölçekli işletmelere bakıldığında en büyük engelin eğitim için zaman eksikliği (%49) olduğu dikkat çekiyor; bunu donanım maliyetleri (%35) ve bakım maliyetleri (%31) izliyor.

Figure 2.5. Perceived barriers to digital adoption

As an average percentage of responses across surveyed countries



Note: Mandatory, multiple-choice question (Which of the following barriers does your business encounter when using digital tools?); Respondents could select up to three answer options. Percentages are calculated based on a total of 1009 responses.

Source: 2025 OECD D4SME Survey.

Yapay zekâ uygulamalarının kullanım oranı 2024 yılında %26 iken, KOBİ'lerin yapay zekâ uygulamalarını kullanım oranı %39'u buluyor.

Çoğu KOBİ, çevrimiçi ödemeler ve çevrimiçi bankacılık için tamamen dijital fintech platformlarını kullanırken, yalnızca küçük bir azınlık bunları krediye erişmek için kullanıyor. KOBİ'lerin %58'i, sadece dijital olarak sunulan fintech sağlayıcılarının özellikle çevrimiçi bankacılık (%43) ve ödeme işleme (%42) gibi temel hizmetlerinden yararlanıyor.

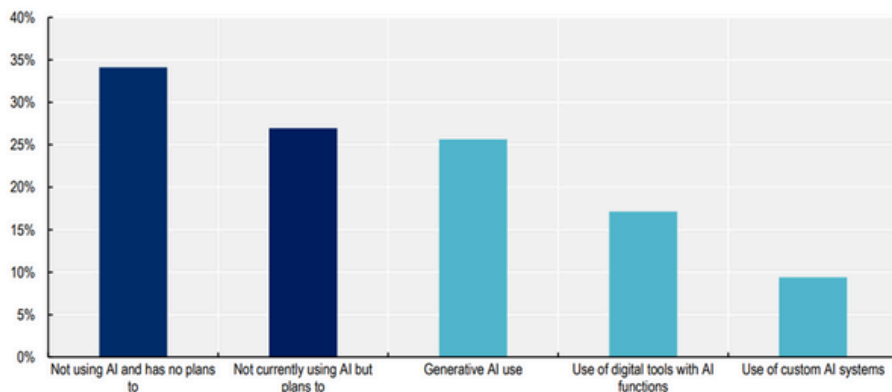
Her üç KOBİ'den ikisinin sağlam bir dijital güvenlik uygulaması bulunmuyor. Sadece %27'sinin, sağlam (%16) ya da gelişmiş (%11) bir dijital güvenlik düzenlemesi bulunuyorken, %9'unun hiçbir güvenlik önlemi bulunmuyor.

KOBİ'lerin %42'si dijital araçlara uyum sağlamanın stres yarattığını bildiriyor. Bundan en çok etkilenenler ise kadınlar (%40) ve serbest meslek sahipleri (%41) oluyor. KOBİ'lerin %85'i esnek çalışma düzenlemeleri de dâhil dijitalleşmenin faydalarının olduğunu kabul ederken, zihin sağlıklarının ise kendileri için bir endişe kaynağı olmaya devam ettiğini bildiriyor.

KOBİ'lerin %21'i hükümetin dijitalleşme desteğinden haberdar ve sadece %10'u buna erişmiş durumda. Destek programından haberdar olanların %11'i destekten yararlanmazken, %40'ı kamu desteğine ihtiyaç duymadığını belirtiyor. Ancak %27'lik başka bir kesim destek programlarının gereksinimlerine uymadığını belirtirken, %30'u karmaşık başvuru süreçlerini önemli bir engel olarak belirtiyor.

Figure 3.1. Use of AI and applications by surveyed businesses'

As an average percentage of responses across surveyed countries



Note: Mandatory, multiple-choice question (How does your business use Artificial Intelligence in core business products or processes? Please select all that apply). Percentages are calculated based on a total of 1009 responses.

Source: 2025 OECD D4SME Survey.



DIŞ İLİŞKİLER VE AVRUPA BİRLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

www.csgb.gov.tr/diabgm



@digm.csgb



@digm_csgb



@digm_csgb



@digm_csgb