



**T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI**

**T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI**
Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Ağustos 2018 YİH Yurtdışı e-Bülten Sayı: 10



Hollanda'da staj başvurularında yabancılara karşı ayrımcı uygulamaya son



Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Yayıma Hazırlayan

YİH Uzmanı Salih Vecdi Seçkin

Yazı Kurulu (Alfabetik sırayla)

YİH Uzmanı Asuman Aktaş

YİH Uzmanı Belgin Zağlı

YİH Uzmanı Burhan Avcı

YİH Uzmanı İzzet Kamil Giritlioğlu

V.H.K.İ. İlke Öztan

YİH Uzmanı Mine Avcı Akpınar

YİH Uzmanı Salih Vecdi Seçkin

YİH Uzmanı Selman Ayan

YİH Uzmanı Şeniz Özmert Koçer

YİH Uzmanı Zekeriya Erdem

Uzman Züleyha Çetin

Grafik Tasarım

Enez Çağatay

Adres

Emek Mahallesi 17. Cadde, No: 13, PK. 06520 Emek / ANKARA

Telefon : 0 (312) 296 77 58

Faks : 0 (312) 215 23 12

E-posta : yih@ailevecalisma.gov.tr

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

İÇİNDEKİLER

- 04 Uzman Yorumu: Mesleki Tükenmişliğe Karşı Belçika Örneği
- 07 AB-Üçüncü ülke vatandaşları için beceriler portal
- 07 Dördüncü sanayi devrimi BRICS'in gündeminde
- 08 IMF: İşçi dövizleri genel bir sigorta işlevi görüyor
- 09 İş memnuniyeti-verimlilik arasındaki bağı kuvvetlendiren tavsiyeler
- 10 Almanya'da çalışmayan annenin çocuğu yoksulluğa sürükleniyor
- 10 Almanya'dan Suriye ve Iraklı göçmenlere yeni aile birleşimi düzenlemeleri
- 11 Almanya'da dört kişiden birinin göçmen geçmişi bulunuyor
- 11 Avusturya'da Türkler için olumlu gelişme
- 12 Belçika vatandaşlığı başvurusunda beş yılda büyük düşüş
- 12 Belçika'da ayrımcılıkla ilgili şikâyet başvuruları her geçen gün artıyor
- 13 Belçika'da nitelikli eleman açığında rekor artış
- 14 Çin'de aileler ikinci çocuk konusunda ikilem yaşıyor
- 14 Danimarka'da bazı kamu işyerleri ülke geneline dağıtılıyor
- 15 Fransız Anayasasından "ırk" kelimesi çıkartılıyor
- 15 Fransa'da inşaat sektöründe çalışanlara özel kimlik kartı
- 16 Hollanda'da şirketler stajyer kabulünde ayrımcılık yapmayacak
- 17 İran'da asgari ücret arttırıldı
- 18 İspanya'da eğitim-istihdam ilişkisinde sıkıntı
- 18 İsveç'te genel seçimler 09 Eylül'de
- 19 İsviçre'de vatandaşlığa geçişte sıkı kurallar
- 19 Japonya'da babalık izninin tercih edilmemesi kadın istihdamını engelliyor
- 20 Kuveyt'li işsiz sayısı arttı
- 20 K. Kore'de işgücüne katılımın azalması kalkınmaya engel
- 21 Norveç'te çifte vatandaşlık gerçekleşecek mi
- 22 Polonya'da çalışanların iş memnuniyeti Avrupa ortalamasının üzerinde
- 22 Rusya'da emeklilerin bir yıl geçinebilmesi için kaç yıl çalışması gerekiyor
- 23 Suudi Arabistan'da çalışma ve oturma yasalarına aykırı davranışlara uyarı
- 23 Yunanistan'da işsizlik avro bölgesinin en üst düzeyinde
- 24 Zambiya'da yoksulluk azaltılmaya çalışılıyor

Mesleki Tükenmişliğe Karşı Belçika Örneği

Giderek yaygınlaşan mesleki tükenmişlik sendromu, Belçika'da başta sosyal taraflar olmak üzere İstihdam, Çalışma ve Sosyal Diyalog Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Parlamento tarafından sıklıkla gündeme getiriliyor.

Bu sorunun giderek yaygınlaşması üzerine İstihdam, Çalışma ve Sosyal Diyalog Bakanlığı, kamuoyunu bilinçlendirme çalışmalarının yanında, önce aktif nüfus üzerindeki boyutlarını belirlemek için 2010 yılında, daha sonra da sendromun oldukça sık görüldüğü doktorlar ve hemşireler üzerinde 2013 yılında kapsamlı bir çalışma başlattı.



Aynı şekilde, psiko-sosyal rahatsızlıkların önlenmesi için sürdürülebilir bir stratejinin uygulanmasına yönelik araştırmalar, 10 işletme örneğinden elde edilen bilgiler çerçevesinde sürdürüldü.

İşyerinde Refah'la ilgili Yasa kapsamında, mesleki tükenmişlikle mücadelede yararlanılacak projelerin finansmanı için işveren sigorta prim payının bir kısmının projelere tahsis edilmesi hususunda İstihdam, Çalışma ve Sosyal Diyalog Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı arasında mutabakat sağlandı.

Sağlık Bakanlığınca, Meslek Hastalıklarına ilişkin 03 Haziran 1970 tarihli Yasa kapsamında psiko-sosyal rahatsızlıkların ve mesleki tükenmişliğin işe bağlı hastalık olarak kabul edilmesi, düzenlemelerin yapılması ve hastalıkla mücadele kapsamında Mesleki Riskler Federal Ajansı (Agence fédérale des risques professionnels- FEDRIS) ve Hastalık ve Maluliyet Sigortası Ulusal Enstitüsü (Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité-INAMI) tarafından görev ve yetki alanları çerçevesinde pilot projelerin uygulamaya konulması için gerekli önlemler alındı.

Muhalefet partilerinin de eleştirileri doğrultusunda, işletmelerde "mesleki tükenmişlik" ile mücadeleyi etkinleştirmek için müfettiş sayısının artırılması kararlaştırıldı. Sosyal taraflar arasında, mesleki tükenmişlik ile mücadele konusunda iki yıl süreli (2017-2018) mutabakat (Accord interprofessionnel- Burn-out) metni imzalanarak bu çerçevede Ulusal Çalışma Meclisi bünyesinde Çalışma Grubu oluşturuldu.

Çalışanlara 01 Eylül 2014 tarihinden itibaren kişisel psiko-sosyal müdahale isteme hakkı tanındı. 01 Ocak 2018 tarihinden itibaren de 100 kişiden fazla eleman çalıştıran işyerlerinde, yaşam koçu hizmeti verilmesi zorunlu tutuldu.

Mesleki Riskler Federal Ajansı, mesleki tükenmişlik hastalığında kaydedilen artışa karşın pilot proje uygulamasını üç yıl süre ile Kasım 2018'de uygulamaya koymayı planladı. Buna göre ilk aşamada projenin finans sektöründe, hastane ve sağlık bakım evlerindeki çalışanlar üzerinde uygulanması tasarlandı.

Sağlık Bakanlığı, uzunca bir aradan sonra mesleki tükenmişlik hastalığını, yapılan iş ile doğrudan ilgili olmadığı gerekçesi ile "meslek hastalığı" olarak değil, "mesleğe bağlı hastalık" olarak kabul etti. Mesleki tükenmişlikle ilgili belirsizlik henüz tam giderilemediğinden, hastalığın tanımlanmasındaki süreç sosyal sigorta açısından da oldukça karmaşık bir hal aldı. Bu bağlamda, hastalara ödenecek iş göremezlik tazminatının "meslek hastalığı" tazminatı olarak mı yoksa "hastalık" tazminatı olarak mı ödeneceği ciddi tartışmaları beraberinde getirdi.

Hastalık ve Maluliyet Sigortası Ulusal Enstitüsü yetkilileri, "meslek hastalığı" ile "mesleğe bağlı hastalık" arasındaki farkı şu şekilde belirledi. "Meslek hastalığı iş ile nedensellik bağı kurulan bir hastalık olup, FEDRIS tarafından tazmin edilmektedir. Bu kapsamda ödenen tazminat, genel olarak iş göremezlik tazminatının üstündedir (brüt ücretin %72'si). Mesleğe bağlı hastalıkta ise hastalık ile iş arasında bir bağlantının olduğu kabul edilmekle birlikte, tam bir nedensellik bağı kurulamadığından iş göremezlik, INAMI tarafından "hastalık" çerçevesinde tazmin edilmektedir (brüt ücretin %60'ı).

İşyerinde Refaha İlişkin 04 Ağustos 1996 tarihli Yasa'da toplumsal gelişmeye bağlı olarak, 01 Eylül 2014 tarihinden geçerli olmak üzere, psiko-sosyal rahatsızlıklar konusunda güncellemeler yapılarak sözlü taciz, şiddet uygulama ve cinsel tacizin yanı sıra "mesleki tükenmişlik" ve "stres" de mevzuata ilk defa dâhil edildi.

Bu kapsamda işverenler için, işyerindeki organizasyondan kaynaklanan zararlı etkiler, işin içeriği, çalışma şartları ve personel arasındaki ilişkiler ve tehlike oluşturabilecek diğer etkenlere karşı ayrıntılı bir risk analizi yapılması zorunlu hale getirilerek, işçinin istemesi halinde, psiko-sosyal tehlikeler konusunda ilave bazı tedbirler alınması yükümlülüğü getirildi. Ayrıca, yasa ile işverenlere, işçilerin bizzat kendisine ve İşyeri Önleme ve Koruma Komitelerine psiko-sosyal tehlikelerin önlenmesi konusunda önemli görevler verildi.

Buna göre işveren, psiko-sosyal tehlikeleri göz önünde bulunduran önleyici bir yönetim anlayışı içinde olmalı; her işçi, imkânları ölçüsünde, kendi güvenliğine ve sağlığına ve aynı zamanda

çevresindeki diğer personele azami özeni göstermelidir. İşyeri Önleme ve Koruma Komitesi de iş yerindeki önleme ve korumaya ilişkin iç ve dış güvenliğe ilişkin tedbirleri almalıdır.

Securex'in araştırmasına göre, her 10 işçiden 8'i hafta sonunda veya tatilde, mesleki zorunluluktan dolayı internete bağlanmak mecburiyetinde kalmaktadır. Belçika Hükümeti, insanları sürekli iş ortamında tutan bu durumu göz önünde bulundurarak stres ve mesleki tükenmişlik ile mücadele kapsamında, bazı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, mesai saatleri dışında ve tatillerde internete bağlanmama yönünde bir karar almayı tasarladı.

Belçika iş hukukunda, strese ve mesleki tükenmişliğe karşı çalışanları koruyan bir takım düzenlemeler mevcut olmakla birlikte, "interneteye bağlanmamak" için özel bir hüküm henüz bulunmuyor. Ancak, mesleki tükenmişlik ile mücadele kapsamında gerekli koruyucu önlemleri almayan işverenlerin 6.000 avro'ya varan cezalara çarptırılabilmesi hükme bağlandı.

Sonuç olarak, Avrupa Çalışma Şartları Ajansı'nın (l'agence européenne des conditions de travail) 20 yıldan beri ülkelere çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik tedbirlere yatırım yapılmasına ilişkin çağrısı günümüzde daha bir anlam kazandı. Nihayet, mesleki tükenmişliğin, "XXI. Yüzyılın felaketi", "işverenin gözleri önünde işçisini yutan dev" olmaktan çıkarılması için ilgililerce her düzeyde tedbirler alınmaya başlanması toplumun önemli bir kesimi için umut oldu.

Ali SANDAL

Brüksel Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşaviri

AB-Üçüncü ülke vatandaşları için beceriler portalı



A v r u p a
K o m i s y o n u ,
m ü l t e c i l e r i n
g ö ç m e n l e r i n v e
A B ü l k e l e r i n d e
y a ş a y a n ü ç ü n c ü

ülke vatandaşlarının topluma ve işgücü piyasasına entegrasyonunu sağlamak amacıyla Avrupa Birliği Yeni Beceriler Gündemi'nin bir parçası olarak "Üçüncü Ülke Vatandaşları İçin Beceriler" portalını (<https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>) 19-20 Haziran 2018 tarihlerinde kamuoyuna tanıttı.

Avrupa Komisyonu tarafından geliştirilen söz konusu portal, kişilerin beceri haritasının çıkartılması ve becerilerin geliştirilebilmesinde mültecilere, göçmenlere ve üçüncü ülke vatandaşlarına hizmet sağlayan kişi ve kurumlara (Örneğin istihdam destek merkezleri, sosyal hizmetler, sivil toplum kuruluşları... vb.) öneriler sunulması ve atılacak adımların belirlenmesinde yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Portal kapsamında toplanan verilerin aşağıdaki amaçlar için kullanılması öngörülmüyor:

- Ön değerlendirme yapmak,
- Danışmanlık faaliyetlerine temel oluşturmak,
- Beceri ihtiyaçlarını belirlemek,
- İş arama ve eşleştirme konusunda destek sağlamak.

Ayrıca kullanıcılar, anket yanıtlarına dayalı olarak ilgi duydukları çevrimiçi kurslar konusunda da

öneriler alabiliyor. Örneğin, herhangi bir üçüncü ülke vatandaşının yeni bir dil öğrenme veya dil becerilerinin geliştirilmesi (örneğin İngilizce) konusundaki ilgisini belirtmesi durumunda, portalda ücretsiz çevrimiçi dil kurs önerileri sunuluyor.

Portal, ücretsiz olup tüm AB dilleri ile birlikte Türkçe, Arapça, Farsça gibi birçok dili içerecek şekilde çok dilli olarak tasarlandı.

Kaynak: "Commission and its priorities, policies, information and services, EU, Web.28 Ağustos 2018.

Dördüncü sanayi devrimi BRICS'in gündeminde

Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika'nın



oluşturduğu BRICS ülkeleri, 10'uncu zirve toplantısını Güney Afrika'nın Johannesburg kentinde 25-27 Temmuz 2018 tarihlerinde gerçekleştirdi. BRICS Zirvesine geçen yıl Çin'in dönem başkanlığında ortaya atılan BRICS Plus inisiyatifi çerçevesinde Türkiye, Arjantin, Jamaika, merkezi Botsvana'da olan Güney Afrika Kalkınma Topluluğu (SADC), Afrika'nın Kalkınmasında Yeni Ortaklık (NEPAD) ve Yeni Kalkınma Bankası (NDB) temsilcisi de davet edildi.



BRICS ülkeleri, Brezilya'nın Fortaleza kentinde 2014 yılında gerçekleştirilen altıncı zirve toplantısında kaynakların altyapı ve kalkınma amaçlı kullanılmasını teminen Yeni Kalkınma Bankasını (NDB) kurdu. BRICS Kalkınma Bankası'na sadece BRICS üyeleri değil, aynı zamanda büyüyen ekonomiler ile diğer gelişmekte olan ülkeler de katılabileceğinden ülkemiz için özel bir öneme sahip bulunuyor.

Ülkemiz, Türkiye ile BRICS arasındaki iş birliğinin geliştirilmesinden memnun olup, BRICS ülkeleriyle özellikle ekonomi, ticaret, yatırım ve kalkınma alanlarında beraber çalışmayı arzu etmektedir.

BRICS ülkelerince, güvensiz ve korunmasız bir dünyada kapsayıcı bir sosyo-ekonomik kalkınmanın gerçekleşmeyeceği dile getirilerek, açık bir dünya ekonomisinin önemi vurgulanmakta; ekonomi, terörle mücadele ve insandan insana değişim gibi alanlarda daha fazla işbirliğinin teşvik edilmesinin altı çizilmektedir.

İşbirliğinin teşvik ve geliştirilmesi kapsamında, bu yılki zirvede Güney Afrika tarafından çeşitli önerilerde bulunuldu. Öneriler arasında:

- Barış ve huzurun korunması için bir Çalışma Grubunun oluşturulması;

- Araştırma, geliştirme ve aşı inovasyonuna odaklanan bir fiziksel araştırma merkezi kurulması;

- Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, kadınların sosyo-ekonomik açıdan güçlendirilmesiyle elde edilecek ekonomik fayda göz önüne alınarak, cinsiyet ve kadın sorunları için Cinsiyet ve Kadın Forumunun oluşturulması;

- Kapsayıcı Büyüme ve 4. Sanayi Devrimi'nin ilerletilmesi amacıyla BRICS Ekonomik Ortaklığı Stratejisinden yararlanılarak, bu sayede kalkınma aşamalarının atlatılması ve dijital uçurumun aşılmasında köprü oluşturulması; ve

- BRICS Turizm İşbirliği Sürecinin Kurulması yer aldı.

Güney Afrika 31 Aralık 2018 tarihine kadar BRICS'in başkanlığını sürdürecektir olup Ocak 2019 itibarıyla başkanlık görevi Brezilya'ya geçecektir.

Kaynak: BRICS, Web. 29 Temmuz 2018; "What is the impact of BRICS plus framework?" CGTN, Web. 28 Temmuz 2018.



IMF: İşçi dövizleri genel bir sigorta işlevi görüyor

Uluslararası Para Fonu (IMF) verilerine göre, 2015 yılında göçmenlerin ülkelere gönderdikleri 441 milyar ABD doları tutarındaki işçi dövizleri, tüm gelişmekte olan ülkelere yapılan kalkınma yardımları toplamının üç katını oluşturuyor. Aynı yıl içerisinde aktarımı gerçekleştirilen işçi dövizlerinin yaklaşık %45'inin gelişmiş ülkelere gelişmekte olan ülkelere doğru olduğu biliniyor.

Sırasıyla Nepal (%31,3), Kırgızistan (%30,4) ve Tacikistan (%26,9) işçi döviz gelirlerinin Gayri Safi Milli Hasılaya (GSMH) oranının %25'in üstünde olduğu ülkeler arasında yer alıyor.



Amerika Birleşik Devletleri (ABD) kaynaklı "Pew Research Center" adlı düşünce kuruluşunun vurguladığı gibi işçi dövizleri aynı zamanda gelişmekte olan ülkelere yapılan yabancı yatırımlardan çok daha istikrarlı bir sermaye akışı sağlıyor. Diğer yandan, işçi dövizleri göç veren ülkelerdeki yakınların acil gereksinimlerini karşılayarak bir anlamda güçlü genel bir sigorta işlevi görüyor. Dolayısıyla, yollanan tasarruflar anayurtlarında yaşayan yakınların başta gıda, barınma, sağlık ve eğitim gibi acil ve zorunlu gereksinimlerini karşılayabilecek güçlü bir potansiyele sahip bulunuyor.

Kaynak: "Money sent home by migrants buffers income shocks" IMF, Web. 28 Şubat 2018.

İş memnuniyeti-verimlilik arasındaki bağı kuvvetlendiren tavsiyeler



Top Employers Institute, 1991 yılında kurulduğundan bugüne kadar, çalışan odaklı sertifikasyon programları

düzenleyerek dünya çapında çalışan memnuniyeti odaklı bir işverenler topluluğu oluşturmaya gayret göstermektedir. Bu çerçevede, 115 ülkeden 1.300'ü aşkın işveren ile birlikte, 5 milyon çalışana hitap etmektedir.

Enstitünün çalışan memnuniyetine olumlu etki yapan 10 popüler tavsiyesi şunlardır:

- Personele çalışma saatleri bakımından esneklik tanımak;
- Evden çalışmak – profesyonel mesleklerde bu imkânı yaygınlaştırmak;
- Erişimi kısıtlamak güven eksikliği anlamına geldiğinden, çalışma esnasında çalışanlara sosyal medyaya erişim imkânı tanımak;
- Çalışanı taciz etmekten vazgeçmek böylece çalışanların işe geldiklerinde kendilerini güvende ve mutlu hissetmelerini sağlamak;
- Çalışanlara işlerinde belli bir düzeyde özerklik sağlamak;
- Çalışanların gelişim ve eğitim gereksinimlerini teşvik etmek ve desteklemek;
- Yılda en az 28 günlük tatil imkânı vermek;
- İş-yaşam dengesini iyi kurmak (çalışanların iş saatlerinde de malleşmelerine imkân vermek);
- Personeli sağlıklı ve mutlu tutmak için ücretsiz spor salonu üyeliği veya öğle yemeği egzersizleri ayarlamak;
- Çalışanlara işte gıda desteği vermek. (Pazartesi günü bir kâse taze meyve ve tamamlayıcı yiyecekler vermek gibi)

Kaynak: "Happiness begins at work" The Guardian, Web. Web.01 Şubat 2018. Top Employers Institute, Web.16 Ağustos



Almanya'da çalışmayan annenin çocuğu yoksulluğa sürükleniyor

Alman Bertelsmann Vakfı'nın yaptırdığı bir araştırmaya göre, annelerin çalışmaması çocuklarını yoksulluğa sürüklüyor. Araştırmada, tek bir kişinin geçimi sağladığı klasik çekirdek ailelerde, çocukların maddi güvence altında olmasının çoğu zaman mümkün olmadığı belirtilirken, yoksulluk riskinin ancak annenin haftada en az 30 saat çalışmasıyla önlenebileceği ifade edildi.



Çocuğunu tek başına yetiştiren yalnız annelerin durumu ise daha zor. Yarım gün ya da daha az zamanlı çalışan yalnız anne çocuklarının %20'si sürekli ya da dönemsel zorluk içinde yetişirken, %40'ı en azından geçici olarak sıkıntı yaşıyor. Çalışmayan yalnız annelerin çocuklarının %96'sı ise sürekli ya da dönemsel yoksulluk çekiyor.



Vakfın yaptırdığı araştırmada yer alan tanımlamaya göre, asgari geçim yardımı alan ya da hane geliri yoksulluk sınırının altında kalan ailelerin çocukları, yoksul yetişenler sınıfında yer alıyor. Almanya'da ortalama aylık gelirin %60 ya da daha azını kazananlar yoksul sayılıyor.

Kaynak : Hannover Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ataşeliği; Bertelsmann-stiftung, Web. 27 Haziran 2018.

Almanya'dan Suriye ve Iraklı göçmenlere yeni aile birleşimi düzenlemeleri

Almanya'da koruyucu (Subsidiär) tedbirlerin uygulandığı özellikle Suriye ve Irak vatandaşlarına, aile birleştirmesi hakkı kapsamında 01 Ağustos 2018 tarihinden itibaren yeni yasal kısıtlamalar uygulanacak. Bu çerçevede, bu ülkelerden Almanya'ya her ay azami bin göçmene vize verilebilecek. Uygulama, Almanya'da himaye edilen yabancının geldiği ülkede (Suriye-Irak) evli olduğu eşi ve 18 yaş altı çocuklarını kapsayacak; ayrıca refakatsiz Almanya'ya ulaşan ve herhangi bir akrabası yanında kalmayan küçük çocukların geride kalan ebeveynlerine de aile birleşimi için vize verilebilecek. Buna karşılık büyükanne veya büyükbaba ya da 18 yaşın altında dahi olsa kardeşler aile birleşimi dışında tutuldu.

Yetkililer, aile birleşimi çerçevesinde bugüne kadar 34 bin başvurunun yapıldığını, büyük bir yığılmanın olduğunu, aylık kontenjan sınırının dağılımında insani

koşulların (çocuğun sağlığı, ayrılık süresi, yaşam tehdidi, hastalık veya bakıma muhtaç olma hali vb.) değerlendirileceğini, bunun yanında Almanya'da yaşayan sığınmacının kazanç sağladığı bir işe ve konuta sahip olması veya vize talebinde bulunan aile bireyinin Almanca bilmesi veya Almanya'da ailenin geçimine katkı sağlayacak durumda olması, öncelik hakkı doğuracak kriterler olarak sayıldı.

Almanya'da koruyucu tedbirler, siyasi takip olmamakla birlikte hüküm süren savaş, iç savaş, isyan veya benzeri terör eylemleri nedeniyle ülkesini terk eden, döndüklerinde de kendilerini işkence ve kötü muamele beklediği düşünülen sığınmacılara uygulanmaktadır. Halen Suriye ve Irak vatandaşlarına uygulanan bu statünün süresi 1 yıla sınırlı olmakla birlikte tehdidin devam ettiği hallerde 2 yıl daha uzatılması mümkün. Sığınmacıya belli koşullarda daimi ikamet imkânı da sağlanabiliyor.

Diğer yandan, muhalefet partileri ve bazı sivil toplum örgütleri yeni vize rejiminin hukuksuz alanlar doğacağı ve kriterlerin keyfi uygulamalara açık olduğu gerekçesiyle eleştiride bulunuyor.

Kaynak: "Subsidiär Schutzberechtigte Welche Regeln beim Familiennachzug ab 1. August gelten", Focus, Web. 31 Temmuz 2018

Almanya'da dört kişiden birinin göçmen geçmişi bulunuyor

Federal İstatistik Kurumu tarafından gerçekleştirilen "2017 Hane Halkı Araştırması" sonuçlarına göre Almanya'daki yabancı kökenli nüfus son bir yıl içinde %5 oranında artarak yaklaşık 20 milyona ulaştı. Araştırmada, göçmenler içinde Alman vatandaşlığına sahip olanların oranı %51 olarak gösterildi. Yabancıların ağırlıklı olarak Türkiye (2,8 milyon- %14), Polonya (2,1

milyon-%11), Rusya (1,4 milyon-%7), Kazakistan (1,2 milyon-%6) ve Romanya (0,9 milyon-%4) kökenli olduğu açıklandı.



Almanya'da yerleşik çok sayıda AB üyesi ülke vatandaşlarına ilaveten, ülkede 0,7 milyonu Suriye vatandaşı olmak üzere bir milyonu aşkın sığınmacı yaşıyor.

Araştırmada, toplam 24 milyon hanenin 2,5 milyonunda Almanca konuşulmadığı ve yabancı ailelerin genellikle anadillerinde iletişim kurduğu ortaya çıktı. Yabancı kökenli nüfusun 13,2 milyonunun aile birleşimi çerçevesinde Almanya'ya yerleştiği yine aynı çalışmada ortaya kondu.

Kaynak: "Etwa jeder Vierte in Deutschland hat einen Migrationshintergrund", Süddeutschezeitung, Web. 01 Ağustos 2018.

Avusturya'da Türkler için olumlu gelişme



Avusturya Kamu İstihdam Hizmeti Başkanı (AMS) Johannes Kopf yasadışı çifte vatandaşlık nedeniyle yargı kararıyla Avusturya vatandaşlığından çıkartılan Türklerin, en az 5 yıl bu ülkede yaşamış olmaları şartına bağlı olarak muhtemelen sorunsuzca Avusturya'da çalışmaya devam edebileceklerini bildirdi.

Başkan Kopf, Türkiye-AB Ortaklık Sözleşmesi gereği, 5 yıldan daha uzun bir süre Avusturya'da yaşayan Türk vatandaşlarının çalışma izninden muaf tutulduklarını, bununla birlikte bu ülkedeki ikametlerinde kesinti olanların sorun yaşayabileceklerini vurguladı.

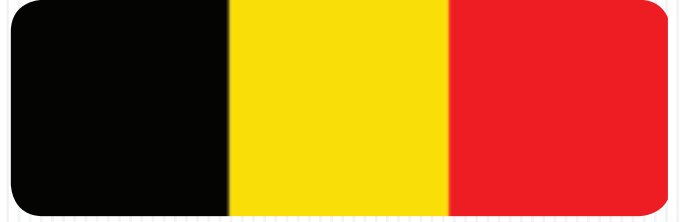
Standart gazetesinin Federal İçişleri Bakanlığı kaynaklı haberinde de, vatandaşlıktan çıkartılan Türklerin Avusturya'dan sınır dışı edilmeyecekleri bildirilerek belli bir süre saygın bir şekilde ve yasalara bağlı olarak Avusturya'da yaşayan yabancıların sınır dışı edilmelerinin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) hükümleriyle örtüşmeyeceği ifade edildi. Bu konumdakilere muhtemelen insani nedenlere dayalı olarak ikamet izni verilmesi söz konusu olabilecektir.

AİHS: Tüm insanlar hiçbir ayrım gözetmeksizin yalnızca insan oluşlarından dolayı eşit, özgür ve onurlu yaşama hakkına sahiptir.

Öte yandan, Avusturya'da halen 300 bin kadar Türk yaşamakta olup bunların 115 bininin Türk vatandaşı olduğu biliniyor. Bugüne kadar 70 Türkün Avusturya

vatandaşlığından çıkartıldığı, çifte vatandaşlık şüphesiyle halen 18 bin Türk'ün sadece Viyana eyaletinde incelemeye alındığı, bazı eyalet yüksek mahkemelerinin vatandaşlıktan çıkartılma kararlarını onayladığı ve bu gelişmenin bundan sonraki karar süreçlerini etkileyeceği vurgulanıyor.

Kaynak: "Ausgebürgerte Türken dürfen in Österreich arbeiten", Österreich, Web. 10 Ağustos 2018; "Wie man die österreichische Staatsbürgerschaft erhält – und verliert", Der Standart, Web. 07 Ağustos 2018.



Belçika vatandaşlığı başvurusunda beş yılda büyük düşüş

Belçika vatandaşlığını almak için başvuruda bulunanların sayısı, 1996-2012 dönemi arasında her yıl yaklaşık 10.000 azalma göstererek 2017 yılında 175 kişiye düştü.

Bu düşüşteki en belirleyici etken 2013 yılında yürürlüğe giren vatandaşlıkla ilgili zorlayıcı kuralları oldu. Adayların, beş yıldan beri Belçika'da ikamet ettiklerini, resmi dillerinden birini konuştuklarını ve entegre olma isteğinde olduklarını kanıtlamaları gerekmesi bu düşüşün nedenleri arasında sıralandı.

2013 ve özellikle de 2014 yılında, vatandaşlık başvurusunda yaşanan büyük düşüşün ardından 2017 yılında sadece 175, 2018'de ise Temmuz ayına kadar 104 başvuru oldu.

Kaynak: Brüksel Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği

Belçika'da ayrımcılıkla ilgili şikâyet başvuruları her geçen gün artıyor

Fırsat Eşitliği Merkezi (Centre interfédéral pour l'égalité des chances-UNIA) tarafından 13 Haziran 2018 tarihinde yayımlanan 2017 Faaliyet Raporuna göre, 2017 yılında açılan dosya sayısı 2016 yılına göre %5,8 artarak 2.017 oldu. Bu artışta özellikle istihdam ve eğitimle ilgili olarak yapılan şikâyet başvurularının etkisi oldu.

UNIA'ya 2017 yılında, ayrımcılık içeren toplam 6.602 başvuru yapıldı. Başvurulardaki artış oranı, 2016 yılına göre %17,5; son beş yıla göre ise %56,2 oldu.

Başvuruların %57,1'i Flamanca, %40,9'u Fransızca, %0,2'si Almanca ve %1,8'i de başka bir dil ile yapıldı.

Cinsiyetler itibariyle ise başvuruların %57,8'i erkekler; %40,9'u kadınlar; %1,3'ü ise dernek veya benzeri kuruluşlar tarafından yapıldı.

Başvuruların %36,6'sı yardımcı olunması talebi ile %29'u bildirimde bulunma, %16,4'ü ise bilgi edinme amacıyla yapıldı.

Yardımcı olunması talebinde bulunanların sayısında dikkat çekici bir artış gerçekleşti ve 2016 yılına göre, diğer başvuru tiplerine göre %40,8 artış kaydedildi.

İş alanları itibariyle başvuruların %26'sı istihdam; %23,4'ü mal ve hizmet alımı, %12,6'sı medya/internet, %9,2'si eğitim, %8,9'u da toplumsal yaşam hakkında oldu.

İstihdama ilişkin başvuruların %26,9'u ırkçılık; %16,7'si engellilik; %9,7'si dini ve felsefi inanç; %5,1'i de yaş ile ilgili konularda yapıldı.

Başvurularda, 2016 yılına göre, engellilikte %43,3; sağlıkta %60,8; servet edinmede %25,5 ve sosyal köken-de %44,4 artış kaydedildi.

Son beş yılda, özellikle, iki alanda (istihdam ve eğitim) %60 ve üzeri artış kaydedildi. Buna göre artış, istihdamda %62,5; eğitimde %79,1 olmuştur.

Başvurulardaki artışa gerekçe olarak farklı etkenlerin (medyada daha çok görünürlük, daha kolay erişilebilirlik, hedef faaliyetler ve gündem belirleme) bir araya gelmesi gösterildi.



UNIA'nın faaliyetine esas teşkil eden 17 ayrımcılık konusu şunlardır: Irka dayalı ayrımcılık (farz edilen ırk, ten rengi, tabiyet,

köken-yahudi orijinli olmak-,etnik ya da ulusal köken), özürlülük, felsefi ya da dini inanç, cinsel eğilim, yaş, refah düzeyi (mali imkânlar), medeni durum, siyasi görüş, sendika üyeliği, sağlık durumu, fiziksel ve genetik karakteristikler, doğum ve sosyal altyapı.

Belçika'da cinsiyetle ilgili (transseksüeller dahil) ayrımcılık konusunda ayrı bir kurum olan Kadın ve Erkek Eşitliği Kurumu bulunduğundan bu ayrımcılık konusu hariç tutuldu. Diğer bir şikâyet konusu olabilecek husus ise dildeki ayrımcılık olup bunun hakkında herhangi bir resmi kurum bulunmuyor.

Kaynak: Brüksel Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği; "The 19 Grounds of Discrimination", UNIA, Web. 27 Ağustos 2018.

Belçika'da nitelikli eleman açığında rekor artış

Belçika'da 754 işverenle yapılan ankette katılımcı işverenlerin %35'i, 2016 yılına göre %11 artışla nitelikli eleman bulmakta güçlük çektiğini ifade etti. En çok aranan 10 meslek arasında özellikle nitelikli işçi, teknisyen, şoför, mühendis ilk sırada yer aldı. Uzmanlara göre, Belçika'da hem mevcut açık iş sayısındaki (130.000) fazlalık hem de işsizlik oranının hala yüksek seviyelerde olmasının nedeni istihdam arz ve talep dengesindeki bozuluktan kaynaklanmaktadır. Avrupa İstatistik Kurumu'nun (Eurostat) son verilerine göre, Belçika'daki açık iş oranı, 2018 yılının ilk üç aylık döneminde AB ortalaması %2,2'nin üstüne çıkarak %3,5'e ulaştı.

İşgücüne duyulan ihtiyaç, Belçika'nın her üç bölgesinde farklı oranlarda kendini gösterdi. Örneğin, Başkent-Brüksel bölgesinde %35 olan işgücü açığı Flaman bölgesinde %38, Valon Bölgesinde ise %30 olarak tespit edildi.

Dünya genelinde nitelikli eleman açığı son 12 yıldan beri en üst seviyede olup, en çok etkilenen ülkelerin başında Japonya (%89), Romanya (%81) ve Tayvan (%78) geliyor.

Kaynak: Brüksel Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği.



Çin'de aileler ikinci çocuk konusunda ikilem yaşıyor

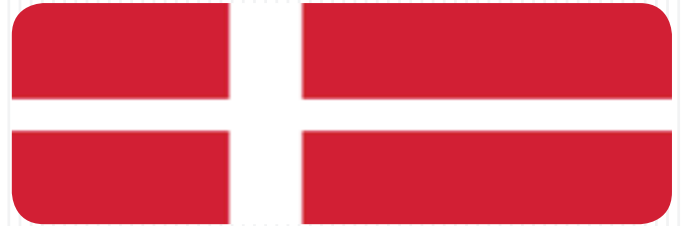
Çin'de 1979 yılından 2015 yılı sonuna kadar 35 yıldan fazla süredir ailelerin birden fazla çocuk sahibi olmamaları konusunda süren uygulama 01 Ocak 2016 yılından itibaren esnekleştirildi ve iki çocuk sahibi olma imkânı getirildi.



Ancak, Çin Ulusal İstatistik Kurumu (NSB) verilerine göre, 2016 yılı içerisinde yavaş bir yükseliş gösteren doğum sayısı 2017 yılında bir önceki yıla göre %4 azaldı. Çin Ulusal İstatistik Bürosundan (NSB) yapılan açıklamada, 2017 yılında ülkede 17 milyon 230 bin çocuk doğdu.

Diğer yandan, Çin merkezli "51job.com" adlı iş bulma sitesi tarafından yapılan bir araştırma, iki çocuk politikasının uygulamaya girmesinden bu yana işverenlerin %75'inin kadın istihdamı konusunda isteksiz davrandıklarını ortaya koydu. Bu durum ise iş başvurusunda bulunacak kadınların çocuk sahibi olma kararlarını olumsuz yönde etkiledi.

Kaynak: "China – Fertility," The Economist, 28 Temmuz 2018.



Danimarka'da bazı kamu işyerleri ülke geneline dağıtılıyor

Küçük bölgelerin kalkınması ve ihtiyaç duyulan hareketliliğin sağlanması amacıyla bazı kamu kurumlarının Kopenhag dışına taşınması kararı ilk kez 2015 yılında kamuoyuna duyurulmuştu. Bu kapsamda, 2018 yılının başında yapılan açıklamada, 2.500 işyerinin taşındığı belirtildi.



Kamu işyerlerinin yeni yerleşiminde, ülkenin üçüncü büyük şehri olan ve çocuk masallarının yazarı olarak bilinen Andersen'in doğum yeri Odense'deki Funen kasabası en fazla yararlanan kent oldu. Bu kente 440 çalışanıyla Çevre Koruma Kurumu (Miljøstyrelsen) yerleşti.

Öte yandan, Hasta Güvenliği Kurumu'nun bir kısmı ile İnovasyon Fonu ise bir başka şehre (Aarhus) yerleşen diğer iki kurum oldu.

Ayrıca, milli gaz şirketi 188 çalışanıyla Jutland'ın merkezindeki Viborg kasabasına yerleşecek olup; Danimarka Ekonomi Konseyinin sekretaryası Horsens kentine, Danimarka dili Danca'nın düzenleyici kurumu olan Danimarka Dil Ajansı ise Funen'in kuzeyindeki yaklaşık 3.700 nüfuslu Bogense kasabasında yeni bir birime sahip olacak. Yeni yerleşime ev sahipliği yapacak diğer yerler ise Frederiksværk, Frederikshavn, Løgstør and Nyborg olarak duyuruldu.

Kaynak: "Denmark announces relocation of 1,800 public jobs", The Local, Denmark, Web.17 Ocak 2018.



Fransız Anayasasından "ırk" kelimesi çıkartılıyor

Fransa ulusal meclisinde yapılan oylamada Anayasanın ilk maddesinde yer alan "ırk" kelimesinin kaldırılması ve onun yerine "cinsiyet" ayrımı yapılmaması yönündeki tasarı salt çoğunlukla kabul edildi.

Buna göre, ilk maddede "Cumhuriyet, tüm vatandaşların ırk, menşe ve din ayrımı yapmaksızın hukukun önünde eşitliğini garanti eder" ibaresi yerine, "Cumhuriyet, tüm vatandaşların cinsiyet, menşe ve din ayrımı yapmaksızın hukukun önünde eşitliğini garanti eder" ibaresi yer alacak.

Söz konusu yasa tasarısının Senato'da da oylanmasının ardından yasama sürecinin birkaç ay içinde tamamlanması öngörülüyor.



İrk kavramı, ırkçı düşüncelere karşı mücadele etmek için ilk kez 1946 yılında Anayasa'ya eklenmişti. Bu değişikliği destekleyen milletvekilleri, Anayasa'da ırk kelimesinin yer almasının yanlış anlaşıldığını, asılsız olduğunu ve insan türünde birçok ırkın değil tek bir ırkın olduğunu savunuyor. Değişikliğin karşısında olanlar ise ırk ayrımının zihinlerde yer edindiğini ve gerçek olduğunu vurgulamakta, yapılacak değişikliğin ırk farklılığını ortadan kaldırmayacağını savunuyor.

Kaynak: "L'Assemblée supprime de la Constitution le mot "race" et interdit la "distinction de sexe", : Le Monde, 12 Temmuz 2018; "Supprimer le mot "race" de la Constitution: Oui..." Libération, 10 Temmuz 2018. "Suppression du mot « race » de la Constitution... Enfin!", : MEDIAPART, 28 Ağustos 2018.

Fransa'da inşaat sektöründe çalışanlara özel kimlik kartı

Fransa'da kayıt dışılıkla mücadele ve geçici yabancı çalıştırmanın kayıt altına alınması amacıyla, suistimallerin en çok görüldüğü inşaat sektöründe özel kimlik kartı uygulamasına başlandı. Bu sektörde çalışanlar bugüne kadar 1.281.180 adet kart düzenlendi.

Bu uygulama, şantiyelerde geçici çalışanlar ve ülke dışından belirli süre için gelecekler de dâhil olmak üzere tüm çalışanları kapsıyor.



Verilen kimlik belgesinde çalışanın adı ve soyadı, fotoğrafı, çalışanı istihdam eden şirketin adı, iş akdinin ya da geçici çalışmanın süresi yer alıyor. Devlet basımevi kontrolünde güvenli bir belge olan söz konusu kartta ayrıca kare kod da yer alıyor. Söz konusu kare kod,

müfettişlerin ya da kontrol memurlarının yapacakları teftişleri kolaylaştırmayı ve hızlandırmayı amaçlıyor. Kare kod, aynı zamanda cep telefonuna kaydedilen bir uygulama vasıtasıyla da okutulabildiğinden kontrollerin daha hızlı yapılmasını sağlıyor. Çok kısa bir zaman içerisinde tüm inşaat çalışanlarına bu kartın verilmesi planlanıyor.

Bugüne kadar söz konusu kart uygulamasına geçmek için 100.170 işyeri başvuruda bulundu. Fransa dışından ülkeye geçici olarak gelen işçilerden 68.728'ine söz konusu kart verildi. Şirketler başvurularını bu amaçla oluşturulmuş olan internet sitesi üzerinden yapabiliyorlar. Söz konusu karta sahip olmayan işçiyi çalıştıran şirketlere kişi başı 2,000 avro tutarında ceza uygulanıyor. Bu yılın ilk üç aylık döneminde sektördeki işyerlerinde yapılan kontrol ve teftişlerin sayısı 8.000'i geçmiş bulunuyor.

Kaynak: Strazburg Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ataşeliği



Hollanda'da şirketler stajyer kabulünde ayrımcılık yapmayacak

Eğitim Bakanı Ingrid van Engelshoven (D66), staj başvurusunda bulunan MBO meslek okulu

öğrencilerine yönelik ayrımcılığı sona erdirmek için okullara, kurumlara ve şirketlere çağrıda bulundu. Maastricht Üniversitesi'nden edinilen verilere göre, bir iş deneyiminden yoksun Batı kökenli olmayan bir MBO öğrencisinin %24'ü Hollandalı akranlarının %11'ine kıyasla staj için dört kez başvuruda bulunmak zorunda kalıyor.

VMBO 12-18 yaş arası zorunlu bir ortaöğrenimdir. MBO ise VMBO'yu bitiren öğrencilerin katıldığı orta düzey uygulamalı bir mesleki eğitim olup en fazla 4 yıl sürer. MBO

1. Seviye: Asistan eğitimi (1yıl);
2. Seviye: Temel mesleki eğitim (2-3 yıl);
3. Seviye: Programa dayalı eğitim (3-4 yıl);
4. Seviye: Orta düzeyli yönetim yeteneği (3-4 yıl olup yüksek öğretim imkânı sağlar)

Etnik kökene sahip öğrencilerin yarıdan daha azı ise ilk başvuruda bir staj imkânı yakalarken, beyaz akranlarında bu oran %68'e çıkıyor. Bu durumu "kabul edilemez" olarak nitelendiren bakan, şirketlerin "belki de bilmeden" ayrımcılık yaptıklarını ve aynı zamanda da personel eksikliğinden şikâyet ettiklerini belirtti.



Bu konuda bilincin artırılması gerektiğine değinerek kampanyalarla farkındalık yaratılması gerekliliğine işaret etti.

Kaynak: "Discrimination of MBO trainees: minister announces measures", DutchNews, Web.28 Ağustos 2018.



İran'da asgari ücret arttırıldı

İran Kooperatifler, Çalışma ve Sosyal Refah Bakanlığı ile işveren ve işçi sendikaları üyelerinin katılımıyla gerçekleştirilen üçlü görüşmeler sonucunda asgari ücret tutarının %19,8 oranında arttırılarak aylık 9,29 milyon riyal'den (245 ABD doları) 11,14 milyon riyal'e (294,50 ABD doları) çıkarılması öngörüldü. Söz konusu artışın 2002 yılından beri kararlaştırılan en yüksek iyileştirme olduğu belirtildi.



İran'da asgari ücretin belirlenmesi yeni yıl başlangıcı kabul edilen 20 Mart tarihi dikkate alınarak Şubat ya da Mart aylarında belirleniyor. 21 Mart 2018 tarihinden itibaren uygulamaya konulan yeni asgari ücretin, %8 ila %10 arasında değişen enflasyon oranı göz önünde bulundurularak kararlaştırıldığı yetkililer tarafından ifade edildi.

Ancak, Yüksek Çalışma Konseyinde yer alan işçi temsilcilerince %36 oranında zam istemiyle görüşmelere başlanırken yaşamsal ihtiyaçların karşılanması için gereksinim duyulan ücret miktarı temel alınmıştı. Nitekim görüşmeler konut giderleri,

eğitim, temel beslenme ve enerji giderleri gibi temel göstergelere dayalı olarak belirlenen 27 milyon riyal (713 ABD doları) ile başlamıştı. Dolayısıyla, yapılan artış son aylarda riyalin dolar karşısında değer kaybetmesinden dolayı geçen sene ile kıyaslandığında çalışan kesimi memnun etmedi.

Kaynak: Zep Kalb, Web. 09 Nisan 2018; First Iranian English Economic Daily, Web. 03 Nisan 2018.



İspanya'da eğitim-istihdam ilişkisinde sıkıntı

İspanya'nın eğitim ve öğretim sistemi, çok sayıdaki öğrencinin başarısız olmasına neden olurken ekonomik kriz işleri daha da kötüleştirdi. İspanya'da her beş öğrenciden biri okulu erken terk ederken, çoğu 16 yaşına gelene kadar evde oturuyor. 2000'li yıllarda inşaat sektörünün canlanmasıyla birlikte okuldan ayrılanların sayısı daha da arttı. Çünkü nitelsiz bir inşaat işçisi vergiler düşüldükten sonra 1,000 avro kazanırken bir üniversite profesörü ayda 1,300 avro kazanıyordu. Söz konusu bu durum neden 3,3 milyon kişinin yarısının o dönemde okulu terk ettiğini açıklıyor. Bu kişilerin 2 milyonu şu anda bir yıldan beri işsiz durumda bulunuyor.



Diğer yandan, 20-34 yaş arası gençlerin yaklaşık %23'ü (Avrupa ortalaması %18) ne çalışıyor ne de eğitim alıyor. Aralarında daha önce inşaat işçiliği yapan

çoğunluğu erkek olan 40-50 arası yaş grup ise diğer işsiz kitleyi oluşturuyor.



Avrupa Komisyonunun 2016 değerlendirmelerine göre İspanyolların %28'i yoksulluk çekmekte ve sosyal yönden dışlanmış durumda. Ücret adaletsizliği OECD ortalamasının çok üzerinde.

Güney Avrupa'nın en önemli ülkelerinden biri olan İspanya'da, Avrupa'da %10 olan kamu istihdam kurumlarının işsizlere istihdam yaratılmasına dönük hizmetlerdeki payı ancak %3 dolayında.

Ancak, hükümetler, etkin işgücü politikalarını temel alan uygulamalara yer vermekte ve önlemler almakta. Örneğin, sağlık sektöründe hizmet kalitesinin yükseltilmesi amacıyla hastane yönetimlerinde profesyonel çalışanların görev alması sağlanarak doktorların iş sözleşmeleri esnekleştirildi. Ayrıca mesleki eğitime de ağırlık verildi.



İspanya, Japonya'dan (83.4 yaş) sonra dünyada yaşam beklentisinin en uzun olduğu (83.2 yaş) ikinci ülke konumunda. Ayrıca, diğer birçok gelişmiş ülkenin etkilendiği gibi İspanya da ortalama doğum oranının düşmesinden olumsuz etkilendi. Nitekim, İspanya Ulusal İstatistik Kurumu (ONS) verilerine göre 1,33'lük ortalama doğum oranı ile İspanya, Avrupa ülkeleri sıralamasında İtalya ile birlikte en düşük doğum oranına sahip ülkeler arasında yer alıyor.

Bu arada, 2000'li yılların başından beri 4,5 milyon dolayında göçmen İspanya'ya gelerek sorunsuz bir şekilde uyum sağladı. İspanya'nın taze işgücünü oluşturan söz konusu göçmenlerin 1/3'ünün Latin Amerika ülkelerinden gelmesinin uyum sürecini oldukça kolaylaştırıcı bir etkisi olduğu düşünülüyor.

Kaynak: "Public money could be better spent," The Economist, 28 Temmuz 2018; "Fertility indicators", Eurostat, Web. 21 Haziran 2018; "Spain's population set to drop 11% by 2050"; The Guardian, Web. 18 Ağustos 2017.



İsveç'te genel seçimler 09 Eylül'de

İsveç'te 09 Eylül'de yapılacak olan genel seçimler yaklaşırken seçmenlerin %80-90 oranında sandık başına gitmesi bekleniyor. Ancak, yabancı doğumlularda katılım oranının ortalamanın altında kalacağı düşünülüyor.

İsveç'te seçmenlerin neredeyse dörtte biri yabancı kökenli ya da yabancı kökenli bir ana-babaya sahiptir. Yaklaşık 100 yıllık köklü bir demokrasiye sahip İsveç'te yabancılardan en az 5 yıldır ülkede ikamet edip İsveç vatandaşlığına sahip olanlar oy kullanma hakkına sahiptir. Ayrıca İsveç, vatandaşlığa sahip olmayanlara belediye ve ilçe seçimlerinde oy kullanma hakkı tanıyan ender ülkelerden birisidir. İsveç 1976 yılında AB üyesi

ülke vatandaşlarına ve diğer ülkelerden en az 3 yıldır ikamet eden yabancılara bu hakkı tanıdı. Kadınlar ise 1920 yılından beri oy kullanabiliyor.

İsveç'te 2014 genel seçimlerinin ardından bütçenin Meclisten onay almaması neticesinde siyasi bunalım yaşanmış; bundan dolayı da 2022 yılına kadar siyasi istikrarın korunması amacıyla 26 Aralık 2014'te Sosyal Demokratlar, Yeşiller, İlimliler, Merkezçiler, Liberaller ve Hristiyan Demokratlar arasında bir anlaşma imzalandı. Buna göre:

- a-En fazla desteği toplayan aday Başbakan seçilecek.
- b-Anlaşmayı imzalayan muhalif partilerin içinde olduğu bir azınlık hükümetinde bütçenin onaylanmasına izin verilecektir.

Kaynak: "How Sweden hopes to get more foreign-born residents voting", The Local Sweden, Web. 31 Ağustos 2018.



İsveç'te vatandaşlığa geçişte sıkı kurallar

İsveç'te 2018 yılı içerisinde yürürlüğe konulan birçok yeni kural özellikle yabancıların vatandaşlığa geçişlerinde engel oluşturdu. Bu yeni kurallardan birisi de vatandaşlık başvurusunda resmi dil testi koşulu oldu. Buna göre yabancılar, yapılacak sınavda ülkede geçerli dört ulusal dilden birinde başarılı olmak zorunda.



Daha önce, özellikle vatandaşlık başvurularına yönelik dil sınavlarında kantonlar arasında bir birlik bulunmuyordu. Örneğin Fransızca konuşulan kantonlarda sözel dil bilgisi yeterli görülüyordu. Yeni kurallara göre, İsviçre vatandaşlığı başvuru sahipleri, Ortak Avrupa Dilleri Referans Çerçevesi kapsamında A2 seviyesinde (ilköğretim) yazma yeteneğini ve B1 seviyesinde (orta düzeyde) konuşma becerilerini göstermek zorunda.

İsviçre'de yayımlanan Tages Anzeiger gazetesinin yürütmüş olduğu bir incelemede, yılın ilk altı ayında vatandaşlık başvurularında yaşanan azalmanın nedeninin uygulamaya konulan yeni kurallar olduğu anlaşıldı. Özellikle, standart (sıradan) vatandaşlık için başvuran kişi sayısında bilhassa Fransızca konuşulan Cenevre ve Vaud' gibi kantonlarda ciddi şekilde gerileme görüldü.

Almanca konuşulan Basel, Bern ve Zürih'te ise önceden beri daha zor olan dil şartı birkaç yıldan beri yürürlükte olduğundan bu kantonlardaki başvuru sayılarında bir düşüş görülmedi.

Genellikle yabancı eşlere ve İsviçre vatandaşlarının çocukları için geçerli kolaylaştırılmış (basitleştirilmiş) vatandaşlık için yapılan başvurularda da Ocak-Haziran ayları arasında önceki iki yıla kıyasla düşüş kaydedildi.

Kaynak: "Are new language tests putting people off applying for Swiss citizenship?" The Local, The Local Switzerland, Web. 13 Ağustos 2018



Japonya'da babalık izninin tercih edilmemesi kadın istihdamını engelliyor

Japon Sağlık, Çalışma ve Refah Bakanlığının araştırmasına göre, babalık izin hakkının 1 yıl olduğu Japonya'da 2017 yılı içerisinde babalık iznini kullananların oranı %5,4 olarak gerçekleşti. Ancak, bu oran 2020

için hedeflenen %13'ün çok altında bulunuyor. Oysa Japon Sağlık, Çalışma ve Refah Bakanlığı bebeğin doğumundan sonra babalara 1 yıla kadar ücretli babalık izni alma hakkı tanıyor. Kadınlarda izin kullananların oranı %83,2 dolayında bulunuyor.

Ancak, bu durum işyerleri açısından her zaman yüksek üretkenlik getirmiyor. Nitekim, Japonya'da erkeklerin babalık izinlerini yeterince kullanmamaları nedeniyle kadınlar işgücü piyasasına girmek ve işgücü piyasasında kalmakta oldukça zorlanıyor.



Japonya'da kadınlar arasındaki istihdam oranı %48.9 olup, ülkede kadınların özellikle toplumun geleneklerinden kaynaklanan nedenlerle işgücü piyasasında maruz kaldıkları ayrımcı uygulamaların aşılması hem kendilerinin sosyo-ekonomik gelişimleri hem de ülkenin ekonomik refahı açısından büyük önem arz ediyor. Diğer taraftan, çeşitli araştırmalarda da belirtildiği üzere Japonya'da kadınların işgücü piyasasında layık oldukları konuma gelmeleri halinde toplum içerisinde gelir dağılımındaki dengesizliklerin giderilebileceği bekleniyor.

Kaynak: "No one is happy with Japan's workstyle", The Economist, 4 Ağustos 2018; "Rate of paternity leave in Japan tops five percent for first time", The Japan Times, 31 Mayıs 2018.



Kuveytli işsiz sayısı arttı

Kuveyt Sivil Hizmet Bürosunun sayımına göre, Kuveytli işsiz sayısı, 2018 yılının ilk çeyreğinin sonunda 13.523'e ulaştı. Kuveyt El-Anbaa (özel) gazetesi haberinde, Kuveytli 3.540 erkek, 9.983 kadın işsiz durumda. Diğer yandan, ilköğretim veya ortaöğretim mezunu olan işsizlerin oranı %61,95 olup bu oranın %55,71'i yeterli mesleki eğitime sahip bulunmuyor.

İstatistiklere göre, işsizlerin sayısı 2013 yılı sonunda 19.218'in altına düşmüş olup 6-12 ay arası iş arayanların oranı %13,75 iken 12 ay ve daha fazla süre ile iş arayanların oranı %45,66'dır.

Bilindiği gibi, ülkede 2017 Eylül ayından itibaren kamu sektöründe yabancı çalışan sayısının tedrici olarak azaltılması amaçlanıyor. Bu maksatla yabancı çalışanın 5 yıl boyunca bir Kuveytli çalışan ile ikame edilmesi suretiyle kuveytlileştirme (Tekvit) planı uygulanıyor.

Kaynak: arabic-news, Web. 01 Ağustos 2018.



K. Kore'de işgücüne katılımın azalması kalkınmaya engel

Köklü bir ekonomik reform süreci içerisine giren Kore Demokratik Halk Cumhuriyeti'nde (KDHC-Kuzey Kore) kentleşme oranı %61,2 gibi oldukça yüksek bir düzeyde olup kentsel üretim, ekonominin belkemiğini

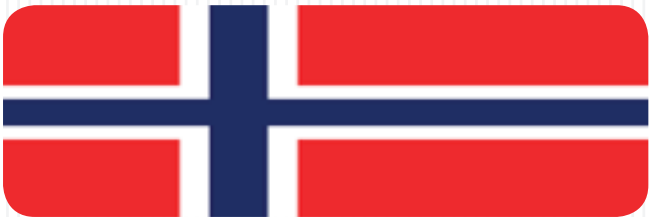
oluşturuyor. Aynı coğrafyada yer alan Vietnam'da ise 1980'lerin ortalarında Çin'de ise 1970'lerin sonlarına doğru, ekonomik reformları başlattıkları dönemde işgücünün %70'i Kuzey Kore'nin tersine kırsal kesimde bulunuyordu. Ancak, sağlanan teşvikler vasıtasıyla tarımsal üretim arttırılarak çiftçilerin yüksek kazanç elde etmeleri sağlanmıştı.

Bu bağlamda, Kuzey Kore'de kentsel üretimin arttırılması bakımından atıl durumda olan endüstri tesislerinin verimli hale getirilmesi özel önem taşıyor. Bu yönüyle, Kuzey Kore'deki üretim tesisleri, Sovyetler Birliği'nin dağılmasından sonraki Doğu Avrupa ülkelerinin durumuyla büyük bir benzerlik gösterir. Dolayısıyla, komşuları olan Çin, Japonya ve Güney Kore'den sermaye yatırımları çekerek istihdam yaratması gerekmektedir.

Öte yandan, Kuzey Kore'nin sosyo-ekonomik sorunlarından birisi demografik yapısıdır. Nitekim, ortalama yaşam süresinin 72 olduğu ülkede yaşlanma oranı giderek yükselmektedir. Ülkede işgücüne katılım oranının azalma eğiliminde olmasına koşut olarak kişi başına düşen gelir düzeyinde düşüşün gerçekleşmesi bekleniyor.

Dolayısıyla, Kuzey Kore'deki mevcut işgücü hacminin yetersizliği ve endüstriyel ürünlerdeki kalitenin yeterli düzeyde olmaması ülkede özellikle nitelikli elemana duyulan gereksinimi gündeme getiriyor.

Kaynak: "North Korea's Economy, Model Workers" The Economist, 14 Temmuz 2018; "North Korea population (2018)", Worldometers, Web. 2018.



Norveç'te çift vatandaşlık gerçekleşecek mi

Norveç Bilgi ve Entegrasyon Bakanı Jan Tore Sanner, Norveç'in çift vatandaşlığa sahip olmasına izin veren

ve ülkeyi Avrupa'daki diğer ülkelerin çoğu ile aynı çizgiye getiren bir teklifin meclise sunulduğunu açıkladı. Açıklamada, "Çifte vatandaşlığa izin verdiğimiz için, Norveç hukukunun daha küreselleşmiş bir dünyada gelişmeleri takip etmesini ve daha fazla ülkeyle bağlantı kurmasını sağlıyoruz" ifadesi kullanıldı. Teklif sonbaharda tartışılacak ve parlamentoda oylanacak.



Yasa teklifi Norveçlilerin başka bir ülkenin vatandaşı olmalarına rağmen Norveç vatandaşlıklarını korumalarına izin verecek. Aynı şey, Norveçli olmak isteyen yabancı vatandaşlar için de geçerli olacak.

Norveç şu anda Irak, Afganistan, Eritre ve Somali vatandaşlarının Norveçli olduktan sonra eski vatandaşlıklarını korumalarına izin veriyor.

Teklifte, başka bir ülkenin vatandaşlığının kabulü ile Norveç vatandaşlığını kaybetmiş olan Norveçlilerin bunu geri alabilmesi imkânı da getiriliyor.

Sunulan teklifle aynı zamanda, terörist suçları gerçekleştiren yabancı kökenli Norveç vatandaşlarının vatandaşlıktan çıkarılmasının kolaylaştırıldığı da belirtildi.

Norveç, çift vatandaşlığa izin vermeyen tek İskandinav ülkesi ve çift vatandaşlığa izin vermeyen Avusturya ve Hollanda ile birlikte, yalnızca üç Avrupa ülkesinden birisi.

Kaynak: "Norway sends dual citizenship bill to parliament", The Local Norway, Web. 24 Ağustos 2018.



Polonya'da çalışanların iş memnuniyeti Avrupa ortalamasının üzerinde

Polonya'da yapılan bir anket çalışmasında, 2017 Ocak-Temmuz ayları arasında görüşleri sorulan çalışanların %21'i iş memnuniyetlerinin tam olduğunu, %53'ü ise iş ortamında çoğunlukla mutlu olduklarını açıkladı. Bu yönüyle, Polonya'da çalışanlar arasındaki



iş memnuniyeti %74'lük oranıyla Avrupa ülkeleri ortalaması olan %71'in üzerinde gerçekleşti.

Öte yandan, eğitim düzeyinin de ücret tatmini üzerinde belirgin bir etkisi bulunuyor. Bu bağlamda, Polonya'da 25-64 yaş arası yetişkinlerin %91'i orta öğretim üstü eğitimi tamamlamış olup, bu oran OECD ortalaması %74'ün oldukça üstünde bulunuyor.

Ayrıca, Polonya iş hukukunda evde çalışma gibi uzaktan çalışma uygulamalarına imkân verilmesi de çalışanların iş memnuniyetini arttıran bir başka unsur. Nitekim, Polonya Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın son verilerine göre Polonya'daki toplam işgücünün yaklaşık ¼'i bu haktan yararlanabiliyor. Haktan yararlananların çoğu özellikle nüfusu 200 binin üzerindeki şehirlerde yerleşik firma çalışanları (%32)

oluyor. Çalışanlara yönelik bu tarz çözümler genellikle %52 üst düzey, %38 orta düzey yöneticiler ile %37 uzmanları kapsıyor. Uzaktan çalışma en çok %54 ile serbest çalışanlar arasında ve %32 ile sözleşmelere göre işe alınan kişiler arasında yaygın.

Polonya'da çalışanların iş memnuniyetinin artmasına etki eden önemli bir uygulama da 2013 yılında kadın ve erkekler için eşitlenen 67 olan emeklilik yaşının, 2017 yılı içerisinde tekrar eski haline getirilerek, kadınlarda 60 ve erkeklerde 65 olarak uygulanmaya başlamasıdır.

Kaynak: Polonya Aile, Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı, Web. 20 Temmuz 2017; "Poland: Developments in working life 2017", Eurofound Web.



Rusya'da emeklilerin bir yıl geçinebilmesi için kaç yıl çalışması gerekiyor

Komsomolskaya Pravda gazetesi, farklı ülkelerde emeklilerin bir yıllık ihtiyaçlarını gidermek için çalışma hayatlarında ne kadar süre emek vermeleri gerektiğini hesapladı. Gazetenin oluşturduğu bu tabloya göre, çalışanların ihtiyarlık döneminde bir yıllık geçimlerini sağlamak için, emeklilik öncesi en fazla çalışmaları gereken süre Meksika'da 3 yıl 10 ay, Danimarka'da 3 yıl 7 ay, Gürcistan'da 3 yıl 7 ay, ABD'de 3 yıl 5 ay, Estonya'da 3 yıl 2 ay, Fransa'da 3 yıl 2 ay, Ukrayna'da 3 yıl 1 aydır.

Rusya'da çalışabilir nüfusa dahil olan kişilerin, emekli olduklarında bir yıllık geçimlerini sağlayabilmek için 2 yıl 4 ay, Türkiye'de çalışanların 2 yıl 1 ay çalışmaları gerektiği hesaplandı.

Kaynak: Moskova Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği.



Suudi Arabistan'da çalışma ve oturma yasalarına aykırı davrananlara uyarı

S.Arabistan Pasaport Genel Müdürlüğü ikamet, istihdam ve sınır güvenliğini ihlal edenleri (işe gelmeyen işçiler de dahil olmak üzere) çalıştıran, onları koruyan, barındıran veya onlara herhangi bir şekilde yardım sağlayan kişilere yasalara uygun olarak öngörülen 6 ay hapis ile 100.000.- Suudi Arabistan riyaline (sar) varan para cezası uygulayacak. Bunun yanı sıra, ihlali yapanın yabancı uyruklu olması halinde yabancı uyruklunun sınır dışı edilmesi veya iki cezanın birlikte uygulanmasına ve cezaların ihlali sayısının artışına bağlı olarak cezaların arttırılacağı bildirildi.



Ayrıca Pasaport Genel Müdürlüğünce yapılan uyarıda cezaların yanı sıra işyerine 5 yıl süreyle istihdam yasağı da getirilebileceği ifade edildi.

Buna ilave olarak, işyerinin teşhir edilmesi, sorumlu işyeri müdürüne 6 ay hapis cezası verilmesi, işyeri müdürünün yabancı uyruklu olması halinde ise sınır dışı edilmesi, para cezasının arttırılmasının işlenen aykırılık sayısı ile orantılı olacağı vurgulandı.

Kaynak;alriadh, Web. 02 Temmuz 2018.



Yunanistan'da işsizlik avro bölgesinin en üst düzeyinde

Avrupa Birliği İstatistik Kurumuna (Eurostat) göre Haziran 2018 itibariyle ortalama işsizlik oranı avro bölgesinde (EA19) %8,3; 28 AB ülkesinde %6,9'dur. İstatistiki rakamlara göre 13 milyon 570 bini avro bölgesinde olmak üzere toplam 17 milyon 105 bin işsiz bulunuyor. Haziran 2018 itibariyle en düşük işsizlik oranına %2,4 ile Çek Cumhuriyeti ve %3,4 ile Almanya sahiptir; bu oran Hırvatistan'da %9,2 Estonya'da %4,9'dur.

2017 yılı 3. çeyreği itibariyle belirlenen %20,2'lik işsizlik oranıyla Yunanistan, bölgede işsizliğin etkisinin en ağır hissedildiği ülke olma özelliğini koruyor. İşsizlik oranı en yüksek olan ülkeler sıralamasında Yunanistan'ı %15,2 ile İspanya izliyor.

İşsizliğe ilişkin göstergeler ülkede işsizlikten en fazla kadın ve gençlerin etkilendiğini ortaya koyuyor. Nitekim, Yunanistan İstatistik Kurumunun (ELSTAT) 2017 yılı 4. çeyreğine ait verilerine göre faal nüfus içerisinde en yüksek işsizlik oranı %42,3 ile 20-24 yaş arasındaki gençlere ait. 25-29 arası yaş grubu ise %32 ile ikinci sırada yer alıyor. Yunanistan'daki yüzbinlerce gencin yanı sıra yüksek eğitilmiş ve yetenekli bireylerin istihdam olanaklarının kısıtlılığı ya da ücret düzeyinin düşüklüğü gibi gerekçelerle ülke dışına göç ettikleri biliniyor.

Öte yandan, Yunanistan'da büyüme ve kalkınma hedeflerine ulaşılması bakımından kadınlar arasındaki işsizlik oranının %26,0'a düşürülmesi gerekiyor. Ülkede kadınların işgücüne en etkin şekilde katılımının sağlanması aynı zamanda yoksulluğun azaltılması gibi yaşamsal bir işleve de sahip bulunuyor.

Sonuç olarak, Yunanistan'ın işsizlik oranı 2013 yılı verilerine göre %27,1'den %20,2'ye düşmüş olsa da Eurostat verilerine göre avro bölgesinde halen en yüksek işsizlik oranına sahip.

Kaynak: "Euro area unemployment at 8.3%," Eurostat, Web. Haziran 2018; "LABOUR FORCE SURVEY: 4th quarter 2017", Hellenic Statistical Authority, ELSTAT, 15 Mart 2018.



Zambiya'da yoksulluk azaltılmaya çalışılıyor

Yoksulluğun önlenmesi, Zambiya'da önemli bir sosyo-ekonomik sorun. 2006-2015 yılları içerisinde ciddi ekonomik başarılar elde edilse de yoksulluk ortadan kaldırılamadı. Kalkınma planlarında özellikle 2006 yılında %68 olan yoksulluk sınırının altında yaşayanların oranı 2015 yılında %54'e düştü. Aynı dönem için kırsal kesimde yoksulluk %80,3'den %76,6'ya; kentsel kesimde %53'den, %23,4'e düştü. Ancak, 2014 yılı rakamlarına göre Zambiya'da istihdam edilenlerin %80'inden fazlası kayıt dışı. Dolayısıyla, kayıt dışılığın getirdiği düşük verimlilik, teknoloji ve sermaye yatırımındaki yetersizlikler nedeniyle ulusal kalkınmaya katkısı az ve insanların yaşam standardının iyileştirilmesinde etkisi sınırlı kaldı.



Zambiya çok genç nüfusa sahip bir ülke; 15 yaş altındakilerin oranı %45,4, 15-35 yaş arası gençlerin oranı ise %36,7. 2010 ölçümlerine göre doğumda yaşam beklentisi 51,2 yıl olup bu yaş kadınlarda 53,4 erkeklerde 49,2'dir.

Bu nedenle, Zambiya Hükümetinin 2030 yılına kadar yoksulluğun önlenmesini hedefleyen "Zambiya: Vizyon 2030 Programı"nın başarılı olabilmesi için gerek kırsal kesimde gerekse kentsel alandaki eğitimin iyileştirilip yaygınlaştırılmasının önemli olduğu vurgulanıyor.

Kaynak: "Employment and Labour", "Wellbeing of the Population" Ministry of National Development Planning, Web.2017.