



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI

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

Temmuz 2018 YİH Yurtdışı e-Bülten Sayı: 9



Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na getirilen Zehra Zümrüt Selçuk, görevi önce Fatma Betül Sayan Kaya'dan daha sonra da Jülide Sarıeroğlu'ndan devraldı.



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

Gökhan Yücel

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 : diyih@csgb.gov.tr

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

İÇİNDEKİLER

- 04 Uzman Yorumu: Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi ve OECD'de "Seconded Official" olarak çalışmak
- 08 AB Avrupa Çalışma Otoritesi kuruldu
- 08 Dünyada kadına yasaklı işler neler
- 10 Türkiye, Uluslararası Göç Politikaları Geliştirme Merkezine üye oldu
- 11 Uluslararası Göç Politikaları Merkezi: Uluslararası göçmenlerin oranı artıyor
- 11 ABD'de göçmen nüfus dengesi Asyalılar lehine değişiyor
- 12 Almanya'da düşük gelirliden daha az prim alınması uygulamasına başlanacak
- 12 Almanya'da iyi giden ekonomik gelişmeler meyvesini verdi
- 13 Almanya'da uzun süreli işsizliğe karşı radikal önlemler
- 13 Avusturya'da yeni çalışma saati uygulaması
- 14 Abu Dabi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliğimizden işyeri ziyareti
- 15 Etiyopya sosyal güvenlik sistemini oluşturuyor
- 15 Fransa'da engellilerin istihdamıyla ilgili yeni tedbirler
- 16 Fransa'da mesleki geleceğini seçme hürriyeti yasa tasarısı Meclis'te kabul edildi
- 16 En düşük kadın istihdam yüzdesi Hindistan'da
- 17 Japonya yabancı işçi konusunda istekli entegrasyon konusunda isteksiz
- 17 Kosova'da işsizliğe karşı enerji yatırımı
- 18 Rus ekonomisinin yüzde kaç kayıt dışı
- 18 Rusya'da şirketler denetim açısından üç risk grubuna ayrıldı
- 19 Rusya'dan beyin göçü arttı
- 19 Rusya emeklilik yaşını yükseltebilecek mi?
- 20 Rusya'da anlaşmalı evliliklere sıkı denetim

Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi ve OECD'de “seconded official” olarak çalışmak

Gerek Avrupa Birliği (AB) gibi uluslararası bir örgütte, gerekse Avrupa Konseyi (AK) ya da İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) gibi uluslararası örgütlerde bir kamu görevlisinin geçici statüde çalışması mümkündür. Söz konusu uluslararası örgütlenmelerde geçici statüde çalışacak olan personel her örgüt tarafından farklı adlarla tanımlanmakta ve kabul şartları farklılık gösterebilmektedir.

Görevlilerin kabul şartları ile görev süreleri, sosyal güvenlikleri, ücretleri, çalışma saatleri ile hizmetleri esnasında yapılacak görevlendirmelerde hak ettikleri ödemeler gibi hususlar ya Avrupa Konseyinin ilgili mevzuatında ya da AB ve OECD ile bağitlanan “Mutabakat Zapt” larında ele alınmaktadır. Söz konusu geçici görevlendirmeler AB tarafından “Seconded National Expert-SNE” (Görevlendirilmiş Ulusal Uzman) veya “National Expert in Professional Training-NEPT” (Profesyonel Eğitimde Ulusal Uzman); AK tarafından “Seconded” ya da “Seconded Official” (Görevli Memur) veya OECD tarafından “Person on Loan” (Ödünç/Geçici Görevli) olarak adlandırılmaktadır.

Uluslararası örgütlerde hizmet vermek üzere geçici olarak çalışacak görevlilerin hepsinin ortak özelliği vatandaşı oldukları devletin ilgili kurumunun memuru olmaya devam etmeleri ve dolayısıyla ücretlerini yine bağlı oldukları kurumdaki almalarıdır (AB'de ücretli SNE statüsü hariç). Ayrıca, sosyal güvenlik bakımından yine kendi devletleri güvencesi kapsamındadırlar. Geçici statüdeki bu görevlilere uluslararası örgütlerdeki çalışmaları için bu teşkilatlar tarafından ayrıca herhangi bir ücret de bazı istisnalar dışında ödenmemektedir.

Avrupa Birliği (AB) geçici görevlendirme usulleri (SNE-NEPT) hakkında genel bilgi

Birlik çatısı altında SNE ve NEPT olarak çalışacak ülkemiz kamu görevlilerinin tabi olacağı çalışma şartları ve sağlanan imkânlarla ilişkin hususlar C (2008) 6866 sayılı Komisyon Kararı ile düzenlenmiştir. Geçici görevliler, AB ülkelerinden olduğu kadar Avrupa Serbest Ticaret Bölgesi (EFTA) üye ülkelerinden ve anlaşma imzalamış AB aday ülkeleri ile Dünya Bankası, Birleşmiş Milletler gibi uluslararası kamu kuruluşlarından kabul edilmektedir. Bu bağlamda, ülkemiz ile AB arasında mutabakat zaptı imzalanmış ve görevlendirmeler yapılmaya başlamıştır. Mutabakat zaptında adı geçen “secondment” görevlendirmenin amacı taraflar arasında deneyimlerin paylaşılması ve diyalog ile işbirliğinin güçlendirilmesi olarak belirlenmiştir.

Buna göre, SNE pozisyonları “ücretli SNE” ve “ücretsiz SNE” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bu iki pozisyon arasındaki tek fark, ücretli SNE'lerin Komisyon'dan aylık olarak belli bir miktar asgari geçim ödeneği almalarıdır. Diğer yandan, NEPT



AB ile imzalanan “Mutabakat Zaptının” onaylanmasına ilişkin Bakanlar Kurulu Kararı, 14.01.2012 tarih ve 28173 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

pozisyonu, profesyonel eğitim olarak adlandırılmış olmasına karşın, bir eğitim faaliyeti değildir. Bu pozisyonda görev alan uzmanlar, Komisyon tarafından kendilerine tevdi edilen ve sorumluluk aldıkları görevleri yürütmektedirler. SNE ve NEPT'lerin ülkemizdeki maaşlarının ödenmesine ve sosyal güvenlikleri ile kademe ilerlemesi benzeri hakları aynen devam ettirilmektedir. Komisyonunda ihtiyaç duyulan SNE pozisyonları için yılın herhangi bir zamanında duyuru yayımlanabilirken, NEPT pozisyonları için duyurular Mart ve Ekim aylarında yayımlanmaktadır. Komisyon tarafından AB nezdindeki Daimi Temsilciliklere iletilen duyurularda, ihtiyaç duyulan pozisyonun türü, öngörülen görevlendirme süresi gibi ayrıntılara yer verilmektedir. Seçimde küresel coğrafi dağılım ile cinsiyet ayırımının yapılmamasına ve fırsat eşitliği unsurlarına da Komisyonca dikkat edilmektedir. Kamu kurumlarımızca, duyurularda belirtilen açık pozisyonlar için uygun görülen adaylar belirlenmekte ve AB nezdindeki Daimi Temsilciliğimiz üzerinden Komisyon'a iletilmektedir.

SNE ve NEPT kadrolarına mutabakat zaptı kapsamında kamu çalışanlarının başvuruları kabul edilmekte olup, sivil toplum kuruluşları, Sanayi Odaları gibi kuruluşların çalışanlarının bu kapsamda görevlendirilmesi mümkün olamamaktadır.

Görevlendirmeler en az 6 aylık sürelerle yapılmakta ve bu süre 2 yılı bulabilmektedir. İstisnai durumlarda, görevlinin çalıştığı Komisyonun ilgili Genel Müdürlüğü'nün talebiyle 2 yıllık süre de aşılabilmektedir.

NEPT pozisyonu ise hak ve yükümlülükler açısından ücretsiz SNE pozisyonu ile benzerlik gösterse de, 3 ila 5 ay arasında sürelerle yapılan görevlendirmeleri kapsamaktadır. İstisnai durumlarda 6 ay ve daha fazla sürelerde görevlendirme yapılması imkânı da mevcuttur. Söz konusu geçici görevli SNE ve NEPT'lerin dikkat etmeleri gereken en önemli hususlar arasında görevleri esnasında ve sonrasında çıkar çatışması içine girmemeye özen göstermek, yetkisiz açıklamalarda bulunmamak ve komisyon kurallarına göre hareket etmek gerektiği sayılabilir.

Avrupa Konseyi geçici görevlendirme usulleri (seconded official) hakkında genel bilgi

Avrupa Konseyi (AK), üye ülkelerin kamu görevlilerinin geçici süreyle görevlendirilmelerine imkân tanımakta ve yapılacak geçici görevlendirmelerde açık pozisyonları üye ülkelerin Strazburg'daki Daimi Temsilciliklerine bildirmektedir. AK, birimlerinde ihtiyaç doğduğu takdirde konuyla ilgili belirli bir süre uzman çalıştırmak amacıyla web sitesinde "secondment" duyuruları yaparak ilan etmektedir. Geçici görevlendirilen memurun maaş ve sosyal sigortası Avrupa Birliği uygulamasında olduğu gibi gönderen devlet tarafından ödenmekte ve kişiye görev süresi boyunca AK tarafından yer değişimi nedeniyle tahsisat ve seyahat masrafı sağlanmamaktadır. Geçici görevlendirmeye ilişkin olarak AK tarafından yapılan duyurular, Daimi Temsilciliğimizce Dışişleri Bakanlığımıza ve bu kanalla kurumlarımıza bildirilmektedir. Kurumlar da, bu konudaki başvurular arasından seçtikleri ve onay verdikleri memurun adını Dışişleri Bakanlığı'na iletmektedirler.

Geçici görevlendirilecek memurların Avrupa Konseyi üyesi bir devletin vatandaşı olmaları zorunluluğu bulunmaktadır. Geçici görevleri süresince, geçici görevlendirmeyi yapan ülkede istihdam ediliyor ya da o devlet tarafından ücretlerinin veriliyor olması ve Avrupa Konseyi'nden herhangi bir ücret almamaları gerekmektedir. Konsey'in çıkarlarına aykırı olmamak kaydıyla, gerekli görülen tüm alanlarda çalışabilmeleri mümkündür.



Geçici görevlilerin görevleri süresince bazı yasaklara uymaları beklenmektedir. Geçici görevliler her ne kadar kendi ülkelerinden maaş alıyor olsalar dahi geçici görevleri süresince, herhangi bir hükümetten ya da makamdan veya teşkilattan veya uluslararası kuruluş dışı bir kişiden, görevlerinin icrasıyla alakalı bir talimat almaları veya istemeleri yasaktır.

Geçici görevlendirilecek memurun, Avrupa Konseyi'nin A ya da B4 ve B6 kategorilerine denk ölçüde en az 3 yıllık yönetsel, danışma veya denetim deneyimine sahip olması mecburidir. Konsey yetkililerince gerekli görülmesi halinde özel eğitimden geçmeleri de istenebilmektedir.

Geçici görevlendirilecek memurun, Avrupa Konseyi'nin resmi iki dilinden (Fransızca, İngilizce) birine çok iyi derecede vakıf olması ve ayrıca, şayet görevin gerektirmesi halinde, diğer resmi dili de yeterince bilmesi zorunludur. Geçici görevlendirmenin asgari süresi 4 ay ve azami süresi de 2 yıldır. Geçici görev uzatılabilir ya da yenilenebilir; ancak istisnai durumlar hariç olmak üzere, her bir geçici görevlendirme süresi 3 yılı geçemez.

Avrupa Konseyi, görevli memur ve memurun aile üyelerinin sosyal ve tıbbi yönden bakımlarından sorumlu değildir. Dolayısıyla, geçici görevlinin (seconded official) göreve başlamasından önce, bağlı olduğu kurum tarafından Avrupa Konseyi'ne, sosyal ve tıbbi bakım garantisinin verilmesi gerekmektedir. Diğer yandan, görev süresince, Avrupa Konseyi tarafından özel bir kaza sigortasıyla teminat altına alınmaktadır.

Council of Europe, Resolution CM/Res(2012)2 establishing Regulations for secondments to the Council of Europe (Adopted by the Committee of Ministers on 15 February 2012 at the 1134th meeting of the Ministers' Deputies)

OECD geçici görevlendirme usulleri (person on loan) hakkında genel bilgi

OECD nezdinde geçici olarak istihdam edilecek personel AB ve AK'den farklı olarak kamu kurumlarından kabul edildiği gibi özel sektörden de olabilmektedir. Aralarında düzenlenecek bir mutabakat zaptının, her üç tarafça yani OECD, gönderen kurum, teşkilat ve kişi tarafından imzalanması halinde kabul işlemi gerçekleştirilmektedir. OECD Genel Sekreteri, zaptın imzalanmasından önce kişinin teşkilat hedeflerine uygun olup olmadığını tespit etmektedir. Ödünç görevlinin herhangi bir çıkar çatışması içinde bulunmadığına dair yani resmi görevini icra ederken tarafsızlığını ve objektifliğini etkileyecek veya etkileyecekmiş gibi gözükten özel çıkarlarının bulunmadığına dair bir belgeyi imzalaması istenebilir. Ödünç/geçici görevli görevini yerine getirirken OECD Konvansiyonu (Convention on the Organisation for Economic Co-operation and Development) ile ilgili Protokol (Protocols on Privileges and Immunities) hükümlerine tabi olmaktadır.

OECD, meydana gelebilecek hastalık, kaza, iş kazası, maluliyet gibi risklere karşı geçici görevlinin sağlık ve sosyal korumasından sorumlu değildir. Ancak, görev kapsamında özel bir sigorta içeriği uygulanabilecektir. Diğer yandan, geçici görevliye ücreti, gönderen kurum tarafından ödenmekle birlikte göreve ait masraflar ile idari masraflar prensiplere uygun olarak teşkilat tarafından karşılanabilecektir.

Görev süresi bir aydan az olmamak koşuluyla bir defa ya da daha fazla kereler yenilenebilmekte olup toplam süresi 3 yılı geçmemektedir. Bu süre içerisinde geçici görevli hiçbir suretle OECD çalışanı olarak değerlendirilmemekte ve gönderen kurumun çalışanı statüsünü korumaktadır.

Görüleceği üzere, amaçları imzalanan metinlerde açıklanan bu işbirlikleri, kamuda çalışan profesyonel personel için uluslararası bilgi ve deneyimini artırmada, gerek kişisel ve gerekse kurumsal vizyonunu geliştirmede önemli birer fırsat olarak mevcut bulunmaktadır. Kurumlarımızca, "seconded official" olarak tanımlanan geçici görev fırsatlarının personeline sunulması yoluyla hizmet kalitelerinin artırılması, verimliliklerinin yükseltilmesi ve kazanılan deneyimlerin kamu yararına dönüştürülerek değerlendirilebilmesi mümkün olabilmektedir.

Salih Vecdi Seçkin
YİH Uzmanı

AB Avrupa Çalışma Otoritesi kuruldu



Avrupa Birliği (AB) Konseyinin 10 yapılanmasından birini oluşturan İstihdam, Sosyal Politika, Sağlık ve Tüketici Konseyi (EPSCO) 21-22 Haziran 2018 tarihinde toplandı. Toplantıda, sosyal güvenliğin koordinasyonu, iş-yaşam dengesi ve şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşulları temaları ele alındı. Toplantıda alınan kararlardan birisini yeni kurulan Avrupa Çalışma Otoritesinin (ELA) yapılandırılması konusu oluşturdu.

Otorite ilk olarak 2017 Eylül ayında Komisyon Başkan Juncker tarafından duyurulmuştu. AB Komisyonu sosyal güvenliğin koordinasyonu ile ilgili kuralların uygulanmasını tamamlamak ve kolaylaştırmak üzere kurulan bu yeni kurumun yapılandırılması çalışmalarını yürütüyordu.



Otoritenin amacı daha adil bir sınır ötesi emek hareketliliğinin sağlanması ve üye ülkeler sosyal güvenlik sistemlerinin koordinasyonunda Komisyona yardımcı olmak olarak açıklandı. Çalışmasına 2019 yılında başlaması ve 2023 yılına kadar tam işlevsel kapasite ile faaliyete geçmesi planlandı.

ELA'nın görevleri şu şekilde tanımlandı:

1. Birey ve işverenlerin hak ve yükümlülükleri ve ilgili diğer hizmetler konusunda bilgiye ulaşmalarının kolaylaştırılması;
2. Ortak denetimlerin kolaylaştırılması da dahil olmak üzere ilgili Birlik hukukunun sınır ötesi uygulamasında AB ülkeleri arasında işbirliğinin desteklenmesi;
3. Ulusal makamlar veya işgücü piyasasına ilişkin olası sıkıntılarda sınır ötesi anlaşmazlıkların çözümününün kolaylaştırılması ve arabuluculuk faaliyeti.

Avrupa Çalışma Otoritesi yaklaşık 50 milyon avro bütçeli olacak ve bir kısmı AB üyesi ülkelerinden temin edilen geçici görevliler (seconded official) olmak üzere 140 çalışanıyla kalıcı bir kurum olacaktır.

Kaynak: Brüksel Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği; "Employment, Social Affairs and Inclusion", European Labour Authority; Web. 25 Temmuz 2018.

Dünyada kadına yasaklı işler neler



DÜNYA BANKASI

Dünya Bankası tarafından kadının iş hayatındaki yerine ilişkin çalışmanın 2018 verilerine ait 5'inci sayısı yayımlandı. Yaklaşık 10 yıl önce başlatılan çalışma, zaman içinde 189 ülkeyi kapsayacak

OECD ülkelerinden yüksek gelirli ekonomiler hariç dünyanın farklı bölgelerindeki ülkelerinin çoğunda gece çalışma kısıtlamaları bulunmaktadır. Kısıtlamalar özellikle Güneydoğu Asya (%63) ile Ortadoğu-Kuzey Afrika (%55) ülkelerinde yaygın olup erkeklerle aynı gece saatlerinde çalışmaları kısıtlanmıştır. Diğer yandan, bir başka bölgede örneğin Rusya'da, bir kadının dümenci olarak çalışması Rus iş yasalarına göre zor, tehlikeli ve zararlı olarak sayılan 456 işten birisi olarak kabul edildiğinden yasaklanmıştır.

Öte yandan, 59 ekonomide işyerinde taciz için herhangi bir yasa bulunmamaktadır ve 18 ekonomide kocaların eşlerinin çalışmasını yasaklama hakları bulunmaktadır. Ortadoğu-Kuzey Afrika ekonomilerinin %35'i ile Rusya ve Özbekistan'ın kadının şiddetten korunmasında aldıkları puan sıfırdır.

Dünya çapında yaklaşık 2,043 milyar dolar bulunuyor. Söz konusu 10 milyar dolar sadece bir kadın, dokuz erkek için. Şu andaki değişim oranlarında, kadınlar ve erkekler arasındaki ücret ve istihdam fırsatlarındaki boşluğun kapatılması için 217 yılın geçmesi gerekmektedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki ekonomik eşitsizlik, güç eşitsizliğine dönüşmektedir.

Yukarıdaki yedi ölçüte göre yapılan değerlendirmede OECD'nin yüksek gelirli ekonomileri bütün göstergelerde en başarılı grup olarak belirlendi. Sırasıyla bu grubu, Avrupa ve Orta Asya, Latin Amerika ve Karayipler, Doğu Asya ve Pasifik, Sahra altı Afrika, Güney Asya ile Ortadoğu-Kuzey Afrika bölge ekonomileri izledi.

Kaynak: "Women, Business and the Law 2018", World Bank Group 2018. Washington, 20 Haziran 2018; "Finance and Economics", The Economist, Web. 26 Mayıs 2018.

Türkiye, Uluslararası Göç Politikaları Geliştirme Merkezine üye oldu



ICMPD

International Centre for
Migration Policy Development

Türkiye, Birleşmiş Milletler'e (BM) bağlı hükümetler arası bir örgüt görevini yerine getirmek amacıyla 1993 yılında kurulan Uluslararası Göç Politikaları Geliştirme Merkezine (International Centre for Migration Policy Development / ICMPD) 17. üye ülke olarak katıldı. Dışişleri Bakanlığında yapılan açıklamada, "Yenilikçi, kapsamlı ve sürdürülebilir göç politikalarını teşvik etmeyi ve göç alanında iş birliğini güçlendirmeyi hedefleyen ICMPD, aynı zamanda ülkemizin 2006 yılından beri başkanlığını üstlendiği, göç alanında kaynak ve hedef ülkeleri bir araya getiren en önemli platformlardan biri olan Budapeşte Süreci'nin sekretarya görevini de yürütmektedir. ICMPD üyeliğimiz, 3,5 milyondan fazla Suriye vatandaşı ile dünyada en fazla mülteciye ev sahipliği yapan, aynı zamanda insani yardımlar açısından en cömert ülke olan Türkiye'nin, örgütün çalışmalarına somut ve kapsamlı katkıda bulunmasına imkan sağlayacaktır." denildi.

Öte yandan, konuyla ilgili bir açıklamada bulunan ICMPD Genel Direktörü Michael Spindelegger, Türkiye'nin göç alanında kilit rol oynadığını vurgulayarak, dünyada en fazla sığınmacıya ev sahipliği yapan ülke konumunda olduğuna işaret etti.

Kaynak: Dışişleri Bakanlığı, 15 Mayıs 2018 tarih, 138 sayılı Bildiri; "Turkey joins the European migration organisation", ICMPD Press Release, Web. 15 Mayıs 2018.

Uluslararası Göç Politikaları Merkezi: Uluslararası göçmenlerin oranı artıyor

Uluslararası Göç Politikaları Merkezinin 2017 Yıllık Raporuna göre dünya nüfusu içerisinde uluslararası göçmenlerin sayısı her geçen gün artıyor.



1990 yılında dünya nüfusu 5,3 milyar iken yaklaşık 152 milyon (%2,9) uluslararası göçmen bulunuyordu. 2017 yılına gelindiğinde ise yaklaşık 7,6 milyar insan ve yaklaşık 258 milyon uluslararası göçmen bulunuyor. Bu göçmelerin dünya nüfusuna oranı ise %3,4'ü buluyor. 1990 yılında Avrupa'da toplam nüfus içindeki göçmenlerin ortalama payı %6,8 iken, 2000'de %7,7'ye, 2015'te %10'a yükseldi. Geri dönenler ise nüfus içerisinde %8,4'lük bir paya sahip oldu. BM tahminlerine göre, 2050 yılında toplam dünya nüfusu 9.3 milyar civarında olacak ve bugün %3,4 olan uluslararası göçmen oranı esas alınarak değerlendirildiğinde uluslararası göçmenlerin sayısı 316 milyona ulaşacaktır.

Aynı tahminlere göre, daha açık bir ifadeyle, Afrika'nın toplam nüfusu bugün 1,6 milyardan 2050'de 2,5 milyara, Asya'nın nüfusu ise önümüzdeki 30 yılda 4,5 milyardan 5,2 milyara ulaşacaktır. Birleşmiş Milletler Avrupa nüfusunun 2050 yılına kadar 742 milyondan 715 milyona düşeceğini beklemektedir. Bu beklentilerin gerçekleşmesi halinde ekonomik gelişmeye de bağlı olarak özellikle Afrika ülkelerinden Avrupa'ya uluslararası göçmen akınının artmasını beklemek doğal olacaktır.

Avrupa Birliğine başvuran sığınmacıların geldikleri ülkeler			
1993 itibarıyla		2017 itibarıyla	
Eski Yugoslavya	152,438	Suriye	103,945
Romanya	85,753	Irak	51,615
Bulgaristan	24,960	Afganistan	47,690
Türkiye	24,434	Nijerya	40,945
Vietnam	12,229	Pakistan	31,685
Sri Lanka	10,648	Arnavutluk	25,555
Somali	9,137	Eritre	25,065
Irak	8,370	Bangladeş	20,725
D.Kongo Cumhuriyeti	7,874	İran	18,385
Afganistan	7,523	Gine	18,205
Toplam	516,710	Toplam	704,625

Kaynak: Annual Report 2017", ICMPD, Web.11 Temmuz 2018.

ABD'de göçmen nüfus dengesi Asyalılar lehine değişiyor



Son yarım yüzyılın istatistikî rakamları, Amerika Birleşik Devletleri'nin (ABD) göçmen nüfus yapısındaki çarpıcı değişimi gösteriyor. Bu bağlamda, 1960 yılında ABD'deki göçmenlerin %75'lik bölümü Avrupa kökenlilerden oluşuyorken bu oran 2016 yılında %13,5'e düşüyor.



Öte yandan, ABD'deki göçmenler arasında Asyalı göçmenlerin oranı, yaklaşık 20 yıl içerisinde Hispanik kökenli göçmenleri geride bırakarak, ülkedeki toplam göçmen sayısının %72'sine yükseliyor. ABD'de yaşayan Asyalı göçmenlerin demografik profiline bakıldığında ise sırasıyla Çinli (4.948.000), Hintli (3.982.000) ve Filipinlilerin (3.899.000) en yoğun nüfusa sahip göçmen gruplar olduğu gözlemleniyor.

ABD'deki Asyalı göçmenlerle ilgili ilginç bir veri de Hintli göçmenlerin ülkede en iyi eğitim görmüş kitleyi oluşturmalarıdır. Nitekim, Washington'daki PEW Araştırma Merkezi'nin "ABD'deki Hintli Göçmenler" temalı 30 Ocak 2018 tarihli çalışmasına göre ülkedeki Hintli nüfusun %72'i yüksek eğitim görmüş bulunuyor. ABD'de üniversite mezunu olan Hintli göçmenlerin oranı ise, tüm Asyalı göçmenler arasındaki %51'lik oranın oldukça üstünde bir seyir izliyor.

Kaynak: "Indian Migration to the U.S.", Pew Research Center, Web. 30 Ocak 2018; "America's immigration system is the result of decades of dodging hard decisions", The Economist, Web. 30 Haziran 2018.

Almanya'da düşük gelirden daha az prim alınması uygulamasına başlanacak



Alman Çalışma Bakanı Hubertus Heil, düşük gelir sahiplerinin daha az sosyal güvenlik primi ödemelerini sağlayacak düzenlemenin 01 Ocak 2019 tarihinden itibaren yürürlüğe gireceğini belirtti.

Bakan, düşük kazançla çalışan kesimin zaten ya hiç, ya da çok az vergi ödediklerini, dolayısıyla bu grubun alım gücünün vergi reformuyla artırılamayacağını savunarak, en düşük sosyal güvenlik prim oranı uygulanan aylık gelir sınırının 850 avro'dan 1,300 avro'ya yükseltileceğini, yapılacak düzenlemenin de ileriki yıllarda ödenecek emekli aylık miktarını olumsuz etkilemeyeceğini ifade etti.

Sosyal Demokrat Parti (SPD) mensubu Bakan Heil, yaklaşık 5 milyon çalışanın yeni uygulamadan yararlanacağını belirterek, hayatı boyunca çalışıp prim ödeyen kişilerin emeklilik döneminde hiç çalışmayan kişiler kadar gelir elde etmelerinin adil olmadığını da ayrıca vurguladı.

Kaynak: FAZ, Web. 07 Temmuz 2018.

Almanya'da iyi giden ekonomik gelişmeler meyvesini verdi

1990 yılında Doğu ve Batı Almanya'nın birleşmesine rağmen, farklı ekonomik koşullar nedeniyle ülkenin her iki bölümünde ayrı ücret ve emekli aylığı uygulandı. Yıkılan Doğu Almanya sınırları içinde kalan yeni eyaletlerde yaşayanlar daha düşük emekli maaşı aldı. Ancak, eski ve yeni eyaletler arasındaki ücret farkını kapatmak üzere 2017 yılında "Emekli Aylıkları Geçiş Tamamlama Kanunu" kabul edildi.



Alman Hükümetinin kararına göre, olumlu ekonomik gelişmelerin katkısıyla emekli aylıkları yeni (Doğu) eyaletlerde yaklaşık %3,4, eski (Batı) eyaletlerde ise yaklaşık %3,2 oranında artırıldı. Uygulamayla, Doğu ile Batı'daki emek aylıklarının 2024 yılına kadar kademeli olarak eşitlenmesi amaçlanıyor. Böylece, Berlin duvarının yıkılışından 35 sene sonra, ülke genelinde emeklilikte sosyal birlik sağlanmış olacak. Bu yasanın uygulanmasıyla birlikte 20 milyonu aşkın emekli, 1 Temmuz 2018 tarihinden itibaren daha fazla aylık almaya başladı.

Kaynak: Bundesregierung, Web. 08 Haziran 2018.

Almanya'da uzun süreli işsizliğe karşı radikal önlemler

Almanya'da Bakanlar Kurulunca uzun süreli işsizliğin azaltılması amacıyla yeni bir yasa tasarısının Federal Meclise gönderilmesine karar verildi. Tasarı, özellikle uzun süredir işsizlik maaşı alan veya sosyal yardımlarla geçimini sağlayan işsizleri hedef alıyor.



Söz konusu İstihdam Teşvik Programı, yedi yıl ve daha uzun süre işsiz veya bazı durumlarda geçici sürelerle istihdam edilmiş olsalar dahi hali hazırda işsiz olan kişilerin işverenlerce işe alınmaları halinde işverenin ödeyeceği ücretin (asgari ücret tutarı kadar olan kısmı) iki yıl boyunca tamamının, iki yılın sonunda ise istihdamda geçen her yıl için söz konusu teşvikin %10 oranında azaltılarak sigorta kurumu sosyal fonundan ödenmesini öngörüyor. Söz konusu teşvik azami beş yılın sonunda kademeli olarak sonlandırılıyor. Tasarıda öngörülen söz konusu uygulamanın işveren açısından diğer bir avantajı ise, teşvik programı kapsamında istihdam edilen çalışanın program sonunda belli bir süre daha istihdam edilmesi zorunluluğunun bulunmaması.

Benzer bir teşvik uygulaması iki yıldan fazla işsiz olan kişiler için getiriliyor. Bu durumda asgari ücret tutarının %75'i iki yıl süreyle yine sigorta kurumunun sosyal fonundan karşılanıyor ve işverenin yükü oldukça hafifletiliyor. Ancak, bu kapsamda istihdam edilenlerle ilgili olarak program sonunda işverene çalışanın en az altı ay istihdam etme zorunluluğu getirilmekte.

Anılan teşvik programı kapsamında istihdam edilenler için aynı zamanda mesleki eğitim programlarına katılım öngörülüyor. Program kapsamında işverenler arasında özel sektörün yanı sıra, belediyeler, sosyal hizmet alanında faaliyet gösteren kurumlar da yer alıyor.

Kaynak: Alman Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, Web. 18 Temmuz 2018.

Avusturya'da yeni çalışma saati uygulaması



Avusturya'da çalışma sürelerinde değişiklik öngören yasa teklifi Federal Parlamentoda görüşülerek kabul edildi. Söz konusu

kanun ve getirilen yeni ölçüler 01 Eylül 2018 tarihinden itibaren uygulanacaktır. Buna göre; azami günlük çalışma süresi 12 saat, haftalık çalışma süresi ise en fazla 60 saat olarak tespit edildi.



Hükümet ortağı partiler (ÖVP-FPÖ), düzenlemeyle çalışanlara isteğe bağlı olarak daha uzun süre çalışabilme ve böylece daha fazla kazanç elde edebilme imkânı getirildiğini vurgulayarak yeni uygulamayı savunuyor. Keza fazla mesai yoluyla blok tatil sürelerinin de uzatılabileceği ayrıca ifade ediliyor.

Kaynak: Arbeitszeitgesetz "Neue Arbeitszeitregeln bereits ab 1. September", Wienerzeitung, Web. 05 Temmuz 2018.

Abu Dabi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliğimizden işyeri ziyareti



Abu Dabi Saadiyat adasında inşaatı devam eden "Rixos Saadiyat Island" projesinde çalışan vatandaşlarımızın şikayetlerini Abu Dabi Büyükelçiliği nezdindeki

Çalışma Müşavirliğimize iletmeleri üzerine Müşavirliğimizce 8 Mayıs 2018 tarihinde Müşavirlik ofisinde firma yetkilileriyle bir görüşme yapıldı. Toplantıda, Müşavirliğimizce Birleşik Arap Emirlikleri (BAE) çalışma mevzuatı hakkında (iş sözleşmeleri, ihbar süresi ve tazminatı, iş sözleşmelerinin fesih süreci vb.) açıklamalarda bulunuldu. Firmaların olası yasal yaptırımlarla karşı karşıya kalmamalarını teminen, Müşavirlik tarafından BAE Federal İş Kanununun Arapçadan Türkçeye çevirisi yapılarak firmalara e-posta olarak gönderildi.



Daha sonra, Abu Dabi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliğimizce Saadiyat adasındaki "Rixos Saadiyat Island" inşaat alanına 12 Haziran 2018 tarihinde işyeri ziyareti gerçekleştirilerek, yapı projesi ana yüklenicisi "Mega Projeler İnşaat, Turizm Sanayi ve Ticaret A.Ş." firması ve alt yüklenici firma yetkilileri ile projede çalışan vatandaşlarımızla görüşüldü.



Ziyaret esnasında şantiye sahası, yemek ve yatakhaneler ziyaret edildi.



Görüşmede Müşavirliğimizce, her iki ülke mevzuatları hakkında açıklamalarda bulunuldu. Bu bağlamda, yurtdışına çalıştırılmak üzere götürülecek Türk işçilerinin istihdamına ilişkin mevzuatımız ile yurt dışı hizmet borçlanması ve "Yurt Dışı Hizmet Belgesi" düzenlenmesi, genel sağlık sigortasının kapsamı hakkında bilgi verildi. Diğer yandan, BAE çalışma mevzuatına göre çalışma izin masraflarının işverence karşılanması, işçi ve ailedeki 18 yaş altı 3 çocuğun işverence sağlık sigortası yaptırılması zorunluluğu, maaşların banka ve döviz bürosu üzerinden ödenmesi gerektiği, istihdam edilenlerin pasaportlarının işverence alıkonulmaması ve cezai uygulamalar ile iş ilişkisinde tarafların diğer hukuki yükümlülükleri hakkında bilgiler verildi. Taraflar arasındaki sorun çözüme kavuşturuldu.

Kaynak: Abu Dabi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği

Etiyopya sosyal güvenlik sistemini oluşturuyor

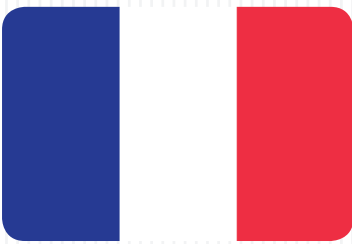


Son on yıldır hızlı bir büyüme ve insani kalkınma hamlesi içerisinde olan Etiyopya, hala dünyanın en yoksul ülkelerinden birisi olma özelliğini koruyor. Güvenli olmayan gıdanın yaygın olduğu ülkede kronik açlık sürüyor. Bu sıkıntının aşılması amacıyla 2017 yılında "Kentsel Üretim Güvenliği Ağı Projesi" başlatıldı. Söz konusu Proje, özellikle kentsel alanlar için tasarlanmış Sahra-altı Afrikasının (Güney Afrika dışında) en büyük sosyal projesi oldu. Mevcut durumda, 11 ilde yaklaşık 400 bin fakir Etiyopyalı proje kapsamında kayıt altına alınmış durumda olup yaklaşık 1000 kasabada 4,7 milyon insana yardım edilmesi planlanıyor. Yardım alacaklar fakirlik durumlarına göre mahalle komitesi tarafından belirleniyor ve kendilerine ücretli iş imkânının yanı sıra eğitim de sağlanıyor. Kendi işini kurmak isteyenlere hibe yardımları yapılıyor.

Proje, daha önce karmakarışık olan sistemin yerini alacak ulusal bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulmasına yönelik bir adım olarak görülüyor. Nitekim, Dünya Bankası projenin finansmanı amacıyla projeye yaklaşık 300 milyon ABD doları ödedi. Etiyopya, önümüzdeki on yıl içinde projenin finanse edilmesine artık ihtiyaç duymayacağı beklentisini taşıyor.

Kaynak: Ethiopia's scheme to help the poor could be a model for other countries, "The Economist", Web. 02 Haziran 2018

Fransa'da engellilerin istihdamıyla ilgili yeni tedbirler



Çalışma Bakanı Muriel Penicaud ve engellilerden sorumlu devlet müsteşarı Sophie Cluzel, engelli kişilerin istihdamını kolaylaştırmak amacıyla hazırlanan programı Haziran ayının ilk haftasında kamuoyuna açıkladı. Hükümet

söz konusu programda öngörülen tedbirler yardımıyla işletmelerdeki başvuru işlemlerini basitleştirerek, engellilerin istihdama ve mesleki eğitime girişlerini kolaylaştırmayı amaçladı.



Yapılan açıklamalara göre, Fransa'da halen İş Bulma Kurumuna kayıtlı yarım milyon civarında engelli işsiz bulunuyor. Engellilerin işsizlik oranı genel işsizlik oranının iki katı düzeyinde. Genç yaştaki işsizlerden çiraklık eğitimi alanlar ise genel olarak çırakların %1'ine karşılık geliyor.

Programda öngörülen tedbirler şunlardır:

- İşyerlerindeki iş başvurusu ve işe başlatma işlemlerini engelliler için basitleştirerek kolaylaştırmak,
- Engellilerin istihdamı ve işe alınmaları konusunda işletmelere yardımcı olmak,
- İşletmelerin ve firmaların engellilerin işe alınması konusunda gerekli yasal oranların (%6) üzerine çıkmalarını teşvik etmek,
- Engellilere ileri düzeyde çiraklık eğitimi sağlanması ve engellilerin bu eğitimlere katılımlarının sağlanması yönündeki çalışmaları hazırlamak ve teşvik etmek,
- Engelliler için istihdama girişi daha güvenli hale getirmek ve eğitim vermek üzere kişilerin yeteneklerine yatırım amaçlayan planları hazırlamak ve uygulamak.

Kaynak: Strazburg Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ataşeliği

Fransa'da mesleki geleceğini seçme hürriyeti yasa tasarısı Meclis'te kabul edildi

Kişilerin mesleki geleceklerini belirlemeleri konusunda daha özgür olmalarını sağlayıcı hükümler içeren yasa tasarısı, Ulusal Meclis'te 171 aleyhte oya karşı, 349 lehte oyla kabul edildi.

Söz konusu yasa tasarısı üç ana eksen üzerine oturtuldu. Bunlar, çıraklık sisteminin iş piyasasının güncel şartlarına uygun dönüşümünün sağlanması; mesleki eğitimde yenileme çalışmaları ve işsizlik sigortası reformu olarak tespit edildi. Yasa tasarısında ayrıca, istihdamda kadın-erkek eşitliğini sağlamaya ve güvence altına almaya yönelik hükümler ile engellilerin istihdamını kolaylaştıran ve teşvik eden hükümler de yer aldı.

Diğer yandan, 28 Mayıs 2018 tarihinde düzenlenen Ulusal Sanayi Kurulunda, Çalışma Bakanlığı ile birlikte yürütülecek çalışmalar neticesinde Meslekler ve Zanaatkarlar Odalarının 2022 yılına kadar %40 daha fazla çırak yetiştirmeyi taahhüt ettiği vurgulandı. Bu çerçevede, çırak sayısının 140.000'den 200.000'ne çıkarılması hedeflendi.

Ayrıca, sanayi sektörü temsilcileri de aynı oranda taahhütte bulunarak, 5 yıl içinde çırak sayısını 62.000'den 87.000'ne çıkaracaklarını belirtti.

Kaynak: Strazburg Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ataşeliği; Lyon Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ataşeliği.

En düşük kadın istihdam yüzdesi Hindistan'da



Hindistan'da yapılan araştırmalar, 2005-2018 yılları arasındaki dönemde ülkedeki kadınların işgücüne katılım oranlarında düşüş yaşandığını gösteriyor. 2005 yılından beri Hindistan ekonomisinin iki kat büyümesine karşın bu süreçte çalışan kadın sayısında dörtte bir artış oldu. Yaklaşık olarak 470 milyon dolayında olan kadın çalışan sayısının 10 milyon daha fazla olması gerekiyordu.



Nitekim, Hintli kadınlar tüm ekonomik çıktının sadece 6'da biri oranında üretime katkı veriyor. Bu yüzden, Hindistan kadınların dünyada üretime en düşük düzeyde katkı sağladığı ülke konumunda kalıyor. Oysa ki Hintli erkekler kadar kadınlar da üretime katılmış olsalardı bugün Hindistan yüzde 27 oranında daha zengin ve orta gelirli bir ülke statüsüne kavuşacaktı. Dolayısıyla, Hindistan'ın oldukça fakir bir toplum olarak kalmasının nedenleri arasında kadınların üretime yansımayan emeği ve ciddi oranda düşük seyreden kadın istihdam oranları yatıyor.

Zira, 2005 yılında %35 olan kadın istihdam oranı, içinde bulunduğumuz yıla kadar %26'ya geriledi. G20 ülkeleri ile karşılaştırıldığında Hindistan işgücüne katılan kadınlar bakımından Suudi Arabistan hariç en düşük seviyede kaldı.

Öte yandan, Hindistan'da yapılan araştırmalar, ülkede kadınların eğitim düzeylerindeki artış ile işgücüne katılım oranları arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koydu. Bu bağlamda, çalışan kadınlar arasında gençlerin payının düşük olduğu ülkede kadınların eğitime daha çok yönelmeleriyle birlikte kadın istihdamı da azalarak düşüş göstermektedir.

Kaynak: 'Women in India,' The Economist, Web. 07 Temmuz 2018, "Were India to rebalance its workforce, the world's biggest democracy would be 27% richer" The Economist, Web.05 Temmuz 2018.

Japonya yabancı işçi konusunda istekli entegrasyonda isteksiz

Yaklaşık 1,3 milyon yabancı çalıştığı Japonya dünyada homojen yapıya sahip başta gelen ülkelerden birisi. Örneğin, Fransa'da göçmenlerin nüfusa oranı %16, G. Kore'de %4 iken Japonya'da %2'dir. Ancak, gittikçe daha fazla sayıda göçmen kabul ettiği de bir gerçek. Geçen sene daha fazla göçmen kabul edilip edilmemesi konusunda yapılan bir ankette %42 kabul edilmesi, %42 kabul edilmemesi yönünde sonuç çıktı. Ankette, 18-29 yaş arası gençlerin %62'si kabul edilmesi yönünde görüş bildirirken 70 yaş ve üzerindeki grupta kabul edilsin diyenlerin oranı %30'larda kaldı.

Teoride sadece yüksek nitelikli yabancıların Japonya'da yerleşmelerine imkan tanınıyor olmasına karşın pratikte düşük nitelikli işçilerin öğrenci ya da kursiyer olarak kabul edildikleri görülüyor. Söz konusu yabancı işçilerin üçte birini Çinli, Vietnamlı ve Nepalliler oluşturuyor. Özellikle tarım, inşaat, otelcilik ve gemi yapımı gibi sektörlerde ülkede yabancı işçiliğine bağımlılık artıyor.



Bu çerçevede Hükümet, Haziran ayında yaptığı bir açıklamayla "belirli beceriler" için ayrı bir vize kategorisinde 2025 yılına kadar tarım, inşaat, otelcilik, gemi yapımı ve bakım hizmetleri alanlarında 500.000 yabancıya çalışma izni verilmesini hedeflediğini bildirdi.

Öte yandan, son yirmi yılda 30 yaşın altındaki işçilerin sayısında dörtte bir oranında azalma olması yaşlanma

sorunuyla karşı karşıya olan Japonya'da, yabancı işçiye gereksinim duyulmasındaki nedenlerden birini oluşturdu. Bu çerçevede, Japon Hükümeti yüksek nitelikli yabancılara sürekli oturma izni verilmesinde şart olarak ileri sürülen 5 yıllık ikamet etme zorunluluğunu 1 yıla indirdi. Bazı firmalar Japonca bilmeyi zorunlu tutmasalar bile yabancılar için Japonca önemli bir sorun olarak duruyor ve 1 yıllık ikamet süresi dil öğrenilemek için yeterli olmuyor.

Diğer yandan, kabul edilen yabancıların ailelerinin kabulü ile çocuklarının eğitimleri gibi sosyal alanlarda Japonya'nın çaba harcamadığı ve entegrasyon konusunda pek istekli olmadığı görülüyor.

Kaynak: "Immigration to Japan", *The Economist*, 07 Temmuz 2018.

Kosova'da işsizliğe karşı enerji yatırımı



Bilindiği gibi, Avrupa Birliği yenilenebilir enerjiye dönüşüm konusunda dünyanın en ön sırasında yer alıyor. Yenilenebilir enerji alanındaki uzun vadeli vizyonu ile bu alandaki enerji payını iki katına çıkartmış durumda. Bu alanda istihdam edilen kişi sayısı ise 1,2 milyona ulaştı.



Kosova Cumhuriyeti, nüfusunun neredeyse üçte birinin yoksulluk sınırının altında olduğu ve her 10 kişiden birinin aşırı yoksulluk içinde yaşadığı Avrupa'nın en fakir ülkelerinden birisi. Kişi başına düşen ortalama gelir Avrupa Birliği'nin onda biri kadar olan Kosova Avrupa'daki en yüksek işsizlik oranlarından birine sahip. Genel işsizlik oranı yaklaşık %33 ve 15-24 yaşları arasındaki genç işsizlik oranı %60 dolayındadır.

Bu şartlar altında, Kosova'nın istihdamını artırarak büyümenin sağlanması, yoksulluğu azaltarak insan yaşamının iyileştirilmesi zorunlu olup bunun için ekonomik ve güvenilir bir enerjiye ihtiyacı bulunmaktadır. Ancak, ülkenin mevcut elektrik sistemi modası geçmiş ve yetersiz olduğundan sık sık enerji kesintileri yaşanmakta ve bu yüzden yerli ve yabancı firmalar tarafından Kosova'ya yatırım yapma ve iş yaratma konusunda isteksiz davranılmaktadır.

Bu maksatla Dünya Bankası, Kosova'nın enerji sıkıntısını aşarak enerji verimliliğinin artırılması, yenilenebilir enerji kaynaklarının geliştirilmesi, bölgesel enerji piyasalarına entegrasyon ile güvenilir, sürdürülebilir ve uygun fiyatlı yeni bir enerji üretimini desteklemek amacıyla girişimde bulundu. Konuyla ilgili olarak, merkezi Çekya'nın başkenti Prag'da bulunan Bankwatch adlı düşünce kuruluşu tarafından yayınlanan bir araştırmada, Kosova'da Dünya Bankasının sağladığı destekle 500 Megavatlık (MW) Kosova Termik Santralinin yapımına karar verildiği açıklandı. Ancak, Kosova basınında çıkan haberde Dünya Bankasının kararının kesin olmadığı ve santral konusunda yenilenebilir enerjiye doğru bir yönelimin olduğu konusunun değerlendirildiği de ifade edildi.

Yenilenebilir enerji: Biyoenerji, jeotermal, hidroelektrik, okyanus, güneş ve rüzgâr enerjisi.

Kaynak: "Energy in Kosovo," The World Bank, Web. 20 Nisan 2018; "International nonprofits welcome World Bank's shifts towards green energy in Kosovo", Prishtina Insight, Web.21 Haziran 2018.

Rus ekonomisinin yüzde kaç kayıt dışı



Rusya Devlet İstatistik Servisi, ülkede kayıt dışı ekonominin %15-16 civarında olduğunu açıkladı. Ancak Uluslararası Para Fonu (IMF)'e göre Rusya'da kayıt dışı ekonominin payı %33'ün üzerinde bulunuyor.

İstatistik Servisince basına yapılan açıklamada, IMF ile Rus hükümetinin hesaplama yöntemlerindeki farklılık-tan dolayı oranlarda tutarsızlık olduğu belirtildi. Farklı araştırmalarda, Rusya'da kayıt dışı ekonominin payı %23-40 arasında gösterilmektedir.

Kaynak: Moskova Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği.

Rusya'da şirketler denetim açısından üç risk grubuna ayrıldı

Yapılan bir düzenleme ile bu yılın başından itibaren Rusya'daki şirketlerin denetimleri iş yasalarına uyma durumlarına bağlı olarak ayrımı yapılan üç risk grubuna göre gerçekleştirilecek. Buna göre, şirketler yüksek riskli, orta riskli ve düşük riskli olmak üzere sınıflandırıldı.

Yüksek riskli şirketler kategorisine, iş kazasının rastlandığı, iş yasalarında ihlaller yapan, çalışanlarına maaş ödemelerinde gecikmeler yaşayan şirketler girdi. Düzenlemeye göre, bu şirketlere iş teftişleri iki yılda bir yapılacaktır. Orta riskli şirketlerin, aksi durumlar tespit edilmediği sürece altı yılda bir teftiş tabii tutulması öngörülürken, düşük risk kategorisine giren şirketlerin kendi kontrollerini elektronik ortamda gerçekleştirmelerine imkân sağlandı. Elektronik teftiş sisteminin halen 314.000 şirket tarafından uygulandığı belirtildi.

Bu yeni uygulamanın amacı, hem kurallara uyan şirketleri bir nevi ödüllendirmek, hem de iş müfettişi sıkıntısı yaşayan İstihdam Kurumunun bütçesinde tasarruf sağlamak olarak açıklandı.

Kaynak: Moskova Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği

Rusya'dan beyin göçü arttı

Ulusal Ekonomi ve Kamu Yönetimi Akademisince Rusya'dan göç eden nitelikli Rus vatandaşları ile ilgili olarak hazırlanan raporda, istatistikler ve yapılan bire bir görüşmeler neticesinde son 10 yılda Rusya'dan ülke dışına göç eden nitelikli çalışanların sayısında artış olduğuna dikkat çekildi.

Ülke dışında bugün Rus asıllı 2,7 milyon kişinin yaşadığı belirtilen raporda, bu kişilerin yaklaşık 1,5 milyonunun hâlâ Rus vatandaşı olduğu bilgisine de yer verildi. Raporda, Rusya'dan en fazla beyin göçü alan ülkeler 1990'lı yıllarda Almanya, ABD ve İsrail iken, günümüzde Orta ve Kuzey Avrupa ülkeleri ile Avustralya'nın bu ülkelerin yerini almaya başladıkları belirtildi.

İstatistiklere göre, Rusya'dan gelişmiş ülkelere ortalama %40'ı yüksek eğitim almış kişiler olmak üzere 100 bin kişi her yıl göç etmektedir. Bugün ülke dışında yaşayan yüksek eğitilmiş Rus vatandaşı sayısının 800 bin civarında olduğu hesaplanıyor. Raporda, ekonomik krizin etkilerinin sürmesi, istihdam piyasasındaki zorluklar, maaşların düşmesi ve kariyer imkânlarının azalması, nitelikli Rus çalışanlarının ülke dışına göç etmesinin başlıca nedenleri olarak gösterildi.

Kaynak: Moskova Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği.

Rusya emeklilik yaşını yükseltebilecek mi?

Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliğinde (SSCB) Stalin döneminin ilk yıllarında ödenmeye başlanan emekli aylıklarında yaş sınırı erkeklerde 60 kadınlarda 55 olarak belirlenmiş ve sabitlenmişti. Ancak, birçok batı ülkesinde olduğu gibi Rusya'da da yaşlı nüfusun artış göstermesi, genç nitelikli işgücünün dış göçle ülkeden ayrılmasıyla birlikte azalan işgücüne duyulan ihtiyaç nedeniyle emeklilik yaşına yönelik düzenlemelerin gözden geçirilmesi Hükümet çevrelerce önem kazandı. Hükümet planına göre, 2019 yılından itibaren kademeli olarak 5 yıl içerisinde emeklilikte yaş sınırının erkekler için 65, kadınlar için 63 olarak uygulanması öngörülmüyor.



Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) 2016 yılı ülke raporunda Rusya Federasyonunda erkeklerin yaşam beklentisi 66 kadınların ise 77 olarak açıklanıyor; bu bağlamda hükümetin bu planına karşı yapılan bazı eleştirilerde söz konusu plan mezarda emeklilik olarak adlandırılıyor.

Birleşmiş Milletler Örgütü'nün (BM) gerçekleştirilen nüfus araştırmaları öngörülerine göre, Rusya'da 2050 yılında toplam nüfusun %20'si 65 yaşın üstünde olacaktır. Bunun yanı sıra, yine 2050 yılında 60-64 yaş arasındakilerin toplam nüfusa oranı %3,9, 55-59 yaş arasındakilerin toplam nüfusa oranı ise %3,0 dolayında olacaktır.

Ülkede emeklilik yaşının yükseltilmesiyle ilgili yapılan tartışmalar sürerken Rusya Merkez Bankası'nın yayımladığı bir rapora göre ülke gençliğinin yaşam tarzı emeklilik sisteminin temellerini tahrip edebilecek niteliktedir.

Rapora göre, 1980-2000 yılları arasında doğanlar aktif bir biçimde para biriktirse de bu parayı geleceği düşünmeden harcamaktalar. Uzmanlar, gençlerin özellikle mülk edinme konusundaki isteksizliğine ve bunun ekonomik büyüme üzerindeki olumsuz etkisine dikkat çekmekte ve Rus Merkez Bankası yetkililerince bu tespitler ışığında emeklilik sisteminin gözden geçirilmesinin önemi vurgulanmaktadır.

Kaynak: Moskova Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği; WHO, "Country Profile" Web, 23 Temmuz 2018.; "Russia's government plans to raise retirement ages unchanged since Stalin's times," The Economist, Web, 30 Haziran 2018.

Rusya'da anlaşmalı evliliklere sıkı denetim!

Rusya'da çok yaygın olan anlaşmalı evlilikleri engellemek için devlet harekete geçti.



Moskova Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliğimizin Business FM'in haberine atfen verdiği bilgiye göre, Rusya'da her beş evlilikten biri, çeşitli yasal şartları sağlamak için anlaşmalı olarak yapılıyor. Yasal ikamet hakkı elde etmek için özellikle yabancıların para karşılığı Rus vatandaşlarıyla yaptıkları anlaşmalı evliliklerde ciddi artış kaydedildi. Örnek olarak Volgograd kentinde Vietnam ve Çinli göçmenlerin, yüzlerini dahi görmedikleri Rus vatandaşı kadınlarla 170 bin ruble karşılığında usulsüz olarak nikâhlandıkları gösteriliyor.

Anlaşmalı evlilikleri en fazla yapan yabancıların Tacikistan, Özbekistan, Azerbaycan vatandaşı erkekler olduğu bildiriliyor. Bazı durumlarda ise Rusların para yerine, örneğin evlerinin tadilatının yapılması gibi hizmetler karşılığında usulsüz şekilde nikahlanmayı kabul ettikleri kaydediliyor.

Rus hükümeti, söz konusu anlaşmalı evliliklerin önüne geçilmesi amacıyla önlemlerin sıkılaştırılmasını öngören bir tasarımı Duma'ya sundu. Tasarı, Rus vatandaşları ile evlenen yabancıların, evliliklerinin ilk üç yılında, eşlerinin resmi ikamet kaydının bulunduğu bölgelerde çalışmalarının zorunlu hale getirilmesini öngörüyor.

Ruslarla en fazla evlilik yapan yabancılar arasında, Birleşik Devletler Topluluğu ülkeleri hariç Türkiye birinci sırada olup Türk-Rus evliliklerinde hile ya da danişıklılık iddiası bulunmuyor.

Kaynak: Moskova Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği.