



**T.C.**  
**AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI**  
Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü

Kasım 2020 Dış İlişkiler e-Bülteni Sayı: 37



Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) 21 Ekim 2020 tarihinde verdiği kararında, Alman vatandaşlığına geçtikten sonra vatandaşlığını kaybeden Türklerin daha önce sahip oldukları süresiz oturum haklarının kaybolmayacağına hükmetti.

## DIŞ İLİŞKİLER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

### Yayıma Hazırlayan

Salih Vecdi Seçkin AÇSH Uzmanı

### Yazı Kurulu

Burhan Avcı AÇSH Uzmanı  
Çağatay Halat AB Uzmanı  
İzzet Kamil Giritlioğlu AÇSH Uzmanı  
Salih Vecdi Seçkin AÇSH Uzmanı  
Selman Ayan AÇSH Uzmanı  
Şeniz Özmert Koçer AÇSH Uzmanı  
Züleyha Çetin Uzman

### Katkıda bulunanlar

Osmanbey Şahin AÇSH Uzmanı

### Adres

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

**Telefon:** 0 (312) 296 77 58

**Faks** : 0 (312) 296 18 81

“Genel Müdürlüğümüzün aylık elektronik bültenine abone olmak için [digm. ebulden@ailevecalisma.gov.tr](mailto:ebulden@ailevecalisma.gov.tr) adresine e-posta adresinizi iletebilirsiniz. Ayrıca bültene ilişkin görüş ve önerilerinizi iletmek için de bu e-posta adresinden bizimle iletişime geçebilirsiniz.”

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

## İÇİNDEKİLER

- 04 **Uzman Yorumu:** Kovid-19'un çalışma hayatına olumsuz etkilerine dair ön yargılar ne kadar doğru?
- 06 Avrupa Komisyonu Ekim 2020 aylık istatistik bülteni yayımlandı
- 07 Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararı (C-720/19)
- 08 Avrupa'da toplu pazarlıklarda bireysel değil genel yarar önem kazanıyor
- 09 Türkiye-Kırgızistan Sosyal Güvenlik Sözleşmesi yürürlüğe girdi
- 09 Kovid-19 salgını başlangıçta en çok yaşlı bakım evlerinde etkili oldu
- 11 ILO: Çalışma hayatının dört temel ilkesinin önemi daha da arttı
- 11 ILO ve IOM ortak çalışma ve işbirliği anlaşması imzaladı
- 12 ILO'ya göre evrensel sosyal koruma ortak bir sorumluluk
- 12 Afrika Birliği "Kalkınma ve Entegrasyon için İş Gücü Göçü Yönetişim Ortak Programı" toplantısı yapıldı
- 13 OECD ülkelerindeki iş-yaşam dengesi nasıl?
- 13 Harvard, Stanford ve New York Üniversiteleri açıkladı: Salgın döneminde çalışma süreleri 48 dakika uzadı
- 14 Almanya'daki salgın önlemleri başarılı olacak mı?
- 14 Arjantin'de halkın %40'ı yoksul
- 15 Balkan'larda nüfus azalıyor
- 16 Endonezya'da devlet önemli bir işveren konumunda
- 16 Hindistan'da Kovid-19 en çok kayıt dışı çalışanları etkiliyor
- 17 Hindistan'daki Toyota fabrikasında grev sürüyor
- 17 Hollandalı süt ürünleri firması işçi çıkartıyor
- 18 Yaşlı bakımı ve demans küresel bir sorun
- 19 İngiltere'de erkek ve kadınlarda emeklilik yaşı 66 oldu
- 19 Kamboçya'da kırsal yoksulluğun azaltılmasında kredilerin etkisi büyük
- 20 Malezya'da zorla çalıştırma yaygın
- 20 Norveç'te genç engelli sayısı arttı

## **Kovid-19'un çalışma hayatına olumsuz etkilerine dair ön yargılar ne kadar doğru?**

Başlıktaki soruya cevap aramak üzere Almanya'da yapılan araştırma sonuçları oldukça ilginç ve beklenmedik veriler ortaya koyuyor. Stepstone, Dünya'da 3 bin çalışanı ile yirmiden fazla ülkede dijital iş arama platformu olarak faaliyet gösteriyor. Özellikle çalışma hayatındaki değişimler konusunda araştırmalar yapan Stepstone, 35 bin çalışan ve 6 bin yöneticiyi kapsayan son araştırması ile Kovid-19 salgını döneminde iş arayanların ve çalışanların bazı haklı nedenlerle kafasında oluşan ön yargıların doğruluğunu araştırdı. Söz konusu araştırmanın sonuç raporunda önyargılar ve bunlara ilişkin sonuçlar özetle şöyle:



### **“Salgın döneminde iş aramak boşuna”**

Araştırmaya göre bu ön yargı yanlış. Çünkü sokağa çıkma kısıtlamalarının getirildiği ve salgının doruk noktaya ulaştığı 2020 Nisan ayında bile firmalar işe yerleştirme faaliyetlerini durdurmadıklarını açıklıyor ve bu konuda sadece kısmi bir yavaşlama yaşandığını söylüyorlar. Hatta görüşme yapılan her dört yöneticiden biri salgın öncesi dönemdeki işe alım sayılarına 2020 Haziran ayında ulaştıklarını ifade ediyor. Ayrıca birçok firma da birkaç ay içerisinde tekrar kriz öncesi işe alım sayılarına döneceklerini ifade ediyor. Tabi bu dönemde gastronomi, turizm gibi salgının doğrudan etkilediği bazı sektörleri bu iyimser tablonun dışında düşünmek gerekiyor. Bu sektörler dışında kalan özellikle perakende sektörü ile teknoloji yoğun çalışılan sektörlerde iş gücü ihtiyacı neredeyse salgın öncesi dönemdekine eşdeğer. Araştırmaya göre teknikerlere, zanaatkarlara ve bilgi teknolojisi uzmanlarına olan ihtiyaç salgın döneminde azalmadı.

### **“Zaten bu dönemde iş görüşmeleri bile yapılamıyordu”**

Söz konusu araştırma raporuna göre bu ön yargının da gerçeklik payı çok sınırlı. Nitekim salgın döneminde iş görüşmesi sayılarındaki düşüş sadece %9 olarak gerçekleşti. Araştırmaya katılan birçok işveren salgının daha hemen başında dijital yöntemleri hayata geçirdiklerini ve işe alım süreçlerini internet ve telefon üzerinden gerçekleştirdiklerini ifade ediyor. Stepstone şirketinin insan kaynakları uzmanlarından Dr. Tobias Zimmermann'a göre iş başvurusunda bulunanlar için çevirim-içi yapılan görüşmeler alışılması gereken ancak, adaylar açısından daha faydalı bir yöntem olup, görüşmelerin iş başvurusunda bulunan kişilerin kendi fiziksel ortamlarında yapıyor olması nedeniyle onları rahatlatıcı bir unsur olarak değerlendiriliyor.

### **“Takım çalışması evden çalışma yöntemiyle oldukça zor”**

Araştırma, takım çalışmasına ilişkin bu ön yargının da yanlış olduğunu ortaya koyuyor. Zira, kendisine bu konuda fikri sorulan her on çalışandan sekizi evden çalışmanın takım çalışmasına engel olmadığını ifade ederken, her dört katılımcıdan üçü fiziksel mesafenin çalışma arkadaşları

ile iletişimlerini ve çalışma atmosferlerini olumsuz etkilemediğini belirtiyor. Diğer taraftan söz konusu araştırmada verimlilik konusuna ilişkin olarak evden çalışma yönteminden kaynaklanan herhangi bir sorunun da tespit edilmediği gibi çalışanların %36'sının evde daha verimli çalışabildiklerini ifade ettikleri belirtiliyor.

## **“Dijital çalışma yöntemlerine genç çalışanlar, yaşı ilerlemiş çalışanlardan daha iyi uyum sağlar”**

Araştırma raporu; söz konusu bu varsayımın da doğru olmadığını gösteriyor. Nitekim araştırmaya katılan 50 yaş üzeri çalışanlar, uzaktan çalışma yöntemleri sayesinde eskiye nazaran daha üretken olduklarını belirtiyor. Araştırma ayrıca 50 yaş üstü katılımcıların 30 yaş altı katılımcılara göre işlerine daha iyi odaklanabildiklerini gösteriyor. Ayrıca, 30 yaş altı genç çalışanların %48'i evde çalışırken kendilerini kısıtlanmış ve yalnızlaşmış hissederken, 50 yaş üzerinde benzer yakınmalar %43 seviyesinde kalıyor.

## **“Yeni standardımız sürekli evden çalışma şeklinde olacak”**

Her ne kadar twitter gibi bazı sosyal medya şirketleri bundan sonraki dönemde tüm çalışanlarını evden çalışma yöntemine geçirdiklerini ilan etseler de bu durum bir istisna olarak kalacak gibi görünüyor. Tüm avantajlarına rağmen çalışanların sadece %4'ü tam zamanlı ve sürekli olarak evden çalışmak istiyor. Açıkçası işverenler açısından da durum pek farklı değil. Nitekim her 10 işverenden sadece 1 tanesi salgın sonrası dönemde de evden çalışma yönteminin süreklilik kazanmasından yana. Tüm bunların yanında araştırmaya katılan işveren ve çalışanların %86'sı “evden çalışma” ile “iş yerinde bulunma” dengesinin sağlandığı karma bir çalışma yönteminin sürekli hale gelmesini temenni ediyor.

Araştırma her ne kadar Almanya'da gerçekleştirilmiş olsa da Kovid-19 salgınının ortaya çıkardığı yeni zorlukların ülkeleri benzer şekillerde etkilediği düşünüldüğünde, söz konusu araştırma sonuçlarının ülkemiz çalışma dünyası için de geçerliliğini koruyan bulgulara sahip olduğunu düşünmek yanlış olmayacaktır. (\*)

Selman Ayan  
AÇSH Uzmanı

(\*) Kaynaklar:

1. <https://www.presseportal.de/pm/38447/4731899>, (Alman Basın Takip ve Halkla İlişkiler Portalı web sitesi, Erişim tarihi: 01/11/2020)
2. <https://www.stepstone.de/wissen/corona-report/>, (İnsan Kaynakları

- ve Araştırma Şirketi Stepstone web sitesi, Erişim tarihi: 02/11/2020)
3. <https://www.stepstone.de/ueber-stepstone/>, (İnsan Kaynakları ve Araştırma Şirketi Stepstone web sitesi, Erişim tarihi: 03/11/2020)



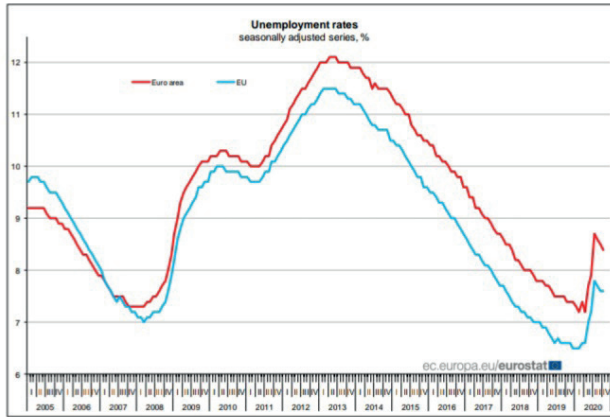
## Avrupa Komisyonu Ekim 2020 aylık istatistik bülteni yayımlandı

Avrupa Birliği İstatistik Bürosu (Eurostat) verilerine göre istihdam, 2020'nin ikinci çeyreğiyle karşılaştırıldığında üçüncü çeyrekte hem avro bölgesinde (EA19) hem de Avrupa Birliği (AB/EU27) genelinde %0,9 oranında yükseldi. 2019 yılının üçüncü çeyreği ile karşılaştırıldığında ise istihdamın avro bölgesinde %2,0 AB genelinde ise %1,8 oranında düştüğü kaydedildi.

Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH) ise avro bölgesinde %12,6 oranında artarken AB genelinde bu artış %11,6 oranında gerçekleşti.

2020 Ekim ayı itibarıyla mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranı avro bölgesinde %8,4 AB genelinde ise %7,6 olarak gerçekleşti.

million in the EU and by 1.692 million in the euro area.

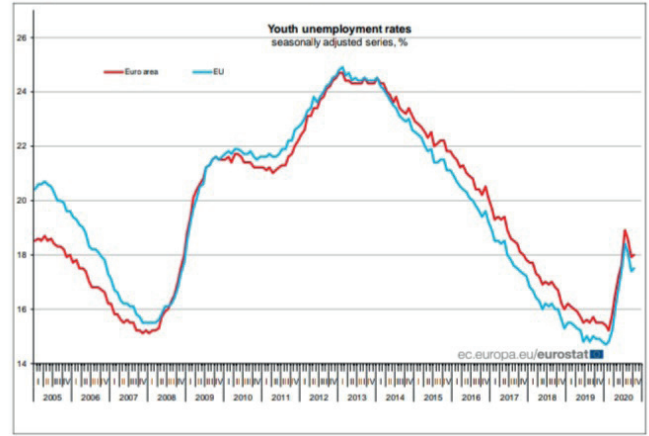


Avrupa Birliği İstatistik Bürosu (Eurostat) tahminlerine göre, 13 milyon 825'i avro bölgesinde olmak üzere Avrupa Birliği (AB)

üyeleri 27 ülkede toplam 16 milyon 236 bin kişi işsiz bulunuyor. 2019 Ekim ayı ile karşılaştırıldığında AB genelinde işsiz sayısı 2 milyon 186 bin artarken avro bölgesinde 1 milyon 692 bin artış kaydedildi.

## Genç işsizlik oranları

2020 Ekim ayında 2 milyon 551 bini avro bölgesinde olmak üzere AB üyesi ülkelerde toplam 3 milyon 115 bin 25 yaş altı gencin işsiz olduğu kaydedildi. Üye 27 ülkedeki genç işsizlik oranı Eylül ayında %17,4'den Ekim ayında %17,5'e avro bölgesinde %17,9'dan %18,0'e yükseldi.



2020 Ekim ayı itibarıyla seçili bazı AB üyesi ülkelerde mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranları şöyle:

	Toplam İşsizlik Oranı (%)	Erkek (%)	Kadın (%)	Genç İşsizliği (25 yaş altı, %)
<b>Euro-19</b>	8,4	8,0	8,9	18,0
<b>AB-27</b>	7,6	7,2	8,0	17,5
<b>Belçika</b>	5,1	5,3	4,8	-
<b>Bulgaristan</b>	5,7	6,1	5,2	17,1
<b>Çek Cumhuriyeti</b>	2,9	2,5	3,4	7,9
<b>Danimarka</b>	5,8	5,6	6,1	12,3
<b>Almanya</b>	4,5	4,5	4,5	6,0
<b>İspanya</b>	16,2	14,5	18,2	40,4
<b>Fransa</b>	8,6	8,7	8,5	20,7
<b>İtalya</b>	9,8	9,0	10,8	30,3
<b>Hollanda</b>	4,3	4,0	4,7	10,1
<b>Avusturya</b>	5,4	5,3	5,6	10,1
<b>Polonya</b>	3,5	3,1	3,9	12,9
<b>Portekiz</b>	7,5	7,2	7,8	23,9
<b>İsveç</b>	8,9	8,9	8,9	25,5

<sup>1</sup>Avro bölgesi (EA19) ülkeleri: Belçika, Almanya, Estonya, İrlanda, Yunanistan, İspanya, Fransa, İtalya, G.K.R.Y., Litvanya, Letonya, Lüksemburg, Malta, Hollanda, Avusturya, Portekiz, Slovenya, Slovakya ve Finlandiya.

<sup>2</sup>EU27: Belçika, Bulgaristan, Çekya, Danimarka, Almanya, Estonya, İrlanda, Yunanistan, İspanya, Fransa, Hırvatistan, İtalya, G.K.R.Y., Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, Malta, Hollanda, Avusturya, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovenya, Slovakya, Finlandiya ve İsveç.

Kaynak: "GDP up by 12,6% and employment up by 0,9 in the euro area", eurostat newsrelease euroindicators, 168/2020, 13 November 2020; "Euro area unemployment at 8,4% EU at 7,6%", eurostat newsrelease euroindicators,175/2020, 2 December 2020.

## Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararı (C-720/19)



Daha önce Türk vatandaşı olan G.R.'nin Almanya'da başlattığı hukuk mücadelesi Avrupa Birliği Adalet

Divanı (ABAD)'nda karara bağlandı. Alman vatandaşlığına geçtikten sonra Türk vatandaşlığını kaybeden bir kişinin tekrar kendi (Türk) vatandaşlığına geçmesi halinde Alman vatandaşlığını kaybetmesi sebebiyle önceden sahip olduğu süresiz oturum hakkının korunup korunamayacağı ile ilgili olan dava, diğer AB ülkelerinde yasal olarak ikamet eden Türk işçilerine de 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı'nın uygulanması bakımından emsal niteliği taşıyor.

### URTEIL DES GERICHTSHOFS (Sechste Kammer)

21. Oktober 2020(\*)

„Vorlage zur Vorabentscheidung –  
Assoziierungsabkommen EWG-Türkei –  
Beschluss Nr. 1/80 – Art. 7 Abs. 1 –  
Aufenthaltsrecht der Familienangehörigen  
eines türkischen Arbeitnehmers, der dem  
regulären Arbeitsmarkt eines Mitgliedstaats  
angehört – Einbürgerung des betreffenden  
Familienangehörigen im  
Aufnahmemitgliedstaat – Fortbestand des  
Aufenthaltsrechts – Wohlerworbene Rechte“

In der Rechtssache C-720/19

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen  
nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom  
Verwaltungsgericht Düsseldorf  
(Deutschland) mit Entscheidung vom  
24. September 2019, beim Gerichtshof  
eingegangen am 30. September 2019, in  
dem Verfahren

**GR**

gegen

**Stadt Duisburg**

erlässt

DER GERICHTSHOF (Sechste Kammer)

Söz konusu davada başvuru sahibi G.R. Almanya'da ücretli olarak çalışan eşinin yanına 1970 yılında giderek Almanya'ya yerleşip süreli ikamet izni alıyor. 15 Ekim 1996 tarihinde süresiz ikamet iznini elde ederek 02 Şubat 2001 tarihinde Alman vatandaşlığına kabul ediliyor. Alman vatandaşlığına kabulü dolayısıyla Türk vatandaşlığından çıkmak durumunda kalıyor. Ancak, daha sonra 20 Temmuz 2001 tarihinde tekrar Türk vatandaşlığına geçen G.R., Alman yasaları gereğince 2010 yılında Alman vatandaşlığını kaybediyor. 03 Şubat 2017 tarihinde süresiz oturma izni için talepte bulunup, başvurusunu 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi'nin 7'nci maddesine dayandıran G.R.'nin bir Türk vatandaşı olarak sürekli oturma izni istiyor.

Davacının bu istemi, 2 Şubat 2001 tarihinde Alman vatandaşlığını kazanması ve buna bağlı olarak Ortaklık Konseyi Kararı'nın ikamet iznini koruyan etkisini ortadan kaldırmış olması gerekçesiyle Duisburg Belediyesi'nce reddediliyor. Buna karşı, Düsseldorf İdare Mahkemesine temyiz başvurusunda bulunuluyor. Mahkeme, Alman hukuku uyarınca G.R.'nin vatandaşlığa alınmasının, daha önce kendisine verilen oturma izinlerinin geçerliliğinin ortadan kalkması sonucunu doğurup doğurmayacağı ve Avrupa Ekonomik Topluluğu ile Türkiye arasındaki 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı'nın tekrar uygulanıp uygulanamayacağı hususlarında ABAD'a başvuruyor.

ABAD davaya ilişkin olarak verdiği C-720/19 sayılı kararı ile Türkiye ile AET arasında mevcut 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı'nın 7.maddesi 1.fıkrası yorumu uyarınca, bir Türk işçisinin bir üye ülkenin vatandaşlığını kazansa ve kendi sahip olduğu vatandaşlığı kaybetse bile, şayet bu hüküm kapsamında öngörülen hakları kazanmış ise kazanılmış bu hakları kaybetmeyeceğine hükmediyor.

*Kaynak: Stuttgart Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ataşeliği*



## Avrupa'da toplu pazarlıklarda bireysel değil genel yarar önem kazanıyor

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions/Eurofound) tarafından Ekim 2020 tarihinde AB'de Toplu Sözleşme ve Pazarlığın Kapsamı başlıklı bir çalışma yayımlandı.

Avrupa Birliği üyesi 27 ülke ile Norveç ve Birleşik Krallık'taki farklı toplu (ücret) sözleşme türlerine ilişkin ulusal düzenlemelerin incelendiği çalışmada pazarlık düzeyi, potansiyel imzacı gruplar, içerik ve kapsam ile olası uzatma durumunun yanı sıra aynı ülkedeki diğer anlaşmalarla nasıl ilişkili oldukları veya bunlarla nasıl birleştirildikleri gibi hususlar değerlendirildi.



Değerlendirmeler arasında, 2004 yılından beri yapılan Avrupa Şirket Araştırması (European Company Survey/ECS)'na atıfta bulunularak ECS'nin 20 binden fazla şirketi kapsayan son araştırmasında elde edilen bulgulara göre varılan en önemli sonuç, AB'de ondan fazla çalışanı olan özel sektör kuruluşlarındaki işçilerin 2/3'sinin ücretlerinin toplu sözleşme ile belirlendiği oldu.

Çalışmada, sektörel anlaşmaların olduğu ve bunların genellikle kapsam dışı şirket veya işçilere yaygınlaştırıldığı ülkelerde pazarlık kapsamının daha geniş olduğu kaydediliyor. Aynı şirket içinde hem sektörel hem de şirket anlaşmalarının bulunduğu en esnek pazarlık biçimi ise daha çok İskandinav ülkelerinde tespit edildi. Ayrıca, 2008 yılında yaşanan mali ve ekonomik kriz sonrasında bazı Avrupa ülkelerinde toplu pazarlık sistemlerinin baskı altında kaldığı ifade edilerek, o tarihten itibaren AB düzeyinde politikacılar arasında pazarlık sisteminde bireysel yararlıardan daha ziyade toplu yararların ön plana çıktığı bir modele doğru eğilim olduğu kaydediliyor.



Özellikle, merkezi olmayan organize bir toplu pazarlık yönteminin, çok işverenli ve sektörel yaklaşımlarla birleşmesi halinde, sadece merkezi olmayan (desantralize) yöntemle göre daha başarılı ve üstün olduğuna, bunun yanı sıra verimli çıktılara sahip olduğuna vurgu yapılıyor.

Eurofound'un Avrupa Endüstriyel İlişkiler Sözlüğü'ne göre toplu pazarlık, sendikalar ve işverenler arasında çalışanların istihdamına ilişkin hüküm ve şartlar ile sendikaların hakları ve sorumlulukları hakkındaki bir müzakere süreci olarak tanımlanıyor.

Kaynak: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20022.pdf> (Erişim tarihi:23/11/2020).



## Türkiye-Kırgızistan Sosyal Güvenlik Sözleşmesi yürürlüğe girdi

09 Nisan 2018 tarihinde Ankara'da imzalanan "Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Kırgız Cumhuriyeti Hükümeti Arasında Sosyal Güvenlik Anlaşması" 1 Kasım 2020 tarihi itibarıyla yürürlüğe girdi.

Kırgızistan'ın imzaladığı ilk ikili Sosyal Güvenlik Anlaşması olan bu Anlaşma ile sağlanan haklar şunlar:

1-Kendilerine aylık bağlanması için Türkiye'deki sigortalılık süresi yeterli olmayan sigortalılarımızdan hem Türkiye'de hem de Kırgızistan'da sigortalılığı bulunanlara, her iki ülkedeki sigortalılık süreleri birleştirilerek aylık bağlanabilecek. Ayrıca, iki ülkedeki sigortalılık

sürelerinin birleştirilmesine rağmen yardımlara hak kazanamayan sigortalılara aylık bağlanmasında sosyal güvenlik anlaşması imzalanmış üçüncü ülkelerdeki sigortalılık sürelerinin de dikkate alınmasına imkân sağlandı.

2-Türk işverenler, Kırgızistan'da üstlendikleri işlerde çalışmak üzere Kırgızistan'a götördükleri işçiler için 60 ayı geçmemek üzere her iki ülke yerine sadece ülkemizde sosyal güvenlik primi ödeyecek. Diğer yandan, Kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan sigortalılarımız, geçici olarak Kırgızistan'da sürdürecekları faaliyetleriyle ilgili olarak 60 ayı geçmemek üzere sadece ülkemizde prim ödeyecek.

3-Kırgızistan'da yaşayan sigortalılarımız aylık veya gelir talepleri de dâhil SGK'ya yapacakları başvuru ve itirazlarını, Türkiye'ye gelmelerine gerek kalmadan Kırgız sosyal güvenlik kuruluşları aracılığıyla yapabilecek.

4-Maluliyet aylığı alan ve Kırgızistan'da yaşayan sigortalılarımız maluliyet aylıklarının ödenmesine devam edilebilmesi için gerekli tıbbi kontrolleri, Türkiye'ye gelmeden Kırgızistan sosyal güvenlik kuruluşu aracılığıyla da yaptırabilecek.

5-Aylık alan sigortalılarımız, daimi olarak Kırgızistan'da ikamet etmeleri halinde de herhangi bir transfer ücreti kesilmeksizin aylıklarını Kırgızistan'da almaya devam edebilecekler.

Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı.


## Kovid-19 salgını başlangıçta en çok yaşlı bakım evlerinde etkili oldu



ILO tarafından Ekim ayında yayımlanan belgede Kovid-19 hastalığının ilk dalgasının en çok yaşlı

bakım evi sakinlerini etkilediği bildirildi. Avrupa ve ABD'deki Kovid-19 ile ilgili tüm ölümlerin yaklaşık

yarısını, Kanada'da yaklaşık %85'ini, Slovenya'da %81'ini, İsrail'de %45'ini ve Avustralya'da %68'ini yaşlı bakım evi sakinleri oluşturdu. Çalışanlar arasında hastalığa en fazla maruz kalanlar ise çoğunluğunu kadın ve göçmen işçilerin oluşturduğu yaşlı ve hasta bakım görevlileri oldu. Almanya'da, bakım evinde yaşayan her beş kişiden biri virüse yakalanma sonucu öldü ve ülkedeki tüm korona virüs ölümlerinin üçte birini oluşturdu. Fransa'da 11 Mayıs 2020 tarihi itibarıyla uzun süreli bakım personeli arasında 39 bin 294 Kovid-19 vakası bildirilirken İngiltere ve Galler'de meslekler itibarıyla Kovid-19'a bağlı bildirilen ölümlerle ilgili yapılan bir analizde bakım çalışanları da dahil sosyal bakım hizmetinde çalışanlar arasında ölümlerin arttığı ortaya kondu.



International  
Labour  
Organization

ILO Brief

## ILO Sectoral Brief

October 2020

### COVID-19 and care workers providing home or institution-based care

In the first wave of the coronavirus disease (COVID-19) pandemic, nearly half of infections and a high proportion of fatalities were among elderly care home residents. Their care workers were also disproportionately affected in the early phase of the pandemic and remain at risk as the virus continues to spread among populations. A high number of such care workers are women and migrant workers, who are especially vulnerable to the impact of the pandemic on their health and working conditions. This brief aims to provide information on the impact of the pandemic on care workers providing home or institution-based care. It also draws attention to a number of early response measures taken by employers' and workers' organizations and governments to mitigate the impact of the pandemic and provides an overview of ILO tools and responses, including international labour standards that can promote decent working conditions for care workers. The brief draws mainly from examples from developed countries. This is due to a lack of data from developing countries, as well as the fact that institution-based care is less prominent in most African, Latin American and Asian countries.<sup>1</sup>

**Scope of this brief**

- ▶ Care work is delivered at the intersection of health and social systems. The variety of services provided, the heterogeneity of the workforce and the use of different terminologies, such as for example long term care, home care, elderly care, or health and social care, make a common understanding and description of the sector and its workforce challenging.
- ▶ This brief focuses on workers providing basic health care, personal care, and assistance with mobility and activities of daily living to patients, aged persons, convalescent individuals and persons with disabilities.\*
- ▶ Those services are provided in a variety of settings, including clinical facilities, nursing or care homes, communities and private homes. The care workforce includes a wide range of workers, from qualified nurses to workers without any formal care training. A portion of workers, who perform their work in and for private households, referred to as domestic workers, may also provide personal care as part of their duties.
- ▶ Care work is provided in both formal and informal employment situations. In addition, much care work is carried out on an unpaid basis.
- ▶ For the purposes of this brief, workers falling under the above description will be referred to as "care workers".\*\*

\* ILO, International Standard Classification of Occupations: ISCO-08, 2012.  
\*\* If other terms are used, they are intended to clarify a specific context.

1 ILO, Care work and care jobs for the future of decent work, 28 June 2018.

Kötü çalışma koşulları ve personel eksikliği, salgının evde veya kurumsal düzeyde bakım sağlayan çalışanlar üzerindeki etkisini artırdı. Mart ayında Stockholm'de, bakım çalışanlarının %40'ı saatlik sözleşmelerle çalışırken Göteborg şehrinde bir yaşlı bakım evinde çalışan 57 kişiden 23'ü hasta olmalarına rağmen çalışmaya devam etmek zorunda kaldı. Fransa'da yaşlı bakımında çalışanların büyük bir kısmı, acenteler tarafından geçici sözleşmeli olarak çalıştırıldı. Birleşik Krallık'ta ise genele kıyasla sıfır saat sözleşmesine (asgari bir çalışma süresinin belirlenmediği sözleşmeler) dayalı kurumsal düzeyde hizmet veren bakım çalışanlarının oranı daha yüksek olup, çalışanlar maddi güvence ile sağlık güvencesi arasında seçim yapmak zorunda bırakıldı. Sektörde, tam gün istihdam imkânının azlığı nedeniyle çalışanlar düşük ücret alırken geçimlerini sağlamak için her gün birden fazla işte çalışmak veya çok sayıda hastayı evlerde ziyaret etmek zorunda kalıyor. Söz konusu bu durum onları hem virüsü kapma hem de bulaştırma noktasında daha yüksek bir risk altına sokuyor.

İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) tarafından yakın zamanda yayımlanan bir rapora göre, uzun süreli bakım sektöründe çalışanların ortalama saatlik ücreti 9 avro olarak açıklandı. Bilindiği gibi dünyada, bakım hizmeti sağlık ve sosyal sistemlerin kesiştiği ortak bir noktada sunuluyor. Sağlanan hizmetlerin çeşitliliği nedeniyle hizmet ve iş gücünün tanımında uzun süreli bakım, evde bakım, yaşlı bakımı veya sağlık ve sosyal bakım gibi farklı terminolojiler kullanılıyor.

*Kaynak: "COVID-19 and care workers providing home or institution-based care", ILO Sectoral Brief, Web. October 2020. (Erişim tarihi: 24/11/2020).*



## ILO: Çalışma hayatının dört temel ilkesinin önemi daha da arttı

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayımlanan bir incelemede, Kovid-19 döneminde çalışma hayatındaki dört temel ilke ve hak olan örgütlenme ve toplu pazarlık, zorla çalıştırma, çocuk işçiliği ve istihdam ve meslekte ayrımcılığa uğramama haklarının her zamankinden daha önemli bir hale geldiği belirtilerek, bu hakların salgın sonrasında daha adil ve hakkaniyetli bir çalışma dünyasının inşasının temelini oluşturacağı kaydediliyor.



► Issue paper on COVID-19 and fundamental principles and rights at work

Yayımda, bütün gayretlere rağmen 2016 yılında 152 milyon çocuğun dünya genelinde çocuk işçi olarak çalıştığı; 25 milyon kadın, erkek ve çocuğun borç esareti altında olduğu ya da insan ticaretine maruz kaldığı ya

da zorla çalıştırıldığı; dünya nüfusunun %40'ının hâlâ örgütlenme özgürlüğüne ilişkin 87 sayılı ve toplu pazarlığa ilişkin 98 sayılı ILO sözleşmelerini imzalamayan ülkelerde yaşadığı; kadınların erkeklerle aynı işi yapmasına karşın erkeklere nazaran ortalama %20,5 daha az ücret aldığı ve bazı mesleklerden mahrum bırakıldığı; yüz milyonlarca kişinin ise cinsiyet, renk, ırk, din, siyasi görüş, sosyal konum ve engellilik nedenleriyle ayrımcılığa uğradığı ifade ediliyor.

### ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

Adopted in 1998, the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work commits ILO Member States to respect and promote principles and rights in four categories, whether or not they have ratified relevant Conventions.

The categories are: freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of forced or compulsory labour, the abolition of child labour, and the elimination of discrimination on the basis of sex, race, religion, age, etc. in respect of employment and occupation.

The Declaration makes it clear that these principles are universal, and that they apply to all States in all States - regardless of the level of economic development. It particularly mentions groups with special needs, including women, indigenous and migrant workers. It recognizes that economic growth alone is not enough to ensure decent work, equity and social progress, and to eradicate poverty.

The following are the fundamental ILO Conventions and Protocol:

Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)

Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930

Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)

Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)

Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

Kaynak: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---ipec/documents/publication/wcms\\_757247.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_757247.pdf) (Erişim tarihi:03/11/2020).

## ILO ve IOM ortak çalışma ve işbirliği anlaşması imzaladı



Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Uluslararası Göç Örgütü (IOM), herkesin göçten olumlu yönde yararlanmasının sağlanması amacıyla ortak

çalışma ve işbirliğine dayalı bir çerçeveyi içeren Anlaşmayı 23 Ekim 2020 tarihinde Cenevre'deki ILO Genel Merkezinde imzaladı. Anlaşma, gelişmiş göç yönetişimi, kapasite geliştirme ile ulusal, bölgesel ve küresel düzeyde tutarlı politikaların oluşturulması için her iki örgütün birlikte destek olmasını içeriyor.

Kurumların önümüzdeki altı ay içinde, küresel, bölgesel ve ulusal düzeyde işbirliğini ilerletmek ve kendi alanlarında doğrudan etkilenenler için Anlaşmanın uygulanmasını kolaylaştırmak için bir çalışma planı geliştirmeleri öngörüldü.

Kaynak: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_758901/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_758901/lang--en/index.htm) (Erişim tarihi: 03/11/2020).



## ILO'ya göre evrensel sosyal koruma ortak bir sorumluluk

ILO tarafından yapılan yazılı açıklamada, Kovid-19 salgınının yarattığı sosyo-ekonomik yıkıma karşı hükümetlerin ücretli izinler, nakit para yardımları ve aile desteği de dahil olmak üzere bir dizi geçici planla destek verdiği, bu önlem ve yardımların iki temel sınırlamayı aşmadığı belirtiliyor. Bunlardan birincisi çoğu önlemin geçici ve kısa vadeli olması; ikincisi ise önlemlerin etkilenen grupların çoğunun mevcut sorunlarına hitap edememesi olarak gösterildi. Yazıda, Kovid-19'a karşı müdahalede küresel düzeyde hükümetlerin toplamda 11 trilyon ABD doları harcamalarına rağmen en yüksek harcamaların zengin ülkelerce yapıldığına değinildi. Örneğin, Avrupa Birliği 750 milyar avruluk (878,78 milyar ABD doları) Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH)'sının %6'sına eşdeğer bir kurtarma planı kabul ederken, Japonya'nın ekonomik iyileşme planı GSYİH'sinin %22'sine (veya 1,1 trilyon ABD doları) eşit oldu. Düşük gelirli gelişmekte olan ülkelerde ise bu oranlar ortalama GSYİH'nin %1,2'si düzeyinde kaldı.

Kovid-19 salgınından önce bile, dünya nüfusunun %69'unun sosyal güvenlikten tam ya da yarı yoksun olduğu, dünyadaki çocukların yaklaşık üçte ikisinin hiçbir sosyal korumaya sahip olmadığı, işsizlerin sadece %22'sinin işsizlik için nakit yardım aldığı ve ağır engelli kişilerin %28'inin nakit yardım aldığı belirtiliyor.

Salgın gibi küresel krizlerde "aramızdaki en zayıf olan kadar güçlüyüz" ifadesine yer verilerek uluslararası dayanışmanın önemi belirtilmekte ve bu çerçevede, Uluslararası insan hakları hukukuna atıfla zengin devletlerin daha sınırlı kaynaklara sahip olan ülkelere sosyal hakların yerine getirilmesine yardımcı olma görevi olduğu hatırlatıldı.

*Kaynak:* [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_759106/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_759106/lang--en/index.htm). (Erişim tarihi:03/11/2020).

## Afrika Birliği "Kalkınma ve Entegrasyon için İş Gücü Göçü Yönetişim Ortak Programı" toplantısı yapıldı



Afrika Birliği Komisyonu (AUC), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Uluslararası Göç Örgütü (IOM) ve Afrika Ekonomik Komisyonu (ECA), öncelikli projeleri olan Afrika'da Kalkınma ve Entegrasyon için İş

Gücü Göçü Yönetişimi Ortak Programı'ndaki (Joint Programme on Labour Migration Governance for Development and Integration in Africa/JLMP) gelişmeleri ele almak maksadıyla 11 Kasım 2020 tarihinde sanal ortamda bir araya geldi. Programı finanse eden İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) ile İsviçre Kalkınma Kurumu'ndan (SDC) temsilciler de toplantıya katıldı. Toplantıda, Kovid-19 salgınına rağmen kaydedilen ilerlemeler gözden geçirilerek iş gücü göçü yönetişimine ilişkin yükümlülükler taraflarca teyit edildi.

Afrika'da Kalkınma ve Entegrasyon için İş Gücü Göçü Yönetişimi Ortak Programı/JLMP, 2015 yılı Ocak ayında Etiyopya'da gerçekleştirilen Afrika Birliği Devlet ve Hükümet Başkanları Meclisi tarafından kabul edilen İstihdam, Yoksulluğun Ortadan Kaldırılması ve Kapsayıcı Kalkınmaya İlişkin Bildirge ve Eylem Planındaki Beşinci Öncelik Alanını uygulamak için hazırlanan uzun vadeli bir anlaşma olup, Afrika Birliği'nin 2063 gündemi ve Bileşmiş Milletler 2023 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri doğrultusunda öncelikle Afrika kıtası içindeki iş gücü göçü ile ilgili sorunu hedef olarak belirliyor.

Planlama kapsamında birçok Afrika ülkesindeki bazı sektörlerde iş gücü kapasitesi, beceri eksiklikleri, işsizlik ve gençlere yönelik artan sorunlar ve kayıt dışı ekonomide çalışan istismara açık kadın göçmenler ile ilgili sorunlar ve çözüm yollarının ele alınması öngörülmüyor.

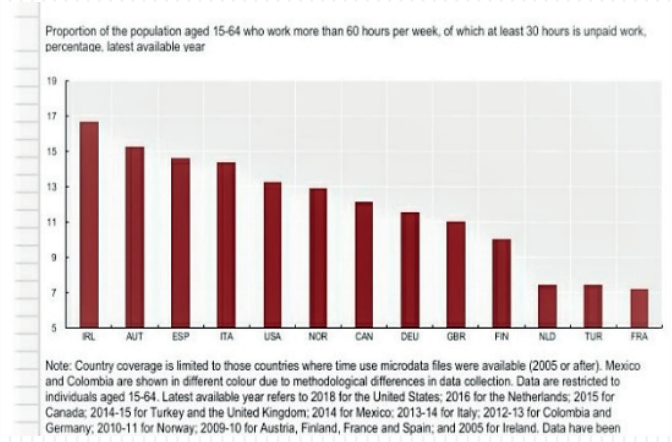
Kaynak: <https://au.int/en/pressreleases/20201111/jlmp-outlines-ongoing-assistance-labour-migration-governance-africa> (Erişim tarihi: 17/11/2020)

## OECD ülkelerindeki iş-yaşam dengesi nasıl?



İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) tarafından iş-yaşam dengesi, aile sorumlulukları ve boş zamanların hem ücretli (maaşlı istihdam) hem de ücretsiz çalışma (bakım sorumlulukları, yemek pişirme ve ev temizliği) olmak üzere çalışma hayatı ile uyumlu bir şekilde götürülebilmesi anlamına geliyor. OECD tarafından yayımlanan çalışmada, OECD ülkeleri genelinde tam zamanlı çalışanların boş zaman ve kişisel bakım için harcadıkları ortalama süre günde yaklaşık 14 ila 16,5 saat arasında değişiyor. 13 OECD ülkesindeki mevcut verilere göre, ücretsiz bir işte uzun saatler çalışan nüfusun payı %7 ilâ %17 arasında değişiyor. Ücretli ve ücretsiz olarak çalışılan süreler dikkate alındığında, kadınlar erkeklere nazaran günde ortalama 25 dakika daha fazla çalışıyor. Tam zamanlı bir işte çalışan erkekler, kadınlara göre 30 dakika daha fazla boş zamana sahip ve kişisel bakımına daha fazla zaman ayırabiliyor. Hollanda ve Norveç, tam zamanlı çalışan kadınların boş zaman ve kişisel bakım için erkek meslektaşlarına göre daha uzun zaman geçirdiği ülkeler arasında önde bulunuyor. Norveç'teki kadınların ücretsiz çalıştıkları saatler mevcut 2010-2011 verilerine göre erkeklerden 1,7 kat yüksek iken, bu nispet 2014-2015 yılı mevcut verilerine göre Türkiye'de 17 kat daha fazla.

Türkiye, Hollanda ve Fransa'da çalışma yaşındaki nüfusun %10'a yakını ücret almadan çalışılan işler için zaman harcarken bu oran İrlanda ve Avusturya'da %15'in üstünde bulunuyor.



OECD ülkeleri arasında, mesai dışında geçirilen süreler bakımından erkek ve kadın arasındaki ortalama fark 45 dakika iken İtalya'da bu fark 1 saat 30 dakikaya kadar çıkıyor.

Kaynak: *How's life? 2020: Measuring Well being*

## Harvard, Stanford ve New York Üniversiteleri açıkladı: Salgın döneminde çalışma süreleri 48 dakika uzadı

Kovid-19 salgınının çalışma yaşamı üzerindeki etkilerinin en önemlilerinden birisi de uzaktan çalışma modelinin yaygınlaşması oldu. Nitekim, Harvard Business School, Standford Üniversitesi ve New York Üniversitesi tarafından yürütülen ortak bir araştırmaya göre evden çalışmaya geçilmesiyle birlikte mesai saatleri ortalama 48 dakika kadar uzadı.

Araştırmacılar, Kovid-19 kısıtlamalarından önceki ve sonraki 8 haftalık iki dönem boyunca çalışanların davranışlarını karşılaştırdı. Kuzey Amerika, Avrupa ve Orta Doğu'daki 16 şehirde 21 binden fazla şirkette 3,1 milyon insanın katıldığı bu araştırmada, yapılan karşılaştırma neticesinde salgın dönemi içerisinde daha çok kişi ile daha çok toplantı yapıldığı ve daha fazla e-posta gönderildiği belirlendi. Bu karşılaştırmada e-postalara ve toplantı verilerine bakıldığında, salgın döneminde iş gününün 48,5 dakika daha uzun sürdüğü, toplantı sayısının yaklaşık %13 arttığı ve kişilerin meslektaşlarına günde ortalama 1,4 kat daha fazla e-posta



gönderdiği belirlendi. Ancak, kişilerin katıldığı toplantıların toplam süresinin %20 oranında kısaltıldığı ve günlük toplantı süresine ayrılan zamanın ise %12 azaldığı da tespit edildi.

Diğer yandan, Morgan Stanley tarafından açıklanan verilere göre Avrupa'nın beş büyük ülkesi olan

Almanya, İngiltere, Fransa, İtalya ve İspanya'daki çalışanların sadece %50'sinin her gün ofiste çalıştığı, %25'inin ise çalışma sürelerinin tamamını evden çalışarak geçirdiği belirtildi. Bunun sebebi olarak çalışanlar arasında korunması gerekli yaklaşık iki metrelik mesafe nedeniyle ortalama bir ofisin, çalışanların ancak %25 ilâ %60'ı oranında personele çalışma imkanı sunması olarak açıklanıyor.

*Kaynak: "Covid-19 has forced a radical shift in working habits-for the better", The Economist, September 12th 2020; "The average pandemic workday is 48 minutes longer and has more meetings, shows research" The Economic Times, August 04, 2020; "The pandemic workday is 48 minutes longer and has more meetings," Bloomberg, 4 August 2020.*



### Almanya'daki salgın önlemleri başarılı olacak mı?

Kovid-19 salgını nedeniyle işverenler tarafından kısaltılan çalışma süreleri karşılığında izinli sayılan çalışanların iş ve gelirlerinin korunması maksadıyla Alman hükümeti tarafından Kurzarbeitergeld olarak adlandırılan kısa çalışma ödeneği yardımı yapılıyor. Yaklaşık 7 milyon çalışana yaygınlaştırılan

bu uygulama yanında, sağlanan kredi ve askıya alınan mali yükümlülükler ile şirketler de korunmaya çalışılıyor. Ancak, Kurzarbeitergeld yardımlarının 24 aya kadar uzatılması ile bir taraftan çalışanların geleceği olmayan firmalarla olan bağlarının devam ettirilmesi nedeniyle endişe duyulurken diğer yandan, "zombie" olarak adlandırılacak bazı firmaların yardımlarla kendilerini korumaya aldıkları ve bu arada daha verimli alanlara haksız yere yatırım yapma eğiliminde oldukları gözlemlendi. Söz konusu bu durum endişeleri artırmakta olup, Alman Merkez Bankası (Deutsche Bundesbank) ve Deutsche Bank yetkilileri tarafından yapılan açıklamada bu durumun her altı Alman şirketinden birinin "Zombie" şirketlere dönüşmesine yol açacağı belirtilerek uyarıda bulunuldu. Nitekim, Alman Bankalarının yanı sıra İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) tarafından da benzer bir açıklama yapılarak tehlikeye dikkat çekildi.

Ekonomistlerce, Almanya'nın diğer zengin ülkelerden farklı olarak daha çok kısa dönemli acil önlemler üzerinde durduğu; yeniden eğitim, vergi reformu ve yatırım gibi uzun dönemli ekonomik canlanma çözümlerine fazla yönelmediği belirtiliyor.

*Kaynak: "Germany's economic recovery," The Economist, September 19th 2020.*

### Arjantin'de halkın %40'ı yoksul



Arjantin Ulusal İstatistik Kurumu (El Instituto Nacional de Estadística y Censos / INDEC)'nin 30 Eylül 2020 tarihli verilerine göre geçtiğimiz yılın

sonunda açıklanan yoksulluk oranı %35,5 iken, bu değer 2020 yılının ilk 6 ayının sonu itibarıyla yaklaşık %40,9 düzeyine yükseldi.



Instituto Nacional de  
Estadística y Censo  
República Argentina

Arjantin Katolik Üniversitesi (UCA) ise, Kovid-19 salgınının önlenmesi amacıyla alınan sert karantina önlemlerinin etkisiyle Haziran 2020 sonu itibarıyla ülkedeki yoksulluk oranının %46-47 seviyelerine ulaştığını bildirdi. Bu bağlamda bu yılki bütçe açığının Gayrisafi Yurt İçi Hasıla (GSYİH)'nin



%8'ine ulaşması, bunun yanı sıra ekonominin %10 oranında daralması bekleniyor.

Arjantin'de yoksulluk sınırı kişi başına aylık 14,718 peso (193 ABD doları) olarak belirlenirken yıllık düzeyde %43 olan enflasyon nedeniyle yoksullukla mücadele zorlaşıyor. Örneğin, 2010 yılı itibarıyla nüfusu 618 bin olan Salta kentinde yaşayanların %45'inin yoksul olduğu bildiriliyor.

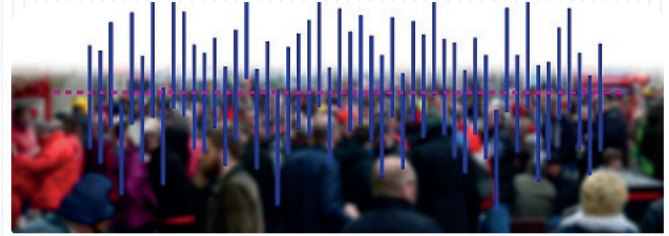
Diğer yandan, hükümet destekli Ekonomik ve Sosyal Konsey (Consejo Económico y Social)'in Ekim ayı başında hazırladığı raporda ülkede 14 yaşın altındaki çocukların yarısından fazlasının, yaklaşık %56,3'ünün, yoksulluk sınırının altında yaşadığı açıklandı.

*Kaynak: "Argentina: Fighting on fewer fronts", The Economist, August 8th 2020; "Nearly half of Argentina in poverty as pandemic deepens crisis, researchers say", Reuters, September 30, 2020; "Argentina's poorest struggle in face of crisis, pandemic", Buenos Aires Times, 03.10.2020.*

## Balkan'larda nüfus azalıyor



Balkan'lardaki nüfus göç ve düşük doğurganlık nedeniyle azalıyor. Ancak, Avrupa Birliği (AB)'nin zengin ve gelişmiş ülkelerine doğru yaşanan bu göç, göç veren ülkelerdeki işsizliği azaltması ve ülkelere gönderilen para havalelerinden dolayı pek önemsenmiyor.



2007 yılında Bulgaristan'ın Avrupa Birliği'ne (AB) katılımıyla birlikte bu ülkeden üye ülkelere yaşanan göç, ülkenin demografik yapısını olumsuz etkiledi ve nüfusun azalmasına yol açtı. Nitekim yapılan tahminler, 2050 yılında Bulgaristan nüfusunun 1990 yılına kıyasla %39 oranında azalacağına işaret ediyor. 09 Temmuz 2020 tarihli Balkan Insight bülteninde yer alan bir incelemede, Bulgaristan nüfusunun 8,9 milyon ile en yüksek düzeyine eriştiği 1998 yılına göre günümüzde %22,5'lik azalışla 6.9 milyona kadar gerilediği vurgulanıyor. Bulgaristan Ulusal İstatistik Enstitüsü'ne göre yaklaşık 1,5 milyon Bulgar vatandaşı şu anda ülke dışında yaşıyor. Bunların arasında Türkiye'de yaşayan sayıları yüzbinleri bulan Bulgar vatandaşını da saymak mümkün. Azalmanın bir diğer nedeni olarak ise 1,58 olan doğurganlık oranı gösteriliyor. 1950 yılında 182,571 bebek dünyaya gelirken 2019 yılında sadece 61,538 bebek doğdu. Kadınların doğum yapmaları halinde işlerini kaybetme korkusu doğum oranlarının düşük olmasına yol açıyor. Dolayısıyla, söz konusu doğurganlık oranı nüfusun kendini yenilemesini sağlayamıyor. Diğer yandan, Bulgaristan'da doğumda yaşam beklentisi 74,9 yaş olup AB ülkeleri arasında en kısa süreyi ifade ediyor.

Sırbistan'dan her yıl 50 bin kişinin göç ettiği hesaplanıyor. Ülkesine dönenler arasında yaklaşık 10 bin kişinin aylık sahiplerinden oluştuğu bildiriliyor. Hırvatların İngiltere'de bakıcı olarak, Romenlerin Almanya'da kesimhanelerde kısa sürelerle çalışmaları ülkelerinde iş gücünde açığın oluşmasına sebep oluyor.

Viyana'da Beşeri Bilimler Enstitüsünde çalışan İvan Vejvoda'ya göre, batılı ülkelerin ihtiyaçlarını Balkan ülkelerinin insanlarını tüketmeden karşılaması ve bunun için de AB ve bölge devletlerinin birlikte hareket etmesi gerekiyor.

Genelde Balkan ülkelerinde yaşanan bu göçü tetikleyen nedenlerin başında yabancı ülkelerde elde edilen ücretlerin yüksek olması gösteriliyor. Nitekim daha önce sadece geçimlerini sağlamaya çalışan bu insanlar şu anda Batı Avrupa ülkelerinde daha iyi eğitim, daha iyi sağlık ve daha iyi hizmet talebinde bulunuyor.

*Kaynak: "A sad array of problems is shrinking south-eastern Europe's population", The Economist, August 22nd 2020; "Bulgaria writes new chapter in long story of demographic decline", Balkan Insight, July 9, 2020 (Erişim tarihi: 03/11/2020).*

## Endonezya'da devlet önemli bir işveren konumunda



Endonezya'da devlet memurluğu saygın bir meslek olarak kabul görüyor. Nitekim, 2019 yılında devlet memuru olabilmek için 150 bin açık iş pozisyonu için 4,2 milyon kişi başvuruda bulundu. Ülkede özellikle gençlerin iş bulabilmesi oldukça zor. Herhangi bir eğitime devam etmeyen 15-19 yaş arasındaki gençlerin %26'sı ile yaşları 20 ilâ 24 arasında olanların %16'sı işsiz durumda bulunuyor. Bu nedenle devlet özellikle birçok fakir ilde önemli bir işveren konumunda. Nitekim 2014 yılında Endonezya'nın Yeni Gine ada kısmında yapılan bir araştırmada her on kişiden birinin devlet memuru olduğu tespit edildi. Ücretler açısından ise

devlet memuru maaşları özel sektörün üzerinde bulunuyor.

Diğer yandan, sağlık ve eğitim gibi temel bazı hizmetlerin de içinde bulunduğu birçok alanda kamu hizmeti özellikle yerel yönetimlerce düzenli yürütülemiyor. Dünya Bankası'na göre, Endonezya'da yerel yönetimler tarafından kişi başına yapılan harcamalar 1994 ilâ 2017 yılları arasında hızla yükselerek ortalama %258 oranında arttı. Fakat hizmetlerin kalitesi artmayarak oldukça düşük düzeyde kaldı. Nitekim eğitimde, okula devam eden öğrencilerin yarıdan fazlasının düzgün okuma yazma bilmeden okuldan ayrıldıkları belirtiliyor. Yönetimde ise birçok bürokratin gerekli niteliklere sahip olmadığı Endonezya Kamu Görevi Resmi Kurumu tarafından 2017 yılında yayımlanan bir raporda değerlendirildi. Buna göre, üst düzey kamu görevlileri arasında 696 direktörün yaklaşık %40'ının görevlerini yerine getirebilme yetisine sahip olmadıkları kaydedildi. 1998 yılından itibaren bürokrasinin reform süreci içerisinde bulunduğu ülkede görev tanımları belirlenerek süreçler kolaylaştırıldı. Ancak, Dünya Bankası'nın hükümet etkinliği endeksine göre Endonezya 100 ülke arasında 59'uncu sırada bulunuyor.

*Kaynak: "Bureaucrats in Indonesia, Rejoice to serve" The Economist, September 26th 2020*

## Hindistan'da Kovid-19 en çok kayıt dışı çalışanları etkiliyor

Hindistan'da resmi iş verileri yayımlanmamakla birlikte Hindistan Ekonomisini İzleme Merkezi (Center for Monitoring Indian Economy/CMIE) tarafından istihdam verileri yayımlanıyor ve yayımlanan bu veriler kabul görüyor.



Buna göre, işsizlik oranı Nisan ayı itibarıyla %27,1 olarak kaydedildi. Kovid-19 salgınının işsizlikte çok hızlı artışlara neden olduğu ülkede bu



süreçte 140 milyona yakın kişinin işten çıkarıldığı belirtiliyor.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre Hindistan'daki toplam iş gücünün yaklaşık %85'i kayıt dışı sektörde çalışıyor. Bu yönüyle, Hindistan'da Kovid-19 salgını en çok kayıt dışı çalışanları etkiliyor. Nitekim "Action Aid India" adlı sivil toplum örgütünün 13 Ağustos 2020 tarihinde yayınlanan araştırmasında salgın sırasında kayıt dışı çalışanların %80'den fazlasının işlerini kaybettiği belirtiliyor. 13 Mayıs-22 Mayıs tarihleri arasında toplam 21 eyalette 11 bin 530 işçi ile yapılan görüşmeye dayalı olarak yapılan son araştırmada, görüşülen kişilerin %89'unun salgından önce bir işi olduğu %4'ünün işsiz, %7'sinin ise iş aramakta olduğu kaydedildi. Tecrit önlemlerinin sürdüğü 60 günün sonunda ise çalışanların oranının %8'e düştüğü, işsizliğin ise %78'e yükseldiği kaydedildi. Araştırmada görüşülen kişilerin %72'inin erkek %28'inin ise kadın olduğu belirtiliyor.

*Kaynak: "Covid-19 in India," The Economist, September 5th 2020; "Covid-19 lockdown cost 80% informal sector workers their jobs: Survey," Down To Earth, 13 August 2020; "How the COVID-19 lockdown is affecting India's households," Daily Times, June 10, 2020; "Coronavirus lockdown: India jobless numbers cross 120 million in April," BBC News, 6 May 2020; "India: Fighting Coronavirus in an informal economy, Council on Foreign Relations, April 24, 2020.*

## Hindistan'daki Toyota fabrikasında grev sürüyor

Bir işçinin işten çıkarılma kararından vazgeçilmesi talebinin karşılanmaması nedeniyle 10 Kasım 2020 tarihinde sendika tarafından greve gidilmesi üzerine Toyota, Hindistan Karnataka eyaletinde bulunan

tesisinde lokavt ilan etti ve üretimi durdurduğunu açıkladı.

Otomobil üreticisinin Hindistan sözcüsü tarafından yapılan açıklamada, yerel eyalet hükümetince 19 Kasım'dan itibaren grev ve lokavt uygulamalarına yasak getirildiği belirtilerek üretim faaliyetinin başlatılması çağrısında bulunuldu. Firmanın lokavtı kaldırmasına karşın çok az sayıda çalışanın üretime katılması nedeniyle üretim faaliyetinin gerçekleşemediği ve verimli bir üretim için en az %90 oranında çalışanın üretime katılımının gerçekleşmesi gerektiğine vurgu yapıldı.

Japon Toyota firması Karnataka eyaletindeki Bidadi kentinde 432 dönümlük bir alanda iki fabrikasıyla faaliyette bulunuyor. Buradaki tesislerinde diğer araçların yanı sıra Innova, Fortuner ve Camry Hybrid araçlarının üretimini yapıyor.

*Kaynak: "Toyota halts operations at Karnataka plant again as union strike continues", Hindustan Times, Web. Nov 24, 2020.*

## Hollandalı süt ürünleri firması işçi çıkartıyor

Hollanda'nın önde gelen süt ürünleri firmalarından biri olan FrieslandCampina yaptığı açıklamada, korona virüs nedeniyle Hollanda, Almanya ve Belçika'daki kârlarının düştüğünü ve önümüzdeki yılın sonuna kadar bin kişiyi işten çıkartacaklarını bildirdi.



Şirket, bu sayede 2022 yılına kadar yılda yaklaşık 100 milyon avro tutarında tasarruf sağlanacağını belirtti. Şirketin, bugüne kadar faaliyet gösteren firmalarının çoğunun gelirini artırmayı başardığı, ayrıca Hollanda, Filipinler, Pakistan, Endonezya ve Çin gibi önemli tüketici pazarlarında konumunu güçlendirdiği ifade edilirken, Hong-Kong ile Çin arasındaki sınırın kapalı olması gibi korona virüse bağlı olumsuz etkilerin yaşanması, gıda hizmetlerinden elde edilen gelirin düşmesi, yerel para birimlerinin devalüasyonu ve düşük süt ürünleri fiyatlarından dolayı kârlılığın azaldığı vurgulandı.

Şirketin halen 36 ülkede 24 bin çalışanı bulunuyor.

*Kaynak: "Dairy giant FrieslandCampina to cut 1,000 jobs in NL, Belgium and Germany", DutchNews, November 10, 2020 (Erişim tarihi: 10 Kasım 2020).*


## Yaşlı bakımı ve demans küresel bir sorun

2015 tarihli Dünya Alzheimer Raporu'nda yaşlılar ve demans hastalarıyla ilgili maliyetler değerlendirilirken giderler, tıbbi harcamalar, sosyal bakım ve gayri resmi bakım olarak üç kategoriye ayrılıyor. Buna göre, doğrudan yapılan tıbbi harcamalar diğer iki kategoriye kıyasla daha düşük kalarak toplam harcamaların 1/5'ini oluşturuyor.

Gelişmekte olan ülkelere bakıldığında harcamaların çoğu gayri resmi alanda daha çok aile içinde ve kırsal çevrede gerçekleşiyor. Yüksek gelirli ülkelerde gayri resmi alanda yapılan harcamaların oranı %38 iken, bu oran düşük ve orta gelirli ülkelerde %69'lara kadar yükseliyor. Ancak, gelirlerin yüksekliği nedeniyle küresel düzeydeki harcamalar daha çok zengin ülkelerde yoğunluk kazanıyor. Demans hastalarının %60'ı düşük ve orta gelirli ülkelerde bulunmasına karşın, harcamaların %87'si yüksek gelirli ülkelerde, %62'si ise G7 ülkelerinde gerçekleşiyor. Rapor'da yeni demans vakalarının bölgesel dağılımı Asya'da 4,9 milyon (toplamın %49'u), Avrupa'da 2,5 milyon

(%25), Amerika'da 1,7 milyon (%18) ve Afrika'da 0,8 milyon (%8) olarak yer alıyor. 2012 tahminleri ile karşılaştırıldığında ise rapor, yeni vakaların oransal olarak Asya, Amerika ve Afrika'da artarken Avrupa'da düştüğüne işaret ediyor.

Bugün Hollanda toplam Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH)'sının %13'ünden fazlasını sağlı



**Alzheimer's Disease International**  
The global voice on dementia

## World Alzheimer Report 2015

### The Global Impact of Dementia

AN ANALYSIS OF PREVALENCE, INCIDENCE, COST AND TRENDS

SUMMARY SHEET

**Background**

The World Alzheimer Report 2015 updates our estimates of the global prevalence, incidence and costs of dementia, based on systematic reviews. The report also includes a review of the evidence for and against trends in the prevalence and incidence of dementia.

There are almost 900 million people aged 60 years and over living worldwide.

Between 2015 and 2050, the number of older people living in high income countries is forecast to increase by 56%, compared with 138% in upper middle income countries, 185% in lower middle income countries, and by 239% in low income countries. Rising life expectancy is contributing to rapid increases in numbers, and is associated with increased prevalence of chronic diseases like dementia.

**The global prevalence of dementia**

We estimate that 46.8 million people worldwide are living with dementia in 2015. This number will almost double every 20 years, reaching 74.7 million in 2030 and 131.5 million in 2050. These new estimates are 12-13% higher than those made for the World Alzheimer Report 2009.

Our regional estimates of dementia prevalence in people aged 60 years and over range from 4.6% in Central Europe to 8.7% in North Africa and the Middle East, though all other regional estimates fall between 5.9% and 7.6%. When compared to our 2009 estimates, estimated prevalence is higher in East Asia and Africa.

58% of all people with dementia live in countries currently classified by the World Bank as low or middle income countries. This proportion is estimated to increase to 63% in 2030 and 68% in 2050.

**The global incidence of dementia**


For 2015, we estimate over 9.9 million new cases of dementia each year worldwide, implying one new case every 3.2 seconds. This new estimate is almost 30% higher than the annual number of new cases we estimated for 2010 in the 2012 World Health Organization report, 'Dementia: a public health priority'.

The regional distribution of new dementia cases is 4.9 million (49% of the total) in Asia, 2.5 million (25%) in Europe, 1.7 million (18%) in the Americas, and 0.8 million (8%) in Africa. Compared to our 2012 estimates, these values represent an increased proportion of new cases arising in Asia, the Americas and Africa, while the proportion arising in Europe has fallen.

The incidence of dementia increases exponentially with increasing age, doubling with every 6.3 year increase in age, from 3.9 per 1000 person-years at age 60-64, to 104.8 per 1000 person-years at age 90+.

**The worldwide costs of dementia**

The estimates of global social economic costs of dementia provided in our 2015 report have been generated using the same general approach as for the World Alzheimer Report 2010. For each country, we estimated cost per person, which is then multiplied by the number of people estimated to be living with dementia in that country. Per person



The full report can be downloaded from the ADI website  
[www.alz.co.uk/worldreport2015](http://www.alz.co.uk/worldreport2015)

hizmetlerine harcıyor ve bu yüzde ile Avrupa'nın en yüksek sağlık bakım hizmeti maliyetine sahip bir ülke konumunda bulunuyor. Örneğin bu oran Finlandiya'da %9,4 düzeyinde kalıyor. Hollanda'da toplam sağlık bakımı bütçesinin yaklaşık yarısı 65 yaşından büyükler için harcanırken sağlık harcamalarının %5,5'i (2011 yılı itibarıyla) demans hastaları için kullanılıyor. Bu nedenle yaşlılar için kamu finansmanı ile gerçekleştirilen tüm evde bakım mevzuatı yeniden düzenlenerek huzurevlerine giriş kriterleri daha katı hale getirildi.

Şimdi ise kurumsal bakımdan evde bakıma doğru bir geçiş söz konusu. Bu arada evde bakım, Hollanda'da hükümetler tarafından sağlanan bir hak olmaktan çıkarak daha çok yerel yetkililer tarafından sağlanan bir teminata dönüşüyor.

2018 yılı OECD verilerine göre dünya nüfusuna göre en çok yaşlı nüfusa sahip Japonya'da uzun dönemli bakım hizmetlerine ayrılan kamu bütçesi GSYİH'nın %1,8'ine karşılık gelmesine rağmen bu harcama kalemi Hollanda'da %3,7'si gibi oldukça yüksek bir düzeyde bulunuyor.

Bakım masrafları, yaşlanmanın getirdiği sadece ekonomik bir sorun olarak görülebilir. Ancak, yetkililere göre asıl sorun, iş gücü azalmaya başlarken yaşlı bakımı için daha fazla iş gücünün bu alana aktarılmasına ihtiyaç duyulması.

*Kaynak: "No country has found a sustainable way to pay for dementia care", The Economist, August 29th 2020; "Aging in the Netherlands", AARP, June 11, 2019.*



## İngiltere'de erkek ve kadınlarda emeklilik yaşı 66 oldu

İngiltere'de yaşlılık aylığı ilk kez 1908 yılında uygulanmaya başlandığında 70 yaşına gelmeyen kimseye aylık bağlanmıyordu. Bağlanan kişiler ise ancak ortalama 9 yıl emekli aylığını kullanabiliyordu. Çünkü o dönemde beklenen yaşam süresi erkekler için 40, kadınlar için 43 idi ve insanların sadece %24'ü resmi emeklilik yaşına ulaşabiliyordu. On yıl önce kadınlar için resmi emekli aylığına hak kazanma yaşı 60, erkekler için ise 65 olarak uygulandı. Dolayısıyla, kademeli olarak artırılan emeklilik yaşı nedeniyle 2017 yılı itibarıyla, kişilerin %85'i resmi emeklilik yaşına ulaştı.

06 Ekim 2020 tarihinden itibaren başlayan yeni dönemde ise emeklilik yaşı kadın ve erkeklerde 66 olarak belirlendi ve her iki cins için emeklilik yaşı

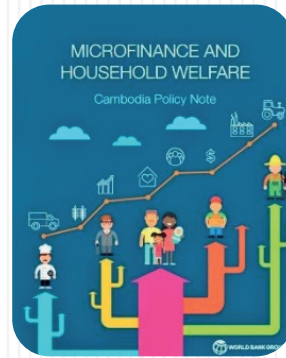
eşitlendi. Bir sonraki aşamada ise emeklilik yaşının kademeli olarak 2026-2028 yılları arasında 67, 2044-2046 yılları arasında da 68 yaşa yükseltilmesi planlanıyor. Söz konusu artışın hem erkekler hem de kadınlar için artan yaşam beklentisini yansıttığı bildiriliyor.

İngiltere'de resmi emekli aylığına hak kazanılacak miktar, ulusal sigortaya yatırılacak prim süresine bağlı olup en az 10 yıl prim ödemek gerekiyor. Prim süresine bağlı olarak belirlenen resmi tutar en fazla haftalık 175,20 İngiliz sterlini olabiliyor.

*Kaynak: "UK state pension age increases to 66 – and is set to rise further", The Guardian, Web. 6 Oct. 2020 (Erişim tarihi: 10/11/2020).*

## Kamboçya'da kırsal yoksulluğun azaltılmasında kredilerin etkisi büyük

Günümüzde Kamboçya'da mikro kredi uygulaması yoksullukla mücadelede kullanılan önemli politika araçlarından birini oluşturuyor. Dünya Bankası tarafından Şubat 2019'da yayımlanan Politika Değerlendirme Raporu'nda, Kamboçya'da mikro kredi kullanımının yaygınlaştırılmasının toplumsal refahın artırılmasında önemli bir rolü bulunduğu belirtiliyor.



Nitekim, daha önce tefecilerden yüksek faizle borç para alan nüfusun farklı kesimleri finansman ihtiyaçlarını daha uzun vadelerde ve daha düşük kredi faizleri ile sağlamaya başladı. Bu değişim kredi kullanımını da artırdı.

Bu bağlamda, Dünya Bankası'nın anılan Raporuna göre Kamboçya'da 2004-2017 yılları arasında yasal finans kuruluşlarından kredi sağlanması oranı %8'den %30'a yükselirken, aynı dönem içerisinde yüksek faizle ödünç para veren gayri resmi

kaynaklardan alınan kişisel borç oranı %32'den %6'nın altına düştü. Kamboçya Merkez Bankasına göre, 2016 yılı itibarıyla ülkede yasal denetim altındaki finans kuruluşlarının şube sayısı 160 bine ulaştı.

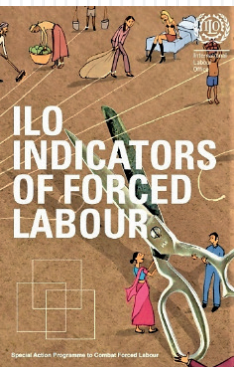
Öte yandan yapılan akademik çalışmalar, Kamboçya'daki mikro finans uygulamasının çiftçilik yöntemlerinin geliştirilmesinde ve yoksul kesimin yaşam standardının yükseltilmesinde önemli katkısı olduğunu gösteriyor. Yapılan hane halkı araştırmasında, herhangi bir kaynaktan sağlanan kredinin kırsal kesimde en yüksek seviyeye ulaştığı ve yaklaşık hane halkının %39'unun kredi kullandığı ve kentlerde bu oranın %31 olarak gerçekleştiği tespit edildi.

*Kaynak: "Cambodians are bingeing on loans from microfinance firms," The Economist, August 15th 2020; "Microfinance and household welfare – Cambodia Policy Note," World Bank, February 2019.*

### Malezya'da zorla çalıştırma yaygın



Malezya ekonomisi uzun süredir Bangladeş, Nepal, Endonezya ve Myanmar gibi daha yoksul ülkelerden gelen ucuz yabancı iş gücüne dayanıyor. Ülkede tahmini 4 ilâ 6 milyon arasında düzenli ve düzensiz göçmen işçi bulunuyor. Kovid-19 salgını nedeniyle birçoğu işini kaybetmiş olsa da bunlardan yaklaşık 30 bini tıbbi eldiven üreten fabrikalarda çalışıyor. 2018'de Malezya'dan yapılan havalelerin tutarı yaklaşık olarak 10 milyara (ABD doları) ulaştı. Dünya Bankası'na göre, 2006'dan 2016'ya kadar işçi dövizlerinde %500 artış yaşandı.



Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) zorla çalıştırmanın onbir göstergesini belirlemiş bulunuyor. Bunlar, savunmasız durumun kötüye kullanılması,

aldatma, hareket özgürlüğünün kısıtlanması, izolasyon, fiziksel ve cinsel şiddet, gözdağı ve tehdit, kimlik belgelerinin saklanması, ücretlerin kesilmesi, borç esareti, çalışma ve yaşam koşullarının istismarı ve fazla mesai. Ancak, geçen sene Malezya'da tıbbi eldiven fabrikalarında olumlu gelişmeler yaşanmış olmasına rağmen hâlâ tıbbi eldiven üretiminde çalışanların yukarıda belirtilen hususlarda istismar edildiğinin gözlemlendiği ILO tarafından belirtiliyor.

*Kaynak: "Asia's border-crossing workers are having an especially rough time under covid-19," The Economist, September 19th 2020; "Rubber glove shortage exposes migrant worker abuse in Malaysia," DW, 27.04.2020*



### Norveç'te genç engelli sayısı arttı

Norveç İstatistik Bürosu (Statistisk Sentral Byrå/SSB)'ndan



### Statistisk sentralbyrå Statistics Norway

yapılan açıklamaya göre Norveç'teki engelli gençlerin sayısı geçen seneye göre 2 bin arttı. Açıklamada, ülkedeki 18 ilâ 67 yaş arasındaki nüfusun %10,5'i, 2019 yılında engellilik ödeneği kapsamında yer aldığı belirtildi. Engellilik ödeneği alan kişi sayısı 2019'da 13 bin kişi artarak 352 bin kişiye ulaştı. Bu rakam Norveç'teki her on kişiden birinin engellilik ödeneği kapsamında olduğu anlamına geliyor. Ayrıca, son yedi yılda Norveç'teki genç engelli sayısı ikiye katlanarak 10 binden 20 bine çıktı.

*Kaynak: "10.5% of Norwegians between the ages of 18 and 67 were on disability benefits in 2019", Norwaytoday, Web. 4.November 2020 (Erişim tarihi: 10/11/2020).*