



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Nisan 2018 DİYİH Yurtdışı e-Bülten Sayı: 6



DİJİTAL VE YAPAY ZEKA İŞ FARKLILAŞMASINDA NE DERECE ETKEN



Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Yayıma Hazırlayan

YiH Uzmanı Salih Vecdi Seçkin

Yazı Kurulu (Alfabetik sırayla)

YiH Uzmanı Asuman Aktaş

YiH Uzmanı Belgin Zağlı

YiH Uzmanı Burhan Avcı

YiH Uzmanı İzzet Kamil Giritlioğlu

V.H.K.İ. İlke Öztan

YiH Uzmanı Mine Avcı Akpınar

YiH Uzmanı Salih Vecdi Seçkin

YiH Uzmanı Selman Ayan

YiH Uzmanı Şeniz Özmert Koçer

YiH Uzmanı Zekeriye Erdem

Uzman Züleyha Çetin

Grafik Tasarım

Nihal Çağlar Zengin

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 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

İÇİNDEKİLER

- 04 Uzman Yorumu: Kahvenizi yudumlarken bir kez daha düşünün
- 07 Avrupa işgücü piyasasındaki göçmenler menşe itibarıyla dezavantajlı konumdadır
- 08 Genç işsizler iş için başka bir AB ülkesine taşınmaya isteksiz
- 09 ILO Çalışanları ücret kesintisine karşı greve gitti
- 10 ILO'ya göre en fazla şiddete maruz kalan meslek grubu sağlık çalışanları
- 10 Alman firmaları çalışanlarına kârdan pay dağıttı
- 11 Almanların ülke dışına ödedikleri çocuk paralarında büyük artış var
- 11 Almanya'da çalışan memnuniyeti araştırması
- 12 ABD'de kadının iş yaşamındaki rolü artıyor
- 12 Danimarka nüfusunun %13,3'ü yabancı
- 13 Dijitalleşme ve yapay zeka iş farklılaşmasında ne derece etken
- 14 İngiltere'den Türk vatandaşlarına kısıtlama
- 15 İngiltere'de kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılığına çözüm aranıyor
- 15 İngiltere'de işine geri dönecek kadınlar için şirketlere hibe desteği
- 16 BREXIT-İngiltere'nin Avrupa Birliğinden ayrılma sürecinde serbest dolaşım nasıl işleyecek
- 17 İsveç'te ücretler arasında fark yüksek
- 18 İsveç'te mülteciler konulu toplantıda neler görüşüldü
- 19 İsviçre'de yoksulluk artıyor
- 19 Sovyet dönemi önlemleri: Rusya'da yoksullara "gıda kartı" geri geliyor
- 20 Suudi Arabistan'da bankamatik kartlı iş akdi uygulaması
- 21 14-20 Nisan "Şehitler Haftası"

KAHVENİZİ YUDUMLARKEN BİR KEZ DAHA DÜŞÜNÜN

Kahve, dünyada pek çok insanın günlük hayatında severek ve oldukça yaygın olarak tükettiği bir içecek türü. Damak zevkine göre tercih edilen kahve çeşitleri farklı olsa da, kahvenin çoğu toplumda ikramı en fazla olan ve memnuniyetle içilen bir lezzet olduğu bilinen bir gerçek. Hatta bizim kültürümüzde "bir fincan kahvenin kırk yıl hatırı vardır" sözü ile kahve ve insan hatırı arasında bir bağ da kurulmaktadır.

Peki, dünya genelinde çok sevilen kahvenin, fincanlarımızda hazır hale gelmeden önce, nerelerden geldiğini ve kimler tarafından hangi koşullarda üretildiğini hiç düşündünüz mü?



Kahve üretimi, dünya çapında yaklaşık 70 ülkede yapılıyor. 17. yüzyılın sonlarına kadar dünyada kahve üretim tekeli elinde bulunduran Yemen, bu konudaki liderliğini başka ülkelere kaptırmış durumda. Günümüzde kahve ağaçları en çok Latin Amerika ülkeleri, Etiyopya, Kenya, Vietnam, Uganda, Endonezya ve Fildişi Sahili'nde yetiştiriliyor.

Keyifle yudumladığımız kahvenin çekirdeklerini nerelerden temin ettiğimizi sıralarken üzerinde duracağımız esas konu ise, üretim koşulları olacak. Zira, kahve çekirdeklerinin toplanması için kötü koşullar altında çocuk emeğini yaygın olarak kullanan büyük sektörlerin başında kahve endüstrisinin geldiğini biliyor muydunuz?

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün, 2017 yılında yayımladığı Rapora (ILO "Global Estimates of Child Labour: Results and Trends" 2012–2016 Web. 5 Nisan 2018.) göre 5–17 yaş arasında 218 milyon çocuk, işçi olarak çalıştırılıyor. Dünyada çocuk işçilerin %70,9'u tarım alanlarında çalıştırılırken, bunu %17,2 ile hizmet, %11,9 ile sanayi sektörü takip ediyor. Tarım alanlarında çocuk emeğine dayanan başlıca endüstrileri ise kahve sektörü ile birlikte kakao, pamuk, tuğla, tekstil, şeker kamışı, tütün ve altın sektörleri oluşturuyor.

Kahvenin yetiştirildiği ve çocuk emeğinin yoğun olarak kullanıldığı ülkelerde üretim koşulları kötü durumda. Özellikle hasat zamanı mevsimlik işçiler (aileleriyle birlikte çalıştırılan çocuklar) kullanılırken, işçiler yüksek sıcaklıklara, güneşe bağlı radyasyona, kahve çekirdeklerini elle toplarken kullanılan aletlerin yarattığı tehlikelere ve hava şartlarından dolayı ortaya çıkabilen çeşitli hastalıklara maruz kalıyor.

Yaşadığımız yüzyılda bilinçli tüketiciler, çevreci sivil toplum kuruluşları ve duyarlı devlet yetkilileri, içtiğimiz kahvenin kalitesinden ziyade, kahve çiftçilerinin haklarına vurgu yapıyor. Çiftçilerin hak edişlerini garantilemek, çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek amacıyla atılan adımlar da var elbette. Bunlar arasında kahve emekçilerinin yaşam kalitesini korumak, çalışma koşullarını düzenlemek, kahve üretimi yapılırken doğaya zarar verilmesinin önüne geçebilmek amacıyla faaliyet yürüten büyük ve küçük ölçekli kahve firmalarının işbirliği yaptığı sertifika kuruluşlarını

saymak mümkün. Bunlardan bir tanesi, uluslararası üretim standartlarını belirleyen "Uluslararası Adil Ticaret Tescil Kurumu (Fair Trade Labelling Organizations International – FLO)"dur. Asya, Afrika ve Latin Amerika'da bir milyondan fazla küçük ölçekli üretici ve tarım işçisi aileyi çatısı altına alan FLO, üretici örgütlerini inceliyor ve sertifikalandırıyor.

"Adil Ticaret", gelişmekte olan ülkelerdeki üreticilerin çalışma hayatlarını ve yaşam standartlarını korumayı ve sürdürülebilirliği teşvik etmeyi amaçlayan uluslararası bir sosyal harekettir. Piyasada "Adil Ticaret" yani uluslararası ismiyle "Fairtrade" logolu ürünlerin tercih edilmesi sağlanarak, söz konusu ülkelerdeki çiftçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine ve doğanın korunmasına destek olunması amaçlanıyor. Sadece kahve değil; kakao, şeker, çay, muz, pamuk gibi üretiminde çocuk emeğinin yoğun kullanıldığı ürünler üzerine yoğunlaşan bu sosyal hareket, dünyada her geçen gün büyüme eğiliminde.

"Ticari dönüşüm ile hayatı değiştir! Basit bir alışveriş tercihin ile çiftçilere hayatta daha iyi bir şans ver."

Bu sloganı benimseyerek hareket eden Uluslararası Adil Ticaret Tescil Kurumu (FLO), sertifika işlemlerini, dünya ülkelerinde kendisine doğrudan bağlı olmayan kuruluşlar aracılığı ile yürütüyor. Bilhassa küçük ölçekli üreticilerle çalışan FLO, Fairtrade üreticilerinin %26'sını kadın çiftçilerin oluşturduğunu belirtiyor. Halihazırda 73 ülkede 1.400'den fazla Fairtrade-üretici organizasyonu bulunduğunu bildiren FLO'nun, 2016-2017 yıllarına ait raporuna (Fairtrade International – Annual Report 2016-2017) göre, dünya genelinde toplamda 1,6 milyon çiftçi ve üretici, adil ticaret hareketinden faydalandı. 2011 yılında 4,9 milyar Euro olan toplam adil ticaret satışları ise, 2016 yılında 7,8 milyar Euro'ya ulaştı.

Bu konuya dikkat çeken sadece sivil toplum örgütleri değil elbette. "Yüzbinlerce çocuk, içtiğimiz kahve için çalışıyor!" sözlerinin sahibi, Almanya Kalkınma Bakanı Gerd Müller. 31 Mart 2018 tarihli Alman "Bild am Sonntag" gazetesine demeç veren bakan, kahve üretimindeki çocuk işçiliğine vurgu yapıyor. Bakan, ülkesinde kahvenin çok sevildiğini bildiğini, ancak çok az insanın kahvenin üretim koşulları ile ilgilendiğini belirterek, Fairtrade sertifikalı kahve markalarının vergiden muaf tutulmasını talep etti. Uzun vadeli hedefin, raflarda sadece Fairtrade sertifikalı kahvenin yer alması olduğunu belirten Bakan, aynı zamanda kapsül-kahvelerin de doğaya büyük zarar verdiğinin altını çizdi.

"Kahve emekçilerinin hakları, kahveden önemlidir."

Fairtrade sertifikası veren FLO dışında, sürdürülebilir tarımı desteklemek amacıyla, dünya genelinde çok sayıda gıda firmasıyla işbirliği yapan ve onlara sertifika veren bir diğer kâr amacı gütmeyen uluslararası örgüt, "Rainforest Alliance" (Yağmur Ormanları Birliği)'dir. 1987 yılında kurulan, halihazırda 76 ülkede çeşitli tarım kuruluşları ile işbirliği yapan örgütün amacı, ekolojik ve sosyal yaşamı korumak maksadıyla belirlenen standartlara uygun üretim yapılmasını ve toprak kullanımının sürekliliğinin korunmasını; çocuk ve hasta işçi çalıştırılmamasını ve kahve emekçilerinin farklı sosyal haklara sahip olmasını sağlamaktır.

Bu çerçevede söz konusu amaca hizmet etmek isteyen ve Rainforest Sertifikalı ürünler satan dünyaca ünlü kahve markaları bulunuyor. Rainforest Alliance temsilcilerinden Mercedes Tallo, hedeflerini şu sözlerle açıklıyor: "Biz

temelde toprak kullanım alışkanlıklarını değiştirmeye çalışıyoruz. Tüketicileri de bu sürdürülebilir kaynaklardan alışveriş yapmaya yönlendiriyoruz. İrili ufaklı pek çok markayla bağlantımız var. Sürdürülebilir ürünler için talep ve pazar yaratmak için emek harcıyoruz."

Günümüzde tüketiciler, aldıkları ürünlerin hangi koşullarda üretildiği, üretilirken doğaya zarar verip vermediği konularında daha duyarlı olmaya başladı ancak gösterilen çabalar henüz, yaşadığımız gezegende insan ve doğa sömürsünün önüne geçebilecek düzeyde değil.

Alman Kalkınma Bakanı Müller'in, "Batılı toplumlar artık, yaşam tarzlarını ve alışkanlıklarını, çocuk işçiliği ve doğanın tahribatı üzerine oluşturmaya devam etmekten vazgeçmelidir" uyarısında bulunurken belki de artık, emek sömürsünün sadece kahve üretiminde olmadığını ve bilinçli tüketim alışkanlığı edinebilmek ve bunu yayabilmek adına dünyada herkese görev düştüğünü hatırd tutmak gerekiyor.

Şeniz ÖZMERT KOÇER
YİH Uzmanı

Kaynaklar

ILO "Global Estimates of Child Labour: Results and Trends 2012 2016" 2017 Web. 05 Nisan 2018; "Fairtrade International – Annual Report 2016–2017" Web. 11 Nisan 2018; www.mbmtr.org. Araştırma Raporu, "Tarımdaki insan haklarının korunması için Adil Ticaret'in katkısı" 11 Nisan 2018; <http://www.foodispower.org/coffee/> 06 Nisan 2018; Bild am Sonntag Web. 31 Mart 2018; Deutsche Welle Web. 31 Mart 2018; Rainforest–alliance Web. 06 Nisan 2018; Fairtrade–deutschland Web.06 Nisan 2018; Fairtrade–UK Web. 05 Nisan 2018; Fatoş Karahasan (27 Ocak 2013), "Karadeniz Çayı Nasıl Yağmur Ormanı Sertifikası aldı?" Milliyet Web. 08 Nisan 2018; www.kahvve.com, 08 Nisan 2018.



Avrupa işgücü piyasasındaki göçmenler menşe itibariyle dezavantajlı konumdalar

Göçmenlik geçmişi bulunanların, ev sahibi toplumun işgücü piyasasına nasıl entegre olduklarına ilişkin Eurofound (European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions/Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı) tarafından henüz yayımlanan bir analiz, göçmen statüsünden ziyade göçmenlerin menşe bölgelerinin önemli bir rol oynadığını ortaya koydu. Yapılan analize göre, Kuzey Amerika haricinde dünyanın diğer bölgelerinden gelen göçmenler, yerel nüfusa kıyasla meslek olarak daha düşük düzeyli işlerde çalışıyorlar. Kuzey Afrika kökenliler ve Asyalı kadınlar işgücü piyasasında aktif olmadıkları için daha dezavantajlı konuma sahipler. Sadece Latin Amerika kökenli kadınlar işgücü piyasasına katılımda ev sahibi ülke vatandaşlarına göre daha yüksek bir katılım ihtimaline sahipler.

Eurofound'un araştırması göç konusunda uzun geçmişi olan Avusturya, Belçika, Fransa, İsveç ve İngiltere ve son yıllarda göç konusunda tecrübe kazanmış olan Yunanistan, İtalya, Portekiz ve İspanya olmak üzere dokuz AB üyesi ülkeye dayanıyor. Analizde, nesiller arası entegrasyonu incelemek üzere, en belirgin göçmen özelliğini taşıyandan başlamak üzere dört farklı göçmen statüsü irdelendi. Bunlar: 1) Ülke dışında doğmuş ve yetişkin iken göç etmiş olanlar; 2) Ülke dışında doğmuş ve çocuk iken göç etmiş olanlar; 3) Ülke dışında doğmuş ebeveynlere sahip, ev sahibi ülkede doğmuş olanlar; 4) Ev sahibi ülkede doğmuş ve bir ebeveyni ülke dışında doğmuş olanlar.

Yetişkin iken göç edenlerin çoğunluğu ülke vatandaşlarına kıyasla daha fazla dezavantajlı konumdalar. Çoğu

işsiz olup (çalışmıyor ama iş arıyor) ekonomik olarak aktif (çalışmıyor ve iş aramıyor) değildirler veya düşük ücretli işlerde çalışmaktadırlar.

Nesiller arasında doğrusal bir geçiş sürecine ilişkin entegrasyon modeli gözlenmemektedir. Yani her iki uç göçmen kategorileri arasında sıralı bir geçiş söz konusu değildir. Örneğin, pek çok ülkede bir ebeveyni göçmen olup ev sahibi ülkede doğan göçmen asıllıların yerlilere nazaran daha iyi ücret aldığı ve genellikle yüksek ücretli işlerde istihdam edildiği görülmektedir.

Dezavantajlı konumda en büyük sıçrayış son iki kategori (çocuk göçmen ve yetişkin göçmen) arasında gerçekleşme eğilimindedir. Çocuk göçmen ve göçmen geçmişine sahip olup da ev sahibi ülkede doğanlar arasındaki fark ise oldukça azdır.

Sadece uzun süredir göçmen kabul eden ülkelerde, özellikle İsveç ve İngiltere'de, yetişkin göçmenden yerli halka doğru entegrasyonda tutarlı ve doğrusal bir süreç olduğu gözlemlenmektedir.

Analiz, dokuz ülkede iş gücü piyasasına entegrasyon modellerindeki farklılıkları ortaya koyuyor. Avusturya, Belçika ve Fransa'da ortalama bir seyir izlenirken, İsveç ve İngiltere'de göçmenler ve alt soyları istihdam ve mesleki açıdan en iyi iş beklentilerine sahip gruplar oluyor. Öte yandan, Avrupa Birliğinde göçün son dönemde bir olgu olarak yaşandığı güney ülkeleri bakımından değerlendirildiğinde, göçmenlerin işgücü piyasasına katılım oranlarının daha yüksek olduğu ancak çoğunlukla düşük ücretli işlerde çalıştıkları görülüyor. Bu ülkelerin ekonomileri inşaat ve bireysel hizmetler gibi düşük nitelik ve düşük ücret gerektiren sektörlerin genişlemesiyle 1995 ve 2007 yılları arasında hızla büyümüştür. Bu ülkelerde göçmenler arasındaki işgücü piyasası entegrasyonu, göçmenlerin bu hızlı ekonomik büyümeye katıldıklarını, ancak düşük ücretli sektörlerde meslek merdiveninin en alt basamaklarında çalıştırıldıklarını göstermektedir.

Analiz sonuçlarından edinilen çıkarıma göre, birbiri ardından gelen nesillerin asimilasyonu neticesinde göçmen geçmişi olanların işgücü piyasasına entegrasyonları otomatik olarak gerçekleşmemektedir. Ülkelerin birçoğunda, dünyanın belirli bölgelerinden gelen göçmenlerin düşük ücretli işlerde yoğunlaşmaları, mesleklerde etnik ayrımın varlığına işaret etmektedir. Politikalar bu ayrımı azaltmaya yönelmeli, ev sahibi topluma kültürel uyumla veya kültürel uyum olmaksızın göçmenlerin ekonomik entegrasyonunu amaçlamalıdır. Bu politikaların etkin hale gelebilmesi için, etnik kökene bağlı zorlukların daha iyi anlaşılması ve bunların spesifik olarak ele alınması gerekmektedir.

Kaynak: Eurofound "Migrants in European labour markets are persistently disadvantaged by region of origin", Web. 15 Mart 2018.



Genç işsizler iş için başka bir AB ülkesine taşınmaya isteksiz

Avrupa Birliği (AB) İstatistik Kurumu (EUROSTAT) tarafından gerçekleştirilen bir araştırma kapsamında yaşları 24-30 arasında değişen genç Avrupalılara, bir işyeri için taşınmak isteyip istemedikleri sorusu yöneltiliyor. Mantıklı olarak düşünüldüğünde, gençler arasındaki işsizlik oranının yüksek olduğu ülkelerde ülke içi ya da dış göç hareketliliğinin kaçınılmaz olması gerekir. Ancak, AB'nin yukarıda değinilen araştırması, İtalya örneğinde bu yaklaşımın pek doğru olmadığını

ortaya koyuyor. Her ne kadar İtalya ekonomisinde son dönemde iyileşme gözlemlense de, gençler arasında işsizlik oranı (%31,5) hâlâ oldukça yüksek. Buna rağmen işsiz gençler, ülkenin yapısal sorunları bulunan güney bölgelerinden, ekonomik açıdan daha güçlü ve yüksek kazanç imkânı sunan kuzey bölgelerine dahi gitmek istemiyorlar. AB-İstatistik Kurumu araştırması, genç İtalyan işsizlerin %60'ının bir işyeri için bir başka şehir veya ülkeye taşınma hevesinde olmadığını gösteriyor. Halen istihdamdaki İtalyan gençlerinin %98'i de yaşadıkları şehirlerde çalışmaktadır. Ülkeye bağlılığın bu düzeyde seyrettiği bir başka AB üyesi yoktur.

Araştırmaya katılan İtalyan gençlerinin sadece %20'si, iş bulmaları halinde başka bir AB ülkesine taşınabileceğini ifade etmiştir. Bu yaklaşım esasen "20-34" yaş grubu genç işsiz AB vatandaşlarında %50'ye varan oranda hâkim bir görüştür. İşsizlik oranının çok daha düşük olduğu Hollanda ve Danimarka'da ise gençler arasında iş için ikamet yerini taşıma isteksizliği daha fazladır.

Araştırmayı gerçekleştiren AB uzmanlarına göre, eğitim düzeyi yüksek Avrupalı genç işsizler arasında çalışmak üzere bir başka bölgeye veya ülkeye gitme eğilimi daha yüksektir. Araştırmanın dikkat çeken bir diğer sonucu ise AB üyesi 8 ülke gençlerinin iç göçten ziyade başka bir AB ülkesine göçü tercih etmiş olmasıdır. Bunun en bariz örneği en fakir üye ülke konumundaki Bulgaristan'dır. İşsiz Bulgar gençlerinin %12'si iş bulmaları halinde ülke içinde taşınabileceğini belirtirken, iş için başka bir üye ülkeye yerleşmek isteyenlerin oranı %23'tür.

Birleşmiş Milletler'e göre de, dünya çapında 70,9 milyon genç (15-24 yaş grubu) işsizdir. İşsizliğin en yoğun yaşandığı ülkeler sıralamasında Arap devletleri ilk sıralarda gelmektedir.

Genç işsizlik oranları ve taşınma isteksizliği (En yüksek 10 Ülke)

| | Gençler arası işsizlik oranı % | İş için taşınmak istemeyenler % |
|------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| Hollanda | 7,4 | 69 |
| Danimarka | 10,4 | 62 |
| İtalya | 31,5 | 60 |
| Polonya | 14,1 | 60 |
| İngiltere | 11,9 | 57 |
| Avusturya | 9,4 | 56 |
| Almanya | 6,6 | 54 |
| Fransa | 21,7 | 43 |
| Yunanistan | 44,0 | 41 |
| Finlandiya | 18,7 | 39 |
| AB Genel | 16,1 | 50 |

Kaynak: Die Welt, Web. 04 Nisan 2018

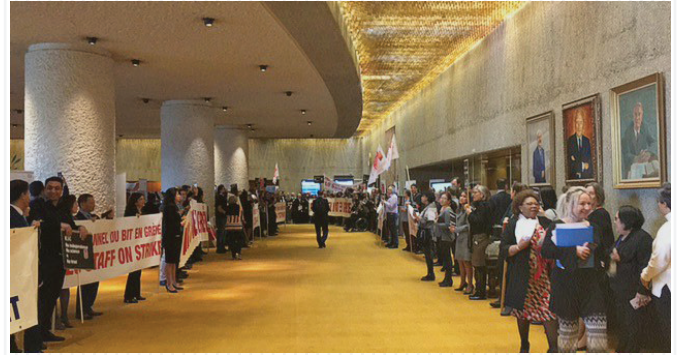


ILO çalışanları ücret kesintisine karşı greve gitti

Uluslararası Kamu Hizmeti Komisyonu'nun (ICSC - International Civil Service Commission) 85. toplantısında Cenevre'deki Birleşmiş Milletler çalışanlarına yönelik olarak aldığı ücret kesintisi kararı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 22 Mart 2018 tarihinde gerçekleştirilen 332. Yönetim Kurulu Toplantısı'nda onaylandı.



Bunun üzerine, Cenevre'deki ILO çalışanları 23 Mart 2018 tarihinde greve gitti.



ICSC'nin ücret kesintisi kararı 2016 yılı geçim endeksinde dayanmakta ve Birleşmiş Milletler'in New York ve Cenevre merkezlerinde çalışan personelin maaşlarının satın alma gücü paritesine göre denkleğinin sağlanmasını amaçlamaktadır. Bu çerçevede, Cenevre'de çalışan ILO personelinin maaşlarına 01 Nisan 2018 tarihi itibarıyla %3'lük, 01 Haziran 2018 tarihi itibarıyla de %2,1'lik bir kesinti uygulanacaktır.





Kaynak : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 23 Mart 2018.

ILO'ya göre en fazla şiddete maruz kalan meslek grubu sağlık çalışanları

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2018 yılı Raporunda (ILO Report 107th Session 2018 "Ending violence and harassment against women and men in the world of work") Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) sağlık çalışanlarına yönelik olarak gerçekleşen şiddet olaylarının diğer meslek çalışanlarıyla karşılaştırıldığında 16 kat yüksek olduğunun tahmin edildiği belirtiliyor. Aynı şekilde Avrupa Birliğinde de sağlık çalışanları en çok şiddete maruz kalan meslek grubunu oluşturuyor.



Bu nedenle, önlem olarak ABD'de Çalışma Bakanlığına

bağlı İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresince (OSHA); ülkedeki hastanelerde sağlık personeline karşı olası fiziksel ve sözel şiddet girişimlerinin önlenmesi amacıyla saldırı riskinin yüksek olduğu noktalara uyarı düğmeleri yerleştiriliyor ve eğitim hizmeti sunuluyor.



Alman firmaları çalışanlarına kârdan pay dağıttı

Almanya'nın günlük "Stuttgarterzeitung" gazetesinde çıkan 01 Şubat 2018 ve 21 Mart 2018 tarihli haberlerde bazı büyük firmaların 2017 yılı kârlarından bir bölümünü çalışanlarına ikramiye olarak dağıttığı belirtiliyor. Buna göre; Mercedes-Daimler AG geçen yıl 14,7 milyar avro kâr etmiş olup, 1997 yılında imzalanan İşletme Mutabakatı (Betriebsvereinbarung) kapsamında 130 bin çalışanına 2018 yılı Nisan ayında 5.650 avro ikramiye ödeyeceğini duyurdu. Çalışanların kâr katılım miktarları toplu sözleşme hükümlerine göre hesaplanıyor. İşletme 2016 yılında da tüm personeline 5.400 avro ödemedi bulunmuştu.



Alman otomobil sektörünün diğer temsilcileri de aynı kapsamda çalışanlarına ikramiye nitelikli ödemeler gerçekleştirdi. Bunlardan Porsche Şirketi, her personeline geçen yıl 9.111 avro, 2016 da 100 üncü kuruluş yılını kutlayan BMW de çalışanlarına 8.095 avro

ikramiye dağıttı. Şirket kârına göre belirlenen bir defalık ikramiye miktarı Audi 'de 3.510 avro, VW'de ise 2.905 avro olarak ödendi.

Ünlü Alman şirketi Bosch da toplam 56.000 çalışanına "Hizmet ve Başarı Ödülü" adı altında aylık gelirlerinin %54'ü oranında ikramiye dağıtacağını duyurdu. Bu da, yaklaşık 20 yıl üretim bandında çalışan herkese Nisan ayında ortalama 2.080 avro (2016 yılında 1.940 avro) havale edileceği anlamına geliyor.

Kaynak: Stuttgarterzeitung, Web. 21 Mart 2018.

Almanların ülke dışına ödedikleri çocuk paralarında büyük artış var

Federal İş Ajansı 2017 yılında ülke dışında yaşayan çocuklar için 343 milyon avro çocuk parası ödedi. Yurtdışına ödenen çocuk paraları 2010 yılından (35,8 milyon avro) beri on kat artış gösterdi.

2010 yılı Aralık ayında Almanya'da yaşamayan 61.615 çocuk için çocuk parası ödenirken bu sayı 2017 yılında 215.499'a yükseldi. Polonya'da yaşayan 103.000, Hırvatistan'da yaşayan 17.000, Romanya'da yaşayan 17.000 çocuk için çocuk parası ödendi.



Geçerli olan yasaya göre AB üyesi ülke vatandaşlarının Almanya'daki ikametleri süresince, çocukları başka bir ülkede yaşasalar bile çocuk parası alma hakları bulunuyor.

Kaynak: Frankfurter Allgemeine Zeitung, Web. 21 Mart 2018.

Almanya'da çalışan memnuniyeti araştırması

İnsan kaynakları alanında uzmanlaşmış, kurumsal şirketlere 27.000 çalışanıyla ve 360 şubesiyle 68 yıldan beri hizmet veren Alman bağımsız araştırma ve danışmanlık şirketi "Manpower-Group/Deutschland"ın 2017 yılında çalışanların yöneticilerinden ne beklediğine dair yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre; çalışanlar, şirket yöneticilerinden her şeyden önce çalışmalarına değer vermesini ve bunun yöneticiler tarafından yeterince ifade edilmesini bekliyor. Online olarak 1.018 kişi üzerinden yapılan araştırma; araştırmaya katılanların %46'sının 12 ay içerisinde daha iyi ücret alabilecekleri bir iş buldukları takdirde işlerini değiştirme konusunda istekli olduklarını ancak bunlardan sadece %23'ünün hali hazırda aktif olarak iş aradığını ortaya koydu. Aynı araştırmaya göre, işyerindeki saygı eksikliğinden işlerini değiştirmek isteyenlerin oranı %17, kötü çalışma atmosferinden dolayı işlerini değiştirmek isteyenlerin oranı ise %14'dür. Söz konusu Danışmanlık şirketinin Genel Müdürü Herwarth Brune yöneticilerin sosyal yönünün gelişmiş olması gerektiğini bunun şirketlerde takım ruhunu canlı tutabilmek için hayati öneme sahip olduğunu ifade etti. Söz konusu Araştırma'nın aşağıda yer alan bazı önemli bulguları da bu görüşü destekliyor.

| | Çalışanların beklentileri | Oranlar (%) |
|---|--|-------------|
| 1 | Çalışanların emeklerine saygı ve takdir edilme | 91 |
| 2 | Düzenli ve objektif geribildirim | 91 |
| 3 | İnsan olarak çalışana özel düzeyde ilgi | 88 |
| 4 | Daha fazla sorumluluk ve mesleki alanda yeni görevler eliyle gelişim | 86 |
| 5 | Yol gösterici ve ufuk açıcı yaklaşım | 78 |
| 6 | İşletme/Kurum vizyonunu temsil | 78 |
| 7 | Düzenli işletme içi motivasyon etkinliği (gezi, eğlence, konser vs.) | 64 |
| 8 | Kabul edilebilir düzeyde hata yapmaya izin veren bir yönetim yaklaşımı | 60 |

Kaynak: ManpowerGroup/Deutschland Bevölkerungsbefragung Jobzufriedenheit, Web. 2017



ABD'de kadının iş yaşamındaki rolü artıyor

Yapılan araştırmalar, 21. yüzyıldan itibaren özellikle gelişmiş ülkelerde kadınların sosyal yaşamdaki konularında önemli gelişmeler sağlandığını ve kadın istihdamına yönelik kişisel algı ve sosyal tutum değişikliğinin bir yansıması olarak dünyada kadınların işgücüne katılım oranının arttığını göstermektedir.

Son verilere göre, Amerika Birleşik Devletleri'nde 16 yaş ve üstü kadınların işgücüne katılım oranı 1950 yılında %34 iken 1980 yılında %51'e, 2016 yılında ise %57'ye yükselmiştir.

Yapılan birçok araştırmada, kıdemli pozisyonda kadın çalışana sahip firmaların bu çeşit kadın çalışanı olmayanlara göre daha verimli çalıştıklarını ortaya koyduğu belirtiliyor.

Diğer yandan, kadınların risk farkındalıklarının daha fazla olduğu ve finansal beceri ve yeterlilikleri konusunda yanıtıcı olmadıkları ifade ediliyor.

Kaynak: The Economist, Web, 10 Mart 2018.



Danimarka nüfusunun %13,3'ü yabancı

Danimarka'nın toplam nüfusu, 2018'in ilk çeyreğinde, geçen yılın aynı dönemine göre sadece yüzde 0,5

oranında artarak 5,78 milyona ulaştı. Yabancı kökene sahip insanların yaklaşık sayısı 770.397 olup ülke nüfusunun %13,3'ünü oluşturmaktadır. Ana-babasından herhangi biri Danimarkalı olan ve kendisi Danimarka'da doğan kişi Danimarka kökenli kabul edilmektedir.

Danimarka İstatistik Ofisine göre (DST) Danimarka kökenli sayılmayan kişiler iki gruba ayrılmaktadır: "Göçmenler" ve "göçmenlerin torunları" (Danca "efterkommere"). "Göçmen" ile "torun" arasındaki fark ise "göçmen" in Danimarka dışında doğmuş olması, "torun" un ise Danimarka'da doğmuş olmasıdır.



Yabancı kökene sahip olduğu belirtilen 770.397 rakamı, DST tarafından Batılı ülkelerden gelen göçmenler 247,873; Batılı olmayan ülkelere gelen göçmenler 343,805; Batılı ülke soylu torunlar 29.056 ve Batılı ülke soylu olmayan torunlar 149.663 olarak sınıflara ayrılmıştır.

Andorra, Avustralya, Kanada, İzlanda, Lihtenştayn, Monako, Yeni Zelanda, Norveç, San Marino, İsviçre, ABD ve Vatikan ile birlikte tüm AB ülkeleri "Batı" olarak kabul edilirken bunların dışında kalan yerler ise "batılı olmayan" yerler olarak kabul edilmektedir.

Danimarkalıların dışında ülke çapında en yaygın ülke vatandaşı 40.601 kişi ile Polonyalıdır. İkinci sırada 35.441 ile Suriyeliler; daha sonra 32.924 ile Türkler, 29.804 ile Almanlar ve 26.299 ile Romenler gelir. Diğerlerini ise Avustralya (2.479), Çin (11.710), ABD (9.351) ve İngiltere (14.811) vatandaşları oluşturmaktadır.

Danimarka'da bulunan İskandinavyalılardan 14.161'i İsveçli 15.572'si Norveçli komşularıdır.

Danimarka'nın yabancı nüfusu, Kopenhag'ın başkenti ile Aarhus, Odense ve Aalborg olmak üzere en büyük üç kent merkezinde yoğunlaşmıştır. Yabancı nüfusun büyük bir bölümü Kopenhag belediye sınırları içerisinde yaşamakta olup 613,288 kişinin (Kopenhag'ın toplam nüfusu 1,8 milyon) 152.425'i yani dörtte biri yabancıardan oluşmaktadır. Buna karşılık Aarhus Belediyesi'nde yaşayan 340.421 kişinin 57.013'ü yabancıdır. Bornholm'un kuzeyinde Baltık Denizindeki küçük bir ada olan Christiansø'de bile 83 kişinin üçü yabancıdır.

Kaynak: The Local "Denmak", Web. 11 Nisan 2018

Dijitalleşme ve yapay zekâ iş farklılaşmasında ne derece etken

Türkiye'de faaliyet gösteren bir küresel denetim ve danışmanlık firması olan Price Waterhouse Coopers (PwC) "Genç Çalışanlar Endeksi" başlığı altında 2030'lu yılları şekillendirecek çalışma yaşamına ilişkin iş analizleri yaptı.

Yapay zekâ (Artificial intelligence/AI) ve teknolojik gelişmenin iş yaşamına etkisinin ne olacağı ve yeni neslin bu teknolojik devrim karşısında nasıl iş sahibi olacağına ilişkin önerilerde bulundu. Yapay zekâ ve dijital teknolojinin yarattığı bu değişimden en az etkilenecek mesleklerin bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (BTMM) (Science,technology, engineering and maths/STEM) eğitiminden geçtiği belirlendi.



Söz konusu çalışmada, yapay zekânın ne olduğuna ilişkin bir tespit yapılarak; bunlar dijital asistanlar, sohbet ya da rehber robotları; anlayabilen, kavrayan ve sonra bilgiye dayalı olarak eyleme geçebilen makinalar olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede, makinalara bunu sağlayan yapay zekâ üç türe ayrılmaktadır.

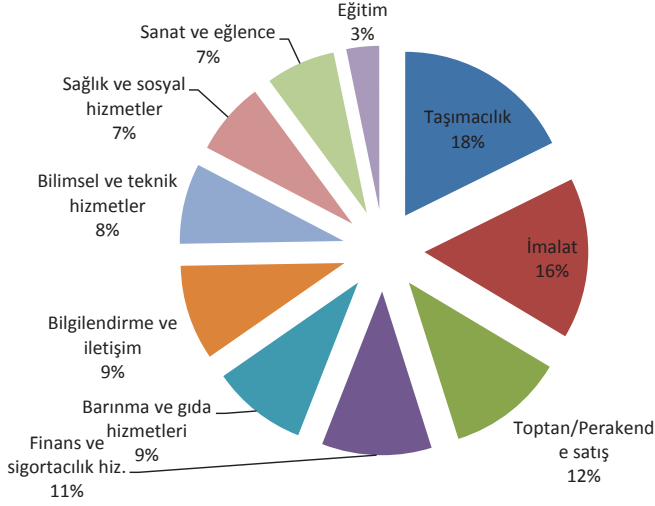
Bunlar:

1. Günümüzde "yardımcı zekâ" olarak adlandırılan olgu, kişi ve kuruluşların yaptıkları işleri geliştiren zekâdır. En yaygın örneği, otomobillerdeki navigasyon sistemi olup sürücüyü yol bulmasında yardımcı olur.
2. "Arttırılmış zekâ" olarak adlandırılan yapay zekâ ise kişi ve kuruluşların o olmadan yapamayacakları şeyleri yapabilmesini sağlayan türdeki zekâdır. Örnek vermek gerekirse, tasarruf sağlamak amacıyla otomobil ortak kullanım işinin yaratılmasıdır. Çünkü bu hizmeti organize edecek program bütünlüğü olmadan böyle bir işin geliştirilmesi söz konusu olamamaktadır.
3. Son tür olarak ise geleceğe yönelik olarak geliştirilen kendi kendine harekete geçebilecek makinaların gerçekleşmesini sağlayacak "özerk/bağımsız zekâ"lardır. Sürücüsüz hareket edebilen otomobiller gibi.

PwC tarafından Çin, Almanya, Hindistan, İngiltere ve ABD'de 10.029 kişi ile yapılan bir anket sonucuna göre katılımcıların %73'ü yapay zekânın insanın yerini almayacağını; %37'si ise (bu oran 2004 yılında %33 idi) otomasyonun meslekleri tehlikeye sokabileceği konusunda endişeli olduğunu belirtti.

Yapılan analizler 2030 yılına kadar OECD ülkelerindeki işlerin %30'unun risk altında olduğunu gösterdi. Otomasyon neticesinde risk altında olduğu tespit edilen sektörler aşağıda verilmektedir:

Risk altındaki sektörler



Ancak, bu konuda genç neslin istihdamında yardımcı olacak en önemli faktörün eğitim olduğu da analizde vurgulandı. Üniversite eğitimine daha az önem atfedilmekle birlikte dijital ve BTMM alanlarında ihtiyaç duyulan nitelikleri sağlayan mesleki eğitime özellikle odaklanılması gerektiği kaydedildi.

Diğer yandan, bu yıl 48'incisi düzenlenen Dünya Ekonomik Forumunda ele alınan en önemli konulardan biri yapay zekâ oldu ve Forumu ikiye böldü. Yapay zekâ konusunda Accenture Strategy adlı kuruluş mevcut mesleklerin yerini koruyamayacağı görüşlerinin tam tersini ileri sürerek karşı görüşü Davos'ta savundu. Bu tez, on farklı ülkede ve çok sayıda alanda faaliyet gösteren sektörlerde (otomotiv, sağlık, ulaşım, enerji, bankacılık, büyük dağıtım işleri vb.) 1.201'i yönetici olmak üzere 14.078 ücretli üzerinde yürütülen bir araştırmaya dayanıyordu.

Araştırmaya göre, yapay zekânın kullanımı iş hacminde ortalama %38, istihdamda ise %10'luk artış sağlayacaktı. Aynı araştırma, telekom sektörünün yaratılan iş anlamında sayıca %46 ve oransal olarak da istihdamda %21'lik artışla yapay zekâ yatırımından en fazla yararlanacak sektör olabileceğini gösterdi. Dağılımın diğer tarafında otomobil sektörü vardı ve faaliyetlerini %28

oranında arttırabileceği öngörülmüş olmakla birlikte istihdamda etkisinin %6 ile sınırlı olacağı değerlendirildi.

Kaynak: PwC (Genç Çalışanlar Endeksi; Geleceğin iş-gücü: 2030'u şekillendiren rakip güçler) PwC Analizi Web, 2018

Le monde Web, 26 Ocak 2018; Le Figaro Web, 14 Şubat 2018.



İngiltere'den Türk vatandaşlarına kısıtlama

İngiltere İçişleri Bakanlığı 16 Mart 2018 tarihinde yayınladığı bir duyuruyla, yaygın olarak Ankara Anlaşması olarak bilinen 12 Eylül 1963 tarihli "Türkiye ile Avrupa Ekonomik Topluluğu Arasında Ortaklık Kur'an Anlaşma" kapsamında İngiltere'de bir iş kurmak suretiyle çalışan vatandaşlarımızın "sürekli oturma izni" başvurularını söz konusu duyuru tarihinden itibaren anılan Anlaşma kapsamında kabul etmeyeceğini duyurdu. İngiltere İçişleri Bakanlığı bu uygulamasını İngiliz Üst Mahkemesi'nin 20 Mart 2017 tarihinde aldığı Aydoğdu Kararına dayandırdı.

İngiltere'de Ankara Anlaşması çerçevesinde Türk vatandaşlarının çalışma vizeleri Türk İşçisi (ECAA 1) ve Bağımsız Çalışan (ECAA 2) adları ile anılan iki kategori çerçevesinde kabul ediliyor. 16 Mart 2018 tarihine kadar Bağımsız Çalışan kategorisinde "sınırlı oturma izni" ile çalışan vatandaşlarımız 4 yıldan sonra sürekli oturma iznine başvurarak İngiltere'de yerleşebiliyorlardı. İngiliz İçişleri Bakanlığı bu vatandaşlarımızın artık 4. yılın sonunda sürekli oturma iznine başvuramayacaklarını, bunun yerine 3 yıllık yeni bir sınırlı ikamet izni almaları gerektiğini duyurdu. Bakanlık, sürekli oturma başvurularının artık Ankara Anlaşması ile Türk vatan-

daşlarına sağlanan vize kategorisi altında değil, diğer ülke vatandaşlarına uygulanan normal göç kuralları altında oluşturulacak yeni bir kategori altında kabul edileceğini ve harca tabi olacağını da açıkladı.

Kaynak: UK Home Office Web. 16 Mart 2018.

İngiltere'de kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılığına çözüm aranıyor

İngiltere İstatistik Kurumu'nun 2017 yılı verilerine göre 16 ilâ 64 yaş arasındaki erkeklerin işgücüne katılım oranı %80 iken söz konusu oran kadınlar için %71'dir.



İngiltere'de kadınların işgücüne katılımının Avrupa Birliği'nin beklentilerine uygun bir düzeyde seyretmesine karşın, kadınların kendileriyle aynı işleri yapan erkeklere göre daha düşük ücret almaları dikkat çekiyor. Nitekim, İngiltere İstatistik Kurumu'nun 2017 yılı verilerine göre, kadın çalışanların ücretleri erkek çalışanlarınkine kıyasla %18.4 oranında daha azdır.

Bu konuda, Lordlar Kamarasınca Dünya Çalışan Kadınlar Günü dolayısıyla 08 Mart 2018 tarihinde yapılan basın açıklamasında, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarının kadınların daha çok kısmi zamanlı çalışmaya yönelmelerinden kaynaklandığı; ücret düşüklüğünün esnek çalışma açısından avantaj sağlamasından dolayı kadınların erkeklere nazaran daha fazla niteliksiz işlere yöneldikleri belirtildi.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çalışma yaşamındaki önemli bir yansıması konumundaki ücret farklılığının ikinci nedeni olarak, Lordlar Kamarasınca üst düzey kadın yönetici oranının düşüklüğü gösterildi ve İngiltere'de kadınlar arasında yönetici pozisyonlarında olanların oranının %30'un altında seyrettiğine dikkat çekildi.

Kadın çalışanların ücret konusunda karşılaştığı diğer olumsuz bir husus ise 39 yaş üstü kadınların aldıkları ücretler ile aynı yaş grubundaki erkeklerin ücretleri arasındaki farkın %10'dan daha çok olmasıdır.

Bu sorunun çözümüne yönelik olarak, İngiltere Hükümetince 22 Şubat 2017 tarihinde bir karar yayınlandı. Bu karara göre, 250 ve daha fazla çalışanı olan işverenlerin cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını bir rapor halinde düzenli olarak bildirmeleri öngörüldü.

Kaynak: The Economics, "Britain's gender pay gap", Web. 07 Nisan 2018; House of Lords "Steps Being Taken to Press for Gender Equality" Web. 08 Mart 2018

İngiltere'de işine geri dönecek kadınlar için şirketlere hibe desteği

İngiliz Kadın ve Eşitlik Bakanı (Amber Rudd) Bakanlık resmi web sitesi üzerinden yaptığı açıklamada ("Government announces £1.5 million fund to help tackle the gender pay gap")

05 Mart 2018 tarihinden itibaren özel sektörde çalışma hayatına geri dönecekler yardımcı olmak üzere hazırlanan projeler için "Fon" ayrıldığını ve fonun hibe şeklinde kullanılabileceğini bildirdi. Bu projeler geri dönüş yapanların becerilerini güncellemelerine, yardımcı diğer eğitimleri almalarına ya da geri dönüşler için istihdam olanaklarını artırmaya yönelik işletmeleri destekleyecek girişimler olarak tanımlandı. Fon kullanımında, küçük ve orta ölçekli işletmelere, Londra dışındaki işverenlere ve her beceri seviyesinde geri dönüşlere

odaklanan projelere öncelik verilecektir. Aslında, söz konusu bu uygulama, hükümetin cinsiyete dayalı ücret farkını kapatmak için neyin yardımcı olabileceğine dair kanıt temelini geliştirmeye yönelik daha geniş kapsamlı bir stratejisinin parçası olarak değerlendirilmektedir.



Kadın ve Eşitlik Bakanı Amber Rudd açıklamasında ev işlerine ya da aileye bakmakta oldukları için ücretli işten ayrılanların %90'ının kadın olmasının gerçekten dikkat çekici olduğunu belirterek, insanların başkalarına bakmak amacıyla kendi zamanlarından fedakarlık yaptıktan sonra ücretli bir işte çalışmaya geri dönmek için mücadele ettiklerini ve bunun sadece bireylere değil, ekonomiye ve tüm ülkedeki işletmelere büyük bir kayıp olarak yansıdığını belirtti.

Bakan, hükümetin özellikle kadınların, çocuklara ve diğer akrabalarına bakmak için kariyerlerine ara vererek işlerinden ayrıldıktan sonra çalışmaya geri dönmelerini teşvik için 1,5 milyon sterlinlik bir fonun ayrıldığını ifade etti.

Açıklamada ayrıca, geri dönüş amaçlı söz konusu uygulamadan yararlanmak isteyen şirketler için bir kılavuz kitabın hazırlandığı duyurularak, şirketlerin bu kılavuz kitapta en iyi uygulamaları ve geri dönüşleri destekleyen açık önerileri bulacakları böylece kılavuzun daha fazla işverenin kendi geri dönüş programlarını geliştirmelerine yardımcı olacağı bildirildi.

Kaynak: Ministry of Women and Equities, Gov.UK, Web. 05 Mart 2018.



BREXIT-İngiltere'nin Avrupa Birliğinden ayrılma sürecinde serbest dolaşım nasıl işleyecek

İngiltere'nin Avrupa Birliğinden (AB) ayrılması-kısaca Brexit olarak adlandırılmaktadır-23 Haziran 2016 tarihinde yapılan referandum ile belirlendi. Referanduma yaklaşık 30 milyon seçmen katıldı ve katılan seçmenlerin %51,9'u ayrılma yönünde oy kullandı. Brexit ile birlikte, İngiltere ile AB arasında çözülmesi gereken üç önemli mesele bulunuyor. Bunlar, İngiltere'nin AB'ye olan borçları, Kuzey İrlanda ile sınır konusu ve serbest dolaşım sorunu.

AB içinde serbest dolaşım ilkesi geçiş döneminde ele alınacak en önemli konular arasında yer alıyor. Serbest dolaşım başta olmak üzere bütün AB kazanımları geçiş dönemi boyunca yürürlükte kalmaya devam edecek; geçiş döneminin sona ermesi ile kazanımlar sona erecek ve Taslak Ayrılma Anlaşmasının hükümleri geçerli olacak.

Planlamaya göre İngiltere 29 Mart 2019 tarihinde ayrılacak ve 29 Mart 2019 ilâ 31 Aralık 2020 tarihleri arasındaki 21 aylık süre geçiş dönemini oluşturacak. Geçiş süreci boyunca AB üyelik kazanımları geçerli olacağından karşılıklı olarak bir AB üyesi ülke vatandaşının İngiltere'ye ya da bir İngiliz vatandaşının AB üyesi ülkeye girişine ilişkin hakları Birlik mevzuatına göre olacaktır. Geçiş dönemi içinde üye bir ülkeye giriş yapan İngiliz vatandaşları ya da İngiltere'ye giriş yapan Birlik üyesi bir ülke vatandaşının geçiş dönemi sona erdikten sonra Birlik üyesi ülkeden ya da İngiltere'den ayrılmaları halinde ise Ayrılma Anlaşması hükümlerinin kişisel uygulama alanı ile ilgili hükümleri geçerli olacaktır.

Brexit dönemi sona erdiğinde İngiltere AB açısından üçüncü bir ülke konumuna geçecektir. AB vatandaşlarının İngiltere'ye giriş yapması durumunda ise İngiliz ulusal mevzuatı uygulanacaktır. İngiltere'nin Brexit'in ardından oluşturacağı ulusal göç politikasının yüksek vasıflı en iyi göçmenlerin ülkeye kabul edilmesi ilkesini esas alacağı açıklanıyor. AB tarafında ise Ortaklık mevzuatının bir bütün olduğu ve üye bir ülke niteliğini kaybeden İngiltere'nin artık AB kazanımlarından faydalanmasının söz konusu olmadığına vurgu yapılıyor.

Bu çerçevede, taraflar arasındaki görüşmeler özellikle sınır güvenliği, vize uygulamaları, göç, hizmet ticareti ve sosyal güvenlik alanında yoğunlaşması beklenmektedir.

AB'nin ortak pazar ve gümrük uygulamaları İngiltere açısından 31 Aralık 2020 tarihine kadar geçerli olmaya devam edecektir. Başka bir ifade ile İngiltere geçiş dönemi süresince AB'nin Ortak Ticaret Politikasına bağlı kalmaya devam edecek, ancak AB'nin uygun görmesi durumunda kendi iç pazarı için üçüncü ülkeler ile yeni bir anlaşma imzalayabilecektir.

Geçiş dönemi süresince İngiltere Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) kararlarına bağlı kalmaya devam edecektir. Ayrıca, İngiltere'nin Ortak Pazar ilkelerine aykırı hareket etmesi durumunda Komisyon, İngiltere'nin ortak pazara dahil olmakla elde ettiği bazı kazanımları askıya alabilecektir. Askıya alma uygulamasının kapsamı Birlik mevzuatına aykırılık teşkil eden hareketin etki alanı dikkate alınarak tespit edilecektir.

İngiltere'deki bir mahkeme Ayrılma Anlaşması kapsamına giren vatandaş haklarının yorumlanmasına ilişkin olarak ABAD'tan görüş isteyebilecektir. Yüksek Yargı'nın kararları geçiş sürecinin sona ermesini takip eden sekiz yıl içinde ilk derece mahkemesine yansıtılan davalar için bağlayıcı olacaktır.

Kaynak: European Commission Fact Sheet, Web. 28 Şubat 2018; BBC "Brexit: All you need to know about the UK leaving the EU", Web. 12 Nisan 2018.



İsveç'te ücretler arasındaki fark yüksek

İsveç işgücü piyasasında ortalama ücretler arasında belirgin farklar bulunmaktadır. Özellikle, bankacılık, finans ve sigortacılık alanındaki yöneticiler ücret yelpazesi içerisinde en yüksek ücrete sahip çalışanları oluşturuyor. Bu grup çalışanlarının ortalama ücretleri 120.400 İsveç Kronu (SEK)'dur. Bu sektörde çalışanlar arasında en düşük ücreti brokerlar almakta olup yaklaşık 30.000 SEK aylık ücretle çalışmaktadır. Finans alanındaki ortalama ücret seviyesi 91.300 SEK dolayındadır.

Diğer yandan, en düşük ücret alanlar grubunda ise piyasa araştırmacıları ve anketörler yer almakta olup ortalama ücretleri 19.400 SEK'tir. Tüm işgücü piyasasındaki ücretler dikkate alındığında İsveç'te bir çalışanın ortalama aylık kazancının 32.800 SEK olduğu görülmektedir.

Bazı mesleklerde ortalama (en yüksek) ücretler (2016) aşağıdadır:

| | |
|------------------------|---------|
| Finans yöneticileri | 120.400 |
| Emlak komisyoncusu | 91.300 |
| Uzman hekim | 75.000 |
| Belediye yöneticileri | 74.500 |
| Pazarlama yöneticileri | 66.500 |

Bazı mesleklerdeki ortalama (en düşük) ücretler: (2016)

| | |
|-----------------------------|--------|
| Pazar araştırmacısı | 19.400 |
| Kafeterya, pastane çalışanı | 20.400 |
| Çocuk bakıcıları | 22.600 |
| Taksiciler | 22.600 |

Kaynak: İsveç İstatistik Kurumu (SCB) Web. 10 Nisan 2018.

İsveç'te mülteciler konulu toplantıda neler görüldü

Reformlar, Girişimcilik ve Sürdürülebilirlik için Forum (FORES) adlı İsveç'li bir düşünce kuruluşu tarafından 08 Mart 2018 tarihinde İsveç'teki Almanya Büyükelçiliğinde "Entegrasyon için İlham – İsveç ve Almanya Birbirlerinden Ne Öğrenebilir?" konulu bir toplantı gerçekleştirildi. Toplantıya her iki ülkeden ilgili resmi ve sivil toplum örgütlerinden temsilciler ile Stokholm'deki Büyükelçilik görevlileri davet edildi. Almanya'nın İsveç Büyükelçisince açılış konuşması yapılan toplantıya Stokholm Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği Ataşesi de katıldı.



Yapılan sunumlarda özetle aşağıdaki hususlar dile getirildi:

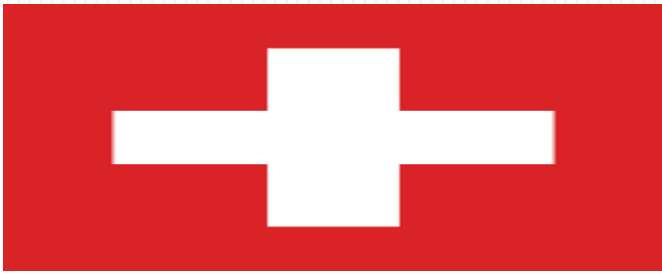
- 2015-2016 yıllarında Avrupa'ya gelen mültecilerin yarısı Almanya ve İsveç'e geldi; Almanya AB ülkeleri arasında en fazla mülteci alan ülke oldu.
- 2013 -2017 yılları arasında Almanya'ya 1.645.000, İsveç'e 353.000 mülteci geldi.
- 2015 – 2016 yıllarında başta Suriye, Irak ve Afganistan'dan gelen sığınmacılar olmak üzere karşılaşılan yoğun göç karşısında ülkeler mültecilerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırıcı önlemler almak üzere entegrasyon politikalarını yeniden düzenleme kararı aldılar.

Ortalama olarak mültecilerin istihdam piyasasına girişleri 7-8 yıl almakla beraber; 1990'lar ve 2000'li yıllar incelendiğinde 5 yıl sonunda İsveç'e gelen mültecilerin 1/3'ü, Almanya'ya gelen mültecilerin ise yarısı istihdama katıldı. Onbeş yıl sonunda bu oran İsveç'te %62, Almanya'da %70 olarak gerçekleşti.

- İsveç'te ülkeye yeni gelenlerin entegrasyonu için İstihdam Kurumu tarafından 2 yıl süreli, tam zamanlı, katılım zorunluluğu olan ve katılanlara mali destek sağlanan programlar uygulandı. Bu programlarda çıraklık ve stajla birleştirilmiş dil eğitimi, mesleki eğitim ve iş bulma konusunda danışmanlık hizmeti sağlandı.
- İsveç'te İstihdam Kurumu tarafından düzenlenen entegrasyon programına katılmak için sürekli oturma izni almış olmak gerekiyor. Programı tamamlayanların %33'ü iş veya eğitim hayatına katıldı. Mülteciler arasında kadın ve düşük eğitime sahip olanlar arasında işsizlik oranı yüksek gerçekleşti.
- Almanya'da entegrasyon programları, programların içerik ve uygulanmasına ilişkin esasların devlet tarafından belirlenmesinin ardından sertifika verilen özel firmalar ve sivil toplum kuruluşları eliyle yürütüldü.
- Almanya'da entegrasyon programlarına katılabilmek için İsveç'ten farklı olarak sürekli oturma izni almış olmak gerekiyor. Almanya'daki kurslar genel programların yanı sıra ebeveynler, gençler ve okuma yazma bilmeyenlere yönelik özel programları da kapsıyor.
- Son senelerde yaşanan yoğun mülteci akını neticesinde, her iki ülke de göç politikalarını sıkılaştırdı. Almanya sığınmacılara sağlanan sosyal ödemeleri azalttı. Güvenli ülke listesini genişletti. İsveç, sığınmacılara verilen sürekli

ikamet iznini her yıl yenilenmesi gereken geçici ikamet izni ile değiştirdi. Hem Almanya hem de İsviçre sığınmacılara tanınan aile birleşimi hakkını zorlaştırdı.

Kaynak: Stockholm Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği



İsviçre'de yoksulluk artıyor

İsviçre Federal İstatistik Ofisinde (FSO) 10 Nisan 2018 günü açıklanan 2016 yılı rakamlarına göre, yaklaşık 615 bin İsviçre vatandaşı o yıl yoksulluk sınırının altında yaşamını sürdürdü. Bu sayının içinde "fakir çalışan" olarak adlandırılan kesimdeki 140.000 kişi de bulunuyor. Yoksulluktan en fazla etkilenen gruplar küçük çocuklu tek ebeveynler, yalnız yaşayanlar ve ileri düzey eğitim almamış kişiler olarak açıklandı.

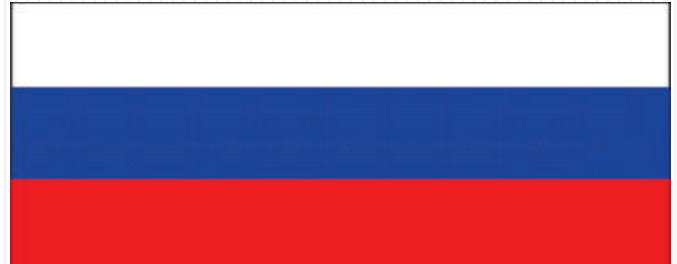


İsviçre halkının ortalama %7,5'i yoksulluk sınırının altında kaldı. Bu oran 2014'te %6,7 iken, 2015'te

%7'ye yükseldi. Yerli İsviçreliiler için %6,9 olan bu oran yabancılarda %9,3 olarak gerçekleşti.

Yoksulluk FSO tarafından tek başına yaşayanlar için aylık 2 bin 247 frank olarak belirlenirken, iki yetişkin ve 14 yaşından küçük iki çocuktan oluşan bir aile için 3.981 frank olarak belirlendi. Yine FSO rakamları, İsviçre'de yaşayanların sekizde birinin (%12,3) 2013 yılından 2016 yılına kadarki dönemde geçen dört yılın en az birinde yoksulluk seviyesinin altında bir gelire sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, sadece %2,7'sinin dört yıl içinde birden fazla yılı yoksulluk sınırının altında geçirdiği dikkate alınacak olursa bu durum yoksulluğun kısa dönemli olduğunun bir göstergesi olarak açıklandı.

Kaynak: The Local, "Around 615,000 Swiss people lived in poverty in 2016", Web. 10 Nisan 2018.



Sovyet dönemi önlemleri: Rusya'da yoksullara "gıda kartesi" geri geliyor

Moskovski Komsomolets gazetesinin haberine göre, Rusya'da ekonomik krizde alım gücü daha da düşen "en yoksul kitle" için doğrudan devlet sosyal yardımı sağlanması fikri yeniden gündeme geldi. Yeni planlama ile 2019 yılından itibaren milyonlarca kişinin Sovyetler Birliği döneminde olduğu gibi "karne" ile devletten mali destek alması öngörülüyor.

Rusya Sanayi ve Ticaret Bakanı Denis Manturov, Soçi'de, anılan gazeteye yaptığı açıklamada, yoksullar için gıda kartesi uygulamasına 2019 yılında geçilebileceğini ifade etti. 1990'lı yıllardan farklı olarak gıda karnelerinin

elektronik sertifika şeklinde düzenlenmesinin planlandığını belirten Bakan, yoksul kesime yılda 10 bin ruble yardımda bulunulabileceğini açıkladı.

Uygulama hayata geçirilirse, Rusya'da en temel ihtiyaçlarını satın almakta zorlanan yoksul kitle gıda karneleri ile ekmek, süt, yumurta, sebze, meyve, et, balık, makarna gibi ürünleri temin edebilecek. Manturov, gıda karneleri ile alkol, tütün ve ithal ürünlerin ise alınmayacağını belirtti.



Rusya'da yeniden gıda karnesi uygulamasına geçilmesi fikri ilk olarak 2015 yılında gündeme geldi. Gıda karnelerinden, yoksulluk sınırının altında yaşayan 20 milyona yakın kişinin yararlanabileceği belirtiliyor.

Kaynak: Moskova Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği.



Suudi Arabistan'da bankamatik kartlı iş akdi uygulaması

S.Arabistan Çalışma ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı, ev hizmetlerinde çalışanların ücretlerinin korunması

programı çerçevesinde, aralarında iş akdi bulunan işçi-işveren haklarının korunması için, çalışanların elektronik ortamda iş sözleşmelerinin belgelendirilmesi ve maaşlarının banka hesaplarına aktarılması uygulamasına geçti.

Söz konusu bu programla işverenler ev hizmetlerinde çalışmak üzere ülkeye giriş yapan yabancılara banka hesabı açtıktan sonra destek elektronik portalına www.musaned.sa girerek iş akdini elektronik ortamda gerçekleştirecek ve çalışanın aylık maaşını belirleyip kaydederek sözleşmenin bir kopyasını alacaktır. Programın amacı, tarafların sözleşmeye ilişkin haklarını korumak, ev işçilerinin çalışma ortamını iyileştirmek, kendileri için iş güvenliğinin seviyesini yükseltmek ve Krallıktaki insan hakları ilkelerini geliştirmek olarak özetlenmektedir.

Çalışma Bakanlığı yetkilileri, söz konusu programın ülkedeki tüm ev hizmetlerinde çalışanları kapsayacağını ve bu programa geçişin kademeli olarak gerçekleştirileceğini ve halen işçi çalıştıran işverenlerin de 6 ay içerisinde işçilerin ücretlerinin ödenmesi için bir bankamatik kartı çıkartmalarının zorunlu olduğunu açıkladı.

Kaynak: Al-Riyadh 1658042, Web. 29 Ocak 2018.

14–20 Nisan “Şehitler Haftası”

14–20 Nisan “Şehitler Haftası” dolayısıyla başta Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK ve silah arkadaşları olmak üzere vatandaşını korumak ve onu savunmak amacıyla canlarını feda eden ve görevlerini yerine getirirken haince öldürülen tüm şehitlerimizi saygı, rahmet ve minnet duygularıyla anıyoruz.

Ermeni terör örgütlerince şehit edilen Bakanlığımız diplomatlarının özgeçmişleri:



Erdoğan ÖZEN

01 Ekim 1934 yılında İzmir'in Dikili İlçesi'nin Bademli Köyü'nde dünyaya gelen Erdoğan ÖZEN, İzmir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi'nden 1959 yılında mezun oldu. 01 Temmuz 1959 yılında yedek subaylık göreviyle birlikte kamu görevine başlayan Erdoğan ÖZEN, Bakanlığımızdaki görevine 1966 yılında başladı. 1980 yılında Viyana Büyükelçiliği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği'ne Sosyal Yardımcı olarak atanan Şehidimiz Erdoğan ÖZEN, şehit edildiği tarihten bir hafta sonra görevini tamamlayarak yurda dönecekti. 20 Haziran 1984 tarihinde “Ermeni Devrimci Ordusu” adlı örgüt tarafından aracına yerleştirilen bombanın infilak etmesi sonucu yaşamını yitirdi.

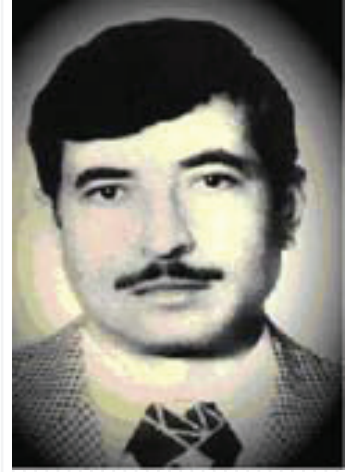
Monika ÖZEN ile evli olan Erdoğan ÖZEN'in, Murat ÖZEN adlı bir oğlu bulunmaktadır.



Necip Reşat MORALI

20 Ekim 1943 yılında Safranbolu'da dünyaya gelen ve 1966 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nden mezun olan Necip Reşat MORALI, aynı yıl Ankara Vilayet-i Maiyet Memurluğu'na atandı. Nisan 1967 yılında lisansüstü ve doktora eğitimi için Fransa'ya giden MORALI, Paris'te doktorasını tamamladı. İlk görevini Paris Büyükelçiliği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği'nde Sosyal Yardımcı olarak tamamlayan daha sonra da Müşavir Yardımcısı olarak yine aynı Büyükelçilik bünyesinde görev yapan Necip Reşat MORALI, 04 Mart 1981 Çarşamba günü Çalışma Ataşeliği binasından çıkıp aracına bineceği sırada kimliği belirlenemeyen ASALA mensubu iki teröristin silahlı saldırısına uğrayarak olay yerinde hayatını kaybetti.

Brigitte MORALI ile evli olan Necip Reşat MORALI, şehit edildiği tarihten iki ay sonra yurt dışı görevini tamamlayarak Türkiye'ye dönecekti. MORALI, üç çocuk babasıydı.



Hamit Tecelli ARI

Kütahya'nın Altıntaş ilçesinde 1946 yılında dünyaya gelen Hamit Tecelli ARI, İzmir Yüksek İslam Enstitüsü'nden 1973 yılında mezun oldu. Memuriyete Alaşehir Yıldız Camii'nde 1969 yılında başladı. Hamit Tecelli ARI, 1980 yılının sonunda Paris Büyükelçiliği Çalışma Müşavirliği nezdinde Din Görevlisi olarak atandı. 04 Mart 1981 tarihinde Çalışma Ataşeliği binasından Necip Reşat MORALI ile birlikte çıktığı sırada silahlı saldırıya uğrayarak ağır yaralı olarak hastaneye kaldırılan ARI hastanede şehit oldu.

Saadet ARI ile evli olan Hamit Tecelli ARI, Hakan ve Handan adlı iki çocuk babasıydı.