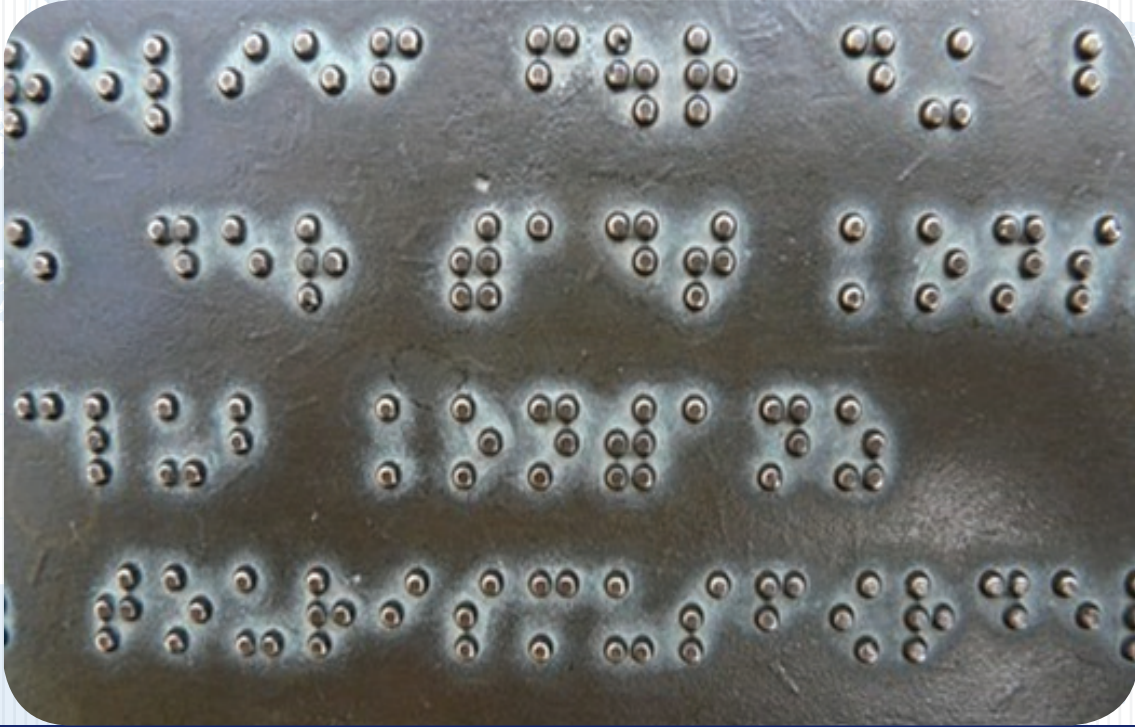




# T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü

Ocak 2019 YİH Yurtdışı e-Bülten Sayı: 15



04 Ocak Dünya Braille Günü

Ülkemizde 8 Ocak günü görme engelliler günü ve haftası olarak kabul edilirken, Birleşmiş Milletler tarafından 4 Ocak (Braille günü olarak) günü kabul edilmektedir. Braille, (Louis Braille:19. yüzyılda görme engelliler için yazı dilini icat eden Fransız.) her harf ve sayıyı temsil etmek için altı nokta kullanarak alfabetik ve sayısal sembollerin ve hatta müzikal, matematiksel ve bilimsel sembollerin dokunsal bir temsildir. Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Hakları Konvansiyonu'nda (md.2) belirtildiği gibi dil, konuşulan olduğu kadar işaret dilinin de olduğu bir lisandır ve görme engellilerin iletişim vasıtasıdır.

**DIŞ İLİŞKİLER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ****Yayıma Hazırlayan**

Salih Vecdi Seçkin AÇSH Uzmanı

**Yazı Kurulu** (Alfabetik sırayla)

Asuman Aktaş AÇSH Uzmanı

Burhan Avcı AÇSH Uzmanı

İzzet Kamil Giritliođlu AÇSH Uzmanı

Mine Avcı Akpınar AÇSH Uzmanı

Salih Vecdi Seçkin AÇSH Uzmanı

Selman Ayan AÇSH Uzmanı

Őeniz Özmert Koçer AÇSH Uzmanı

Züleyha Çetin Uzman

**Bu sayıya katkıda bulunanlar** (Alfabetik sırayla):

Ali Rıza Basa AÇSH Uzmanı

Çađatay Halat AB Uzmanı

İlke Öztan V.H.K.İ.

Fatih Ayan AÇSH Uzmanı

Leyla Alp AÇSH Uzmanı

Metin Tosun AÇSH Uzmanı

**Grafik Tasarım**

Enez Çađatay

**Adres**

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

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

**Faks** : 0 (312) 215 23 12

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

## İÇİNDEKİLER

- “ 04 **Uzman Yorumu:** AB ülkelerinde geçici görevlendirmeye dair direktif değişikliği
- “ 07- Avrupa Komisyonu Aralık 2018 aylık istatistik bülteni yayımlandı
- “ 08- İş-yaşam dengesi Direktifi üzerinde anlaşmaya varıldı
- “ 08- ILO'dan işlerin geleceğine ilişkin önemli tespitler
- “ 09- OECD ülkelerinde göç eğilimleri ve politikaları 2018 raporu
- “ 10- Alman Federal İş Mahkemesi Kararı: İzin hakkı varislere devredilebilir
- “ 11- ABD'deki işyerlerinde uygulanan sağlık programları üretkenlik baskısı oluşturuyor
- “ 12- Avusturya'da 12 saatten fazla çalıştırılmaya on-line şikâyet imkânı
- “ 12- Birleşik Arap Emirlikleri'nde Etiyopyalıların çalışmasına kısıtlama
- “ 12- Birleşik Arap Emirlikleri'nde bir günlük iş mahkemeleri kuruldu
- “ 13- Brezilya'da ekonomik ve sosyal reformlar yolda
- “ 13- Çin'de robot kullanımı, üretimi ve işsizliği artırırken işgücü maliyetini düşürüyor
- “ 14- Çin'de işgücü dağılımında en büyük pay hizmet sektörünün
- “ 14- Endonezya'da istihdamdaki artış yetersiz
- “ 15- Avrupa'da en çok pazar günleri ve akşam saatlerinde çalışanlar Hollandalılar
- “ 15- İsveç vatandaşlığına 2018'de geçen yabancı sayısı açıklandı
- “ 16- AB vatandaşı olmayanların çalışma izni yenilenmeyebilir
- “ 17- Akdeniz Rotası'nı kullanan mülteci sayısı azaldı
- “ 17- Japonya'da yaşlı bakımında daha fazla robot kullanılacak
- “ 18- Kanada emeklilik sistemi çok başarılı
- “ 19- Kazakistan'da 2019 yılı için asgari ücret belirlendi
- “ 19- Kazakistan'da toplam sermaye büyüklüğüne göre yabancı şirketler
- “ 20- Kazakistan çifte vatandaşlıkla mücadele başlattı
- “ 20- Macaristan'da fazla mesaiyi öngören yasa çalışanları memnun etmedi
- “ 21- Suudi Arabistan'da ekonomik reformlar ne yatırımcıyı çekebildi ne de iş olanağı sağladı

## AB ülkelerinde geçici görevlendirmeye dair direktif değişikliği

AB üyesi ülkelerde hizmet sunumu çerçevesinde geçici görevlendirmeyi düzenleyen 96/71/EC sayılı Direktif<sup>1</sup>, 2018/957<sup>2</sup> sayılı Direktif ile değiştirildi.<sup>3</sup>

Geçici görevlendirme alanında usulsüzlüklere son vermek ve aynı işyerinde eşit işe eşit ücret verilmesi ilkesini uygulamak üzere 2018/957 sayılı Direktif, Avrupa Birliği Komisyonunda kabul edilerek yürürlüğe girdi. Uygulama uyarınca geçici görevle başka bir üye ülkeye gönderilen geçici görevli bir işçi ile işin yapıldığı ülkede yerleşik işletme tarafından mahallinden istihdam edilen bir işçiye yapılan ödemelerde herhangi bir ayırım yapılmayacaktır.



Direktif üç çeşit geçici çalıştırmayı ilgilendirmektedir. Bunlar: İşletme ile işçi arasında doğrudan hizmet sunumu çerçevesindeki görevlendirme; aynı gruba dâhil olan işletmeler arasında görevlendirme ve geçici istihdam bürosu veya iş bulma bürosu ile yararlanıcı işletme arasında yapılan ulus ötesi hizmet sözleşmesi kapsamında gerçekleştirilen geçici görevlendirmelerdir.

Geçici görevlendirmeye yapılan istihdam kayıt dışı uygulamalara konu olmuş ve özellikle inşaat sektörü başta olmak üzere ana işletme yanında alt yüklenici vasıtası ile işin yürütüldüğü işyerlerinde usulsüz uygulamalara yol açmıştır. Uygulamada, yasaya uygun olarak yapılan çalışmanın karşılığı olan ücret resmi usule göre ödenmekte, kayıt dışı çalışma karşılığı ücret ve ödemeler ise usule aykırı olarak elden yapılmaktadır. Bu durum haksız rekabete ve hak kaybına yol açmaktadır.

Geçici görevlendirme alanında usulsüzlüklere son vermek ve aynı işyerinde eşit işe eşit ücret ilkesini korumak amacıyla 2018/957 sayılı Direktif ile değişiklikler yapılarak yeniden düzenlenmiştir. Getirilen önemli değişiklikler şunlardır:

1. Üye ülkede geçerli olan asgari ücret, geçici çalışma süresi dikkate alınmaksızın geçici görevlendirilen işçiye uygulanacaktır. Ücret kavramı ücrete ilave olan veya tamamlayıcı olarak kabul edilen her türlü ödeme unsurunu kapsamaktadır. Seyahat bedeli, yemek gideri ve konaklama için yapılan ödemeler hariç olmak üzere geçici görevlendirme çerçevesinde yapılan özel ödemeler ücretin bir parçası olarak kabul edilmektedir.

---

Directive (EU) 96/71 OJ L 18/1 21.1.1997  
Directive (EU) 2018/957 OJ L 173/16 9.7.2018  
Kasım-Aralık 2017 YİH yurtdışı e-bülten sayı:2, s.4

2. Geçici çalışan işçilerin yasal koruması güçlendirilmiştir. Geçici görevlendirmenin 12 aydan (istisnai durumlarda 18 ay) fazla sürmesi durumunda üye ülkedeki işe alma ve çalıştırma şartları uygulanacaktır. Bununla birlikte, çalışmanın gerçekleştirildiği üye ülkedeki iş sözleşmesinin düzenlenmesi, akdedilmesi ve sona erdirilmesine dair koşullar ile rekabet etmeme kuralı ve ek emeklilik sigortası uygulaması geçici görevlendirme uygulaması dışında tutulmuştur.
3. Geçici görevlendirilen işçinin geçici görevlendirildiği üye ülkede çalışırken başka bir üye ülkeye gönderilmesi durumunda, ilgili kişiyi istihdam eden işletme, bunu süresi içinde geçici istihdam bürosuna veya geçici iş bulma bürosuna bildirmek durumundadır.
4. Geçici görevlendirme süreci daha yakından kontrol edilip izlenecektir. Üye ülkeler geçici görevlendirmeyi daha yakından kontrol etmek ve izlemek üzere tedbirler uygulamaya koyacaklardır.
5. Üye ülkeler geçici görevlendirme koşullarına ilişkin mevzuat hakkında ayrıntılı bilgi veren ve güncellenen bir web sayfası kuracaklardır.
6. Geçici çalışmanın kontrol ve izlenmesi ile ilgili olarak üye ülke kurumları arasında işbirliği geliştirilecektir.
7. Üye ülkeler geçici çalışma konusunda ulusal mevzuat ile AB müktesebatının uygulanmasını sağlayacaktır. 2018/957 sayılı Direktif doğrultusunda yürürlüğe konulan ulusal düzenlemelerin ihlali durumunda ise idari yaptırımlar uygulanacaktır.

2018/957 sayılı Direktif 29 Temmuz 2018 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, üye ülkeler Direktif hükümlerini 30 Temmuz 2020 tarihine kadar iç mevzuatına yansıtacaktır. Direktif hükümlerinin iç mevzuata aktarılacağı geçiş süreci (30 Temmuz 2020'ye kadar) boyunca üye ülkelerin Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) içtihat kararları uyarınca Direktif hükümlerine aykırı karar almamaları gerekmektedir. ABAD ayrıca birçok alanda eşit muamele ilkesinin korunmasını vurgulamıştır. Bunlar, belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçiler ile açık uçlu sözleşmeye tabi olarak çalışan işçiler, tam zamanlı işçiler ile kısmi zamanlı işçiler ve geçici istihdam büroları ile yararlanıcı konumdaki taraf arasında akdedilen iş sözleşmesine göre çalışan işçiler arasındaki eşit muamele ilkesidir. Bu Direktif, 2006/22/EC nolu Direktifi değiştiren mevzuatın uygulanma tarihinden itibaren karayolu taşımacılığı için de geçerli olacaktır.

## **2018/957 sayılı Direktif hükümlerinin Türkiye'den AB ülkelerine gönderilen geçici görevlilere etkisi**

Diplomatik misyon ve temsilciliklerde geçici görevlendirilecek personelin tabi olacağı mevzuat Türkiye ile AB üyesi ülkeler arasında yapılan ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde tanımlanmıştır.

Özel işletmelerce AB üyesi ülkelerde geçici görevlendirilecek işçilerin sosyal güvenlik açısından tabi olacakları mevzuat ve uygulama usulleri ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde ayrıca belirtilmiştir. İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinin bulunmadığı durumlarda ise Avrupa Konseyi üyesi taraf ülkeler açısından Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi hükümleri, sözleşmeye taraf olmayan üye ülkeler için 12 ve 13 sayılı Ara Anlaşmalar geçerli olacaktır.

Türkiye'de yerleşik işletmeler tarafından AB ülkelerinde geçici görevlendirilen personele, Direktif hükümleri uyarınca üye ülkelerdeki ücret ve ücrete dâhil diğer ödemeler düzeyinde ödeme yapılması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, Sosyal Güvenlik Kurumu'nca ödenecek primin üst sınırı, primlerin hesabına esas tutulan günlük kazancın 7,5 katını aşamayacağından Kuruma belirli bir süre için tavandan yapılacak prim ödemesinin sigortalı veya hak sahiplerine yapılacak aylık ve yardımların genel ortalamasına yansımaları sınırlı kalacaktır. (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Md.82).

Metin TOSUN  
AÇSH Uzmanı



## Avrupa Komisyonu Aralık 2018 aylık istatistik bülteni yayımlandı

Avrupa Komisyonu bünyesinde çalışmalarını sürdüren Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Eurostat) tarafından 31 Ocak 2019 tarihinde yayımlanan bültende, avro bölgesindeki (EA19) mevsimlik etkilerden arındırılmış işsizlik oranı Aralık 2018'de %7,9 olarak açıklandı. Aralık 2017'de gerçekleşen %8,6 olan işsizlik oranı ile karşılaştırıldığında %0,7'lik düşüş görüldü. Bu oran (%7,9), Ekim 2008'den bu yana kaydedilen en düşük yüzde oldu. Aralık 2018'de Avrupa Birliği üyesi 28 ülkedeki (AB28) işsizlik oranı ortalaması ise %6,6 ile Aralık 2017'deki %7,2'lik yüzdenin yine altında kaldı. Ayrıca, Aralık 2018 yüzdesi, 28 AB ülkesinde işsizlik oranlarının kaydedildiği Ocak 2000'den bu yana kaydedilen en düşük yüzde oldu.

Avrupa İstatistik Ofisi tahminlerine göre, Aralık 2018 itibarıyla 12.919 milyon kişi avro alanında olmak üzere 28 AB ülkesinde toplam 16.306 milyon kişi işsiz olarak kaydedildi.

Aralık 2018'de üye ülkeler arasında en düşük işsizlik oranı Çek Cumhuriyeti (%2,1), Almanya (%3,3), Polonya (%3,5) ve Hollanda'da (%3,6) kaydedildi. Aynı dönemde en yüksek işsizlik oranı ise Yunanistan (Ekim 2018'de %18,6), İspanya'da (%14,3) ve İtalya'da (%10,3) gerçekleşti. Bültende, işsizlik oranının sabit kaldığı Fransa dışında tüm AB ülkelerinde bir yıl öncesine kıyasla işsizlik oranlarında düşüş gözlemlendiği

4 Avro bölgesi (EA19) ülkeleri: Almanya, Avusturya, Belçika, Estonya, Fransa, Hollanda, İrlanda, İspanya, İtalya, Güney Kıbrıs Rum Yönetimi, Litvanya, Letonya, Lüksemburg, Malta, Portekiz, Slovenya, Slovakya, Yunanistan.  
5 Avrupa Birliği (EU28) ülkeleri: Almanya, Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Fransa,

belirtili. Bu ülkeler arasında işsizlik oranında en fazla düşüş Yunanistan (Ekim 2017- 2018 arası %21'den %18,6'ya), İspanya (%16,5'dan %14,3'e) ve Hırvatistan'da (%9,7'den %7,7'ye) oldu.

Aralık 2018'de, 2.391 milyonu avro bölgesinde olmak üzere 28 AB ülkesinde 3.365 milyon 25 yaş altı genç işsiz kaydedildi. Oransal olarak 28 AB ülkesinde genç işsizlik oranı Aralık 2018 itibarıyla %14,9, avro alanında ise %16,6 olarak gerçekleşti. Genç işsizliğinde en düşük işsizlik oranları Çek Cumhuriyeti (%5,8), Almanya (%6,0) ve Hollanda'da (%6,6); en yüksek oranlar ise Yunanistan (Ekim 2018'de %38,5), İspanya (%32,7) ve İtalya'da (%31,9) tespit edildi.

### Bazı AB üyesi ülkelerde mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranları (Aralık 2018)

	Toplam İşsizlik Oranı (%)	Kadın (%)	Erkek (%)	Genç İşsizliği (25 yaş altı, %)
Euro-19	7,9	8,3	7,6	16,6
AB-28	6,6	6,8	6,4	14,9
Almanya	3,3	2,7	3,7	6,0
Avusturya	4,7	4,7	4,8	8,9
Belçika	5,5	4,8	6,2	15,4
Bulgaristan	5,2	4,6	5,6	12,8
Çek Cumhuriyeti	2,1	2,6	1,8	5,8
Danimarka	5,1	5,1	5,1	8,7
Fransa	9,1	9,1	9,2	21,1
Hollanda	3,6	3,7	3,5	6,6
İspanya	14,3	16,1	12,6	32,7
İsveç	6,2	6,2	6,3	16,6
İtalya	10,3	11,6	9,4	31,9
Polonya	3,5	3,3	3,6	10,5
Portekiz	6,7	7,4	6,0	17,6

Kaynak: "December 2018", 31 January 2019, "eurostat, newsrelease euroindicators", 21/2019, Web.04 Feb. 2019.

Hırvatistan, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İspanya, İsveç, İtalya, Güney Kıbrıs Rum Yönetimi, Litvanya, Letonya, Lüksemburg, Macaristan, Malta, Portekiz, Romanya, Slovenya, Slovakya, Yunanistan.



## İş-yaşam dengesi Direktifi üzerinde anlaşmaya varıldı



AB Komisyonu'nun önerisiyle 26 Nisan 2017 tarihinde başlatılan ebeveynler ve bakıcılar için Avrupa'da iş-yaşam dengesine ilişkin Direktif teklifi üzerindeki

görüşmeler, bu yılın başında (2019) Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Komisyon tarafından geçici bir anlaşmayla nihayetlendi. Teklifin yasalaşıp yasalaşmayacağı ise sosyal sorunların AB gündeminde ne kadar yer aldığını değerlendirmek açısından bir gösterge olacak. Teklifin temel amacı, ebeveynler ve bakıcıların izin ve esnek çalışma gibi iş-yaşam dengesinin sağlanması ve geliştirilmesi oldu. Direktif, daha önce AB düzeyinde tanınmamış olan bakıcıların izin hakları konusunda yeni bir düzenlemeyi de içeriyor. Buna ek olarak, Direktif ebeveynler için esnek çalışma düzenlemeleri talep etme hakkını genişletmiş olup bakıcılar için de benzer hakları tanıyor.

Yeni iş-yaşam dengesi kuralları, çalışan kadın ve erkeklerin 21. yüzyılda amaca uygun olarak çocuk ve akrabaların bakım sorumluluklarını eşit olarak paylaşmalarını öngörüyor. Komisyonun önerisiyle Parlamento ve Konseyin mutabakatla kabul ettiği bu anlaşmaya göre, çocuklarının doğumundan sonra babalar için standart minimum 10 günlük babalık izninin verilmesi ve hastalık parası düzeyinde tazminat hakkının olması öngörülüyor. Halen Ebeveynlerin 4 aylık ebeveyn izni hakkı bulunmakta olup bu sürenin 2 ayının birbirlerine devri mümkün bulunmuyor. Ayrıca bu süre için (2 ay) üye ülkelerin, kendilerince belirlenecek bir tazminat hakkı söz konusu. Çalışan bakıcılar için yeni bir Avrupalılık hakkı olarak, işçi başına yılda 5 günlük bakıcı izni üzerinde de anlaşmaya

varıldı. Yeni kuralların tüm ebeveynlerin ve bakıcıların esnek bir çalışma ayarlaması yapmayı talep etmeleri bakımından olumlu etkisi olacağı düşünülüyor.

Avrupa Komisyonu Başkan Yardımcısı Frans Timmermans, Komisyon Üyeleri Marianne Thyssen ve Eva Jourová, yapılan anlaşmayı memnuniyetle karşıladıklarını ifade ederek sosyal hakların Avrupa ayağını oluşturan bu önerinin Avrupalıların günlük yaşantılarını geliştireceğini belirttiler. Bundan sonraki süreçte bu geçici anlaşmanın, hem Avrupa Parlamentosu hem de Konsey tarafından resmi olarak kabul edilmesi gerekiyor.

*Kaynak: "European proposal on Work-Life Balance for Parents and Carers weakened by the Council of the EU", the European Social Network, Web. 29 Ocak 2019; "Work-life balance: Commission welcomes provisional agreement", the European Commission, Web. 20 Ocak 2019;*

## ILO'dan işlerin geleceğine ilişkin önemli tespitler

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Ocak 2019'da ayrıntılı bir rapor yayınlarken otomasyon ve bilgi teknolojilerinin istihdamda yarattığı yeni fırsatları ve barındırdığı riskleri ortaya koydu. Raporu Dünya Bankası verileri referans alınarak gelişmekte olan ülkelerdeki tüm işlerin üçte ikisinin otomasyon tehlikesi altında olduğu ve bunun istihdama olumsuz yansıtacağı dile getirildi. Diğer taraftan ILO, her ne kadar riskler söz konusu ise de Paris İklim Anlaşması hedefleri doğrultusunda çalışılırsa enerji sektöründe 2030 yılına kadar 6 milyon işin kaybolacağı ancak 24 milyon yeni iş olanağının yaratılacağı öngörüsünde bulundu. Bu durum söz konusu rapora göre riskler yanında yeni iş fırsatları anlamına geliyor. "Daha İyi





Bir Gelecek İçin Çalışmak'' başlıklı raporda küresel çapta istihdama ilişkin birçok önemli konuda tespitler yapılıyor.

Konular:	Tespitler
İstihdam	Bugün dünya üzerinde işsiz sayısı 190 milyon, genç işsiz sayısı ise 64,8 milyondur. 2030 yılına kadar ise; dünyada işsizliğin son bulması için 344 milyon yeni işe ihtiyaç vardır.
Kayıt dışı istihdam	Dünyada 2 milyar kişi kayıt dışı olarak istihdam edilmektedir.
Çalışan fakirliği	Dünya üzerinde 300 milyon insan günlük 1,90 ABD dolarının altında kazanmaktadır.
İş sağlığı ve güvenliği	Dünyada yılda 2,78 milyon çalışan ya iş kazası ya da meslek hastalıklarından ölmektedir.
Çalışma saatleri	Çalışanların %36,1 haftada 48 saatten fazla çalıştırılmaktadır.
Ücretler	Ücretler 2016 yılında %2,6 artarken 2017 yılında %1,8 artış göstermiştir.
Cinsiyet eşitliği	Dünyada kadınlar erkeklere göre %20 daha az ücretle çalıştırılmaktadır.
Gelir dağılımı	1980 ile 2016 yılları arasında gelir artışlarının %27'si; %1'e karşılık gelen en zenginlere yapılırken, %12'lik bir gelir artışı fakir olan %50'lik kesime yapılmıştır.
Teknoloji'den faydalanma	Dünya'da tüm hanelerin ortalama %53,6'sının internete erişimi varken, gelişmekte olan ülkelerde bu oran sadece %15'tir.
Bakım hizmetleri	Bakım hizmetleri sektöründe 2030 yılına kadar 475 milyon yeni iş imkânı ortaya çıkacaktır.

Kaynak: [https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS\\_663002/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_663002/lang--en/index.htm)

## OECD ülkelerinde göç eğilimleri ve politikaları 2018 raporu



OECD ülkelerine göç amaçlı giriş yapan yabancıların

sayısı 2017 yılında bir önceki yıla göre %5 azalarak yaklaşık 5 milyona geriledi. Bu gerileme ağırlıklı olarak başta Almanya'ya olmak üzere mülteci akımının yavaşlamasından kaynaklandı.



OECD'nin 2018 göç raporuna göre, 2016 yılında yaşanan göç hareketi esas itibarıyla aile birleşimi veya eğitim amaçlı olarak gerçekleşti. Yüksek öğrenim yapmak üzere 2016 yılında OECD ülkelerine giriş yapan toplam

öğrenci sayısı %8 artış ile 3,3 milyonu buldu. Diğer yandan, ABD'ye eğitim amaçlı uluslararası öğrenci kayıt oranı %27 azaldı.

Genel olarak OECD üyesi birçok ülke, yüksek nitelik sahibi kişileri sürekli ve geçici statüde çalıştırılmak üzere ülkelere çekmek için değerlendirme ölçütlerini esnekleştirmeye ve bu alandaki uygulamalarını teşvik edecek şekilde gözden geçirmeye başladı.

Nitekim AB'de mavi kart edinme koşulları hafifletildi. Ayrıca, AB üyesi mavi kart sahibi göçmene verilecek aylığın ülkedeki asgari ücretin en az 2 katı yerine 1,5 katının da verilebilmesi, kartın yenileme işlemlerinin kolaylaştırılması, kapsama giren sektör listesinin daha da genişletilmesi, mavi kartlının çalışacağı iş kolunda işgücü açığının olup olmadığının araştırılmasına

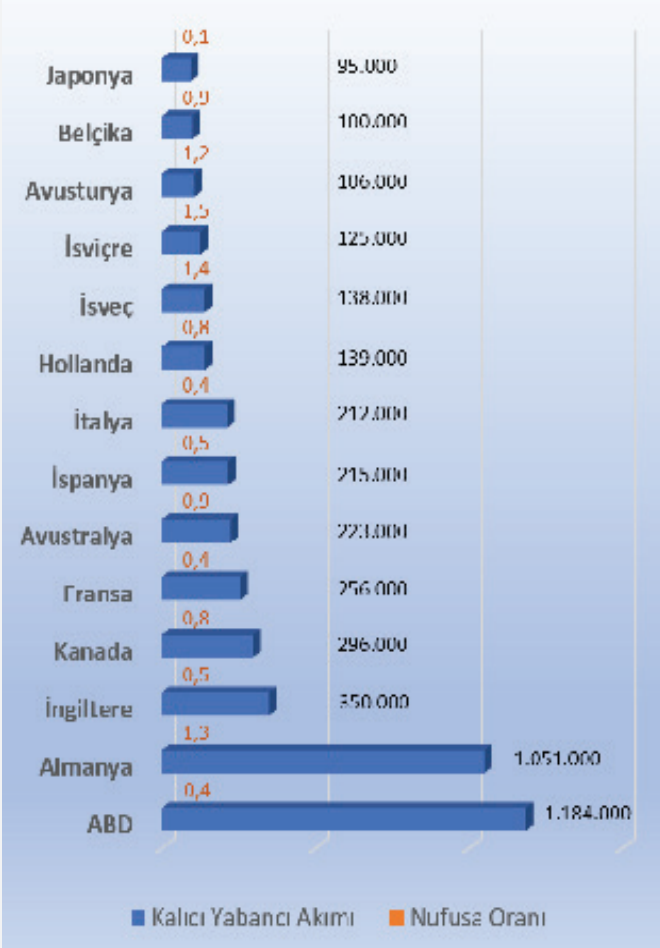
gerek duyulmadan izin verilmesi gibi kolaylaştırıcı uygulamalar geliştiriliyor.

2016 yılında OECD ülkelerine giriş yapan göçmenler arasında ilk beş sırayı Çin, Romanya, Suriye, Hindistan ve Polonya vatandaşları aldı. 2008 yılından itibaren Çin birinci, Romanya ise ikinci sırada bulunuyor.

Listede ilk onda yer alan ülkelerden ayrı olarak Türkiye'den başta Almanya olmak üzere OECD ülkelerine yönelik göç eğilimi %19 artış kaydetti. Aşağıdaki tablo bu artışı yansıtmaktadır.

Türkiye'den Almanya ve OECD'ye göç ortalaması	2006-2015	2015	2016
	60.000	64.000	65.000

## 2016 Verilerine Göre Ülke Karşılaştırması



Diğer yandan OECD ülkeleri genelinde özellikle yenilikçi yatırımlar yapmak ve işyeri kurmak isteyen yabancılara yönelik şartlar esnekleştirildi. Bu tedbirler arasında; işyeri açmak için asgari eğitim düzeyinin geriye çekilmesi, ticari bir faaliyete başlamadan da geçici çalışma izninin alınabilmesi ve ilgililerin aile birleşimi işlemlerine başlamasına imkân sağlanması, istihdam edilecek kişi sayısının üçten bire çekilmesi, geçici çalışma süresinin bir yıldan ikiye uzatılması, sermaye kaynağının bir denetçi tarafından belgelenmesi zorunluluğunun kaldırılması gibi uygulamalar yer alıyor.

OECD ülkeleri genel olarak güvenlik kaygıları çerçevesinde kayıt dışı göçü önlemeye yönelik tedbirlerini arttırmakta, diğer yandan nitelikli göçmenleri istihdam etmek veya yenilikçi yatırımlarını ülkelere çekmek üzere teşvik tedbirleri almaktadırlar.

Kaynak: OECD (2018), International Migration Outlook 2018, Web. 24 Ocak 2019

## Alman Federal İş Mahkemesi Kararı: İzin hakkı varislere devredilebilir



Alman mahkemesi kararına göre, geçerli bir iş sözleşmesi bulunurken hayatını kaybeden bir çalışanın varisleri, kullanılmayan

ücretli izin hakkının işveren tarafından kendilerine maddi tazminat olarak ödenmesini talep edebilecek.

Almanya'nın Wuppertal şehrinde kamu hizmetinde çalışan bir işçi, 2010 yılı Aralık ayında hayatını kaybetti. Ancak çalışanın eşi, kullanılmayan 25 günlük izin günleri için yaklaşık 5.900 avro tazminatın kendisine ödenmesini talep etti. Wuppertal İş Mahkemesi ve Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi üzerinden Federal İş Mahkemesi'ne ulaşan davada, Erfurt'ta bulunan

Federal İş Mahkemesi (Bundesarbeitsgericht – BAG) hâkimleri dava dosyasını AB Adalet Divanı'na intikal ettirdi.



Divan, (ilgili AB hukuk belgeleri 04 Kasım 2003 tarihli 2003/88/EG sayılı çalışma saatlerinin belirlenmesi hakkındaki Direktif ile Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'na dayanarak) 06 Kasım 2018 tarihinde kararını verdi. Kararla "bir çalışanın ölümü nedeniyle ücretli izin hakkının ortadan kalkmayacağına" ve "mülkiyet hukukunun bir parçası olan ücretli yıllık izin hakkının ve çalışanın mal varlığının, miras yoluyla elde edecek kişilerin elinden alınamayacağına" hükmetti. (06.11.2018, C-569/16 ve C-570/16)

Federal İş Mahkemesi de, Adalet Divanı'nın bu kararına uygun hareket ederek ölüm sonucunda ücretli izin hakkını "malvarlığının ve mirasın bir parçası" olarak kabul etti. Bu durum genel olarak en düşük izin gün sayısı olan 24 işgünü ve ağır engelliler için öngörülen 2 günlük ek izini kapsamaktadır.

Aynı zamanda, başkaca izin haklarının da miras olarak bırakılıp bırakılmayacağı hususu da, -hâkimlerin kararına göre- geçerli olan toplu sözleşmeye ya da iş sözleşmesine bağlı bulunuyor.

*Kaynak: "Bundesarbeitsgericht: Urlaubsanspruch kann vererbt werden"; Ein Arbeitnehmer stirbt – was passiert mit dem Jahresurlaub, der ihm noch zusteht? Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden: Der Resturlaub muss den Erben vom Arbeitgeber ausbezahlt werden; Der Spiegel; Web. 22 Ocak 2019.*

## ABD'deki işyerlerinde uygulanan sağlık programları üretkenlik baskısı oluşturuyor



05 Ocak 2019 tarihli bir haberde, günümüzde gelişmiş ülkelerde işverenlerin, çalışanlarının işyeri hedeflerine

ulaşmalarını teminen sağlık programlarını (wellness programmes) daha etkin bir şekilde uyguladıkları vurgulanıyor.



Bununla birlikte, Bilim Dünyası Dergisinin (The Scientific World Journal) Haziran 2015 tarihli sayısında yayınlanan ve

Prof. Martin Cherniack tarafından kaleme alınan "İş sağlığının geliştirilmesi sürecinde verimlilik çelişkisi" adlı makale, durumun düşünülen aksine olduğunu ortaya koyuyor. Buna göre, 2005–2008 yılları arasında ABD'deki büyük bir firmanın çalışanları arasında alkol bağımlılığı ve depresyonun görülme oranlarının hızlı bir şekilde artış gösterdiğine dikkat çekildi. Söz konusu sağlık sorunlarının yaşandığı zaman dilimi, firmanın yıllık verimlilik oranını %9 gibi yüksek bir artışın yakalanmasını hedeflediği bir dönemde gerçekleşti. Bu bakımdan, işyerlerindeki iş sağlığı koşullarının geliştirilmesi, çalışanların bedensel açıdan daha sağlıklı ve formda kalmalarını sağlamakla birlikte, söz konusu üretkenlik baskısının çalışanlar üzerinde daha fazla strese yol açmasına neden oluyor.

Sonuç olarak, Prof. Cherniack'ın anılan makalesinde, çalışanların ruhsal ve bedensel sağlığının sadece söz konusu programlarla sağlanamayacağı vurgulanıyor.

*Kaynak: "When employer health programmes go too far", The Economist, 05 Ocak 2019.*

## Avusturya'da 12 saatten fazla çalıştırılmaya on-line şikâyet imkânı



Avusturya Çalışma, Sosyal İşler, Sağlık ve Tüketicinin Korunması Bakanlığı, çalışanların işverenlerini çalışma saatleri konusunda

internet üzerinden şikâyet edebilecekleri bir mekanizmayı Ocak 2019'dan itibaren hayata geçirdi. Söz konusu şikâyet mekanizmasının en önemli özelliği ise, şikâyetçinin kendisine ait bilgileri vermek zorunda olmaması. Çalışanın çalıştığı firmanın adını, adresini ve firmada hangi bölümde çalıştığını online olarak erişilebilen forma yazması yeterli olacak. Bu şekilde çalışanın kimliğinin gizli kalması ve işverenin çalışanı işten çıkarma vb. gibi yaptırımlar uygulamasının önüne geçilmesi sağlanıyor. Şikâyetçinin kesinlikle gizli kalacağı ve yapılan denetimler esnasında şikâyetçinin bilgilerinin paylaşılmayacağı söz konusu web sitesinde Bakanlık tarafından taahhüt ediliyor.

Ancak, Bakanlığın on-line şikâyet mekanizması, sadece günde 12 saatten veya haftada 60 saatten fazla çalıştırma hallerinin şikâyet edilebilmesini mümkün kılıyor. Diğer konulardaki işçi şikâyetlerinin 13 ayrı bölgede kurulu bulunan iş müfettişliklerine yapılması isteniyor.

*Kaynak: "ArbeitnehmerInnenschutz", Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, und Konsumentenschutz, Web. 30 Ocak 2019.*

## Birleşik Arap Emirlikleri'nde Etiyopyalıların çalışmasına kısıtlama



Birleşik Arap Emirlikleri İnsan Kaynakları ve Emirlikleştirme Bakanlığı'nın yayımlanmış olduğu 2018/6 sayılı iç genelgeye göre, Etiyopyalı

işçilerin Birleşik Arap Emirliklerine (BAE) getirilmesi 11 Aralık 2018 tarihinden itibaren ileri bir bildirim kadar durduruldu.

Öte yandan, 18 Aralık 2018 tarihinde BAE ile Etiyopya arasında, Etiyopyalı işgücünün BAE'de istihdam edilmesine dair Abu Dabi'de "Mutabakat Zaptı" imzalandı. Ancak, söz konusu işbirliğine rağmen Etiyopyalı işgücünün yeniden BAE'de istihdam edilmesine ilişkin olarak herhangi bir duyuru ya da açıklama yapılmadı.

*Kaynak: Abu Dabi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği.*

## Birleşik Arap Emirlikleri'nde bir günlük iş mahkemeleri kuruldu

Birleşik Arap Emirlikleri'nde (BAE), BAE İnsan Kaynakları ve Emirlikleştirme Bakanlığı ve Abu Dabi Emirligi Adalet Dairesi iş birliğiyle Bir Günlük İş Mahkemesi kuruldu.



Bir Günlük İş Mahkemesi, Abu Dabi Emirligi Musaffah bölgesinde bulunan Tefafuk Merkezi bünyesinde faaliyet gösteriyor. İşçi ve işveren arasında doğan ihtilafların çözümü için çalışan Tefafuk Merkezleri, çözüme ulaşılmaması halinde konuyu anılan

mahkemeye intikal ettiriyor. Mahkemede görüşülen davalar her türlü harçtan muaf tutuluyor.

Bir Günlük İş Mahkemeleri aşağıda belirtilen konularda faaliyet gösteriyor:

- 1- Basit iş davalarının çözüme kavuşturulması.
- 2- Nihai karar aşamasına gelen iş davalarında karar verilmesi.
- 3- Destek hizmetleri (Ev hizmetleri) davalarının görüşülmesi.
- 4- Acil davalar.
- 5- İspat, ödeme ve geri alma davaları.

Anılan Mahkemede görüşülen davaların çözüme kavuşturulmaması halinde ise dava, Abu Dabi İş Mahkemesine intikal ettiriliyor.

*Kaynak: Abu Dabi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği.*

## Brezilya'da ekonomik ve sosyal reformlar yolda



Yaklaşık 210 milyonluk nüfusuyla dünyanın en çok nüfusuna sahip beşinci büyük ülkesi konumundaki Brezilya'da baş gösteren sosyo-ekonomik istikrarsızlıkların aşılmasında sürdürülebilir bir emeklilik sisteminin sağlanması büyük önem taşıyor. Ülkede 1980 yılından beri gayri safi yurtiçi hâsıla artış oranı (GSYH) %2,6'nın üzerine çıkmadı. 01 Ocak 2019 tarihinde iktidara gelen yönetim, kısıtlayıcı kuralları azaltmayı, işletmeleri ezen vergi yasasını basitleştirmeyi, kamu iktisadi teşekküllerini

özelleştirmeyi ve geçen sene GSYH'nin %7'sine denk gelen bütçe açığını azaltmayı hedefliyor.

Brezilya'da GSYH'nin %12'sine karşılık gelen emekli aylığı maliyetleri ise birçok refah ülkesi ile hemen hemen aynı düzeyde olmasına karşın yeni yönetim bir askerin 33 yaşında emekli aylığı bağlandığı ülkede emeklilik yaşını yükseltmeyi (hali hazırda emeklilik yaşı erkekler için 65, kadınlar için 60) ve emekli aylıklarıyla bağlantılı olan asgari ücretin tespitine ilişkin yasanın değiştirilmesini planlıyor.

*Kaynak: "Jair Bolsonaro has a chance to transform his country", The Economist, 05 Ocak 2019.*

## Çin'de robot kullanımı, üretimi ve işsizliği artırırken işgücü maliyetini düşürüyor



Çin'de 2017 yılında sanayi üretiminde kullanılmak üzere üretilen robot sayısı %59'luk artışla 138.000'e yükseldi. Bu sayı, ABD ve Avrupa'da

üretilen toplam robot sayısının önüne geçti. Ancak, tekstil ürünleri gibi yumuşak nitelikteki malzemenin imalatında robot kullanımı elverişli olmayıp, özellikle otomobil ve elektronik eşya üretimindeki otomasyonda etkin olarak uygulanabiliyor.

Çin'de robotların daha fazla üretimde yer almasıyla birlikte imalat sektöründeki şirketlerde çalışan işçi sayısı azalmaya başladı.



Diğer yandan, robot kullanımı firmaların daha yüksek verimlilikle üretim yapabilmelerine imkân sağlıyor. Bu durumun, işsizliğin artmasına yol açmasına rağmen, halen

ortalama 4.500 yuan (650 ABD Doları) olan işgücü ücretlerindeki aşırı yükselmenin azalmasına katkı sağlaması bekleniyor.

*Kaynak: "Robots will help Chinese firms cope with rising wages", The Economist, 05 Ocak 2019.*

## Çin'de işgücü dağılımında en büyük pay hizmet sektörünün

Çin ekonomisinde firmalar ve alt sektörler genellikle tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteriyor. Bununla birlikte, hızlı bir ekonomik liberalleşme yaşayan ülkedeki işgücü piyasasında hizmetler sektörü ağırlıklı bir yere sahip olmaya başladı. Konu hakkındaki bir araştırma, Çin'de emek yoğun alanlar kapsamındaki restoran işlerinden kurye servislerine kadar çok çeşitli faaliyetleri içeren hizmet kesiminin ekonomide sanayi sektöründen daha geniş bir yer tuttuğuna işaret ediyor. Araştırmada, söz konusu duruma bağlı olarak, hizmetler kesiminde daha fazla işgücü istihdam edildiğine dikkat çekildi.

"China Labour Bulletin"den Geoffrey Crothall, Çin'de çok gelişmiş olan hizmet sektöründe yoğun istihdam olanakları sağlansa da çalışanlarına yeterince fazla mesai ücreti ya da işsizlik sigortası gibi sosyal haklar tanınmadığını vurguluyor. Ayrıca, hizmet sektörünün ön planda olmasının çalışma yaşamına getirdiği bir diğer olumsuzluk ise işyerlerinin genellikle orta yaşın üstündeki işgücünü istihdam etmeyi istememeleri.

*Kaynak: "Worries about unemployment mount, but China has buffers of a kind", The Economist, 12 Ocak January 2019.*

## Endonezya'da istihdamdaki artış yetersiz



265 milyonluk nüfusuyla dünyanın dördüncü en kalabalık ülkesi konumunda olan Endonezya'da nüfusun yaklaşık yarısı 30 yaşın altında bulunuyor. Ancak, iş çevrelerince mevcut işgücünün yeterli niteliklere sahip olmadığından şikâyet ediliyor. Bu sorunun başlıca nedeni olarak kamu harcamalarının beşte birinin eğitime ayrılmasını öngören yasal düzenlemelere karşın ülkede eğitim standartlarının düşük düzeyde seyretmesi gösteriliyor. Diğer yandan, ücretlendirmenin de adil ölçüde olmadığı komşusu Vietnam ile karşılaştırıldığında ücretlerin %45 daha yüksek olduğu belirtiliyor.



Kişi başı gayri safi yurtiçi hasılası (GSYH), satın alma paritesine göre 10.000 dolar dolayında bulunan ülkede, büyüme 1990'lı yıllara göre yavaşlamış durumda. 2014 yılında hedef olarak belirlenen yıllık %7'lik GSYH büyüme oranı aradan geçen süre içerisinde %5 düzeyinde kaldı. Ayrıca, 1997 yılından beri Çin'in Endonezya üzerinde olumsuz etkisi sürüyor. Uzmanlar, istihdamda yeterince artış sağlanamamasının nedenini elektrik fiyatlarındaki pahalılığa ve nakliye hizmetlerinin ağır işleminin imalat sektörünü sekteye uğratmasına bağlıyor.

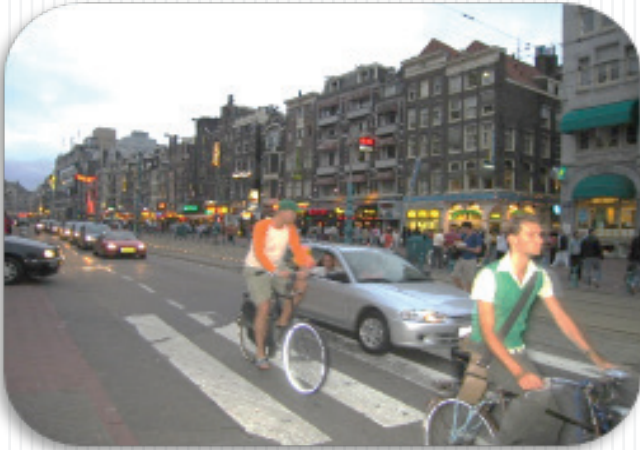
İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) tarafından 68 gelişmiş ve azgelişmiş ülkede gerçekleştirilen yabancı yatırımlara ilişkin yürütülen bir araştırmada, Endonezya'nın ticaret politikalarının en sıkı uygulandığı ülkeler arasında üçüncü sırada yer aldığı ortaya koyuldu.

Kaynak: "Indonesia's economy", The Economist, 19 Ocak 2019.

## Avrupa'da en çok pazar günleri ve akşam saatlerinde çalışanlar Hollandalılar



Belçika'daki Leuven üniversitesi tarafından yapılan araştırmada, özellikle e-ticaret ile uğraşanlar arasında her on Hollandalıdan yaklaşık üçünün akşamları, her beş Hollandalıdan birinin ise pazar günleri çalıştığı belirlendi. Araştırmacılar, Hollanda'da akşam çalışanların sayısının %13,7 olan Avrupa ortalamasının üzerinde olduğunu kaydetti.



Ayrıca araştırma sonucuna göre, pazar günü çalışan Hollandalıların sayısı 2006 yılına göre %20 oranında arttı. Özellikle mağaza açılış saatlerinin esnekliği ve aynı gün paket teslimatı gibi uygulamaların Hollanda'nın esnek ekonomisine katkıda bulunduğu belirtildi. Diğer yandan, araştırmacıların tespitlerine göre, Belçika'da kuralların daha katı olduğu, akşamları ve pazar günleri

çalışılmaya bazı durumlarda izin verilmediği belirtilerek, Hollanda'daki yasaların daha esnek olmasından dolayı e-ticaretin bundan avantaj sağladığı ancak sınırsız gece vardiyalarına da izin verilmediği bildirildi.



Araştırmada dikkat çeken unsurlardan bir tanesi de, Hollanda'da kadınların erkeklerden daha fazla hafta sonu çalıştıklarının ortaya çıkması oldu.

Araştırmaya göre, hafta sonları erkeklerden daha çok kadınlar çalışıyor. Yaşlı bakım hizmetlerinde kadınların daha yaygın olarak çalışıyor olması ve bakım hizmetlerinin daha çok hafta sonları gerçekleştirilmesi bu durumu ortaya çıkarıyor. Ayrıca, çoğunlukla öğretmen olan kadınlar hafta içi eğitimine hazırlık amacıyla genellikle hafta sonları da çalışma yapıyor.

Kaynak: "Dutch work most in evenings and Sundays in Europe: research" Dutchnews, Web. 09 Ocak 2019

## İsveç vatandaşlığına 2018'de geçen yabancı sayısı açıklandı



İsveç, geçen yıl (2018) 61.312 kişiyi vatandaş olarak kabul etti. İsveç vatandaşlığının kazanılması için başvuru sahiplerinin, geldikleri ülke ve bir İsveçli ile evli veya birlikte yaşayıp yaşamadıklarına bağlı olarak ülkede üç ila beş yıl yasal olarak ikamet etmeleri zorunlu bulunuyor.

2018 yılında yapılan 65.562 onaylı vatandaşlık başvuru sayısı 2017 yılı rakamının gerisinde kalırken, 2010 (28.100) ilâ 2016 (56.026) yılları arasındaki 6 senenin üstünde gerçekleşti.



Menşe ülkeler itibarıyla vatandaşlığa geçen yabancı sayıları:

Suriye	11.362
Somali	7.070
Vatansız	6.425
Irak	2.588
Afganistan	2.133
Eritre	1.871
Polonya	1.799
İran	1.695
Tayland	1.623
İngiltere	1.369
Bilinmeyen	1.295
Pakistan	1.162
Almanya	901
Sırbistan	861
Hindistan	817
Türkiye	802
Romanya	710
Rusya	710
Kosova	685
ABD	621

Vatandaşlığa kabul edilen yabancılar arasında erkek ve kadın sayıları bir birine çok yakın oldu. Nitekim, başvuru sahiplerinden 31.616 erkek ve 29.696 kadın vatandaş oldu. Vatandaşlığa en fazla kabul edilen ay Şubat ayı iken en az Aralık ayında kabul gerçekleşti. İsveç Göç İdaresince web sayfası üzerinden yapılan açıklamada ise, vatandaşlığın kazanılmasında beklenen ortalama sürenin 205 gün ya da 7 ay olduğu belirtilirken karar için 27 ay kadar beklenilebileceği ifade edildi.

*Kaynak: "How many people became Swedish citizens last year?"; The Local, Web.08 Ocak 2018.*

## AB vatandaşı olmayanların çalışma izni yenilenmeyebilir



İskandinavya'da bir ülkede çalışıp diğerinde yaşayan binlerce insan, her gün örneğin Danimarka ile İsveç arasında gidip gelmektedir. Ancak, bu yaşam tarzı göç yasası nedeniyle AB üyesi olmayan işçiler için sıkıntılar doğurmaktadır.





Örneğin, Danimarka'da oturup İsveç'te çalışan bir Amerikan vatandaşı çalışma izninin uzatılması için başvuru yaptığı İsveç Göç İdaresinden (Migrationsverket) başvurusuna ret cevabı aldı. Ret cevabının gerekçesi olarak kendisine, halen Danimarka'da ikamet ettiği ve hali hazırda İsveç'te üç aylık süreyi doldurduğu için oturma izni alması gerektiği belirtildi. Ancak İsveç'te ikamet izni olmadığı için kendisine İsveç'te çalışma izninin verilemeyeceği bildirildi. Bu durum, Türk vatandaşlarının da dâhil olduğu Avrupa Birliği vatandaşı olmayan tüm üçüncü ülke vatandaşları için söz konusu olabiliyor. Nitekim bu yaşam tarzına sahip üçüncü ülke vatandaşları çalışma izninin yenilenmesi için başvuruda bulduklarında çalıştığı ülkede yaşamadığı gerekçesiyle ret cevabı alabilmekteler.

*Kaynak: "Work permit rules complicate cross-border commuting for non-EU citizens", The Local, Web. 11 Ocak 2019.*

## Akdeniz Rotası'nı kullanan mülteci sayısı azaldı



İsviçre basınında çıkan haberde, Akdeniz Rotası olarak bilinen yol üzerinden Avrupa ülkelerine ulaşan mülteci sayısında azalma olduğu, bununla birlikte bu

hattın can güvenliği açısından daha yüksek tehlikeler taşıdığı bildirildi.



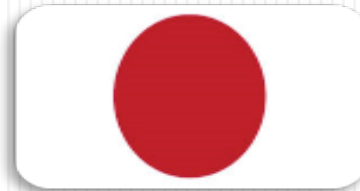
Habere göre, Akdeniz üzerinden botlarla Güney Avrupa ülkelerine ulaşan mülteci sayısı 2015 yılında 1 milyon iken, 2017 yılında 172.000'e, 2018'de ise 116.647'ye düştü. Bu yolla gelen mültecilerin 58.569'u İspanya'ya, 32.497'si Yunanistan'a, 23.370'i de İtalya'ya sığındı. Ayrıca, gerek Kuzey Afrika'dan İspanya'ya (Fas'ın sınır bölgesi Ceuta'dan kaçak giriş), gerekse Türkiye üzerinden Yunanistan'a yasadışı yollarla yaya gelenlerin sayısı 22.000 olarak tespit edildi.

Birleşmiş Milletler verilerine göre yasadışı yollarla Avrupa ülkelerine gelmek üzere Akdeniz'e açılan sığınmacılardan 2017 yılında boğularak hayatını kaybeden sığınmacı sayısı 3.200 iken bu sayı 2018 yılında 2.275 olarak kaydedildi. Bazı sivil örgütlerin veya yardım kuruluşlarının denizdeki mültecileri kurtarma girişimi başlatmaları Akdeniz rotasını daha da tehlikeli hale getirdi.

Başta İtalya olmak üzere bazı AB ülkeleri bu girişimlere şiddetle karşı çıkıyor.

*Kaynak: "Der Migrantenstrom über das Mittelmeer verlangsamt sich – für die Migranten werden die Reisen aber immer tödlicher", Neue Zürcherzeitung, Web. 09 Ocak 2019.*

## Japonya'da yaşlı bakımında daha fazla robot kullanılacak



Japonya, 84 yaş ortalaması ile dünyada ortalama yaşam süresinin (life expectancy)

en yüksek olduğu ülke. Japon halkının %28'i 65 yaşın üzerinde olup, bu değer Amerika Birleşik Devletleri'nde %15, Almanya'da ise %21'dir.

Konuyla ilgili olarak, The Economist dergisinde yer alan bir araştırmada, günümüz dünyasında ortalama yaşlılık düzeyinin yükselişinin, sağlık



masraflarını da beraberinde getirdiğine işaret ediliyor. Örneğin, geçtiğimiz yıl Japon hükümetinin kamu sağlık sistemine ayırdığı pay bütçe giderlerinin %15'ine karşılık geliyordu. Bu bağlamda, Japon hükümeti, yaşlıların bakımı için robot üretimine finansal destek sağlandığını ve 2025 yılına kadar bu amaç için tasarlanmış 380.000 robotun üretiminin tamamlanacağını açıkladı.

*Kaynak: "The government is struggling to curb the rising cost of health care"; The Economist, 12 Ocak 2019; "How robots could help care for Japan's ageing population"; The Independent, 09 Nisan 2018.*

## Kanada emeklilik sistemi çok başarılı



Kanada Emeklilik Sistemi (The Canada Pension Plan/CPP), gelire dayalı kamusal bir emeklilik rejimi olmakla birlikte, yatırım yönetimi bağımsız

bir kurul tarafından yerine getirilmektedir. Yatırım Kurulu, 1997 yılında kamu politikalarının dışında tam bir şeffaflıkla özellikle kazançlara odaklanmak üzere kuruldu. ABD emekli aylık rejiminin, yani sosyal güvenlik sigortalarının 2034 yılına kadar maddi sıkıntı içerisine gireceği beklenirken, Kanada'daki emeklilik sisteminde varlıklar kamu havuzundan ayrı tutulmuş ve primlerin birikimi sağlanmış durumda. Nitekim, CPP fonunda geçtiğimiz 10 yıl içerisinde 3 katın üzerinde bir artış görüldü. Geçtiğimiz yıl fonun gelirler bütçesi 454 milyar Kanada doları düzeyine çıktı.



Bu kapsamda, Kebek'te farklı bir sistem uygulanmakla birlikte, tüm Kanada'da eşit olarak %9,9 oranındaki katkı paylarının 2023 yılına kadar %11,9'a yükseltilmesi planlanıyor. Gerek prim oranlarındaki artış gerekse Kanada Emeklilik Planı Yatırım Kurulu'nun fon yönetimi konusunda gösterdiği başarı neticesinde Kanada Emeklilik Planı Fonu gelirlerinin önümüzdeki dönemde de artması bekleniyor.

*Kaynak: "The Canada Pension Plan Investment Board", The Economist, 19 Ocak 2019; CPP Investment Board 2018 Annual Report, Web. 29 Ocak 2019.*



## Kazakistan'da 2019 yılı için asgari ücret belirlendi



Kazakistan'da 30 Kasım 2018 tarih ve 197-VI sayılı Yasa ile 2019-2021 yılları için sosyal güvenlikte kullanılacak asgari ücret

ile aylık hesaplama endeksi belirlendi. Aylık hesaplama endeksi vergi ile bağlantılı olan cezalar, belli teşviklerde en az yatırım tutarı gibi hesaplamalarda kullanılıyor. Buna göre, 2.405 tenge (6,25 ABD doları) olan aylık hesaplama endeksi 2.525 tengeye (6,45 ABD doları) yükseltildi.



Kabul edilen yeni ulusal bütçeye göre, 01 Ocak 2019 tarihinden itibaren geçerli asgari aylık ücret 42.500 tengeye (110,5 ABD doları), temel sosyal ödenek harcama oranlarını hesaplamak için belirlenen asgari geçim seviyesi 28.284 tengeden (73,53 ABD doları) 29.698 tengeye (77,21 ABD doları), devlet garantili en düşük emekli ödeneği 16.037 tengeye (41,69 ABD doları), asgari emekli maaşı 36.108 tengeye (93,88 ABD doları) yükseltildi.

*Kaynak: Astana Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği.*

## Kazakistan'da toplam sermaye büyüklüğüne göre yabancı şirketler

Kazakistan İstatistik Komitesi verilerine göre; Kasım 2018 itibarıyla, Kazakistan'da faaliyet gösteren yabancı şirketlerden en büyük sermayeye Hollandalı şirketler sahip bulunuyor.

Kazakistan'da kurulan yabancı şirketlerin sermaye büyüklüğüne göre sıralaması şöyle:

Ülke	Şirket sayısı	Tutar (Tenge)
Hollanda	930	1,1 trilyon
Rusya	8.200	167,2 milyar
Çin	1.200	131,5 milyar
ABD	507	83,2 milyar
İngiltere	512	80,4 milyar
Türkiye	1.900	76,2 milyar
Almanya	933	62,4 milyar
Singapur	143	62,2 milyar
Romanya	28	59,7 milyar
Virjin Adaları	284	49 milyar
BAE	243	48,5 milyar
İsveç	49	37,1 milyar
İrlanda	36	35,3 milyar
GKRY (Güney Kıbrıs Rum Y.)	252	33,6 milyar
Belçika	74	25,9 milyar
Avusturya	146	23,4 milyar
Lüksemburg	91	19,5 milyar

*Kaynak: Astana Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği.*

## Kazakistan çifte vatandaşlıkla mücadele başlattı

Kazakistan İçişleri Bakanlığınca, çifte vatandaşlığı olan kişilerin tespit edilmesine ilişkin olarak bazı ülkelerle anlaşma imzalanacağı bildirildi. Herhangi bir ülkeden bir kişinin vatandaşlığı hakkında bilgi talep edildiğinde bu bilgilerin kişiye özel olmasından dolayı cevap alınmadığı için ilgili ülkelerle anlaşma yapılması kararlaştırıldı.

Son zamanlarda, çifte vatandaşlığı olan kişilerin gümrük daireleri ve emeklilik fonu aracılığıyla tespit edildiğini açıklayan Kazak İçişleri Bakanı, bu şekilde Kazak vatandaşı olup da yasaya aykırı olarak Rusya vatandaşlığını alan 15.000 kişinin tespit edildiğini bildirdi.

İçişleri Bakanı, Rusya, Azerbaycan, Türkmenistan, Kırgızistan, Ermenistan ve Gürcistan ile bu tür anlaşmaların imzalanmasının planlandığını belirtti.

*Kaynak: Astana Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği.*

## Macaristan'da fazla mesaiyi öngören yasa çalışanları memnun etmedi



Macaristan'da işverenlerin isteği üzerine çalışanların fazla mesai yapmalarını öngören yasa yürürlüğe girdi. Yasaya göre yıllık olarak

400 saate kadar işverenler fazla mesai yapılmasını isteyebilecek.

Yasanın gerekçesi olarak yabancı otomobil firmalarının, özellikle Alman otomobil üreticilerinin ülkede işgücü

eksikliğinden şikâyet etmeleri gösteriliyor. Ancak, yetkililer yasanın AB mevzuatıyla uyumlu olduğunu belirtiyor.



Diğer yandan, Avrupa'da firma birleşmelerinin arttığı gözleniyor. Nitekim, on yıl kadar önce dünyanın en büyük 100 firmasının 28'i Avrupa merkezli olarak kurulu iken bugün bu sayı özellikle İngiltere'nin Avrupa Birliğinden ayrılma kararından sonra 17'ye düşmüş olup bu sayının 12'ye düşmesi bekleniyor.

Tepki çeken bir başka yasa da kamuya ilişkin konularda idari mahkemelere paralel olarak Adalet Bakanı tarafından yönetilen bir sistemin getirilmiş olması oldu. Bu yargısal düzenlemenin her türlü sıkıntıda hükümeti kalkan gibi koruyacağından endişeleniliyor. Nitekim, komünizmin yıkılışından beri mevcut hükümetin ekonomik ve siyasi gücü merkezileştirmesinden dolayı Avrupa Birliği Parlamentosu, Birliği kuran anlaşmanın yedinci maddesine göre Macaristan'ın haklarını tamamen ya da kısmen askıya almak üzere 2018 yılının Eylül ayında oylamaya gitmişti.

*Kaynak: "Hungary's protests," The Economist, Web. 22 Aralık 2018; "The Hungarian Parliament is controlled by the Hungarian people", Website of the Hungarian Government, 18 Aralık 2018; "Thousands of Hungarians join latest rally against Orban's reforms", Reuters, Web. 21 Aralık 2018.*

## Suudi Arabistan'da ekonomik reformlar ne yatırımcıyı çekebildi ne de iş olanağı sağladı

Suudi Arabistan Krallığı'nda petrol dışındaki sektörlerde 2018 yılı içerisinde %1.9'luk gelişme gösteren gayri safi yurtiçi hasılasının (GSYİH), önümüzdeki yıl %2,3 düzeyine yükseleceğinin tahmin edildiği bir araştırmada açıklandı. Bu amaçla, Suudi Arabistan'da ekonomiyi canlandırmaya yönelik "Vizyon 2030" adlı Kalkınma Projesi kararlılıkla uygulanıyor. Söz konusu proje kapsamında yatırımların turizm gibi kalkınma odaklı sanayi kollarına daha çok yönelmesi bekleniyor.

Perakende işler: Firma ile müşteri arasında doğrudan bağlantıyı kuran kasiyerlik, müşteri temsilciliği, satış danışmanlığı vb. işleri içeriyor.

Hükümetin Suudi vatandaşlarına yeni iş imkânları sağlaması amacıyla birçok perakende işi

yabancılara yasaklamasına karşın perakende işlerin sayısı 2017 yılından bu yana düştü. Suudiler arasında işsizlik oranı 2017 yılından bu yana artarak %12,9'a yükseldi. Söz konusu işsizlik oranını %9'a düşürebilmek için yeni iş imkânlarının sağlanması gerekiyor. 2018 yılı Ocak ayından itibaren şirketlerden çalıştırdıkları her bir yabancı için aylık 400 riyal (107 ABD doları) ceza kesiliyor. 2020 yılına kadar ise bu kesintinin iki katına çıkarılması hedefleniyor. Fakat Suudi vatandaşları bu avantajı kullanmak istemiyor. İnşaat sektörü bu durumdan en çok etkilenen sektör oldu. Çünkü, Suudlu gençler bedenen çalışmak istemiyorlar. Suudi Arabistan'da nitelikli bir yabancı her ay evine 1,500 riyal götürürken Suudi vatandaşları için filli asgari ücret 3,500 riyal civarında bulunuyor.

*Kaynak: "Economic reforms are neither attracting investors nor creating jobs", The Economist, 22 Aralık 2018.*