



www.csgb.gov.tr/digm

E-BÜLTEN

DIŞ İLİŞKİLER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ AYLIK E-BÜLTENİ

SAYI 52 • ŞUBAT 2022

DÜNYA

Sosyal Adalet

GÜNÜ



ILO'ya göre, sürdürülebilir kalkınma ve sosyal adaletin anahtarı insana yakışır bir iştir. Sosyal adaletin sağlanması için öncelikle eşitsizlikle mücadele edilmeli, yoksulluk azaltılmalı ve iklim değişikliği ele alınmalı...

Kovid-19 Sürecinde Kadınlar
**İŞTEN AYRILMAK
ZORUNDA KALDI**

10

Hindistan'da Temiz Enerjinin
**İSTİHDAMDAKİ ROLÜ
ARTIYOR**

18

Suudi Arabistan Kamu Sektöründe
**EV DEN ÇALIŞMA
YÖNTEMİNİ ONAYLADI**

23



Yayıma Hazırlayan

Salih Vecdi Seçkin Çalışma Uzmanı

Yazı Kurulu (Alfabetik sırayla):

İzzet Kamil Giritlioğlu Çalışma Uzmanı
Salih Vecdi Seçkin Çalışma Uzmanı
Selman Ayan Çalışma Uzmanı
Őeniz Özmert Koçer Çalışma Uzmanı
Züleyha Çetin Uzman

Katkıda Bulunanlar

Fatih AYAN Çalışma Uzmanı

Kapak ve Sayfa Tasarım

Ömer Yalçın

Adres:

Emek Mahallesi, Naci AYVALIOĞLU
Caddesi, PK. 06520 Emek / ANKARA
Telefon: 0 (312) 296 77 58
Faks : 0 (312) 296 18 81

Genel Müdürlüğümüzün aylık elektronik bültenine abone olmak için digm.ebulten@csqb.gov.tr adresine e-posta adresinizi iletebilirsiniz. Ayrıca bültene ilişkin görüş ve önerilerinizi iletmek için de bu e-posta adresinden bizimle iletişime geçebilirsiniz.

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



İÇİNDEKİLER

- 04 Uzman Görüşü: 20 Şubat "Sosyal Adalet Günü"
- 06 Avrupa Komisyonu Aralık 2021 Aylık İstatistik Bülteni Yaymlandı
- 08 11 Şubat Dünya Bilimde Kadın ve Kız Çocukları Günü
- 09 Sağlık Çalışanları için İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi Yaymlandı
- 10 Kovid-19 Sürecinde Kadınlar İşten Ayrılmak Zorunda Kaldı
- 11 OECD: Göçmenlerin Entegrasyonunda Yetki Dağılımı Önemli
- 12 Kovid-19 Salgını Gelirleri Düşürürken Gıda Güvencesinden Yoksunluğu Artırdı
- 13 ABD'de İşsizlik Yardımına Talep Azalırken İş Gücü Açığı Sürüyor
- 14 Afganistan'da İş Gücü Piyasasında Kaybedenler Yine Kadınlar Oldu
- 15 Almanya'da Asgari Ücret Üçüncü Kez Artırıldı
- 16 Sanayide Robot Kullanımında Asya Ülkeleri Önde
- 16 Belçika'da 1 Şubat 2022'den İtibaren Mesai Saatleri Dışında İş Bağlantısı Kesilebilecek
- 17 Sağlık Turizmi Gelişen Birleşik Arap Emirlikleri'nde Uzman Sağlık Personeline İhtiyaç Duyuluyor
- 18 Hindistan'da Temiz Enerjinin İstihdamdaki Rolü Artıyor
- 19 Hindistan'da İşsizlik Kaygı Verici Boyutta
- 19 Hindistan'da Kamu Bankaları Özelleştirilecek mi?
- 20 Yoksulluk, Ruh Sağlığı Sorunlarının Önemli Bir Nedeni
- 21 İsveç'te İstihdam Rakamları Büyüdü
- 23 Suudi Arabistan Kamu Sektöründe Evden Çalışma Yöntemini Onayladı
- 24 Almanya'da 2020 Yılı Ortalama Gelir Araştırması



Salih Vecdi SEÇKİN Çalışma Uzmanı

salih.seckin@csqb.gov.tr

20 Şubat “Sosyal Adalet Günü”

ILO Genel Direktörü Guy Ryder, 2022 Dünya Sosyal Adalet Günü vesilesiyle yaptığı açıklamada, küresel düzeyde hâlâ işçilerin %60'ının hayatlarını yoksulluk içinde kazandığını, hak ve korunmadan mahrum olduklarını ve kayıt dışı ekonominin kayıt altına alınmasının birinci öncelik olması gerektiğini ifade etti.

Atılması gerekli diğer adımları ise, evrensel sosyal koruma, işçilerin korunmasının ve işletmelerin sürdürülebilirliğinin geliştirilmesi, insana yaraşır iş ve kapsayıcı bir ekonomik büyümenin teşvik edilmesi ile küresel ekonomide nötr karbona doğru adil bir geçiş sağlanması olarak sıraladı. Bunun için ülkeler ve çok taraflı kuruluşlar arasında uyumlu bir işbirliğine ihtiyaç bulunduğunu da belirtti.

Birleşmiş Milletler (BM) Genel Kurulu 26 Kasım 2007 tarihinde 20 Şubat gününü “Sosyal Adalet Günü” olarak ilan ederken, toplumsal kalkınmanın hem ulusal hem de uluslararası düzeyde gerçekleştirilebilmesi için sosyal adaletin vazgeçilmez olduğunu kabul etti. BM ayrıca, yoksulluğun ortadan kaldırılması, herkes için sosyal refah ve adalete erişimin teşvik edilmesi, tam istihdamın ve insana yaraşır iş ile her türlü eşitliğin sağlanmasında uluslararası toplumun çabalarının güçlendirilmesine ihtiyaç bulunduğuna vurgu yaptı. Bilindiği gibi, toplumsal kalkınma, insana yatırım yapılması anlamına geliyor. Bu çerçevede, bireylerin refahının artırılarak potansiyellerini tam olarak kullanabilmelerinin sağlanması ve kendi kendilerine yeterli hale gelmeleri amaçlanıyor. Ancak bu sayede toplumsal kalkınmanın gerçekleşebileceği kabul ediliyor. Kalkınmayı ekonomik büyümeden ayıran en önemli özellik, toplumun genelini kapsıyor olmasıdır. Dolayısıyla, ekonomik büyümenin topluma yansımaları halinde toplumsal kalkınmadan bahsedilmesi mümkün olabiliyor.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), **Dünya İstihdam ve Sosyal Görünümü: 2022 Eğilimleri** raporunda, Kovid-19 salgınının neden olduğu ekonomik ve sosyal gerilemenin telafi edilmesi ve uzun süreli hasarın önlenmesi için insan merkezli politikaların gerekliliğine vurgu yaptı. İnsan merkezli bir hedefe ulaşılmasında ise kapsayıcı ekonomik büyüme ve kalkınmaya, çalışanların tamamının korunmasına, evrensel bir sosyal korumaya ve sosyal diyaloga ihtiyaç duyulduğu belirtildi.

ILO, İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) ve Global DEAL adlı Küresel Uzlaşma Platformunun (KUP) işbirliği ile 11-14 Ekim 2021 tarihlerinde “Salgının Ötesinde: İş Gücü Piyasasını Şekillendiren Sosyal Diyalog” konulu üst düzeyli bir forum düzenlendi. Sosyal diyalogun iyi bir örneğini oluşturan foruma çeşitli ülkelerden üst düzey siyasetçi, özel sektör yöneticileri ve sendika temsilcileri katıldı.

Forumda durum tespiti yapılarak, ileriye dönük olarak özellikle, sosyal diyalogun iş yaratma sürecini nasıl destekleyebileceği ve piyasaların canlanarak yeniden güç kazanması çabalarının, kadın ve genç işçiler ile düşük ücretli işlerde çalışanlar gibi toplumda krizlerden en çok etkilenen gruplara nasıl yönlendirilebileceğinin önem kazandığına vurgu yapıldı. Ayrıca, sosyal diyalogun, işçiler ile sendikaların, çalışma hayatına ilişkin sorunlarına çözüm arayışında işverenlerle birlikte olmalarını sağlayan bir zemin oluşturduğuna değinildi. Bu yaklaşım sürecinin, iş gücü piyasasındaki mevcut ve potansiyel olumsuzluklar ve etkilerinin ortak olarak belirlenip, birlikte ele alınmasına yardımcı olduğu kaydedildi.



Ülkemizde, sosyal adaletin sağlanması ve sosyal refahın gerçekleŐmesi için gerekli tedbirlerin alınması devletimizin görevleri arasında yer alıyor. Bu doğrultuda hazırlanan, ülkemizin 15 yıllık bir kalkınma perspektifinin ilk beş yıllık dilimini içeren **11. Kalkınma Planı ve Ulusal İstihdam Stratejisi (2019-2023)** Temmuz 2019’da yayımlandı. Strateji belgesi, başta bakanlıklar olmak üzere kamu kurum ve kuruluŐlarının yanı sıra toplumumuzun tüm kesimlerinden çok sayıda temsilcinin katkılarıyla katılımcı bir yaklaŐımla hazırlandı. Strateji belgesinin, istihdam ve çalışma hayatı baŐlıėı altındaki bölümünde, iş gücü piyasasının sorunları, ihtiyaçları ve beklentileri ele alındı. Bu kapsamda, insana yaraşır iş fırsatlarının sunulması ile başta kadın ve gençler olmak üzere özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması temel amaç olarak kaydedildi. Ayrıca, toplumsal kalkınmaya yönelik politikaların geliştirilmesi hedeflendi. Nitelikli insan ve güçlü toplum eksenini altında beŐeri sermayenin güçlendirilmesi, kapsayıcı büyüme yaklaŐımının belirgin bir biçimde hayata geçirilmesi ve refahın toplumun tüm kesimlerine yaygınlaŐtırılması amaçlandı.

Gerek uluslararası platformlarda, gerekse ulusal düzeyde dünya toplumlarının sosyal adaletin sağlanmasına yönelik olarak özellikle yoksulluğun azaltılması ve toplumsal kalkınmanın sağlanması bakımından yukarıda sözü edilen olumlu yaklaŐımlarda bulunmaları memnuniyet verici. Ancak, toplumların bu alandaki güncel verilerine bakıldığında, henüz istenilen seviyeye ulaŐılamadıėı görülüyor. Bu itibarla, sosyal adaletin sağlanmasında insana yatırım yapılması önem ve öncelik kazanan bir unsur olarak karŐımıza çıkıyor.

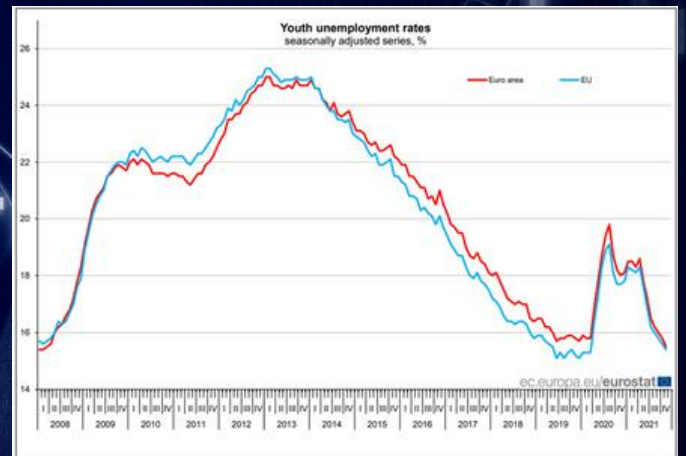
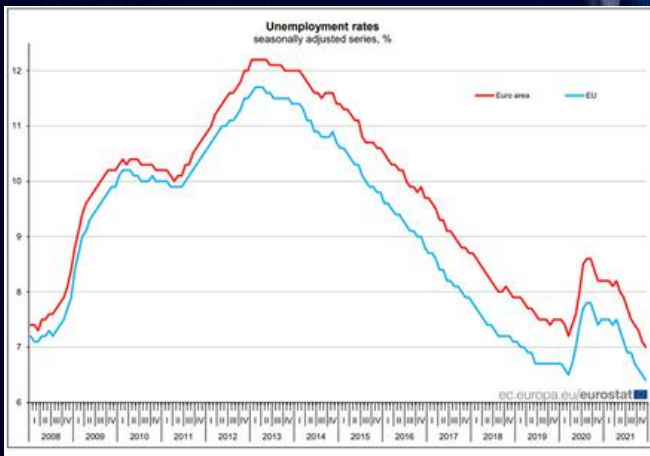


Avrupa Komisyonu Aralık 2021 Aylık İstatistik Bülteni Yaymlandı

Avrupa Birliği İstatistik Bürosu (Eurostat) verilerine göre, mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranları avro bölgesinde[1] 2021 Kasım ayındaki %7,1 seviyesinden 2021 Aralık ayında %7'ye gerilerken, 2020 yılı Aralık ayındaki %8,2'lik seviyesine kıyasla oldukça düşük gerçekleşti. Avrupa Birliği (AB)[2] genelinde ise 2021 Aralık ayında 2021 Kasım ayındaki %6,5'lik seviyenin altına düşerek %6,4 olarak gerçekleşti. Söz konusu değer, Aralık 2020'de AB genelinde %7,5 olarak kaydedilmiŐti.

Eurostat tahminlerine göre, 11 milyon 481 bini avro bölgesinde olmak üzere 2021 Aralık ayı itibarıyla AB üyesi 27 ülkede toplam 13 milyon 612 bin işsiz bulunuyor. 2021 Kasım ayı ile karşılaştırıldığında işsizlik, AB genelinde 210 bin, avro bölgesinde ise 185 bin azaldı. 2020 Kasım ayı ile karşılaştırıldığında işsizliğin AB genelinde 2 milyon 196 bin, avro bölgesinde 1 milyon 828 bin azaldığı görüldü.

2021 Aralık ayında 2 milyon 222 bini avro bölgesinde olmak üzere tüm AB üyesi ülkelerde toplam 2 milyon 748 bin 25 yaş altı gencin işsiz olduğu kaydedildi. Genç işsiz oranları 2021 Kasım ayında AB'de %15,3, avro bölgesinde %15,4 iken, 2021 Aralık ayında hem AB genelinde hem de avro bölgesinde %14,9 oranında gerçekleşti. Sayısal olarak 2021 Kasım ayı ile karşılaştırıldığında genç işsiz sayısı AB genelinde 81 bin, avro bölgesinde 78 bin düşüş kaydetti. 2020 Aralık ayı ile karşılaştırıldığında ise genç işsizlerin sayısı AB genelinde 385 bin, avro bölgesinde 323 bin azaldı. AB genelinde kadın işsizlik oranı 2021 Kasım ayındaki %6,8 seviyesinden 2021 Aralık ayında %6,6'ya düşerken, erkek işsizlik oranı %6,2 seviyesinden %6,1'e geriledi. Avro bölgesinde 2021 Kasım ayında %7,5 olan kadın işsizlik oranı 2021 Aralık ayında %7,3'e inerken, erkek işsizlik oranı %6,8'den %6,7'ye düŐtü.



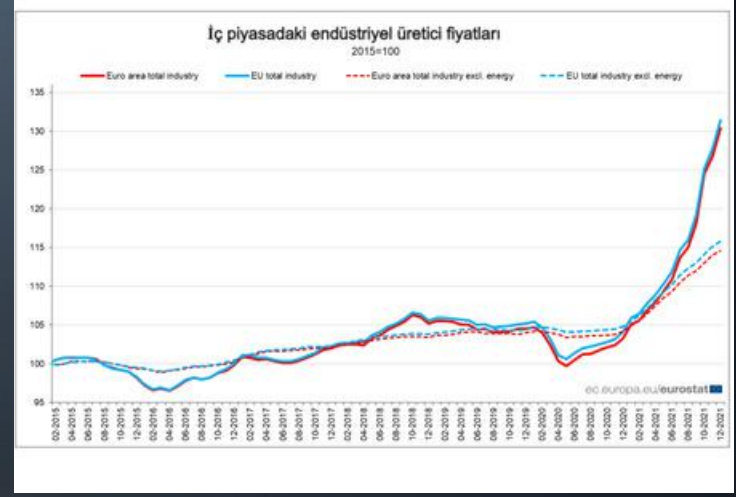
³ Avro bölgesi (EA19) ülkeleri: Belçika, Almanya, Estonya, İrlanda, Yunanistan, İspanya, Fransa, İtalya, G.K.R.Y., Litvanya, Letonya, Lüksemburg, Malta, Hollanda, Avusturya, Portekiz, Slovenya, Slovakya ve Finlandiya.

⁴ EU27: Belçika, Bulgaristan, Çekya, Danimarka, Almanya, Estonya, İrlanda, Yunanistan, İspanya, Fransa, Hırvatistan, İtalya, G.K.R.Y., Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, Malta, Hollanda, Avusturya, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovenya, Slovakya, Finlandiya ve İsveç.

2021 Aralık itibarıyla seçili bazı AB üyesi ülkelerde mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranları şöyle:

	Toplam İşsizlik Oranı (%)	Erkek (%)	Kadın (%)	Genç İşsizliği (25 yaş altı, %)
Avro-19	7,0	6,7	7,3	14,9
AB-27	6,4	6,1	6,6	14,9
Belçika	5,7	6	5,4	16,4
Bulgaristan	4,9	5,4	4,4	14,8
Çek Cumhuriyeti	2,1	1,9	2,4	7,6
Danimarka	5,1	5	5,1	10,8
Almanya	3,2	3,5	2,9	6,1
Yunanistan	12,7	9,5	16,6	30,5
İspanya	13	11,5	14,7	30,6
Fransa	7,4	7,5	7,4	17,6
İtalya	9	8,5	9,6	26,8
Hollanda	3,8	3,6	4	7,8
Avusturya	4,9	5,1	4,7	8,3
Polonya	2,9	3	2,9	11,9
Portekiz	5,9	5,9	5,9	21,1
İsveç	8,2	7,7	8,7	24

Eurostat tarafından yayımlanan rakamlara göre, 2021 Kasım ayı ile karşılaştırıldığında bir önceki aya göre endüstriyel üretici fiyat artışı hem AB hem de avro bölgesinde %2,9 oranında gerçekleşti. 2020'nin Aralık ayı ile karşılaştırıldığında her iki bölgedeki artış %26,2 olarak kaydedildi.



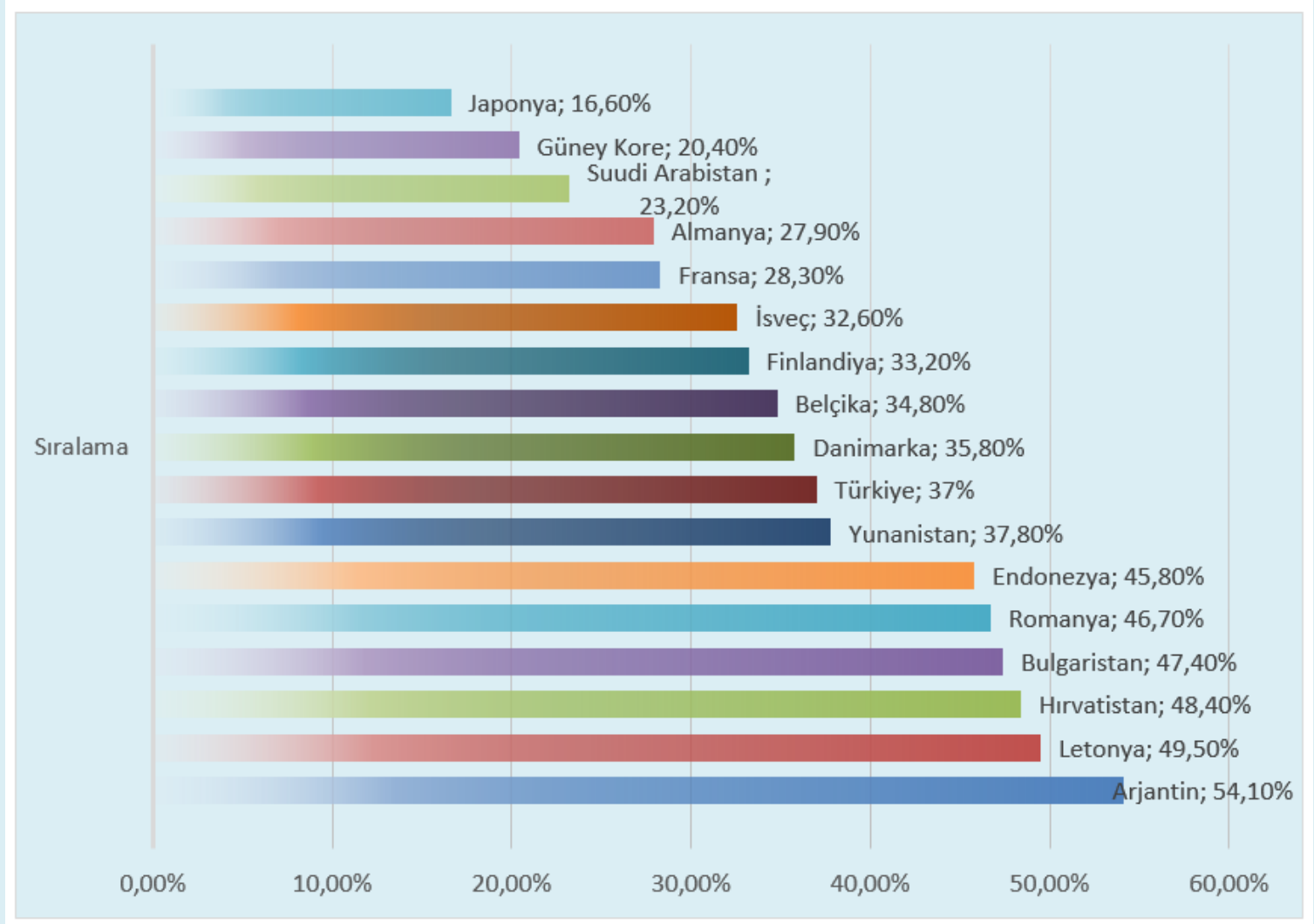


11 Şubat Dünya Bilimde Kadın ve Kız Çocukları Günü

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 2015 yılında 11 Şubat günü, kadın ve kız çocuklarının bilime tam ve eŐit erişim ve katılımını, bunun yanı sıra toplumsal cinsiyet eŐitliĐi ile kadın ve kız çocuklarının daha da güçlendirilmesini sağlamak amacıyla Uluslararası Bilimde Kadınlar ve Kız Çocukları Günü olarak ilan edildi.

Bilim ve cinsiyet eŐitliĐi, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi de dahil olmak üzere uluslararası birçok kalkınma hedefleri kapsamına alınmıŐ olmasına rağmen, kadın ve kız çocuklarının bilimde yer almalarına yönelik gayretler henüz hedefine ulaŐabilmiŐ değil. Birleşmiş Milletler EĞitim, Bilim ve Kùltür Örgütü (The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization/UNESCO)'ne göre, dünyadaki araŐtırmacıların sadece %30'u kadın olup, lisans öğrencilerinin %45'i, yüksek lisans öğrencilerinin %55'i ve doktora öğrencilerinin %44'ü kadınlardan oluŐuyor. UNESCO kayıtlarına göre, her üç araŐtırmacıdan sadece biri kadın.

UNESCO kayıtlarına göre seÇili bazı ÷lkelerde bilimde yer alan kadın oranları:



Kaynak : <https://voices.ilo.org/podcast/universe-still-has-the-capacity-to-surprise-us;>
<https://www.un.org/en/observances/women-and-girls-in-science-day;>

Grafik Kaynak : <https://www.unesco.org/reports/science/2021/en/dataviz/women-share>.

International
Labour
Organization

Sağlık alıŐanları için İŞ Sağlığı ve Güvenliği Rehberi Yayınılandı

Uluslararası alıŐma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Kovid-19 salgınının sağlık çalışanları üzerlerinde hâla baskı oluşturduğu bu dönemde daha etkin bir iş sağlığı ve güvenliği programının geliştirilmesi ve uygulanması konusunda yeni bir kılavuz yayımladı.

Temel amacı insan sağlığını geliŐtirmek olan sağlık çalıŐanlarının, çalıŐmaları nedeniyle sağlık sorunları da yaŐayabildiđi belirtilerek, sağlık çalışanları için oluŐturulacak iş sağlığı ve güvenliği programlarının, işverenler, işçiler ve temsilcileri ile iŐtiŐare edilerek hazırlanması, uygulanması, izlenmesi, değerlendirilmesi ve periyodik olarak gözden geçirilmesi gerektiği ifade edildi.

Kılavuz belgede, sağlık çalıŐanlarının yaygın olarak karŐılaŐtıkları tehlikeler; mesleki enfeksiyonlar (tüberküloz, hepatit B ve C, HIV, sıtma vb.), ergonomik tehlikeler (ağır kaldırma, kronik bel ve boyun ağrısı, kas-iskelet bozuklukları), tehlikeli kimyasallar (temizlik ve dezenfeksiyon maddeleri, toksik ilaçlar), radyasyona maruz kalma (x ışınları, ultraviyole), psiko-sosyal tehlike (zaman baskısı, uzun çalışma saatleri), Őiddet ve taciz (iş yerinde fiziksel, cinsel, psikolojik taciz ve istismar), çalışma ortamına ilişkin çevresel riskler (sıcak-soğuk baskısı ve gürültü), yaralanmalar, çevresel sağlık riskleri (sanitasyon ve hijyen, sağlık hizmeti atıkları klima rahatsızlıkları) olarak sıralandı.



Kaynak: "CARING FOR THOSE WHO CARE, Guide for the development and implementation of occupational health and safety programmes for health workers", ILO-WHO, 2022.



Kovid-19 Sürecinde Kadınlar İŞten Ayrılmak Zorunda Kaldı

İktisadi İŞbirliği ve Gelişme Teşkilatı (Organisation for Economic Co-operation and Development/OECD) tarafından yapılan 2020 Önemli Riskler araştırması, okul ve çocuk bakım tesislerinin kapatılması durumunda annelerin ücretsiz bakım işini üstlendiğini ve buna bağlı olarak iş gücü piyasasında mağduriyet yaŐayarak, stres altında kaldığını gösterdi.

Birçok ülkede 2019 yılı dördüncü çeyreği ile 2021 yılı birinci çeyreği arasında kadınların iş gücüne katılım ve istihdam oranlarında büyük düşüş gözlemlendi. AraŐtırmaya göre, 12 yaş altı çocuğu olan annelerin %61,5'i ekstra bakım iŐlerinin çoğunu veya tamamını üstlenirken, babaların yükümlülüğü üstlenme oranı %22,4 olarak gerçekteŐti. OECD ülkeleri arasında genel olarak 12 yaş altı çocuğu olan annelerin büyük bir çoğunluğu 2019 yılının dördüncü çeyreği ile 2020'nin üçüncü çeyreği arasında çalışan konumundan çalıŐmayan konumuna geçti. Dolayısıyla, istihdamdan, istihdam edilmeyen durumuna geçiŐteki cinsiyet farkı, genellikle okul çağında ve daha küçük çocukları olan ebeveynler arasında daha fazla görüldü. AraŐtırmaya katılanlardan 18 yaş altı çocuğu olanların %15,6'sında, en az bir aile üyesi işten ücretli veya ücretsiz izin alırken; bu oran çocuğu olmayanlarda yalnızca %10,8 oldu. Diğer yandan, 12 yaŐından küçük çocuğu olan ebeveynlerde işten ücretli veya ücretsiz izin alma oranı daha da artarak %17'ye kadar çıktı.

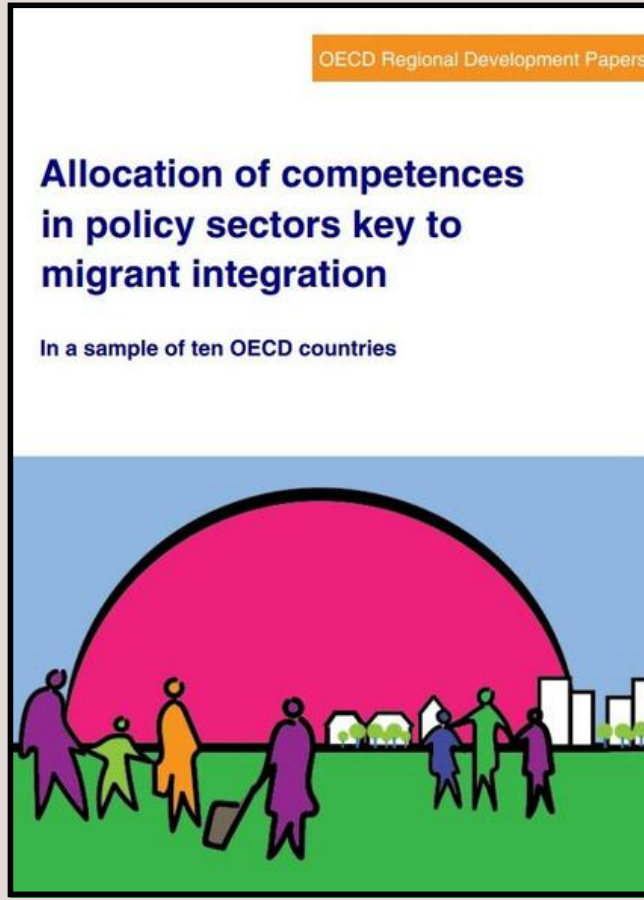
Kamusal yatırımlarda kaliteli çocuk bakımı, eğitimi ve okul dışı desteklere daha fazla yer verilmesi, babaların uzun vadeli bakım konusunda izin alma ve süresinin uzatılması, hem kadın hem de erkekler için uzaktan çalışmaya eŐit erişimin teşvik edilerek, bu yöntemi kullananlar için ücret ve terfi açısından eşitliğin sağlanması, krize yönelik sosyal politika önlemleri olarak sayıldı.



Kaynak: "Caregiving in Crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during COVID-19", Web. OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), 13 December 2021 (Erişim tarihi: 11/02/2022).

OECD: Göçmenlerin Entegrasyonunda Yetki Dağılımı Önemli

İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD), 10 üye ülkeyi örnek alarak yürüttüğü araştırma sonucunu, "Politika Sektörlerinde Yetkilerin Tahsisi Göçmen Entegrasyonunun Anahtarıdır (Allocation of competences in policy sectors key to migrant integration, In a sample of ten OECD countries)" başlıklı raporuyla yayımladı.



Belgede, etkili bir entegrasyon politikasının uygulanmasında öncelikle, kurumların hangi sektörde ne yapacağını bilmesi gerektiği, bunun da entegrasyonda anahtar rol oynadığı belirtiliyor. Avusturya, Kanada, Fransa, Almanya, İrlanda, İtalya, Yeni Zelanda, İspanya, İsveç ve Hollanda örnekleri üzerinde yoğunlaşan belgede, istihdam, eğitim, barınma ve sağlık gibi kilit sektörlerde göçmenlerin entegrasyonu için kamu davranışının planlanmasına katkı sağlayacak değerlendirmeler yer alıyor.

Bu bağlamda, kamuda güç paylaşımında bir koordinasyon mekanizmasına ihtiyaç duyulduğu vurgulanarak üç temel tespitte bulunuluyor:

1. Farklı politika alanlarını koordine etmek ve yerel sivil toplum kuruluşlarını desteklemek için yerel/bölgesel idarelerin yetenek ve kapasitelerinin geliştirilmesi.
2. Politika alanları ve yönetimin farklı birimlerinde entegrasyon ile ilgili karşılaşılan sıkıntıların denetim ve yönetim araçları vasıtasıyla giderilmesi.
3. Ölçme ve değerlendirmenin yapılabilmesi için, göçmenlerin ve göçmen kökenli yerli nüfusun entegrasyonu konusunda net ve tutarlı veri toplanması.



Kaynak: Allocation of competences in policy sectors key to migrant integration, In a sample of ten OECD countries, OECD 2022.



Kovid-19 Salgını Gelirleri Düşürürken Gıda Güvencesinden Yoksunluğu Artırdı

Dünya Bankası tarafından 31 Ocak 2022 tarihinde açıklanan Gıda Güvencesi ve Kovid-19 başlıklı araştırmada, Kovid-19 salgınının gelirlerin düşmesine neden olduğu ve 2030 yılına kadar Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine ulaşılmasına engel teşkil edebileceği belirtildi.

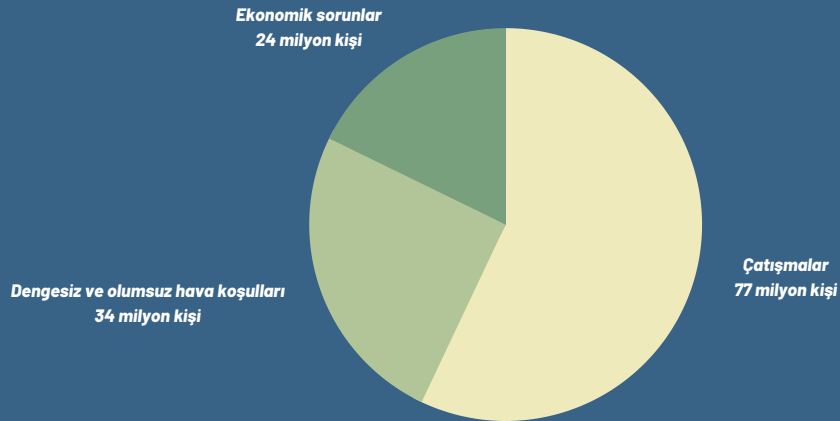
Kovid-19 salgınının küresel gıda güvensizliği konusunda ciddi ve yaygın artışlara yol açtığı ve 2022 yılında da bu durumun sürmesinin beklendiği kaydedildi.

Diğer taraftan, Avrupa Birliği, Dünya Gıda ve Tarım Örgütü (World Food and Agriculture Organization/FAO of the UN) ve Dünya Gıda Programı (World Food Programme), uzun süreli ve tekrarlayan kriz ve felaketlerle mücadele için 2016 Dünya İnsani Zirvesi (World Humanitarian Summit)'nde Gıda Krizlerine Karşı Küresel Ağ (Global Network Against Food Crises) olarak adlandırılan girişimi başlattı. Gıda Krizlerine Karşı Küresel Ağ her yıl, yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarını ve değerlendirmelerini yıllık olarak yayımladığı Küresel Gıda Krizleri Raporunda (Global Report on Food Crises) açıklıyor.

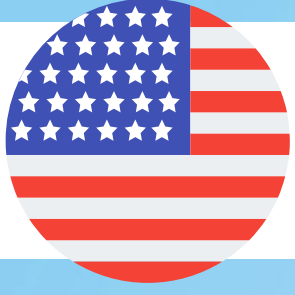
Bu kapsamda yayımlanan 2019 yılı raporunda, gıda krizi yaşayan 55 ülke ve bölgede, 135 milyon insanın yeterli gıdaya sahip olmadığı ve gıda güvencesinden yoksun olduğu, 75 milyon çocuğun gelişim bozukluğundan, 17 milyon çocuğun ise aşırı zayıflıktan zarar gördüğü belirtildi. Söz konusu 135 milyon insanın 73 milyonunun Afrika'da, 43 milyonunun Orta Doğu ve Asya'da, 18,5 milyonunun Latin Amerika ve Karayipler'de yaşadığı kaydedildi. Krize neden olan unsurların başında çatışmalar, dengesiz ve olumsuz hava koşulları ve ekonomik sorunlar olduğu açıklandı. 2021 yılı raporunun Eylül ayını kapsayan son analizlere dayalı tahminlerinde ise gıda güvencesinden yoksun olarak yaşayan insan sayısının arttığı ve 55 ülkenin 44'ünde sayının 161 milyona kadar yükseldiği ifade edildi.



Gıda güvencesi (food security), bir toplumda insanların sağlıklı bir yaşam sürdürebilmeleri için yeterli, sağlıklı, güvenilir ve besleyici gıdaya fiziksel ve ekonomik bakımdan erişebilmeleri durumunu ifade ediyor. Yeterli ve sağlıklı gıdaya erişimden yoksunluk, açlığa yol açabiliyor.

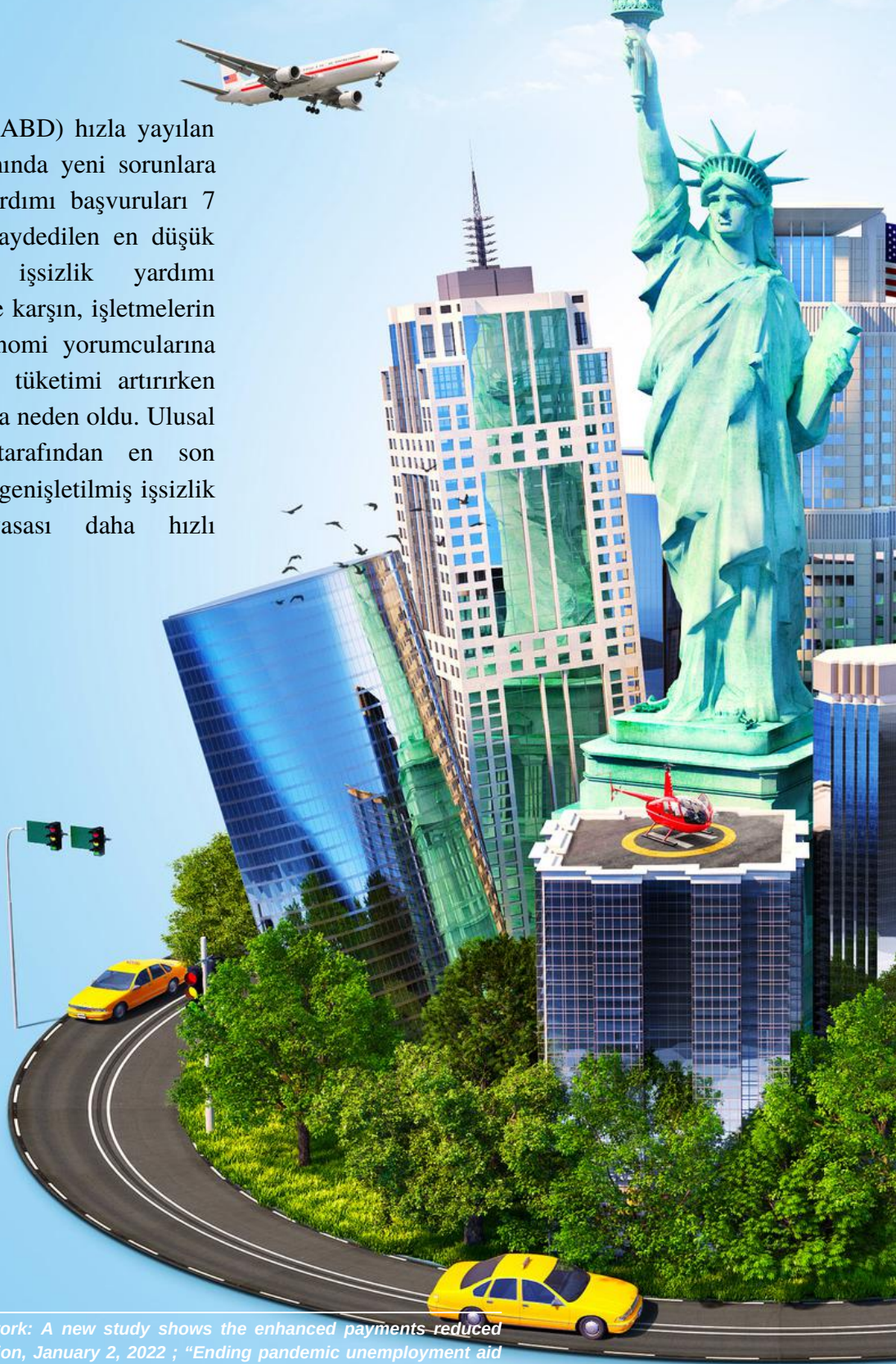


Kaynak: "Food security and COVID-19," World Bank Group, December 13, 2021, <https://www.worldbank.org/en/topic/agriculture/brief/food-security-and-covid-19> (Erişim tarihi: 10/02/2022); <http://www.fightfoodcrises.net/about/en/> (Erişim tarihi:10/02/2022);2020 Global Report on Food Crises; 2021 Global Report on Food Crises, September 2021 Update.



ABD’de İŞsizlik Yardımına Talep Azalırken İŞ Gücü Açığı Sürüyor

Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) hızla yayılan Omikron varyantı, çalışma yaŐamında yeni sorunlara yol açarken, ülkedeki işsizlik yardımı baŐvuruları 7 Mart 2021 tarihinden bu yana kaydedilen en düşük seviyeye geriledi. ABD’de işsizlik yardımı baŐvurularındaki bu önemli düşüŐe karŐın, işletmelerin iş gücü açığı hâla sürüyor. Ekonomi yorumcularına göre, yapılan transfer ödemeleri, tüketimi artırırken emek arzını da azalttı ve enflasyona neden oldu. Ulusal Ekonomik Araştırma Bürosu tarafından en son açıklanan çalışma belgesine göre, geniŐletilmiŐ işsizlik yardımları olmasaydı iş piyasası daha hızlı toparlanabilecekti.



Kaynak: “Pandemic jobless benefits and work: A new study shows the enhanced payments reduced employment,” *The Wall Street Journal Opinion*, January 2, 2022 ; “Ending pandemic unemployment aid has not yielded extra jobs,” *The Economist*, August 28th 2021.



Afganistan'da İŞ Gücü Piyasasında Kaybedenler Yine Kadınlar Oldu

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından Afganistan'da istihdam beklentilerine ilişkin olarak yayımlanan Özet Belge'de, 2021 Ağustos ayında gerçekleşen yönetim değişikliğinden bu yana istihdamda en çok kadın işçilerin etkilendiği, küresel ölçülere göre kadın istihdamının zaten düşük olduğu ülkede, 2021 yılı üçüncü çeyreğinde kadın istihdamında %16'lık bir düşüşün yaşandığı belirtildi. Mevcut düşüşün 2022 yılının ortasına kadar %21 ilâ %28 oranları arasında gerçekleşmesinin beklendiği de ifade edildi.

Ayrıca, 2021 Ağustos ayından bu yana yaşanan iş gücü kayıplarının 2022 yılı ortasına kadar 900 bine çıkmasının söz konusu olduğu kaydedildi. Diğer yandan, çalışılan toplam saat sayısında %13 düşüşün gerçekleşebileceği hesaplandı. İnşaat sektöründe, %99'u erkek olan 538 bin işçinin büyük altyapı projelerinin durması nedeniyle zarar gördüğü, inşaat sektörünün yanı sıra tarım ve kamu hizmetleri alanında da işten çıkarma ya da ücret ödenmeme durumlarının yaşandığı bildirildi.

Özet Belge'de, 2019-2020 Hanehalkı Gelir ve Gider Araştırması'na göre ise, ülkede 5-17 yaşları arasında yaklaşık 1,06 milyon çocuğun olduğu, bu yaş grubunun yaklaşık %9'unun çocuk işçi olarak çalıştığı tahmini paylaşıldı.



Kaynak: <https://news.un.org/en/story/2022/01/1110052>; https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_834527/lang--en/index.htm; <https://news.un.org/en/story/2022/01/1110052>.

Almanya'da Asgari Ücret Üçüncü Kez Artırıldı

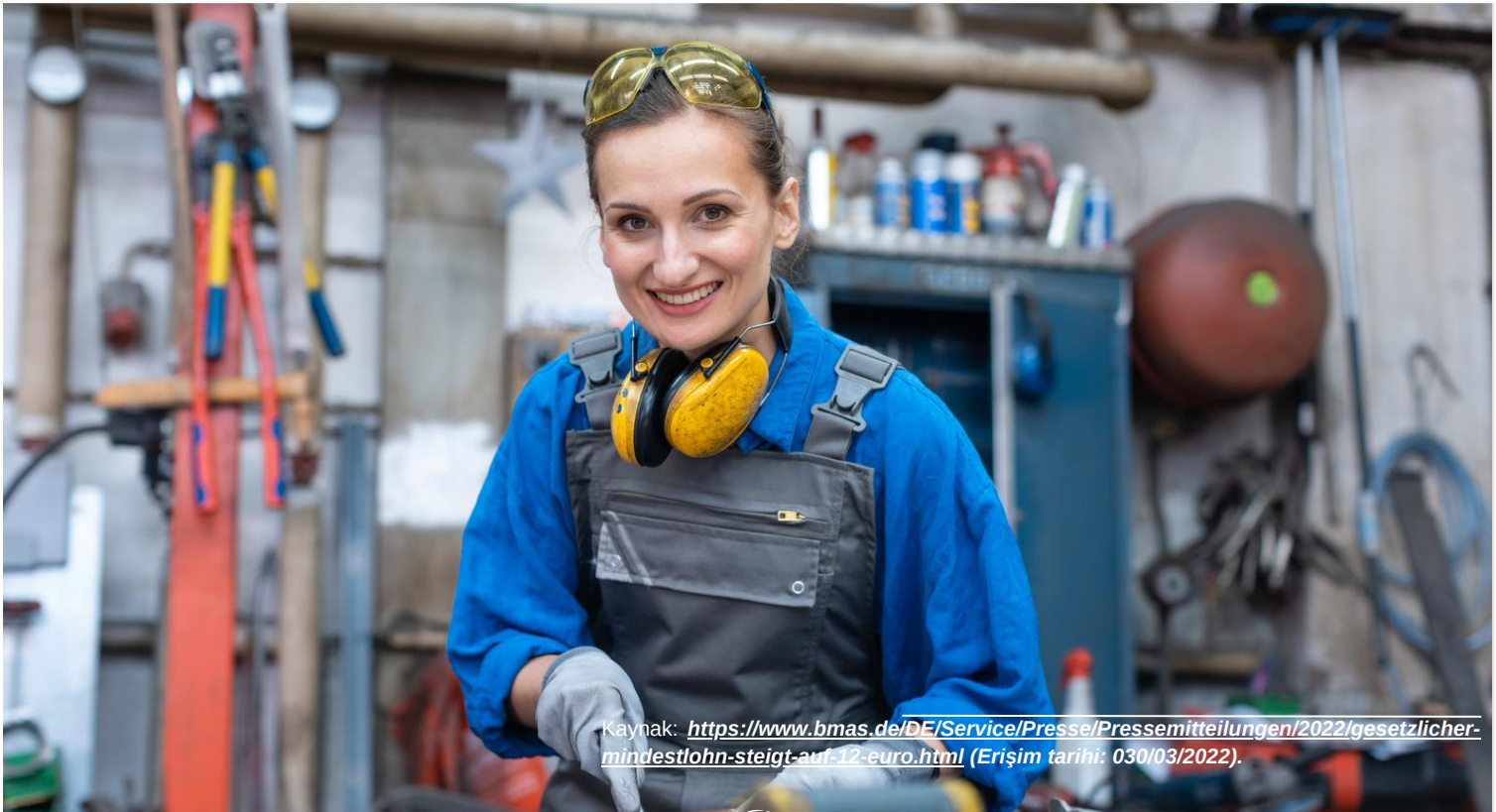
Yasal asgari ücret uygulaması ilk olarak 2015 yılında saatlik 8,50 avro olarak yürürlüğe konmuş olup, Őu anda 9,82 avro olan saatlik ücret, yılın ikinci yarısı için 2022 Temmuz ayından itibaren 10,45 avro olarak uygulanacak.

Ancak istisnai olarak bu sene asgari ücretin 1 Ekim 2022 tarihinden itibaren tekrar artırılarak, 12 avro olması Federal Kabine tarafından onaylandı. Söz konusu asgari ücret Almanya'da medyan ücretin yaklaşık %60'ına karşılık geliyor. Yetkililerin açıklamalarına göre, asgari ücretin artırılmasının yanı sıra, kısmi süreli çalışma (mini job) kazanç üst sınırı da 70 avro artırılarak 520 avroya yükseltildi. Kısmi süreli çalışma kazanç üst sınırı ise en son 2013 yılında 450 avroya yükseltilmişti. Bu tutar işçiler için kesintiden muaf tutuluyor.

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığından yapılan açıklamada ücret artışından 6 milyondan fazla çalışanın faydalanacağı ve başta kadınlar olmak üzere özellikle Doğu Almanya'da çalışanların istifade edeceği ifade edildi. 2021 yılında toplam yaklaşık 7,4 milyon kısmi süreli çalışan bulunurken, bu sayının 3 milyonunu tam zamanlı çalışmanın yanı sıra ek iş olarak kısmi süreli çalışma yapan kişiler oluşturuyor. Diğer yandan, söz konusu artışın işverenlere yıllık 5,6 milyar avro civarında ek yük getireceği hesaplanırken, sosyal sigortaların 2,2 milyar avro ek gelir elde edeceği kaydediliyor.



Bundesministeriun
für Arbeit und Soziales



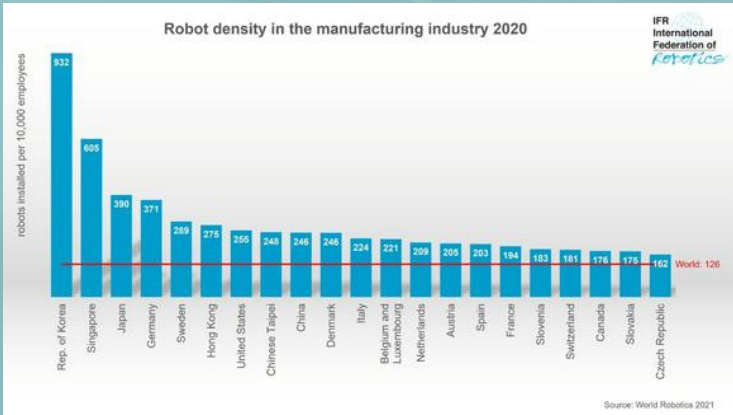
Kaynak: <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2022/gesetzlicher-mindestlohn-steigt-auf-12-euro.html> (Erişim tarihi: 030/03/2022).

Sanayide Robot Kullanımında Asya Ülkeleri Önde

2021 Dünya Robot Raporuna göre, beş yıl önce imalat sanayiinde 10 bin çalışana düşen robot sayısı 66 iken bugün bu sayı 126'ya yükselmiş durumda. Raporda, bölgelere göre ortalama robot yoğunluğunun Asya/Avustralya'da 134, Avrupa'da 123 ve Amerika'da 111 olduğu açıklandı.

Sıralamada yer alan ilk beş ülke Güney Kore, Singapur, Japonya, Almanya ve İsveç oldu. Bu alanda öncü ülkelerden biri olan Güney Kore, sıralamada 932 birim robot yoğunluk oranı ile en baştaki yerini korurken, Singapur 605 ile ikinci, Japonya 390 ile üçüncü, Almanya 371 ile dördüncü ve İsveç 289 ile dünyada beşinci sırada yer alıyor. Robot montaj ve kullanımının ivme kazanmasının ardından Çin'de 2015 yılında 10 bin çalışana düşen robot birim sayısı 2020 yılı itibarıyla 49'dan 246'ya yükselirken, 2010 yılında kullanılan 50 bin sanayi robotunun sayısı bugün 800 bine ulaşmış durumda. Diğer taraftan, 2000 yılında Çinli bir işçi bir yılda 8.000 yuan (yaklaşık 1000 ABD doları) kazanıyor iken, bugün bu kazanç miktarı 10 kat artmış durumda.

Sanayi robotları piyasası için en büyük beş pazar Çin, Japonya, ABD, Güney Kore ve Almanya olup söz konusu beş ülke küresel robot kurulumunda piyasanın %76'sını oluşturuyor.



Kaynak: "Robot density nearly doubled globally," International Federation of Robotics - IFR, December 14, 2021; "China's future economic potential hinges on its productivity," The Economist, August 14th 2021; https://iffr.org/img/worldrobotics/Executive_Summary_WR_Industrial_Robots_2021.pdf (Erişim tarihi: 11/02/2022).

Belçika'da 1 Şubat 2022'den İtibaren Mesai Saatleri Dışında İş Bağlantısı Kesilebilecek

Belçika, üstlerinin kamu görevlileriyle mesai saatleri dışında iletişime geçilememesine ilişkin mevzuatında yaptığı son düzenleme ile Fransa başta olmak üzere bağlanmama hakkını (the right to be disconnected) tanıyan pek çok Avrupa ülkesi arasına katıldı. Fransa, 01 Ocak 2017 tarihinde dijital araçların kullanımını İş Kanunu'na ekleyerek kişisel ve aile hayatının korunmasını yasal olarak sağlamıştı. Benzer şekilde İrlanda da, 2021 Nisan ayından itibaren çalışanların iş saatleri dışında iş ile ilgili bağlantı kurmama ve taleplere cevap vermeme hakkını çalışanlara tanımış ve mesai dışındaki serbest zamanlarda yönetici, iş arkadaşı ya da işverenlerinin taleplerine cevap verilmemesi halinde herhangi bir cezai işlem uygulanmamasını güvence altına almıştı.

Belçika'da 1 Şubat 2022 tarihinden itibaren yürürlüğe konulan düzenleme ile bağlanmama hakkı çerçevesinde Federal Hükümet çalışanlarıyla normal mesai saatleri dışında, acil işlerin aksamaması şartıyla, amirler tarafından iletişime geçilemeyecek. Düzenlemeden asgari 65 bin federal çalışanın yararlanması bekleniyor. Kamu Hizmetleri Bakanı'nın (Petra De Sutter) öncülük ettiği söz konusu düzenleme ile kamu görevlilerinin iş stresi ve tükenmişlik sendromu gibi sorunlarının önüne geçilmesi ve böylece verimliliğin artırılması amaçlanıyor. Düzenlemede ayrıca, kamu görevlilerinin mesai saatleri dışında amirlerinin kendilerine telefon ya da e-postayla ulaşma taleplerine cevap vermemeleri halinde herhangi bir yaptırımla karşılaşmamalarına da yer verildi.

Kaynak: "Belgians get the right to be disconnected from job after working hours," The Business Standard, 31 January 2022 (Erişim tarihi: 14/02/2022); "La Belgique adopte à son tour le droit à la déconnexion", ZDNet, 10 Janvier 2022, (Erişim tarihi: 14/02/2022); - "Droit à la déconnexion: dès le mois prochain, les fonctionnaires fédéraux ne pourront plus être appelés après les heures de travail", RTL Info, 04 janvier 2022, (Erişim tarihi: 14/02/2022).

Sağlık Turizmi Gelişen BAE'de Uzman Sağlık Personeline İhtiyaç Duyuluyor

Birleşik Arap Emirlikleri'nde sağlık sektörü 1971'den bu yana hızlı bir gelişme kaydederek, önümüzdeki 50 yıl için planlanan Vizyon 50 programına önemli bir katkı sağladı.

Üçüncü basamak sağlık hizmetlerine yönelik yerel talepteki artışın yanı sıra, 2019 yılı itibarıyla sayıları 350 bini bulan sağlık turizmi, söz konusu bu gelişmeyi destekleyen bir unsur oldu. Bu nedenle, 2025 yılına kadar ülkede yaklaşık 16 bin uzman sağlık personeline ve uzman doktora ihtiyaç duyuluyor.

Dubai ve Abu Dabi dünyanın her yerinden sağlık turizmi açısından cazibe merkezleri olurken, her iki şehir de Medikal Turizm Endeksi'ne göre 2020-2021 yılları arası dönemde en popüler medikal turizm destinasyonları arasında sırasıyla 6. ve 9. sırada yer aldı.

Overall MTI Ranking



2. Singapore	76.43		25. Colombia	64.95	
3. Japan	74.23		26. Egypt	64.81	
4. Spain	72.93		27. Malta	64.75	
5. United Kingdom	71.92		28. Brazil	64.35	
6. Dubai	71.85		29. Poland	64.10	
7. Costa Rica	71.73		30. Turkey	63.91	
8. Israel	70.78		31. Morocco	63.80	
9. Abu Dhabi	70.26		32. Bahrain	63.65	

Kaynak: "Fast Track Solutions simplifies specialised healthcare recruitment in UAE," Gulf News, January 25, 2022; <https://www.medicaltourism.com/mti/home> (Erişim tarihi:14/02/2022).

Hindistan'da Temiz Enerjinin İstihdamdaki Rolü Artıyor

Hindistan Enerji, Çevre ve Su Konseyi, (CEEW), Doğal Kaynakları Koruma Konseyi (NRDC) ve Yeşil Meslekler Beceri Konseyi (SCGJ) tarafından "Hindistan'ın Güçlenen Temiz Enerji Alanındaki İş Gücü" başlıklı raporu 27 Ocak 2022 tarihinde yayımlandı.



Rapor, CEEW, NRDC ve SCGJ tarafından yapılan önceki analizlere dayanarak 2020 ve 2021 mali yılında güneş ve rüzgârdan yararlanılarak oluşturulan iş alanları hakkında güncellenmiş bir analiz sunuyor. Raporda, istihdam yaratma, beceri geliştirme ve Kovid-19 salgınının etkilerinden kurtulma konularının Hindistan'ın temel önceliklerini oluşturduğu belirtiliyor. Ayrıca yenilenebilir enerji sektörüne ait yeni işlerin istihdam yaratma, temiz enerjiyi yaygınlaştırma ve ekonomik kalkınma hedefini karşılamada taşıdığı önem vurgulanıyor.

Ağustos 2021 itibarıyla Hindistan, büyük hidroelektrik santrali hariç olmak üzere toplam kurulu 100 GW yenilenebilir enerji kapasitesine ulaştı. 2030 yılına kadar 500 GW fosil dışı elektrik üretim kapasitesine ulaşmak için 238 GW güneş ve 101 GW yeni rüzgâr kapasitesi kurarak potansiyel olarak yaklaşık 3,4 milyon iş (kısa ve uzun vadeli) yaratabilecek. Bu yeşil iş alanlarında yaklaşık bir milyonluk bir iş gücü istihdam edebilecek.

2021 mali yılı itibarıyla, rüzgâr ve güneş enerjisi sektörleri 111.400 kişilik bir iş gücünü istihdam etti. Güneş enerjisi sektörü bu iş gücünün yaklaşık %77'sini (85.900) istihdam etmeye devam ederken, rüzgâr enerjisi %23'lük (25.500) bir paya sahip bulunuyor. Kovid-19 salgını, yenilenebilir enerji sektöründe 2019 yılı ile karşılaştırıldığında 2021 mali yılında %48 daha az istihdam sağlanmasına neden oldu. 2015 yılı ile 2021 Temmuz arası dönemde 78.000'den fazla kursiyer, ulusal düzeyde güneş enerjisi Suryamitra eğitim programı kapsamında sertifikalandırıldı. SCGJ tarafından, çevre bilincinin artırılmasına yönelik olarak tüm meslek ve beceri seviyelerinde geçerli olmak üzere, iş yerinde kaynak kullanımının optimizasyonu ve iş yerinde sürdürülebilir uygulamaların benimsenmesi anlayışını ön plana çıkaran iki Ulusal Yeşil Meslek Standardı (National Occupation Standards/NOS) geliştirildi.



Kaynak: "India's expanding clean energy workforce," Council on Energy, Environment and Water (CEEW), Natural Resources Defense Council (NRDC), Skill Council for Green Jobs (SCGJ), January 2022.

Hindistan'da İŞsizlik Kaygı Verici Boyutta

Hindistan Ekonomisini İzleme Merkezi (CMIE) Aralık 2021 tarihi itibarıyla işsizlik durum raporunu yayımladı. Rapora göre ülkedeki işsizlik oranı Kasım ayında %7'den Aralık ayında %7,91'e yükseldi. İşsizlik oranları eyaletlere göre değişiklik gösterirken en yüksek işsizlik %34,1 oranı ile Haryana'da, en düşük %1,4 ile Karnataka'da gerçekleşti. Yüksek işsizlik oranlarının, ekonomik toparlanmada yaşanan gecikme, iş gücü fazlalığı ve ağır seyreden tarım sezonundan kaynaklandığı ifade edildi.

Hindistan'da önümüzdeki 5 yıllık dönemde 6 milyon yeni iş arzı planlanırken, Kovid-19 salgınının dünya ölçeğinde iş gücü piyasasını olumsuz etkileyerek birçok kişinin işini kaybetmesine ve işletmelerinin kapanmasına neden olduğu belirtiliyor. Hindistan Periyodik İş Gücü İstatistiklerinde (The Periodic Labour Force Survey/PLFS) yer alan son verilere göre, 15-29 yaş aralığını kapsayan toplam genç işsizlik oranı 2017-2020 döneminde %15'in üzerinde gerçekleşti. Eğitim seviyelerine göre gençler arasında yapılan analizde ise işsizlik oranlarının eğitim seviyesi arttıkça yükseldiğini gösterdi. Nitekim Kovid-19 salgını öncesi 2018-19 döneminde, ilköğretim seviyesindeki gençlerde işsizlik oranı %7 iken, ortaöğretim ve üzeri eğitim görmüş gençler arasında %24,5 olarak gerçekleşti.

Diğer yandan, işsizlik kentsel alanda %8,21'den %9,3'e, kırsal alanda %6,44'ten %7,28'e yükseldi. Ayrıca veriler, son beş yılda kırsal nüfusun üçte ikisinin ücretlerinde düşüş yaşandığını gösteriyor.

Hindistan demiryollarında 35 bin kadro için yapılan 1,2 milyonu aşkın başvuru ve adayların seçimlerinin şeffaf gerçekleştirilmemesi de gençler arasında yaygın olan işsizliğin ümitsizliğe dönüşmesine neden oluyor.

Kaynak: "The mounting challenge of youth unemployment in India," *The London School of Economics - LSE*, February 21st, 2022; "Jobless, hopeless: India's nowhere generation," *Outlook News Magazine*, 11 February 2022; "Youth unemployment in India Post Covid-19," *The Times of India*, January 22, 2022; "India's December jobless rate rises to 7.9% -think tank CMIE," *The Times of India*, January 03, 2022; "India's December jobless rate rises to 7.9% -think tank CMIE," *The Times of India*, January 03, 2022

Hindistan'da Kamu Bankaları Özelleştirilecek mi?

Hindistan hükümeti, ülkenin finansal işlemlerinin %80'inden fazlasını kontrol eden kamu bankalarının on ikisi için kademeli olarak özelleştirme kararı aldı. Bu karara karşı daha önceden Aralık ayında greve giden bankacılık çalışanları, 23 ve 24 Şubat'ta iki günlük greve gitti.

Maliye Bakanlığı 2021 yılı Mart ayında yaptığı açıklamada, mevcut mali yılda satış için iki bankanın seçileceğini duyurdu. Hindistan Kamu Bankaları Çalışanları Birliği yaptığı açıklamada kamu bankalarının ülke ekonomisinin bel kemiğini oluşturduğunu ifade ederek, devletin tüm sosyal ve ekonomik planlarının kamu bankaları tarafından başarıyla uygulandığını, ülke genelinde derin bir erişime sahip olduklarını ve kırsal kesim kredilerinin yaygınlaştırılmasında kamu bankalarının işlevinin büyük olduğunu belirtti. Nitekim bankaların özelleştirilmelerinden sonra özel bankaların hükümetin toplumsal refah programlarını destekleyip desteklemeyecekleri konusunda tereddütler bulunuyor. Birleşik Banka Sendikaları Forumu da bankaların özelleştirilmesinin Hindistan ekonomisini önemli ölçüde zayıflatacağına vurgu yapıyor. Bağımsız denetim ve danışmanlık kuruluşu (PwC) tarafından yapılan bir değerlendirmede ise, 2025 yılına kadar Hindistan'ın fintech pazarının 6,2 trilyon rupiye (215.112.834.000 ABD doları) ulaşmasının beklendiği ve Hindistan ekonomisinin büyümesinde büyük bir itici güç oluşturan kamu bankalarının 2040 yılında dünyanın en büyük üçüncü bankacılık merkezi olabileceği belirtiliyor.

Kaynak: "IDBI Bank rejig sops in line with private lenders," *The Times of India*, February 17, 2022; "India's top 10 public sector banks and the assets they hold," *India.com*, January 30, 2022; "Privatisation of banks not the only answer," *Outlook - The Weekly Newsmagazine*, 28 January 2022; "Indian bank workers continue strike against privatization threat," *Arab News*, December 18, 2021; "With nationalised banks implementing crucial welfare schemes for the poor, is this time ripe for privatization," *The Times of India*, December 16, 2021 (Erişim tarihleri:28/02/2022).



Yoksulluk, Ruh Sağlığı Sorunlarının Önemli Bir Nedeni

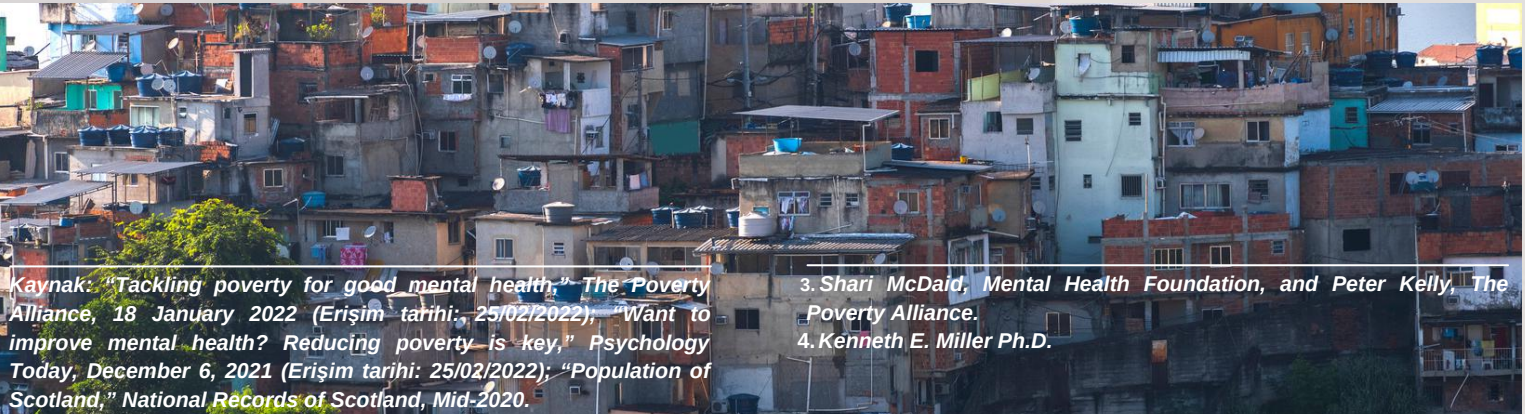
Nüfusu 5,5 milyon civarında olan İskoçya'da yoksulluğun azaltılmasına yönelik faaliyetlerde bulunan "The Poverty Alliance" adlı sivil toplum kuruluşunun Zihin Sağlığı Vakfının (Mental Health Foundation) web sitesinde yer alan 18 Ocak 2022 tarihli araştırma yazısında , ülkede 1 milyondan fazla insanın ve tüm çocukların yaklaşık dörtte birinin yoksulluk içinde yaşadığı belirtildi.

Yazıda, İskoçya'nın en yoksun bölgelerinde yaşayan yetişkinlerin zengin bölgelerde yaşayanlara nazaran, kaygı veya depresyon olasılığının iki kat, intihar nedeniyle ölüm olasılıklarının üç kat, uyuşturucuya bağlı ölüm olasılıklarının ise 18 kat daha fazla olduğu kaydedildi. İskoçya Halk Sağlığı tarafından yapılan araştırmanın sonuçları, aynı zamanda, çok düşük geliri ailelerdeki çocukların zihinsel sağlık sorunları yaşama olasılıklarının dört kat daha fazla olduğunu ve sonuçlarının yetişkinlik döneminde de etkili olduğunu gösterdi.



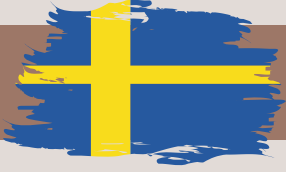
İnsan sağlığı konusunda bir medya yayın organı olan Psychology Today'in aynı konu ile ilgili bir yazısında, yoksulluğun azaltılmasının ruh sağlığını iyileştirdiğine dair açık kanıtlar olduğu ve bunun Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa'daki yoksul aileler üzerinde yapılan çok sayıda çalışmada gösterildiği belirtildi. ABD ile ilgili araştırmada, asgari ücretteki sadece bir dolarlık artışın, intiharlarda %3-5'lik bir düşüş sağladığı, Finlandiya'daki asgari gelir garantisi uygulamasına ilişkin araştırmada ise, asgari ücret garantisinin stresi azalttığı ve zihin sağlığında iyileşme sağladığı kaydedildi. Finlandiya'daki bu deneysel çalışmada, asgari gelir garantisinin kişilerin hayatlarından daha fazla memnuniyet duymalarını sağlarken, bu sayede daha az zihinsel gerginlik, depresyon, üzüntü ve yalnızlık hissi yaşadıklarını ortaya koydu. Ayrıca, hafıza, öğrenme ve konsantre olma kapasiteleri gibi bilişsel algı yeteneklerine olumlu yansımaları olduğu görüldü.

Diğer yandan, temel asgari gelir garantisine sahip kişilerin kontrol grubundakilerle karşılaştırıldığında yıllık çalışma gün sayılarının daha fazla olduğu görülürken, temel gelir garantisinin insanları çalışmaktan alıkoymadığı gerçeğini de gösterdiği açıklandı.



Kaynak: "Tackling poverty for good mental health," The Poverty Alliance, 18 January 2022 (Erişim tarihi: 25/02/2022); "Want to improve mental health? Reducing poverty is key," Psychology Today, December 6, 2021 (Erişim tarihi: 25/02/2022); "Population of Scotland," National Records of Scotland, Mid-2020.

3. Shari McDaid, Mental Health Foundation, and Peter Kelly, The Poverty Alliance.
4. Kenneth E. Miller Ph.D.

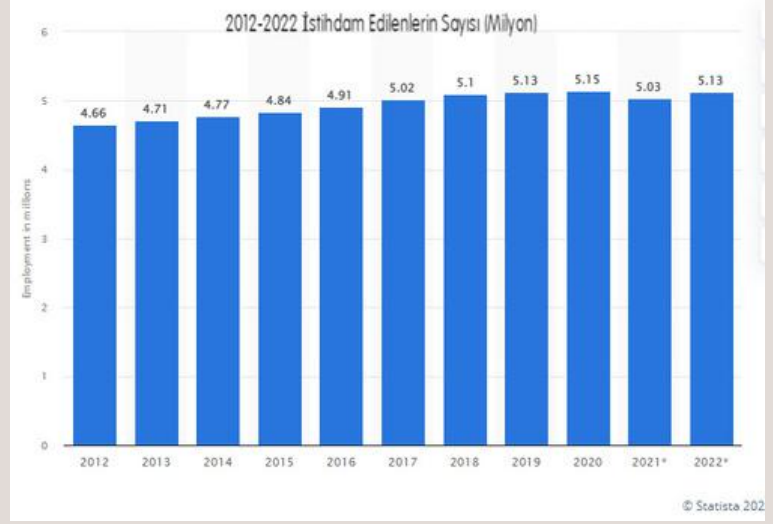


İsveç'te İstihdam Rakamları Büyüdü

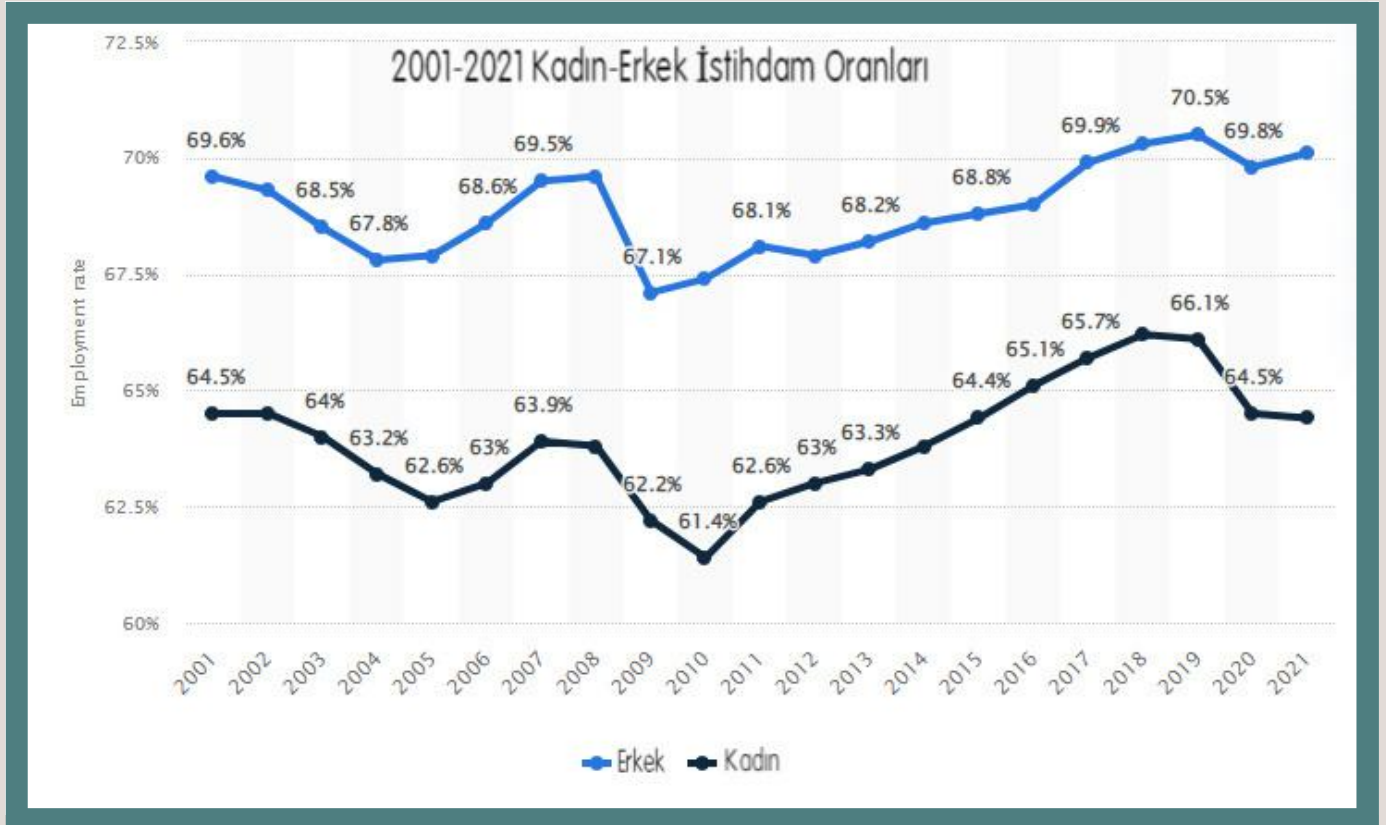
En son yayımlanan resmi rakamlara göre nüfusu 10.5 milyon olan İsveç'te Kasım 2021 itibarıyla 5.15 milyon kişi istihdam ediliyor.

2008 ve 2009 yıllarında yaşanan finansal kriz sonrasında %65,4'e düşen istihdam oranı 2010 yılında en düşük seviyesine ulaştı. Ancak, son 10 yıl içinde istihdam istikrarlı bir şekilde artarak 2019 yılında %68,3'e yükseldi. Bu artışın, kısmen de olsa aynı dönemde 15 ilâ 74 yaş arası çalışma çağındaki nüfusun artmasının bir sonucu olduğu değerlendirildi.

2009 yılından itibaren hem kadın hem de erkeklerde artan istihdam oranı Kovid-19 nedeniyle tekrar düşerken, 2021 yılında erkeklerde %70'in, kadınlarda %64'ün biraz üzerinde gerçekleşti. Toplam istihdam oranı 2021'de %67,3 oldu.



Ancak, kadın ve erkek istihdamında kadınların aleyhine görülen söz konusu açık, gelire de yansıdı. Nitekim 2020 yılında meslek, yaş, eğitim, sektör ve çalışma saati dikkate alındığında, kadınların ortalama kazancı erkeklerin ancak %96'sı düzeyinde kaldı.



Kadın ve erkeklerde istihdam türleri

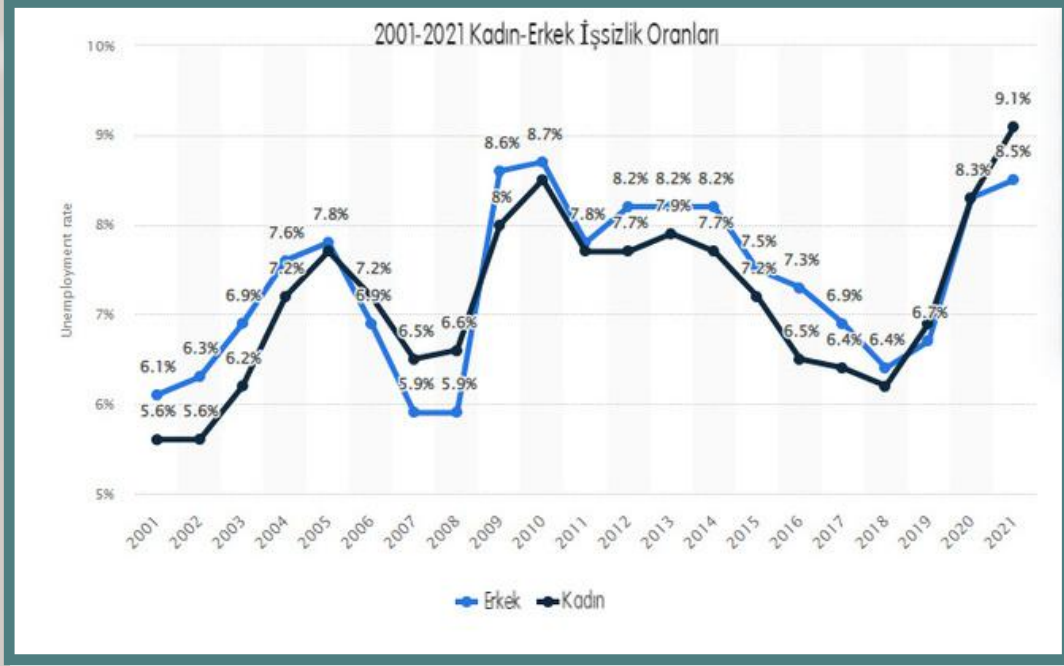
2020 itibarıyla kadınlara oranla daha fazla erkek sürekli çalışan konumunda ve serbest meslek sahibi iken, kadınlar daha çok geçici çalışmada yer aldı. Yaklaşık 386 bin kadın geçici çalışırken bu sayı erkeklerde 318 bin oldu.

En çok özel sektörde istihdam

2021'de İsveç'teki en büyük sektör, üç milyondan fazla kişinin istihdam edildiği özel sektör oldu. Belediyecilik, yaklaşık 1,2 milyon çalışanı ile ikinci en büyük istihdam sağlayan sektör oldu.

Kadın- erkek işsizliği

2021 yılında işsizlik erkeklerde %8,5, kadınlarda %9,1 olarak kaydedildi.



Kaynak: <https://www.statista.com/statistics/795451/employment-in-sweden/>;
<https://www.statista.com/statistics/527184/sweden-employment-rate/>;
<https://www.statista.com/statistics/527197/sweden-employment-rate-by-gender/>;
<https://www.statista.com/statistics/527308/sweden-unemployment-rate-by-gender/> (Erişim tarihleri: 17/02/2022).

Suudi Arabistan Kamu Sektöründe Evden Çalışma Yöntemini Onayladı

Suudi Arabistan İnsan Kaynakları ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı kamu sektöründe evden çalışmaya geçilmesine ilişkin düzenlemeyi kabul etti.

Uzaktan çalışma yöntemi kapsamında elektronik ortamlar, akıllı sistemler ve bilgi teknolojileri kullanılarak yararlanılmasında her türlü ayrıntının değerlendirilmesi için Bakanlık bünyesinde bir Komite oluşturuldu. Böylece Bakanlık, uzaktan çalışma için oluşturulan komitenin tavsiyeleri ışığında çevrimiçi olarak yürütülebilecek işleri belirleyecek. Ayrıca kamu kurumları, uzaktan yönetilebilecek işler konusunda öneride bulunabilecek ve bu önerilerini komiteye sunabilecek.

Bakanlığın evden çalışma konusundaki bu girişimi, kırsal bölgelerde yaşayan Suudiler ve özel gereksinimi olan nitelikli bireyler için fırsat yaratmanın yanı sıra kadınların istihdam piyasasına katılımını da hedefliyor. Bakanlığın kamu sektöründe evden çalışmayı yeni bir çalışma yöntemi olarak onaylaması, değişik iş çevrelerinde işlerin devamlılığı ve farklılaştırılması hedeflerine ulaşılması sürecinin bir parçası niteliğini taşıyor.

Diğer yandan, düzenlemeler aynı zamanda burslu öğrencileri de kapsıyor. Buna göre, bir burslu öğrenci, öğreniminin sonunda, burslu olduğu süre kadar kendisine burs sağlayan kurumda çalışmakla yükümlü olacak. Öğrencinin çalışmaması ya da gerekli çalışma süresini tamamlamaması durumunda, burs süresi boyunca kurumca yapılan masrafların tamamını geri ödemesi gerekiyor.

Ancak, öğrencinin genel bütçeden finanse edilen başka bir resmi kurumda çalışmış olması halinde, yetkili bakan tarafından, öğrenciye söz konusu süre kadar bir devlet kurumunda çalışmaktan muafiyet verilebiliyor. Resmi kurumun devletin genel bütçesi kapsamında olmaması durumunda, muafiyet süresi söz konusu sürenin yarısını geçemiyor.



Kaynak: <https://saudigazette.com.sa/article/616890/SAUDI-ARABIA/Saudi-Arabia-approves-work-from-home-in-government-sector>

(*): ILO "This translation was not created by the World Health Organization (WHO) or the International Labour Organization (ILO). Neither WHO nor ILO are responsible for the content or accuracy of this translation. The original English edition shall be the binding and authentic edition".

Çeviren: Fatih AYAN
fatih.ayan@csqb.gov.tr

Almanya'da 2020 Yılı Ortalama Gelir Araştırması

Kariyer portalı Stepstone⁵ tarafından Alman İstatistik Dairesi verilerine de dayanılarak yapılan araştırmada 2020 yılında Almanya'da tam zamanlı çalışanların ortalama gelirinin aylık brüt 3.975 avro olduğu tespit edildi.

Ortalama Aylık Gelir

Araştırmaya göre, Almanya'da uzman ve yönetici kazançları hakkında yapılan ve Alman İstatistik Dairesi verilerinin de ele alındığı araştırmada, 2009 yılında brüt 3.141 avro, 2019 yılında ise 3.994 avro olan tam zamanlı çalışan bir kişinin ortalama ücreti 2020 yılında 3.975 avro oldu. Ancak, çalışanların sadece üçte birlik kesiminin 3.975 avronun üstünde, üçte ikisinin ise ortalama tutarın altında kazanç elde ettiği kaydedildi. Diğer yandan Almanya'da uzman bir kişinin yılda ortalama 57.000 avro kazanç elde ettiği tespit edilirken, bu veriye, 2019 Ocak-2020 Eylül arası döneme ait toplam 250 bin gelirin değerlendirilmesiyle ulaşıldığı ve gelirin içinde bonus ve prim gibi ek ücretlerin de hesaplamaya dâhil edildiği açıklandı.

Batı ve Doğu Eyaletleri Arasındaki Ücret Farkı

Almanya'nın batı eyaletlerinde çalışan bekâr bir erkek, ek ödemeler dâhil ayda ortalama brüt 4.745 avro (net 2.848 avro) kazanırken, bekâr bir kadın brüt 3.942 avro (net 2.456 avro) kazandı.

Tablo 1

(Net Gelir, Bekâr ve çocuksuz, Batı-Doğu Eyaletleri, Avro)

	BATI	DOĞU
Erkek	4745 (brüt) - 2848 (net)	3554 (brüt) - 2259 (net)
Kadın	3942 (brüt) - 2456 (net)	3416 (brüt) - 2188 (net)

Kaynak: Alman İstatistik Dairesi 2020

Batı eyaletinde çalışan çocuksuz karı-koca toplamda net ortalama 5.304 avro gelir elde ederken, doğu eyaletinde bu tutar 4.447 avroya düşüyor. Batı eyaletlerinde net kazancın brüt kazanca oranı %61,1 olurken bu oran doğu eyaletlerinde %63,8 olarak kaydedildi.

Net ortalama aylıkların Avrupa ülkeleri ile karşılaştırılmasında ise Almanya'nın ortalamanın üstünde olduğu görüldü. Gesellschaft für Konsumforschung/GfK'nın 2020 yılı için yayımladığı Avrupa'daki alım gücü konulu araştırmada, Almanya 22.388 avro (vergi ve diğer sosyal kesintiler hariç, primsiz ödenen sosyal yardımlar dâhil) ile sekizinci sırada yer aldı.

⁵ <https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/article231032145/Durchschnittsgehalt-Gehaelter-und-Einkommen-in-Deutschland.html>

Tablo 2

Net Gelirlerin Avrupa Ülkeleri Arasındaki Karşılaştırması, İlk 10 Ülke
2020 Yılı Kişi Başı Alım Gücü* (Parantez İçi: Bir Önceki Yıl Sıralaması)

Sıralama	Ülke	Avro
1. (1)	Lihtenştayn	64.240
2. (2)	İsviçre	41.998
3. (3)	Lüksemburg	34.119
4. (4)	İzlanda	28.155
5. (5)	Norveç	25.699
6. (6)	Danimarka	25.176
7. (7)	Avusturya	23.585
8. (8)	Almanya	22.388
9. (12)	İrlanda	21.030
10. (10)	İsveç	20.882

*Alım gücü, vergiler ve sosyal kesintiler hariç, primsiz ödenen sosyal yardımlar dahil)

Kaynak: Gesellschaft für Konsumforschung (GfK)

En Çok Kazanan Meslekler

Stepstone'un analizinde sektörler üretim ve hizmet olmak üzere iki sınıfa ayrılıyor. En çok kazanan meslek grubunu, yılda ortalama 89.500 avro ile doktorlar oluşturuyor. Her ne kadar bu meslek grubunun içerisinde kazanç miktarlarında büyük farklılıklar olsa da, üniversite eğitime dayalı hiçbir meslek grubunda bu kadar kazanç sağlanamıyor.

Sermaye danışmanları, kontrolörler ve diğer finans uzmanları yıllık ortalama 73.000 avro elde ederek en çok kazananlar arasında ikinci sırada yer alıyor. En çok kazanan üçüncü meslek grubunu ise hukukçular oluştururken, hukuk fakültesinden mezun olan bir kişi yılda ortalama 68.600 avro kazanıyor.

Eğitimin Gelire Yansımaları

Üniversite eğitimi alanların sahip olduğu mesleklerin, yüksek eğitimi olmayan mesleklere göre daha fazla gelir elde ettiği görülüyor. Bir üniversite mezununun yıllık ortalama kazancı 65.800 avro olurken, lisans diplomasına sahip olmayan nitelikli bir çalışanın kazancı yıllık ortalama 49.200 avro düzeyinde kalıyor. Üniversite diploması olmadan da yüksek gelir elde edilebilir imkânı bulunuyor. Hava kontrolörlüğü, üniversite diploması olmadan yüksek gelir sağlayabilen mesleklerden biri olarak dikkat çekiyor. Ancak, bu mesleğin çalışma koşulları karmaşık ve bu mesleği yapmak isteyenlerin üniversite yeterlilik sınavını (Abitur) geçmeleri, İngilizceye iyi derecede hâkim olmaları ve zorlu bir eleme sınavından geçmeleri gerekiyor. Federal İş Ajansı'nın gelir verileri dikkate alındığında, hava kontrolörlerini aylık ortalama brüt 6.150 avro kazanca sahip oldukları görülüyor.

Çeşitli Sektörlerdeki Gelirler

Federal İstatistik Dairesi verilerine göre, finans ve hizmet sektöründe tam zamanlı çalışanlar ek ödemeler hariç olmak üzere yıllık brüt 80.030 avro gelir elde ederek en yüksek kazanç sağlayan grubu oluşturdu. İkinci sırada 71.738 avro ile enerji sektörü yer alırken restoran ve konaklama sektörü 25.705 avro ile son sırada yer aldı.

Tablo 3

Sektörlere Göre Gelirler

Tam Zamanlı Çalışanların Ortalama Yıllık Brüt Gelirleri
(ek ödemeler dahil), 2020

Üretim Sektörü	Avro (brüt)
Enerji	71.738
İmalat	55.174
Maden/Taş ve Toprak	54.428
Su	46.237
İnşaat	44.842

Hizmet Sektörü	Avro (brüt)
Finans ve Sigorta	80.030
Bilgi ve İletişim	69.518
Serbest Bilimsel ve Teknik Hizmetler	66.852
Emlak ve Konut	57.543
Kamu ve Özel Hizmetler	52.479
Ticaret	48.859
Ulaşım ve Depolama	40.369
Diğer Ticari Hizmetler	34.181
Otel ve Restoran	25.705

Kaynak: Alman İstatistik Dairesi

Sağlık, sosyal hizmetler ve bakım alanında çalışanların ücretlerinde terfi etmeleri halinde de yüksek artışlar görülmeyip, bu alandaki yöneticiler yılda ortalama brüt 54.300 avro gelir elde etti. Finans, sigorta ve bankacılık sektörlerindeki yöneticiler yılda ortalama 80.600 avroya kadar gelir elde ederken, yönetici konumundaki doktorlar ortalama 102.200 avro kazanç sağladı.

Kadın – Erkek Arasındaki Gelir Farkı

Almanya’da kadın ve erkek arasındaki gelir farkının çok yavaş bir şekilde kapandığı görülüyor. Federal İstatistik Dairesi’nin verilerine göre, 2020 yılında kadınlar ortalama saatlik brüt 18,62 avro gelir elde ederek erkeklere göre 4,16 avro daha az kazandı. 2019 yıl için bu fark 4,28 avro olarak kaydedildi. Gelir eşitsizliği 2019 yılına göre bir puan azalarak %18 oldu. Kadın-erkek ücret dengesi açısından ülkenin doğusu ile batısı karşılaştırıldığında, ücret farkının kadınlar aleyhine doğu eyaletlerinde %6 olduğu, batı eyaletlerinde ise ücret farkının %20’ye kadar yükseldiği görüldü. İstatistik dairesi, söz konusu kadın-erkek gelir eşitsizliğinin esas itibarıyla %71 oranında kadınların düşük gelirli işlerde çalışmasından, bunun yanı sıra yönetici pozisyonlarına daha az ulaşabilmelerinden kaynaklandığını belirtiyor. Ayrıca, kadınların daha çok yarı zamanlı ya da kısmi süreli işlerde (minijob) çalışmalarının eşitsizliğe yansdığı kaydediliyor.

Biyoteknoloji alanında çalışanlar için işverenler diğer sektörlerde çalışanlara nazaran yaklaşık %39 daha fazla ödeme yaparken, yarı iletken sektöründe çalışanlar ortalamanın %30 üzerinde gelir elde etti. En düşük kazanç sağlayanlar ise tüm sektörlerin ortalamasına göre yaklaşık %31 daha düşük kazanç elde eden çağrı merkezi çalışanları oldu. Ayrıca geçici işçilik yapanlar da yine %20 oranında daha az gelir elde etti.

Yöneticilerin Ortalama Gelirleri

Yönetici olarak çalışan kişilerin gelirleri, sorumlu olunan personel sayısına bağlı olarak değişmekle birlikte, ortalama brüt 66.100 avro ile ortalamanın %16 üzerinde gerçekleşti. Buna göre, dört çalışana kadar sorumluluğu bulunan yöneticiler ortalama 57.300 avro alırken, en az 100 çalışandan sorumlu olanlar 96.400 avro kazandı.



DIŞ İLİŞKİLER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

www.csgb.gov.tr/digm



@digm.csgb



@digm_csgb



@digm_csgb



@digm_csgb