



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

Mart 2021 Dış İlişkiler e-bülteni sayı: 41



Kovid-19 salgını kadın çalışanların çalışma sürelerinin kısıtlanmasına ve gelirlerinde azalmaya neden oldu.

DIŞ İLİŞKİLER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Yayıma Hazırlayan

Salih Vecdi Seçkin AÇSH Uzmanı

Yazı Kurulu (Alfabetik sırayla)

İzzet Kamil Giritliođlu AÇSH Uzmanı
Salih Vecdi Seçkin AÇSH Uzmanı
Selman Ayan AÇSH Uzmanı
Őeniz Özmert Koçer AÇSH Uzmanı
Züleyha Çetin Uzman

Katkıda Bulunanlar (Alfabetik sırayla)

Bahtiyar ŐimŐek Köln Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ataşeliği Sosyal Hizmet Uzmanı
Osmanbey Şahin AÇSH Uzmanı
Tuna Közleme AÇSH Uzmanı

Grafik/Dizgi

Ahsen Yelda Akar

Adres

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

Telefon: 0 (312) 296 77 58

Faks : 0 (312) 296 18 81

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

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

İÇİNDEKİLER

- 04 **Uzman Yorumu:** Kovid-19 salgınının kadın ve erkek çalışanların çalışma sürelerine ve ücret dengesine etkisi
- 07 Avrupa Komisyonu Ocak 2021 Aylık İstatistik Bülteni Yaymlandı
- 08 Avrupa'da 2021 Yılına Ait Asgari Ücretler
- 09 ILO: Otomotiv Sektöründe Sürdürülebilir Çalışmaya Acil İhtiyaç Var
- 10 ILO: Kovid-19 Vietnam'da Kadın-Erkek Eşitsizliğini Artırdı
- 10 Araştırma: İş Yerinde Sadece Bir Gerçek Arkadaşımız Var
- 11 Kovid-19 Sürecinde Bilgi İşçileri İki Saat Fazla Mesai Yaptı
- 11 Almanya'da 1 Ocak 2021 İtibarıyla Yeni Uygulamalar
- 12 Nitelikli İş Gücü Göçü Yasası
- 12 Almanya'da Kadınlar Cinsiyet Eşitliği Konusunda Karamsar
- 13 Almanya'da Erken Emekliliğe Rekor Başvuru
- 13 Azerbaycan'da Çocuklara Dair 2020-2025 Eylem Planı
- 14 Azerbaycan'da 110 Ülkeden 12.366 Yabancı ile İş Sözleşmesi
- 14 Birleşik Krallık'ta İşsizlik Yüksek
- 15 AB Vatandaşları İçin Başvuru Süresi Uzatılmadı
- 15 Birleşik Krallık'ın Sosyal Güvenceye İhtiyacı Var
- 15 İş Gücü Nakil Programı Çin'de Koşulları Zorluyor
- 16 Fransa'da Ayrımcılığa Karşı Dijital Platform Uygulaması
- 17 Hindistan'da İç Göç Hareketi-Kalkınma İlişkisi
- 17 İran'da İşsizlik %9,5
- 18 İsveç'te Vatandaşlık Başvuru İşlem Süresi 38 Aya Kadar Uzuyor
- 18 İsveç'te Uzun Süreli İşsizlikte Rekor
- 19 Kanada'da Yaşlı Bakım Evlerinde Kovid-19 Ölümleri Yüksek
- 19 Katar'da Asgari Ücret Uygulamasına Geçildi
- 20 Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde 2021 Yılı İçin Yeni Düzenlemeler
- 20 Norveç İşine Gidemeyen Yabancılara Tazminat Ödeyecek
- 21 Suriyeli Çocuklar Geri Dönmek İstemiyor
- 22 THAI İşçi Sendikası: Sözleşmeler Yasal Değil

Kovid-19 salgınının kadın ve erkek çalışanların çalışma sürelerine ve ücret dengesine etkisi

Almanya'da faaliyette bulunan ve daha çok iş gücü piyasasına ilişkin araştırmalar yapan Hans-Böckler-Vakfı tarafından 2021 Mart ayında Almanya'da yapılan bir araştırmada, Kovid-19 salgını sürecinde çalışma hayatındaki kadın iş gücünün krizden daha çok etkilendiği belirtilirken, kısa çalışma yapmak zorunda kalan kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farkının kadınlar aleyhine daha fazla bozulduğu kaydedildi.



Araştırma, 2020 yılında kadınlara oranla her ne kadar daha fazla erkek işsiz kalmış ve kısa çalışma ödeneği başvurusunda bulunmuş olsa da, 2020 yılının son döneminde bu durumun kadın iş gücünün aleyhine değiştiği; kadınların kapanan kreş ve okullar nedeniyle işten ayrılmak veya kısa çalışma yapmak zorunda kaldığı belirtildi. Bunun yanında, çalışan kadının vergi sınıfında erkeklerden farklı olmasından dolayı sosyal ödeneklerden daha az yararlandırılması, kadın çalışanın gelirinin erkek çalışana kıyasla daha fazla erimesine yol açtı.

Salgın sürecinde kapanan okul ve kreşler nedeniyle evde çocuklarıyla daha fazla ilgilenmek zorunda olduğunu hisseden kadınlar, kısa çalışmayı tercih etti. Dolayısıyla, kadınların ortalama iş saatleri azaldı ve bu da kadın ile erkek arasında ortalama çalışma saat farkının artmasına sebep oldu. Kadın istihdamının geleceği bakımından bir tehlike oluşturan bu durum, kısa çalışma yaptıran işverenin salgın sonrasında da kadın iş gücüne daha az ihtiyacı olduğunu düşünerek kısa çalışma yaptırmayı tercih etmesine yol açabilecek bir duruma dönüştü.

2020 Nisan ayında uzun vadeli sigorta kollarına tabi çalışan kadınların %24'ü, çocuk bakımını üstlenmelerinden dolayı kısa çalışmayı tercih ederken, erkeklerde bu oran %16'da kaldı. Aynı yılın Kasım ayında ise kısa çalışma yapan kadınların oranı kısmen azalarak %10'a gerilerken, erkek çalışanların sadece %6'sı çocuk bakımı gerekçesiyle kısa çalışma yaptı.

Hans-Böckler-Vakfı Sosyal Bilimler Enstitüsü direktörü Prof. Dr. Bettina Kohlrausch'a göre, kadın çalışanların aleyhine gelişen bu eşitsizliğin ortadan kaldırılmasına yönelik zamanında önlemler alınmazsa, salgın sonrasında kadınların iş hayatına tam zamanlı olarak geri kazanılması zor olacak. Araştırmada, çocuk bakımında eşin vergilendirilmesi hususunda avantajlar sağlanması veya tam zamanlı işin çalışma saatlerinin kısaltılmasına yönelik yeni modeller geliştirilmesi gerektiği tavsiye ediliyor. Prof. Dr. Kohlrausch, yaptıkları araştırma ile salgın sürecinde çalışan çiftlerin çocuk bakımını paylaşırken hangi faktörlerden etkilendikleri konusunda tecrübe edindiklerini ifade ederek, daha fazla uzaktan çalışma ve daha az çalışma saati tercihlerinin cinsiyet ayırımında daha hakkaniyetli olunmasına temel oluşturduğunu belirtti.

Nisan 2020'de en az 7 bin 600 kişi ile çevrimiçi görüşülerek yapılan bu çalışmada, kadın-erkek ortalama brüt kazanç arasındaki farkın 2019 yılında %19 olduğu, bu oranın 2020 ikinci çeyreğinde ve sonlarında azaldığı tespit edildi. Araştırmacılar, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ortalama kazanç arasındaki farkın 2020 ilkbahar sonu ile sonbaharda giderek arttığını gözlemledi. Bunun sebebi, çalışan erkeklerin brüt gelirlerinde vergiden kaynaklanan avantaj ve doğrudan yapılan maddi destek olarak ifade edildi. Ayrıca 2020 sonlarında, kadın çalışanların daha fazla kısa çalışma başvurusu yapması ve daha çok işsiz kalması kadın çalışanların gelirini olumsuz yönde etkileyerek ücret farkını kadınların aleyhine artırdı.

Kovid-19 salgını sürecinde özellikle 2020 yılının ikinci yarısından sonraki dönemde, kadınların karşı karşıya kaldıkları işsizlik ve kısa çalışma süreleri, onların gelir seviyelerinde önemli oranda düşüşe sebep oldu. Bu gelir azalışı çalışan erkeklerde daha az oranda görülürken kadınlardaki gelir azalışı iki temel nedene dayandırıldı:

1. Kısa çalışma ödeneği veya işsizlik parası çalışanın net gelirine göre hesaplandığından, kadın çalışanların tabi oldukları yüksek vergi matrahı ve aile yardımı almamaları ortalama net gelirin düşük olmasına yol açtı. Almanya’da çalışan erkeklerin brüt gelirleri eşlerine oranla daha yüksek olup daha avantajlı 3. grup vergi sınıfına tabi olduğundan, net gelirleri çalışan kadınlara oranla daha yüksek olmaktadır.

2. Kadın çalışanlar seyrek olarak kısa çalışma ödeneği miktarını aşan bir ek ödeme alabiliyorken, erkekler kısa çalışma ödeneğine ilaveten ek bir ödenekten daha yararlanabiliyor.

2020 Kasım ayında kısa çalışma başvurusunda bulunup ödenek almaya hak kazananların %48’ini erkekler %36,5’ini ise kadınlar oluşturdu. Bunun sebeplerinden bir diğeri, kadın çalışanların çok az bir kısmının sendikal sözleşmelere bağlı iş yerlerinde çalışıyor olması ve bundan dolayı da işverenlerden sendikalar eliyle kısa çalışma ödeneğini talep edememesi gösterildi.

Araştırmada çevrimiçi görüşülen çalışanların %7’si, çocuk bakımı konusunda salgından önce eşit şekilde sorumluluğu paylaştıklarını, korona virüs krizinden sonra evde çocuk bakımının kadınlarca üstlenildiğini belirtirken, katılımcıların %12’si bakım sorumluluğunun eşler arasında eşit olarak paylaşıldığını bildirdi. Araştırmadan elde edilen verilere göre, salgından önce kadın çalışanlar erkeklerle oranla haftalık ortalama 10 saat daha az çalışırken, 2020 ortalarında bu süre 12 saate çıktı.

Araştırmayı yürüten uzmanlar, ailevi nedenlerden dolayı çocuk bakım sorumluluğunu üstlenmek zorunda kalan kadın çalışanların kısa çalışma yapmaları halinde, işverenlerin bu durumu kadın çalışanın iş motivasyonunu kaybettiği şeklinde yorumlayabileceğini ve kendisine daha az kariyer yapma ve mesleki becerileri geliştirme imkânı sunacağını düşünüyor.

Çalışan çiftlerin çocuk bakımını üstlenmesinde geleneksel paylaşım arttı

4 bin 600 kişiden fazla katılımcıyla yapılan araştırmada, çalışan erkekler çocuk bakımını acil hallerde yerine getirilmesi gereken veya uzaktan çalışma esnasında üstlenilebilecek bir görev olarak görürken, çalışan kadınların sırf bu görevi yerine getirmek için kısa çalışmayı tercih etmek veya ücretsiz izin almak zorunda kaldığı tespit edildi.

2013 yılında yapılan bir araştırmaya göre, tam zamanlı çalışanlar arasında erkekler, evde çocuk bakımını üstlenmek üzere günde ortalama 2:49 saat ücretsiz izin talebinde bulunurken, tam zamanlı çalışan kadınlar 4:12 saat ücretsiz izin kullandı. Bu durum erkeklerin istihdamda daha uzun kaldıklarını ve kazançlarının buna bağlı olarak daha yüksek olduğunu gösteriyor.

Hans-Böckler-Vakfı Sosyal Bilimler Enstitüsü uzmanlarına göre, Kovid-19 döneminde kısa vadeli önlemler alınmalı ve çalışanlar arasında eşitsizliğe yol açan konulara reform yoluyla çözüm getirecek uygulamalar hayata geçirilmeli.

Araştırmada sunulan bazı kısa ve uzun vadeli çözüm önerileri şöyle:

- Kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin sağlanması: Kurumsal çocuk bakım merkezlerinin daha donanımlı ve çok amaçlı kullanıma uygun şekilde geliştirilmesi gerekiyor.
- Çalışma ve aile yaşamı arasında mutabakatı sağlayıcı işyeri önlemlerinin desteklenmesi: Erkek ve kadın çalışanlara salgın gibi kriz dönemlerinde ev ve iş hayatı dengesini sağlayıcı olanaklar sunulmalı. Ücretsiz izin almak zorunda kalan çalışanın yeniden işe dönmesi kolaylaştırılmalı, işten kısa süreli ayrılış ve yeniden başlayış işletme içinde kabul görmeli ve işyeri esnek çalışma, uzaktan veya nöbetleşe çalışma gibi kriz dönemi geçici önlemleri için uygun hale getirilmeli.
- Kısa çalışma ile işsizlik ödeneklerinde vergi sınıfı etkisinin azaltılması: Almanya'da kadın çalışanların tabi oldukları adaletsiz vergi sınıfı uygulamasında sosyal ödeneklerden daha adaletli bir şekilde yararlandırılması sağlanmalı.
- Sosyal hizmet çalışanlarına hak ettiği değerin verilmesi: Salgın döneminde hemşire, yaşlı bakım hizmetleri gibi sağlık çalışanları ile market çalışanları gibi öne çıkan mesleklere hak ettiği değer gösterilmeli.

Uzun vadeli çözüm önerileri:

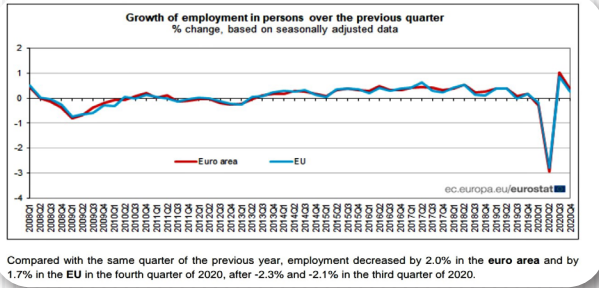
- Eşler arası vergi sınıfı belirlenmesinde reform yapılması: Kısa vadeli çözüm önerileri arasında da yer alan ve 3 ve 5 olarak uygulanan eşler arası vergi sınıflandırılmasında ücretlerde adaletin sağlanması.
- Eşler arasında çocuk bakımında iş bölümü düzenlenmesi: Yeni çocuk sahibi olan çalışan eşler aynı anda çocuk bakımını birlikte üstlenmeli. Uzmanlara göre daha önce doğum sonrası sadece 2 ay eşle birlikte çocuk bakımını üstlenen erkek çalışan, en az 4 ay hatta 6 ay aynı anda çocuk yetiştirme sürecine katılmalı. Bu durumda sadece eşlerden birinin brüt aylığından çocuk yetiştirme ödeneği süresi kadar (4 veya 6 ay boyunca) aylık kesinti olabilecek. Bu kesinti genelde evde çocuk bakımını üstlenen kadından yapılırken, yeni öneride eşle evde bu sürece en az 4 ay katılan erkek çalışandan da kesinti yapılabilecek.
- Haftalık çalışma saati düzenlemesi: Haftalık ortalama 30 saatlik çalışma düzenlemesi hayata geçirilerek, kriz döneminde işten çıkartmalar, artan kısa çalışmalar ve kadın-erkek çalışanlar arasındaki eşitsizlik önlenmeli.

Osmanbey Şahin
AÇSH Uzmanı



Avrupa Komisyonu Ocak 2021 Aylık İstatistik Bülteni Yayımlandı

Avrupa Birliği İstatistik Bürosu (Eurostat)'nun verilere dayalı tahminlerine göre, 2020 yılının dördüncü çeyreğinde mevsimsel etkilerden arındırılmış Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH), bir önceki çeyreğe göre avro bölgesinde %0,6 ve Avrupa Birliği (AB)'nde %0,4 oranında azaldı. İstihdam edilen kişi sayısı, 2020 yılının dördüncü çeyreğinde hem avro bölgesinde hem de AB'de bir önceki çeyreğe göre %0,3 oranında arttı. Geçen yılın üçüncü çeyreğinde kaydedilen istihdam artışları ise avro bölgesinde %1,0 ve AB'de %0,9 olarak kaydedildi.

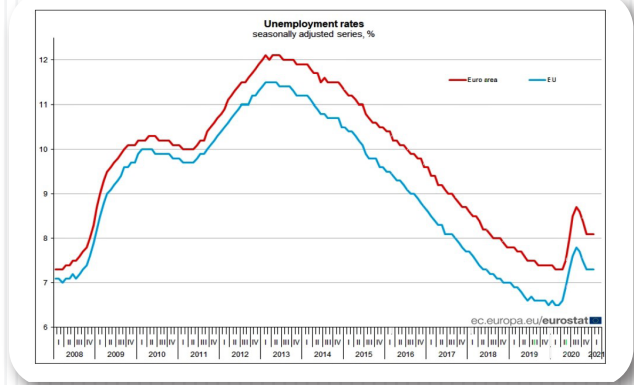


Üç aylık verilere dayanılarak yapılan 2020 yıllık büyüme tahminine göre, istihdam avro bölgesinde %1,8, AB'de %1,6 azaldı.

Eurostat verilerine göre mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranları avro bölgesinde 2021 Ocak ayında %8,1, AB genelinde %7,3 olarak gerçekleşti.

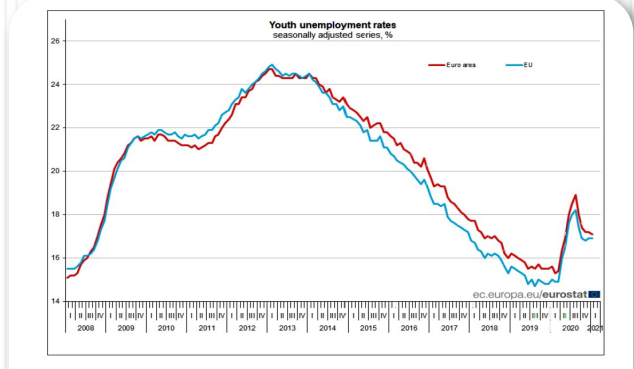
İşsizliğin 2020 Ocak ayına kıyasla 2021 Ocak ayında hem avro bölgesinde (%7,4) hem de AB genelinde (%6,6) yükseldiği görüldü.

Eurostat tahminlerine göre, 13 milyon 282 bini avro bölgesinde olmak üzere AB üyesi 27 ülkede toplam 15 milyon 663 bin işsiz bulunuyor. 2020 Aralık ayı ile karşılaştırıldığında işsiz sayısı AB genelinde 29 bin, avro bölgesinde 8 bin artış kaydetti.



Genç işsizlik oranları

2021 Ocak ayında 2 milyon 356 bini avro bölgesinde olmak üzere tüm AB üyesi ülkelerde toplam 2 milyon 929 bin 25 yaş altı gencin işsiz olduğu kaydedildi. AB'ye üye 27 ülkedeki genç işsizlik oranı 2021 Ocak ayında 2020 Aralık ayındaki seviyesini (%16,9) korurken avro alanında %17,2 seviyesinden 2021 Ocak ayında %17,1'e geriledi.



¹ 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.

² 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 ve İsveç.

2021 Ocak ayı itibarıyla AB genelinde işsizlik oranı kadınlarda %7,7, erkeklerde %7,0 olarak gerçekleşti. Avro bölgesinde kadın işsizlik oranı %8,6 ile sabit kalırken, erkeklerde %7,7 olarak gerçekleşti.

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

	Toplam İşsizlik Oranı (%)	Erkek (%)	Kadın (%)	Genç İşsizliği (25 yaş altı, %)
Euro-19	8,1	7,7	8,6	17,1
AB-27	7,3	7,0	7,7	16,9
Belçika	5,6	6,0	5,2	-
Bulgaristan	5,5	5,9	5,0	16,5
Çek Cumhuriyeti	3,2	2,4	4,2	10,8
Danimarka	6,1	5,8	6,4	11,3
Almanya	4,6	4,5	4,7	6,2
İspanya	16,0	14,1	18,1	39,9
Fransa	7,9	8,1	7,7	18,4
İtalya	-	-	-	-
Hollanda	3,6	3,5	3,7	9,1
Avusturya	5,7	5,8	5,5	9,7
Polonya	3,1	3,3	2,9	14,3
Portekiz	7,2	7,1	7,3	24,6
İsveç	8,8	8,7	8,8	24,1

Kaynak: "GDP down by 0.6% and employment up by 0.3% in the euro area.", Eurostat newsrelease euroindicators, 23/2021, 16 February 2021;"Euro area unemployment at 8.1%", Eurostat euroindicators, 28/2021, 4 March 2021.

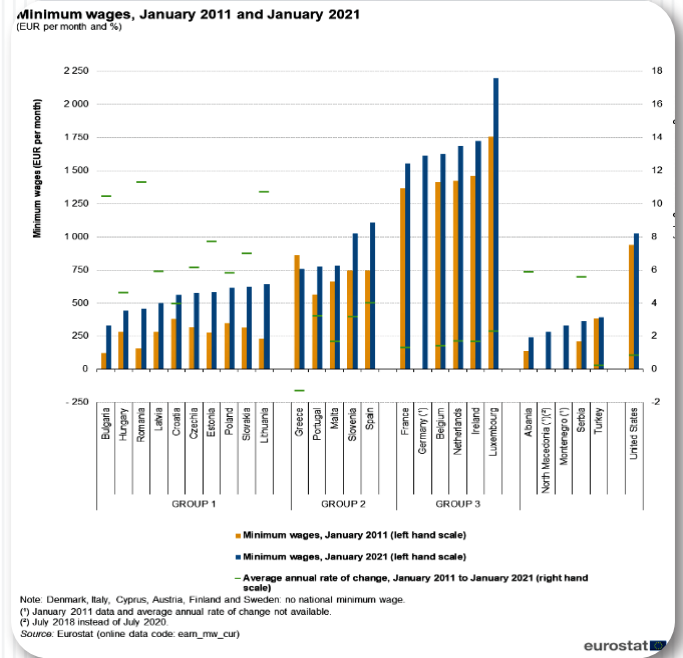
Avrupa'da 2021 Yılına Ait Asgari Ücretler ³

Asgari ücret, işverenlerin yasal olarak çalışanlarına ödemekle yükümlü oldukları en düşük ücret olup saatlik, haftalık veya aylık olarak belirlenebiliyor. Yasalar tarafından zorunlu olan asgari ücret uygulaması genellikle sosyal taraflar ile görüşüldükten sonra belirlenebildiği gibi Belçika ve Yunanistan'da olduğu gibi doğrudan sektörler arası anlaşma yoluyla da kararlaştırılabilir.

³ Danimarka, İtalya, Kıbrıs Rum Yönetimi, Avusturya, Finlandiya ve İsveç'te asgari ücret uygulaması bulunmuyor.

Ulusal asgari ücret genellikle tüm çalışanları veya en azından ülkedeki çalışanların büyük çoğunluğunu kapsıyor. Ancak, bazı ülkelerde genç işçiler, çıraklar veya engelli işçiler bu kapsamın dışında tutulabiliyor.

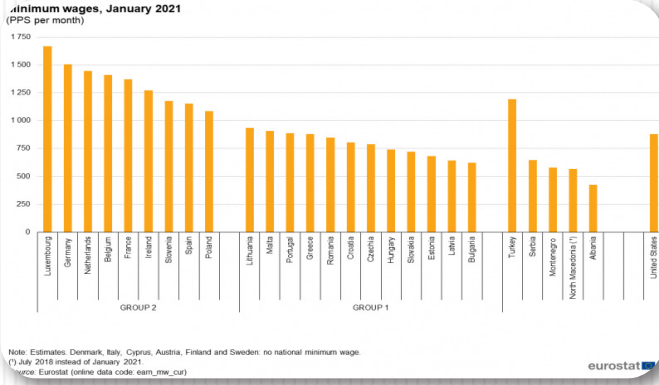
Avrupa Birliği (AB)'ne üye ülkeler arasında aylık asgari ücret miktarı Bulgaristan'da 332 avrodan Lüksemburg'da 2 bin 202 avroya kadar değişebiliyor. Avrupa ülkelerinin Ocak 2011 ilâ Ocak 2021 yılları itibarıyla karşılaştırmalı asgari ücret miktarları grafik olarak aşağıda verilmektedir:



Avrupa'da seçili bazı ülkelerdeki 2021 yılı geçerli brüt asgari ücret (avro) miktarları:

Almanya	1 614
Arnavutluk	242
Belçika	1 625
Çek Cumhuriyeti	579
Estonya	584
Fransa	1 554
Hollanda	1 684
İrlanda Cumhuriyeti	1 723
İspanya	1 108
Macaristan	442
Polonya	614
Romanya	458
Sırbistan	366
TÜRKİYE	392
Yunanistan	758
ABD	1 024

Satin Alma Standardına (Purchasing Power Standard/PPS)⁴ göre hesaplanan asgari ücretler sıralaması ise şöyle:



Kaynak: Eurostat monthly minimum wages.

ILO: Otomotiv Sektöründe Sürdürülebilir Çalışmaya Acil İhtiyaç Var



International
Labour
Organization

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization/ILO)'nün resmi web sitesinde yayımlanan bir araştırmada, salgın dolayısıyla otomotiv sanayinin üzerinde bulunan ekonomik baskılar nedeniyle sektörde uyumlu ve sürdürülebilir bir çalışmaya ihtiyaç duyulduğu belirtildi.

Bu kapsamda bir yol haritasının belirlenmesi amacıyla hükümet tarafı ile işçi ve işveren temsilcilerinin katılımlarıyla 15-19 Şubat 2021 tarihler arasında sanal bir toplantı gerçekleştirildi. Toplantı neticesinde yayımlanan sonuç belgesinde, sektörün bir dönüm noktasında olduğu vurgulanarak, teknolojik gelişmeler, iklim değişikliği, demografik değişimler, yeni tüketici tercihleri ve küreselleşmenin otomotiv sektöründe üretim ve çalışma organizasyonunu hızla değiştirdiği ifade edildi.

⁴ PPS: Aynı miktarda bir mal ve hizmet alımı için ülkelere göre farklı miktarlarda ulusal para birimine ihtiyaç duyuluyor. PPS olarak kısaltılan satın alma gücü standardı, yapıya bir para birimi olup, teorik olarak bir PPS ile her ülkede aynı miktarda mal ve hizmet satın alınabiliyor. PPS, bir ülkenin herhangi bir ekonomik toplamının ulusal para birimi cinsinden ilgili satın alma gücü paritesine bölünmesiyle elde ediliyor.



International
Labour
Organization

► TMFWAL/2021/7

Technical meeting on the future of work in the automotive industry Geneva, 15-19 February 2021

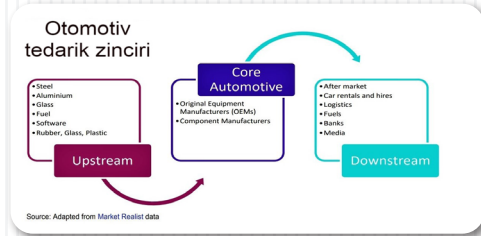
► Conclusions¹

The Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry, Having met virtually from 15 to 19 February 2021, Adopts the following conclusions:

Decent work challenges and opportunities in the automotive industry now and in the future

1. The automotive industry contributes significantly to world trade, economic growth, productive employment and decent work. It is key to achieving the 2030 Agenda for Sustainable Development.
2. The positive impact of global automotive supply chains on job creation is important in view of demographic changes in terms of ageing, population growth and the increase of

Uyumlu bir geçişin sağlanabilmesinde, sektörün daha çevreci bir büyümeye katkı sağlayacağı; kadın ve erkek eşitliğine dayalı adil iş fırsatları yaratacağı belirtildi. Mevcut iş ve becerilerin korunabilmesi için, mesleki eğitim ve hayat boyu eğitime, bunun yanı sıra çıraklık eğitim programlarına önem verilmesi; becerilerin güncellenmesi ve yenilenmesi hususlarına ihtiyaç duyulduğu kaydedildi.



Sonuç Belgesi'nin bitiminde, bu dönemde sosyal diyalog, sendika ve toplu sözleşme özgürlüğüne değinilerek ILO'nun kendisi tarafından yerine getirilmesi gereken görevler sıralanarak, hükümet, işçi ve işveren örgütlerine çeşitli tavsiyelerde bulunuldu.

Kaynak: "The future of work in the automotive industry. The need to invest in people's capabilities and decent and sustainable work" Issues Paper for the Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry (Geneva, 15-19 February 2021). https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_771918/lang--en/index.htm. (Erişim tarihi: 02/03/2021).



ILO: Kovid-19 Vietnam'da Kadın-Erkek Eşitsizliğini Artırdı



International
Labour
Organization

ILO Brief

► Research Brief

March 2021

Gender and the labour market in Viet Nam* An analysis based on the Labour Force Survey

Main messages

- **Labour market participation of women is remarkably high in Viet Nam.** Such a high level of female economic activity may be mistaken as an indicator of relatively limited gender inequality in the country. This brief takes a wider approach, and assesses not only access to employment, but also employment quality. The findings show that women in Viet Nam carry a disproportionate double burden, and they face multiple and persistent inequalities.
- **COVID-19 has not only exacerbated existing labour market inequalities, but it has created new ones.** Women faced an especially severe reduction in working hours during the second quarter of 2020. They left the labour market in larger shares than men. Younger and older women, typically holding the most unstable employment arrangements, are particularly likely to have left the labour force. A gender-based gap appeared in the unemployment rate.
- **Women are on average found in lower-quality employment than men.** Female workers are overrepresented in vulnerable employment, particularly in contributing family work. They tend
- **In the third and fourth quarter, those women who were still employed worked longer hours than usual.** This choice might stem from a need to make up for income losses incurred in the

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization/ILO)'nün Vietnam ile ilgili araştırmasına göre, Kovid-19 salgını ülkede sadece mevcut eşitsizlikleri artırmadı; aynı zamanda iş gücü ve istihdam açısından kadın-erkek arasındaki farkı da derinleştirdi.

Vietnamlı kadınların iş gücü piyasasına katılım oranları küresel değerlerle karşılaştırıldığında oldukça yüksek bir düzeye sahip. Örneğin, kadınların iş gücüne katılım oranı Asya'da %47,2, dünyada ise %43,9 iken Vietnam'da %70 düzeyinde. Ancak, Vietnam'da kadının iş gücüne katılımı oranı yüksek olmasına rağmen son on yılda hâlâ erkeklerin 9,5 puan gerisinde bulunuyor. ILO çalışmasında, salgından önce kadın ve erkeklerin çalışma hayatına geçişlerinde herhangi bir zorluk yaşanmazken, işlerin kalitesi bakımından kadınların daha düşük kalitedeki işlere sahip olduğu belirtildi. ILO, karar alma pozisyonundaki kadınların sayısının yetersiz seviyede olduğunu; kadınların toplam iş gücünün yarıya yakını temsil etmesine rağmen yönetim pozisyonunda erkeklerin gerisinde ve yaklaşık dörtte biri oranında olduğunu kaydetti.

Kaynak: "COVID-19 widens existing gender inequalities, creates new gaps in Viet Nam" ILO, Press release | 04 March 2021.

Araştırma: İş Yerinde Sadece Bir Gerçek Arkadaşımız Var



Sosyal ilişkiler, sosyal etkileşim ve takım dinamikleri konusunda araştırmaları bulunan Yale Üniversitesinden Prof.

Marissa King'in ABD'de aylık olarak çıkan "Fast Company" adlı iş hayatına ilişkin bir dergide araştırma yazısı yayımlandı. Buna göre, çoğu kişinin işte samimi bir arkadaşı bulunmuyor.



Ortalama olarak kişilerin iş yerinde beş arkadaşının olduğu ve genellikle bu kişilerin en yakın ve sevdiklerimiz arasında sayılmadığı belirtiliyor. Bu kişilerin sadece %15'inin gerçek arkadaş tanımına uyduğu belirtilen araştırma yazısında, bir başka ifadeyle iş yerinde sadece bir gerçek arkadaşımızın olduğu vurgulanıyor.

Diğer yandan, yapılan psikoloji deneyleri, para hakkında düşünmenin veya ona dokunmanın insanları daha az cömert, daha az yardımsever ve sosyalleşme olasılığını düşürdüğünü gösteriyor. Buna karşılık insanlar sosyalleştiklerinde daha mutlu oluyorlar. İş arkadaşlarından gelen sosyal destek ise iş stresini azaltarak **tükenmişlik** duygusuna karşı korunmaya yardımcı oluyor.

Yazıda, 1985 yılında Amerikalıların yarıya yakınının ofiste bir "yakın sırdaşı" varken, 2004 yılında bu oranın %30'a düştüğü kaydediliyor. Nesiller arasında bir değerlendirme yapıldığında ise 1976'da liseden mezun olan kuşağın (baby boomers) %54'ü arkadaş edinebilecekleri bir iş

bulmaya değer verdiklerini ifade ederken, "X" kuşağı olarak adlandırılan kuşakta aynı oran %48'e "Y" kuşağında ise %41'e düşüyor.

Kaynak:<https://som.yale.edu/faculty/marissa-king>;https://www.fastcompany.com/90590945/why-it-can-feel-difficult-making-authentic-friendships-in-the-workplace?partner=rss&utm_source=rss&utm_medium=feed&utm_campaign=rss+fastcompany&utm_content=rss?cid=search (Erişim tarihi: 09/03/2021). - "The modern economy depends on how well people connect with others," *The Economist*, January 9th 2021.

Kovid-19 Sürecinde Bilgi İşçileri İki Saat Fazla Mesai Yaptı

Sekiz ülkede bilgisayar başında çalışan yaklaşık 13 bin **bilgi işçisi** ile yapılan bir anket çalışmasında, 2020 yılında sözleşmede belirtilen şartların dışında ortalama 455 saat daha fazla çalışıldığı ortaya kondu. Söz konusu fazla mesai çalışması, 2019 yılı fazla mesaisinin iki katından fazla oldu. Araştırmada, çalışanların çoğunlukla yapılan toplantıların çokluğundan, çevrimiçi görüşmelerin fazlalığından ve atılan mesajlardan şikâyetçi oldukları belirlendi. Bu durumun, Kovid-19 süreciyle birlikte yaygınlaşan uzaktan çalışma nedeniyle bazı yöneticilerin meşgul görünme gereksiniminden kaynaklanabileceği değerlendirildi.

Oysa, salgınla birlikte gelişen esnek çalışmadan dolayı daha verimli alışkanlıkların gelişmesi bekleniyordu. Nitekim bir iş gücü yönetim şirketi olan TransparentBusiness'in yöneticisi tam gün çalışan elemanlar yerine kendi adına bağımsız çalışanlar (freelance workers) ile işlerin daha verimli yürütülebileceğini belirtiyor. Diğer yandan, yöneticilerin işlerin yürütümünde gereğinden fazla ekip içi toplantılar yapmasının yerine, çalışanlarla dostane ilişkiler içerisinde iletişim kurmasının **işyeri verimliliğinin** artmasına katkı sağlayacağı vurgulanıyor.

Kaynak:"The lockdown has caused both good and bad changes of routine," *The Economist*, January 16th 2021.

Almanya'da 1 Ocak 2021 İtibarıyla Yeni Uygulamalar



Almanya'da yeni yılda birçok yeni düzenleme yürürlüğe girdi. Bunlar arasında temel emeklilik maaşı, çocuk parası ve asgari ücretteki artış ile dayanışma vergisinin 1 Ocak 2021'den itibaren kaldırılması dikkat çekiyor.

Temel emeklilik güvencesi:

Almanya'da temel emekli aylığı (Grundrente) 01 Ocak 2021 tarihi itibarıyla uygulanmaya başladı. Söz konusu aylık, çalışma, çocuk yetiştirme veya akrabalarına bakma yoluyla en az 33 yıllık ödenmiş primi olan düşük gelirli kişilerin emekli aylıklarını tamamlayıcı veya ek bir katkı olarak sunuluyor. Tam temel emeklilik maaşını alabilmek için 35 yıl prim ödemek gerekiyor. Alman Federal İstatistik Ofisi'nin 2018 rakamlarına göre, Almanya'da 559 bin yaşlı geçim yardımına (Grundsicherung) muhtaç bir yaşam sürüyor. Söz konusu bu sayı tüm emeklilerin %3'ünü oluşturuyor.⁵ Temel emeklilik, vergi gelirleri ile finanse edilecek olup tutarın yaklaşık 1,3 milyar avro olması bekleniyor. Uygulaması zaman alacağından ödemelerin Temmuz 2021'den itibaren geriye dönük olarak yapılacağı açıklanıyor.

Asgari ücret:

Saatlik asgari ücret miktarı 1 Temmuz 2022 tarihine kadar kademeli olarak 10,45 avroya dört aşamalı olarak yükseltilecek. İlk aşamada, 9,35 avro olan saatlik asgari brüt ücret, 1 Ocak 2021'den itibaren 9,50 avroya 1 Temmuz'da 9,60 avroya, 1 Ocak 2022'den itibaren 9,82 avroya yükseltilecek. Mesleki eğitim asgari ücretinin de Ocak ayından itibaren 550 avroya çıkarılacağı açıklandı.

Kamuda çalışanların aylıkları:

Toplu pazarlık neticesinde iki milyondan fazla kamu çalışanının ücretleri artırıldı.

⁵ Dış ilişkiler e-bülteni Kasım 2019, Sayı:25.

Kamu çalışanlarının maaşları en düşük maaş diliminde %4,5, en yüksek maaş diliminde ise %3,2 oranında artırıldı. İlk artış %1,4 oranında Nisan 2021'de, bir sonraki artış ise %1,8 oranında 1 Nisan 2022'de uygulanacak. Hastanelerde hekim ve hemşire olarak çalışanlar %8,7'ye kadar, yoğun bakımda çalışanlar %10'a kadar daha fazla maaş alacaklar. Mart 2021'den itibaren ek 70 avro ödenek verilecek, bir yıl sonra ödenek miktarı 120 avroya çıkarılacak. Yoğun bakımda çalışanların ödenekleri aylık 100 avro olacak.

Çocuk parası:

2021'de aylık çocuk parası miktarı 15 avro artırıldı. Buna göre 2021 Ocak ayından itibaren, bir ve ikinci çocuğa ödenen çocuk parası aylık 219 avro, üçüncü çocuk için 225, dördüncü ve sonraki her çocuk için 250 avro oldu.

Sosyal yardım:

Hartz IV olarak adlandırılan sosyal yardımdan faydalanan yalnız kişiler için yapılan aylık yardıma 14 avro zam yapıldı ve yardım miktarı 432 avrodan 446 avroya çıkartıldı. Çiftlere yapılan yardım ise 389 avrodan 401 avroya yükseltildi.

Dayanışma vergisi:

Vergi mükelleflerinin tahminen %90'ı, Almanya'da yaklaşık 30 yıldır uygulanan Dayanışma Vergisi'nden 1 Ocak 2021 tarihinden itibaren muaf tutulacak.

Elektronik iş göremezlik raporu:

Almanya'da hasta olanların işverenine ibraz etmek üzere "çalışamaz belgesi" (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) olarak bilinen bir iş göremezlik (Krankmeldung/hastalık bildirim) raporunu doktordan alması gerekiyor. Bu belgenin alımına ilişkin süreç kademeli olarak 2021'den itibaren elektronik raporlama usulü ile değiştirildi.

Kaynak: Stuttgart Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ataşeliği.

Nitelikli İş Gücü Göçü Yasası

Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından yapılan açıklamaya göre, 1 Mart 2021 tarihi itibarıyla yürürlüğe girişinin üzerinden bir yıl geçen "Nitelikli İş Gücü Göçü Yasası" (Fachkräfteeinwanderungsgesetz) çerçevesinde ilk izlenim olumlu oldu.

Açıklamada, 1 Mart 2020 ilâ 31 Aralık 2020 tarihleri arasında Alman dış temsilciliklerince Covid-19 salgınına rağmen otuz bin nitelikli ve eğitim görmekte olan kişiye vize verildiği; birçok eyalet tarafından yabancılar için danışma hizmeti sunan birimler oluşturulduğu ve Federal İş Ajansı nezdinde Mesleki Denklik Hizmet Merkezleri'nin kurulduğu bildirildi.

Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Bakanı Hubertus Heil, Covid-19 salgınının, nitelikli iş gücünün Almanya için sağlık ve bakım hizmetleri, enformasyon teknolojileri için uygun çözümler üreten işletmeler, kamu hizmetleri ve diğer birçok alan için ne kadar önemli olduğunu gösterdiğini ifade etti. Bakan ayrıca, Alman toplumunun demografik gelişimi ve iş dünyasının teknoloji ağırlıklı bir görünüm almasının da yurt dışından nitelikli iş gücü göçüne ihtiyaç yarattığını vurguladı.

Kaynak: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Almanya'da Kadınlar Cinsiyet Eşitliği Konusunda Karamsar



Alman Katolik Kadınlar Birliği (KFD) tarafından, Allensbach kamuoyu araştırma şirketine yaptırılan bir anket, Almanya'da yaşayan kadınların cinsiyet eşitliği konusunda karamsar olduklarını ortaya koydu.

2-11 Aralık 2020 tarihleri arasında yapılan ankete 16 yaşından büyük 1 014 kadın katıldı. Ankete katılan kadınların dörtte üçü, Almanya'da cinsiyet eşitliğinin hâlâ sağlanamadığını düşünürken, sadece %22'si cinsiyet eşitliğinin sağlandığını belirtti. Diğer yandan, kadınların %86'sı eşit işe eşit ücreti savunurken, %84'ü kadına yönelik şiddete karşı mücadele edilmesi gerektiğini ifade etti. Cinsel tacize karşı daha sert tedbirlerin alınması gerektiğini belirtenlerin oranı ise %80 oldu. Katılımcıların dörtte üçü, ilerleyen yaşlarda kadınların yoksullaşması ile mücadele edilmesi gerektiğini ifade ederken, çocuk büyütmede geçirilen zamanın emeklilik süresine dâhil edilmesini istedi. Kadınların yarısı kendileri için daha iyi kariyer fırsatları yaratılması gerektiğini düşünürken, %19'u cinsiyete duyarlı dil kullanımının çok önemli olduğunu vurguladı.

Kaynak: Stuttgart Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ataşeliği.

Almanya'da Erken Emekliliğe Rekor Başvuru

Almanya'da 2020 yılında rekor sayıda sigortalı, 63 yaşında erken emekliliğe ayrıldı. Alman Emeklilik Sigortasının açıklamış olduğu verilere göre, geçen yıl 260 bin 125 kişi erken emeklilik başvurusunda bulundu. 45 yıl sigortalılık süresine sahip olanlara tanınan 63 yaşındaki emeklilik hakkından yararlananların sayısı, federal hükümet yetkililerini de şaşırttı. Rekor seviyedeki artışın, 45 yıl ve 63 yaş şartına göre bağlanan emekli aylığının kesintisiz olmasından kaynaklandığı düşünülüyor.

Bir önceki seneye göre 3 binden fazla sigortalı, kesintisiz erken emekliliğe ayrılmış oldu. 2019 senesinde yaklaşık 257 bin kişi, 63 yaşta erken emeklilik talebinde bulunmuştu. Alman basınına göre böylece, ülke genelinde 21 milyon emekli arasında erken yaşta emeklilikten yararlananların sayısı 1.6 milyona yükseldi. Hükümet kaynaklarına göre, bu sayı Federal

Hükümet'in başlangıçta yaptığı hesaplamadan yaklaşık 300 bin daha fazla olarak kayıtlara geçti.

Erken emeklilik başvuru sayıları:

Altersrente für besonders langjährig Versicherte
Zahl der Neuanträge

256.819



2019

+3.306



260.125



2020

Quelle: Deutsche Rentenversicherung

Ihre Vorsorge

Kaynak: Köln Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ataşeliği.

Azerbaycan'da Çocuklara Dair 2020-2025 Eylem Planı

Azerbaycan'da çocuklara dair stratejinin geliştirilmesini içeren 2020-2025 Eylem Planı, yerel ve ulusal düzeyde çocukların korunmasına ilişkin mekanizmanın iyileştirilmesi ve genişletilmesi için alınacak önlemleri kapsıyor.



Azerbaycan Aile, Kadın ve Çocuk Problemleri Devlet Komitesi'nin sorumluluğunda olan Eylem Planı ile salgın ve diğer acil

durumlar dikkate alınarak, çocuk haklarının korunmasına yönelik kapsamlı bir yaklaşım öngörülüyor. Bu çerçevede, özel durumlarda çocukların güvenli hizmetlere eşit erişiminin sağlanması, zor yaşam koşullarında ihmal edilmiş ve sosyal açıdan dışlanmış çocukların tespit edilmesi ve sosyal korumalarının sağlanması, rehabilitasyonu, topluma entegrasyonu ve alternatif bakım hizmetlerinin geliştirilmesi ve çocuklara yönelik şiddetin yasaklanmasına ilişkin önlemlerin etkinliğiyle ilgili tekliflerin geliştirilmesi Eylem Planı'nda özel olarak yer alıyor.



Ayrıca Eylem Planı, erken çocukluk gelişimi için emzirmenin teşvik edilmesini, çocuk engelliliğinin önlenmesi, gelişimsel bozuklukların erken teşhisi ve bu alandaki yöntemlerin iyileştirilmesine yönelik girişimleri de öngörüyor.

Kaynak: Bakü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği.

Azerbaycan'da 110 Ülkeden 12.366 Yabancı ile İş Sözleşmesi

Azerbaycan Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanlığı'nın "İş Sözleşmesi Bildirimi" e-sistemine kayıtlı iş sözleşmelerinden 12 bin 366'sı, yabancı vatandaşlarla yapılan sözleşmeleri oluşturuyor. Yabancılarla yapılan sözleşmelerin 3.890'ı Türk vatandaşlarına, 2.373'ü Gürcistan, 1.480'i Rusya, 795'i İran, 390'ı Ukrayna, 361'i Pakistan, 355'i Hindistan, 306'sı İngiltere ve 249'u Kazakistan vatandaşlarına ait sözleşmeler. Geri kalanını ise Çin, Özbekistan, İtalya, Bangladeş, Filipinler, Türkmenistan, Amerika Birleşik Devletleri, Zimbabve, Trinidad, Sudan, Küba, Kosta Rika gibi diğer ülkelerden gelen işçilerle yapılan sözleşmeler teşkil ediyor.

Kaynak: Bakü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği.

Birleşik Krallık'ta İşsizlik Yüksek



İngiltere'de geçen yılın (2020) son çeyreğindeki işsizlik oranı ekonomik olarak faal nüfusun %5,0'ine kadar yükselirken en önemli neden olarak

işten çıkarmalar gösterildi. Ulusal İstatistik Ofisi'nin son verilerine göre, 2020 yılı Eylül-Kasım döneminde tahmini işsiz sayısı 1,72 milyon oldu. Söz konusu işsiz sayısı bir önceki yılın aynı dönemine göre 418 bin artış kaydetti. 2019 yılının aynı dönemine kıyasla ise %1,2 oranında yüksek olan işsizlik 2015 Temmuz-Eylül arası döneminden bu yana en yüksek seviyesine ulaşmış oldu.



Office for
National Statistics

İngiltere'de işin korunmasını amaçlayan "İzin Programı"ndan (Furlough Scheme) 2020 Mart ayından 2020 Temmuz ayına kadar yaklaşık 9,3 milyon işçi ve 1,2 milyon işveren yararlandı. ⁶

"Furlough Scheme" salgın sürecinde çalışan kesimin işine son vermeden işini korumak suretiyle ücretsiz olarak izinli sayılması anlamına geliyor. Hükümet tarafından uygulanan söz konusu izin programı bu sene 30 Eylül 2021 tarihine kadar uzatıldı. Buna göre, İngiltere'de işverenler, izin verilen personele aylık 2.500 sterline (3.500 ABD doları) kadar normal ücretlerinin %80'ini, ya da üzerinde uzlaşılması şartıyla daha fazlasını ödemeye devam edecek. Ekonomistler, hükümetin destek programının sonlandırması halinde işsizliğin artmasından endişe duyuyor.

Ulusal İstatistik Ofisi tarafından yapılan açıklamada, geçen yılın son çeyreğinde açık iş pozisyonlarının sayısında da bir yavaşlama olduğu belirtildi.

Kaynak: "UK unemployment rate jumps to highest for five years" cityam.com, web. 26 January 2021 (Erişim tarihi: 04/03/2021); <https://www.acas.org.uk/coronavirus/furlough-scheme-pay> (Erişim tarihi: 04/03/2021).

⁶ Dış ilişkiler e-bülteni Temmuz 2020, sayı 33.

AB Vatandaşları için Başvuru Süresi Uzatılmadı

Bilindiği gibi, Birleşik Krallık'ta kalmak isteyen AB vatandaşları, Birleşik Krallık'taki ikamet haklarının kaybolmaması ve yerleşik konumlarını koruyabilmek için 30 Haziran 2021 tarihine kadar AB yerleşim planına (European Union Settlement Scheme/EUSS) başvuruda bulunmak zorunda. AB vatandaşlarının başvuruda bulunmaması ya da başvuru tarihini kaçırmaması halinde ise kişiler kayıt dışı kalma, gözaltına alınma veya sınır dışı edilme tehlikesiyle karşı karşıya kalabilecek.

AB vatandaşlarının yukarıda sözü edilen durumlarla karşılaşmaması için Ortak Göçmen Refah Konseyi tarafından yasal girişimde bulunularak İçişleri Bakanlığı tarafından öngörülen son başvuru tarihi olan 30 Haziran 2021 tarihinin uzatılması teklif edildi. Ancak, söz konusu teklif yüksek mahkeme tarafından reddedildi. Dolayısıyla, 30 Haziran 2021 tarihinden sonra da Birleşik Krallık'ta kalarak çalışmak ve yaşamak isteyen ikamet sahiplerinin başvuru süresini geçirmemeleri gerekiyor.

Kaynak: "High court rejects bid to extend UK's EU settlement scheme", The Guardian, Web. 11 Mar 2021 (Erişim tarihi:13/03/2021); <https://www.gov.uk/settled-status-eu-citizens-families>.

Birleşik Krallık'ın Sosyal Güvenceye İhtiyacı Var

Kovid-19 salgını sürecinde yeniden açılma yaşanırken köklü önlemler alınmadığı takdirde yoksulluk, işsizlik ve eşitsizliğin kalıcı olması kaçınılmaz görünüyor. Hayatın vaz geçilmez ihtiyaçları olan eğitim, uygun bir konut, sağlık bakımı, gıda, temiz hava ve su, enerji, ulaşım ve son dönemde internete erişimin sağlanması en fazla ihtiyaç duyulan gereksinimler olarak belirtiliyor. Toplumdaki her kesimin bu temel ihtiyaçlara sahip olmasını sağlamak için, insanların adil bir yaşam gelirinin ve ihtiyaçlarını karşılayan kamu hizmetlerine erişimlerinin olması gerekiyor. Bu çerçevede, Birleşik Krallık siyasi çevrelerinde

evrensel temel gelirin mi yoksa evrensel temel hizmetlerin mi tercih edilmesi gerektiği tartışılıyor. Ancak, kamu hizmetlerinin olmaması halinde pek çok insanın sağlık veya eğitim masraflarını karşılayamayacağı, diğer yandan garanti edilmiş bir temel aylığın olmaması halinde ise insanların yoksulluğa düşeceği ifade ediliyor. Dolayısıyla, sorunun çözümünde hangisinin tercih edileceği meselesi değil her iki seçeneğin de biri birini tamamlayıcı ve destekleyici olarak uyumlu bir şekilde günlük hayata geçirilmesi gerektiği belirtiliyor.

Kaynak: "Post-Covid Britain needs a new social guarantee", The Guardian, Web. 11 Mar 2021 (Erişim tarihi: 15/03/2021).

İş Gücü Nakil Programı, Çin'de Koşulları Zorluyor

Pamuk ihracatı, Çin'in ihracat kalemleri içerisinde yaklaşık %10'luk paya sahip olup, Sincan (Xinjiang) Özerk Bölgesi'nde üretilen pamuk Çin'in toplam pamuk üretiminin (2018) yaklaşık %84,9'unu oluşturuyor. Dünya pamuk üretiminin %20'si ise Çin tarafından sağlanıyor. Mekanize olunmadığı takdirde pamuk toplamanın özellikle düzenli bir iş gücü gerektirdiği, hasadının ise iki ya da üç ay içerisinde tamamlanabildiği belirtiliyor. Çin'de mekanize hasat oranı %83 düzeyinde olmasına karşın Sincan Bölgesi'nde pamuk hasat işlemi emek yoğun olarak gerçekleştiriliyor. Bu nedenle, resmi olarak iş gücü nakil programı uygulanmaya devam ediyor. Program, Sincan'ın güneyinden kuzeyine ve aynı zamanda Sincan Bölgesi'nden diğer bölgelere yapılan nakilleri de kapsıyor. İlçelere bağlı olarak değişmek üzere Sincan Bölgesi dışına yapılan iş gücü nakil oranının %10 ilâ %50 arasında değiştiği bildiriliyor.



Resmi açıklamaların da kaynağını oluşturduğu verilere göre, 2017 ilâ 2019 yılları arasında yaklaşık 80 bin Uygur işçinin Sincan Bölgesi

dışına nakledildiği kaydediliyor. Ayrıca, Sincan Bölge yetkililerinin, iş gücü nakil sınırlarının defalarca aşıldığını, örneğin, 2017 yılında 20 bin hedeflenmiş iken, hedefin %4, 2019 yılında 25 bin olarak öngörülen hedefin ise %25 oranında aşıldığını ileri sürdüğü ifade ediliyor. Sincan Bölge yönetiminin 2018 yılında yaptığı bir açıklamaya göre de Sincan'ın herhangi bir başka bölgesine dokuz aydan fazla çalışmak üzere fazladan gönderilen her bir işçi için organizasyondan sorumlu kişi ve kuruluşa 20 yuan (3 ABD doları) ödeme yapıldığı bildiriliyor. Ayrıca, söz konusu işçileri alan fabrikaların Sincan Bölge yönetimine teşvik edildiği ve bir yıllık sözleşmesi olan her bir işçi için 1.000 yuan (144,16 ABD doları), üç yıllık sözleşmesi olanlar için ise 5.000 yuan (720,80 ABD doları) prim ödendiği açıklanıyor. Sincan Bölgesi başkenti olan Urumki'de 2018 yılı için aylık 1.620 yuan (232,08 ABD doları) asgari ücret uygulanıyor.



Diğer yandan, Alman Antropolog Adrian Zenz, 2017-2018 yıllarını kapsayan dönemde Uygurların yoğun olarak yaşadığı Çin'in Sincan Özerk Bölgesinde Uygur, Kazak ve diğer Müslüman azınlıkların çalışma ve yaşam koşullarını inceleyen bir rapor hazırladı. Rapor, Haziran 2020'de yayımlandı. Raporda, bölgedeki uygulamaların Birleşmiş Milletler (BM)'in insan haklarına ilişkin sözleşmelerine aykırı olduğu vurgulanıyor.

Kaynak: <https://www.theguardian.com/world/2020/dec/15/xinjiang-china-more-than-half-a-million-forced-to-pick-cotton-report-finds>; <https://jamestown.org/product/sterilizations-iuds->

and-mandatory-birth-control-the-ccps-campaign-to-suppress-uyghur-birthrates-in-xinjiang/; "Opinion: China has opened a new front in its criminal war against Muslims in western China" *The WashingtonPost*, Dec. 20, 2020. (Erişim tarihi: 09/03/2021); https://www.jstor.org/stable/resrep23090.9?seq=1#metadata_info_tab_contents (Erişim tarihi: 11/03/2021).

Fransa'da Ayrımcılığa Karşı Dijital Platform Uygulaması



Fransa'da etnik kökene dayalı ayrımcılık uzun yıllardır çözülemeyen bir sorun olarak ortada duruyor. Nitekim, Mağrip ve

Sahra-Altı Afrika ülkelerinden gelen etnik kökenli Fransız vatandaşları hâlâ hükümet organlarında, yönetim kademelerinde ve Fransız yayın kuruluşlarında yeterince yer alamıyor. 1980'lerde ırkçılık karşıtı olarak ortaya çıkan hareketler ise zamanla sosyal eşitsizliğe dayalı bir ayrımcılığı öne çıkaran anlayışa dönüşmüş durumda.

Hükümet bu alandaki sorunların giderilmesine yönelik olarak her türlü ayrımcı davranışların dijital ortamda bildirilmesi amacıyla dijital bir "**Şikâyet Platformu**" oluşturdu. Platformun oluşturulmasındaki amaç, engellilik, etnik köken ya da cinsiyetten kaynaklanan her türlü ayrımcı muameleye maruz kalan kişilerin iş bulma, istihdam veya barınma gibi konulardaki sorunlarının daha hızlı ve etkili olarak ilgililere iletilmesini sağlamak ve sorunların takibini kolaylaştırmak. Bu kapsamda, özel bir telefon numarasından "3928" hizmet sunulacak olan dijital platformda, hukuki alanda eğitim almış kişiler hizmet verecek. Hizmetin etkinliğinin artırılması amacıyla 15 uzman avukat ve beş bölge danışmanının da platformda görevlendirildiği belirtiliyor.

Kaynak: 'Une plate-forme pour signaler les comportements discriminants mise en ligne par le gouvernement,' *Le Monde*, 11 Février 2021 (erişim tarihi: 11/03/2021); "A new challenge to France's deep reluctance to talk about race," *The Economist*, January 16th 2021.

Hindistan'da İç Göç Hareketi-Kalkınma İlişkisi



Dünya Bankası girişimi olan Küresel Göç ve Kalkınma Bilgi Ortaklığı (The Global Knowledge Partnership on Migration and Development /

KNOMAD) 2021 Şubat ayında Hindistan'ın özellikle kentleşme politikalarını dikkate alarak iç göçün kalkınma ile olan ilişkisini inceleyen bir araştırma (Internal Migration in India: Integrating Migration with Development and Urbanization Policies) yayımladı.



POLICY BRIEF 12
February 2021

Internal Migration in India: Integrating Migration with Development and Urbanization Policies

S.Irudaya Rajan and R.B. Bhagat

This policy brief examines the various socioeconomic dimensions of internal migration and reviews its inherent relationship with development, especially with regard to urbanization policies. Short-distance migrants compose a significant share of all internal migrants in India. Most are engaged in temporary and seasonal movements and hail from poor and marginalized communities. While rural-rural migration is the largest migration stream, rural-urban migrants make up an important part of urban spheres all across the country. Despite being integral to the economy, such migrants often end up on the margins of society. A broad-based policy is required to expand these migrants' access to housing, healthcare and livelihoods.

Araştırmada, kısa mesafeli göçün Hindistan'daki ülke içi göç hareketinde büyük bir paya sahip olduğu; göç hareketinin geçici ve mevsimsel özellik taşıdığı; göçmenlerin çoğunun yoksul ve marjinal topluluklardan oluştuğu belirlendi. Hindistan'da göç hareketi %62'lik oranla daha çok kırsaldan kırsala olurken, kırsaldan kentsel alanlara göç oranı %20 ile önemli bir paya sahip. Kentsel alanlar arasında gerçekleşen göç oranı ise %13 düzeyinde bulunuyor. 2011 yılı nüfus sayımında, son ikamet yerine bakıldığında 450 milyon ya da toplam ülke nüfusunun yaklaşık %37'sinin ülke içinde göç ettiği belirlendi. 2017 yılında yapılan ekonomik bir araştırma sonucuna göre ise, 2001 ilâ 2011 yılları arasında her yıl 5-6 milyon arasında Hintlinin ülke içinde göç ettiği tespit edildi. Göçmenlerin ana çıkış yerleri dikkate alındığında, geleneksel olarak yoğun nüfuslu ve daha az kentleşmiş Uttar Pradeş, Bihar, Rajasthan, Madhya Pradeş, Jharkhand

ve Chhattisgarh eyaletlerinden, sanayileşmiş ve kentleşme oranı yüksek Maharashtra, Delhi, Punjab, Gujarat'ın Tamil Nadu, Karnataka ve Kerala kentlerine doğru göç yaşandığı ortaya kondu. 2011 verilerine göre Hindistan'da kentsel alanlarda yaşayanların oranı nüfusun %31'ini (377 milyon) teşkil ederken, küresel düzeydeki %55'lik oranın altında bulunuyor. Ekonomik ve sosyal korunma açısından incelendiğinde, Hindistan'daki göçmen işçilerle ilgili bugüne kadar 1979 tarihli tek bir yasanın (Eyaletler Arası Göçmen İşçi Yasası, 1979) olduğu görülüyor. Bununla birlikte göçmen işçilerin, diğer işçiler gibi çeşitli iş yasaları kapsamında olmasına karşın çoğunluğunun kayıt dışı olması sebebiyle yasalardan yararlanamadığı ifade ediliyor. Bu bağlamda, esnek sosyal sigorta sistemlerinin geliştirilmesi ve bu sayede bakım ve halk sağlığı hizmetlerine erişimin kolaylaştırılmasının önemi vurgulanıyor. Diğer yandan, ulusal ve yerel düzeyde kentleşme ve kırsal kalkınma politikalarının etkinleştirilerek biri biriyle uyumlu ve koordineli yürütülmesi gerektiği belirtiliyor.

Kaynak: "Internal Migration in India: Integrating Migration with Development and Urbanization Policies", KNOMAD February 2021.

İran'da İşsizlik %9,5



Nüfusu yaklaşık 82 milyon olan İran'da, İran İstatistik Merkezi tarafından yayımlanan en son verilere göre, 21 Haziran 2020-21

Eylül 2020 tarihleri arasında ülkede 15 yaş ve üstü çalışabilir nüfus 62 milyon 267 olarak açıklandı.

Ekonomiye aktif olarak katılanların sayısı 26 milyon 19 bin olup oransal olarak çalışabilir nüfusun %41,8'ini teşkil ederken, geriye kalan 36 milyon 248 bin kişi %58,2'lik bir yüzdeyle aktif olmayan grubu oluşturuyor.

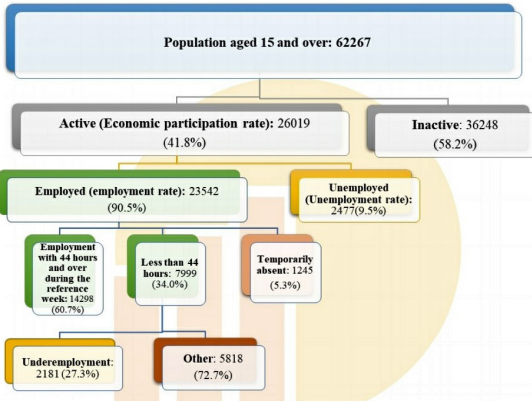
A Selection of Labor Force Survey Results

Summer 1399¹ (21 June- 21 September 2020)



Statistical Centre of Iran

Söz konusu dönem içerisinde istihdam edilen erkek oranı %63,8 iken kadınlarda bu oran %11,8 olarak gerçekleşti. Genç istihdamı açısından ise, 15-24 yaş arası gençlerde ülke genelinde %23,1 oranında işsizlik söz konusu iken erkeklerde %20,6, kadınlarda %35,0 oranında kaydedildi. Üniversite mezunları arasında işsizlik ise ülke genelinde %14,9, erkeklerde %10,4 ve kadınlarda %23,9 olarak açıklandı.



Kaynak: <https://www.amar.org.ir/Portals/1/releases/lfs/LFS%20Summer%201399.pdf> (Erişim tarihi: 02/03/2021).



İsveç'te Vatandaşlık Başvurusu İşlem Süresi 38 Aya Kadar Uzuyor

İsveç Göç Kurumu (Migrationsverket)'nden yapılan açıklamada, çok sayıda birikmiş vatandaşlık başvurusu ve buna ait işlemin

bulunduğu ve 2023 yılına kadar söz konusu işlemlerin tamamlanmasının beklenmediği ifade edildi. Kurumun resmi internet sitesinde vatandaşlık için tahmini bekleme süresi 38 ay olarak açıklanırken, şu anda yaklaşık 108 binden fazla kişinin vatandaşlık başvurusunun sonuçlanmasını beklediği bildirildi. Başvuru sahipleri vatandaşlık kararı için öngörülen uzun bekleme süresinin, seçimlerde oy kullanamamaktan, hayatları ile ilgili plan yapamama ve uluslararası seyahat belgeleri hakkındaki sorgulamaya kadar birçok yönden hayatları üzerinde etkisi bulunduğunu ifade ediyor. Bu bağlamda, İsveç Göç Kurumu, farklı türdeki izin başvurularının sonuçlandırılmasındaki gecikmelerden dolayı İsveç Adalet Ombudsmanı tarafından eleştirilerek, gerekli iyileştirmelerin yapılması konusunda uyarıldı.

İsveç Göç Kurumu, başvuruların 2015 yılında tavan yaptığını ve sonraki yıllarda sayının giderek azalmakta olduğunu belirterek, başvuru sayılarındaki azalma nedeniyle 2021 yılı için bütçe talebini düşük tuttuğunu ayrıca, 200 çalışanını da işten çıkarmayı planladığını duyurdu.

Kaynak: "Sweden's Migration Agency asks for lower budget despite years-long backlog", *The Local, Web.* 3 March 2021. (Erişim tarihi: 04/03/2021).

İsveç'te Uzun Süreli İşsizlikte Rekor

Nüfusu 10 milyon 500 bin dolayında olan İsveç'te 15-74 yaş arası iş gücü dikkate alındığında uzun süreli işsizlerin sayısı yeni bir rekora ulaştı. İsveç Kamu İstihdam Kurumu (Arbetsförmedlingen)'nin son rakamlarına göre, on iki aydan daha uzun süredir işsiz olan kişi sayısı Şubat ayında 180 bine ulaştı. Bu sayının şimdiye kadarki en yüksek sayı olduğu bildiriliyor.

Şubat işsizlik oranı %8,7 olarak (Ocak ayı %8,8) açıklanırken, Ocak ayı mevsimsel etkilerden arındırılmış iş gücü oranı %72,3, istihdam oranı



%66,0 olarak kaydedildi. Kovid-19 salgını nedeniyle işten çıkarılanların işsizlik sürelerinin ise on iki ayı geçtiği açıklandı.

Diğer yandan, Norveç'te çalışmak için İsveç ve Finlandiya'dan günü birlik Norveç'e yapılan giriş-çıkışlar, 1 Mart 2021 tarihinden itibaren her yedi günde bir Kovid-19 testi yaptırılması şartıyla serbest hale getirildi.

Kaynak: SCB () Key Figures; "New Laws:What changes about life in SSweden in March 2021", TheLocal.se, Web. 1 March 2021 (Erişim tarihi: 15/03/2021).S"wedens sets new record for long-term jobless", TheLocal.se, Web.13 March 2021. (Erişim tarihi: 15/03/2021).



Kanada'da Yaşlı Bakım Kovid-19 Evlerinde Ölümleri Yüksek

Kanada Sağlık Enformasyon Enstitüsü (Canadian Institute for Health Information) tarafından yürütülen ve Mayıs ayı ortasına kadarki dönemi kapsayan bir araştırmada, Kanada'da yaşlı bakım evlerinde ölenlerin sayısının İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (Organisation for Economic Co-operation and Development/OECD)'na üye diğer 17 ülke ortalamasından %25 daha fazla olduğu belirlendi.



Kanada'da bakım ihtiyacı bulunan 80 yaş üzeri yaşlıların %42'sinin bakım evlerinde bulunduğu, OECD ülkelerinde bu oranin ortalama %30 olduğu kaydedildi. Queen's Üniversitesi Politika Çalışmaları Merkezi (Queen's University's School of Policy Studies) tarafından yapılan açıklamada ise Kanada'nın, uzun dönemli

yaşlı bakım hizmetlerine Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH)'sının %1,3'üne karşılık gelen miktarda pay ayırdığı ve bu pay ile zengin ülkeler arasında en az harcama yapan ülke konumunda olduğu belirtildi. OECD ülkelerinde ise söz konusu pay oranı ortalama %1,7 civarında bulunuyor.

Diğer yandan, bir doktorun ifadesine dayanılarak basında yer alan haberde, Toronto'daki bir bakım evinde enfekte olan ile olmayan yaşlıların karışık olarak tutulduğu; yaklaşık 200 yaşlıdan 48'inin Kovid-19 nedeniyle öldüğü ve imkânların yetersiz olduğu ifade edildi. Ocak ayı ortasına kadar 74 yaşlının ölmesi neticesinde bakım evi yönetiminin bir hastane tarafından devralındığı bildirildi.

Kaynak: "The pandemic has revealed long-standing problems in old-age care," The Economist, January 23rd 2021; "Long-term care outbreaks, deaths reveal how badly we undervalue seniors and people with dementia," CBC News, February 02, 2021

Katar'da Asgari Ücret Uygulamasına Geçildi



Katar iş kanununda geçen yıl yapılan bir değişiklikle asgari ücret uygulaması kabul edildi. 20 Mart 2021 tarihinde yürürlüğe giren yeni uygulamaya göre, ev işçileri de dâhil olmak üzere Katar'da çalışan herkesin milliyet ve sektör ayrımı yapılmaksızın asgari ücret alması sağlanacak. Geçen yıl kabul edilen mevzuatla, işverenlere uyum için altı aylık bir geçiş süresi tanınırken, Katar söz konusu bu uygulaması ile bölgede ayrımcı olmayan asgari ücreti uygulamaya koyan ilk ülke oldu.

Mevzuat, 1.000 Katar riyali/QAR (275 ABD doları) tutarındaki asgari aylık temel ücrete ek olarak, işverenlerin işçilere doğrudan sağlayamamaları

halinde, ayrıca gıda ve barınma için sırasıyla en az 300 QAR (82 ABD doları) ve 500 QAR (137 ABD doları) tutarında ödeme yapmalarını şart koşuyor. Yeni yasadan 400 binden fazla işçi veya özel sektörün %20'sinin doğrudan yararlanacağı belirtiliyor. Katar'da uygulamaya konulan reform düzenlemeleriyle işçilerin artık ülkeyi terk etmek için çıkış izni veya işleri değiştirmek için itiraz Yok Sertifikası (NOC) almaları gerekmiyor.

Kaynak: "Qatar's new minimum wage enters into force", ILO, Web. 19 March 2021. (Erişim tarihi:22/03/2021).



Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde 2021 Yılı için Yeni Düzenlemeler

Bakanlar Kurulu'na sevk edilen Yerel İş Gücü İstihdamının Desteklenmesi Tüzüğünde Değişiklik Yapılması Hakkında Tüzük tasarısıyla, ülkede sigortalı çalışanların Kovid-19 salgını nedeniyle karşılaştıkları ekonomik sıkıntıların azaltılması öngörülmüştür.



Bakanlar Kurulu'na gönderilen Yabancılar ve Muhaceret Emirnamesi Değişikliği ile Türkiye Cumhuriyeti yurttaşı narenciye kesim veya paketleme işçileri, orman bakım/dikim işçileri, zeytin toplama veya paketleme işçilerinin, KKTC'ye 1 Haziran 2021 tarihine kadar pasaport yerine nüfus cüzdanı ile giriş yapabilmeleri düzenleniyor.

Sosyal güvenlik ve sosyal yardımlar:

Bakanlar Kuruluna gönderilen Kıbrıs Türk Sosyal Sigortalar Yasası Kapsamında Sigortalı Olanlara Uygulanacak Prim Desteği Hakkında Yasa Gücünde Kararnamenin Değiştirilmesi Hakkında Yasa Gücünde Kararname tasarısı ile prim desteği çalışan sayısına göre yeniden düzenleniyor. Ayrıca, sigortalı olup Sağlık Bakanlığınca Kovid-19 testi pozitif çıkan vakaların temaslılarının zorunlu olarak karantinada tutulmaları nedeniyle geçirdikleri sürelerle karşılık ödenek verilmesi amaçlanıyor.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Hizmetler Dairesi Müdürlüğü tarafından 2021 Ocak ayı itibarıyla 3 bin 781 kişiye 7.270.975.00 TL sosyal yardım yapıldığı açıklandı.

Kaynak: Lefkoşa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği.

Norveç İşine Gidemeyen Yabancılara Tazminat Ödeyecek



Norveç hükümeti Kovid-19 kısıtlamaları kapsamında 29 Ocak'tan itibaren sınırlarını kapattı. Ancak, sınırın kapalı olması sebebiyle Avrupa

Ekonomik Alanı'nda ikamet eden birçok yabancı işçi Norveç'te çalışamadı. Bunu dikkate alan Norveç hükümeti, 29 Ocak'tan itibaren sınırın kapalı olması nedeniyle Norveç'te çalışma imkânı bulamayan yabancı işçilere sınırın kapalı olduğu 29 Ocak'tan itibaren tazminat ödenmesini öngören bir plan hazırladı. Söz konusu plandan Avrupa Ekonomik Alanı (European Economic Area/EEA) içerisinde ikamet ederken işe gidip gelen kişilerin yararlanması planlanıyor. Hükümetin önerisine göre ödenecek tazminatın, temel hastalık ödeneğinin %70'i oranında ve toplam 600 bin Norveç kronu/NOK (70 bin ABD

doları) tutarında olacağı belirtiliyor. Program yürürlüğe girmeden önce maaş ödemiş olan işverenlerin ise hastalık ödeneği matrahının %70'ine karşılık gelen miktarlarda bir geri ödeme alacakları bildiriliyor.

Desteğe karşı çıkanlar, tazminatın öncelikle kendi vatandaşları için yapılması gerektiğini; maddi desteğin Polonya, Letonya, Romanya, İsveç ve diğer AB üyesi ülke vatandaşlarına gideceğini; Norveç'te vergi verenlerin bu kişileri finanse etme yükümlülüğü bulunmadığını ileri sürüyor.

Kaynak: "Norway is launching a new compensation scheme for foreign workers. Here are the details", Norwaytoday, Web. 9 March 2021. (Erişim tarihi:15/03/2021).

Suriyeli Çocuklar Geri Dönmek İstemiyor



"Save the Children" adlı çocuk haklarıyla ilgili bir insani yardım kuruluşu, 2020 Kasım-Aralık aylarında yaşları 13 ilâ 17 arasında değişen

Türkiye, Suriye, Ürdün, Lübnan ve Hollanda'da yaşayan 1.900 Suriyeli çocukla görüşerek bir araştırma yaptı.



Acknowledgements

This report was written by Laura Kivela and Miya Tajima-Simpson, with support from Amjad Yamin. The research design and data analysis were supported by Dr. Hanna Mark.

Field data collection was coordinated by Ana Kvinradze Hardy (Save the Children) at regional level, and led by Joud Sabri in Jordan, Carla Jakarian in Lebanon and Araa Jaramani and Juliette Verhoeven in the Netherlands. The data collection inside Syria was carried out by Middle East Consulting Solutions and in Turkey by ATAA Humanitarian Relief Association. In other countries included in the research, data collection was carried by Save the Children teams.

Çocukların aileleri ve danışmanları ile de görüşmelerin yapıldığı araştırmada, Suriyeli göçmen çocukların kendi ülkelerinde bir gelecek görmediği ve %86'sının ülkelerine geri dönmek istemediği belirlendi. Ancak, savaş nedeniyle

ülkelerinden kaçmak zorunda kalan bu çocuklar, buldukları ülkelerde kendilerini her zaman güvende hissedemiyor; bir yandan yabancı düşmanlığına maruz kalırken, diğer yandan yeterli eğitim de alamıyor.



"Suriye Dışında Her Yer" adlı Rapor ile:

- Araştırmaya katılan ve Türkiye'de yaşayan çocukların %3'ü, Ürdün ve Hollanda'da yaşayanların %9'u ve Lübnan'da yaşayan çocukların %29'unun Suriye'ye dönmek istediği;
- En büyük dileklerinin ne olduğu sorusuna çocukların %26'sının Suriye'de savaşın sona ermesi, %18'inin eğitim almak cevabını verdiği;
- Çocukların %44'ünün yaşadıkları mahallede ya da gittikleri okulda yabancı düşmanlığı ile karşılaştığı;
- %42'sinin okula gitmediği, Lübnan'daki Suriyeli çocukların sadece %31'inin, Ürdün'dekilerin ise %49'unun eğitim görebildiği ortaya kondu.

Araştırma, Suriyeli çocuklara kendileri için neyin güven hissini oluşturduğu ve neyin anlamlı bir geleceği ifade ettiği sorusuna verdiği yanıtlarla, öğrenim görmelerine imkân sağlayan bir geleceğin varlığı ile yuvasını kaybetmeden güven içerisinde yaşamının öncelikli konular olduğu tespit edildi.

Kaynak: <https://www.savethechildren.net/news/%E2%80%98anywhere-syria%E2%80%99-after-ten-years-war-vast-majority-children-can%E2%80%99t-imagine-future-country>, 9 Mart 2021 (Erişim tarihi: 11/03/2021; https://resourcecentre.savethechildren.net/node/18914/pdf/anywhere_but_syria_02032021_1.pdf (Erişim tarihi:11/03/2021).

THAI İşçi Sendikası: Sözleşmeler Yasal Değil



Tayland'a ait Thai Airways International (THAI) adlı havayolu şirketi, bünyesinde çalışan personelin sözleşmelerini revize etmeye hazırlanıyor. Ancak, havacılık işçi sendikası havayolu şirketince hazırlanan yeni iş sözleşmelerinin haksız ve yasa dışı olduğunu belirterek, Tayland Çalışma Bakanlığı'na başvurdu.

Hava yolu şirketi THAI tarafından yapılan iş gücü planlamasında, çalışan sayısının beş yıl içinde 19 bin 500'den 13 bin ilâ 15 bine indirilmesi öngörülüyor. Bu nedenle yeni uygulama, sözleşmelerin revize edilerek 6 bin-7 bin gönüllünün işten çıkarılmasını hedefliyor. Hava yolu yetkilisi sözleşme hüküm ve şartlarının yasalara uygun ve mevcut koşullar altında çalışanlar için adil olduğunu savunuyor. Ancak sendika, sözleşmelerin hava yolu personelinin maaş ve sosyal haklarında kesintiler içerdiğini ve personelin imzalamaya zorlandığını ifade ediyor. Sendika ayrıca, havayolu şirketinin borçlarını azaltmak amacıyla işletme maliyetlerini düşürmeye çalıştığını ve revize sözleşmelerin Kamu İşletmeleri Yasasını ihlal ettiğini belirtiyor.

Thai İşçi Dayanışma Komitesi Başkan Yardımcısı tarafından yapılan açıklamada, geçen sene iş nakli çerçevesinde 300 kadar çalışanın istifa ettirildiği; yeni sözleşme imzalamak zorunda

birakılanların geçmiş hizmetlerinin yeni firmaya devredilmediği; yeni sözleşmelerde bir saatlik yemek molasının öngörülmediği; 50 yaş ve üzerindekiilerin ise izin günlerinin altı günden dört güne indirildiği; ayrıca kadın personelin sekiz saat boyunca tuvalete gitmelerine izin verilmediğinden enfeksiyona yakalandıkları hatırlatıldı.

Kaynak: THAI Union says new contracts are illegal", Bangkok Post, Web. 12 March 2021. (Erişim tarihi: 15/03/2021).