



# E - B Ü L T E N

www.csgb.gov.tr/cgm

# ÇALIŞMA HAYATI

AYLIK BÜLTEN • SAYI: 15 • 2025 HAZİRAN



## BAKAN IŞIKHAN, ILO'NUN 113. ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI'NDA GENEL KURUL'A HİTAP ETTİ

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

..... **İMTİYAZ SAHİBİ**

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ADINA  
DR. MEHMET BAŞ

..... **GENEL YAYIN YÖNETMENİ**

EYÜP BEYHAN

..... **DANIŞMA KURULU**

DR. MEHMET BAŞ  
EMİN TÜRKER  
SUAT DEDE  
ZİYA KÜRŞAT BABAYİĞİT  
KUTAY SUBAŞI  
EYÜP BEYHAN  
NAZLI NEVİN EKİNCİ  
FAHRİ DENİZ  
GÖKAY DAĞ  
HASAN HÜSEYİN DÖNMEZ  
MUSTAFA SEZER PEHLİVAN  
CELAL ÇAYCI  
FERİT HIRDAR

..... **EDİTÖRLER**

ŞEFİKA YURTIŞIĞI  
ÖMER YALÇIN

..... **KAPAK & SAYFA TASARIMI**

A.Ruşen KİZİR

..... Emek Mahallesi, Naci AYVALIOĞLU Caddesi No:13 Pk: 06520  
Çankaya / ANKARA

**Santral Telefon:** 0312 296 60 00

**Faks No:** 0312 296 18 75 - 0312 296 18 76

**Email:** cgm@csgb.gov.tr

Genel Müdürlüğümüzün aylık elektronik bültenine abone olmak için cgm@csgb.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

01

## İSTİHDAMI TEŞVİK EDEN, GENÇLERİ VE KADINLARI GÜÇLENDİREN POLİTİKALAR

"Genel Müdürümüzden"

02

## BAKAN İŞİKHAN ILO'NUN 113. ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSINDA GENEL KURULA HİTAP ETTİ

"Son Üç Yılda Yaklaşık 2,5 Milyon Kişiye Yeni İstihdam Olanakları Sağladık"

04

## KÖŞE YAZISI

KAMU YÖNETİMİNDE ETİK KURALLAR

- Eyüp BEYHAN

06

## BAKAN İŞİKHAN, MEMUR-SEN ENGELLİLER KOMİSYONU TÜRKİYE BULUŞMASI PROGRAMINA KATILDI

"2002'den Bu Yana Yaklaşık 550 Bin Engelli Vatandaşımızın İstihdama Katılmasına Aracılık Ettik"

09

## KÖŞE YAZISI

İSTEĞE BAĞLI SİGORTALAR

- Haşim DÜNDAR

11

## BAKAN İŞİKHAN, MARDİN'DE TEMASLARDA BULUNDU

"SGK Tarafından Verdiğimiz Teşvikler Bugüne Kadar 8,6 Milyarı Aşmış Durumda"

13

## KÖŞE YAZISI

KADINLAR VE CAM TAVAN SENDROMU: GÖRÜNMEYEN ENGELLERLE MÜCADELE

- Şefika YURTIŞIĞI

14

## BAKAN İŞİKHAN, MEMUR-SEN 30. YIL VEFA BULUŞMASI PROGRAMINA KATILDI

"2023'te 460 Bin Sözleşmeli Personeli Kadroya Geçirdik"

18

## BAKAN İŞİKHAN, TÜRKİYE KAMU-SEN'İN 33. KURULUŞ YIL DÖNÜMÜ PROGRAMINA KATILDI

"392 Lira Olan En Düşük Devlet Memuru Aylığını, 2025 Yılı İtibarıyla 43 Bin 726 Liraya Çıkardık"

21

## BAKAN İŞİKHAN, ÇALIŞMA HAYATI İSTİŞARE TOPLANTISINA KATILDI

"Ek Gösterge Reformunu Gerçekleştirdik"

22

## KÖŞE YAZISI

DIJİTALLEŞME VE ÇALIŞMA HAYATININ GELECEĞİ: KÜRESEL EĞİLİMLER VE TÜRKİYE

- Mustafa Sezer PEHLİVAN

29

## BAKAN İŞİKHAN, KADEM MÜTEVELLİ HEYETİ BAŞKANI SÜMEYYE ERDOĞAN VE YÖNETİM KURULU ÜYELERİYLE BİR ARAYA GELDİ

"Görüşmede kadınların istihdam imkanlarını geliştirmek için hayata geçirilen İş Pozitif Projesi ve diğer faaliyetler değerlendirildi"

30

## ILO'DAN HABERLER

"İlo, Çalışma Ortamındaki Biyolojik Tehlikelere İlişkin Yeni Bir Sözleşme Kabul Etti"

32

## ASTROLOJİDE ÇALIŞMA HAYATI

Haziran - Temmuz Dönemi Genel Bakış

- Gülsen ARSLAN

35

## KÜLTÜR SANAT KÖŞESİ

TOPRAĞIN ONURU, EMEĞİN SINAVI: THE RIVER FILMİ ÜZERİNDEN ÇALIŞMA HAYATINA BAKIŞ

- Keriman BAYRAKTAR



**Dr. Mehmet BAŞ**  
Çalışma Genel Müdürü

## Genel Müdürümüzden

### İSTİHDAMI TEŞVİK EDEN, GENÇLERİ VE KADINLARI GÜÇLENDİREN POLİTİKALAR

Küresel işgücü piyasaları, dijitalleşme, demografik dönüşüm ve krizlerin etkisiyle yeniden şekilleniyor. Bu dönüşüm sürecinde ülkelerin kalkınma gücü, yalnızca ekonomik göstergeleriyle değil, **çalışma hayatına dahil ettiği bireylerin** çeşitliliği ve dinamizmiyle de ölçülüyor. Türkiye, son yıllarda bu bilinçle hareket ederek gençlerin ve kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer alması amacıyla önemli politika adımları atmıştır.

#### İSTİHDAMDA ÖNCELİK: GENÇLER VE KADINLAR

Kadınlar ve gençler de dahil olmak üzere tüm grupların işgücü piyasasında eşit ve etkin bir biçimde yer almaları, **sürdürülebilir sosyal refah için vazgeçilmezdir**. Bu kapsamda hayata geçirilen teşvikler; işverenleri destekleyen, istihdamın niteliğini artıran ve sürdürülebilirliği hedefleyen bir yapıda tasarlanmıştır.

Kadın istihdamını desteklemek amacıyla, doğum sonrası yarı zamanlı çalışma hakkı, kreş destekleri, uzaktan çalışma imkânlarının genişletilmesi gibi düzenlemelerle iş ve **aile yaşamı arasında denge kurulmasına** yönelik adımlar atılmıştır. Ayrıca kadın girişimciliğini teşvik eden özel hibeler, eğitim programları ve sosyal güvenlik prim desteği uygulamaları, kadınların işgücüne aktif katılımını artırmaktadır.

Gençler için ise **işbaşı eğitim programları, mesleki yeterlilik belgeleri, kendi işini kurmak isteyen genç girişimcilere verilen destekler** ve kamu-özel sektör iş birlikleriyle yürütülen mesleki eğitim projeleri sayesinde, genç nüfusun iş piyasasında yer edinmesi kolaylaştırılmıştır. Aynı zamanda, dijital çağın gerektirdiği yetkinliklere sahip yeni nesil bir işgücü oluşturmak adına bilişim, yapay zekâ ve yeşil istihdam alanlarına yönelik programlar geliştirilmiştir.

#### TEŞVİK SİSTEMLERİNDE HEDEF ODAKLILIK

Hükümetimizin uygulamaya koyduğu istihdam teşvikleri, bölgesel ve sektörel farklılıkları da göz önüne alarak tasarlanmıştır. Özellikle kadın ve genç istihdamını önceleyen **SGK prim teşvikleri, vergi avantajları, kısa çalışma ödeneği** gibi uygulamalar, işverenlerin üzerindeki mali yükü azaltarak daha fazla istihdam yaratmalarını sağlamaktadır.

Kayıt dışı istihdamla mücadeleye yönelik özel denetim mekanizmaları ve bilinçlendirme faaliyetleri sayesinde, gençlerin ve kadınların daha güvenceli işlerde çalışmaları teşvik edilmiştir.

#### TÜRKİYE YÜZYILI VİZYONUNDA KADIN VE GENÇ EMEĞİ

Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılında, "Türkiye Yüzyılı" vizyonu, **insan kaynağını merkeze alan, fırsat eşitliğini esas alan** bir anlayışı temsil ediyor. Bu vizyon doğrultusunda kadın ve genç istihdamı, sadece bir kalkınma aracı değil, aynı zamanda sosyal adaletin ve toplumsal ilerlemenin bir göstergesi olarak görülmektedir. Bizler, Çalışma Genel Müdürlüğü olarak; fırsatlara erişimi artıran, güvenceli çalışma ortamlarını yaygınlaştıran ve emeği yücelten politikalar üretmeye devam edeceğiz.

**Çünkü inanıyoruz ki;**

“Kadın emeği güçtür, genç emeği gelecektir”



## BAKAN IŞIKHAN ILO'NUN 113. ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI'NDA GENEL KURUL'A HITAP ETTİ



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan, ILO'nun 113'üncü Uluslararası Çalışma Konferansı'na katılmak üzere Cenevre'ye gitti. Birleşmiş Milletler Binası'nda düzenlenen konferansta Genel Kurul'a hitap eden Bakan Işıkhan, ILO Genel Direktörü Gilbert F. Houn-gbo'yu "İşler, Haklar ve Büyüme" konulu raporundan dolayı tebrik etti.

Raporun, büyüme ile insana yakışır işler ve çalışan hakları arasındaki ilişkilerin zayıflamasının sosyal adalet ve küresel istikrar açısından ciddi bir tehdit oluşturduğunu açıkça ortaya koyduğuna işaret eden Işıkhan, "Raporun da isabetle vurguladığı gibi büyüme tek başına yeterli değildir. Zira büyüme, onurlu bir geçime, daha fazla ve daha iyi işlere ve temel haklara saygıya dönüşmelidir" dedi. Bakan Işıkhan, Türkiye Yüzyılı hedefinin Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın da vurguladığı gibi milletin gücüne dayandığını, üretim, istihdam ve sosyal uyumu esas aldığını kaydederek, "Kısa süre önce ilan ettiğimiz Ulusal İstihdam Stratejisi bu kararlılığımızın güncel bir yansımasıdır. Çalışma hayatımızın tüm paydaş-

larının katılımıyla hazırlanan strateji, dört temel politika alanı üzerine inşa edilmiştir. Bunlar; İkiz Dönüşüm, Kapsayıcı İstihdam, Sosyal Koruma ve Kırsal Kalkınmadır. Bu çerçevede değişen çalışma hayatında işler, haklar ve büyüme arasındaki ilişkiyi güçlendirmeyi amaçlamaktadır" ifadelerini kullandı.

### "Son Üç Yılda Yaklaşık 2,5 Milyon Kişiyi Yeni İstihdam Olanakları Sağladık"

Ayrıca kapsayıcı istihdamı yaygınlaştırmak ve iş gücünü daha verimli hale getirmek amacıyla Aktif İşgücü Programlarını da hayata geçirdiklerini anımsatan Işıkhan, sözlerini şöyle sürdürdü:

"Bu çalışmalar sonucunda 2025 yılı Ocak-Mart dönemini kapsayan ilk çeyrek itibarıyla Türkiye'de işsizlik oranı yüzde 8,2 ile son 20 yılın en düşük seviyelerine inmiş ve son 3 yılda yaklaşık 2 buçuk milyon kişiyi yeni istihdam olanakları sağlanmıştır. ILO'nun tüm temel sözleşmelerini onaylamış olmamız ve Çalışma

Mevzuatımızı sürekli geliştirmemiz de herkes için insana yakışır işler hedefine olan bağlılığımızı açıkça göstermektedir. Halihazırda ILO'nun Denizcilik Çalışma Sözleşmesi ile zorla çalıştırılmaya ilişkin 2014 protokolünün onay sürecini hızlandırmaktayız. Türkiye olarak, küresel sosyal adalet koalisyonu ve ittifak 8.7 gibi gelişimlere aktif destek sunmakta ve tecrübe paylaşımıyla da küresel düzeyde bu alanlara katkı sunmaktayız."

Bakan Işıkhan, kıtaların, kültürlerin ve krizlerin keşim noktasında bulunan Türkiye'nin benzersiz konumunun bölgede barış, istikrar ve adaletin tesisi konusunda önemli sorumluluklar yüklediğine vurgu yaparak, "On yılı aşkın bir süredir milyonlarca Suriyeli kardeşimize ev sahipliği yapmış olan Türkiye, insani değerleri önceliklendirerek tarihin doğru tarafında yer almış olmanın gurur duymaktadır. Yine Suriye yönetiminin daha güçlü bir toplum ve devlet inşa etme çabalarını destekliyoruz. Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın da liderliğinde Türkiye, diplomasiye öncelik vererek anlaşmazlıkların çözümünde cesur adımlar atmaktadır.

Türkiye, Rusya-Ukrayna savaşında aktif bir arabuluculuk rolü üstlenmiş ve Somali ve Etiyopya arasındaki sorunun çözümünde önemli katkılar sunmuştur" diye konuştu.

### **"Gazze'deki Soykırımı Durdurun"**

Genel Direktörün Hougbo'nun raporunda vurgulandığı gibi, Filistinlilerin barış ve onur içinde yaşamasına olanak tanıyacak, iki devletli çözümün derhal hayata geçirilmesini desteklediklerini aktaran Işıkhan, şöyle devam etti:

*"Filistin ve özellikle Gazze'deki ekonomik ve sosyal kriz, derin yoksulluk, yüksek işsizlik ve onlarca yıllık işgal ve ablukayla ağırlaşan yaşam koşullarıyla kritik bir noktaya ulaşmıştır. Bu bağlamda Filistin'in ILO toplantılarına gözlemci statüsüyle katılımına ilişkin taslak kararı memnuniyetle karşılıyor, tüm ülkeleri bu kararı desteklemeye davet ediyoruz. Bu adımı, Filistin halkının vazgeçilmez haklarının temin edilmesi ve ILO'ya tam üyelik yolunda önemli bir ilerleme olarak görmekteyiz."*

Bakan Işıkhan, bir kez daha uluslararası toplumu Filistin halkının adil ve kalıcı barışa yönelik meşru mücadelesine destek vermeye davet ederek, "Gazze'deki soykırımı durdurun" dedi.

ILO Direktörü Gilbert F. Hougbo ile ikili görüşmelerde bulunan Işıkhan, görüşmede Türkiye'nin sosyal adaletin ve dayanışmanın güçlendirilmesi için attığı adımlar değerlendirildi.

Ayrıca, Genel Direktör ile Türkiye'nin küresel ve bölgesel krizlerde üstlendiği arabuluculuk ve kolaylaştırıcı rolünü ele aldılar.

Bakan Işıkhan, Suriye Geçiş Hükümeti Sosyal İşler ve Çalışma Bakanı Hind Kabawad ile de bir araya geldi. Görüşmede iki ülke arasındaki işbirliğini güçlendirmek üzere atılabilecek adımlar ele alındı.

Işıkhan, Birleşmiş Milletler Binasının önünde HAK-İŞ Konfederasyonu tarafından düzenlenen Filistin'e Destek Gösterisi'ne de katıldı.

Irak Çalışma ve Sosyal İşler Bakanı Ahmed Jassem Saber Al-Asadi ile de görüşen Bakan Işıkhan, ikili görüşmede, iki ülke arasındaki istihdam ve sosyal güvenlik alanlarında iş birliğini kurumsallaştırmayı sağlayacak adımlar değerlendirildi.

Bakan Vedat Işıkhan, Somali Çalışma ve Sosyal İşler Bakanı Yusuf Mohamed Adan ile de bir araya geldi. Görüşmede Bakan Işıkhan'a, Türkiye'nin BM Cenevre Daimi Temsilcisi Büyükelçi Burak Akçapar, Bakanlığın Dış İlişkiler ve AB Genel Müdürü Ali Aybey ile Çalışma Genel Müdürü Mehmet Baş eşlik etti.





**Eyüp BEYHAN**

eyup.beyhan@csgb.gov.tr

## KAMU YÖNETİMİNDE ETİK KURALLAR

Kamu yönetimi, bir milletin adalet, huzur ve refah arayışının omurgasını oluşturan bir alandır. Devletin elindeki yetki ve imkânların bireylerin ve toplumun yararına kullanılması, yalnızca hizmetlerin üretilmesiyle değil, bu hizmetlerin nasıl, hangi değerlerle ve hangi sorumluluk bilinciyle sunulduğu ile anlam kazanır. Kamu yönetiminde etik kurallar, bu anlam dünyasının temel taşlarından biridir. Zira Hz. Peygamber'in "Hepiniz çobansınız ve hepiniz idareniz altındakilerden sorumlusunuz" buyruğu, kamu görevini bir güç alanı değil, emanet bilinciyle yürütülecek bir sorumluluk olarak görmemizi emreder. Kamu hizmeti, yetkinin sahibi olunarak değil, yetkinin yüklediği emaneti taşımaya talip olunarak yürütülmesi gereken bir vazifedir.

Etik, köken itibarıyla iyi ve doğru davranışın ölçütlerini arayan bir felsefi kavramdır. Kamu yönetiminde etik ise belirli ilkeler bütününe dayanarak kamu görevlilerinin davranışlarını yönlendiren, hem bireysel hem kurumsal adaletin teminatı olan değerler manzumesidir. Platon'un "ahlaklı yönetici erdemli bir devletin temelidir" anlayışından bugüne kadar, yöneticilerin yalnızca yasalara değil, adalete, hakkaniyete ve toplumsal vicdana uygun hareket etmeleri gerektiği vurgulanmıştır. Zira hukuk düzeninin eksik kaldığı noktada ahlak ve vicdanın devreye girmesi, devletin adalet ilkesini diri tutması açısından zaruridir. Nitekim Nisa Suresi 58. ayette "Allah size emanetleri ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğinizde adaletle hükmetmenizi emreder" buyrularda kamusal yetki kullanmanın aslında bir adalet sınavı olduğu ifade edilmektedir.

Türkiye'de kamu görevlilerinin etik davranışlarının yasal zeminini 5176 Sayılı "Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun" oluşturur. Bu yasa, kamu görevlilerine yönelik etik ilkeleri belirleyerek görevlerin dürüstlikle yerine getirilmesini, kamu yararının gözetilmesini, saydamlık ve hesap verebilirliğin sağlanmasını, tarafsızlık ve eşitliğin korunmasını ve çıkar çatışmalarından uzak durulmasını emreder. Hz. Ali'nin "Haksızlık karşısında susan dilsiz şeytandır" sözü, kamu yönetiminde etik ihlallerinin yalnızca işlenen bir hata değil, sustuğumuzda ortak olduğumuz bir yanlış olduğunu gösterir. Bir kamu yöneticisinin, kamu kaynağını kişisel çıkar için değil, kamu yararı için kullanması etik yönetimin temel ilkesidir. Çünkü kamu gücü kullanılarak yapılan adaletsizlik, sadece bireysel bir günah değil, toplumun tamamına karşı işlenmiş bir haksızlıktır.

Etik kuralların etkinliği, şeffaflık ilkesi ile birlikte anlam kazanır. Şeffaflık, kamu idaresinin karar alma ve uygulama süreçlerini izlenebilir, açık ve anlaşılır hale getirerek vatandaşın denetimine sunar. "Hesaba çekilmeden önce kendinizi hesaba çekiniz" diyen Hz. Ömer'in bu ikazı, şeffaf yönetimin yöneticilerin kendi iç denetimini diri tutmasının bir gereklilik olduğunu ifade eder. Etik kurallar bireysel davranışların niteliğini belirlerken, şeffaflık bu davranışların denetlenebilir olmasını sağlar. Tarafsızlık ilkesi şeffaf süreçlerle güçlenir, hesap verebilirlik açık uygulamalarla güvenilir hale gelir, dürüstlük ise kamuoyunun denetimine açık süreçlerle tahkim edilir. Bir kamu ihalesinde hangi firmanın neden tercih edildiğinin açıklanmaması etik ihlal olmasa bile şeffaflık eksikliği nedeniyle kuşku doğurabilir ve kamu güvenini zedeler. Bu sebeple etik davranmak kadar, bu davranışın topluma karşı izlenebilir olması da şarttır.

Günümüzde dijitalleşme, şeffaflığı artırmak için büyük fırsatlar sunmaktadır. Estonya örneği, kamu yönetiminde dijital şeffaflık uygulamalarının yolsuzluk algısını nasıl düşürdüğünü ve toplumsal güveni nasıl artırdığını göstermektedir. Türkiye'de de kamu bütçesinin açık veri platformlarında halkın erişimine sunulması, ihale süreçlerinin şeffaf yönetilmesi ve personel alımlarında objektif kriterlerin açıklanması etik yönetimi güçlendirecek

adımlardır. Kamu yönetiminde etik kuralların içselleşmesi, sadece yasal bir zorunluluk değil, bir emanet bilinci meselesidir. Zira kamu görevlisi bir milletin emanetini taşımaktadır ve emanete ihanet, kamu güvenine zarar veren en büyük kırılmalardan biridir.

Türkiye'de kamuda etik ilkeler, 5176 Sayılı "Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun" ve buna bağlı çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir. **Bu mevzuat kapsamında kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken uyması gereken temel etik ilkeler şunlardır:**

**1.Görevin yerine getirilmesinde kamu yararını gözetmek:** Kamu kaynaklarının ve yetkinin kişisel çıkar için değil, toplumun yararı için kullanılması esastır.

**2.Dürüstlük ve doğruluk:** Kamu görevlilerinin görevlerini dürüstlikle yerine getirmesi, gerçek dışı beyanlardan ve aldatıcı tutumlardan kaçınması gerekir.

**3.Tarafsızlık:** Kamu hizmeti sunarken dil, din, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce veya sosyal statü ayrımı yapmaksızın tarafsız davranılması bir zorunluluktur.

**4.Hesap verebilirlik ve şeffaflık:** Karar alma süreçlerinde açıklık, yapılan iş ve işlemlerin gerekçeleriyle birlikte toplumla paylaşılması, kamuoyunun bilgiye erişiminin sağlanması kamu güvenliğini güçlendirir.

5.Hizmette özen ve sadakat: Kamu görevlileri görevlerini dikkat ve özenle yerine getirirken devletin itibarını korumalıdır.

**6.Çıkar çatışmasından kaçınma:** Görevin yürütülmesi sırasında kişisel çıkar sağlanmamalı, yakınlarla veya belirli gruplara menfaat temin edilmemelidir.

**7.Gizliliğe riayet:** Görev sırasında öğrenilen gizli bilgilerin korunması, bu bilgilerin kişisel veya başkalarının çıkarına kullanılmaması gerekir.

## ETİK İLKELERİN ÖNEMİ

### Etik ilkeler kamuda şu nedenlerle önem taşır:

- Toplumsal güveni artırır: Kamu hizmetlerinin adil ve tarafsız bir şekilde sunulması vatandaşın devlete olan güvenliğini güçlendirir.
- Yolsuzluk ve usulsüzlükleri önler: Etik ilkeler, kamu gücünün kötüye kullanılmasının önüne geçerek hesap verebilirliği sağlar.
- Kurumsal saygınlığı artırır: Etik davranış, kamu kurumlarının itibarını koruyarak yönetimde istikrar sağlar.
- Kamu kaynaklarının etkin kullanımını sağlar: Etik tutumlar, kaynak israfının ve çıkar odaklı kullanımın önüne geçer.

Sonuç olarak, kamu yönetiminde etik kurallar ve şeffaflık ilkesi, sadece kamu görevlilerinin değil, devlet ile millet arasındaki güven sözleşmesinin teminatıdır. Kamu hizmetinin kalitesi, sadece ürettiği çıktılarla değil, bu çıktıları hangi değerlerle ve nasıl ürettiğiyle ölçülür. Kamu yönetiminde etik kurallar; adalet, liyakat, hakkaniyet ve vicdan üzerine inşa edildiğinde, kamu güvenliğini güçlendirir ve devlet ile vatandaş arasındaki bağ tahkim edilir. "Allah adaleti, iyiliği ve akrabaya yardım etmeyi emreder" (Nahl, 90) ayetinin ışığında kamu yönetimi, ancak adaletin, iyiliğin ve şeffaflığın içselleştirildiği bir anlayışla milletin duasını ve rızasını kazanabilir. Çünkü kamu yönetimi, milletin omuzlarına yüklenmiş bir emaneti hakkıyla taşımak demektir ve bu emaneti taşıırken etik kurallara riayet, şeffaflığı uygulamak kadar kutsal bir vazifedir.

Kamuda etik ilkeleri, adil, tarafsız, şeffaf ve hesap verebilir bir kamu yönetiminin vazgeçilmez unsurudur. Kamu görevlilerinin etik değerlere uygun davranması hem bireysel sorumluluk hem de toplumsal güvenliğin teminatıdır. Etik ilkeler içselleştirildiğinde, kamu hizmetleri adalet ve hakkaniyet temelinde yürütülür; kamu yönetimi yalnızca hizmet sunan değil, aynı zamanda güven inşa eden bir kurum haline gelir.



## BAKAN IŞIKHAN, "MEMUR-SEN ENGELLİLER KOMİSYONU TÜRKİYE BULUŞMASI" PROGRAMINA KATILDI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan, Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen) tarafından Kızılcahamam'da düzenlenen "Memur-Sen Engelliler Komisyonu Türkiye Buluşması" programına katıldı.

Burada bir konuşma yapan Bakan Işıkhan, konuşmasının başında Konya'da görev yaptığı okulda dün uğradığı silahlı saldırıda hayatını kaybeden öğretmen Muhammed Öz'e Allah'tan rahmet, ailesine ve tüm eğitim camiasına başsağlığı diledi.

Işıkhan, sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak engelli bireylere yönelik haklar ve uygulamaların, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın ve hükümetin "kırmızı çizgisi" olduğuna vurgu yaparak, halka hizmet anlayışlarının temelini, "önce insan" ilkesinin oluşturduğunu söyledi.

Türkiye'de 2002'den önce hiçbir hükümetin engelliler konusunda yasal bir adım atma gereği dahi duymadığını belirten Bakan Işıkhan, engellilerin sorunlarının çözümü noktasında Türkiye'de ilkleri başardıklarını kaydetti.



Işıkhan, Memur-Sen ile imzaladıkları toplu sözleşmelerde ve sosyal diyalog mekanizmalarında engelli kamu görevlilerinin birçok sorununu çözdüklerini hatırlatarak, engellilerin kazanımlarına yenilerini ekleme gayretlerinin aralıksız sürdüğünü ifa-

de etti. Yakında görüşmelerine başlanacak olan 2026-2028 yıllarını kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme müzakerelerinde, toplantıda dile getirilen sorunları istişare edeceklerini söyleyen Bakan Işıkhan, "Kamu görevlileri sendikalarına üyelik formun-

da engellilik durumunu gösteren ibarenin eklenmesine yönelik çalışmalara başlandığı bilgisini de sizinle paylaşmak isterim. Çalışma Genel Müdürlüğümüz gayret gösteriyor, bu sorunu da çözmüş olacağız" diye konuştu.



## “2002’den Bu Yana Yaklaşık 550 Bin Engelli Vatandaşımızın İstihdama Katılmasına Aracılık Ettik”

İşıkhan, engelli vatandaşların ayrımcılığa maruz kalmadan, eğitimle, istihdamla üretken olmalarını sağlayacak imkanlardan yararlandırılmasının, Bakanlık olarak en önemli görevleri olduğunu kaydederek, şöyle devam etti:

“İstihdam aynı zamanda bireylerin çalışma hayatında yer almaları ve toplumsal hayata etkin katılımın da en önemli koşullarından birisidir. Bu sebeple engelli bireylerin hayatın her noktasında yer alabilmeleri için istihdam fırsatlarının çok önemli olduğunu düşünüyoruz. Bu fırsat ve hizmetleri sürekli geliştiriyor ve çeşitlendiriyoruz. Bu noktada İŞKUR vasıtasıyla engelli kardeşlerimizin her zaman yanında olduk, olmaya da devam edeceğiz. 2002’den bu yana yaklaşık 550 bin engelli vatandaşımızın istihdama katılmasına aracılık ettik. 2024’te bu sayı 45 bini aşmış, 2025 yılı ilk çeyreği itibarıyla yaklaşık 17 bine ulaşmıştır. Özellikle iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerimiz kapsamında ‘Her Engellinin Bir İş Koçu Olacak’ sloganıyla hayata geçirdiğimiz Engelli İş Koçluğu uygulamamız, bugün 81 ilde, 120 birimde aktif olarak sürdürülmektedir. Yine İŞKUR aktif iş gücü programlarımız kapsamında, 2014’ten bu yana 65 binden fazla engellimiz, işbaşı eğitim ve mesleki eğitim kurslarımızdan yararlandı.”



Kamuda ve özel sektörde engelli çalıştırma zorunluluğu konusundaki güncellemelerin devam ettiğini ifade eden Bakan İşıkhan, Çalışan Bildirim Sistemi ile hem bürokrasiyi azaltarak süreci hızlandırdıklarına hem de tespitleri kolaylaştırdıklarına dikkati çekti.

İşıkhan, bu zorunluluğa uymayan işverenlerden tahsil edilen idari para cezalarını yine engelli ve eski hükümlü vatandaşların istihdamını destekleyen projelerde kullandıklarını belirterek, şu bilgileri paylaştı:

“2014’ten bu yana yürütülen projeler aracılığıyla engelli bi-

reylerin kendi işlerini kurmalarına destek olmak için 298 milyon lira kaynak sağladık. Mesleki eğitim ve rehabilitasyon projelerine 80 milyon lira, işe uyum projelerine ise yaklaşık 8 milyon liranın üzerinde destek verdik. Destek teknolojilerine aktarılan ödenek, 156 milyon lirayı, korumalı iş yeri projelerine sağlanan kaynak ise 9,4 milyon lirayı aşmış durumdadır.”

Hayata geçirdikleri her projeyi ihtiyaca göre güncellediklerini söyleyen Bakan İşıkhan, özellikle engelli hibe desteklerinin, istihdamda kalma süresi bakımında ciddi etkileri olduğunu kaydetti.

## Engelli İstihdamı Reform Paketi

İşıkhan, çalışma hayatında özel politika gerektiren grupların, bilhassa engellilerin istihdama daha kolay katılımını hedeflediklerinin altını çizerek, Engelsiz İŞKUR Platformu ve Engelli İstihdamı Reform Paketini açıkladıklarını hatırlattı.

Platform aracılığıyla engellilerin hibe başvurularında bulunabileceklerini, başvuruda bulunurken neler yapması gerektiğini videolardan öğrenebileceklerini söyleyen İşıkhan, ayrıca iş ilanlarına da hızlıca ulaşabileceklerini ifade etti.





## Destekli İstihdam Projesi

Bakan Işıkhan, işverenlerin ise Engelli Aday Havuz Sistemini kullanarak engelli adaylarla doğrudan iletişime geçebileceklerini ve iş arayanları istihdam etmeye yönelik örnek hibe uygulamalarını inceleyebileceklerini belirterek, Engelli İstihdamı Reform Paketi kapsamında, özellikle otizm spektrum bozukluğu, down sendromu ve serebral palsi gibi özel gereksinimleri olan bireylerin, iş hayatına kazandırılmasına yönelik olarak ilk kez "Destekli İstihdam Projesi"ni hayata geçirdiklerini bildirdi.

Destekli İstihdam Projesi kapsamında, işverenlerin maddi yükünü azaltmak için engelli istihdam eden işverenlere ücret desteği sağlayacaklarını hatırlatan Bakan Işıkhan, iş koçluğu desteği sunarak işe alım sürecinden günlük iş akışına kadar her aşamada istihdam edilen bireylerin yanında olacaklarını aktardı.

Işıkhan, engelli bireylerin çalışacağı iş ortamının ve çevresinin hayati önemde olduğuna dikkati

çekerek, Destekli İstihdam Modeli kapsamındaki projelerde toplam engelli hibe tutarının yüzde 25'ini iş yerinin düzenlemesi için hibe edeceklerini söyledi.

Engellilerle ilgili diğer düzenlemeleri de anlatan Bakan Işıkhan, "Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyon Yönetmeliği'nde yaptığımız değişiklikle, engelli projeleri artık doğrudan bu komisyona götürülecek. Ayrıca komisyonun toplanma sıklığı önceden yılda 2 kez iken bunu 6 toplantıya çıkardık" dedi.

Işıkhan, kadınların, gençlerin ve engellilerin iş gücüne katılımını artırmak için yürüttükleri programların sahadaki olumlu yansımalarına şahit olduklarını aktararak, bu sonuçların, kararlarının doğruluğunu teyit ettiğini söyledi.

### "Kamudaki Engelli Çalışan Sayısı 13 Kat Artarak 73 Bin 800'e Ulaştı"

2002'de 5 bin 777 olan kamudaki engelli çalışan sayısının, 13 kat

artarak 73 bin 800'e ulaştığını kaydeden Bakan Işıkhan, sözlerini şöyle sürdürdü:

"Bu yıl sizlerle yoğun bir şekilde çalışacağız. Bu çerçevede çok önemli hedeflerimiz var. 500 bin kadın, 500 bin genç, 45 bin engelli birey ve 275 bin yükseköğretim mezunu vatandaşımızı istihdama kazandırmayı hedefliyoruz. Ayrıca 155 bin iş yeriyle işbirliği içinde olmayı, 2 milyon 250 bin kişiye bireysel danışmanlık sunmayı, 620 bin iş yeri ziyareti gerçekleştirmeyi ve 55 bin kişiye iş kulübü desteği vermeyi planlıyoruz. Toplumun tüm kesimlerine hitap eden kapsayıcı politikalar üretmeye ve işsizliği kalıcı olarak en düşük seviyelere çekmeye devam edeceğiz."

Ardından Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın da bir konuşma yaptı.

Konuşmaların ardından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan'a, Memur-Sen Engelliler Komisyonu tarafından hazırlanan "Engellilerin Çalışma Hayatı ve Erişilebilirlik Analiz Raporu" takdim edildi.

“Gerçek manada engellilik hâli, azmini ve idealini kaybetmişler içindir. Azmini ve idealini kaybetmemiş olanlar için engel yoktur. Azim varsa, hedef varsa, inanç varsa, ilkö varsa başarı vardır, zafer vardır, galibiyet vardır, hedeflere ulaşmak vardır. Bir başka engellilik hâli de zihinlerde ve yüreklerde olandır. Yani asıl engellilik kendine engel olmaktır. Kendini sınırlamak, hayatın içerisinde geri çekmektir. Davası, hedefi, gayesi ve azmi olan parmağıyla mermeri deler, tırnağıyla kale surlarında gedik açar.”

Cumhurbaşkanı  
Recep Tayyip ERDOĞAN





**Haşim DÜNDAR**

hdundar2@sgk.gov.tr

## İSTEĞE BAĞLI SİGORTALAR

5510 sayılı kanunun 50.maddesinde isteğe bağlı sigorta kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tâbi olmalarını sağlayan sigortadır. 01.10.2008 tarihinde yapılan değişiklikle artık isteğe bağlı sigortada sağlıktan yararlanma hakkı da bulunmaktadır.

İsteğe Bağlı Sigortalı Olmanın şartları ise isteğe bağlı sigortalı olabilmek için Türkiye'de ikamet edenler ile Türkiye'de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerdeki Türk vatandaşlarından;

- 1- 18 yaşını doldurmuş bulunmak.
- 2- Bu Kanuna tâbi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak veya sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamak.
- 3- Kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak.
- 4- İsteğe bağlı sigorta talep dilekçesiyle Kuruma başvuruda bulunmak gibi şartlar aranır.
- 5- İş kazası ve meslek hastalığından gelir alanlar isteğe bağlı sigortalı olabilir.

İsteğe bağlı sigortalı olmak için Türk vatandaşı olma şartı yoktur. Yasal olarak Türkiye'de ikamet etme şartı vardır. Ancak ülkemizle imzalanmış ikili sosyal güvenlik sözleşmelerine göre Fransa, İngiltere, İsveç ve İsviçre'de bulunanlar ile bu ülkelerde sigortalı olanlardan Türkiye'de ikamet etme şartı aranmaksızın isteğe bağlı sigortalı olma şartlarını yerine getirenlerin ülkemizde isteğe bağlı sigortaya prim ödemeleri mümkündür.

Kanunun 5'inci maddenin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerinden dolayı yurtdışından da ülkemizde isteğe bağlı sigortaya devam etme hakkı olanlar için Türkiye'de ikamet şartı aranmayacaktır. (5G kapsamında kısa vade ve gss primi ödeyenler istekleri halinde 4a kapsamında isteğe bağlı sayılmakta olup prim ödeme oranları % 20 dir.) Kanunun 5'inci maddenin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında sigortalı olanlardan aynı zamanda isteğe bağlı sigortaya devam edenlerin yurtdışındaki çalışmalarının sona ermesi halinde isteğe bağlı sigortalılıkları da aynı tarih itibariyle sona erdirilecektir. Bunlardan isteğe bağlı sigortalı olmak isteyenlerin yeniden talepte bulunmaları gerekmektedir. Söz konusu süreler, 5510 sayılı kanunun 4/B (bağkur) kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir. Mahkemece gaipliğine karar verilen isteğe bağlı sigortalı hakkında, sigortalının ölümüne ilişkin hükümler doğrultusunda işlem yapılacaktır.

İsteğe Bağlı Sigorta 5510 sayılı kanunumuzun 51.maddesinde İsteğe bağlı sigortalılık, müracaatın Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihi takip eden günden itibaren başlar. Örneğin Sosyal Güvenlik Kurumu Bitlis ili Ahlat Sosyal Güvenlik Merkezine 24.06.2025 tarihinde isteğe bağlı sigortalı olmak için müracaat eden kişinin sigortalılığı 25.06.2025 tarihinde başlar. Adi posta veya özel kargo ile gönderilen ya da Kuruma doğrudan verilen bildirgenin Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarih; taahhütlü, iadeli taahhütlü, PTT Kargo, Alopst veya APS olarak gönderilenlerde ise postaya verildiği tarih başvuru tarihi olarak kabul edilir. Sigortalı, isteğe bağlı sigorta giriş bildirgesini 12.06.2025 tarihinde iadeli taahhütlü olarak Kuruma göndermiş söz konusu belge 20.06.2025'de Kuruma intikal etmişse bu sigortalının isteğe bağlı sigortalılığı 13.06.2025 tarihinde başlatılır.

Ay içerisinde 30 günden az çalışan veya 5510 sayılı kanunun 80. madde uyarınca prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saatinin 4857 sayılı iş kanuna göre belirlenen günlük normal çalışma saatine bölünmesi suretiyle hesaplanan sigortalıların aynı ay içerisinde isteğe bağlı sigortaya prim ödemeleri halinde, primi ödenen süreler zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına 30 günü geçmemek üzere eklenir ve eklenen bu süreler, 4A kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir.

İsteğe bağlı sigortalılığını sona erdirmeye talebinde bulunanların, primi ödenmiş son günü takip eden günden itibaren sona erer. Aylık talebinde bulunanların, aylığa hak kazanmış olmak şartıyla tahsis talep tarihinden itibaren sona erer. Ölen sigortalının ölüm tarihinden itibaren sona erer. Talepte bulunulan ayın primini kısmi ödeyenlerin, ödediği primin karşılığı gün itibariyle sona erer. 5510 sayılı kanuna tâbi zorunlu 4A, 4B ve 4C kapsamında çalışmaya başladığı tarihten 1 gün öncesinden sona erer.

İsteğe bağlı sigorta primi, 82'nci maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında, sigortalı tarafından belirlenen prime esas aylık kazancın %32'sidir. Bunun %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm

sigortaları primi, %12'si genel sağlık sigortası primidir. Memurlarda isteğe bağlı olabilirler. 5434 sayılı Kanuna tabi isteğe bağlı iştirakçi olmak isteyenlerin.657 sayılı Kanuna ve diğer personel kanunları ile kendi kuruluş kanunlarına göre en az 10 yıl çalışmış olmaları, Memuriyet görevinden istifa etmek veya müstafi sayılmak suretiyle ayrılmış olmaları, Memurluktan ayrıldıktan sonra altı ay geçmeden, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bendi uyarınca sigortalı çalışmaya başlayanların ise zorunlu sigortalılıklarının sona erdiği tarihten itibaren altı ay içinde Kuruma yazılı olarak müracaat etmeleri, halinde 5434 sayılı Kanunun mülga 12'nci maddesi gereğince isteğe bağlı iştirakçilikleri sağlanacaktır.5510 sayılı kanunun 4/C'ye tabi çalışan memurların isteğe bağlı talebi halinde 4/C olarak değil 4/B'ye tabi sigortalılık olarak kabul edilir.

10 yıllık sürenin hesabında fiili hizmet süresi zammı, itibari hizmet süresi, ücretsiz izinli geçen süreler, hizmet borçlanmaları ile benzeri süreler dikkate alınmayacaktır. İsteğe bağlı iştirakçilerin ödemesi gereken bir aylık kesenek ve karşılık tutarı sigortalının görevinden ayrıldığı tarihteki derece kademesinin göstergesi, varsa bu dereceye ait ek gösterge rakamının müracaat ettiği tarihteki katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutara o tarihte yürürlükte olan taban aylığı, kıdem aylığı, emeklilik tazminatı tutarı ilave edilmek suretiyle bulunacak toplam tutarın %16 emeklilik keseneği ve %20 kurum karşılığı olmak üzere toplam %36'sıdır.Ayrıca, 5434 sayılı Kanunun mülga 12'nci maddesi uyarınca isteğe bağlı iştirakçi olarak Kurumumuzla ilgilendirilenler 1/1/2012 tarihinden itibaren isteklerine bakılmaksızın %12 oranındaki genel sağlık sigortası primlerinin tamamını da kendileri ödeyeceklerdir. Toplu ya da fasılalı olarak toplam altı aydan fazla emeklilik keseneği ve kurum karşılıklarının süresi içinde yatırılmaması veya isteğe bağlı iştirakçi olarak ilgilenmek isteğinden vazgeçenlerin 5434 sayılı Kanunun mülga 12'nci maddesi uyarınca tekrar isteğe bağlı iştirakçi olarak ilgilendirilmelerine imkan bulunmamaktadır. Ait olduğu aydan itibaren en geç 12 ay içinde 89'uncu maddenin ikinci fıkrasına göre hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte primi ödenmeyen süreler, sigortalılık süresinden sayılmaz. Bu 12 aylık süreden sonra ödenen primler 89'uncu maddenin üçüncü fıkrası hükümlerine göre iade edilir.(isteğe bağlı iştirakçi brüt keseneğin %48 toplam prim öder.)

#### **KAYNAKÇA**

- 1- 5510 sayılı kanunun ilgili maddesi
- 2- 2013/11 sayılı sigortalılık işlemleri hakkında genelge
- 3- Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği

## BAKAN IŞIKHAN, MARDİN'DE TEMASLARDA BULUNDU

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan, bir dizi temaslarda bulunmak ve programlara katılmak üzere baba ocağı Mardin'e gitti. Bakan Işıkhan, Mardin'deki temasları kapsamında ilk olarak Deyrulzafaran Manastırını ziyaret etti. Işıkhan'a, Mardin Valisi Tuncay Akkoyun, AK Parti Mardin Milletvekili Faruk Kılıç, AK Parti İl Başkanı Mehmet Uncu, MHP İl Başkanı Ferhan Bozkuş eşlik etti.

Ziyarette, İl Müftü Vekili Ali Üney, Mardin-Diyarbakır Metropolitisi Saliba Özmen, Rahip Gabriel Akkurt ile Deyrulzafaran Manastırı Bakım Onarım ve Yaşatma Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Yılmaz Hiçbezmez tarafından karşılanan Bakan Işıkhan, manastırı gezdi.

Işıkhan, daha sonra manastırın kabul salonunda Özmen ve din adamlarıyla görüştü. Işıkhan, Mardin'deki programları kapsamında "Gençlik Buluşması Programı"nda da gençlerle bir araya geldi. Yerel Basın İle Bir Araya Geldi

Bakan Işıkhan, kentteki programları kapsamında "Medya Buluşması" programına da katıldı.

Basın mensupları ile bir araya gelen Işıkhan, teknolojinin gelişmesi ve iletişim kaynaklarının çeşitlenmesiyle birlikte bilginin de çok hızlı bir şekilde yayıldığı günümüzde gerçek ve ahlaki ilkelere uygun haberciliğin öneminin her geçen gün arttığını kaydetti.

Bu sebeple gerek yerel gerekse ulusal basın bu noktada büyük bir sorumluluk üstlendiğini aktaran Işıkhan, bu etik sorumluluğun yanı sıra basının aynı zamanda vatandaşlara ulaşma noktasında en önemli köprüleri olduğunun altını çizdi.

Mardin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğünde toplam 273 personelin vatandaşların her türlü talebini karşılamak üzere gece

gündüz hizmet sunduğunu söyleyen Işıkhan, kentin temel işgücü istatistiklerine ilişkin şu bilgileri paylaştı:

**"İstihdam oranı yüzde 39,5. İşsizlik oranı yüzde 11,1. İş gücüne katılım oranı oldukça yüksek yüzde 44,5'tir. İstihdamın sektörlere göre dağılımı ise yüzde 15,6 tarım, yüzde 26,2 sanayi, hizmet sektörü de yüzde 58-59'a ulaşmış durumda."**

Bakan Işıkhan, İŞKUR aracılığıyla sadece ön bilgi vermek amacıyla gerçekleştirdikleri çok sayıda hizmet ve politikalarının bulunduğunu belirterek, aktif iş gücü programlarının temel amacının özellikle dezavantajlı gruplar başta olmak üzere iş gücüne ya da istihdama katılımda güçlük çeken tüm vatandaşlara destek vermek olduğunu dile getirdi.

**"Açıklanan İşsizlik Oranı Son 20 Yılın En Düşük İşsizlik Oranıdır"**

İşsizlik oranının en son TÜİK değerlendirmesinde yüzde 8,2 çıktığını söyleyen Işıkhan, bu işsizlik oranının son 20 yılın en düşük işsizlik oranı olduğuna vurgu yaptı. Bakan Işıkhan, bunun arkasında uyguladıkları aktif istihdam politikalarının etkisinin bulunduğunu sözlerine ekledi.

Bakan Işıkhan, iş gücü uyum programı başta olmak üzere, Toplum Yararına Programlar (TYP), İŞKUR Gençlik Programı ve engelli istihdamının hedeflendiği engelsiz İŞKUR programlarıyla bu başarıları ulaştıklarını altını çizerek, "Bunun yanında işe yerleştirme oranlarımız oldukça yüksek. İş ve meslek danışmanlarımız özellikle iş gücüne katılımının artırılması noktasında vatandaşlarımızla doğrudan çalışmalar yapmakta. İş kulüplerimiz şimdi Türkiye genelinde yaklaşık 81 ilde örgütlenmiş durumda. Mardin'de 3 bine yakın vatandaşımız bu iş kulüplerinden yararlanmış durumda" diye konuştu.





2009'dan bu yana TYP kapsamında Mardin'de yaklaşık 58 bin vatandaşa destek verdiklerini kaydeden Işıkhan, iş gücü uyum programları kapsamında da kentte 22 program düzenlediklerini ve 5 bin 675 katılımcının bu kontendenjandan yararlandığını aktardı.

Bakan Işıkhan, iş gücü piyasası araştırmalarında Mardin'de ihtiyaç duyulan meslekleri şöyle sıraladı:

**“Özellikle makineci, dikiş, düz makineci, deri düz dikiş makinesi, deri kürk hazır giyim sektöründe tır çekici şoförü, elektrik teknisyeni ve düz dikiş makinesi kullanımı. Bakın çok basit nitelik gerektiren meslekler olmasına rağmen Mardin özelinde, temininde güçlük çektiğimiz meslekler.”** Kentte aktif sigortalı sayısının 2002'de 46 bin 549 iken bu yıl şubat ayı itibarıyla sigortalı sayısının 190 bine ulaştığı bilgisini paylaşan Işıkhan, yaşlılık aylığı alan 1769 kadın, 30 bine yakın da erkek olduğunu söyledi. Malullük aylığı alan kadın sayısının 33, erkek sayısının ise 397 olduğunu belirten Işıkhan, vazife

malullüğü, ölüm aylığı, sürekli iş göremezlik geliri verilmesi yönündeki desteklerin de sürdüğünü kaydetti.

**“SGK Tarafından Verdiğimiz Teşvikler Bugüne Kadar 8,6 Milyarı Aşmış Durumda”** Bakan Işıkhan, özellikle işverenlere yönelik sosyal güvenlik destek primi verdiklerini hatırlatarak, şöyle devam etti:

**“Ödeme güclüğü içerisinde olan vatandaşları da Genel Sağlık Sigortası (GSS) kapsamına alıyoruz. Mardin'de de 195 bin 220 kişi primini kendisi öderken, zor durumda olan vatandaşların GSS primini devlet olarak biz ödüyoruz. Teşvikler ve destekler çok önemli bu noktada. SGK tarafından verdiğimiz teşvikler bugüne kadar 8,6 milyarı aşmış durumda. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerimizi de sürdürüyoruz. Uluslararası iş gücü kapsamında Mardin'de çalışmak üzere 2024 yılında 148 çalışma izni ve muafiyeti sağladık. Mesleki Yeterlilik Kurumumuzun (MYK) çok önemli hizmetleri söz konusu. 18 bine yakın vatandaşımız**

**MYK'nin mesleki yeterlik belgesini temin etmiştir.”** Mardin Valisi Akkoyun, Milletvekilleri Kılıç ve Adak ile AK Parti İl Başkanı Uncu da birer konuşma yaptı. Işıkhan, daha sonra basın mensuplarının sorularını yanıtladı. Programın sonunda Vali Akkoyun, Bakan Işıkhan'a çiçek vererek, Babalar Günü'nü kutladı. Daha Sonra Bakan Işıkhan, Mardin'de İsrail'in Gazze'ye yönelik saldırılarının protesto edildiği yürüyüşe katıldı. Ardından Bakan Işıkhan, Mardin'in Yeşilli ilçesinde Kaymakamlık ve İlçe Belediyesi tarafından Yeşilli Gençlik Merkezi'nde bu yıl 17'ncisi düzenlenen “Yeşilli Uluslararası Kültür Sanat ve Kiraz Festivali'ne katıldı. Programda konuşan Işıkhan, Yeşilli ilçesinin medeniyetlerin ve kültürlerin buluşma noktası olduğunu söyledi. Festivalde kültürel zenginliğin bütün dünyaya, gelecek kuşaklara ince bir işçilikle, alın teri ve göz nuruyla aktarıldığını kaydeden Bakan Işıkhan, el sanatlarından yöresel tatlılara, konserlerden yarışmalara kadar pek çok güzelliğinin tanıtıldığını belirtti.



Bakan Işıkhan, Mardin'deki programları kapsamında tarihi Mardin Valiliği'ni ziyaret etti. Ardından Işıkhan, Mardin esnafıyla bir araya geldi, sohbet etti, hayırlı kazançlar diledi.





**Şefika YURTIŞIĞI**

sefika.yurtisigi@csgb.gov.tr

## KADINLAR VE CAM TAVAN SENDROMU: GÖRÜNMEYEN ENGELLERLE MÜCADELE

### CAM TAVAN NE DEMEK?

Cam tavan sendromu, kadınların (ve zaman zaman diğer dezavantajlı grupların) kariyerlerinde üst pozisyonlara çıkmak istemelerine rağmen, görünmez ama çok güçlü engellerle karşılaşmalarını ifade eder. Yani kadınlar, yükselmek istiyor, yetenekli ve eğitilmiş olmalarına rağmen, sanki başlarının üstünde camdan bir tavan varmış gibi yukarı çıkamıyorlar.

Bu engeller genellikle yazılı kurallar değil, toplumun beklentileri, önyargılar ve kurumsal alışkanlıklar gibi "görünmeyen bariyerlerdir".

### KADINLAR NEDEN BU ENGELLERLE KARŞILAŞIYOR?

#### Yönetici Kadın Azlığı

Çevremizde ne kadar az kadın yönetici varsa, yeni nesil kadınlar da kendilerini o pozisyonlarda hayal etmekte zorlanıyor. Çünkü "örnek alınacak" kadın figürleri eksik olabiliyor.

#### İş Yerindeki Önyargılar

Kadınlar genellikle şu varsayımlarla karşılaşılıyor:

- "Çocuk doğurunca kariyerine ara verir."
- "Erkekler liderliğe daha uygundur."
- "Kadınlar duygusaldır, kriz yönetemez."

#### Maaş ve Terfi Eşitsizlikleri

Aynı işi yapan kadınlar, erkeklerden daha az ücret alabiliyor. Ayrıca kadınların terfi alması erkeklerle göre daha yavaş ve daha az sayıda gerçekleşiyor.

### CAM TAVAN EN ÇOK NERELERDE GÖRÜLÜYOR?

• **Bankacılık ve finans:** Kadınlar bu alanlarda çok çalışsa da üst yönetimde az sayıda kadın yer alıyor.

• **Akademi:** Öğretim görevlisi veya doçent kadın sayısı fazla olabilir, ama rektör, dekan gibi en tepe görevlerde erkekler daha baskın.

• **Sağlık sektörü:** Hemşireler, asistanlar, kadın doktorlar çok; ama başhekim, yönetici gibi görevler-

de yine erkekler çoğunlukta.

### KADINLAR BU ENGELLERİ NASIL AŞIYOR?

Birçok kadın bu bariyerlere rağmen üst düzey pozisyonlara ulaşıyor. Bunu yaparken şu yollar işe yarıyor:

- **Mentorluk:** Başka kadınlardan destek almak, tavsiye almak çok önemli.
- **Kendine güven:** "Ben de yapabilirim" duygusunu korumak.
- **Ağ kurmak:** İş çevresini genişletmek, görünür olmak.
- **Eğitim ve gelişim:** Sürekli öğrenmek ve gelişmek.
- **Esnek kurumlar seçmek:** Kadın-erkek eşitliğine önem veren şirketlerde çalışmak.

### ÇÖZÜM NE OLABİLİR?

• **Şirket içi şeffaflık:** Terfi süreçlerinin adil ve açıklanabilir olması lazım.

• **Kadınların desteklenmesi:** Eğitim, seminer, mentorluk ve kadın dayanışma grupları yaygınlaştırılmalı.

• **Cinsiyet eşitliği politikaları:** Kadınların yönetimde daha fazla yer almasını sağlayacak kurumsal önlemler alınmalı.

Cam tavan, ne elle tutulur ne gözle görülür... Ama etkisi, bir kadının kariyer yolculuğunda her adımda hissedilir. Sadece yetenekli olmak, çok çalışmak ya da azimli olmak yetmez bazen — çünkü önünüzde adını bile koyamadığınız engeller vardır.

Bu engelleri kaldırmak yalnızca kadınların değil, toplumun da sorumluluğudur. Bir kadının sesi kısıldığında, hepimizin potansiyeli eksilir. Ama bir kadın yükseldiğinde, onunla birlikte umut da yükselir. Çünkü kadınların eşit şartlarda var olduğu bir dünya, sadece daha adil değil; aynı zamanda daha güçlü, daha yaratıcı ve daha insani bir dünyadır. Cam tavanı parçalamak için birlikte hareket etmek gerek. Kadınlar yalnızca hak ettikleri yere ulaşmak için değil, gelecek kuşaklara daha eşit bir dünya bırakmak için de mücadele ediyor.



## BAKAN IŞIKHAN, MEMUR-SEN 30. YIL VEFA BULUŞMASI PROGRAMINA KATILDI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın teşrifleriyle ATO Congressium'da Memur-Sen tarafından düzenlenen "Memur-Sen 30. Yıl Vefa Buluşması" programına katıldı.

Programda konuşan Cumhurbaşkanı Erdoğan, Memur-Sen'in 1 milyon 79 bin kişilik kadrosuyla uluslararası sendikacılık faaliyetlerinde önemli bir ivme yakaladığını kaydederek, "25 ülkeden 33 konfederasyonun yer aldığı 30 milyona aşkın emekçiyi temsil eden Uluslararası Emek Konfederasyonunun kuruluşuna öncülük etmiştir. Diğer taraftan, aynı zamanda bir sendikacılık mektebi olan Genç Memur-Sen, geleceğimizin mihranları gençlerimizin akademik, sosyal ve kültürel gelişimleri için pek çok çalışmayı hayata geçiriyor. Kadın komisyonumuz artan asimetrik tehditler karşısında aile kurumuna sahip çıkan faaliyetler gerçekleştiriyor. Daha burada saymayacağımız nice başarıyı, nice faaliyet, nice önemli çalışmayı gerçekleştiren Memur-Sen'le iftihar ediyoruz" diye konuştu.

Türkiye'nin büyümesi, gelişmesi, güçlenmesi ve 86 milyon vatandaşın daha müreffeh bir ülkede yaşaması için göreve geldikleri ilk günden bu yana aşkla, şevkle, aralıksız çalıştıklarını vurgulayan Erdoğan, 23 yıllık iktidarlarında Allah'ın yardımı, aziz milletin desteğiyle sayısız engelleri aştıklarını, her alanda çok önemli mesafeler kat ettiklerine de değindi.

Cumhurbaşkanı Erdoğan, gerek anayasa gerekse kanun ve mevzuat düzeyinde yaptıkları düzenlemelerle toplumun tüm kesimlerinin önünü açtıklarını aktararak, kamu hizmetlerinin etkin, hızlı, eşit ve verimli bir şekilde millete sunulabilmesi için gerekli tüm tedbirleri aldıklarını ifade etti.

**"2023'te 460 Bin Sözleşmeli Personeli Kadroya Geçirdik"**



Cumhurbaşkanı Erdoğan, iktidarlıkları döneminde demokratik haklar konusunda son derece önemli atılımlar gerçekleştirdiklerine vurgu yaptı.

Bu kapsamda, 2002 ile 2010 yıllarında kamu çalışanlarına ilave bir derece verdiklerini anımsatan Erdoğan, disiplin cezalarının affedilmesinden, disiplin kurullarında sendika temsilcilerinin yer almasına kadar çalışanların lehine adımlar atıldıklarını söyledi.

Aile yardımı ödeneğini artırdıklarını, çocuk yardımlarını güçlendirdiklerini ve engelli yakını olan memurlara tayin kolaylığı getirdiklerini hatırlatan Erdoğan, "Refakat izni tanıdık. Maaş promosyonlarının tamamının kamu görevlilerine ödenmesini sağladık. 2010 Anayasa referandumu ile kamu görevlilerine

toplu sözleşme hakkı getirdik. Toplu sözleşme primlerini toplu sözleşme ikramiyesine dönüştürdük. Emekli memurlarımızın maaş ve ikramiyelerinde ciddi artışlar yaptık. 2011 ve 2013 yıllarında 280 bin, 2023'te ise 460 bin sözleşmeli personeli kadroya geçirdik" diye konuştu.

Bir dönem Türkiye'nin en temel sorunlarından birinin ayrımcılık olduğunu ifade eden Cumhurbaşkanı Erdoğan, kamu görevlilerinin sırf inançlarını yaşama-ya çalıştıkları için fişlendiğini, baskıya maruz kaldığını, sadece dinini hayatına tatbik ettiği için "irticacı, gerici, tarikatçı, yobaz" denilerek tahkir edildiğini söyledi.

Cumhurbaşkanı Erdoğan, başörtüsüne yönelik faşizan, yasakçı uygulamalara son verdiklerini de hatırlattı.



## “Tüm Çalışanların Ücretlerinde Asgari Ücret Tutarı Kadar Gelir Vergisi Muafiyeti Getirdik”

Kamu görevlileri dahil tüm çalışanların ücretlerinde asgari ücret tutarı kadar gelir vergisi muafiyeti getirdiklerini kaydeden Erdoğan, 5 milyon 300 bin kişiyi kapsayan ek gösterge düzenlemesini hayata geçirdiklerini ifade etti.

Ana muhalefetin, Anayasa Mahkemesi'ne götürerek iptal ettirdiği toplu sözleşme ikramiyesi için yeni bir düzenleme yaparak, bu ikramiye sendika üyesi tüm kamu görevlilerine ödenmesini temin ettiklerine değinen Cumhurbaşkanı Erdoğan, kısa süre önce üniversite idari personelinin yer değişikliği çalışmasını başarıyla tamamlayarak yürürlüğe aldıklarını aktardı.

Erdoğan, kamuda sendika bilincini yaygınlaştırdıklarını, 2002'de kamu görevlilerinin sendikalaşma oranı yüzde 47,94 iken bunun 2024'te yüzde 75,18'e çıktığını bildirdi.

“2026-2027 Yıllarını Kapsayacak 8. Dönem Kamu Toplu Sözleşme Görüşmeleri Ağustos Ayında Başlayacak”

Türkiye’de 2002’de 650 bin 770 olan sendika üye sayısının bugün 2 milyon 251 bine yükseldiğine dikkati çeken Erdoğan, sözlerini şöyle sürdürdü:

“23 yıl önce 44 sendika varken, bugün 286 sendikamız mevcut. Özetin özeti mahiyetindeki bu tablo, bizim kamu sendikacılığının gelişip büyümesine verdiğimiz önemi çok net biçimde ortaya koyuyor. Burada şu hususu da ifade etmek isterim. 2025 yılı Ocak ayında yaptığımız zamlarla en düşük devlet memuru maaşını 43 bin 726 liraya ulaştırdık. Bu artışla birlikte

2002’den bu yana en düşük memur maaşındaki reel artış yüzde 266’ya yükseldi. Şimdi önümüzde yeni bir toplu sözleşme dönemi var. 2026-2027 yıllarını kapsayacak 8. Dönem Kamu Toplu Sözleşme görüşmeleri inşallah ağustos ayında başlayacak. Bu görüşmelerde sendikaların taleplerini can kulağıyla dinleyecek, gerçekleri gözetecek, ekonomimizin imkanlarıyla kamu çalışanlarımızın refahını dengeleyen bir yol haritası çizmeye özen göstereceğiz. Şunu tüm samimiyetimle vurgulamak arzusundayım, 23 yılda kamu çalışanlarımız için verdiğimiz mücadele, attığımız adımlar, hayata geçirdiğimiz reformlar ortadadır.”

Cumhurbaşkanı Erdoğan, Türk ekonomisi büyüdükçe, bundan ortaya çıkan katma değeri, toplumun tüm kesimlerine adaletli bir şekilde yayılmasını sağladıklarını söyledi.

Üreticiler, çiftçiler, emekçiler, sanayiciler gibi kamu görevlilerinin de haklarını layıkıyla korumanın, şartlarını iyileştirmenin ve onları enflasyona ezdirmemenin asli vazifeleri olduğunu vurgulayan Erdoğan, “Şimdiye kadar kamu görevlilerimizin sosyal, mali ve özlük haklarını nasıl geliştirdiysek, yeni dönem toplu sözleşme sürecinde de inşallah aynı prensiple hareket edeceğiz” dedi.

Tüm sıkıntılara rağmen son 2 yıldır kararlılıkla uygulanan ekonomi programının olumlu neticelerini almaya başladıklarına işaret eden Erdoğan, enflasyon hedefleri gerçekleştikçe, alım gücündeki artışın daha fazla hissedileceğini, bunun kazananının da 86 milyonun tamamının olacağı söyledi.





Kısa vadeli hesapların Türkiye'ye her zaman kaybettirdiğine vurgu yapan Cumhurbaşkanı Erdoğan, "Popülizm bu millete geçmişte çok ağır faturalar yüklemiştir. Seçim meydanlarında bol keseden atıp tutup, şimdi belediye işçilerini kapı dışarı edenlerin kışkırtmalarına prim vermiyoruz. Dikkat eder-seniz, bir tarafta İsrail ve ortakları komşumuz İran'a saldırıyor, diğer tarafta ana muhalefet partisinin genel başkanı yeniden gündeme getirdiği sorumsuz boykot listeleriyle Türk ekonomisine ve milli markalara alenen darbe vurma-ya çalışıyor" ifadelerini kullandı.

"Belediyeler üzerinden iş dünyası-nı, esnafı, tüccarı haraca bağla-mış 3-5 yankesiciyi korumak adına utanmadan milletin ekmeğiyle oynuyor" diyen Erdoğan, şunları kaydetti:

"Kimse kusura bakmasın, çevre-miz ateş çemberiyle sarılıyken, böyle bir dönemde yeni boykot listeleriyle istihdam sağlayan milli markaları hedef göstermek gaflet değilse, ekonomiye savaş açmak demektir. Dünyayı takip eden, ülkesini seven, millete karşı me-suliyet duygusu olan hiç kimse bu derece şuursuz, bu derece keyfi hareket edemez. Aslında biz bun-ların derdinin, kamu görevlilerimi-zin ve işçilerimizin hakları olmadı-ğını geçmişte defalarca gördük. 'Kimseyi işten çıkarmayacağız.' dediler, ellerine fırsat geçince, on binlerce emekçiye zerre acı-madan kapının önüne koydular. Bugün de yandaşlarını zengin et-

mek, milletten çaldıklarıyla para kuleleri dikmek, ona buna haka-ret etmeleri için milletin parasıyla trol orduları kurmak dışında hiçbir amaçlarının olmadığını çok iyi bi-liyoruz. Bırakın bizlere akıl verme-yi, normal şartlarda milletin içine çıkamayacak şahısların bizi çek-mek istediği tuzağa asla düşme-yeceğiz. Doğru bildiğimiz yolda emin adımlarla yürümeyi sürdüre-ceğiz."

Cumhurbaşkanı Erdoğan, "Ka-muda çalışan yaklaşık 600 bin işçimizin toplu sözleşme süreçleri devam ediyor. Bu kardeşlerimizin kahir ekseriyeti, taşeron işçilikten kadroya aldığımız emekçilerimiz-den oluşuyor. Burada da hakka-niyetli ve rasyonel bir sonuca ula-şılacağına inanıyorum" dedi.

Çeşitli mağduriyetlere yol açan, koruyucu giyim ve donanım ko-nusunda yaşanan sorunu da çözeceklerini belirten Erdoğan, geçen hafta bununla ilgili kanun teklifinin AK Parti Grubu tarafın-dan Meclis Başkanlığına sunuldu-ğunu anımsattı.

Memur-Sen'in 30. yılının Türkiye, millet, sendikalar ve kamu çalı-şanları için hayırlı olmasını dileyen Erdoğan, Memur-Sen ailesinin hiz-metle, mücadeleye, başarıyla dolu daha nice 30 yıllara erişmesi-ni temenni etti.

"Bugün Memur-Sen, Gazze'de Soykırım Yapan İsrail'e Karşı En Sert Tepkiyi Gösteren Sendikaları-mızın Başında Geliyor"

Bakan Işıkhan ise, konuşmasının başında Memur-Sen'in Kurucu Genel Başkanı Mehmet Akif İnan'ı ve Onursal Memur-Sen Genel Başkanı Zübeyir Yetik'i rahmetle andı.

İnan ve dava arkadaşlarının başlatmış olduğu emek ve er-dem mücadelesinin bugün Me-mur-Sen gibi koca bir çınara dönüşerek bir milyonu aşkın üye-siyle Türkiye'nin en büyük memur sendikası konfederasyonu haline geldiğini aktaran Işıkhan, "Me-mur-Sen günümüze kadar sade-ce kamu görevlilerimizin mali ve özlük haklarını geliştirmekte kal-mamış aynı zamanda dünyada mazlumların da sesi olmuştur. Bu-gün Memur-Sen, Gazze'de soy-kırım yapan İsrail'e karşı en sert tepkiyi gösteren sendikalarımızın başında geliyor" diye konuştu.

Bakan Işıkhan, kamu, özel, sivil toplum ya da akademi farket-meksizin ortak arzunun Türkiye'nin birliği, dirliği, milletin huzur ve re-fahı olduğuna vurgu yaparak, "Türkiye'nin güçlenmesi, ekono-mimizin büyümesi, insanlarımızın gelecek kaygısı yaşamadan iş, güç sahibi olması ve refahımızın yükseltilmesi için hep birlikte ça-lışıyor, mevcut sorumlularımıza da kalıcı çözümler üretiyoruz. Tüm bu çalışmalarımızı Sayın Cumhurbaş-kanımızın liderliğinde hükümet olarak, sosyal diyalog anlayışıyla sendikalarımızla birlikte eşgüdüm halinde yürütüyoruz" ifadelerini kullandı.



## **“Birlik ve Beraberlik Duygusu Güçlü Bir Toplum ve Güçlü Bir Devlet Mekanizması İle Mümkün Olabilmektedir”**

Demokrasinin vazgeçilmez unsuru olan sendikaların büyümesi ve gelişmesi için örgütlenmelerine destek olduklarının altını çizen Işıkhan, “Toplu sözleşmeler aracılığıyla kamuda nitelikli hizmetin üretilmesini ve sunulmasını sağlayan fedakar kamu görevlilerimizin mali ve özlük haklarını günün koşullarını dikkate alarak sürekli geliştiriyoruz. Elbette şunu çok iyi biliyoruz ki bu birlik ve beraberlik duygusu güçlü bir toplum ve güçlü bir devlet mekanizması ile mümkün olabilmektedir” dedi.

## **“Adil ve Daha Müreffeh Bir Sistemin İnşası İçin Çok Sesli Bir Sendikal Yapıya ve Çalışma Hayatına Sahibiz”**

Bakan Işıkhan, Türkiye’nin karanlık ve vesayet dolu dönemlerden geçtiğini hatırlatarak, sözlerini şöyle sürdürdü:

“Uğruna çok bedeller ödenen emek mücadelesi ve sendikal faaliyetler Saygıdeğer Cumhurbaşkanımızın liderlik ettiği siyasi reformlar ve Memur-Sen gibi bu toprakların değerlerine sahip çıkan sivil toplum kuruluşlarımız sayesinde ülkemiz bu vesayet zincirinden kurtulmayı başarmıştır. Bugün, herkesin kendini özgürce ifade edebildiği ve kendine yer bulabildiği daha adil, daha müreffeh bir sistemin inşası için çok sesli bir sendikal yapıya ve çalışma hayatına sahibiz.”

Memur-Sen’in kuruluşunun 30. Yıldönümünü kutlayan Bakan Vedat Işıkhan, Genel Başkan Ali Yalçın ve Memur-Sen’in üyelerine teşekkür ederek, “Memur-Sen gibi toplumun vicdanını temsil eden yüz akı sivil toplum kuruluşlarımızın desteğiyle Türkiye Yüzyılı’nın kaçınılmaz olacağına yürekten inanıyorum” dedi.





# BAKAN IŞIKHAN, TÜRKİYE KAMU-SEN'İN 33. KURULUŞ YIL DÖNÜMÜ PROGRAMINA KATILDI





**“392 Lira Olan En Düşük Devlet Memuru Aylığını, 2025 Yılı İtibarıyla 43 Bin 726 Liraya Çıkardık”**



Programda konuşan Bakan Işıkhan, konfederasyonun yeni yaşını tebrik etti.

Işıkhan, sendika ve sivil toplum kuruluşlarını her zaman desteklediklerini ve onlara sahip çıktıklarını belirterek, hükümet olarak her zaman ilgili taraflarla istişareyi önceleyen, sosyal diyalog mekanizmalarını hassasiyetle işleten bir yönetim anlayışını benimsediklerini ifade etti.

Kamu personel yönetimi alanında en önemli paydaşlarının, kamu görevlileri sendika ve konfederasyonları olduğunu söyleyen Bakan Işıkhan, kamu çalışanlarına sendika kurma hakkının 1995'te anayasa değişikliğiyle tanındığını, ilgili kanunun 2001'de yürürlüğe girmesiyle memur sendikacılığının yasal zemine oturduğunu hatırlattı.

*“Sendikalı Kamu Personeli Sayısı 650 Binden 2,3 Milyona Ulaşmıştır”*

Işıkhan, bu tarihten itibaren memurların sendikalaşma oranının hep artan bir seyir izlediğini kaydederek, sözlerini şöyle sürdürdü:

*“Son 23 yılda kamuda sendikalaşma oranı yüzde 47'lerden yüzde 75'e ulaşmıştır. Sendikalı kamu personeli sayısı 650 binden 2,3 milyona ulaşmıştır. Elbette bu sayıları çok daha yüksek seviyelere çıkarmayı hedefliyoruz. Ancak maalesef biliyorsunuz ki Türkiye, kamu sendikacılığı başta olmak üzere sivil inisiyatiflerin çalışma hayatında özgürce temsil edilemediği, emek, alın teri, hak, adalet gibi insanlık için evrensel, bizim içine kutsal sayılan değerli kavramların hiçe sayıldığı karanlık dönemlerden geçmiştir. Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın liderliğinde işçimizin, emekçimizin, emeklilerimizin ve devlet memurumuzun sendikal özgürlüğünün dahi sağlanmadığı acziyet halinden, sosyal paydaşlarımızla birlikte kamu personel yönetiminde geçmişin 'çözülemez' denilen, kangren olmuş bütün sorunlarını bir bir çözüme*

*kavuşturduğumuz bugünlere geldik.”*

*“392 Lira Olan En Düşük Devlet Memuru Aylığını, 2025 Yılı İtibarıyla 43 Bin 726 Liraya Çıkardık”*

İktidara geldikleri günden beri bir taraftan sorun çözerken bir taraftan da milli gelir artışıyla birlikte bütçeden kamu görevlilerine ayrılan payı yıldan yıla artırdıklarına vurgu yapan Bakan Işıkhan, “İş başına geldiğimizde 392 lira olan en düşük devlet memuru aylığını, 2025 yılı itibarıyla 43 bin 726 liraya çıkardık. Memurumuzu da işçimizi de emeklimizi de öğrencimizi de destekledik ve kimseyi göründüğünden daha geri koymadık, daha iyi imkanlara kavuşturduk. Şüphesiz geldiğimiz noktayı nihai olarak yeterli görmüyoruz. Nasıl bugüne kadar çok daha iyisini sağladıysak, bundan sonra da çok çok daha iyisini vatandaşlarımız için sağlayacağız” diye konuştu.

Işıkhan, bugüne kadar ilgilenilmemiş meseleleri çözüme kavuştururken, en büyük motivasyonlarının sosyal tarafların desteği olduğunu aktararak, Ülkenin ve milletin menfaatleri söz konusu olduğunda desteğini esirgemeyen sendika ve sivil toplum kuruluşlarının bu ilerleyişe katkısının çok büyük olduğunu söyledi.

Geriye dönüp bakıldığında hem mali ve sosyal haklarda hem de sendikal hak ve özgürlükler noktasında birçok devrimi hayata geçirdiklerini anımsatan Bakan Işıkhan, “2002 ile 2010 yılları arasında kamu çalışanlarımıza bir derece verilmesini sağladık. Disiplin cezalarını affettik, disiplin kurullarında sendika temsilcisine yer verdik. Aile yardımını ve çocuk yardımını artırdık, engelli yakını olan memura tayin kolaylığı getirdik. Refakat iznini tanıdık, banka promosyonlarını kamu çalışanlarına yönlendirdik. Sözleşmeli personelin sendikalara üye olabilmesi noktasında desteğimizi sürdürdük” ifadelerini kullandı.



## “Ek Gösterge Reformunu Gerçekleştirdik”

Işıkhan, 2010'dan sonra bu kazanımlara yenilerini eklediklerini kaydederek, şöyle devam etti:

“Anayasa değişikliğiyle toplu sözleşme hakkını kamu görevlilerine kazandırdık. Toplu sözleşme primini, ikramiyeye dönüştürdük. Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna baş-

vuru hakkı getirerek sürece denge kattık. Emekli memurlarımızın maaş ve ikramiyelerinde ciddi iyileştirmeler sağladık. Sağlık çalışanlarımızın ek ödemelerini, öğretmenlerimizin tazminatlarını artırdık. 2011 ve 2013 yıllarında toplam 280 bin, 2023'te ise 460 bin sözleşmeli personele kadro verdik. Hacca gitmek isteyen memurlarımıza ücretsiz izin hakkı sunduk. Cuma namazı saatine yönelik izin düzenlemesini kararlılıkla sürdürdük. Ayrıca

gelir vergisinden asgari ücret kadar olan gelire muafiyet sağladık. 5 milyon 300 bin kamu görevlisini kapsayan ek gösterge reformunu gerçekleştirdik. CHP'nin Anayasa Mahkemesine götürüp iptal ettirdiği toplu sözleşme ikramiyesini yeniden düzenleyerek, sendika üyesi kamu görevlilerine yeniden ödenmesini sağladık. Üniversitelerdeki idari personelin yer değişikliği sorununa çözüm geliştirdik.”



Bu sorunların üstesinden sendikalarla yaptıkları istişarelerle geldiklerinin altını çizen Bakan Işıkhan, Türkiye Kamu-Sen'in, ülkenin içinde bulunduğu en kritik dönemlerde, maruz kaldığı antidemokratik saldırılara karşı sadece sendikal mücadele vermediğini, aynı za-

manda dayanışma, milli birlik ve beraberlik anlayışının muhafazası adına da önemli rol üstlendiğini söyledi. Işıkhan, Cumhurbaşkanı Erdoğan ve MHP Genel Başkanı Devlet Bahçeli'nin öncülüğünde yürütülen “Terörsüz Türkiye” sürecinin önemine değinerek, Türkiye'yi

hedef alanların karşısında saf tutmaya devam edeceklerine vurgu yaptı. Programa, MHP Genel Başkan Yardımcısı Yaşar Yıldırım, Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı Önder Kahveci ve konfederasyona bağlı sendikaların genel başkanları ile üyeler katıldı.





## BAKAN IŞIKHAN, ÇALIŞMA HAYATI İSTİŞARE TOPLANTISINA KATILDI



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan, çeşitli temaslarda bulunmak ve programlara katılmak üzere İstanbul'a gitti. Bakan Işıkhan, İstanbul'daki programları kapsamında Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Teknoloji Merkezi MEXT'te düzenlenen Çalışma Hayatı İstişare Toplantısı'na katıldı. Toplantıda, istihdam olanaklarının geliştirilmesi ve

üretimin artması için kamu-özel sektör iş birliği içerisinde atılan adımlar değerlendirildi. İhtiyaç duyulan alanlarda nitelikli işgücü yetiştirmek için hayata geçirilen programlar ele alındı.

Toplantıya, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol, bakanlık bürokratları, TİSK Yönetim Kurulu üyeleri ile üye işveren sendikaları ve üye iş yerlerinin üst düzey yöneticileri katıldı.





Mustafa Sezer PEHLİVAN

mustafa.pehliwan@csgb.gov.tr

## DIJİTALLEŞME VE ÇALIŞMA HAYATININ GELECEĞİ: KÜRESEL EĞİLİMLER VE TÜRKİYE

### GİRİŞ

Dördüncü Sanayi Devrimi, ya da yaygın kullanılan adıyla Endüstri 4.0, ilk kez 2011 yılında Hannover Fuarı'nda gündeme gelmiştir. 2010'lu yıllarda Endüstri 4.0 kapsamında sanayide dijitalleşme ve akıllı teknolojik sistemler tartışılırken, 2019 yılında başlayan Covid-19 salgını, 2020 itibarıyla küresel bir kriz halini alarak insan hayatının tüm alanlarını etkisi altına almıştır.

Salgın nedeniyle insanların evlerine kapanmak zorunda kalması, dijitalleşmenin yalnızca sanayi ile sınırlı kalmayıp gündelik yaşamın merkezine yerleşmesine yol açmıştır. Bireyler temel ihtiyaçlarını dijital platformlar üzerinden karşılamaya başlamış, çalışanlar iş toplantılarını Zoom, Google Meet gibi dijital uygulamalar aracılığıyla gerçekleştirmiş, öğrenciler ve öğretmenler eğitim faaliyetlerini çevrim içi ortamlara taşımıştır. Ev alışverişleri de büyük oranda e-ticaret siteleri üzerinden yapılmaya başlanmıştır.

Bu süreç, meslekleri dijital araçları kullanmaya ve teknolojik sistemlerle bütünleşmeye zorlamıştır. Bazı çalışanlar bu dönüşüme hızla uyum sağlayarak mevcut mesleklerini geliştirmiş, bazıları ise bu durumu fırsata çevirerek yeni mesleklerin ortaya çıkmasına katkıda bulunmuştur.

Bu yazıda “Dijitalleşme ve Çalışma Hayatı” başlığı altında, söz konusu dönüşüm incelenecektir. Metin iki bölümden oluşmaktadır:

Birinci bölümde, Dünya Ekonomik Forumu (DEF) tarafından 2024 yılında hazırlanan ve 2025 yılı başında yayımlanan “İşlerin Geleceği Raporu 2025” ele alınacaktır.

İkinci bölümde ise, bu raporda belirtilen genel eğilimlerin **Türkiye özelinde** mevcut verilerle ne derece örtüştüğü analiz edilecektir.



### 1. KÜRESEL PERSPEKTİF: İŞLERİN GELECEĞİ RAPORU 2025

#### 1.1 Raporun Genel Çerçevesi

Dünya Ekonomik Forumu, Ocak ayında yayımladığı “İşlerin Geleceği Raporu 2025” başlıklı çalışmasında, 2025 yılına girerken küresel işgücü piyasalarında süregelen dönüşümleri kapsamlı biçimde ele almıştır. Raporda; COVID-19 pandemisinin ardından yaşanan yaşam maliyetlerindeki artış, jeopolitik çatışmalar, iklim krizi ve ekonomik durgunlukların, teknoloji odaklı küresel istihdam değişiklikleriyle birlikte işgücü piyasalarını derinden etkilediği vurgulanmaktadır.

Rapora göre, küresel ekonomik görünümde görece bir istikrar söz konusu olsa da, 2025 yılı için öngörülen küresel büyüme oranı %3,2 seviyesindedir. Küresel enflasyonun ise 2025 sonunda %3,5 düzeyine gerilemesi beklenmektedir. Bu oran, 21. yüzyılın ilk yirmi yılındaki ortalama enflasyonun altında kalmakla birlikte, yaşam maliyetlerinin dünya genelinde yüksek seviyelerde kalmaya devam ettiği belirtilmektedir.

Raporda dikkat çekilen bir diğer önemli nokta, küresel işsizlik oranının %4,9 ile 1991'den bu yana en düşük seviyesine ulaşmış olmasıdır. Ancak bu oranın, arka planda çeşitli eşitsizlikleri gizlediği ifade edilmektedir. Örneğin, orta gelirli ülkelerde işsizlik oranlarında azalma gözlenirken, düşük gelirli ülkelerde bu oranın 2022'de %5,1'den 2024'te %5,3'e yükseldiği belirtilmektedir.

Pandeminin etkili olduğu 2020 yılında küresel işsizlik oranı her iki cinsiyet için de %6,6 ile zirve yapmıştır. Bu oran, erkeklerde %4,8'e gerilerken, kadınlar için %5,2 ile yüksek seviyelerde kalmaya devam etmektedir. Benzer şekilde, küresel genç işsizlik oranı da %13 gibi oldukça yüksek bir düzeyde seyretmektedir.

Raporda ayrıca “Ne eğitimde ne istihdamda olan gençler” (NEET) oranları üzerinden ülkeler arası gelir farklılıklarına da dikkat çekilmektedir. Küresel NEET oranı %21,7 iken, bu oran yüksek gelirli ekonomilerde %10,1, üst-orta gelirli ekonomilerde %17,3, alt-orta gelirli ekonomilerde %25,9, düşük gelirli ekonomilerde ise %27,6 seviyelerine çıkmaktadır. Bu veriler, gençlerin işgücü piyasasına katılımındaki eşitsizlikleri çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır.

Rapora göre, küresel iş açığı azalma eğilimi göstermektedir. 2024 yılı itibarıyla dünya genelinde 402 milyon ek işe ihtiyaç duyulduğu ifade edilmektedir. Düşük gelirli ekonomilerde iş açığı, pandemi öncesi seviyelere kıyasla %0,4 artarken, alt-orta gelirli ekonomilerde ise 2 puanlık bir düşüş yaşanmıştır.

Son olarak, küresel işgücü katılım oranı, pandemi döneminde yaşanan gerilemenin ardından toparlanmış ve düşük-orta gelirli ülkeler dışında, diğer tüm gelir gruplarında 2019 seviyelerine yaklaşmıştır. Küresel nüfusun yaklaşık %40'ını oluşturan düşük-orta gelirli ekonomilerde, çalışma çağındaki nüfusun artışı ve işgücü katılım oranlarının yükselmesi, bu ülkelerde istihdam yaratmanın önümüzdeki yıllarda ne denli kritik olduğunu bir kez daha ortaya koymaktadır.

## 1.2 DÖNÜŞEN SEKTÖRLER VE BECERİ PROFİLLERİ

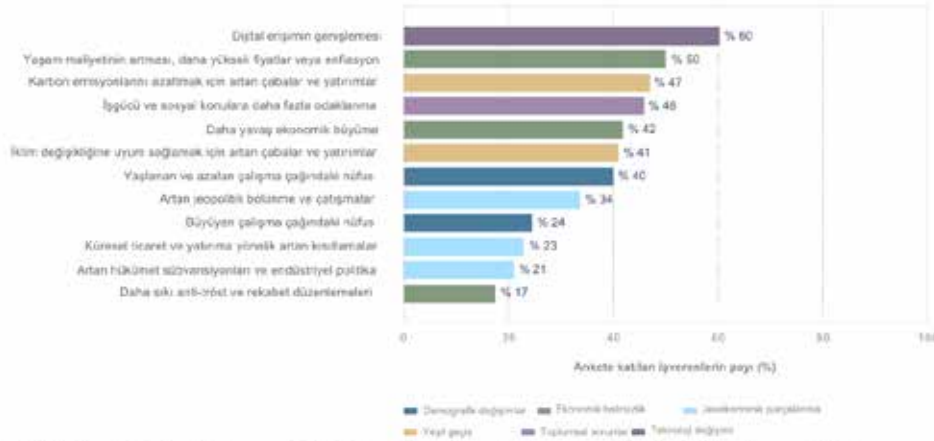
İşlerin Geleceği Raporu 2025", mevcut işgücü piyasası verilerine dayanarak, kuruluşların 2030 yılına kadar işgücü piyasasının nasıl evrileceğine ilişkin öngörülerini analiz etmektedir. Önceki yıllarda olduğu gibi bu rapor da, DEF tarafından gerçekleştirilen ve 2024 yılı sonlarında tamamlanan "İşlerin Geleceği Anketi" sonuçlarına dayanmaktadır. Anket, 22 sektörde faaliyet gösteren ve 55 farklı ekonomide toplam 14,1 milyondan fazla çalışanı istihdam eden 1.000'den fazla küresel işverenin görüşlerini kapsamaktadır.

|    |                                          |    |                                                |
|----|------------------------------------------|----|------------------------------------------------|
| 1  | Konaklama, Yiyecek ve Eğlence            | 12 | Altyapı                                        |
| 2  | Gelişmiş Üretim                          | 13 | Sigorta ve Emeklilik Yönetimi                  |
| 3  | Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık          | 14 | Tıbbi ve Sağlık Hizmetleri                     |
| 4  | Otomotiv ve Havacılık                    | 15 | Madencilik ve Metaller                         |
| 5  | Kimyasal ve Gelişmiş Malzemeler          | 16 | Petrol ve Gaz                                  |
| 6  | Eğitim ve Öğretim                        | 17 | Tüketici Mallarının Üretimi                    |
| 7  | Elektronik                               | 18 | Profesyonel Hizmetler                          |
| 8  | Enerji Teknolojisi ve Kamu Hizmetleri    | 19 | Gayrimenkul                                    |
| 9  | Finansal Hizmetler ve Sermaye Piyasaları | 20 | Tüketici Mallarının Perakende ve Toptan Satışı |
| 10 | Hükümet ve Kamu Sektörü                  | 21 | Sigorta ve Emeklilik Yönetimi                  |
| 11 | Bilgi ve Teknoloji Hizmetleri            | 22 | Telekomünikasyon                               |

Tablo 1: İşlerin Geleceği Raporu 2025, İncelenen Sektörler

Kaynak: DEF

Anket sonuçları, **makro eğilimlerin ve teknolojik gelişmelerin** önümüzdeki beş yıl içinde sektörlerdeki dönüşüm, istihdam yapısı, meslek profilleri ve beceri gereksinimleri üzerindeki etkilerini kapsamlı biçimde ortaya koymaktadır. Ayrıca, şirketlerin bu değişimlere nasıl yanıt vermeyi planladıklarını ve uygulamayı düşündükleri işgücü dönüşüm stratejileri de analiz edilmektedir.



Grafik 1: İşlerin Geleceği Raporu 2025, Makro Trendlerin İş Dönüşümü Üzerindeki Beklenen Etkisi

Kaynak: DEF

## 1.3 RAPORUN ÖNE ÇIKAN BULGULARI

DEF' in Raporuna göre, 2025-2030 döneminde bazı mesleklerin hızla büyümesi, bazı mesleklerin ise kayda değer ölçüde azalması beklenmektedir.



| En Hızlı Büyüyen İşler |                                                 | En Hızlı Azalan İşler |                                                    |
|------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------------------------|
| 1                      | Büyük Veri Uzmanları                            | 1                     | Posta Hizmeti Elemanları                           |
| 2                      | FinTech Mühendisleri                            | 2                     | Banka Gişe Görevlileri ve İlgili Elemanlar         |
| 3                      | Yapay Zeka ve Makine Öğrenimi Uzmanları         | 3                     | Veri Giriş Elemanları                              |
| 4                      | Yazılım ve Uygulama Geliştiricileri             | 4                     | Kasiyerler ve Bilet Elemanları                     |
| 5                      | Güvenlik Yönetimi Uzmanları                     | 5                     | İdari Asistanlar ve Yönetici Sekreterleri          |
| 6                      | Veri Ambarı Uzmanları                           | 6                     | Baskı ve İlgili Ticaret İşçileri                   |
| 7                      | Otonom ve Elektrikli Araç Uzmanları             | 7                     | Muhasebe, Defter Tutma ve Bordro Elemanları        |
| 8                      | UI ve UX Tasarımcıları                          | 8                     | Malzeme Kayıt ve Stok Tutma Elemanları             |
| 9                      | Hafif Kamyon veya Teslimat Hizmetleri Sürücüler | 9                     | Ulaşım Görevlileri ve Kondüktörler                 |
| 10                     | Nesnelerin İnternet Uzmanları                   | 10                    | Kapıdan Kapiya Satış Elemanları                    |
| 11                     | Veri Analistleri ve Bilim İnsanları             | 11                    | Grafik Tasarımcıları                               |
| 12                     | Çevre Mühendisleri                              | 12                    | Tazminat Ekspertleri, Denetçiler ve Araştırmacılar |
| 13                     | Bilgi Güvenliği Analistleri                     | 13                    | Hukuk Görevlileri                                  |
| 14                     | DevOps Mühendisleri                             | 14                    | Hukuk Sekreterleri                                 |
| 15                     | Yenilenebilir Enerji Mühendisleri               | 15                    | Tele Pazarlamacılar                                |

Tablo 2: İşlerin Geleceği Raporu 2025'e Göre En Hızlı Büyüyen ve En Hızlı Azalan İşler, 2025-2030  
Kaynak: DEF

#### 1.4 BEŞ TEMEL MAKRO TREND

Raporun ilk bölümü, işgücü piyasası üzerindeki dönüşümü etkileyen beş temel makro trendi tanımlamaktadır:

- 1. Teknolojik değişim:** Yapay zeka, otomasyon, büyük veri ve dijitalleşme gibi unsurların yaygınlaşması, iş yapış biçimlerini kökten değiştirmektedir.
- 2. Yeşil geçiş:** Karbonsuz ekonomiye geçişin zorunlu hale gelmesi, enerji ve üretim sektörlerinde yeni beceri profillerine olan ihtiyacı artırmaktadır.
- 3. Jeoekonomik parçalanma:** Küresel tedarik zincirleri ve ticaret akışları üzerindeki belirsizlikler, işgücü planlamasında yeni zorluklar yaratmaktadır.
- 4. Ekonomik belirsizlik:** Enflasyon, faiz oranları, mali krizler gibi unsurlar işgücü piyasasında öngörülebilirliği azaltmaktadır.
- 5. Demografik değişim:** Yaşlanan nüfus, göç hareketleri ve genç nüfusun beceri uyumsuzluğu gibi konular istihdam yapısını doğrudan etkilemektedir.

#### 1.5 RAPORUN YAPISI

DEF tarafından hazırlanan Rapor 5 bölümden oluşmaktadır;

- Bölüm 1:** Küresel düzeyde işgücü piyasası dönüşümünü etkileyen temel eğilimler ele alınmıştır.
- Bölüm 2:** En hızlı büyüyecek ve azalacak işler sıralanmış, bu değişimleri tetikleyen nedenler tartışılmıştır.
- Bölüm 3:** İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan yeni beceriler ve bu becerilerin dönüşümü analiz edilmiştir.
- Bölüm 4:** İşverenlerin uygulamayı planladıkları işgücü yönetim stratejileri, yeniden beceri kazandırma ve eğitim programları incelenmiştir.
- Bölüm 5:** Dokuz bölge ve 22 sektör için öngörülen değişimlere ilişkin istatistiksel tablolar sunulmuştur.

#### 1.6 TÜRKİYE'NİN İŞLERİN GELECEĞİ RAPORU 2025 KAPSAMINDAKİ YERİ

İşlerin Geleceği Raporu 2025 kapsamında Avrupa Bölgesi içerisinde değerlendirilen ülkeler arasında Türkiye'ye de özel olarak yer verilmiştir. Raporda, dijital erişimin genişletilmesinin, 2025–2030 döneminde Türkiye'deki işgücü piyasasının dönüşümünde belirleyici bir rol oynayacağı öngörülmektedir. Türkiye'de faaliyet gösteren firmalar, özellikle yapay zekâ, robotik sistemler ve enerji teknolojileri gibi alanlarda büyük değişimlerin yaşanacağını ve bu teknolojilerin operasyonel süreçleri dönüştüreceğini belirtmektedir.

Anket kapsamında görüş bildiren işverenler, Türkiye'de robotik mühendisliği, yenilenebilir enerji mühendisliği ile otonom ve elektrikli araç uzmanlığı gibi mesleklerin öne çıkacağını ifade etmiştir. Bu öngörüler, raporun küresel düzeyde tanımladığı en hızlı büyüyen işler ile büyük ölçüde paralellik göstermektedir.

Türkiye özelinde yapılan değerlendirmeye göre, işverenler 2030 yılına kadar mevcut iş gücünde kullanılan becerilerin %44'ünün geçerliliğini yitireceğini ya da yeniden şekilleneceğini tahmin etmektedir. Bu oran, küresel ortalama olan %39'un üzerinde olup, Türkiye'deki işgücü piyasasının daha derin bir dönüşümle karşı karşıya kalacağını göstermektedir.

Türkiye'de önümüzdeki dönemde en hızlı büyümesi beklenen alanlar ise şu şekilde tanımlanmaktadır:

- Yapay Zekâ ve Büyük Veri,**
- Teknolojik Okuryazarlık,**
- Ağlar ve Siber Güvenlik.**

Bu başlıklar, yalnızca teknik becerilerde değil, aynı zamanda dijital okuryazarlık ve bilişsel esneklik gibi alanlarda da çalışanların yetkinliklerini geliştirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Türkiye'nin işgücü piyasası, hem teknolojik hem de demografik dinamikler bağlamında hızlı bir dönüşüm sürecine girmektedir ve bu süreçte politikaların, eğitim sistemlerinin ve mesleki beceri geliştirme programlarının yeniden yapılandırılması önem arz etmektedir.

## 2. TÜRKİYE: VERİLERLE ULUSAL DEĞERLENDİRME

Bu bölümde, "İşlerin Geleceği Raporu 2025" kapsamında sunulan küresel istatistiklerin Türkiye özelindeki karşılıkları değerlendirilecek; NACE Rev.2 ekonomik faaliyet sınıflandırmasına göre Türkiye'de öne çıkan sektörlerdeki gelişmeler analiz edilecektir.

### 2.1. MAKROEKONOMİK GÖSTERGELER

2025 yılı birinci çeyrek itibarıyla, Türkiye'nin Gayri Safi Yurtiçi Hasılası (GSYH), zincirlenmiş hacim endeksiyle ölçüldüğünde bir önceki yılın aynı dönemine göre %2,0 oranında artış göstermiştir. Bu büyümeye, sektörel bazda farklılaşmakla birlikte, yapısal dönüşümün işgücü piyasası üzerindeki etkilerini anlamak açısından önemlidir. NACE sınıflamasına göre GSYH'de artış gösteren başlıca sektörler:

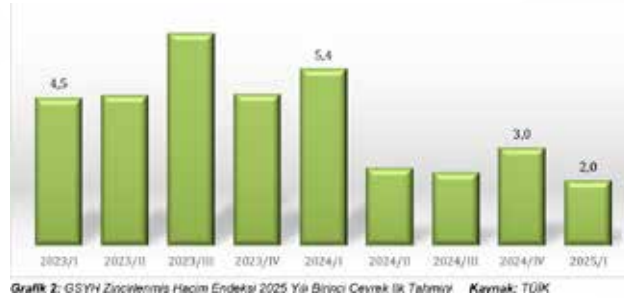
- **İnşaat (F): %7,3**
- **Bilgi ve iletişim faaliyetleri (J): %6,1**
- **Diğer hizmet faaliyetleri (R, S, T): %4,7**
- **Mesleki, bilimsel, idari ve destek hizmetleri (M, N): %4,0**
- **Gayrimenkul faaliyetleri (L): %2,4**
- **Ürün üzerindeki net vergiler: %1,8**
- **Hizmetler (G, H, I): %1,3**
- **Finans ve sigorta faaliyetleri (K): %0,5**
- **Kamu yönetimi, eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler (O, P, Q): %0,3**

Bu veriler, özellikle dijitalleşme ile doğrudan ilişkili olan bilgi ve iletişim (J) ile mesleki-idari hizmetler (MN) sektörlerinde dikkat çekici bir büyümenin yaşandığını göstermektedir. Bu büyümeye, İşlerin Geleceği Raporu'nda vurgulanan teknolojik dönüşümün Türkiye'de de karşılık bulduğunu destekler niteliktedir.

GSYH'de azalış gösteren sektörler:

- **Tarım, ormancılık ve balıkçılık (A): % -2,0**
- **Sanayi (B, C, D, E): % -1,8**

Bu dönüş, özellikle geleneksel üretime dayalı sektörlerin dijitalleşme ve çevresel dönüşüm süreçlerine uyum sağlamakta zorlandığını göstermektedir. Raporun öngördüğü gibi, yeşil dönüşüm ve teknolojik adaptasyon sürecine ayak uyduramayan sektörlerin önümüzdeki dönemde daha da gerileyebileceği değerlendirilmektedir.



Grafik 2: GSYH Zincirlenmiş Hacim Endeksi 2025 Yılı Birinci Çeyrek İtibarıyla Kaynak: TÜİK

### 2.2. İŞSİZLİK VERİLERİ

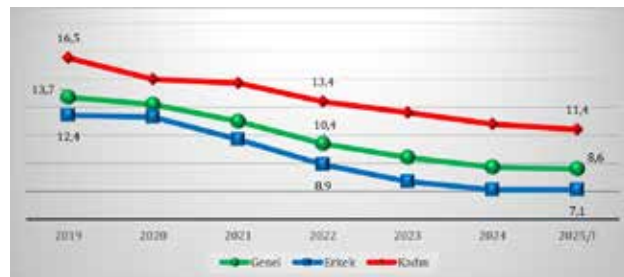
Türkiye'de pandemi süreciyle birlikte artış gösteren işsizlik oranları, sonraki yıllarda azalma eğilimine girmiştir. 15 ve üzeri yaştaki bireylerde işsizlik oranı, 2019 ve 2020 yıllarında COVID-19 salgınının etkisiyle yükselmiş; ardından ekonomik toparlanma süreciyle birlikte gerileyerek 2025 yılı birinci çeyreği itibarıyla %8,6 seviyesine düşmüştür.

Bu oran, 1 Şubat 2025 tarihli ve 32800 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Ulusal İstihdam Stratejisi (2025–2028)" belgesinde yer alan hedefle uyumludur. Söz konusu stratejide, işsizlik oranının 2028 yılı itibarıyla %7,5'e düşürülmesi amaçlanmaktadır.

Cinsiyete göre değerlendirildiğinde, 15 yaş ve üzeri bireylerde işsizlik oranları 2019'dan itibaren her iki cinsiyet için de azalma eğilimi göstermektedir. Ancak, kadınlarda işsizlik oranı erkeklere kıyasla hâlâ oldukça yüksek seviyelerdedir. 2025 yılı birinci çeyreği itibarıyla;

- **Kadınlarda işsizlik oranı: %11,4**
- **Erkeklerde işsizlik oranı: %7,1**

Bu fark, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin hâlâ önemli bir sorun olarak varlığını sürdürdüğünü göstermektedir.



Grafik 3: 15 ve Üzeri Yaşta İşsizlik Oranı: 2019-2025/1

Kaynak: TÜİK

15–24 yaş arası genç nüfusta işsizlik oranı, pandemi döneminde %25,4 gibi oldukça yüksek bir seviyeye ulaşmışken, zamanla düşüşe geçerek 2025 yılı birinci çeyreğinde %15 seviyelerine gerilemiştir. Cinsiyet bazında incelendiğinde:

- Kadın genç işsiz oranı, %30'lardan %22 seviyesine,
- Erkek genç işsiz oranı, %22'lerden %11,2 seviyesine düşmüştür.

Bu gelişme, gençlerin işgücü piyasasına katılımının görece olarak iyileştiğine işaret etmekle birlikte, kadınlar lehine farkın hâlâ belirgin olduğu görülmektedir.

### 2.3 NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA OLAN GENÇLER (NEET) VERİLERİ

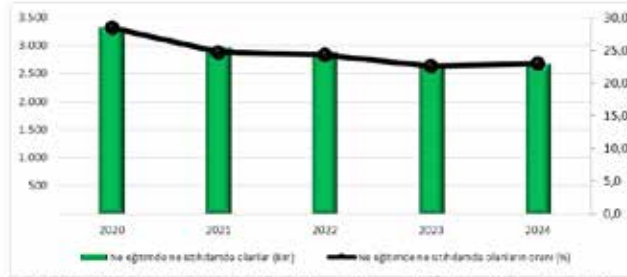
Küresel düzeyde NEET oranı %22 civarındayken, Türkiye'de 15–24 yaş aralığında bu oran 2020 yılında %28,4 olarak kaydedilmiştir. Ancak son yıllarda uygulanan istihdam ve eğitim politikaları sonucunda bu oran 2024 itibarıyla %22,9 seviyesine gerilemiştir. Bu iyileşme, sayısal düzeyde de kendini göstermektedir:

- 2020 yılında NEET genç sayısı: Yaklaşık 3,3 milyon,
- 2024 yılında NEET genç sayısı: Yaklaşık 2,6 milyon.

Cinsiyet bazında NEET oranlarının seyri ise şu şekildedir:

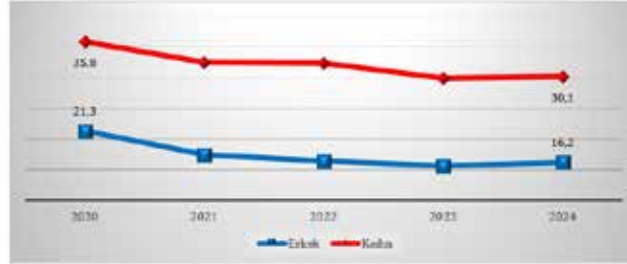
- Kadınlarda NEET oranı, %35,8 → %30,1,
- Erkeklerde NEET oranı, %21,3 → %16,2.

NEET göstergeleri, işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki yapısal kopuklukları ve özellikle genç kadınların istihdamda karşılaştığı zorlukları gözler önüne sermektedir. Türkiye'de hâlen yüksek seyreden kadın NEET oranı, kadın istihdamını artırmaya yönelik kapsamlı politikalara duyulan ihtiyacı ortaya koymaktadır.



Grafik 5: 15-24 Yaş Aralığındaki Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanların (NEET) Değeri Ve Oranı, 2020-2024

Kaynak: TÜİK



Grafik 6: Cinsiyete Göre 15-24 Yaş Aralığındaki NEET Oranı, 2020-2024

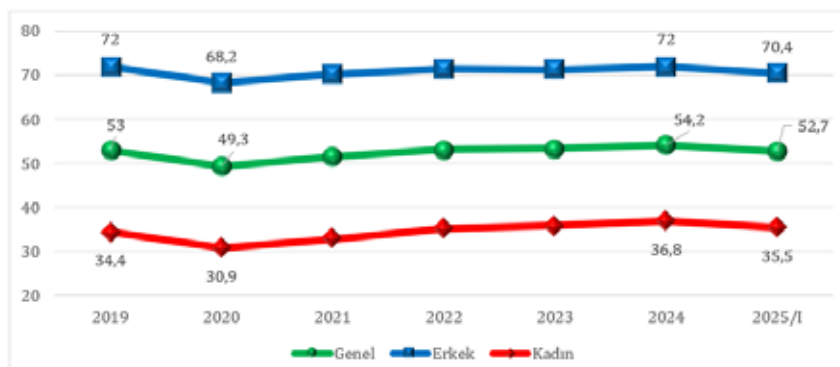
TÜİK

Kaynak:

### 2.4 İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI

Türkiye'de işgücüne katılım oranı, COVID-19 pandemisinin etkisiyle 2020 yılında %49,3 seviyelerine kadar gerilemiştir. Pandemi süreci boyunca uygulanan kısıtlamalar, üretim ve hizmet sektörlerinde yaşanan daralmalar ile özellikle kadınların işgücü piyasasından geçici olarak çekilmesi bu düşüşte etkili olmuştur.

Ancak takip eden yıllarda ekonomideki toparlanma süreci, dijital çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ve istihdam politikalarının etkisiyle işgücüne katılım oranı yeniden artış göstermiştir. 2025 yılı birinci çeyreği itibarıyla işgücüne katılım oranı %52,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran, Türkiye işgücü piyasasında toparlanma eğiliminin sürdüğünü göstermektedir.



Grafik 7: İşgücüne Katılım Oranı, 2019-2025/I

Kaynak: TÜİK



**Cinsiyet bazında değerlendirildiğinde ise kadınlar ve erkekler arasındaki farkın halen belirgin olduğu görülmektedir:**

- Kadınlarda işgücüne katılım oranı, 2020 yılında %30,9 iken 2025 yılı itibarıyla %35,5 seviyesine yükselmiştir.
- Erkeklerde ise aynı dönemde oran %68'den %70,4'e çıkmıştır.

Bu veriler, kadınların işgücüne katılımında kademeli bir artış yaşandığını ortaya koymakla birlikte, hâlâ kadınların ekonomik yaşama katılımının erkeklerle kıyasla oldukça sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu durum, yalnızca toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değil, aynı zamanda işgücü potansiyelinin tam anlamıyla değerlendirilebilmesi açısından da önemli bir yapısal soruna işaret etmektedir.

## 2.5. NACE KODLARINA GÖRE SEKTÖREL DEĞİŞİM

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında Resmî Gazete'de yayımlanan istatistikler doğrultusunda, Türkiye'de işçilerin NACE Rev.2 ekonomik faaliyet sınıflandırmasına göre dağılımı incelendiğinde, 2020 Ocak–2025 Ocak döneminde bazı sektörlerde dikkat çekici artış ve azalışlar meydana geldiği görülmektedir. Aşağıdaki tablo, bu dönemde işçi sayısı bakımından en fazla artış ve azalış yaşanan ilk 15 sektörü göstermektedir:

| En Fazla Artış Olan Faaliyetler                                                                           | En Fazla Azalış Olan Faaliyetler                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 41.20 İkamet amaçlı olan <u>voya</u> <u>ikamet amaçlı olmayan binaların</u> <u>inşaatı</u>              | 1 81.21 Binaların <u>genel temizliği</u>                                                                                                         |
| 2 86.10 Hastane hizmetleri                                                                                | 2 85.31 Genel ortaöğretim                                                                                                                        |
| 3 47.11 Belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalarda gıda, içecek veya bütün ağırlıklı perakende ticaret | 3 85.59 Başka yerde sınıflandırılmamış diğer eğitim                                                                                              |
| 4 56.10 Lokantalar ve seyyar yemek hizmetleri                                                             | 4 85.20 İlköğretim                                                                                                                               |
| 5 49.41 Kara yolu ile yük taşımacılığı                                                                    | 5 80.10 Özel güvenlik faaliyetleri                                                                                                               |
| 6 62.01 Bilgisayar programlama faaliyetleri                                                               | 6 63.11 Veri işleme, barındırma ve ilgili faaliyetler                                                                                            |
| 7 64.19 Diğer parasal aracılık faaliyetleri                                                               | 7 84.12 Sağlık, eğitim, kültürel hizmetler ve diğer sosyal hizmetleri sağlayan kuruluşların faaliyetlerinin düzenlenmesi (Sosyal güvenlik hariç) |
| 8 55.10 Oteller ve benzeri konaklama yerleri                                                              | 8 14.13 Diğer dış giyim eşyaları imalatı                                                                                                         |
| 9 61.10 Tesis bünyesindeki kombine destek hizmetleri                                                      | 9 94.91 Dini kuruluşların faaliyetleri                                                                                                           |
| 10 64.92 Diğer kredi verme faaliyetleri                                                                   | 10 82.19 Fotokopi çekme, doküman hazırlama ve diğer uzmanlaşmış büro destek hizmetleri                                                           |
| 11 64.11 Genel kamu idaresi faaliyetleri                                                                  | 11 84.23 Adalet ve yargı organlarının faaliyetleri                                                                                               |
| 12 78.30 Diğer insan kaynaklarının sağlanması                                                             | 12 13.20 Doküman                                                                                                                                 |
| 13 49.39 Başka yerde sınıflandırılmamış kara taşımacılığı ile yapılan diğer yolcu taşımacılığı            | 13 82.11 Kombine büro yönetim hizmeti faaliyetleri                                                                                               |
| 14 45.20 Motorlu kara taşıtlarının bakım ve onarımı                                                       | 14 42.13 Köprüler ve tünellerin inşaatı                                                                                                          |
| 15 71.12 Mühendislik faaliyetleri ve ilgili teknik danışmanlık                                            | 15 35.30 Buhar ve iklimlendirme temini                                                                                                           |

Tablo 3: En Fazla Artış ve Azalış Olan NACE Kodları, 2020 Ocak–2025 Ocak  
Kaynak: Resmî Gazete, 2020–2025 arası Sendika İstatistikleri

Tabloya genel olarak bakıldığında, 2020–2025 yılları arasında işçi sayısında artış gösteren sektörlerin çoğunluğunun hizmet, ulaşım, sağlık, bilişim ve mühendislik odaklı olduğu görülmektedir. Özellikle:

- **Mühendislik faaliyetleri ve teknik danışmanlık (71.12),**
- **Bilgisayar programlama faaliyetleri (62.01),**
- **Karayolu yük taşımacılığı (49.41),**
- **Motorlu kara taşıtı bakım ve onarımı (45.20)**

gibi alanlar, Dünya Ekonomik Forumu'nun "İşlerin Geleceği Raporu 2025" kapsamında en hızlı büyümesi beklenen meslek gruplarıyla yüksek düzeyde uyum göstermektedir.

Öte yandan işçi sayısında azalma yaşanan faaliyetler arasında:

- **Veri işleme, barındırma ve ilgili hizmetler (63.11),**
- **Kombine büro yönetim hizmetleri (82.11),**
- **Fotokopi çekme, doküman hazırlama vb. hizmetler (82.19),**
- **Adalet ve yargı organları (84.23),**
- **Genel ortaöğretim (85.31)**

gibi faaliyetler yer almakta olup, bu alanlar da raporda tanımlanan en hızlı azalma eğilimindeki işler ile örtüşmektedir.

Bu durum, Türkiye işgücü piyasasının da küresel dijitalleşme ve teknolojik dönüşüm eğilimleriyle paralel şekilde yeniden şekillendiğini göstermektedir. Geleneksel, rutin ve bürokratik işlerin azalma eğiliminde olduğu; dijitalleşmeye entegre, teknik ve analitik becerilerine dayalı mesleklerin ise yükselişte olduğu açıkça görülmektedir.

## SONUÇ

Küresel ölçekte dijital dönüşüm, işgücü piyasalarında derin ve yapısal bir değişim yaratmaktadır. Teknoloji temelli meslek grupları yükselişe geçerken; rutin, manuel ve otomasyona açık iş alanlarında belirgin bir gerileme yaşanmaktadır. "İşlerin Geleceği Raporu 2025" çerçevesinde değerlendirildiğinde, Türkiye örneği bu dönüşümün yerel düzeydeki etkilerini somut biçimde ortaya koymaktadır.

Türkiye'de hem özel sektör hem de kamu politikaları, dijitalleşmenin beraberinde getirdiği değişimlere uyum sağlama konusunda daha proaktif bir yaklaşım benimsemelidir. Özellikle dijital okuryazarlığın geliştirilmesi, mesleki becerilerin yeniden tanımlanması ve istihdam politikalarının bu doğrultuda yapılandırılması büyük önem arz etmektedir.

Teknolojiyi yalnızca üretim süreçlerine entegre etmek yeterli değildir. Kurumların ve işletmelerin; meslekleri, iş yapış biçimlerini ve örgüt kültürlerini dijital çağın gereksinimlerine uygun şekilde yeniden kurgulamaları gerekmektedir. Bu dönüşüm, aynı zamanda hizmet sundukları kişi, kurum ve işyerlerinden gelen geri bildirimleri dikkate alarak esnek ve dinamik bir yapı içinde yürütülmelidir.

Dijital dönüşüm yalnızca bir teknoloji yatırımı değil, derinlemesine bir kültür değişimidir. Kurumların ve organizasyonların başarıyla dijitalleşebilmesi için teknolojiyi benimsemelerinin ötesinde, bu değişimi içselleştirmeleri gerekmektedir.

Bu değişimin merkezinde ise en kritik unsur insandır. Özellikle çalışanlar, dönüşümün itici gücü olarak

sürecin şekillenmesinde ve başarısında belirleyici rol oynar.

Bu nedenle dijital dönüşüm stratejileri, teknolojik altyapı kadar, çalışanların yetkinliklerini geliştirmeye, motivasyonlarını artırmaya ve yeni kültüre adaptasyonlarını desteklemeye odaklanmalıdır.

Sonuç olarak, Türkiye işgücü piyasasının rekabet gücünü artırabilmesi, nitelikli istihdamı sürdürülebilir kılması ve toplumsal eşitsizlikleri azaltabilmesi için dijital dönüşüm sürecini yalnızca teknolojik bir adaptasyon değil, aynı zamanda ekonomik, sosyal ve kültürel boyutlarıyla çalışanlarını da içeren bütünsel bir strateji olarak ele alması gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- World Economic Forum. Future of Jobs Report 2025. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkında Tebliğler <https://www.csgeb.gov.tr/%C4%B1statistikler/calisma-hayati-%C4%B1statistikleri/sendikal-%C4%B1statistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>
- ÇSGB, Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi (ÇİBS)
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Merkezi Dağıtım Sistemi <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>
- TÜİK. GSYH 2025 Yılı 1. Çeyrek Raporu. <https://www.tuik.gov.tr>
- Resmî Gazete. Ulusal İstihdam Stratejisi (2025-2028). RG No: 32800

## BAKAN IŞIKHAN, KADEM MÜTEVELLİ HEYETİ BAŞKANI SÜMEYYE ERDOĞAN VE YÖNETİM KURULU ÜYELERİYLE BİR ARAYA GELDİ



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan, çeşitli temaslarda bulunmak ve programlara katılmak üzere İstanbul'a gitti.



Bakan Işıkhan, İstanbul'daki temasları kapsamında KADEM Mütevelli Heyet Başkanı Sümeyye Erdoğan Bayraktar, Yönetim Kurulu Başkanı Canan Sarı, Çalışma Hayatında Kadın Kurulu Üyesi Nur Akbıyık Çetin ve Yönetim Kurulu Üyeleriyle bir araya geldi. Görüşmede kadınların istihdam imkanlarını geliştirmek için

hayata geçirilen İş Pozitif Projesi ve diğer faaliyetler değerlendirildi. Ayrıca; toplumun temel yapı taşı aile kurumunun sağlıklı bir şekilde devamı için çalışma hayatında yer alan kadınlara sağlanan destekler de ele alındı.



## ILO, ÇALIŞMA ORTAMINDAKİ BİYOLOJİK TEHLİKELERE İLİŞKİN YENİ BİR SÖZLEŞME KABUL ETTİ



CENEVRE (ILO Haber) – 113. Uluslararası Çalışma Konferansı, işyerlerinde biyolojik tehlikelere maruz kalmayı önlemeyi ve çalışanları bu tür tehlikelere karşı korumayı amaçlayan ilk uluslararası çalışma standartlarının kabul edilmesiyle 13 Haziran'da sona erdi. Yeni Sözleşme ile, iş sağlığı ve güvenliğini küresel ölçekte koruma çabalarında tarihi bir adım atılmış oldu.

Yeni kabul edilen Sözleşme (C 192), Üye Devletleri biyolojik tehlikelere karşı korunmayı da içeren iş sağlığı ve güvenliği alanında ulusal politikalar geliştirmeye ve önleyici tedbirler almaya davet ediyor. Ayrıca, kazalar ve acil durumlara karşı hazırlık ve müdahale önlemleri geliştirilmesini de öngörüyor. Sözleşme, işverenlerin, çalışanlarla işbirliği içinde, önleyici ve koruyucu tedbirleri uygulamasını; çalışanların da tehlikeler ve riskler hakkında bilgilendirilmesini ve eğitilmesini şart koşuyor.

Sözleşmeye eşlik eden Tavsiye Kararı, risk değerlendirmesi, erken uyarı sistemleri, hazırlık ve müdahale önlemleri (salgın, epidemi veya pandemi durumları dahil) ve eğitim konularında detaylı uygulama rehberliği sunuyor. Ayrıca biyolojik tehlike ve risk tanımını ayrıntılandırıyor; havayolu, temas veya bir taşıyıcı yoluyla bulaşma gibi özel maruz kalma yollarını listeliyor.

Bu iki belge birlikte, her tür işyerinde, şimdi ve gelecekte, biyolojik riskleri önlemeye yönelik güçlü ve esnek bir çerçeve sunuyor. Sözleşmeler, taraf Devletler tarafından onaylanabilen bağlayıcı uluslararası anlaşmalar iken; Tavsiye Kararları bağlayıcı olmayan rehber niteliğinde bulunuyor.

ILO Genel Direktörü Gilbert F. Hounbo'nun İşler, Haklar ve Büyüme: Bağlantıyı Güçlendirmek başlıklı raporu Konferans Genel Kurulu'nda ele alındı. Hounbo, Kapanış Töreninde "Raporuma verdiğiniz yanıtlar sayesinde, sosyal diyalogun ve demokratik kurumların sosyal uyumu güçlendirmek, güven inşa etmek ve hem sürdürülebilir işletmeleri hem de insan merkezli toplumları desteklemek için ne kadar hayati olduğu konusunda geniş bir mutabakat olduğunu gördüm." dedi.

Hounbo ayrıca, oturum boyunca 8 Üye Devletten 18 onay belgesinin kayda geçtiğini belirtti: "Bugün kurucu misyonumuz ve yaptığımız işler her zamankinden daha önemli. Uzun bir yol kat ettik ama daha gidecek çok yol var. Bazen ilerleme yavaş gelebilir; ama sosyal adalet yolunda kararlılıkla ilerlemek bizim görevimiz." dedi.

### PLATFORM EKONOMİSİ VE DİĞER GÜNDEMLER

Konferans, dijital platform çalışanlarının haklarını ve çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik önemli bir adım olarak, platform ekonomisinde insana yakışır iş konusundaki ilk standart belirleme tartışmasını gerçekleştirdi. Katılımcılar, bu alanda bir Sözleşme ve onu destekleyen bir Tavsiye Kararı hazırlanması konusunda anlaştı; temel tanımlar ve kapsam belirlendi.

#### Önerilen standartlar şu konuları kapsıyor:

Temel çalışma ilkeleri ve hakları, adil ücret, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, otomasyonun çalışma koşullarına etkisi ve işe erişim, kişisel verilerin ve mahremiyetin korunması, etkili uyuşmazlık çözüm mekanizmalarına erişim. Tartışmalar, her iki belgenin kabul edilmesi hedefiyle, 2026 yılında yapılacak olan 114. Uluslararası Çalışma Konferansında devam edecek.

Konferansta ayrıca, kayıt dışılığı azaltmaya ve kayıtlı istihdama geçişi desteklemeye yönelik bir karar kabul edildi. Karar, özellikle kayıt dışılıktan en çok etkilenen gruplar için çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal korumanın genişletilmesi ve insana yakışır işler yaratılması yönünde acil eylem çağrısı yapıyor. ILO'dan da küresel bir yol haritası geliştirmesi ve ülkelerin ulusal stratejilerini uygulamalarında destek olması isteniyor.

Toplantıda, Denizcilik Çalışma Sözleşmesinde (MLC, 2006) yapılan yedi değişiklik de büyük bir çoğunlukla kabul edildi. Bu değişiklikler; gemide şiddet ve tacizin önlenmesi, kıyı izni ve geri gönderilme hakkının güçlendirilmesi, denizcilerin kilit çalışanlar olarak tanınması, sağlık hizmetlerine erişimin iyileştirilmesi ve deniz kazaları veya gözaltı durumlarında adil muamelenin sağlanmasını içeriyor.

Ayrıca, 2025 Kasım ayında Katar'ın Doha kentinde yapılacak olan İkinci Dünya Sosyal Kalkınma Zirvesi'ne ILO'nun üçlü katkısı da resmi olarak onaylandı. Karar, işveren ve işçi örgütlerinin aktif katılımını teşvik ediyor ve ILO'ya zirve sonuçlarının izlenmesi konusunda lider bir rol veriyor.

Konferansta ayrıca, Myanmar'daki askeri yönetime, sendika özgürlüğü ve zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması konularında ILO Soruşturma Komisyonu'nun önerilerini uygulama çağrısı yapan bir karar da kabul edildi. İşçi haklarının korunmasına yönelik uluslararası desteğin artırılması ve çalışan haklarının korunmasını izleme mekanizmalarının güçlendirilmesi çağrısında bulunuldu.

Standartların Uygulanması Komitesi'nin (CAN) raporu da delegeler tarafından kabul edildi. Komite, 24 ülke vakasında çeşitli ILO sözleşmelerinin uygulanmasını inceledi. Belarus'a yönelik özel oturumda, 87 ve 98 No'lu sözleşmeler hakkında 2003 tarihli Soruşturma Komisyonu önerilerine uyum çağrısı yinelandı ve meşru faaliyetlerde bulunan sendikacılara yönelik yargısal tacize ve cezai yaptırımlara ilişkin derin kaygı ifade edildi. Ayrıca, Sözleşmeleri onaylayan ve onaylamayan Üye Devletlerde iş kazası sigortasıyla ilgili dört Sözleşme ve iki Tavsiye Kararı da değerlendirildi.

Toplantıda Filistin'in, daha önceki "ulusal kurtuluş hareketi" statüsü sonlandırılarak ILO toplantılarına, üye olmayan gözlemci Devlet statüsünde davet edilmesine karar verildi.

2026-2027 dönemi Program ve Bütçe Kararı da kabul edilerek, bütçenin ILO Üye Devletleri arasında dağılımı onaylandı.

Sosyal Adalet için Küresel Koalisyonun yıllık forumunun ikincisi, 12 Haziran'da Uluslararası Çalışma Konferansı oturumlarının yanı sıra düzenlendi. Koalisyon ortakları ve ILO'nun üçlü yapı delegelerinin katıldığı Forumda, somut eylemler yoluyla gerçek değişim sağlama ve insanların yaşamlarını iyileştirme taahhüdünü yinelandı. Forumda, Dominik Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı Luis Abinader, Koalisyonun Koordinasyon Grubuna eşbaşkanlık eden Brezilya'nın Çalışma ve İstihdam Bakanı Luiz Marinho, çok sayıda bakan ve hükümet temsilcileri ile BM kuruluşları, işçi ve işveren örgütleri, sivil toplum, özel sektör ve akademik çevrelerden temsilciler katıldı.

2-13 Haziran 2025 tarihleri arasında Cenevre'de düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansına, hükümetler ile işveren ve işçi örgütlerinden 5.400'ün üzerinde delege katıldı. Uluslararası Çalışma Konferansı, Birleşmiş Milletlerin çalışma hayatını düzenleyen ihtisas kuruluşu olan ILO'ya üye 187 devletin her yıl bir araya geldiği en üst düzey toplantı olma özelliği taşıyor.

A hand is shown holding a glowing, circular zodiac wheel. The wheel is divided into twelve segments, each containing a zodiac symbol. In the center of the wheel is a large, dark, textured planet. The background is a deep blue space with several constellations visible as white lines connecting dots. The text "ASTROLOJİDE ÇALIŞMA HAYATI" is written in white, bold, uppercase letters across the center of the wheel.

# ASTROLOJİDE ÇALIŞMA HAYATI





**Gülsen ARSLAN**

gulsen.arslan@csgb.gov.tr

## **ASTROLOJİDE ÇALIŞMA HAYATI**

### **Haziran - Temmuz Dönemi Genel Bakış**

Haziran ve Temmuz 2025 döneminde gökyüzü hareketleri çalışma hayatının farklı yönlerinde etkili olabilecek önemli enerjiler taşımaktadır. Burçların temel karakteristikleri doğrultusunda, iş ortamındaki motivasyon, yönetsel karar süreçleri, ekip ilişkileri gibi birçok başlık bu dönemde farklı yansımalar bulacaktır. İkizler-Yay aksı etkisiyle bilgi ve inançlar çatışabilir. Duygusal olarak hızlı değişen gündemler görülebilir. Venüs Başak ile ilişkilerde seçicilik artarken Mars Aslan ile enerji yaratıcı ama ego merkezli çalışabilir. Aslan vurgusu ile kendini ortaya koyma ihtiyacı yükselteceğinden bu kapsamda hazırlanan burç yorumları, çalışanlar ve yöneticiler için çalışma hayatında dikkat edilmesi gereken yönleri işaret eden bir rehber niteliği taşımaktadır.

## KOÇ

21 Mart  
20 Nisan

Haziran ve Temmuz aylarında Koç burçları için iş yaşamında aktif tavırlar ön planda olacak. Hızlı karar alma eğilimi bazı bürokratik süreçlerle çatışabilir. Bu dönemde stratejik sabır göstermek, uzun vadeli kazanımlar sağlayacaktır. Yönetici pozisyonundakiler için ekip içi iletişim belirleyici olabilir.

Haziran ayında kariyer evlerindeki hareketlilik, yeni iş fırsatlarını gündeme getirebilir. Özellikle 10 Haziran sonrası iletişim trafiğiniz artabilir, bu da projelere liderlik etmenizi sağlayacaktır. Temmuz'da ise iş ortamında sabırlı olunması gerekebilir; bazı gecikmeler söz konusu olabilir. Merkür retrosu sürecinde acele kararlar vermekten kaçınılmalıdır. Maddi alanda dikkatli adımlar atmak faydalı olacaktır. Ay sonuna doğru önemli bir iş görüşmesi ya da teklif gündeme gelebilir.

## BOĞA

21 Nisan  
21 Mayıs

Haziran ayında iş hayatınızda sağlam ve kalıcı adımlar atmak adına fırsatlar sunuluyor. Finansal konularda beklediğiniz bir gelişme nihayet netlik kazanabilir. Temmuz'da yaratıcı projelere odaklanmak size prestij kazandırabilir. Ancak yöneticilerle olan iletişiminizde gereksiz inatlaşmalardan kaçınmanızda fayda var. Bu süreçte ekip çalışmaları daha verimli sonuçlar getirebilir. Ay sonunda bazı iş ilişkilerinizde dönüşüm yaşanabilir.

## İKİZLER

22 Mayıs  
21 Haziran

Haziran ayı sizin için özellikle sunumlar, mülakatlar ve ikili görüşmeler açısından destekleyici bir dönem. Zihinsel üretkenliğiniz artıyor ve bu durum yeni iş teklifleri ya da yaratıcı projeleri beraberinde getirebilir. Özellikle 14 Haziran civarında önemli bir karar alma süreci yaşanabilir.

Temmuz ayında ise detaylarla uğraşmanız gerekebilir; dikkat dağınıklığı ve plansızlık iş performansınızı etkileyebilir. Takım çalışmalarında sorumluluk paylaşımına açık olmak verimi artıracaktır. Ay sonuna doğru, daha önce başvurulmuş bir pozisyon veya teklif yeniden gündeme gelebilir.

## YENGEÇ

22 Haziran  
22 Temmuz

Haziran ayında Güneş'in burcunuza geçişiyle birlikte iş yaşamınızda görünürlük kazanabilirsiniz. Yeni sorumlulukları üstlenmeniz mümkün, bu da kariyer basamaklarını hızla tırmanmanızı sağlayabilir.

Temmuz'da ise duygusal dalgalanmalar karar alma süreçlerinizi etkileyebilir. İş arkadaşlarıyla iletişimde açık ve objektif olmak yarar sağlayacaktır. Özellikle 15 Temmuz sonrası teklifler ve ortaklık konularında gelişmeler olabilir. Ay sonu itibarıyla daha stratejik ilerlemeniz gerekecek.

## ASLAN

23 Temmuz  
23 Ağustos

Haziran ayında iş hayatında perde arkasında yürüttüğünüz çalışmalar takdir toplamaya başlayabilir. Bu süreçte sessiz fakat etkili ilerlemek kazanç sağlayacaktır.

Temmuz ayında Güneş'in burcunuza geçmesiyle dikkatler sizin üzerine çevriliyor. Yöneticilerinizden destek alabilir, yeni projelerin başına geçebilirsiniz. Ancak egonuzu kontrol altında tutmanız gereken bir dönemdesiniz. Ortak projelerde dengeyi korumak başarıyı getirir.

## BAŞAK

24 Ağustos  
23 Eylül

Haziran ayında ekip çalışmaları ve grup projeleri öne çıkıyor; organizasyon becerileriniz takdir görecektir. Bu dönemde teknolojiyle ilgili alanlardan fayda sağlayabilirsiniz.

Temmuz'da ise kariyer hedeflerinizle ilgili bazı sorulara ulaşabilirsiniz. Kendinizi ifade ederken daha duygusal olmanız, iş ortamında yanlış anlaşılmalara neden olabilir. Yine de Temmuz'un ikinci yarısı, geçmişte baş vurduğunuz bir işten haber alabilirsiniz. Sabırlı ve planlı ilerlemek uzun vadeli başarı getirebilir.

## TERAZİ

24 Eylül  
23 Ekim

Haziran ayında üst düzey yöneticilerle olan ilişkileriniz önem kazanıyor; dikkatli ve diplomatik yaklaşımınız öne çıkacak. Kariyerinizde bir dönüm noktası yaşayabilirsiniz.

Temmuz'da ise iş-özel hayat dengesini korumakta zorlanabilirsiniz. Aşırı sorumluluk yüklenmemek önemli, yoksa tükenmişlik hissi artabilir. 18 Temmuz sonrası iş alanında daha rahat bir akışa geçebilirsiniz. Özellikle yaratıcı işler yapan Teraziler için verimli bir dönem.

## AKREP

24 Ekim  
22 Kasım

Haziran ayında uzun vadeli planlamalar yapmak için uygun enerjiler var. Yeni iş stratejileri oluşturabilir ve vizyonunuzu genişletecek kişilerle tanışabilirsiniz. Temmuz ayında ise yurt dışı bağlantılı işler, eğitim veya danışmanlık alanlarında fırsatlar doğabilir. Fakat 12 Temmuz civarında otorite figürleriyle gerilim yaşamamaya dikkat. Bu süreçte esnek ve kontrollü yaklaşımınız başarıyı artıracaktır. Ay sonuna doğru yeni bir pozisyon gündeme gelebilir.

## YAY

23 Kasım  
21 Aralık

Haziran ayı finansal konular ve ortaklıklar açısından hareketli geçebilir; gelir-gider dengenizi gözden geçirmeniz gerekebilir. Borçlar veya vergiyle ilgili konularda düzenlemeye gitmek akıllıca olacaktır.

Temmuz'da iş ortamında daha sezgisel ve stratejik kararlar alma eğilimindedir. Dış görünüşünüz ve duruşunuz bu dönemde yöneticiler üzerinde etki bırakabilir. 20 Temmuz sonrası yeni bir iş teklifi veya görev değişikliği gündeme gelebilir. Riskli adımlar atmadan kaçınıp sağlam zeminde ilerlemek önemli.

## OĞLAK

22 Aralık  
20 Ocak

Haziran ayında iş hayatın ön planda; hedeflerin doğrultusunda kararlı adımlar atacaksınız. Merkür'ün desteğiyle iletişim gücünüz artıyor, toplantılar ve anlaşmalar gündemde olabilir.

Temmuz ayında ise sağlık ve günlük rutinler önem kazanıyor, bedeninize daha fazla kulak vermeniz gerekebilir. Kariyerle ilgili bir yeniden yapılanma sürecine girmeniz mümkün. Sabırlı kalırsanız sonuçlar düşündüğünüzden daha verimli olabilir.

## KOVA

21 Ocak  
19 Şubat

Haziran ayında yaratıcı enerjiniz yükseliyor, yeni fikirler, hobiler ya da sanatsal faaliyetler gündeme gelebilir. İş hayatınızda keyifli vakitler ön planda olacak. Temmuz ayında ise iş ve sorumluluklara dönüş yapıyorsunuz; biraz yorulabilirsiniz ama bu süreç disiplin kazandıracak. Sağlık konularına da dikkat etmeniz gerekebilir. Yakın çevrenizle ilişkilerinizi yeniden gözden geçirmeniz olası. Ay sonunda ise beklenmedik bir haber gündeminizi değiştirebilir.

## BALIK

20 Şubat  
20 Mart

Haziran ayında duygusal yoğunluk artıyor; ailevi konularla ilgilenmeniz gerekebilir. Geçmişle yüzleşme temaları öne çıkabilir. Aynı zamanda evle ilgili değişiklikler veya taşınma gündeme gelebilir.

Temmuz ayındaysa daha enerjik ve sosyal bir döneme giriyorsunuz; iş hayatınızda da hareketlilik olabilir. Yeni projeler gündeme gelebilir ya da mevcut işlerde derinleşebilirsiniz. Yaratıcılığınızı ön plana çıkaracak fırsatlar çalışma yaşamınızda kapınızı çalabilir. Büyük adımlar atmaktan kaçınıp güvenli ilerlemek önemli.



# KÜLTÜR SANAT

## köşesi

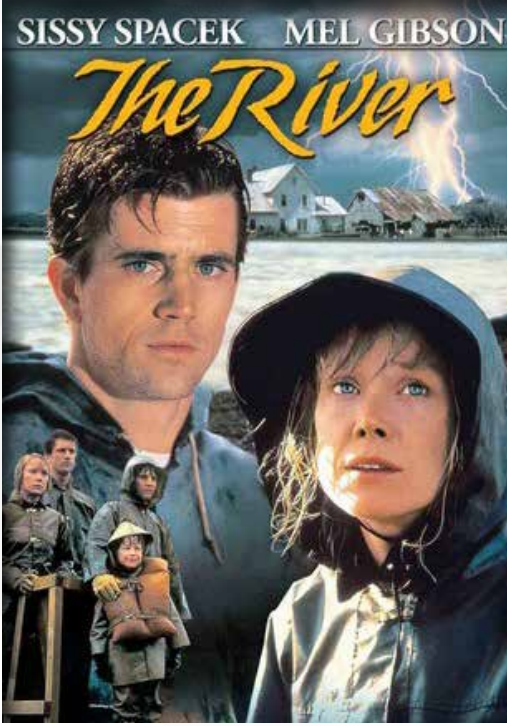




**Keriman BAYRAKTAR**

keriman.bayraktar@csgeb.gov.tr

## TOPRAĞIN ONURU, EMEĞİN SINAVI: THE RIVER FILMİ ÜZERİNDEN ÇALIŞMA HAYATINA BAKIŞ



1984 yapımı The River, sadece bir çiftçi ailesinin doğayla ve ekonomik düzenle olan mücadelesini değil, aynı zamanda çalışma hayatının derin ikilemlerini de gözler önüne seren güçlü bir dramdır. Tennessee Nehri kıyısında yaşayan bir çiftçi ailesinin hikâyesi üzerinden, emeğin kıymeti, geçim mücadelesi, grev ve dayanışma gibi konular izleyicinin zihninde güçlü bir yer edinmektedir. Film, emeğin toplumsal sistem karşısındaki yalnızlığına ve direncine dair çok katmanlı bir okuma imkanı sunmaktadır.

Ana karakter Tom Garvey'nin toprağa olan bağlılığı, sadece bir üretim alanı değil, aynı zamanda bir kimlik, bir aidiyet ve geçmişle gelecek arasında kurulan bir köprüdür. Film, emeğin yalnızca alın teriyle değil, aynı zamanda duygusal ve kültürel bir bağla da üretildiğini anlatır. Ancak bu bağ, doğa koşullarının ve ekonomik sistemin acımasız gerçekliği karşısında kırılgandır. Sellerin getirdiği yıkım, bir çiftçi için yalnızca ekonomik bir kayıp değil, aynı zamanda hayatın temelini sarsılmasıdır.

### GREV KIRICI OLMAK: ETİK BİR İKİLEM

Tom'un yaşadığı en büyük sınav, ailesini geçindirmek için bir çelik fabrikasında grev kırıcı olarak işe başlamasıdır. Bu, yalnızca kendi ailesiyle ilgili bir hayatta kalma meselesi değil, aynı zamanda emek dayanışması ilkeleriyle çatışan bir karardır. Film burada izleyiciyi zor bir soruyla baş başa bırakır: Ailenin geçimi mi, kolektif mücadeleye sadakat mi?

Bu etik ikilem, çalışma hayatının zaman zaman emekçiyi kendi vicdaniyla karşı karşıya bıraktığı anları gösterir. Tom'un içine düştüğü durum, emeğin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda ahlaki bir boyut taşıdığını da hatırlatır.

### TOPLUMSAL DAYANIŞMANIN YOKLUĞU

Film boyunca gözlenen en çarpıcı unsurlardan biri de, bireysel mücadelenin toplumsal destekten ne kadar yoksun olduğudur. Devletin, finans sisteminin ve işverenlerin çiftçiyi yalnız bıraktığı bu hikâye, sosyal devlet anlayışının eksikliğini sert bir şekilde eleştirir. Bu durum, günümüz çalışma hayatında da geçerliliğini koruyan; işçilerin, çiftçilerin, emeğiyle yaşayanların yalnızlaştırıldığı koşulları hatırlatır.

Emek ve Onur Arasındaki İnce Çizgi

The River, bir yandan çalışma hayatının zorluklarını gözler önüne sererken, diğer yandan da insan onurunun kolaylıkla terk edilmeyeceğini gösterir. Tom'un toprağına, ailesine ve değerlerine olan bağlılığı, modern kapitalist sistemin şekillendirdiği zorunluluklara karşı sessiz bir başkaldırıdır.

Bu anlamda film, sadece geçmişin bir kesitini sunmaz; aynı zamanda bugünün çalışma hayatı tartışmalarına da ışık tutar. Adil geçiş, kırsal emeğin korunması, grev hakkının kutsallığı ve etik çalışma ilkeleri gibi pek çok mesele, The River'in içinde gizlidir.

### SONUÇ: GÜNÜMÜZ ÇALIŞMA HAYATINA BİR AYNA

The River, yalnızca bir ailenin yaşadığı zorlukları değil, sistemin içinde emeğin nasıl ezildiğini, değerlerinin nasıl sınıdığını anlatır. Bugün hâlâ geçerliliğini koruyan bu anlatı, tarım alanında çalışanların karşılaştığı iklimsel ve yapısal zorlukları, sendikal örgütlenmenin önemini ve dayanışmanın yokluğunun birey üzerindeki yıkıcı etkilerini derinlemesine düşündürür.

Bu nedenle The River, çalışma hayatı üzerine yapılacak her tür analizde bir referans noktası, bir hafıza taşıyıcısı ve bir vicdan çağrısı olarak yer almalıdır. Çünkü orada sadece bir nehir akıyor, aynı zamanda emeğin tarihi, insan onuru ve direnç akıyor.

The River filmi, çalışma hayatının çok boyutlu doğasını ve bu doğanın bireyler ve aileler üzerindeki etkilerini derinlemesine işlemektedir. Kadın emeği, sendikal mücadele, kırsal yoksulluk ve tarımda çocuk işçiliği gibi temalar üzerinden yapılan çözümler, çalışma hayatının toplumsal ve ekonomik boyutlarına dair derinlemesine bir anlayış geliştirmemize olanak sağlamaktadır. Bu çalışma, film üzerinden yapılan analizlerle, çalışma hayatının toplumsal ve ekonomik boyutlarına dair derinlemesine bir anlayış geliştirmeyi amaçlamaktadır.

### KAYNAKÇA

- Akman, A. (2010). Çalışma Hayatının Toplumsal Boyutları. İstanbul: Akademik Yayınlar.
- Sezgin, B., & Mursül, C. (2024). Kadın Emeği ve Sendikal Hareketler. Ankara: Sosyal Araştırmalar Yayıncılığı.
- Yetkin, D. (2010). Kırsal Yoksulluk ve Ekonomik Eşitsizlik. İzmir: Ekin Kitabevi.
- Özel Özcan, E. (2016). Tarımda Çocuk İşçiliği ve Sosyal Etkileri. Bursa: Nil Yayınları.

Çalışma Genel Müdürlüğü



@cgm\_csgb

