



E-BÜLTEN

ÇALIŞMA HAYATI

www.csgb.gov.tr/cgm

AYLIK BÜLTEN • SAYI:17 • 2025 AĞUSTOS



**BAKAN İŞIKHAN, G20'DE
TÜRKİYE'NİN İSTİHDAMDAKİ
SOSYAL POLİTİKALARINI ANLATTI**

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
KEREM UYGUR AYDIN
BAŞAK BOZDEMİR

..... **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

G20'DE TÜRKİYE'NİN ÇALIŞMA HAYATI VİZYONU

"Genel Müdürümüzden"

02

2025-2026 DÖNEMİ KAMU TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ ÇERÇEVE PROTOKOLÜ İMZALANDI

"Çerçeve Protokolü'ne göre, 2025 yılının ilk 6 ayı yüzde 24, ikinci 6 ay için yüzde 11, üçüncü 6 ay için yüzde 10, dördüncü 6 ay için ise yüzde 6 olarak zam oranları uygulanacak"

03

BAKAN IŞIKHAN, G20'DE TÜRKİYE'NİN İSTİHDAMDAKİ SOSYAL POLİTİKALARINI ANLATTI

"Gençlere Umut Değil, Fırsat Sunalım"

05

KÖŞE YAZISI

"Kamuda Sözleşmeli Personel İstihdamı"

- Eyüp BEYHAN

07

RESMİ İSTATİSTİK PROGRAMI VE KALİTE LOGOSU SÜRECİ

- İstatistik Daire Başkanlığı

08

BAKAN IŞIKHAN, 8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME GÖRÜŞMELERİ KAPSAMINDA EĞİTİM, ÖĞRETİM VE BİLİM HİZMETLERİ KOLU TOPLANTISI'NA KATILDI

"Hepimiz kamu personelimizin refahını arttırmayı amaçlıyoruz. Bu süreçleri bu çerçevede gerçekleştiriyoruz."

09

BAKAN IŞIKHAN, 8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME GÖRÜŞMELERİ KAPSAMINDA MEMUR KONGRESYONLARI VE SENDİKA GENEL BAŞKANLARI İLE BİR ARAYA GELDİ

"2002 Yılından Bugüne Kadar Tüm Çalışanlarımızın Haklarında Tarihi İyileştirmeler Yaptık."

10

KÖŞE YAZISI

"Sosyal Güvenlikte Sigortalı Sayılmayanlar"

- Haşim DÜNDAR

12

8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME'DE HİZMET KOLLARINA YÖNELİK MALİ VE SOSYAL HAKLARDA MUTABAKATA VARILDI

"4 Milyonun Üzerinde Memuru İlgilendiren Hizmet Kollarında İmzaların Tamamı Atıldı"

15

KÖŞE YAZISI

"Çalışma Hayatında Yöneticilik Kavramı Ve Yöneticilik Akımları"

- Şefika YURTIŞIĞI

16

ILO'DAN HABERLER - İŞYERİ UYUMUNA VE SOSYAL DİYALOĞA İLİŞKİN İSKANDİNAV DENEYİMİ

"Çalışma ziyareti, İsveç'teki iyi uygulamaları yerinde görme ve kurumsal iş birliğini güçlendirme fırsatı sundu"

19

KÜLTÜR SANAT KÖŞESİ

"Made In Dagenham Üzerinden Eşit Ücret Mücadelesi Ve Toplumsal Dönüşüm"

- Keriman BAYRAKTAR



Dr. Mehmet BAŞ
Çalışma Genel Müdürü

Genel Müdürümüzden

G20'DE TÜRKİYE'NİN ÇALIŞMA HAYATI VİZYONU

Kadınların ve gençlerin toplumsal yaşama ve istihdama etkin katılımı, ülkelerin kalkınma sürecinde temel bir önceliktir. Bakanlığımız, öncelikle kadınlar ve gençler olmak üzere özel politika gerektiren tüm grupların işgücü piyasasına erişimini ve kalıcı varlık göstermesini desteklemekte; iş hayatındaki konumlarını güçlendirmeyi, değişen ve gelişen çalışma koşullarına uygun politikalar geliştirerek istihdamlarını sürdürülebilir kılmayı hedefleyen faaliyetler yürütmektedir.

Bu doğrultuda, işgücü piyasasının değişen dinamikleri, yeni politika arayışlarını kaçınılmaz kılmaktadır. Günümüzde yeşil ve dijital dönüşüm süreçleriyle birlikte hızla değişen beceri ihtiyaçlarına zamanında yanıt verebilmek, istihdamın sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışanların becerilerinin yeni gereksinimlere uyumlu hâle getirilmesi ve beceri geliştirme programlarının kapsam ile etkinliğinin artırılması, farklı politika ve uygulama alanlarına duyulan ihtiyacı açıkça ortaya koymaktadır. Bu ihtiyaç doğrultusunda, gençlerin değişen işgücü gereksinimlerine uygun becerilerle donatılmasını sağlayacak politika ve programların geliştirilmesi kritik bir önceliktir.

İşgücünde fırsat eşitliği, "adil ve güçlü büyüme" vizyonumuzun temel taşlarından biridir. 2025-2028 dönemini kapsayan Ulusal İstihdam Stratejimizde, kadınlar, gençler, engelliler, yaşlılar, ne eğitimde ne istihdamda olan bireyler ve uluslararası işgücü göçü kapsamındaki kişiler gibi özel politika gerektiren grupların istihdamının geliştirilmesine yönelik politika ve tedbirlere öncelik verilmiştir. Ayrıca, ilgili kamu kurum ve kuruluşları, sosyal taraflar, meslek kuruluşları ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği içinde, ulusal ve uluslararası kaynaklar kullanılarak pek çok proje ve uygulama hayata geçirilmektedir.

Güney Afrika'nın ev sahipliğinde icra edilen G20 Çalışma ve İstihdam Bakanları Toplantısı, küresel ölçekte çalışma hayatına yön veren başlıkların masaya yatırıldığı, sonuçları yalnızca bugünü değil yarını da şekillendirecek nitelikte bir platform oldu. Bakanımız Prof. Dr. Sayın Vedat Işıkhan'ın iki ayrı oturumda çizdiği vizyoner çerçeve, "Türkiye Yüzyılı'nda Çalışma Hayatı" hedeflerimiz ile bütünleşmektedir. Uzun süredir kararlılıkla yürüttüğümüz politikalarından olan kadınların ve gençlerin istihdama katılımı konuları toplantı gündeminde öncelikli gündem maddeleri arasında yer almıştır.

Bugün geldiğimiz noktada, kadınların ve gençlerin istihdama katılımını artıran destek mekanizmalarımız ve sosyal diyalogu esas alan yaklaşımımız çalışma hayatında fırsat eşitliğini güçlendiren temel politika araçlarımız arasında yer almaktadır. G20 platformunda paylaşılan deneyimlerimiz, aynı zamanda ortak hedeflere yönelik uluslararası dayanışmanın da güçlenmesine hizmet etmektedir.

Türkiye Yüzyılı'nı, yalnızca bir vizyon belgesi değil; sahada karşılığı olan, ölçülebilir hedeflerle ilerleyen bir dönüşüm programı olarak görüyoruz. G20'de dile getirilen her bir başlık, ülkemizin üretim kabiliyeti, beşeri sermayesi ve sosyal adalet anlayışıyla doğrudan bağlantılıdır. Bizler, Çalışma Genel Müdürlüğü olarak; gençlerin yeteneklerini ekonominin stratejik alanlarına yönlendiren, kadınların istihdama erişimini kolaylaştıran ve çalışma hayatında fırsat eşitliğini kurumsallaştıran politikaların hem tasarrımında hem de uygulamasında aynı kararlılıkla çalışmaya devam edeceğiz.

2025-2026 DÖNEMİ KAMU TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ ÇERÇEVE PROTOKOLÜ İMZALANDI



Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) ve Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş) heyetlerinin 27 Şubat 2025 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na tekliflerini vermesiyle başlayan kamu işçileri toplu iş sözleşmesi görüşmeleri süreci uzlaşıyla sona erdi.

Konfederasyonların 2025-2026 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolüne ilişkin talepleri, hükümet ve kamu işverenlerini temsil eden Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) tarafından değerlendirildi. Bu talepler dikkate alınarak hazırlanan teklifler üzerinde hükümet, TÜHİS ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında müzakerelerde bulunuldu. Kamu kurum ve kuruluşlarındaki işçilere yönelik mali ve sosyal haklar konusunda taraflarca uzlaşıya varılması üzerine 2025-2026 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda düzenlenen törenle imzalandı.

Protokolün imzalanmasının ardından konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Ve-

ysel Işıktan, yaklaşık 600 bin kamu işçisini ilgilendiren toplu iş sözleşmesi sürecinde sona gelindiğini ve protokollerin imzalandığını kaydederek, **"İmzaladığımız bu protokollerin önce devletimize, milletimize, kamu işçilerimize hayırlar getirmesini Yüce Rabbimden niyaz ediyorum. Yaklaşık 7 aydır sendikalarımızla müzakerelerimizi başarılı bir şekilde yönetmeye gayret ettik ve bunda da sonuca ulaştık. Sosyal diyalog anlayışımızla sendikalarımıza kapılarımızı her zaman açık tuttuk. Sadece sendikalarımız değil sivil toplum kuruluşlarımızın, meslek örgütlerimizin tümüyle bu iletişimi gerçekleştirdik"** ifadelerini kullandı. Protokolün başta 600 bin kamu işçisine hayırlı olmasını dileyen Bakan Işıktan, **"Çalışma hayatımızın dinamiğini göz önüne aldığımızda artık bu dosyayı kapattık. Önümüzde memurlarla yapacağımız toplu sözleşme süreci var. İnşallah Ağustos ayı sonunda da onu başarıyla masada neticelendireceğimize yürekten inanıyorum"** diye konuştu. Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'a liderlik ettiği için ve çizmiş olduğu Türkiye

vizyonu kapsamında çalışma hayatına yeni bir bakış açısı getirdiği için teşekkür eden Işıktan, sürece katkılarından dolayı Cumhurbaşkanı Yardımcısı Cevdet Yılmaz'a ve Hazine ve Maliye Bakanı Mehmet Şimşek'e, Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay'a ve Hak-İş Genel Başkanı Mahmut Arslan'a da teşekkürlerini iletti.

Bakan Işıktan, 600 bin işçinin hem özlük haklarının, hem de ekonomik haklarının savunulması, dile getirilmesi ve sınırlı olan bir bütçe doğrultusunda en üst noktada kamu işçilerine bu desteği verdiklerini belirterek, kamu işçilerine enflasyonun üstünde bir destek verdiklerini söyledi. Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın çalışanları, memurları, emeklileri asla enflasyona ezdirmeme ilkesini takip ettiklerini sözlerine ekledi.

Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü'ne göre, 2025 yılının ilk 6 ayı yüzde 24, ikinci 6 ay için yüzde 11, üçüncü 6 ay için yüzde 10, dördüncü 6 ay için ise yüzde 6 olarak zam oranları uygulanacak.

BAKAN IŞIKHAN, G20'DE TÜRKİYE'NİN İSTİHDAMDAKİ SOSYAL POLİTİKALARINI ANLATTI



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan, Güney Afrika'nın ev sahipliğinde düzenlenen G20 Çalışma ve İstihdam Bakanları Toplantısı'nda iki ayrı oturumda yaptığı konuşmalarla Türkiye'nin genç, kadın ve genel istihdam politikalarını küresel muhataplarıyla paylaştı. Gençlerin istihdamı, kadınların işgücüne katılımı ve küresel kapsayıcılık başlıklarının öne çıktığı oturumlarda Işıkhan, Türkiye'nin tecrübelerini ve gelecek hedeflerini aktardı.

Türkiye'nin Genç İstihdam Politikaları G20'de

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan, G20 Çalışma ve İstihdam Bakanları Toplantısının 'Kapsayıcı Büyüme, İstihdam Artışı ve Gençlerin Güçlendirilmesi Oturumu'nda yaptığı konuşmada Türkiye'nin gençlik politikalarını ve istihdam odaklı girişimlerini anlattı.

Dijital dönüşüm, yeşil ekonomi ve demografik değişimler fırsatlar ve Türkiye'nin genç istihdamın konusundaki sunduğu fırsatlara değinen Işıkhan, "Türkiye'de toplam istihdamın beşte birini oluşturan gençler arasında işsizlik oranı 2015 yılında yüzde 18,5 olarak ölçülmüş, küresel pandemi ile birlikte bu oran 2020 yılında yüzde 25,3'e kadar yükselmiştir.

Ancak, siyasi kararlılığımız ve uygulamaya koyduğumuz politikalar sayesinde, genç işsizliği 2024 yılında son yirmi yılın en düşük seviyesine gerilemiş olup Mayıs 2025 itibarıyla yüzde 15,4 olarak ölçülmüştür" dedi.

Bu başarıda İŞKUR'un gençlere yönelik mesleki eğitim ve yerleştirme programları ile genç girişimcilere sunulan teşviklerin etkisine de değinen Işıkhan, Yeşil ve Dijital Dönüşüm başlığı altında 250 bin gence yapay zekâ, güneş paneli montajı ve siber güvenlik gibi alanlarda eğitimler verildiğini aktardı.



“Gençlere Umut Değil, Fırsat Sunalım”

Işıkhan, Türkiye'nin G20 Dönem Başkanlığı kapsamında 2015 yılında Antalya Liderler Zirvesi'nde kabul edilen Antalya Gençlik Hedefi olarak bilinen NEET oranlarının 2025 azaltılması hedefinin bu yıl değerlendirildiğini belirterek, “Genç kadınların kalkınma sürecinden geri kalmasına müsaade etmiyoruz. NEET kadınlara yönelik destek programlarımızla 40 bin genç kadını kayıtlı istihdama kazandırdık” dedi.

Güney Afrika Dönem Başkanlığı öncülüğünde gençlere yönelik yeni bir hedef olarak “Nelson Mandela Körfezi Hedefi”nin kabul edilmesinden duyduğu memnuniyeti ifade etti.

Bakan Işıkhan, konuşmasını “Gençlere umut değil, fırsat sunalım” çağrısıyla tamamladı.

“Kadın İstihdamı Toplumsal Dengeyi de Sağlayacak”

Bakan Vedat Işıkhan, genç istihdamı politikalarının yanı sıra “İşgücünde Fırsat Eşitliği Oturumu”na katılarak Türkiye'nin kadınların işgücüne katılımını artırmaya yönelik politikalarını ve uygulamalarını da G20 üyesi ülkeler ile paylaştı.

Bakan Işıkhan, konuşmasında kadınların çalışma hayatındaki yerini güçlendirmenin, sadece bireysel refah açısından değil, sürdürülebilir kalkınma ve toplumsal denge açısından da hayati bir öneme sahip olduğunu vurguladı. “Kadın istihdamını artırmak ve işgücüne katılımlarını desteklemek amacıyla hayata geçirdiğimiz başarılı uygulamalarımızı ve projelerimizi aktardık” ifadelerini kullanan Işıkhan, Türkiye'nin bu alandaki kararlılığını uluslararası kamuoyuyla paylaştı.

Kadınların İşgücüne Katılımı Hedefi Yüzde 40,1

Türkiye'nin 2025-2028 dönemine ilişkin Ulusal İstihdam Stratejisi'nde kadınların işgücüne katılım oranının yüzde 40,1'e çıkarılmasının hedeflediğini belirten Işıkhan, bu doğrultuda özellikle çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, kreş kapasitesinin artırılması ve kadınlara yönelik mesleki eğitim programlarının hem nitelik hem de nicelik açısından geliştirilmesi yönünde önemli çalışmalar yürütüldüğünü ifade etti.

Kadınlara dijital ve yeşil beceriler kazandırmanın, değişen işgücü yapısına uyum açısından büyük önem taşıdığını belirten Bakan Işıkhan, bu kapsamda “Kadınların Güçlenmesi Stratejisi ve Eylem Planı”nın uygulamaya konulduğunu kaydetti. Esnek çalışma modelleri, ebeveyn izni ve kayıtlı çocuk bakıcılığı gibi uygulamalarla kadınların iş-yaşam dengesinin desteklendiğini de sözlerine ekledi.

Sağlıklı Aile İçin Kadınların Hayatı Kolaylaştırılacak

İşgücünde fırsat eşitliğinin, aile kurumunun güçlendirilmesiyle doğrudan ilişkili olduğunun altını çizen Işıkhan, “Bu gayretimizin ayrılmaz parçası olarak

aile kurumunun sağlıklı bir şekilde devamını sağlamak için çalışma hayatını kadınlar için kolaylaştırmayı ve onları desteklemeyi sürdüreceğiz” dedi.

Gazzeli Kadınlar Vurgusu

Konuşmasının sonunda Gazze'de yaşanan insanlık dramına da dikkat çeken Işıkhan, çatışma bölgelerinde kadınların ve çocukların yaşadığı mağduriyete vurgu yaptı. “Kadınların ve çocukların güvenli ortamlarda yaşama hakkı, tüm insanlık için öncelikli olmalıdır” diyerek sözlerini tamamladı.

Afrika'nın Sorunlarına Afrikalı Çözümler

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan, Güney Afrika'nın ev sahipliğinde gerçekleştirilen G20 Çalışma ve İstihdam Bakanları Toplantısı'nın kapanışında yaptığı konuşmada ise, G20'nin kapsayıcılık ve dayanışma temelindeki yapısının küresel sorunların çözümünde kritik bir rol oynadığını vurguladı.

Afrika'nın, Türkiye Yüzyılı vizyonunda önemli bir yere sahip olduğunu belirten Işıkhan, Türkiye'nin Afrika'ya Açılım Politikası'nı “Afrika'nın sorunlarına Afrikalı çözümler” ilkesi doğrultusunda yürüttüğünü ve bu yaklaşımın siyasi, ekonomik ve insani temellere dayandığını söyledi.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan oturumların yanı sıra G-20 Kapsamında **Birleşik Krallık İstihdam Bakanı Alison McGovern** ve **Singapur İşgücü Bakanı Dr. Tan See** ile ikili görüşmeler gerçekleştirdi.



Eyüp BEYHAN
eyup.beyhan@csgb.gov.tr

KAMUDA SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMI

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesi, kamu personel rejiminin temelini oluşturarak devlet memurlarının istihdam şekillerini dört başlık altında düzenlemiştir: memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler. Bu hükümle, sayılan istihdam şekilleri dışında personel çalıştırılmayacağı açıkça ifade edilmiştir. Kanunun 5. maddesi ise memurların bu kanuna tabi olduğunu, yalnızca özel kanunlarla düzenlenmiş istisnalar dışında 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulandığını vurgulamaktadır. Dolayısıyla sözleşmeli personel istihdamının yasal çerçevesini doğru anlamak için öncelikle bu iki maddenin ortaya koyduğu sınırlılık ve kapsamın bilinmesi önem arz etmektedir.

Türkiye'de kamu personel rejimi uzun yıllar boyunca ağırlıklı olarak kadrolu memur istihdamına dayanmıştır. Ancak değişen toplumsal ihtiyaçlar, kalkınma hedefleri, hizmet çeşitliliği ve kamu yönetiminde ortaya çıkan yeni dinamikler, klasik memuriyet anlayışı yanında farklı istihdam türlerini de gündeme getirmiştir. Bu çerçevede sözleşmeli personel uygulaması, özellikle belirli projelerde, geçici nitelikli hizmetlerde ve uzmanlık gerektiren alanlarda daha esnek bir istihdam imkânı sunması sebebiyle kamu yönetiminin önemli araçlarından biri haline gelmiştir.

SÖZLEŞMELİ PERSONELİN TANIMI VE UYGULAMA ALANI

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinin (B) fıkrasında yer alan düzenlemeye göre sözleşmeli personel; işçi sayılmayan, kamu hizmeti sunan, belirli sürelerle ve sözleşme esasına göre istihdam edilen personel türüdür. Bu modelin temel dayanağı, kamu hizmetlerinin sürekliliğini sağlarken aynı zamanda ihtiyaç duyulan alanlarda özel bilgi ve uzmanlıktan yararlanma düşüncesidir. Dolayısıyla sözleşmeli personel, memurluktan farklı olarak görev süresi ve çalışma koşulları bakımından daha sınırlı haklara sahiptir.

Bu istihdam türünün tercih edilmesinde çeşitli faktörler rol oynamaktadır. Öncelikle, belirli süreli işlerde ya da kısmi zamanlı görevlerde memur kadrosu yerine sözleşmeli personel istihdamı kamu yönetimi açısından daha pratik görülmektedir. Ayrıca, yüksek nitelikli uzmanların kamuya çekilebilmesi amacıyla daha avantajlı ücret imkânlarının tanınabilmesi, sözleşmeli istihdamın tercih edilmesinde önemli bir etkidir. Yabancı uyruklu kişilerin belirli projelerde görevlendirilmesi de bu statü kapsamında mümkün olmaktadır.

KAMUDA SÖZLEŞMELİ PERSONEL TÜRLERİ

Zaman içinde farklı ihtiyaçlar doğrultusunda çeşitli sözleşmeli personel uygulamaları ortaya çıkmıştır. 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesi bu uygulamanın ana çerçevesini oluşturmakla birlikte, sağlık alanında 4924 sayılı Kanun, yerel yönetimlerde 5393 sayılı Kanun'un 49. maddesi, kamu iktisadi teşebbüslerinde ise 399 sayılı KHK gibi düzenlemelerle sözleşmeli istihdam çeşitlendirilmiştir. Bunun yanı sıra, Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Diyanet İşleri Başkanlığı gibi kurumlarda "3+1 modeli" ile sözleşmeli personelin belli süre sonunda kadrolu memuriyete geçişi sağlanmıştır.

GELİŞİM SÜRECİ VE STATÜ DEĞİŞİKLİKLERİ

Türkiye'de sözleşmeli personel istihdamı başlangıçta oldukça sınırlı iken, 2000'li yıllardan itibaren yapılan yasal düzenlemelerle giderek yaygınlaşmıştır. Kamu kurumlarının yeniden yapılandırılması, özelleştirme uygulamaları ve yerel yönetimlere ilişkin düzenlemeler bu süreci hızlandırmıştır. Ancak dikkat çeken bir husus, sözleşmeli personel istihdamının çoğu zaman geçici veya esnek bir çözüm olarak öngörülmesine rağmen, zamanla bu personelin kadrolu statüye geçiş taleplerinin artmasıdır.

Son otuz yıl içerisinde farklı gerekçelerle çok sayıda statü değişikliği düzenlenmesi yapılmıştır. KİT personelinin merkezi idareye aktarılması, vekil din görevlilerinin veya sağlık personelinin memuriyete geçişi, taşeron işçilerin kadroya alınması gibi örnekler bu sürecin göstergesidir. Özellikle 2011 yılında çıkarılan 632 sayılı KHK,

2013'te yürürlüğe giren 6495 sayılı Kanun ve 2023 tarihli 7433 sayılı Kanun, yüzbinlerce sözleşmeli çalışanın kadroya geçişini sağlamıştır.

7433 SAYILI KANUN VE YENİ DÖNEM

19 Ocak 2023 tarihinde kabul edilen 7433 sayılı Kanun, sözleşmeli personel alanında en kapsamlı düzenlemelerden biri olmuştur. Bu düzenleme yalnızca mevcut sözleşmeli çalışanların memurluğa geçirilmesine imkân vermekle kalmamış, aynı zamanda 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesine yeni boyutlar kazandırmıştır. Artık kamu kurumlarında sözleşmeli istihdamda süre şartı aranmazken, üç yılını dolduranların bulundukları yerde kadroya geçebilmesi sağlanmıştır. Ayrıca, sözleşmeli personelin disiplin hükümleri ve atama süreçleri de memurlarla uyumlu hale getirilmiştir.

SONUÇ OLARAK;

Kamuda sözleşmeli personel uygulaması, başlangıçta istisnai ve geçici bir çözüm olarak ortaya çıkmış olsa da, günümüzde kamu personel sisteminin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Bununla birlikte, sözleşmeli personelin sürekli kadroya geçiş talepleri, kamu yönetiminin personel politikalarında istikrarı zorlaştıran bir unsur olarak öne çıkmaktadır. 7433 sayılı Kanun ile getirilen yeni düzenlemeler, hem bu taleplere cevap vermiş hem de sözleşmeli istihdamın kurumsal bir zemine oturtulmasını amaçlamıştır. Bundan sonraki süreçte temel mesele, sözleşmeli istihdamın amacına uygun şekilde yürütülmesi ve kamu hizmetlerinde etkinliği artıracak şekilde kullanılmasıdır.

KAYNAKÇA

1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Ve İlgili Madde
2. İlgili Mevzuatlar

RESMİ İSTATİSTİK PROGRAMI VE KALİTE LOGOSU SÜRECİ

Resmi İstatistik Programı (RİP), Türkiye'deki resmi istatistiklerin üretimi ve yayımıyla ilgili temel ilkeleri ve standartları belirlemek, ulusal ve uluslararası düzeyde güncel, güvenilir, zamanlı, şeffaf ve tarafsız veri üretilmesini sağlamak amacıyla, 5429 sayılı Türkiye İstatistik Kanunu'na dayalı olarak beşer yıllık dönemlerle hazırlanmaktadır. Bu programın amacı, istatistiklerin güvenilirliğini ve kalitesini artırarak kamuoyunun doğru ve güvenilir verilere ulaşmasını sağlamaktır. Ayrıca, ulusal ve uluslararası düzeydeki ihtiyaçlara cevap verecek şekilde, istatistiksel verilerin düzenli olarak üretilmesini temin etmektedir.

Resmi İstatistik Programı kapsamında Bakanlığımızın sorumlu olduğu istatistiklere aşağıda yer verilmiştir:

- Çalışma Hayatı İstatistikleri / Çalışma Genel Müdürlüğü
- İş Uyuşmazlığı İstatistikleri / Çalışma Genel Müdürlüğü
- Çalışma İzin İstatistikleri / Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü



Bakanlığımız, sorumlu olduğumuz istatistiklerin üretim aşamasından, yayımlanmasına kadar süren aşamalar ile verilerin güvenilirliğini ve kalitesini arttırmaya yönelik çeşitli süreçleri de yönetmektedir.

KALİTE LOGOSU UYGULAMASI

TÜİK, Resmi İstatistik Programı kapsamında, diğer kamu kurum ve kuruluşlarının ürettiği istatistikler için Kalite Logosu verme yetkisine sahiptir. Bu uygulama, üretilen istatistiklerin kalitesini tescillemenin yanı sıra, farkındalık yaratmayı, kurumlar arası iş birliğini artırmayı, deneyim paylaşımını teşvik etmeyi ve kullanıcı odaklı bir yaklaşım sergilemeyi amaçlamaktadır. Kalite Logosu, ayrıca kullanıcı güveni ve memnuniyetini artırmaya yönelik önemli bir adım olarak öne çıkmaktadır.

KALİTE LOGOSU TÖRENİ VE TESCİL SÜRECİ

Kalite Logosu, Resmi İstatistik Konseyi toplantılarında, tüm diğer kamu kurum ve kuruluşlarının önünde düzenlenen törenle teslim edilmektedir. Bu tören, kaliteye verilen önemin bir simgesi olarak, aynı zamanda RİP kapsamında üretilen istatistiklerin yüksek kalitede olduğunu gösteren bir tescil anlamına gelmektedir. Kalite Logosu, ilgili kurumların web adreslerinde de paylaşılabilir ve bu sayede verilerin kalitesi geniş bir kitleye duyurulabilir.

BAŞVURU SÜRECİ VE BAŞARI

Bakanlığımız, Çalışma Hayatı İstatistikleri, İş Uyuşmazlığı İstatistikleri ve Çalışma İzin İstatistikleri alanlarında Kalite Logosu alabilmek amacıyla, TÜİK'e 26 Mayıs 2022 tarihinde, Çalışma Genel Müdürlüğü Çalışma İstatistikleri Daire Başkanlığı tarafından 132605 sayılı yazı ile başvuru yapmıştır. Başvurunun değerlendirilmesi sonucunda, TÜİK ile bir dizi toplantı ve görüşme gerçekleştirilmiş, talep edilen belgeler Genel Müdürlüğümüz tarafından eksiksiz bir şekilde iletilmiştir.

SONUÇ VE TESCİL

Başvurunun "OLUMLU" sonuçlanmasının ardından, Türkiye İstatistik Kurumu, 13 Ekim 2023 tarihli ve 85703 sayılı yazısında, Çalışma İzin İstatistikleri, İş Uyuşmazlığı İstatistikleri ve Çalışma Hayatı İstatistikleri için Kalite Logosu verilmesinin "UYGUN" görüldüğünü belirtmiştir.

Bu başarı, Bakanlığımızın istatistik üretimindeki kaliteyi ve güvenilirliği tescillemiş olmasının bir göstergesidir.

KALİTE LOGOSU TESLİMİ

Son olarak, 15 Kasım 2023 tarihinde düzenlenen 17. İstatistik Konseyi toplantısında, Bakanlığımız Çalışma Genel Müdürlüğü temsilcileri tarafından Kalite Logosu teslim alınmıştır. Bu önemli an, Bakanlığımızın ve tüm ilgili kurumların, istatistiklerin kalitesine verdikleri önemin bir simgesi olarak tarihe geçmiştir.

KALİTE LOGOSUNUN YENİDEN TASARIMI

Bakanlığımızın sorumlu olduğu Resmi İstatistiklerden Genel Müdürlüğümüzün görev alanı kapsamında üretilen Çalışma Hayatı İstatistikleri ve İş Uyuşmazlığı İstatistikleri nin geçerlilik süresi 2028 yılına kadar devam ederken Resmi İstatistik Kalite Belgesi ve Resmi İstatistik Kalite Logosu Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı tarafından yeniden tasarlanarak Genel Müdürlüğümüze iletilmiştir.

Türkçe ve İngilizce olarak tasarlanan Kalite Logosu, Resmi İstatistikler kapsamındaki yayınlarda başta olmak üzere çeşitli mecralarda kullanılacaktır.



BAKAN IŞIKHAN, 8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME GÖRÜŞMELERİ KAPSAMINDA EĞİTİM, ÖĞRETİM VE BİLİM HİZMETLERİ KOLU TOPLANTISI'NA KATILDI



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan, 8. Dönem Toplu Sözleşme Görüşmeleri kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Reşat Morali Toplantı Salonu'nda düzenlenen Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolları tekliflerinin müzakere toplantısına katıldı.

Toplantıda konuşan Bakan Işıkhan, toplantının hayırlara vesile olmasını dileyerek, “Her zaman söylediğimiz gibi özlük ve sosyal haklarda iyileştirmelerin yapılmasının önemli olduğunu tekrar vurgulamak istiyorum. Hep birlikte istişare içerisinde talepler dile getiriliyor. Önceki dönemlerde olduğu gibi kapımızın her zaman açık olduğunu vurgulamak istiyorum. Görüşmelerimizin tekrar hayırlı olmasını Yüce rabbimden diliyorum.” İfadelerini kullandı.

Bakan Işıkhan, sözleşmenin Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na gitmeden masada imzalanmasını temenni ederek, koşullar doğrultusunda gerekli tasarrufun kullanılacağına vurgu yaptı.

Bakan Işıkhan, “Hepimiz kamu personelimizin refahını arttırmayı amaçlıyoruz. Bu süreçleri bu çerçevede gerçekleştiriyoruz.” dedi.



Toplantıya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Faruk Özçelik, Çalışma Genel Müdürü Mehmet Baş, Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın ve kamu kurumu ve sendika temsilcileri katıldı.

BAKAN IŞIKHAN, 8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME GÖRÜŞMELE- Rİ KAPSAMINDA MEMUR KONFEDERASYONLARI VE SENDİKA GENEL BAŞKANLARI İLE BİR ARAYA GELDİ



Toplantıda konuşan Bakan Işıkhan, toplu sözleşme sürecinde Memur-Sen Konfederasyonu, sendikalar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı temsilcileri ile ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinin bir araya gelerek yoğun bir mesai yürüttüklerini ve yürütmeye devam edeceklerini söyledi.

5 Ağustos'ta tamamlanan ön müzakere toplantılarında 11 hizmet kolu ile kamu görevlilerinin geneline ilişkin tekliflerini ayrıntılı bir şekilde değerlendirdiklerine vurgu yapan Işıkhan, "Yetkili konfederasyon ve sendikalarımızdan toplamda bin 48 teklif geldi. Bu teklifler ön müzakerelerde ayrıştırıldı ve şu anda bin 107 madde üzerinden müzakerelerimizi sürdürüyoruz. Toplu sözleşme süreci bildiğiniz gibi alın terinin, emeğin, adaletin ve hakkaniyetin masada vücut bulduğu bir süreçtir." ifadelerini kullandı.

"2002 Yılından Bugüne Kadar Tüm Çalışanlarımızın Haklarında Tarihi İyileştirmeler Yaptık"

Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın liderliğinde, AK Parti'nin iktidara geldiği 2002 yılından bu yana özellikle

kamu görevlilerinin ve emeklilerinin ekonomik, sosyal ve özlük haklarında son derece önemli değişikliklerin hayata geçirildiğini anımsatan Bakan Işıkhan, sözlerini şöyle sürdürdü:

"AK Parti olarak çalışanlarımızın refahını sürekli artıran, vatandaş odaklı, demokratik ve sosyal devleti esas alan yönetim anlayışı ile kamu çalışanlarımız, memurlarımız ve emeklilerimiz için gelecekte yapacağımız hizmetlerin de en sağlam teminatı olduğumuzu özellikle vurgulamak isterim. Hepinize Türkiye Yüzyılı'na yakışan bir kamu personel sisteminin inşası nedeniyle şimdi ve bundan sonra yapacağınız her türlü katkı için ayrıca teşekkür ediyorum. 2002 yılından bugüne kadar tüm çalışanlarımızın haklarında tarihi iyileştirmeler yaptık. Sosyal diyalog mekanizmalarını hep açık tuttuk. Bu mekanizmaların gerçekleştiği masalarda dayatma değil, istişare anlayışıyla hareket ettik. Çünkü biliyoruz ki katılımcı yönetim anlayışı çalışma hayatımızın en önemli güvencesidir." Işıkhan, genele ilişkin müzakerelerde maaş artışlarına ilişkin teklifle ilgili şu bilgileri paylaştı:

"Teklifimiz; 2026 yılı ilk 6 ay için yüzde 10, ikinci 6 ay için yüzde 6. 2027 yılı ilk 6 ay için yüzde 4 ve ikinci 6 ay için yüzde 4 şeklindedir. Memurlarımızla toplu sözleşme sürecimiz devam ediyor. İnşallah Türkiye Yüzyılı vizyonumuzla, Sayın Cumhurbaşkanımızın liderliğinde eserlerimizle ve projelerimizle her zaman emeğin ve emekçinin sesi olmaya devam edeceğiz."

Bakanlık olarak çalışma hayatında özellikle kamu hizmetlerinin sunumunda verimliliği, kaliteyi, disiplini ve başarıyı odaklayan projeleri hayata geçirmeye devam edeceklerinin altını çizen Bakan Işıkhan, "Amacımız; mali disiplin ile maaş dengesi arasında optimum noktayı bulmak. Hem ülke ekonomisinin sürdürülebilirliğini hem de çalışanlarımızın refahını birlikte temin etmektir. Refahı tabana yayarak geçici değil, sürekli bir kalkınmayı hedefliyoruz. İnşallah sizlerle birlikte gece gündüz demeden çalışarak, üreterek, hizmetlerimizi sürekli geliştirerek, emeğimizin karşılığını alarak vatandaşlarımıza hizmet etmeye devam edeceğiz." diye konuştu.



Haşim DÜNDAR

hdundar2@sgk.gov.tr

SOSYAL GÜVENLİKTE SİGORTALI SAYILMAYANLAR

Sigortalı Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi olarak tanımlanır.

Hizmet akdi: Borçlar kanununda tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini veya hizmet akdini, İşçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan sürede iş görmeyi ve işverenin de işçiye ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.

Hizmet akdinin unsurları: İş, ücret, bağımlılık, zaman gibi unsurlardır.

5510 sayılı kanunun 6'ncı maddesinde bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında;

İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi;

İstisna sadece ücret almayan eşe ilişkindir. Eşe ücret ödenirse sigortalı sayılması gerekir. İşyerinde ücret almazlar dahi işverenin çocuğu, ana-babası, kardeşi gibi akrabalar çalışırsa bunların zorunlu olarak sigortası yapılması gerekir.

Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar;

İstisna konut içinde yapılan işlere 3. dereceden sonra bir hısım veya akraba olmayan biri katılırsa konut, işyeri özelliği kazanır ve konutta çalışanlar sigortalı çalışır.

Ev hizmetlerinde çalışanlar;

İstisna bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar.

Ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç.

Askerlik hizmetini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencileri.

(Yedek astsubay öğrencileri de 2019'dan itibaren "sigortalı sayılmayanlar" arasında sayılmıştır.)

Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla; yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar;

İstisna Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkede sigortalı ya da emekli olup ülkemize 3 aydan fazla süreyle çalışmaya gelen sigortalılar, çalışmaya başladıkları 3. ayın son gününü takip eden günden itibaren sigortalı sayılır.

Yüksekokullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler.

Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya malûller.

5510 sayılı kanunumuzun 4B ve 4C kapsamında sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar.

İstisna ancak bir meslek veya sanat okulunu bitirip mahkemece ergin kılınmak şartıyla çalışanlar hakkında 18 yaşını doldurma şartı aranmaz. (Kaza-i rüşd kararı). Bu bendin uygulanmasıyla ilgili olarak, bir meslek veya sanat okulunu bitirenlerden, 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu hükümlerine göre mahkemece ergin kılınmak suretiyle, öğrenimleriyle ilgili görevlerde çalışanlar hakkında 18 yaşın bitirilmiş olması şartı aranmaz.

Kamu idarelerinde ve Kanunun ek 5'inci maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler ile 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar. Türkiye Ziraat Odaları Birliğinin görüşü alınır.

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler.

Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde, işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar.

Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü, Türkiye Futbol Federasyonu, bağımsız spor federasyonları tarafından yapılan her türlü gençlik ve spor faaliyetleri ile bu faaliyetlerle ilgili kamp, eğitim ve hazırlık çalışmalarında süreklilik arz etmeyecek şekilde görevlendirilenler.

30'uncu maddenin üçüncü fıkrasının (b) bendi kapsamında olanlar hariç olmak üzere, yaşlılık aylığı almaktayken bu aylıkları kesilmeksizin 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında çalışanlar. 4'üncü ve 5'inci maddelere göre sigortalı sayılmaz.

Ücretsiz izin verilen kamu çalışanlarından 5510 sayılı kanunun 4/C sigortalıları veya 5434 tabi iştirakçiler. 4C sigortalılardan 657 sayılı kanun veya kendi mevzuatları uyarınca ücretsiz izne ayrılanların kadrolarıyla ilişkileri devam ettiğinden bu sürelerde 4A, 4B veya 506 sayılı kanunun geçici 20. maddesi kapsamında zorunlu sigortalı ya da isteğe bağlı sigortalı sayılmazlar.

Elçiliklerde çalışan yabancı uyruklular.

İstinası Elçilik, konsolosluk vb. yerlerde çalışanlardan gönderen devlette veya üçüncü bir devlette sigortalılıklarını belgelemeyenler ile Türkiye'de ikamet etmekteyken buralarda çalıştırılan Türk vatandaşlarından Sosyal Güvenliğe bildirimleri yapılanlar sigortalı sayılır.

- Derneklerin yönetim/denetim kurulu üyeleri ile yönetim kademesinde yer almayan üyeleri.
- Kooperatiflerin yönetim/denetim kurulu üyeleri.
- Vakıfların yönetim organlarında görev yapanlar.
- Vahidi fiyat suretiyle çalışanlar (birim işe verilen fiyat... ormancılıkta).
- Yukarıdaki sayılan durumlarda Sosyal Güvenlik açısından sigortalılık aranmamakta olup diğer hususlarda sigortalılık işveren için zorunluluk, çalışanlar için bir haktır.

KAYNAKÇA

1-5510 sayılı kanunun ilgili maddesi

2-2013/11 sayılı sigortalılık işlemleri hakkında genelge

3-Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği

8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME'DE HİZMET KOLLARINA YÖNELİK MALİ VE SOSYAL HAKLARDA MUTABAKATA VARILDI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Prof. Dr. Vedat Işıkhan, 8. Dönem Toplu Sözleşme Görüşmeleri Kapsamında, yetkili sendika genel başkanları ile Hizmet Kollarına Yönelik İmza Törenine katıldı. Bu kapsamda, mali ve sosyal haklarda 11 hizmet kolunun tamamıyla (EĞİTİM-BİR-SEN, SAĞLIK-SEN, DİYANET-SEN, BÜRO MEMUR-SEN, BEM-BİR-SEN, TOÇ BİR-SEN, BAYINDIR MEMUR-SEN, ENERJİ BİR-SEN, BİRLİK HABER-SEN, ULAŞTIRMA MEMUR-SEN, TÜRK KÜLTÜR SANAT-SEN) anlaşmaya varıldı.

Hizmet Kollarında Çok Önemli Kazanımlar Sağlandı

İmza töreninde yaptığı konuşmada 28 Temmuz'da başlayan ön müzakere sürecinden bu yana yürütülen toplu sözleşme sürecinin hayata geçirileceğini belirten Bakan Işıkhan, "Bu uzun zaman içerisinde gerçekten çok yoğun bir iş gücümüz vardı, iş yoğunluğumuz vardı. Bunu başarıyla yerine getirdik. Burada kamu işveren heyetine ve siz sendika başkanlarımıza, kıymetli genel başkanımıza, konfederasyon başkanımıza da ben teşekkür etmek istiyorum. Kamu personelimiz için iki yıl önce gerçekleştirdiğimiz gibi hizmet kollarında çok önemli kazanımlar sağlandı. Bu toplu sözleşme sürecinin, 6,5 milyona yakın kamu görevlimize ve emeklimize hayırlı, uğurlu olmasını diliyorum. Allah utandırmasın" şeklinde konuştu.

Türkiye Yüzyılına Yakışan Sosyal Haklar Hayata Geçirildi

Sendikaların binden fazla talebi olduğunu hatırlatan Işıkhan, "Bu talepleri tasnif ettik. Siz sendika temsilcileri yoğun bir şekilde çalıştınız, kamu işveren heyeti de yoğun bir mesai harcadı ve burada gerçekten de Saygıdeğer Cumhurbaşkanımızın liderliğinde Türkiye Yüzyılı'na yakışan bir çalışma hayatında kamu personelimizi

güçlendirecek hem mali hem de sosyal hakları hayata geçirmiş olduk. Ben emek gösteren, destek veren, dün gece 1.30 gibi bitirdik toplantılarımızı bu toplantılara katılan tüm arkadaşlarıma, hepinize teşekkür etmek istiyorum. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'ndan çıkacak genele ilişkin artış oranları kararının da şimdiden hayırlı olmasını diliyorum." dedi.

4 Milyonun Üzerinde Memuru İlgilendiren Hizmet Kollarında İmzaların Tamamı Atıldı

11 hizmet kolu ile imzaların atılmasının ardından basına açıklamalarda bulunan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan, 8. Dönem Toplu Sözleşme Çalışmalarının yaklaşık 25 gün sürdüğünü söyledi.

Bakan Işıkhan, şöyle konuştu:

"Bu çalışmalarımız neticesinde değerli arkadaşlarım, çalışmalarımızı iki perspektifte sürdürdük. Birincisi, genel oransal zam, bir diğeri ise hizmet kolları. Bu uzun mesailer neticesinde bugün 11 hizmet kolunun tamamında imzalarımızı attık. Süreç, kamu personelinin geneline ilişkin ve hizmet kollarındaki sendikalarımızla büyük oranda uzlaşma sağladığımızı özellikle ifade etmek isterim. 4 milyondan fazla çalışmamız bu sendikalarımızın çatısı altında hizmet kolları çatısı altında çalışmalarını sürdürmekte. Büro ve bankacılık ve sigortacılık hizmetleri, eğitim öğretim birim hizmetleri, sağlık ve sosyal hizmetler, yerel yönetim hizmetleri, basın yayın ve iletişim hizmetleri, kültür ve sanat hizmetleri, bayındırlık inşaat ve köy hizmetleri, ulaştırma hizmetleri, tarım ve ormancılık hizmetleri, enerji sanayi ve madencilik hizmetleri, diyanet ve vakıf hizmetleri. Tüm kamu görevlilerimiz bu hizmet kollarında çalışmalarını sürdürürken ben gerçekten kendilerine teşekkür etmek istiyorum."



369 Maddede Uzlaşa Sağlandı

Oransal zam ile ilgili de bilgi veren Işıkhan, "Şimdi, burada mutabakat sağlayamadığımız için tahkim süreci söz konusu. Karar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna ait olacaktır. Hakem Kurulumuzun verdiği karara hepimiz saygı göstereceğiz. Ancak genel toplu sözleşmeye ilişkin bu oransal zam dışındaki kısımlarda da değerli arkadaşlarım, özellikle ifade etmek istiyorum çok büyük başarılarla imza attık. 11 hizmet kolunun tamamında memur sendikalarımız için çok önemli mali, özlük ve sosyal haklarda kazanımlar sağladık. Yaklaşık 4.2 milyon memurumuzu ilgilendiren genele ilişkin ve mali sosyal haklarda 58 maddede, hizmet kollarında da 311 maddede, yani toplamda 369 maddede uzlaşma sağlanmıştır. Geçtiğimiz 7'inci Dönem Toplu Sözleşmede uzlaşma sağladığımız madde sayısı 341 idi. Bu dönemde önceki dönemlerin de üzerine çıkan sayıda maddelerde uzlaşma sağlandığı için memnunuz. Bu dönemde uzlaşma sağlanan maddelerden

öne çıkanları sizlerle de paylaşmak isterim. Daha ayrıntılı bir şekilde zaten ilerleyen zamanda sizlerle bir araya gelerek memurlarımızın haklarında ilerleme sağladığımız tüm maddeleri sizlerle tek tek paylaşacağım. Ama sadece kabaca örneğin; şefin altındaki tüm genel idari hizmet personeli ile yardımcı hizmetler sınıfına, müdürlere ve müdür yardımcılara, avukatların ek ödemelerine, şeflerin tazminatlarına, mühendis ve mimarların ek ödeme oranlarına, jeolog, kimyager ve fizikçilerin, tekniker ve teknisyenlerin, veteriner hekimlerin ek ödemelerine, öğretmenlerin öğretim yılına hazırlık ödeneğine, akademik personelin eğitim öğretim ödeneğinde önemli artışlar sağladık" ifadelerini kullandı.

Memurlara 80 Milyar TL'lik Kazanım

Bakan Işıkhan, "Sendikaların yıllardır dile getirdiği ve çözölemeyen koruyucu giyim yardımı sorunu bu toplu sözleşme ile mutabakata varılmış ve sorun çözülmüştür. Toplamda 80 milyar liranın üzerinde bir

kazanım memurlarımız ile hizmet kollarındaki sendikalarımızla gerçekleştirdik ve bu 80 milyarı hizmet kollarına tamamen harcadığımızı da ifade etmek istiyorum. Bu bençe çok önemli bir kazanım. Sayın Cumhurbaşkanımızın liderliğinde, Türkiye Yüzyılı'na yakışan bir süreci yürüttüğümüzü de buradan ifade etmek istiyorum. Kıymetli memurlarımıza ve ailelerine tekrar hayırlı olmasını diliyorum." dedi.

Hiçbir Memurumuzu Enflasyona Ezdirmeyeceğiz

Işıkhan, "Nasıl ki değerli arkadaşlarım bugüne kadar Sayın Cumhurbaşkanımızın liderliğinde memurlarımıza en ileri hakları ve ücret iyileştirmelerini yaptıysak, bundan sonra da yapmaya devam edeceğiz. Hiçbir vatandaşımızı, hiçbir memurumuzu ve diğer tüm çalışanlarımızı Türkiye Yüzyılı'na yakışan bir süreç içerisinde enflasyona ezdirmeyeceğiz. Ben tekrar sürecin hayırlı olmasını diliyorum." diye konuştu.



Daha sonra **“Türkiye Yüzyılı’nda Çalışma Hayatı Buluşmaları”** Programına katılan Işıkhan, burada iş insanları ve STK temsilcileri ile bir araya geldi. Programda konuşma yapan Bakan Işıkhan, Muş’un doğunun vicdanı, Anadolu’nun özü olduğuna vurgu yaparak, **“Muş, Malazgirt’tir. Sultan Alparslan’ın Anadolu’nun kapılarını açtığı, milletimizin kaderini değiştiren büyük zaferin mekânıdır. Muş, Haçlılara karşı direnişimizin adıdır. İstiklal uğruna gözünü kırpmadan şehadet şerbetini içenlerin yurduudur. Bu topraklar nice kahramanı, mücahidi, âlimi, ozanı, gönül insanını yetiştirmiştir. Hangi alanda bir başarı hikâyesi yazılsa Muş oradadır”** dedi.

“2002 Yılından 2025 Mayıs Ayı Sonuna Kadar Toplam 52 Bin 110 Vatandaşımız İŞKUR Aracılığıyla Muş’ta İşe Yerleştirilmiştir”

Işıkhan, enflasyonu düşürmeye yönelik genel ekonomik politikalara rağmen Türkiye genelinde olduğu gibi Muş’un işgücü piyasasında son dönemde önemli iyileşmeler olduğunu belirterek, şu bilgileri paylaştı: “Van, Muş, Bitlis ve Hakkâri illerini kapsayan TRB-2 Bölgesinde istihdam oranı yüzde 39,5, işsizlik oranı yüzde 15,3, işgücüne katılım oranı da yüzde 46,6’dır. İstihdamın sektörel dağılımına baktığımızda tarımda yüzde 24,5, sanayide yüzde 23,2 ve hizmet sektöründe bu oldukça yüksek yüzde 52,3’tür. 2002 yılından 2025 Mayıs ayı sonuna kadar toplam 52 bin 110 vatandaşımız İŞKUR aracılığıyla Muş’ta işe yerleştirilmiştir. Mayıs ayı sonu itibarıyla Muş ilinde 10 bin 430 kayıtlı işsiz bulunmaktadır. Bin 667 açık iş talebi işverenler tarafından İŞKUR’umuza bildirilmiştir. Aktif İşgücü Programları kapsamında 2002 yılından günümüze kadar toplam 33 bin 862 kişi bu programlarımızdan faydalanmıştır. İşgücü Uyum Programı kapsamında 2024 Eylül ayından bugüne kadar Muş ilinde toplam bin 125 kişi kontenjanımızdan faydalanmıştır.”

Bakan Işıkhan, 2025 Mart ayı itibarıyla 62 bin 241 kişi aktif sigortalı çalışan bulunduğuna dikkati çekerek, “Muş ilinde toplamda 2 bin 890 iş yeri bulunmaktadır. 2002 ile 2025 Nisan döneminde 10 bin 114 işyeri teşviklerimizden yararlanmıştır. Ödenen toplam teşvik tutarı 1.6 milyar lirayı aşmıştır. Muş’ta yaptığımız İşgücü Piyasası Araştırması sonuçlarına göre en fazla açık iş olan beş meslek şu şekilde; inşaat işçisi, perakende satış elemanı özellikle gıda sektöründe, diğer motorlu araç sürücüleri, fizyoterapist ve ısı cam imal işçisine ihtiyaç duyduğu belirlenmiştir İŞKUR tarafımızdan. Bu verilerle şehrimizin potansiyelini daha da artırmak için sanayi bölgelerini güçlendirmemiz, girişimcilerimize daha fazla destek sunmamız gerektiğini de biliyoruz” diye konuştu. Hükümet olarak yatırımcıların önünü açmak, iş dünyasının karşılaştığı finansman ve bürokratik engelleri azaltmak için çalıştıklarını kaydeden Işıkhan, “Özellikle Muş’un genç nüfusunu işgücüne kazandırmak, iş insanlarımızı daha fazla yatırım yapmasını sağlamak için destek mekanizmalarımızı güçlendiriyoruz. Bu tür toplantılar gerçekleştirerek işverenlerimizle sürekli temas halinde olmaya da kıymetli kardeşlerim büyük önem veriyoruz. Şehirlerimizde iş yerlerini tek tek ziyaret ediyoruz ve işgücü piyasası araştırmalarımızı gerçekleştiriyoruz. Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan’ın liderliğinde Türkiye Yüzyılı vizyonu her alanda daha güçlü, daha müreffeh hale gelmek için Bakanlık olarak çalışmalarımızı sürdürüyoruz” ifadelerini kullandı.

Bakan Işıkhan, Türkiye’nin artık kabuk değiştirdiğini söyleyerek, şunları aktardı:

“Güvenlik tehdidiyle değil kalkınma hedefiyle anılıyor. Şimdi önümüzde yepyeni bir sayfa açılıyor. Terörün karanlığından çıkan bir milletin kardeşliğin, aydınlığa yürüyüşü. Bu kutlu yürüyüşte barış olacak inşallah, üretim olacak, istihdam olacak, refah olacak, adalet ve kalkınma olacaktır. Biz bu mücadeleyi sadece bugünün değil, yarının Türkiye’si için veriyoruz. Evlatlarımız için veriyoruz ve evlatlarımız eskinin karanlığına maruz kalmasın diye veriyoruz. Terörsüz Türkiye vizyonumuz sadece bir güvenlik politikası değil, aynı zamanda bu milletin gecikmiş kalkınmasının telafisidir. Bu vizyon, yarının Türkiye’sini kardeşliğin, refahın, istikrarın ve üretimin temelleri üzerine inşa etme kararlılığıdır. Artık bu topraklarda korkular değil, umutlar konuşulacak. Çatışma değil, kalkınma gündem olacak. Dağların arasında silah sesleri değil, atölyelerin, makinelerin, üretim tezgâhlarının sesi yankılanacak inşallah.”

Cumhuriyetin ikinci asrını bir kalkınma asrına dönüştürdüklerine dikkati çeken Işıkhan, artık her gencin doğup büyüdüğü şehirde iş bulmasını istediklerini kaydetti. Programa, İl Jandarma Komutanı Albay Yılmaz Kırgeç, İl Emniyet Müdürü Serkan Karaman, AK Parti İl Başkanı Melik Emre, sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri ile iş insanları katıldı.



Şefika YURTIŞIĞI

sefika.yurtisigi@csgb.gov.tr

ÇALIŞMA HAYATINDA YÖNETİCİLİK KAVRAMI VE YÖNETİCİLİK AKIMLARI

Yöneticilik, bireylerin ve örgütlerin hedeflerine ulaşmasını sağlamak amacıyla kaynakların planlanması, örgütlenmesi, yönlendirilmesi ve denetlenmesi süreçlerini kapsayan temel bir işlevdir. Çalışma hayatında yöneticilik yalnızca emir-komuta zinciri içinde görev dağılımı yapmakla sınırlı değildir; aynı zamanda çalışanların motivasyonunu artırmak, kurumsal verimliliği sağlamak ve değişen çevresel koşullara uyum göstermek açısından stratejik bir rol üstlenir. Bu bağlamda yöneticilik anlayışları tarihsel süreçte çeşitli teoriler ve yaklaşımlar etrafında evrilmiştir.

YÖNETİCİLİK KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

1. Klasik Yönetim Yaklaşımları

- Bilimsel Yönetim (Taylor)
- Yönetim Süreci Yaklaşımı (Fayol)
- Bürokratik Yönetim (Weber)

2. Neo-Klasik Yaklaşımlar

- İnsan İlişkileri Yaklaşımı (Mayo)
- Motivasyon Teorileri (Maslow, Herzberg)

MODERN VE POSTMODERN YÖNETİM YAKLAŞIMLARI

- Sistem Yaklaşımı
- Durumsallık Yaklaşımı
- Toplam Kalite Yönetimi (TKY)
- Yalın ve Çevik (Agile) Yaklaşımlar

TÜRK İŞ DÜNYASINDA YÖNETİCİLİK ANLAYIŞI

Türkiye'de yöneticilik anlayışı, hem tarihsel mirasın hem de hızlı ekonomik ve toplumsal dönüşümün etkisiyle benzersiz bir yapı arz etmektedir. Osmanlı'dan Cumhuriyet'e, sanayileşmeden dijitalleşmeye kadar uzanan süreçte yöneticilik rolleri, toplumsal değerler, kültürel kodlar ve ekonomik gerekliliklere göre farklılaşmıştır.

1. Tarihsel Arka Plan ve Bürokratik Miras

Osmanlı İmparatorluğu'nun merkezîyetçi yapısı, Cumhuriyet'in devletçilik politikalarıyla birleşerek yöneticiliği bürokratik ve otoriter bir çizgide şekillendirmiştir. Bu gelenek, kamu sektöründeki yöneticilik anlayışında uzun süre etkisini sürdürmüştür.

2. 1980 Sonrası Dönüşüm ve Özel Sektör Dinamizmi

Liberal politikaların benimsenmesiyle özel sektör büyümüş, aile şirketleri ve KOBİ'ler yaygınlaşmıştır. Bu dönemde yöneticilik anlayışı daha çok kişisel ilişkiler, güven ve sadakat ekseninde ilerlemiş, profesyonel yöneticilik anlayışı zamanla gelişmiştir.

3. Kültürel Dinamiklerin Etkisi

Türk kültüründe otoriteye saygı, yüksek güç mesafesi ve kolektivist değerler öne çıkar. Ancak yeni kuşakların iş gücüne girmesiyle daha katılımcı, demokratik ve iletişim odaklı yönetim modelleri yaygınlaşmaktadır.

4. Sektörel Farklılıklar

Yöneticilik tarzları sektörel olarak değişiklik göstermektedir:

- **Sanayi:** Verimlilik ve otorite odaklı
- **Hizmet:** Müşteri memnuniyeti ve iletişim odaklı
- **Teknoloji:** Çevik, yatay ve proje temelli

5. Dijitalleşme ve Yeni Kuşakların Etkisi

Z kuşağının beklentileri, yöneticilerin daha empatik, esnek ve açık iletişimli olmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu da yönetim anlayışında dönüşüm yaratmakta; liderlik gelişim programlarına ve mentorluk uygulamalarına olan ilgiyi artırmaktadır.

6. Kadın Yöneticilerin Rolü

Kadın yöneticilerin sayısı artarken, çeşitlilik ve kapsayıcılık iş dünyasında daha fazla önem kazanmaktadır. Ancak cam tavan sendromu ve cinsiyet temelli önyargılar hâlâ aşılması gereken sorunlardır.

Yöneticilik, tarihsel süreçte statik bir görev tanımı olmaktan çıkmış, çevresel değişkenlere, insan davranışlarına ve teknolojik gelişmelere göre sürekli yeniden şekillenen dinamik bir süreç haline gelmiştir. Dijitalleşme, kuşak değişimi ve küresel rekabet bu dönüşüm sürecini hızlandırmaktadır. Geleceğin yöneticisi; stratejik düşünen, teknolojiyi iyi kullanan, etik değerlere bağlı, iletişim becerileri güçlü ve öğrenmeye açık bireylerden oluşacaktır.

İŞYERİ UYUMUNA VE SOSYAL DİYALOĞA İLİŞKİN İSKANDİNAV DENEYİMİ



İşçi konfederasyonları ile sosyal diyalog ve işyeri uyumu toplantısı.

STOCKHOLM (ILO Haber) – Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı (RTB) iş birliğinde ve Avrupa Birliği finansmanı ile yürütülen **“İş Teftiş Rehberlik ve Sosyal Diyalog Yoluyla İşyeri Uyumunun Güçlendirilmesi Projesi”** kapsamında, 25–29 Ağustos 2025 tarihlerinde İsveç'e bir çalışma ziyareti düzenlendi.

Türkiye'den RTB Başkanı ve iş başmüfettişleri ile TÜRK-İŞ, TİSK ve ILO temsilcilerinden oluşan heyet; İsveç'te çalışma mevzuatına uyumun; önleyici güvenlik kültürü, teknoloji, araştırma ve veriyle desteklenen denetim mekanizmaları ile sosyal diyalog ekseninde nasıl geliştirildiğini yerinde inceledi.

Çalışma ziyaretinde heyet, İsveç İstihdam Bakanlığı, İsveç İş Ortamı Otoritesi, İsveç İş Ortamı Uzmanlık Kurumu, İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu, İsveç Profesyonel Çalışanlar Konfederasyonu, Sağlıklı Çalışma Yaşamı Girişimi, İsveç İş Dünyası Konfederasyonu, Ulusal Arabuluculuk Kurumu ve İnşaat Güvenliği Parkı ile temaslarda bulundu. Heyet ayrıca Türkiye Cumhuriyeti Stockholm Büyükelçiliğini ziyaret ederek iki ülke arasında çalışma hayatına ilişkin iş birliği imkanlarını değerlendirdi.

Önleyici güvenlik uygulamaları ve veri temelli denetim öne çıktı

Ziyarette, çalışma mevzuatına uyumun; önleyici güvenlik kültürü, teknoloji, araştırma ve veriyle desteklenen denetim mekanizmaları ile sosyal diyalog ekseninde nasıl geliştirildiği; platform çalışması, kısa süreli veya uzaktan çalışma gibi standart dışı istihdamın ve dijitalleşmenin iş teftişine etkileri ele alındı. Ücretlerin ödenmesi, izinlerin kullanılması ve fazla mesai gibi idari konularda sendikaların etkin rolü vurgulanırken, bu konuların çoğunlukla toplu sözleşmelerle düzenlendiği ve müfettiş müdahalesine genellikle gerek duyulmadığı ifade edildi.

Ayrıca, en az beş işçi çalıştıran işyerlerinde bulunması zorunlu olan, sendika tarafından yetkilendirilen ve işi durdurma yetkisine sahip işyeri güvenlik temsilcilerinin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasındaki kritik rolü öne çıktı.

Görüşmelerde, kanıta dayalı politika üretimi ve yeni risklerin (psikososyal riskler, ergonomi, kimyasal/biyolojik tehlikeler ve iklim değişikliğine bağlı İSG riskleri) izlenmesine yönelik güncel araştırmalar hakkında bilgi de paylaşıldı.

Sosyal Taraflarların etkili rolü

İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve İsveç Profesyonel Çalışanlar Konfederasyonu ile yapılan görüşmelerde yüksek sendikalaşma oranı, toplu sözleşmelerin işyeri uyumundaki rolü ve beyaz yaka çalışanlara yönelik psikososyal riskler ele alındı. Sağlıklı Çalışma Yaşamı Girişimi toplantısında belediye hizmetlerinde sosyal tarafların ortak önleyici girişimleri incelendi. İsveç İş Dünyası Konfederasyonu ile görüşmede ise işveren tarafının uyum, verimlilik ve adil rekabet yaklaşımları tartışıldı, işçi ve işveren örgütlerinin ortak İSG girişimlerinin katkıları ile ulusal düzeyde politika süreçlerine katılım mekanizmaları da masaya yatırıldı.

Sahada uygulamalı öğrenme: Güvenlik Parkı

Çalışma ziyareti ile katılımcılara, yüksekte çalışma, kapalı alanda çalışma, makine güvenliği ve olay simülasyonları gibi uygulamalı İSG araçları üzerinden bilgi ve uygulamayı bir araya getiren ve işveren örgütleri tarafından finanse edilen bir merkezi deneyimleme fırsatı da sunuldu.



Sosyal tarafların önleyici iş sağlığı ve güvenliği girişimleri toplantısı.

İşyeri uyumunda önleyici kültür ve çok paydaşlı işbirliği

Ziyarette, yüksek toplu sözleşme ve sendikalaşma oranları ile işçi ve işveren örgütlerinin aktif rolünü vurgulandı; işyeri güvenlik temsilcisi uygulaması ve sosyal diyalog aracılığıyla önleyici güvenlik kültürünün yaygınlaştırılmasının önemine dair somut çıkarımlar sunuldu. Kazanımların, "İş Teftiş Rehberlik ve Sosyal Diyalog Yoluyla İşyeri Uyumunun Güçlendirilmesi Projesi" kapsamında Türkiye'de işyeri uyumunun güçlendirilmesine katkı sunması bekleniyor.

KÜLTÜR SANAT

köşesi





Keriman BAYRAKTAR
keriman.bayraktar@csgb.gov.tr

MADE IN DAGENHAM ÜZERİNDEN EŞİT ÜCRET MÜCADELESİ VE TOPLUMSAL DÖNÜŞÜM

MADE IN DAGENHAM



1968 İngiltere'sinde kadın işçilerin eşit ücret mücadelesini konu alan Made in Dagenham filmi; kadın emeğine dair, sendikal temsil eşitsizliği ve toplumsal cinsiyet odaklı işgücü politikaları bağlamında bir değerlendirme sunar. Filmden hareketle, kadınların işgücüne katılımını, sendikal örgütlenme deneyimlerini ve eşit ücret ilkesinin uygulanabilirliğini irdelemek; toplu iş sözleşmelerinin cinsiyet duyarlılığı açısından incelenmek ve kamu politikalarında cinsiyet etkisi analizinin kurumsallaşması yönünde öneriler geliştirilebilir.

Kadın emeği tarihsel olarak eşit işe eşit ücret talebi ile kadınların en temel mücadelelerinden olmuştur. Made in Dagenham filmi, bu mücadelenin dönüm noktalarından biri olan Ford fabrikasındaki kadın işçilerin 1968 grevini temel alarak, işyerindeki cinsiyet temelli ayrımcılığı sinema aracılığıyla görünür kılmaktadır. Kadın emeği hâlen düşük iş gücüne katılım oranı, cam tavan engelleri, kayıt dışı istihdam ve sendikal yapılarda temsil eksikliği gibi çok boyutlu sorunlarla karşı karşıyadır.

Çalışma hayatı, yalnızca üretimin değil aynı zamanda toplumsal eşitliğin ve adaletin inşa edildiği bir alandır. Filmdeki kadınların işyerindeki talepleri, yalnızca maddi bir karşılık değil, emeğe verilen değerin toplumsal cinsiyet kalıplarını aşarak yeniden tanımlanması açısından da bir kırılma anı niteliği taşır. Bu grev, İngiltere'de "Equal Pay Act" in çıkmasına giden yolu açarken, dünyanın dört bir yanındaki kadın emeğine ilişkin tartışmaları da yeniden alevlendirmiştir.

Bu grev, yalnızca eşit ücret talebiyle değil, kadınların sendikal yapılarda söz sahibi olma çabalarıyla da dikkat çeker. Filmde erkek egemen sendikal yapıların kadınların taleplerine nasıl mesafeli durduğu, dayanışmanın nasıl adım adım örüldüğü etkileyici bir şekilde yansıtılır. Dagenham kadınları, "eşit işe eşit ücret" ilkesini hukuki ve toplumsal bir taleple harmanlayarak yalnızca kendi koşullarını değil, yasa yapım sürecini de etkiler.

Grevin ardından gelen 1970 tarihli "Equal Pay Act", İngiltere'de kadınlara ve erkeklere aynı işi yaptıkları takdirde eşit ücret ödenmesini yasal zorunluluk haline getirir. Film bu süreci, iş yerinden başlayan bir talebin nasıl kitlesel harekete dönüştüğünü ve mevzuatı dönüştürme gücünü etkileyici bir biçimde aktarır. İzlemeniz halinde, iyi seyirler dileriz.

Çalışma Genel Müdürlüğü



@cgm_csgb

