



E-BÜLTEN

ÇALIŞMA HAYATI

www.csgb.gov.tr/cgm

AYLIK BÜLTEN • SAYI:16 • 2025 TEMMUZ

ENLİK BAKANLIĞI
VE GÜVENLİĞİ KONSEYİ"
IMUZ 2025



**BAKAN İŞIKHAN,
ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONSEYİ
TOPLANTISI'NA BAŞKANLIK 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
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.

01	BİRLİKTE DAHA ADİL BİR ÇALIŞMA HAYATI İÇİN "Genel Müdürümüzden"
02	BAKAN IŞIKHAN, ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONSEYİ TOPLANTISI'NA BAŞKANLIK ETTİ "İnsan Onuruna Yaraşır Bir Çalışma Hayatını İnşa Etmek Aslında Hepimizin Öncelikli Görevidir"
04	BAKAN IŞIKHAN, "ÜRÜN GÜVENLİĞİ KONFERANSI"NA KATILDI "2007-2024 Yılları Arasında Toplamda 20 Bin 218 Ürün Denetimi Gerçekleştirdik"
05	SÖYLEŞİ "Osmanlı'nın Son Döneminde Çalışma İlişkileri Ve Çalışan Hakları" Üzerine" - Eyüp BEYHAN & Prof. Dr. Hasan Doğan
09	BAKAN IŞIKHAN, BİTLİS'TE ZİYARETLERDE BULUNDU "İŞKUR Aracılığıyla Bitlis'te, 2025 Mayıs Ayı Sonuna Kadar Toplam 36 bin 501 Vatandaşımız İşe Yerleştirilmiştir"
12	KÖŞE YAZISI "Yurtdışında Tedavi" - Haşim DÜNDAR
13	KÖŞE YAZISI "İşkolu Bazında Sendikalaşma Oranları ve Eğilimler – Temmuz 2025" - Eda Selin BAŞDOĞAN
16	BAKAN IŞIKHAN, MUŞ'TA ZİYARETLERDE BULUNDU "Türkiye Bin Yıl Önce Bu Topraklarda Filizlenen Malazgirt Ruhunu Yeniden Diriltmenin Eşiğine Gelmiştir"
19	KÖŞE YAZISI "İklim Kanununun Adil Geçiş Çalışmaları Açısından Değerlendirilmesi" - Fatma TEMİZ
22	KÖŞE YAZISI "Genç İstihdama Kamu Eliyle Güçlü Destek" - Şefika YURTIŞIĞI
23	RESMİ GAZETE HABERLERİ Mevzuat Daire Başkanlığı
25	BAKAN IŞIKHAN, "8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME GÖRÜŞMELERİ" HAZIRLIK TOPLANTISINA BAŞKANLIK ETTİ "2002 Yılında 392 Lira Olan En Düşük Memur Maaşı; 2025 Yılında 50 Bin 503 Liraya Ulaştırmıştır"
27	KÖŞE YAZISI "Yükseköğretim Mezunlarının İstihdamı: 2024 Tüik Göstergeleriyle Güncel Bir Değerlendirme" - Mustafa Sezer PEHLİVAN
32	ILO'DAN PLATFORM ÇALIŞANLARI HAKKINDA İLK KÜRESEL STANDARTLAR İÇİN ADIM "ILO, bu Sözleşme'nin 2026'da yapılacak ikinci ve son görüşmesine hazırlanırken, artık Türkiye'nin platform çalışanları için harekete geçme zamanı"
34	KÖŞE YAZISI "4688 Sayılı Kanun Gereğince Kamu Görevlilerinin Sendika Üyeliği Ve Eğilimleri, 2025 Temmuz" - Gökhan AVCI
37	KÖŞE YAZISI "İşkolları Listesi Nace Rev. 2.1'E Göre Revize Edildi" - Burcu ÖZCAN
39	ASTROLOJİDE ÇALIŞMA HAYATI "Temmuz - Ağustos Dönemi Genel Bakış" - Gülsen ARSLAN
41	KÜLTÜR SANAT KÖŞESİ "Germinal: Emegin Sessiz Çılgılığı" - Keriman BAYRAKTAR



Dr. Mehmet BAŞ
Çalışma Genel Müdürü

Genel Müdürümüzden

BİRLİKTE DAHA ADİL BİR ÇALIŞMA HAYATI İÇİN

Türkiye'nin çalışma hayatı, yalnızca ekonomik bir sistem değil; aynı zamanda sosyal adaletin, toplumsal barışın ve insan onuruna yaraşır yaşam koşullarının temelidir. Çalışma hayatının sağlıklı biçimde gelişmesi kuşku yok ki toplumsal refahın artırılmasında en önemli alanlardan biri olarak öne çıkmaktadır. Bu çerçevede bakıldığında çalışma hayatının bütün paydaşlarının iş birliği ve uyum içerisinde çalışması ülkemizin refahı ve kalkınması için büyük önem teşkil etmektedir. Bu noktada işgücü piyasalarımızın işlerliğini sağlamak ve çalışma hayatının geliştirilmesi amacıyla Çalışma Genel Müdürlüğü olarak sosyal diyalog mekanizmalarını aktif biçimde çalıştırıyor ve çalışmalarımızı bu amaçla sürekli olarak çeşitlendiriyoruz.

Ülkemizin çalışma hayatında adalet, eşitlik ve katılımcılık ilkelerini esas alan bir yaklaşımı hayata geçirmek adına attığımız her adım, daha güçlü bir gelecek inşa etme irademizin yansımasıdır. Bu çerçevede çalışma hayatının dönüşümünü yalnızca izlemekle kalmıyor en uygun politikaları geliştirmek amacıyla sosyal taraflarla istişare içerisinde çalışmalarımızı yürütüyoruz. Temel hedefimiz; çalışma barışını güçlendirmek, işçilerimizin çalışma koşullarını iyileştirmek ve aynı zamanda sürdürülebilir, yenilikçi ve yüksek katma değerli bir büyümeyi teşvik eden bir çalışma hayatını inşa etmektir.

Bu kapsamda Genel Müdürlüğümüz olarak çalışmalarımızı yürütürken özel politika gerektiren grupları önceliklendiriyor ve söz konusu grupların istihdamını teşvik etmeye yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Özellikle kadınların, gençlerin ve engelli bireylerin iş gücü piyasasına katılımını artırmaya yönelik politika araçlarını çeşitlendiriyor; bu kesimlerin nitelikli, güvenceli ve sürdürülebilir istihdama erişimini kolaylaştırmak için çalışmalar yürütüyoruz. Bu doğrultuda sosyal taraflar, sivil toplum kuruluşları, akademi ve uluslararası kuruluşlarla iş birliği içerisinde yürüttüğümüz projeler ile sosyal kapsayıcılığı güçlendirirken ve kimseyi geride bırakmama ilkesiyle hareket ediyoruz.

Son dönemde hızla değişen küresel dinamikler, çalışma hayatımızda yeni yaklaşımları ve daha kapsayıcı politikaları zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle yalnızca mevcut sorunlara çözümler üretmekle kalmıyor, aynı zamanda gelecekteki dönüşümleri öngörerek proaktif bir perspektifle hareket ediyoruz. Bu kapsamda yeni nesil çalışma ve örgütlenme biçimleri, yeşil ve dijital dönüşüm ile demografik değişimler gibi unsurlar karşısında iş gücümüzü daha dirençli hale getirmek için yenilikçi adımlar atıyoruz.

“Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın liderliğinde ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Prof. Dr. Sayın Vedat Işıkhan'ın katkılarıyla, Türkiye Yüzyılı'nı emeğin, üretimin ve alın terinin yüzyılı yapmak; ülkemizi her alanda daha güçlü ve daha müreffeh bir seviyeye taşımak amacıyla, Çalışma Genel Müdürlüğü olarak çalışmalarımızı kararlılıkla sürdüreceğiz.”

BAKAN IŞIKHAN, ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONSEYİ TOPLANTISI'NA BAŞKANLIK ETTİ

Bakan Işıkhân, konuşmasının başında Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde yaşanan orman yangınlarından dolayı üzüntüsünü dile getirerek, hayatını kaybeden İbrahim Demir'e Allah'tan rahmet, yakınlarına baş sağlığı diledi.

İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin son toplantısını 2018 yılında gerçekleştirdiklerini anımsatan Bakan Işıkhân, sözlerini şöyle sürdürdü:

"Konseyin kurulduğu 2005 yılından bu yana toplamda 28 toplantı gerçekleştirilmiştir. Bu toplantılar ülkemizin uluslararası standartlara uygun ve ulusal standartlarımızı kapsayan bir iş sağlığı ve güvenliği politikasına kavuşmasına da önemli katkılar sunmuştur. Bugüne kadar paydaşlarımızın katkısıyla 3 Ulusal İSG Politika Belgesi ve Eylem Planı yayınlanmıştır. Belge ve eylem planları özellikle konunun teorik kısmı olan mevzuat çalışmaları başta olmak üzere sahada uygulama tedbirlerini ve iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması sürecine kadar her aşamada kamu, işçi, işveren üçlü istişare mekanizmasının görüş ve önerileriyle şekillenmiştir."

Işıkhân, tüm tarafların katkı sunabildiği bu tür istişare ve ortak karar mekanizmalarının insana hizmet anlayışlarının temel prensibi olduğuna vurgu yaparak, "Saygıdeğer Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın liderliğinde 23 yıllık millete hizmet yolculuğumuz boyunca hangi önemli kararları aldıysak, ülkemiz adına hangi kritik adımları attıysak bunu daima ilgili tarafların görüş ve önerilerine başvurarak yaptık. Bundan sonra da çalışma hayatımız adına aldığımız her kararda aynı anlayışla hareket etmeye devam edeceğiz" diye konuştu.

Çalışma hayatının, çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması başta olmak üzere pek çok konuyu içeren, sınırları geniş bir alan olduğuna işaret eden Bakan Işıkhân, "Her ne kadar istihdamın



artırılması, işsizliğin azaltılması ve nitelikli işgücünün yetiştirilmesi ekonomimizin geleceği açısından son derece önemli olsa da bu gelişimin en büyük itici gücü kuşkusuz çalışanlarımızın güvenliği, huzuru ve sağlığıdır. Çalışma hayatının en önemli unsuru olan çalışanlarımız ne kadar verimli olursa ekonomik kalkınmamız da o kadar sürdürülebilir olacaktır. Bu önemli denklem asla unutulmamalı ya da göz ardı edilmemelidir. İş hayatındaki bu verimi sağlayacak en önemli araçlardan birisi de elbette insancıl koşullara sahip çalışma ortamının ve ortamlarının oluşturulabilmesidir" değerlendirmelerinde bulundu.

"İnsan Onuruna Yaraşır Bir Çalışma Hayatını İnşa Etmek Aslında Hepimizin Öncelikli Görevidir"

Işıkhân, çalışma hayatında bir taraftan üretimi artırırken, diğer yandan insana yakışır iş fırsatları sunarak yapılan iş ve insan arasındaki uyumu da gözetmek zorunda olduklarının altını çizerek, şunları kaydetti:

"İnsan onuruna yaraşır bir çalışma hayatını inşa etmek aslında hepimizin öncelikli görevidir. İş kazaları ve meslek hastalıkları bugün hala dünyada milyonlarca çalışanın hayatını ve sağlığını olumsuz yön-

de etkilemektedir. Bu yönde iş sağlığı ve güvenliği sadece ülkemizde değil, dünyada da büyük bir sorun, çalışma ve müdahale alanıdır. Hedefimiz; bu küresel sorunu ülkemizde en alt seviyeye indirmektir. Bakanlık olarak bu konuya çalışma hayatının değil, insan hayatının akıbeti perspektifinden bakıyoruz. 23 yıldır her alanda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği meselesinde de insan odaklı bir hizmet anlayışını benimsedik. Bu yüzden bir taraftan istihdam oranlarımızı artırırken, diğer yandan da insan onuruna yaraşır çalışma koşulları sağlamak adına gerekli olan tüm adımları ve çalışmaları gerçekleştirdik."

Bu kapsamda 2012 yılında iş kanunundan bağımsız olarak hayata geçirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Türkiye adına önemli bir dönüm noktası olduğuna dikkati çeken Bakan Işıkhân, "Böylece iş sağlığı ve güvenliği alanındaki hizmetlerden yararlanma hususunda kamu dahil bütün çalışanlarımızı aynı şemsiye altına aldık. Yine bu sene devlet kurumları ve 50'den az çalışanı olan az tehlikeli iş yerleri içinde kanundaki İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri maddesine yönelik ertelemeler 1 Ocak 2025 tarihi itibarıyla son buldu ve yeni düzenlememiz yürürlüğe girdi" ifadesini kullandı.



“İSG Konusundaki Farkındalığın Artılmasına Yönelik Olarak Çeşitli Faaliyetler Düzenlemeye Devam Ediyoruz”

Işıkhan, mevzuatı güçlendirip, dünya standartlarıyla uyumlu hale getirmeye gayret ettiklerinin altını çizerek, “Denetim ve rehberlik faaliyetlerimizi sadece çalışanlarımıza değil, güvenlik kültürünün erken yaşlarda gelişeceği inancıyla çocuklarımızdan başlamak üzere toplumun tüm kesimlerine yaygınlaştırmak ve toplumsal bilincin oluşmasını sağlamak için bu çalışmalarımızı daha etkin hale getirdik. Bu süreçte madencilerimiz, maden emekçilerimiz için hayati önem taşıyan madencilik sektöründe iş sağlığı ve güvenliği koşullarının geliştirilmesi MİSGEP Projesini de başarıyla tamamlamıştık. Öte yandan İSG konusundaki farkındalığın artılmasına yönelik olarak çeşitli faaliyetler düzenlemeye de devam ediyoruz” diye konuştu.

“İSG Hizmetlerinin Dijital Ortamda Takip Edilmesini Sağlayan İSG KATİP’i Uygulamaya Aldık”

Işıkhan, Bakanlık olarak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde ekonomik anlamda yetersizlik yaşaması muhtemel işverenlerin de yanında olmaya devam ettiklerinin altını çizerek, şu bilgileri aktardı: “Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 10’dan fazla çalışanı bulunan iş yerlerinde işsizlik sigortası primi işveren payı teşvikinden yararlandırılmasına ilişkin usul ve esaslar hakkındaki tebliğ kapsamında uygun şartları sağlayan 3 bin 400 iş yerine 2 milyar lira teşvik ödemesi yaptık. Tüm bu uygulamaları sürekli değişen ve gelişen teknolojiyle entegre bir şekilde üretmek üzere iş sağlığı ve güvenliğinde dijital dönüşüm sürecini başlattık. Bu kapsamda İSG hizmetlerinin dijital ortamda takip edilmesini sağlayan yazılım sistemimiz İSG KATİP’i uygulamaya aldık. e-Devlet üzerinden hizmet sağlayan bu uygulama sayesinde bürokrasi ve kırtasiyeciliği tamamen ortadan kaldırmış olduk.”

“İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hiçbir Şekilde Taviz Vermeyeceğiz”

Tek bir vatandaşın dahi mesleği sebebiyle hayatını ve sağlığını kaybetmediği bir çalışma hayatını tesis edebilmek için var güçleriyle çalıştıklarına vurgu yapan Bakan Işıkhan, “Alınabilecek tüm önlemleri alıyor, atılabilecek tüm adımları atıyoruz. Hiç kuşkusuz çalışma hayatının kırmızı çizgilerinden birisi olarak gördüğümüz iş sağlığı ve güvenliği konusunda hiçbir şekilde taviz vermeyeceğimizi buradan tekrar ifade etmek istiyorum” şeklinde konuştu. İş sağlığı ve güvenliği konusunun çalışma hayatının tüm aktörlerinin sorumluluğunda olduğuna değinen Işıkhan, “Sorumlu makamlar olarak çalışma hayatında standartları yükseltmek için tüm paydaşlarımızla sosyal iletişim kanallarını her daim açık tutuyoruz. Akademi camiamızla ve kamu kurumlarımızla çalışan, işveren ve meslek örgütlerimizle ve diğer ülkelerle dahi işbirliklerimizi geliştiriyoruz, önemsiyoruz” dedi. Bireysel farkındalık, içselleştirilmiş bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü, toplumsal bilinç ve işbirliği olmadan bu alanda başarılı bir kamu politikası yürütülemeyeceğini kaydeden Bakan Işıkhan, şöyle devam etti: “İş sağlığı ve güvenliği kültürünün ülke çapında geliştirilmesine yönelik çalışmalarımızı hızlandırarak sürdüreceğiz. Bu büyük değişim için burada bulunan tüm tarafların işbirliğine ve desteğine ihtiyacımız var. 7 yıl gibi uzun bir aradan sonra tekrar bir araya gelen Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyini, bu gayretimiz için de bulunmaz bir fırsat olarak değerlendiriyoruz. Bu konuda tüm paydaşlarımıza güveniyorum.”

Işıkhan, konuşmasının sonunda toplantının, ülkeye, millete ve çalışma hayatı adına hayırlı olmasını diledi.

BAKAN IŞIKHAN, “ÜRÜN GÜVENLİĞİ KONFERANSI”NA KATILDI



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 ifade 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 formunda 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.

“ **2007-2024 Yılları Arasında Toplamda
20 Bin 218 Ürün Denetimi Gerçekleştirdik** ”

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, kişisel koruyucu donanımlara ilişkin mevzuatı hazırlamak ve uygulamak konusunda yetkili kılındığını, bu ürünlerin piyasa gözetimi ve denetimi faaliyetlerini de yürüttüğünü kaydeden Işıkhan, sözlerini şöyle sürdürdü:

“Bu hususlarda usul ve esasları belirleme, görevi İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğümüze tevdi edilmiştir. 2007-2024 yılları arasında toplamda 20 bin 218 ürün denetimi gerçekleştirdik. 2024 yılında 1.021 ürün denetlenmiş ve bu ürünlerin 273 tanesinin, güvensiz ve uygunsuz olduğu tespit edilmiştir. 2025 yılında da aynı kararlılıkla denetimlerimize devam ediyoruz.”

Bakan Işıkhan, E-ticaretten kimyasala, yazılıma kadar her alanda insan kaynağını güçlendirmek zorunda olduklarına vurgu yaparak, “Bu anlamda Ticaret Bakanlığımızın öncülüğünde düzenlenen bu konferansın, kamu kurumları arasındaki koordinasyonu artıracığına, ürün ve güvenliği politikasının ülkemizde daha etkin uygulanmasına katkı sağlayacağına tüm kalbimle inanıyorum” ifadelerini kullandı. Ticaret Bakanı Ömer Bolat, Tarım ve Orman Bakanı İbrahim Yumaklı, Ulaştırma ve Altyapı Bakanı Abdulkadir Uraloğlu, Sanayi ve Teknoloji Bakanı Mehmet Fatih Kacır da Konferansta birer konuşma yaptı.



Prof. Dr. Hasan DOĞAN ile ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ ve ÇALIŞAN HAKLARI Söyleşisi

Eyüp Beyhan: *Osmanlı Devleti'nin son döneminde modern anlamda çalışma ilişkileri, iş hukuku ve emek hareketleri dikkat çekici bir dönüşüm geçirmiştir. Bu dönüşümü anlamak, yalnızca tarihsel bir ilgi değil, aynı zamanda günümüz çalışma hukuku ve sosyal politika yapıcılarının için de önemli bir perspektif sunar. Türk Tarih Kurumu tarafından yayımlanan ve Prof. Dr. Hasan Doğan hocamız tarafından kaleme alınan “Osmanlı Devleti'nin Son Döneminde Çalışma İlişkileri ve Çalışan Hakları” adlı eser; bu ihtiyacı karşılamak üzere kapsamlı bir akademik araştırma olarak okuyucuyla buluşmuştur. Dört bölümden oluşan eserde; İslam hukukunda işçi haklarından başlayarak, 20. yüzyıla kadar Osmanlı'daki düzenlemeler; son dönem çalışma politikaları ve nihayetinde işçilerin hak arama yolları detaylı biçimde ele alınmaktadır. Bu değerli çalışmanın yazarı Prof. Dr. Hasan Doğan Hocamız ile hem kitabı hem de Osmanlı'nın çalışma hukuku perspektifini konuştuk.*

Eyüp Beyhan: *Sayın Hocam, “Osmanlı Devleti'nin Son Döneminde Çalışma İlişkileri ve Çalışan Hakları” adlı kitabınız, çalışma hayatının tüm paydaşları ve akademiyanın ilgili bölümleri açısından bu tür tarihsel çalışmaların son derece önemli olduğunu düşünüyorum. Siz nasıl değerlendirirsiniz?*

Prof. Dr. Hasan Doğan: Aynı fikirdeyim. Çalışma hayatı sadece işçi ve işverenden ibaret değildir; devlet, sendikalar, yargı organları ve akademik çevreler gibi birçok farklı aktör bu alanın doğal paydaşıdır. Bu nedenle, tarihsel bir perspektifle yapılan her çalışma, mevcut politikaların ve düzenlemelerin neye dayandığını anlamamıza yardımcı olur. Geçmişin bilgi ve tecrübeleri geleceğe yön verecek akli bir zemin sunar. Akademi içinde hem tarih hem hukuk hem de sosyoloji açısından kıymetli bir araştırma alanıdır. Çünkü sadece tarihsel bir olgu olarak değil, aynı zamanda hukuki dönüşüm süreçleri, toplumsal yapıdaki değişim ve sınıf oluşumu gibi çok çeşitli süreçleri içermektedir.

Eyüp Beyhan: *Kitabınızın ilk bölümü İslam hukukunda işçi haklarına ayrılmış. Bu tercihinizin sebebi nedir? Bu dönemde işçi-emek ilişkileri hangi temel ilkeler üzerine kurulmuştur?*

Prof. Dr. Hasan Doğan: Osmanlı toplumu, hukuki ve sosyal yapısını büyük oranda İslam hukukuna dayandığı için bu temelden başlamak bir zorunluluktur. İslam hukukunda işçi ile işveren arasındaki ilişki, “icâre-i amel” yani emek kiralama akdi üzerinden şekillenmiştir. Bu akid, işçinin ücretini peşin alma hakkı, iş güvenliği, işin kapsamının belirlenmesi gibi hükümler içerir. Hz. Peygamber'in(SAV) “İşçinin ücretini alın teri kurumadan veriniz” hadisi de bu konudaki temel ahlâki ve hukuki ilkeyi özetlemektedir. Osmanlı'da bu benzer ilkeler uzun süre uygulamada belirleyici olmuştur. Medeniyet birikimimiz içerisinde emek sadece ekonomik bir terim değil aynı zamanda ahlâki bir emanettir.

Eyüp Beyhan: *Peki bu dönemde emek kavramı modern anlamda anlaşılıyor muydu?*

Prof. Dr. Hasan Doğan: Hayır, bugünkü anlamıyla sınıfsal bir işçi kitlesinden bahsedemeyiz. Daha çok zanaatkarlar, gündelikçiler, tarım işçileri ve lonca mensupları vardı. Ancak her biri için İslam hukukunun belirlediği ahlâki, hukuki sözleşmeye dayalı kurallar uygulanmaktaydı. İslam hukuk sisteminde emek, iş, işçi, kazanç gibi çalışma hayatının temel konuları oldukça önemli bir yere sahiptir. Hukuk kaideleri, resmi ve özel kanunnamelerle düzenlendiğini söylemek mümkündür.

Eyüp Beyhan: *Kitabınızın ikinci bölümü XIX. yüzyıl ve öncesi Osmanlı Devletinde çalışan hakları düzenlemelerine odaklanıyor. Bu dönemde devletin iş gücüne yönelik yaklaşımı nasıldı?*

Prof. Dr. Hasan Doğan: Bu dönemde Osmanlı devleti, iş gücünü daha çok kamu düzeni, üretim ve vergi disiplini üzerinden değerlendirmiştir. Lonca sistemi, esnaf teşkilatları ve Ahilik geleneği işçi-işveren ilişkisini düzenleyen önemli yapılar olmuş, ancak bireysel haklardan çok, toplumsal denge öncelik kazanmıştır. Tanzimat ile birlikte devlet işçiler lehine daha sistematik düzenlemelere yönelmiştir.



Eyüp Beyhan: *Hocam, bu dönemde çalışma süreleri, ücretler ya da sosyal haklarla ilgili yasal düzenlemeler yapılmış mıydı?*

Prof. Dr. Hasan Doğan: Evet, özellikle Tanzimat sonrası yayımlanan Nizamnameler dikkat çekicidir. Mesela 1865 tarihli Maadin Nizamnamesi madenlerde çalışan işçilerin ücretlerini, çalışma saatlerini ve iş güvenliğini düzenleyen ilk metinlerdendir. Yine 1890'larda yayınlanan bazı düzenlemeler çocuk işçiliği ve kadın emeği konularında ilk adımları içerir.

Eyüp Beyhan: *1908 sonrası Osmanlı'da çalışma hayatında ciddi değişimlerin olduğu biliniyor. Sizce bu dönemin en önemli kırılma noktaları nelerdir?*

Prof. Dr. Hasan Doğan: II. Meşrutiyet'in ilanı, anayasal hakların genişlemesi ve siyasal özgürlüklerin artması çalışma hayatını doğrudan etkilemiştir. İşçiler sendika benzeri örgütlenmelere gitmiş, grev hakkı kamuoyunun gündemine girmiştir. 1909 tarihli Grev Kanunu, Osmanlı'da bu anlamda bir ilktir ve işçi hareketlerinin devlet nezdinde tanındığını ve toplumsal gerçeklik olarak kabul edildiğini göstermesi açısından önemlidir.

Eyüp Beyhan: *Bu dönemde devlet işçileri sadece üretim birimi olarak mı görüyordu, yoksa sosyal haklar anlamında bir gelişme oldu mu?*

Prof. Dr. Hasan Doğan: Devlet, artan toplumsal talepler karşısında işçileri sosyal bir aktör olarak da görmeye başladı. Ancak bu süreç oldukça sancılıydı. Grevler, özellikle liman, demiryolu ve maden işçilerinin eylemleri, devletin iş hukuku alanında daha hızlı adım atmasına yol açtı. 1910'lu yıllarda çıkarılan düzenlemelerle birlikte, Osmanlı Devleti işçi sınıfını hukuken tanıyan ve çalışma ilişkilerini belirli çerçevelere oturtmaya başlamış; böylece işçilerin hukuki statüsü önceki dönemlere kıyasla daha belirgin hale gelmiştir.

Eyüp Beyhan: *Osmanlı'da işçilerle işverenler arasında çıkan uyuşmazlıklar nasıl çözülüyordu?*

Prof. Dr. Hasan Doğan: Osmanlı'da işçi-işveren uyuşmazlıkları genellikle geleneksel arabuluculuk, kadı kararları ve bir takım hukuki düzenlemelerle çözümlenmeye çalışılmıştır. Uyuşmazlıkların çözümünde Şer'i Mahkemeler ön plandadır. Özellikle "icâre-i amel" akdine dair ihtilaflarda kadıların verdiği kararlar belirleyiciydi. Bunun yanında 19. yüzyıldan itibaren Meclis-i Ticaret gibi hukuk kurumları devreye girmiştir. Ayrıca belediye meclisleri ya da esnaf loncaları içinde oluşturulan hakem kurulları, yerel çözüm yolları üretmiştir.

Eyüp Beyhan: *Bu dönem uygulamalarının günümüz iş hukukuna katkısı olduğunu düşünüyor musunuz?*

Prof. Dr. Hasan Doğan: Elbette. Devletler deneyimleri ve tarihleriyle düşünen varlıklardır. Bugün hâlâ tartıştığımız konuların çoğunun Osmanlı'da ilk kez tecrübe edildiği söylenebilir. Grev hakkı, iş güvencesi, çalışma süresi, çocuk işçiliği gibi meselelerin Osmanlı'daki ilk örneklerini görmek, bize tarihsel bir derinlik kazandırır. Bu sayede iş hukuku tarihimize daha bilinçli ve bütüncül bir bakış geliştirebiliriz.

Eyüp Beyhan: *Osmanlı hukuk sisteminde, özellikle son dönemlerde, çalışan işçileri doğrudan ilgilendiren hangi temel düzenlemeler vardı?*

Prof. Dr. Hasan Doğan: Osmanlı hukuk sisteminde çalışan işçileri ilgilendiren düzenlemeler, genellikle örfi hu-

kuk ile şer'i hukukun birlikte uygulandığı bir çerçevede şekillenmiştir. Ancak özellikle 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren modernleşme hareketleriyle birlikte çalışma hayatına dair daha somut, yazılı düzenlemeler yapılmıştır. En dikkat çekenlerden biri, 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi'dir. Bu düzenleme özellikle maden işçileri için çalışma saatlerini, ücret ödemelerini, iş güvenliği şartlarını ve dinlenme haklarını belirleyen ilk yasal metinlerden biridir. Ayrıca, Umum Maden Nizamnamesi, Tersane Amele Nizamnamesi gibi özel sektör bazlı düzenlemeler de hayata geçirilmiştir. Bunların dışında, Seyr-i Sefain Talimatnamesi, Ziraat Bankası Talimatnamesi gibi kamu kurumlarında çalışanlar için iş disiplini, mesai saatleri ve ücret gibi konularda hukuki zemin oluşturulmuştur. Bütün bu düzenlemeler hem işçilerin haklarını tanıyan hem de devletin iş gücünü etkin bir şekilde denetlemesini sağlayan metinlerdir. Yapılan bu çalışmalar, dönemin sosyoekonomik ve siyasal koşulları dikkate alındığında önemli gelişmeler olarak değerlendirilmelidir.

Eyüp Beyhan: *Kitabınızda Tanzimat'tan itibaren çıkarılan düzenlemeler ve II. Meşrutiyet Dönemi'ndeki gelişmeleri, modern iş hukukunun temellerini oluşturan adımlar olarak ifade ettiniz. Bu düzenlemelerin Osmanlı çalışma hayatında yarattığı dönüşümü nasıl yorumluyorsunuz?*

Prof. Dr. Hasan Doğan: Tanzimat'tan itibaren çıkarılan Maden Nizamnameleri, Tersane Amele Talimatnameleri, Maaş Nizamnameleri gibi birçok düzenleme, devletin çalışma hayatını sistematik hale getirme çabasını gösterir. Bu düzenlemelerde dikkat çeken en önemli hususlar; ücretlerin düzenli ödenmesi, çalışma saatlerinin sınırlandırılması, iş kazalarına karşı bazı güvenlik önlemlerinin alınması ve işçi sağlığıyla ilgili yükümlülüklerin belirlenmesidir. II. Meşrutiyet'le birlikte ise anayasal yönetim anlayışıyla beraber birey haklarının daha fazla ön plana çıktığını görüyoruz. İşçilerin örgütlenme eğilimleri, sendikal faaliyetlerin başlangıcı ve grev girişimlerinin artması bu dönemin karakteristik özellikleri arasında yer alır. Bu düzenlemeler, modern

iş hukukunun temellerini atan önemli adımlar olarak değerlendirebiliriz.

Eyüp Beyhan: *Hocam, bu eserinizde dikkatimi çeken diğer bir konu ise çalışma hayatına dair bazı temel kavramlara yer vermeniz oldu. “İş”, “emek”, “çalışma”, “grev” “sendika” “örgütlenme” “ücret” gibi kavramları tarihsel bağlamda açıklamamız oldukça anlamlıydı. Bu kavramları özellikle İslam hukuku ve Osmanlı uygulamaları açısından nasıl değerlendiriyorsunuz?*

Prof. Dr. Hasan Doğan: Evet, bu kavramlar hem hukuki hem de sosyolojik açıdan çok önemlidir. “İş” ve “emek” kavramları İslam hukukunda ibadetle iç içe değerlendirilmiştir. Osmanlı uygulamasında ise “hizmet” kavramı sadece ücret karşılığı yapılan işi değil, topluma ve devlete katkısı da içeren bir anlam taşır. Bu kavramların anlamı zamanla değişse de özünde insanın üretme kapasitesi, toplumsal ilişkileri ve adalet arayışıyla yakından ilişkilidir. Bu kavramlar, yalnızca ekonomik yapıları değil, aynı zamanda hukuki normları, siyasal mücadeleleri ve kolektif kimlikleri de şekillendiren temel eksenler arasında yer alır.

Eyüp Beyhan: *Eserinizde dikkatimi çeken bir diğer husus da kapsamlı bir belge incelemesi yapmış olmanız. Kitapta birçok belgenin orijinaline yer vermişsiniz. Bu, ciddi bir arşiv taramasını da beraberinde getiriyor olmalı. Bu süreç nasıl ilerledi?*

Prof. Dr. Hasan Doğan: Evet. Başta Osmanlı Arşivi olmak üzere, Cumhurbaşkanlığı Devlet Arşivleri Başkanlığı'ndaki Osmanlı Belgeleri ve çeşitli şer'iyeciler gibi kaynaklardan yoğun şekilde yararlandım. Belgelerin dili, terminolojisi ve dönemin idari yapısı göz önüne alındığında, ciddi bir tasnif ve analiz süreci oldu. Bu belgeler hem dönemin ruhunu hem de hukuki düzenlemeleri doğrudan yansıttığı için çalışmanın akademik güvenilirliğini katkı sağladığını düşünüyorum.



Eyüp Beyhan: Kıymetli Hocam, sorularımıza verdiğiniz değerli yanıtlar için Çalışma Hayatı Bülteni adına teşekkür ediyorum. “Osmanlı Devleti’nin Son Döneminde Çalışma İlişkileri ve Çalışan Hakları” adlı eseriniz, yalnızca Osmanlı’nın son dönemini anlamak açısından değil, aynı zamanda Türkiye’deki iş hukukunun tarihsel temellerini kavramak açısından da çok kıymetli bir başvuru kaynağı. Çalışmanızın hem akademik dünyaya hem de çalışma hayatının tüm aktörlerine ışık tutacağına inanıyoruz. Tekrar Teşekkür eder, başarılarınızın devamını dilerim.

Prof. Dr. Hasan Doğan: Ben teşekkür ederim. Bu tür çalışmaların, sadece akademik çevrelere değil, çalışma hayatının tüm paydaşlarına ve uygulayıcılara da katkı sunmasını diliyorum. Çalışma hayatının geçmişini doğru anlamak, bugün yaşadığımız sorunları daha sağlıklı değerlendirmemize yardımcı olacak, aynı zamanda daha adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir politikaların geliştirilmesine zemin hazırlayacaktır.

KİTAP ÖZETİ

Prof. Dr. Hasan Doğan’ın “Osmanlı Devleti’nin Son Döneminde Çalışma İlişkileri ve Çalışan Hakları” adlı eseri, Türk Tarih Kurumu Yayınları tarafından yayımlanmış olup 313 sayfadandır. Akademik titizlikle kaleme alınan bu çalışma, Osmanlı Devleti’nin son yüzyılında işçi haklarının, çalışma ilişkilerinin ve devletin emek politikalarının tarihsel gelişimini hem hukukî hem de sosyo-ekonomik bağlamda çok yönlü biçimde ele almaktadır.

Kitap, dört bölümden oluşan kapsamlı bir yapıya sahiptir. Birinci bölümde, İslam hukukunda işçi ve işveren ilişkilerinin teorik çerçevesi incelenmekte; klasik fıkıh kaynaklarında yer alan işçi haklarının hukuki ve ahlaki temelleri ortaya konmaktadır. İkinci bölümde, Osmanlı Devleti’nde modernleşme öncesi döneme kadar çalışma ilişkilerinin gelişimi ayrıntılı biçimde ele alınmakta; lonca teşkilatları, esnaf sistemi ve devletin işgücü üzerindeki düzenleyici rolü değerlendirilmektedir. Üçüncü bölüm, imparatorluğun son yüzyılına odaklanmakta; sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkan işçi sınıfı, çalışma koşulları, işçi hareketleri ve devletin bu süreçte aldığı tedbirler tarihsel belgeler ışığında analiz edilmektedir. Dördüncü ve son bölümde ise Osmanlı’da çalışanların hak arama yolları, yargısal süreçler ve özellikle de grev hakkı üzerinde durulmakta; bu bağlamda 1909 tarihli Ta’îl-i Eşgâl Kanunu ayrıntılı biçimde değerlendirilmektedir.

Eserin dikkat çeken yönü, yalnızca tarihsel bir betimleme sunmakla kalmayıp, aynı zamanda hukukî düzenlemeler, arşiv belgeleri, dönemin resmi raporları ve yasal metinlerini sistematik biçimde inceleyerek derinlemesine bir analiz gerçekleştirmesidir. Bu yönüyle Doğan’ın çalışması, Osmanlı’nın son dönemindeki emek ilişkilerini anlamakla kalmayıp, aynı zamanda Türkiye’de iş hukuku tarihinin ve sosyal hakların kökenlerini de görünür kılmaktadır.

Sonuç itibarıyla, Prof. Dr. Hasan Doğan’ın bu eseri; emek tarihi, hukuk tarihi ve Osmanlı modernleşmesi üzerine çalışan araştırmacılar için güvenilir bir başvuru kaynağı olmasının yanı sıra, Osmanlı Devleti’nin son döneminde işçi-işveren ilişkilerinin ve çalışan haklarının nasıl bir dönüşüm geçirdiğini anlamak bakımından da akademik literatürde önemli bir boşluğu doldurmaktadır.



BAKAN IŞIKHAN, BİTLİS'TE ZİYARETLERDE BULUNDU



Bakan Işıkhan, kentteki programları kapsamında ilk olarak Tatvan ilçesindeki Ticaret ve Sanayi Odası'nda düzenlenen "Türkiye Yüzyılı'nda Çalışma Hayatı Buluşmaları" programında iş insanları ile bir araya geldi.

Programda konuşan Işıkhan, Pençe Kilit Harekat bölgesinde metan gazı nedeniyle şehit olan Celalettin Uyanık ve Mahsun Yeşildemir'e Allah'tan rahmet, ailelerine baş sağlığı diledi.

Bitlis'in doğunun kalbinde, Anadolu'nun ruhunu taşıyan şehirlerden biri olduğuna vurgu yapan Bakan Işıkhan, "İklimi serttir ama insanı sıcak, dağları yüksektir ama gönlü geniştir. Bitlis, Sultan Alparslan'ın ayak bastığı, Selçuklunun iz sürdüğü, Osmanlı'nın kucakladığı bir şehirdir. Bu topraklar nice komutanlar, alimler, şairler, dava adamları, kanaat önderleri yetiştirmiştir. Her biri bu vatanın çimentosu ve bu milletin harcı olmuştur. Bitlis, Nemrut'un eteklerinden Van Gölü'ne uzanan serin rüzgardır. Bitlis, Selçukludur, Bitlis Osmanlıdır, Bitlis Türkiye'dir. ve Bitlis aynı zamanda şehitler diyarıdır, direnişin ve vefanın adıdır" ifadelerini kullandı.

Işıkhan, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın liderliğinde eğitimde, sanayide, tarımda, turizmde, güvenlikte, sosyal hizmetlerde, sosyal politikalarda hangi alanda başarılı bir hikaye yazıldıysa, Bitlis'in katkı sunduğunu ve taşın altına elini koyduğunu söyledi.

"İŞKUR Aracılığıyla Bitlis'te, 2025 Mayıs Ayı Sonuna Kadar Toplam 36 bin 501 Vatandaşımız İşe Yerleştirilmiştir"



Bitlis'in iş dünyasının vizyon ve kararlılıkla şehri daha da ileri taşımak için büyük bir gayret içerisinde olduğunun altını çizen Işıkhan, şu bilgileri paylaştı:

"Bizler de yatırım, üretim, istihdam ve ihracat odaklı büyüme modelimizi Bitlis'te daha da güçlendirmek için hep birlikte çalışıyoruz. Enflasyonu düşürmeye yönelik genel ekonomik politikalarımıza rağmen Türkiye genelinde olduğu gibi, Bitlis'in işgücü piyasasında son dönemde önemli iyileşmelere sahne oldu. Van, Muş, Bitlis ve Hakkari illerini kapsayan TRB-2 bölgesinde istihdam oranı yüzde 39.5, işsizlik oranı yüzde 15.3, işgücüne katılım oranı yüzde 46,6'dır. İstihdamın sektörel dağılımına baktığımızda tarım yüzde 24,5, sanayi yüzde 23,2, hizmet sektörü ise bu oran yüksek yüzde 52,3 oranındadır. İŞKUR aracılığıyla Bitlis'te, 2002 yılından 2025 Mayıs ayı sonuna kadar toplam 36 bin 501 vatandaşımız işe yerleştirilmiştir. Mayıs ayı sonu itibarıyla Bitlis ilinde 8 bin 195 kayıtlı işsiz bulunmaktadır. Bin 609 açık iş talebi işverenler tarafından da İŞKUR'a bildirilmiştir. 2002 yılından günümüze

kadar toplam 23 bin 544 kişi Aktif İşgücü Programlarımızdan faydalanmıştır. Toplum Yararına Programlar kapsamında 2009 yılından itibaren toplam 34 bin 500 kişi yararlanmıştır. Son dönemde hayata geçirdiğimiz yeni nesil çalışma modellerimizden olan İşgücü Uyum Programımız kapsamında da 2024 Eylül ayından bugüne kadar Bitlis ilinde toplam 2 bin 118 kişi işgücüne katılmıştır."

Bakan Işıkhan, 2025 Mart ayı itibarıyla Bitlis'te toplam 71 bin 665 kişi aktif sigortalı çalışan bulunduğunu bildirerek, "Bitlis ilinde toplam 3 bin 652 işyeri bulunmakta. 2002 ile 2025 Nisan genelinde toplam 13 bin 288 işyeri SGK ve İŞKUR'un teşviklerinden ve desteklerinden yararlanmıştır. Ödenen toplam teşvik tutarı 2.1 milyar lirayı aşmıştır" diye konuştu.

Şehirde İŞKUR aracılığıyla yaptıkları iş gücü piyasası araştırmasının sonuçlarına göre en fazla açık iş olan 5 mesleğin belirlendiğini kaydeden Işıkhan, "Bu verilerle şehrimizin potansiyelini daha da artırmak için sanayi bölgelerimizi güçlendir-

memiz, girişimcilerimize daha fazla destek sunmamız gerektiğini biliyoruz. İşte bu noktada Bitlisli iş insanlarımızın azmi, kararlılığı ve vizyonu kritik bir önem taşımaktadır. Bizler, hükümet olarak yatırımcılarımızın önünü açmak, iş dünyamızın karşılaştığı finansman ve bürokratik engelleri azaltmak için var gücümüzle çalışıyoruz" değerlendirmelerinde bulundu.

Bakan Işıkhan, özellikle Bitlis'in genç nüfusunu işgücüne kazandırmak ve iş insanlarının daha fazla yatırım yapmasını sağlamak için destek mekanizmalarını güçlendirdiklerine dikkati çekti.

İşverenlerle sürekli temas halinde olmaya verdikleri öneme vurgu yapan Işıkhan, "Şehirlerimizde iş yerlerini tek tek ziyaret ederek piyasaya araştırmalarını gerçekleştiriyoruz. Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın liderliğinde Türkiye Yüzyılı vizyonu ile ülkemizi her alanda daha güçlü, daha müreffeh hale getirmek için çalışıyoruz" dedi.



Terörsüz Türkiye Süreci

Bakan Işıkhan, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan ve MHP Genel Başkanı Devlet Bahçeli'nin tarihin en önemli süreçlerinden biri olan 'Terörsüz Türkiye Süreci' içinde olduklarını belirterek, şöyle devam etti: "Son 40 yılda terörle ciddi şekilde mücadele ettik. Şehirlerimize huzuru yeniden getirmek için mücadele ettik. Nice evlatlarımızı şehit verdik, nice ocağımız söndü. Bu uğurda verdiğimiz her canı, akan her damla kanı hep zihnimizde tuttuk, yüreğimizde taşıdık. Ama sadece güvenlik politikalarıyla değil, devlet aklıyla milletimizin vicdanıyla yürüdük. Terörü besleyen karanlık zihinlerle de mücadele ettik. Yıllarca terör örgütlerinin istismar ettiği alanları, onları besleyen karanlık yapıları ve güçleri, bozuk düzenleri, yanlış politikaları teker teker ortadan kaldırdık. Devlet ile millet arasında örülen o görünmez duvarları birer birer yıktık. Türkiye terörle mücadelesini sadece silahla değil, siyasetle, diplomasiyle, hukukla ve en önemlisi de milletin desteğiyle yürüttü. Bugün Terörsüz Türkiye süreci, milletin cesaretinin, devletin kararlılığının, Sayın Devlet Bahçeli'nin ferasetli desteğinin ve Sayın Cumhurbaşkanımızın sarsılmaz iradesinin eseridir."

Bundan sonra artık enerjilerini terörle mücadeleye değil, üretime, istihdama, kalkınmaya, adalete

ve huzura harcayacaklarına vurgu yapan Işıkhan, "Türkiye barışla yükselecek, kardeşlik büyüyecek ve hep birlikte kazanacağız. Terörsüz Türkiye vizyonu, gecikmiş kalkınmanın telafisi ve geleceğin sağlam temeller üzerine kurulmasının aynı zamanda gerçekleşmesinin bir hedefidir. Artık güvenliğinin değil, kalkınmanın, üretimin, istihdamın öncelikli olduğu yeni bir döneme inşallah hep birlikte giriyoruz" ifadelerini kullandı.

"Artık Enerjimizi Terörle Mücadeleye Değil; Üretime, İstihdama ve Kalkınmaya Harcayacağız"

Bakan Işıkhan, sözlerini şöyle sürdürdü: "Bundan sonra da artık enerjimizi terörle mücadeleye değil üretime, istihdama, kalkınmaya, adalete ve huzura harcayacağız. Türkiye, barışla yükselecek, kardeşlikle büyüyecek ve hep birlikte kazanacağız. Kaynaklar üretime, teknolojiye, eğitime, kalkınmaya harcanmış olsaydı Türkiye, bugünkü seviyesinin daha ilerisinde bir yerde olurdu. Terörsüz Türkiye vizyonu, işte bu gecikmiş kalkınmanın telafisi ve geleceğin sağlam temeller üzerine kurulmasıdır."

Işıkhan, artık güvenliğinin değil kalkınmanın, üretimin, istihdamın ön-

celikli olduğu yeni döneme girildiğine dikkati çekti.

"Bugün namluların sustuğu yerde makinelerin sesi yükselecek. Korkunun yerini daha fazla üretim, göçün yerini daha fazla refah alacak" diyen Işıkhan, şu değerlendirmelerde bulundu: "Muş'tan Hakkari'ye, Bitlis'ten Van'a kadar bu bölge, artık Türkiye'nin yeni üretim üssü olacak. Gabar'daki günlük petrol üretimimiz sürekli artıyor. Bu millet artık terörü değil kalkınmayı konuşmak istiyor. Biz de Sayın Cumhurbaşkanı'mızın liderliğinde tam olarak bunu yapıyoruz. Dünyanın kayıplarını telafi ederek yarını çok daha güçlü kılacağız. Cumhuriyet'imizin ikinci asrında, Türkiye Yüzyılı'nda kardeşliğin mayasıyla yürüyeceğiz. Biz ne yapıyorsak millet için yapıyor, hangi adımı atıyorsak bu toprakların selameti, bu milletin istikbali için atıyoruz. Allah yardımcımız, milletimiz yoldaşımız olsun."

Programa Bitlis Belediye Başkanı Nesrullah Tançlay, Vali Yardımcısı Kübra Sivaslıoğlu, Tatvan Ticaret Odası Başkanı Bilal Adabağ, AK Parti İl Başkanı Kadir Köstekçi, iş insanları ve sivil toplum kuruluşu temsilcileri katıldı.



**Haşim DÜNDAR**

hdundar2@sgk.gov.tr

YURTDIŞINDA TEDAVİ

5510 sayılı kanunun 63'üncü maddede sayılan sağlık hizmetlerinin yurt içindeki sağlık hizmet sunucularından sağlanması esastır. Kişilerin hastalanmalarına bakılmaksızın kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ve kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi ve rehabilitasyon hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakline ve hücre tedavilerine yönelik sağlık hizmetleri, acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler, analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbî sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler ile kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak; ağız ve diş muayenesi, diş hekiminin göreceği lüzum üzerine ağız ve diş hastalıklarının teşhisi için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, diş çekimi, konservatif diş tedavisi ve kanal tedavisi, hasta takibi, diş protez uygulamaları, ağız ve diş hastalıkları ile ilgili acil sağlık hizmetleri, 18 yaşını doldurmamış kişilerin ortodonti diş tedavilerinin 72'nci maddeye göre belirlenen tutarı geçmemek üzere olan tedaviler sayılabilir.

Ancak 5510 sayılı kanunumuzun 66.maddesinde 4/A olarak çalışanlar ve kamu idarelerinde istihdam edilen personeller işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usule uygun olarak veya kamu idareleri için özel mevzuatlarında belirtilen usule uygun olarak Geçici görevle yurt dışına gönderilenlere acil hallerde sağlık hizmetleri yurt dışında sağlanır. Sürekli görevle yurt dışına gönderilenler ile bunların yurt dışında birlikte yaşadıkları bakmakla yükümlü olduğu kişilere, sağlık hizmetleri yurt dışında sağlanır. Sağlık Bakanlığının uygun görüşü üzerine yurt içinde tedavisinin yapılamadığı tespit edilen kişilerin sağlık hizmetleri yurt dışında sağlanır. Geçici görevle veya sürekli görevle yurtdışına gönderilenler veya bunların dışında herhangi bir nedenle Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde bulunan ve Türk vatandaşı olan genel sağlık sigortası ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetleri yurt dışında sağlanır.60. Maddenin 12. Fıkrası kapsamında genel sağlık sigortası sayılanlardan özel mevzuatlarında belirtilen usule uygun olarak sürekli veya geçici görevle gönderilenlere, sağlık hizmetleri yurt dışında sağlanır.(60-12. fıkra: Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar, yedek subay öğrencileri ve adayları, askeri öğrenci adayları ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi öğrenci adayları).

Yurt içinde yapılması mümkün olmayan tetkiklerin de yurtdışında yapılması sağlanabilir. Ancak geçici veya sürekli görev ile yurtdışına gönderilenlerin yurt dışında sağlanan sağlık hizmetlerinin Kurumca karşılanacak bedelleri, yurt içinde sözleşmeli sağlık hizmet sunucularına ödenen tutarı geçemez. Bu tutarı aşan kısım işverenler tarafından ödenir. Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklıdır. Cumhurbaşkanı kararı ile birlik halinde ya da kamu idarelerinin yetkili makamlarınca yurt dışına askeri veya güvenlik amaçlı görevlendirilenlerin, bu Kanun kapsamına giren sağlık hizmetlerinin sağlanması ile bu hizmetlere ilişkin giderlerin yurt içindeki sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularına ödenen tutarı aşan kısmı, Kurumlarınca karşılanır. Ancak, Kuruma gönderilen sağlık hizmeti faturalarında yer alan işlem bedellerinin ayrıntılı belirtilmediği durumlarda, söz konusu fatura bedelinin %50'si Kurumca, %50'si ise kendi kurumlarınca karşılanır.

Bu maddenin uygulanmasında kamu çalışanlarından 5434 sayılı kanuna tabi ve 4/C kapsamında sigortalı olması nedeniyle genel sağlık sigortası sayılanların daimi olarak 6 aydan fazla süreyle yurt dışında görevlendirilmeleri durumu sürekli görevle yurt dışına gönderilme sayılır. Kamu idarelerinde çalışan sigortalılar dışında 4/A kapsamındaki sigortalıların geçici veya sürekli görevlendirilmesine ilişkin usuller ve süreler ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usuller ve süreler, ilgili Bakanlıkların görüşü alınarak kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yurtdışındaki tedavi süresi 2 yılı geçemez. 2 yıllık sürenin bitiminden sonra yapılan sağlık gideri Kurumca karşılanmaz. Yurt içinde yapılması mümkün olmayan tahlil ve tetkikler de yurtdışında yaptırılabilir. Yurtdışında organ nakli tedavilerinde organı bekleme süresi en fazla 2 yıldır. Tedavi süresi de organın naklinden itibaren 2 yıldır. Yani toplamda 4 yıl olarak uygulanır. Yurtdışı tedavilerine ilişkin raporların Sağlık Bakanlığınca onaylanmasından itibaren 3 ay içinde yurtdışına çıkmak üzere işlem yapılmayan raporların yenilenmesi gerekir. Genel sağlık sigortası ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin geçici veya sürekli görev haricinde turistik ziyaret ve bunun gibi diğer nedenlerle yurtdışında bulunmaları halinde, bulunulan ülkede yapmış oldukları sağlık masrafları, o ülke ile aramızda sağlık yardımlarını kapsayan ikili sosyal güvenlik sözleşmesi olması halinde karşılanır aksi halde karşılanmaz.

Sağlık Bakanlığının uygun görüşü üzerine yurt içinde tedavisinin yapılamadığı tespit edilen kişilerin sağlık hizmetleri yurt dışında sağlanır. İlgili bend gereğince yurtdışına sevk edilen kişilerin sağlık hizmeti bedelinin tümü ödenir. Ancak bu tutar varsa Kurumun yurt dışında sevke konu tedaviye ilişkin sözleşmeli olduğu sağlık hizmet sunucularına ödenen tutarı geçemez. Bu kişilerin 65. maddeye göre yapılacak giderleri ayrıca karşılanır. (Gündelik, yol ve refakatçi giderleri).

Geçici görevle veya sürekli görevle yurtdışına gönderilenler veya bunların dışında herhangi bir nedenle Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde bulunan ve Türk vatandaşı olan genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetleri yurt dışında sağlanır. İlgili Bend gereğince sağlanan sağlık hizmetlerinin Kurumca karşılanacak bedelleri yurt içinde sözleşmeli sağlık hizmet sunucularına ödenen tutarı geçemez ve bu sağlık hizmet sunucularına ödenen tutarı geçen kısım, (geçici ve sürekli görevlendirmelerde) bentleri kapsamında bulunanlara ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla, kişilerin kendilerince karşılanır. Bu kişilerin 65. madde hükümlerine göre yapılacak giderleri karşılanmaz.

Yurtiçi teşhis, tedavi, koruyucu hekimlik Ülkemizde 2000 yılı sonrası ciddi boyutta gelişme göstermiş olduğundan özellikle dış tedavisi konusunda Avrupa ülkelerinden Ortadoğu ve kardeş ülkelerimizden sağlık turizmi gün be gün artarak devam etmektedir. Akdeniz Üniversitesi dünyada ilk yüz nakli yaparak dünya sağlık literatürüne adını yazdırmayı başarmıştır. Ülkemizde 5510 sayılı kanunumuzun 60.maddesindeki genel sağlık sigortası 01.01.2012 yılında yürürlüğe girerek dünyada eşi benzeri olmayan bir genel sağlık sistemi olarak uygulamaya devam etmekte olup doğumla başlayıp ölüme kadar devam eden bir yaşam yolculuğunda her daim paydaşlarımızın hizmetinde olmaya devam edecektir.

KAYNAKÇA

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



Eda Selin BAŞDOĞAN
eda.basdogan@csgb.gov.tr

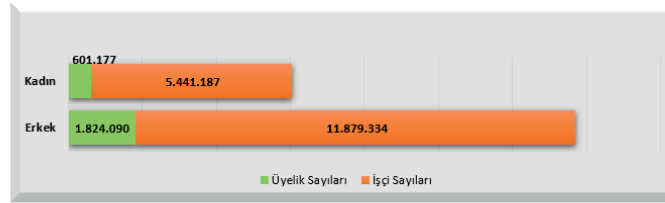
İŞKOLU BAZINDA SENDİKALAŞMA ORANLARI VE EĞİLİMLER – TEMMUZ 2025

Türkiye’de çalışma hayatının önemli göstergelerinden biri olan işçilere ait sendikalaşma oranı, 2025 yılı Temmuz ayı itibarıyla %14,02 olmuştur. 2015 yılında %10,65 seviyesinde olan bu oranın istikrarlı biçimde artması, emek piyasasında sendikal örgütlenmeye yönelik farkındalığın güçlendiğine işaret etmektedir. Bu kapsamda, Temmuz 2025 İşçi Tebliği’ne göre; konfederasyonlara bağlı 104 ve bağımsız 131 olmak üzere toplam 235 işçi sendikası faaliyet göstermektedir. Bu sendikalardan 65’i (%28), bulundukları işkolunda %1 barajını aşarak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru hakkı elde etmiştir.

Türkiye genelinde toplam 17,3 milyon işçiden yaklaşık 2,4 milyonu sendika üyesidir. Bu kapsamda kamu sektöründe çalışan işçilerin %76,6’sı sendikalı iken, özel sektörde bu oran yalnızca %6,8 düzeyindedir.

CİNSİYET TEMELLİ DAĞILIM

İşçi nüfusunun yaklaşık üçte birini kadınlar oluşturmalarına rağmen, sendikalı işçiler içinde kadınların oranı daha düşüktür. Kadın işçilerin genel işgücü içindeki payı %31,4, sendika üyeleri içindeki payı ise %24,7’dir. Bu durum, kadın işçilerin sendikal örgütlenmede temsil açığı yaşadığını ortaya koymaktadır.

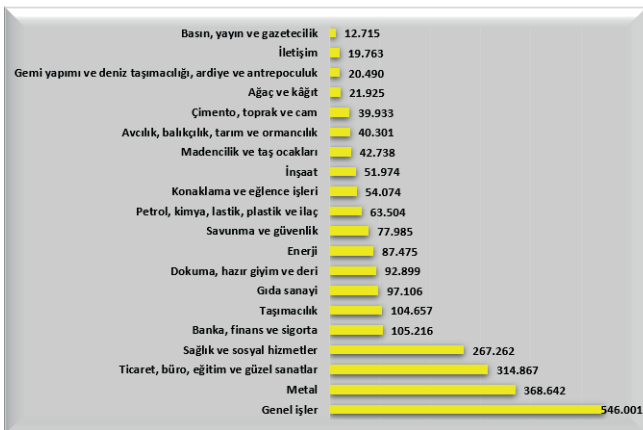


Şekil 1. Cinsiyete Göre İşçi ve Sendika Üyeliği Sayıları, 2025 Temmuz

YAŞ GRUPLARINA GÖRE SENDİKALAŞMA

Sendikalaşma oranları yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. 15–24 yaş grubunda sendikalaşma oranı %3’ün altında kalırken, 35–39 yaş grubunda bu oran %18,9 ile en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Ocak 2025 verilerine göre zirve 40–44 yaş grubunda iken, Temmuz 2025 döneminde bu zirve 35–39 yaş grubuna kaymıştır.

İŞKOLLARINA GÖRE SENDİKAL DAĞILIM



Şekil 2. İşkollarına Göre Sendika Üyesi İşçi Sayısı, 2025 Temmuz

En fazla sendika üyesine sahip işkolları:

- 20-Genel İşler: 546.001 kişi
- 12-Metal: 368.642 kişi
- 10-Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar: 314.867 kişi

En az sendika üyesine sahip işkolları ise:

- 08-Basın, Yayın ve Gazetecilik: 12.715 kişi
- 07-İletişim: 19.763 kişi

Toplam işçi sayısı açısından en büyük işkolu 10-Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar (4.526.306 kişi) iken, en küçük işkolu 07-İletişim (89.603 kişi) olarak kaydedilmiştir.

İŞKOLLARINDA SENDİKALAŞMA ORANLARI

En yüksek sendikalaşma oranına sahip işkolları:

- 20-Genel İşler: %53,80
- 17-Sağlık ve Sosyal Hizmetler: %33,91
- 14-Enerji: %31,61
- 19-Savunma ve Güvenlik: %30,62
- 09-Banka, Finans ve Sigorta: %30,38

En düşük oranlar ise:

- 13-İnşaat: %2,80
- 18-Konaklama ve Eğlence İşleri: %3,77
- 10-Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar: %6,96
- 06-Ağaç ve Kâğıt: %7,70
- 16-Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı: %8,01

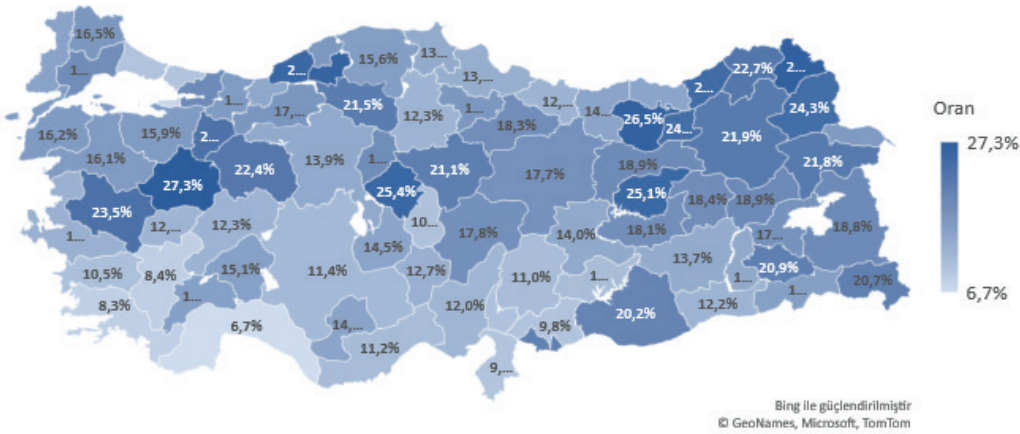
İşkollarında toplam işçi sayısı bakımından daha küçük olan 07-İletişim, 01-Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık, 11-Çimento, Toprak ve Cam, 08-Basın, Yayın ve Gazetecilik gibi işkollarında sendikalaşma oranlarının genel ortalamadan üzerinde olduğu görülmektedir. Örneğin, 07-İletişim işkolunda sendikalaşma oranı %22,06'dır. Buna karşılık, en fazla işçi çalıştıran işkollarında sendikalaşma oranlarının düşük seviyelerde kaldığı görülmektedir.

Özellikle:

- 10-Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar
- 13-İnşaat
- 18-Konaklama ve Eğlence İşleri

işkolları bu durumu yansıtmaktadır.

İLLER BAZINDA DURUM



Şekil 3. İl Bazında Sendikalaşma Oranları, 2025 Temmuz

İl düzeyinde değerlendirildiğinde, Kütahya, Ardahan ve Karabük gibi illerde sendikalaşma oranlarının yüksek olduğu; buna karşılık Antalya, Muğla ve Yalova gibi turizm yoğunluklu bölgelerde oranların görece düşük kaldığı tespit edilmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Sendikalaşma oranlarındaki artış, Türkiye'de emek kesiminin hak arayışında örgütlü yapılara yönelimin güçlendiğini göstermektedir. Toplumun tüm kesimlerinde örgütlü yapıları güçlendirmek, yalnızca çalışma barışını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda sosyal diyalogun kurumsallaşmasına da katkı sunar. Bu nedenle, her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanan bu istatistikler, toplu iş sözleşmesi sürecinin önemli bir dayanağını oluşturmaktadır.

KAYNAKÇA

1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2025). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince; işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2025 Temmuz ayı istatistikleri hakkında tebliğ.

BAKAN IŞIKHAN, MUŞ'TA ZİYARETLERDE BULUNDU

Bakan Işıkhan, kentteki programları kapsamında AK Parti Teşkilat Akademisi'nde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın faaliyetlerini ve politikalarını içeren "Çalışmanın Yüzyılı" başlıklı hitaplarını gerçekleştirdi. Konuşmasına 15 Temmuz gecesini feda eden kahraman şehit ve gazileri anarak başlayan Işıkhan, "Rabbim o gece, FETO'cü alçaklara geçit vermeyen tüm şehitlerimizin makamını ali eylesin. Gazilerimize sağlıklı, uzun ömürler versin inşallah. Üzerinden 9 yıl geçti ama acımız da cesaretimiz de zaferimiz de hala dün yaşanmış gibi taptaze.

Değil 9 yıl, 90 yıl geçse bile bu hissiyatımız hiç değişmeyecektir. Ülkemizin kılcal damarlarına ve tüm hayati organlarına kadar sinsice sızan bir avuç hain karşısında Başkomutanımız, Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın tek bir talimatıyla, elde bayrak, yürekte iman, dilde tekbirlerle sokakları dolduran aziz milletimizin her bir ferdine en kalbi şükranlarımı sunuyorum. Buradan bir kez daha şunu kararlılıkla ifade etmek isterim; Allah'ın izniyle Türkiye'nin kutlu yürüyüşüne kimse mani olamayacaktır. Türkiye Yüzyılı'nın kaçınılmaz yükselişini hiçbir hayasız akıl durduramayacaktır" ifadelerini kullandı.

Terörsüz, büyük ve güçlü Türkiye hedefine ulaşmaya her zaman olduğundan çok daha fazla kararlı olduklarına vurgu yapan Bakan Işıkhan, "Bu tarihi süreç aynı zamanda bizim binlerce yıla dayanan kardeşlik hukukumuzun yıllarca kardeşi kardeşe kırdırarak şahsi çıkar devşiren, bizi bize karşı silah olarak kullanan kandan beslenenlerin gücünden daha büyük ve daha etkili olduğunun da en somut kanıtıdır. Şimdi artık Türkiye'nin önünde yeni bir kapı açılmıştır. Türkiye 40 yılı aşkın bir süredir ülkemizin başına derd olan, binlerce vatan evladını hayattan kopa-

ran, hem maddi hem de manevi kayıplara sebep olan terör belasıyla mücadelede tarihi bir döneme gelmiştir" diye konuştu.

"Türkiye Bin Yıl Önce Bu Topraklarda Filizlenen Malazgirt Ruhunu Yeniden Diriltmenin Eşiğine Gelmiştir"

"Türkiye bin yıl önce işte tam da bu topraklarda filizlenen Malazgirt ruhunu yeniden diriltmenin eşiğine gelmiştir" diyen Bakan Işıkhan, sözlerini şöyle sürdürdü:

"Bakınız, Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan, geçtiğimiz hafta yaptığı o tarihi konuşmada defaatle vurguladığı gibi; Türkü, Kürdü, Arabı birbirinden ayırırsak, bölersek hepimiz zayıflar yok oluruz. Nasıl ki Anadolu'nun kapılarını bizlere açan ve bu toprakları bize yurt yapan Malazgirt Meydan Muharebesi, Türk, Kürt ve Arap'ın ortak zaferidir. Birileri bu gerçeği çok iyi bildiği için yıllarca milletimizi bölmenin, her türlü terör ve kaos atmosferi ile aramıza nifak sokmanın mücadelesini verdi."

Işıkhan, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın iradesi ve mücadelesi ile MHP Genel Başkanı Devlet Bahçeli'nin tarihi desteğiyle Terörsüz Türkiye sürecinin başladığını hatırlatarak, "Bu tarihi başarıda en büyük paylardan biri de dava ve yol arkadaşlarımıza aittir. İnanıyorum ki bin yıl önce bu topraklara tohumları atılmış kardeşlik çınarımız, bugün Muş'tan Bitlis'ten başlayarak eskisinden çok daha canlı bir şekilde yeşerecektir. Bölgemizde ve dünyada yeni başarılarla imza atarak yeni meyveler verecektir" değerlendirmelerinde bulundu.



“Terörsüz Türkiye İle Türkiye Yüzyılı Geliyor”

Terörsüz Türkiye vizyonunun geçmişte kaybedilenleri telafi etmek ve geleceği daha sağlam temeller üzerinde inşa etmek için var olduğunu söyleyen Işıkhan, şunları kaydetti:

“Artık namluların sustuğu yerde, makinelerin sesi duyulacak. Artık korkunun yerine, daha fazla üretim gelecek. Göçün yerine daha fazla istihdam gelecek. İnşallah daha fazla refah gelecektir. Türkiye’nin doğusu da batısı da artık aynı geleceğin ortak parçasıdır. Muş, Bitlis, Van, Hakkâri bu bölgelerimiz genç nüfusuyla, çalışkan insanlarıyla, hammadde zenginliğiyle ve üretim kabiliyetiyle Türkiye’nin yeni üretim üssü olacak inşallah. Terörsüz Türkiye ile yüzümüzü artık daha çok iş yapmaya, gençlerimiz için daha çok istihdam üretmeye, daha çok ihracat yapmaya dönüyoruz. Terörsüz Türkiye ile Türkiye Yüzyılı geliyor.”

Bakan Işıkhan, ezberleri bozan bir Türkiye’nin geldiğine dikkati çekerek, “Üretimin, sanayinin, girişimciliğin, tarımın, teknolojinin yeni

merkezleri inşallah bu topraklarda ortaya çıkacaktır. Milletimiz bunu bildiği için artık birliği bozan değil, geleceği inşa eden bir siyaset istiyor ve biz bu çağrıya Cumhurbaşkanımızın liderliğiyle, vizyonu ile hep birlikte kulak verip, bunu gerçeğe dönüştürüyoruz. Bugününden çok daha güzel, yarın da bugünden çok daha güzel olacak. Çocuklarımıza terörsüz bir Türkiye armağan etmek inşallah en büyük hedefimiz olacak” dedi.

Bugüne kadar olduğu gibi bundan sonra da bütün haneleri tek tek gezmeye, gönüllere dokunmaya, vatandaşlarla hemhal olup birebir ilgilenmeye devam edeceklerini belirten Işıkhan, “Hangi sorunumuz varsa, hangi ihtiyacımız varsa oturup birlikte konuşacak ve birlikte çözeceğiz. Etrafımız ateş çemberiyle sarılıken birbirimizden uzaklaşma lüksümüz yoktur. Gün, birlik günüdür. Gün, tek bir yumruk olma günüdür. Ben Allan’ın izni ve milletimizin desteği ile bunu başaraçığımıza yürekten inanıyorum. Muş’un sağlam mayasına ve aziz insanına güveniyorum” ifadelerini kullandı.

Muş’un istihdamı, nitelikli işgücünün yetiştirilmesi, sosyal güvenlik hizmetleri başta olmak üzere, kalkınması ve gelişimine katkı sunacak tüm hizmetleri, destek ve teşvikleri kesintisiz bir şekilde sürdürmeye devam edeceklerini bildiren Bakan Işıkhan, şöyle devam etti: “İşgücü Uyum Programı şu an Türkiye’de tüm şehirlerimizde çok başarılı bir şekilde sürüyor. 500 İşgücü Uyum Programı kontenjanı Muş’a ayrılmıştır. Hayırlı, uğurlu olsun. Teşkilat Akademisi ve Liderlik Okuluna katılım sağlayan tüm kardeşlerimize, sizlere muvaffakiyetler diliyor, organizasyonda emeği geçen başta Genel Merkez AR-GE ve Eğitim Başkanlığımız olmak üzere, tüm il teşkilatımızı gönülden tebrik ediyorum. İl Başkanımızı ve ekibini tebrik ediyorum.”

Programı, AK Parti İl Başkanı Melik Emre ve belde belediye başkanları ile partililer katıldı.



Bakan Işıkhan, ardından Muş Valiliği’ni ziyaret etti. Vali Avni Çakır, İl Jandarma Komutanı Albay Yılmaz Kırgeç, AK Parti Muş Milletvekili Mehmet Emin Şimşek ve kurum amirleri tarafından karşılanan Işıkhan, Valilik Şeref Defteri’ni imzaladıktan sonra makamda kentteki yatırım ve hizmetlerle ilgili bilgi aldı.

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 yararlanmış. 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.



Fatma TEMİZ

fatma.temiz1@csgb.gov.tr

İKLİM KANUNUNUN ADİL GEÇİŞ ÇALIŞMALARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

2 Temmuz'da Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde (TBMM) kabul edilerek yasalaşan İklim Kanunumuz, 9 Temmuz 2025 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun amacı; yeşil büyüme vizyonu ve 2053 net sıfır emisyon hedefi doğrultusunda iklim değişikliğiyle mücadele etmek olarak belirlenmiştir. Kanun kapsamı ise;

- İklim değişikliği ile mücadelede esas olan sera gazı emisyonlarının azaltılması
- İklim değişikliğine uyum faaliyetleri ile planlama ve uygulama araçları,
- Gelirleri,
- İzin ve denetimi
- Bunlara ilişkin yasal ve kurumsal çerçevenin usul ve esaslarından oluşmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişiler, kamu yararı gözetilerek Kanun'da yer verilen düzenlemelere uygun olarak planlama ve uygulama araçlarını hazırlamakla yükümlü olacaktır. Bu uyum ve uygulama sürecinde Kanunla atıf yapılan İklim Değişikliği Uyum ve Azaltım Strateji ve Eylem Planlarında yer alan hususlar yol gösterici nitelikte olacaktır. Ayrıca azaltım politikaları ve yeşil dönüşümün finansmanı açısından önemli olan Emisyon Ticaret Sisteminin kurulması hüküm altına alınmıştır.

ADİL GEÇİŞ İLİŞKİN HÜKÜMLER

İklim Kanununda "adil geçiş", iklim değişikliğiyle mücadelede kırılgan grupları (çocuklar, kadınlar, yaşlılar, engelliler vb.) gözetken, istihdamın korunmasını ve yeni istihdam alanlarının oluşturulmasını merkeze alan bir dönüşüm olarak tanımlanmış ve bir temel ilke olarak benimsenmiştir. Adil geçiş hükümleri kapsamındaki düzenlemeler:

Madde 2: Adil geçiş; "İklim değişikliğiyle mücadelede ve yeşil büyüme sürecinde; çocuklar, kadınlar, yaşlılar, engelliler gibi süreçten en fazla etkilenebilecek kişiler öncelikli olmak üzere herkesi kapsayacak, istihdam sürecinin uygun tedbirler alınarak yönetildiği ve yeni istihdam alanlarının oluşturulduğu, ekonomik, çevresel ve sosyal kazanımların en üst düzeyde tutulduğu politika ve uygulamaları" olarak tanımlanmıştır.

Madde 3: "İklim değişikliği ile mücadelede, ülkemizin ortak fakat farklılaştırılmış sorumluluklar ve göreceli kabiliyetler ilkesi dikkate alınarak, eşitlik, iklim adaleti, ihtiyatlılık, katılım, entegrasyon, sürdürülebilirlik, şeffaflık, adil geçiş ve ilerleme yaklaşımları esas alınır" denilmek suretiyle adil geçiş iklim değişikliği ile mücadelede genel ilke olarak benimsenmiştir. Yapılan tanım ile adil geçişin kapsamı ve amacı belirlenirken, ilke olarak benimsenmesi suretiyle adil geçiş politikalarının hazırlanması, alt mevzuata yansıtılması ve uygulanması açısından kanuni dayanak oluşturulmuştur.

5/4 Madde: "Kurum ve kuruluşlar; net sıfır emisyon hedefi ve döngüsel ekonomi yaklaşımı ile uyumlu olacak şekilde, Ulusal Katkı Beyanında yer alan sektörlerde uygulanmak üzere enerji, su ve ham madde verimliliği, kirliliğin kaynağında önlenmesi, yenilenebilir enerji kullanımının artırılması, ürünlerin, işletmelerin, kurum ve kuruluşların karbon ayak izinin azaltılması, alternatif temiz veya düşük karbonlu yakıtların ve ham maddelerin kullanımı, elektrifikasyonun yaygınlaştırılması, temiz teknolojilerin geliştirilmesi ve kullanımının artırılması gibi azaltım önlemlerinin alınması, bu önlemlerin adil geçiş gereklilikleri gözetilerek uygulanması ile sıfır atık sisteminin kurulması, uygulanması ve izlenmesiyle yükümlüdür." hükmüne yer verilmiştir. Bu hükümle adil geçiş ilkelerinin ve politikalarının Kanunda atıf yapılan azaltım ve uyum sektörleri ve ilgili kurum ve kuruluşlarca uygulanması kanuni zorunluluk haline getirilmiştir. Ulusal politikalarından kurumsal politikalara, sektörel politikalarından şirket politikalarına kadar bütün emisyon azaltım süreçlerinde adil geçiş tanımında yer alan gruplar başta olmak üzere istihdamın korunması, yeni iş alanlarının oluşturulması için tedbirler alınması kanuni zorunluluk haline getirilmiştir.

7/4 Madde: Yerel iklim değişikliği eylem planları; sera gazı emisyonlarının azaltımı ve iklim değişikliğine uyum amacıyla adil geçiş gereklilikleri gözetilerek her ilin bütüncül bir planı olacak şekilde hazırlanacağı hüküm altına alınmıştır. Mezkur hükümle adil geçiş politikalarının yerelde uygulanması zorunluluğu getirilmiştir.

12/6 Madde: "... maddede öngörülen gelirler, yeşil dönüşüm ve iklim değişikliğiyle mücadele amacı dışında kullanılamaz. Bu gelirlerin yüzde onuna kadar olan tutarı adil geçiş uygulamaları kapsamında yürütülecek faaliyetler için kullanılabilir. Bu kapsamda Başkanlık bütçesine özel ödenek olarak tahsis edilen kaynaklar münhasıran adil geçiş uygulamalarında kullanılmak üzere genel bütçe kapsamındaki idarelere özel ödenek şeklinde, merkezî yönetim kapsamındaki diğer idarelere ise ilgili mevzuatı çerçevesinde transfer edilebilir..." denilmek suretiyle adil geçiş için Kamu kurumları tarafından kullanılacak finansman kaynağına ilişkin düzenlemeye gidilmiştir. Düzenleme gereğince adil geçiş için tahsis edilecek gelirlerin Kanunun 12 nci maddedeki gelirlerin ne kadarı olacağı, bu gelirin kurumlara nasıl tahsis edileceği ve kurumlarca nasıl kullanılacağı gibi hususlara ilişkin usul ve esaslara yönelik alt mevzuat düzenlemeleri yapılmasına ihtiyaç olacaktır. Aynı maddenin beşinci fıkrasında ise söz konusu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esasların; Hazine ve Maliye Bakanlığı ve Strateji ve Bütçe Başkanlığı ile ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının görüşü alınarak Bakanlık tarafından belirleneceği hükmüne yer verilmiş olup, adil geçiş desteklerinin kullanılmasına ilişkin olarak yapılacak söz konusu mevzuat çalışmalarında ve uygulamada Bakanlığımız görüşleri önem arz edecektir

13/2 Madde: "Karbon Piyasası Kurulu kararları doğrultusunda; ETS kapsamındaki sektörler başta olmak üzere bu Kanunda yer alan uygulamalara yönelik stratejik öncelikli sektörlerde faaliyet gösteren tüzel kişiler ile kamu kurum ve kuruluşlarının yeşil dönüşüm, iklim değişikliği ile mücadele ve adil geçiş desteklerini kullanması veya kullanımının teşvik edilmesi için uygun mekanizmalar oluşturulur." hükmüne yer verilmiştir. Mezkur madde ile adil geçiş desteklerini özel sektörün kullanımı için bir mekanizma oluşturulması hükmüne bağlanmış olup konuya ilişkin alt mevzuat hazırlanacağı anlaşılmaktadır.

Diğer taraftan doğrudan adil geçiş kavramına yer verilmemiş olmakla birlikte Bakanlığımız görev alanıyla alakalı ve adil geçiş politikalarının uygulaması açısından önem arz eden düzenlemelere yer verilmiştir. Bu kapsamda Kanunun uygulama araçları başlıklı 8 nci Maddesinde finansal uygulama araçlarına yönelik olarak kurum ve kuruluşlarca iklim değişikliği ile mücadele amacıyla yapılacak faaliyetler ve yatırımlar için; iklim finansmanı ve iklim değişikliğiyle mücadele teşviki kaynaklarının geliştirilmesi ve kullanılmasına ilişkin hükme yer verilmiştir. Söz konusu hüküm uyarınca adil geçiş uygulamaları açısından da yeni teşvik mekanizmalarının kurulabileceği hükme bağlanmış olup buna yönelik çalışmalar yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Yine aynı madde gereğince kamuoyu farkındalığının artırılması ve toplumun iklim değişikliğinin etkileri konusunda duyarlı hale getirilmesi için eğitim ve bilinçlendirme programları düzenlenecektir. Tüm eğitim düzeylerinde müfredat ve öğretim programlarının güncellenmesi ve yeşil iş gücünün yetiştirilmesi için gerekli çalışmalar ilgili bakanlıklarla koordineli olarak Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu'na yapılacaktır. Bu sürece temel oluşturacak ve destekleyecek işgücü piyasasına yönelik ulusal, sektörel ve bölgesel analizlerin yapılması, veri-bilgi alt yapısının oluşturulması hususlarının Bakanlığımız tarafından yapılması önem arz etmekte olup konuya ilişkin eylemlerimiz Ulusal İstihdam Stratejisinde yer almaktadır.

Kanunda yer alan Geçici Madde 2 uyarınca 5 nci ve 6 ncı maddelerde belirtilen azaltım ve uyum faaliyetlerine ilişkin mevzuata ve planlama araçlarına yönelik hazırlama ve uyarılama yükümlülükleri ilgili kurum ve kuruluşlarca en geç 31 Aralık 2027 tarihine kadar yerine getirilecek olup mezkur hüküm uyarınca, Bakanlığımız tarafından ilgili mevzuat uyumlaştırması/hazırlanması, kurumsal politika belgelerinin güncellenmesi ve Ulusal Adil Geçiş Stratejisinin 31 Aralık 2027 tarihine kadar hazırlanması gerektiği değerlendirilmektedir.

BAKANLIĞIMIZ GÖREV ALANI AÇISINDAN DÜZENLENEN SORUMLULUK, YETKİ VE GÖREVLER

Bakanlığımız açısından hem bir kamu kurumu niteliğimiz hem de yeşil ve dijital dönüşüm sürecinde adil geçiş çalışmalarındaki rolümüz itibarıyla Kanunun yayınlanması ile birlikte genel ve özel yeni sorumluluk, yetki ve görevler ortaya çıkmıştır. Bunlar planlama ve uygulama araçları açısından:

- İklim Kanunu kapsamında belirlenen hedeflere ulaşmak amacıyla tüm çalışmaların eşgüdüm içinde yürütülmesi
- Mevcut eylem politika dokümanları, strateji eylem planları ve faaliyetleri iklim değişikliği azaltım ve uyum politikaları ile uyumlaştırılması
- Mevzuatın gözden geçirilmesi ve İklim Kanunu ile uyumlaştırılması
- İklim Kanunu ve İklim Değişikliği Azaltım ve Uyum Strateji ve Eylem Planlarına görev kurumsal yapıların gözden geçirilmesi gerekli düzenlemelerin yapılması

- Bilinçlendirme ve farkındalık faaliyetleri
Olarak sıralanabilir.

1.PLANLAMA ARAÇLARI

- Ulusal Adil Geçiş Stratejisinin hazırlanması ve ilgili kurumlarla koordinasyonun sağlanması
- İklim değişikliğiyle mücadele kapsamında kurumsal politika belgelerinin güncellenmesi
- Adil geçiş süreçlerinin planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında koordinasyonun sağlanması

2.UYGULAMA ARAÇLARI

Adil geçiş için ayrılan gelirlerin kullanımıyla ilgili alt mevzuat çalışmaları ve yönlendirme

- Azaltım ve uyum politika uygulamalarına adil geçiş politika ve ilkelerinin yansıtılmasını sağlanması ve sürdürülebilirliğini gözetme
- Adil geçişe yönelik teşvik sistemlerinin oluşturulması çalışmaları
- Yeşil iş gücüne geçişte ulusal, sektörel ve bölgesel işgücü analizlerinin yapılması
- Eğitim ve mesleki dönüşüm programlarının planlanması için veri temini ve iş birliği geliştirilmesi
- İstihdamın korunması, yeni iş alanlarının oluşmasını sağlayıcı tedbirler alınması
- Sektörel adil geçiş uygulamalarına yönelik çalışmalar yapılması, rehberler hazırlanması
- Sosyal diyalogun geliştirilmesi
- Yerel yönetimlerin hazırlayacağı eylem planlarına rehberlik edilmesi
- Adil geçiş ilkelerinin yerelde etkin uygulanmasını teşvik edilmesi

şeklinde sıralanabileceği değerlendirilmektedir.

İklim Kanunu, Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmasında net sıfır hedefinde sosyal ve ekonomik olumsuz etkilerin etkin yönetimi ve fırsatların değerlendirilmesi açısından dönüm noktası niteliğinde bir düzenlemedir. Nitekim adil geçiş, bu dönüşümün sosyal adalete dayalı bir biçimde gerçekleştirilmesini temin açısından önemlidir. Bakanlığımız, bu sürecin planlanması, finansmanı, teşvik sistemlerinin oluşturulması, sosyal koruma tedbirlerinin belirlenmesi, istihdam politikalarının uyarlanması, sektörel ve yerel düzeyde uygulanması sürecinde kilit rol oynamaktadır.



Şefika YURTIŞIĞI

sefika.yurtisigi@csgb.gov.tr

GENÇ İSTİHDAMA KAMU ELİYLE GÜÇLÜ DESTEK

Günümüz dünyasında ekonomik ve sosyal kalkınmanın sürdürülebilirliği, nitelikli insan gücüne yapılan yatırımla doğrudan ilişkilidir. Bu çerçevede genç nüfusun iş gücü piyasasına sağlıklı bir biçimde entegre edilmesi, yalnızca bireysel refahı artıran değil, aynı zamanda toplumların uzun vadeli istikrarını güvence altına alan temel unsurlardan biridir. Türkiye gibi genç nüfusu güçlü ülkeler açısından bu mesele, stratejik bir öncelik olarak ele alınmakta ve kamu politikalarının merkezine yerleştirilmektedir.

Gençlerin istihdama katılımını önceleyen politikalar, yalnızca ekonomik göstergelere değil, aynı zamanda sosyal bütünlüğe, fırsat eşitliğine ve kuşaklar arası adalete hizmet eden bir anlayışı yansıtır. Bu anlayış, devletin yönlendirici rolünü daha görünür kılarken, kamu kurumlarının da uygulayıcı olarak sahadaki etkisini artırmaktadır. Türkiye’de bu konuda sistematik ve çok yönlü bir yaklaşım geliştirildiği görülmektedir. Özellikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın bu konuda ortaya koyduğu politikalar, gençleri erken yaşta iş gücüyle buluşturmayı, beceri kazandırmayı ve onları üretken bireyler olarak topluma entegre etmeyi hedeflediğini görebiliyoruz.

Bu süreçte sadece istihdam rakamlarını yükseltmek değil, gençlerin ilgi alanlarına ve çağın gereksinimlerine uygun nitelikler kazanmaları da öncelikli bir hedef olarak karşımıza çıkıyor. Eğitimle çalışma hayatı arasındaki geçişi kolaylaştıran programlar, işbaşında deneyim edinme fırsatları, meslek kazandıran uygulamalar ve girişimciliğe yönelik teşvikler, gençlerin hem istihdam edilebilirliklerini hem de ekonomik bağımsızlıklarını artıran araçlar hâline gelmiştir. Özellikle özel sektörün de sürece dâhil edilmesi, kamu politikalarının etkisini artıran önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Çalışma hayatına dair geliştirilen programların başarısı, gençlerin sadece bugünü değil, geleceği de kurabilmelerine olanak sağlıyor. Kamu eliyle oluşturulan istihdam politikalarının merkezinde insan onuruna yakışır iş, sürdürülebilir ekonomik kalkınma ve fırsat eşitliği yer almakta; böylelikle sadece istihdam yaratmakla kalınmamakta, aynı zamanda sosyal kapsayıcılık da sağlanmaktadır.

Bu noktada gençlerin özellikle ilk iş deneyimini kazandıkları süreçlerin desteklenmesi, kamu kurumlarının odaklandığı temel başlıklardan biri olmayı sürdürmektedir.

Kamu politikalarının başarısı aynı zamanda geniş ölçekli iş birliklerine dayalıdır. Ulusal düzeyde yürütülen programlar kadar, uluslararası kaynakların da etkin şekilde kullanılmasıyla gençlerin ihtiyaç duyduğu becerilere erişimi kolaylaştırılmakta ve bu sayede küresel rekabet gücüne sahip bireylerin yetişmesine katkı sağlanmaktadır. Bu kapsamda uygulanan projeler, özellikle iş gücü dışında kalan genç gruplara erişim sağlama noktasında önemli kazanımlar sunmaktadır. Sosyal dışlanma riskine karşı geliştirilen bu politikalar, gençlerin üretken bireyler olarak toplumsal yapıya katılımını güçlendirmektedir. Bugün artık istihdamı sadece ekonomik göstergeler üzerinden okumak yeterli değildir. Gençlerin geleceğe güvenle bakabilmesi, kendi potansiyellerini keşfedip değerlendirebilmesi, hayatlarına yön verebilmesi ve karar alma süreçlerine aktif katılım sağlayabilmesi, onların sosyal ve ekonomik sistemle kurduğu ilişkinin niteliğiyle doğrudan bağlantılıdır. Bu nedenle genç istihdamına yönelik kamu politikaları yalnızca istatistiksel değil, aynı zamanda değer temelli bir perspektifle geliştirilmekte, toplumun tüm kesimlerinin sürece dâhil olması için zemin hazırlanmaktadır.

Türkiye’nin gençlerine güvenen ve onları merkeze alan yaklaşımı, kamusal sorumluluğun yalnızca bugünü değil, geleceği de kucaklayan bir bilinçle yerine getirildiğini göstermektedir. Kamu kurumları, özellikle de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı öncülüğünde atılan adımlar, gençlerin ekonomik hayata kazandırılmasını stratejik bir görev olarak üstlenmekte ve bu görev toplumsal refahın sürdürülebilirliğini doğrudan etkilemektedir.

Geleceğe yapılan en değerli yatırım, gençlere yapılan yatırımdır. Bu bilinçle şekillenen kamu politikaları, gençlerin üretim gücünü açığa çıkararak ülkemizin kalkınma hedeflerine yön verirken, toplumsal dayanışmayı da pekiştirmektedir.

RESMİ GAZETE HABERLERİ

2025 TEMMUZ - AĞUSTOS

MEVZUAT DAİRE BAŞKANLIĞI



ELEKTRONİK BİLDİRİM

Teknolojinin gelişmesi ve ilerlemesiyle birlikte çalışma hayatı köklü değişim ve dönüşüm sürecine girmiştir. Dijitalleşme ile birlikte fiziki verilerin dijital formata çevrilmesi, depolanması ve istenildiği zaman kullanılması yaygın hale gelmiştir.

Üretim koşullarının değişmesi, işyeri ve çalışma kavramlarının değişmesi ile birlikte işçiler belirli sınırlar içerisinde iş görme edimini gerçekleştirmekten çıkmıştır. Ulusal ve uluslararası şirketler birden fazla il sınırları içerisinde işçi çalıştırmakta ve bu çalıştırdıkları kişilerin özlük işlemlerini şirket merkezlerinin olduğu yerlerden yürütmektedir. İşverenin temel yükümlülüklerinden biri olan işçi ücret bordrolarının imza ile kayıt altına alınması işlemleri bu şekilde çalışan işyerleri için imkânsız hale gelmiştir. Bu çerçevede 4857 sayılı İş Kanunu'nun bildirim ile ilgili maddesinde değişiklik yapılmıştır. 24.07.2025 tarihinde Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda ve 635

Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 23. Maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 109. maddesi değiştirilmiştir. Yapılan değişiklikte birlikte; İş Kanunu'nun 109. maddesine işçinin yazılı kabulü şartıyla, bu Kanun kapsamında yapılan bildirimlerin, elektronik iletilerin gönderimi ve teslimatı da dâhil olmak üzere kullanımına ilişkin olarak hukuki delil sağlayan, elektronik postanın nitelikli şekli olan kayıtlı elektronik posta (KEP) hesabı üzerinden gönderilmek suretiyle yapılmasına imkân sağlanmıştır. İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılacağı hüküm altına alınmıştır. KEP sisteminin kullanılmasına ilişkin maliyetlerin işveren tarafından karşılanacağı ve KEP sistemi üzerinden yapılacak elektronik bildirimlerin ile ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılacağı belirtilmiştir.

KEP sistemi, PTT tarafından resmi yazışmaların elektronik ortamda mevzuata uygun, uluslararası

standartlarda ve teknik olarak güvenli bir şekilde yapılmasına imkân sağlayan bir sistem olarak tanımlanmıştır. KEP sistemi genel e-posta hizmetlerinden farklı olarak, e-postaların ilgili kişiye gönderilip gönderilmediğini, gönderilmişse ulaşıp ulaşmadığını, gönderilen e-postaya erişilip erişilmediğini, e-postanın iletilme zamanını tespit eder, içeriğin değişmediğini garanti eder ve hukukun geçerli delil setini oluşturmaktadır. KEP aynı zamanda hukuki delil olarak bir elektronik postanın ne zaman, kim tarafından hangi KEPHS tarafından gönderildiği, hangi KEPHS tarafından kabul edildiği, kimin posta kutusuna ne zaman teslim edildiği, ne zaman, kim tarafından açıldığı/okunduğu ile ilgili verileri barındırmaktadır.

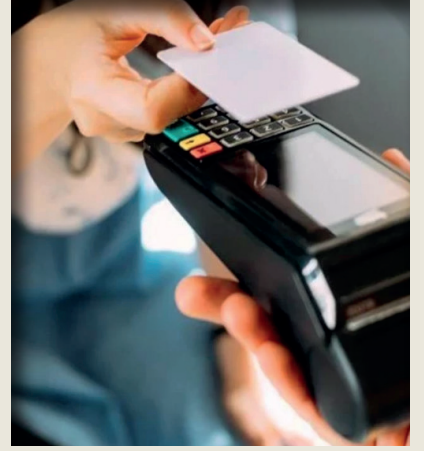
KEP sistemi kullanmak zaman tasarrufu, kâğıt israfını önleme ve çevrenin korunması, resmi ve ticari işlemlerin hızlı yapılması, şirketlerin işgücü piyasasında dijital dönüşüme uyum sağlaması gibi avantajlar sağlamaktadır.

ÜCRETLERİN BANKA ARACILIĞIYLA ÖDENMESİNDE ARANAN ÇALIŞAN SAYISININ 3'E İNDİRİLMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakların kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödeneceği düzenlenmiştir. Bu ödemelerin banka hesapları ile ödenmesine ilişkin usul ve esasların yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun bu

maddesi kapsamında Ücret, Prim, İkrâmiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik yayımlanmıştır. 04.06.2025 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan değişiklik ile ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkakın banka aracılığıyla ödenmesinde aranan çalışan sayısı 5'ten 3'e indirilmiştir.

Yapılan bu düzenleme ile işçinin ücretini zamanında ve tam olarak alıp almadığının kanıtlanmasını kolaylaştıracağı gibi denetim ve uyumazlıklarda bankalar ile yapılan ödemelerin somut delil niteliği taşıması bakımından önem arz etmektedir. Ayrıca kayıt dışılığı önlemek bakımından önemli bir adım atılmıştır.



TURİZM SEKTÖRÜNDE HAFTA TATİLİ

4857 sayılı İş Kanunu'nda haftalık çalışma süresi en çok kırk beş saat olarak düzenlenmiştir. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresinin günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saat olduğu belirtilmiştir. Aksi taraflar arasında kararlaştırılmadığı sürece çalışma süresi haftanın günlerine eşit bölünerek uygulanmaktadır. Hafta tatili, işçinin belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenmesini ifade etmektedir. 14.07.2025 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 7553 Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 9.

maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Hafta Tatili" başlıklı 46. maddesinde değişiklik yapılmıştır. Düzenlemeye göre, Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçilerin bu fıkra kapsamında hak kazandığı hafta tatili, işçinin yazılı talebi veya onayı ile hak kazandığı günü takip eden dört gün içinde kullanılabilir. Bu halde işçinin hak kazandığı hafta tatilinde yaptığı çalışmaların günlük normal çalışma süresi kadarlık kısmı fazla çalışmanın hesabında dikkate alınmaz. İşçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.



BAKAN IŞIKHAN, "8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME GÖRÜŞMELERİ" HAZIRLIK TOPLANTISINA BAŞKANLIK ETTİ

Bakan Işıkhan, konuşmasının başında Bursa'nın Kestel ilçesinde orman yangınlarına müdahale ederken su taşıyan tankerin kaza yapması sonucu hayatını kaybeden vatandaşlara Allah'tan rahmet, ailelerine ve yakınlarına baş sağlığı diledi. Geçmişte, Kamu İşveren Heyeti ve Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti olarak, uzlaşi mekanizmasıyla çok sayıda kazanımlara şahit olduklarını söyleyen Işıkhan, "Bu yılki toplantımızda da kamu çalışanlarımız ve kamudan emekli olan vatandaşlarımız için; Saygıdeğer Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın liderliğinden aldığımız ilhamla birlikte, AK Parti Hükümetlerinin reformcu politikaları ve vatandaş odaklı anlayışı ile her zamanki gibi çeşitli kazanımlara şahit olacağız. Bakanlık olarak; sosyal paydaşlarımızla, her fırsatta bir araya geliyor, istişare ve diyalog mekanizmalarımıza ayrı bir önem veriyoruz" diye konuştu.

"2002 Yılında 392 Lira Olan En Düşük Memur Maaşı; 2025 Yılında 50 Bin 503 Liraya Ulaştı"

Bakan Işıkhan, 2023 yılı Ağustos ayında, 2024 ve 2025 yıllarını kapsayan kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını içeren 7. Dönem Toplu Sözleşme Görüşmeleri'nin başarıyla gerçekleştirildiğini anımsatarak, şu bilgileri paylaştı:

"Bu görüşmelerde hizmet kollarına ve kamu görevlilerinin geneline yönelik birçok kazanım elde edildi. Enflasyon farkı dahil olmak üzere bu dönemde, kamu görevlilerimize kümülatif olarak; yüzde 130 oranında artış sağladık. Bu kapsamda, 2002 yılında 392 lira olan en düşük memur maaşı; 2025 yılında 50 bin 503 liraya ulaşmış olup, böylece reel olarak; yüzde 264 oranında artış sağlamış olduk. Mevcut durumda yılda dört defa ödenen toplu sözleşme ikramiyesinin, aylık olarak ödenmesini sağladık. Teknik hizmetler ve sağlık hizmetleri sınıfı personeli ile avukat, müdür ve müdür yardımcılarını, şef gibi birçok kamu çalışanının maaşlarında iyileştirmeler yaptık.



2023 yılında bin 400 lira olan öğretim yılına hazırlık ödeneğini, katsayıya çevirerek, bugünkü verilere göre; 5 bin 265 liraya yükselttik. Akademik personelin, eğitim öğretim ödeneğini iki kat artırdık. Fazla çalışma ücretlerinde önemli artışlar gerçekleştirdik."

Işıkhan, kangren haline gelmiş bazı sorunların çözümü noktasında kamuda başörtüsü yasağının kaldırılması, sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi; kamuda alt işveren statüsünde çalışan işçilerin kadroya geçirilmesi gibi, kamu personel yönetimini ilgilendiren birçok konuda, AK Parti Hükümetleri döneminde önemli adımlar atıldığını hatırlattı.

"2002 Yılında Sendikalaşma Oranı Yüzde 47,95 İken, Bugün İtibarıyla Yüzde 76,88'e Ulaştı"

2025 yılının sendikalaşma oranlarına bakıldığında sendika üyesi olabilecek, toplam kamu görevlisi sayısının 3 milyona, toplam sendikalı kamu görevlisi sayısının ise 2,3 milyona ulaştığını bildiren Bakan Işıkhan, "2002 yılında sendikalaşma oranı yüzde 47,95 iken, bugün itibarıyla bu oranı yüzde 76,88'e ulaştırmış olmanın da memnuniyetini yaşıyoruz. Kamu görevlileri sendikalarımız, çalışanlarının yaşam koşullarını en iyi seviyeye getirme gayretini, toplu sözleşmeler ve çeşitli sosyal diyalog mekanizmalarıyla dile getirmektedir. Bakanlık olarak, biz de, bu ortamı sağlamanın gayreti içerisindeyiz" ifadelerini kullandı.

İşikhan, kamu çalışanlarına, sendika kurma hakkının 1995 yılında Anayasa değişikliği ile tanındığını hatırlatarak, "Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının kuruluşundan başlayarak, bu sendikalara üye olabilecek kamu görevlilerinin, hak ve sorumluluklarına kadar çok sayıda düzenlemeye yer veren 4688 sayılı Kanun ise 2001 yılında yürürlüğe girmişti. 2010 Anayasa değişikliği ile de kamu görevlilerimize Toplu Sözleşme yapma hakkı tanındı. Öte yandan, çeşitli yasal düzenlemelerle sendikal mevzuatlardaki iyileştirmeler, hükümetlerimiz döneminde yapılmış ve yenilikçi politikalarımızın göstergesi olan bu değişiklikler, ihtiyaç halinde, her zaman yapılmaya da devam edilecektir. Bu tarihsel süreçte en büyük pay tartışmasız 23 yıldır tüm hizmet alanlarının merkezine insanı koyan, Sayın Cumhurbaşkanımızın liderliğindeki hükümetlerimizdir" diye konuştu.

"Kamu Görevlileri Sendikacılığında Son Derece Önemli Değişiklikleri Hayata Geçirdik"

Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın liderliğinde; AK Parti'nin iktidara geldiği 2002 yılından beri, özellikle kamu görevlileri sendikacılığında son derece önemli değişiklikleri hayata geçirdiklerine vurgu yapan Bakan İşikhan, "Bu doğrultuda, Bakanlığımızın, sosyal devlet anlayışını temsil eden bir kurum olması ve çalışma hayatının önemli paydaşları olarak gördüğümüz sendikalarımıza verdiğimiz önem doğrultusunda laf değil icraat üreten anlayışımızla, her zaman olduğu gibi, çalışmalarımıza, kaldığımız yerden devam edeceğiz" dedi. İşikhan, Sosyal Devlet olma niteliğinin yerine getirilmesi amacıyla; engelli, şehit yakını, gazi, devlet korumasında yetişen gençler, maden kazasında hayatını kaybeden işçilerin yakınlarının kamuda istihdamı noktasında çok önemli adımlar attıklarının altını çizerek, sözlerini şöyle sürdürdü:

"Bu istihdam türlerinde belirlenen kotaların, çok hızlı bir şekilde doldurulmasının yanında, bu personelin, iş hayatında karşılaştığı sorunlara da ayrıca çözümler ürettik. Öte yandan, kamu personel mevzuatında başta; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu olmak üzere, ilgili diğer mevzuatta kamu personelimizin ve yakınlarının lehine birçok değişikliğe imza attık. Bakanlığımızca, çok sayıda hizmet ve sosyal diyalog mekanizması uygulanmaktadır. Sendikalarımızın da önerileriyle çok taraflı katılım anlayışımızla, birçok konuda gerçekleştirdiğimiz ilerlemelere hep birlikte şahit olmaktayız. Bu sebeple, çalışanlarımızın refahını sürekli artıran, vatandaş odaklı, demokratik ve sosyal devleti esas alan yönetim anlayışının temsilcisi olarak, AK Parti olarak, kamu çalışanlarımız için gelecekte yapacağımız hizmetlerin de en sağlam teminatı olduğumuzu tekrar ifade etmek isterim. İnşallah, Türkiye Yüzyılı vizyonumuzla, Sayın Cumhurbaşkanımızın liderliğinde, eserlerimizle, projelerimizle, icraatlarımızla her zaman, emeğin ve emekçinin sesi olmaya devam edeceğiz."

Toplantı, Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı Önder Kahveci, Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu Genel Başkanı Orhan Yıldırım ve konfederasyonlara bağlı sendika başkanlarının katılımıyla gerçekleşti.





Mustafa Sezer PEHLİVAN

mustafa.pehliwan@csgb.gov.tr

YÜKSEKÖĞRETİM MEZUNLARININ İSTİHDAMI: 2024 TÜİK GÖSTERGELERİYLE GÜNCEL BİR DEĞERLENDİRME

GİRİŞ

Çalışmanın Amacı ve Kaynağı

Bu ay yazımızda, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 23 Temmuz 2025 tarihinde yayımlanan "Yükseköğretim İstihdam Göstergeleri, 2024" haber bülteninde ki veriler üzerinden yükseköğretim mezunlarının yıllara göre istihdam durumunu ele alacağız.

TÜİK tarafından "Yükseköğretim İstihdam Göstergeleri" çalışması ile idari kayıtlar temel alınarak yükseköğretim mezunlarının işgücü piyasasındaki konumlarının analiz edilmesi ve bu doğrultuda istatistiksel çıktılar üretilmesi amaçlanmaktadır.

1. YÜKSEKÖĞRETİM İSTİHDAM GÖSTERGELERİNİN METAVERİSİ

1.1 İstihdam Göstergelerinin Kapsamı

Haber bülteni kapsamında; yükseköğretim mezunlarının kayıtlı istihdam oranları, aylık ortalama kazançları ve mezuniyet sonrası ilk iş bulma sürelerine ilişkin göstergeler, mezun olunan eğitim programı ile Uluslararası Eğitim Alanı Sınıflaması (ISCED-F 2013) ayırımında sunulmaktadır.¹

1.2 Kapsanan Mezun Profili



TÜİK tarafından yapılan çalışmanın kapsamını, 2014–2023 yılları arasında lisans veya ön lisans düzeyinde mezun olan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları oluşturmaktadır. Ayrıca, mezuniyet sonrası daha yüksek eğitim düzeyine devam eden bireyler de analize dâhil edilmiştir. Buna karşılık, referans yıl itibarıyla Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS)'nde kaydı bulunmayan bireyler (örneğin ölüm, yurt dışında bulunma gibi nedenlerle) çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır.

1.3 Veri Kaynakları ve Yöntem

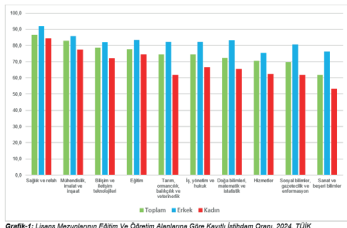
Çalışmada kullanılan veriler; Yükseköğretim Kurulu (YÖK), Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Hazine ve Maliye Bakanlığı Muhasebat Genel Müdürlüğü, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) idari kayıtlar üzerinden derlenmiştir. İlgili kurum verileri Aralık 2024 referans tarihi itibarıyla TÜİK tarafından elektronik ortamda veya web servisleri aracılığı ile temin edilmiştir.

2. YÜKSEKÖĞRETİM İSTİHDAM GÖSTERGELERİ, 2024

TÜİK'in yayımladığı verilere göre, lisans mezunlarının kayıtlı istihdam oranı 2023 yılında %75,6 olarak gerçekleşmişken, 2024 yılında bu oran %75,0'a gerilemiştir. Benzer şekilde, ön lisans mezunlarının kayıtlı istihdam oranı da 2023 yılında %67,7 iken, 2024 yılında %66,4 seviyesine düşmüştür.

2.1 Lisans ve Ön Lisans Mezunlarının Alanları

2024 yılında lisans mezunlarının eğitim ve öğretim alanlarına göre istihdam oranı en yüksek %86,7 ile Sağlık ve refah alanı iken %82,9 ile Mühendislik, imalat ve inşaat ve %78,7 ile Bilişim ve iletişim teknolojileri alanları takip etmektedir. Lisans mezunlarının 2024 yılı oranları Grafik-1 de verilmektedir.



Grafik-1: Lisans Mezunlarının Eğitim Ve Öğretim Alanlarına Göre Kayıtlı İstihdam Oranı, 2024, TÜİK

2022 ve 2023 yıllarında ise ilk iki alan aynı kalırken üçüncü olarak Eğitim alanı gelmektedir.

2024 yılı kayıtlı istihdam oranlarını cinsiyete göre incelediğinde erkeklerde ve kadınlarda ilk üç alan değişmemektedir ve sırasıyla;

- Sağlık ve refah,
- Mühendislik, imalat ve inşaat
- Eğitim

alanları olmaktadır.

Lisans mezunlarının 2022 ve 2024 yılları arasını kapsayan eğitim ve öğretim alanlarına

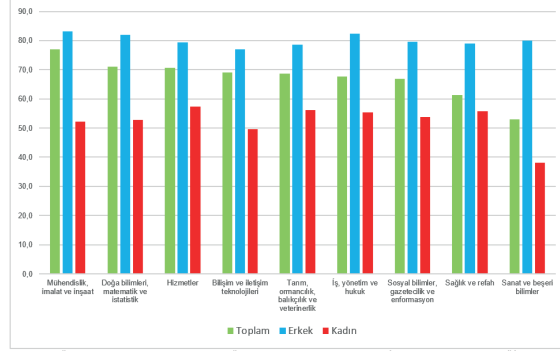
¹ TÜİK tarafından aylık ortalama kazanç hesaplamalarında Bağ-Kur (SGK 4/B) kapsam dışı tutulmuştur. Eğitim ve öğretim alanlarına uyumlu bir meslek grubunda çalışma oranı, ücretli çalışanlar (SGK 4/A) için hesaplanmıştır.

kayıtlı istihdam oranlarını içeren bilgilere Tablo-1 de yer verilmiştir.

Eğitim ve öğretim alanları	2022			2023			2024		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Eğitim	79,4	85,1	76,3	79,8	85,3	76,9	77,6	83,3	74,5
Sanat ve beşeri bilimler	62,7	75,2	55,6	62,2	74,9	55,0	61,7	76,3	53,4
Sosyal bilimler, gazetecilik ve enformasyon	69,1	79,0	62,1	69,9	79,8	62,7	69,6	80,6	61,8
İş, yönetim ve hukuk	74,6	82,3	66,6	74,8	82,2	67,2	74,5	82,3	66,6
Doğa bilimleri, matematik ve istatistik	73,9	83,7	67,5	73,5	83,9	66,8	72,4	83,2	65,6
Bilişim ve iletişim teknolojileri	79,3	82,2	74,1	79,6	82,5	74,1	78,7	82,1	72,2
Mühendislik, imalat ve inşaat	82,0	84,5	77,3	83,7	86,2	78,8	82,9	85,9	77,4
Tarım, ormancılık, balıkçılık ve veterinerlik	75,5	82,7	63,2	74,5	81,9	61,9	74,6	82,2	61,9
Sağlık ve refah	86,7	91,0	84,8	87,4	91,7	85,5	86,7	91,9	84,4
Hizmetler	71,6	75,3	65,2	71,8	75,7	65,1	70,5	75,4	62,5

Tablo-1: Lisans Mezunlarının Eğitim Ve Öğretim Alanlarına Göre Kayıtlı İstihdam Oranı, 2022-2024, TÜİK

Ön lisans mezunları incelendiğinde eğitim ve öğretim alanlarına göre istihdam oranı en yüksek olan alan %76,9 ile Mühendislik, imalat ve inşaat alanını %71 ile Doğa bilimleri, matematik ve istatistik ve %70,7 ile Hizmetler alanı olarak elde edilmektedir. Ön lisans mezunlarının 2024 yılı oranları Grafik-2 de verilmektedir.



Grafik-2: Ön Lisans Mezunlarının Eğitim Ve Öğretim Alanlarına Göre Kayıtlı İstihdam Oranı, 2024, TÜİK

2022 ve 2023 yıllarını da incelediğimizde eğitim ve öğretim alanında en yüksek istihdam oranı Mühendislik, imalat ve inşaat alanı olarak görülmektedir.

Ön lisans mezunlarının 2024 yılı kayıtlı istihdam oranları cinsiyete göre incelendiğinde;

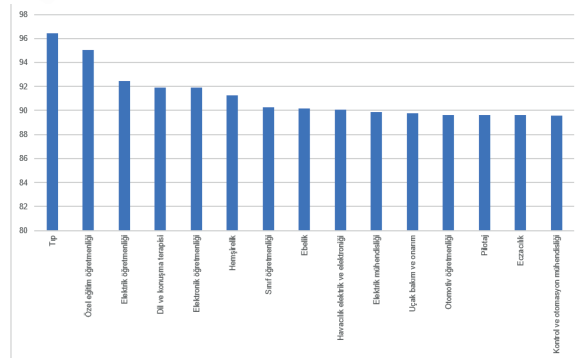
Erkeklerde sırasıyla; Mühendislik, imalat ve inşaat / İş, yönetim ve hukuk / Doğa bilimleri, matematik ve istatistik alanları, Kadınlarda sırasıyla; Hizmetler / Sağlık ve refah / Tarım, ormancılık, balıkçılık ve veterinerlik alanları görülmektedir. Ön lisans mezunlarının 2022 – 2024 yılları için eğitim ve öğretim alanlarına göre kayıtlı istihdam oranları Tablo-2 de verilmiştir.

Eğitim ve öğretim alanları	2022			2023			2024		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Sanat ve beşeri bilimler	56,6	80,7	43,0	56,0	80,2	42,7	53,0	79,9	38,0
Sosyal bilimler, gazetecilik ve enformasyon	67,9	79,3	56,3	67,5	79,7	55,2	66,8	79,6	53,8
İş, yönetim ve hukuk	68,0	82,2	55,4	68,9	82,9	56,9	67,7	82,4	55,4
Doğa bilimleri, matematik ve istatistik	69,8	79,0	53,0	71,7	81,6	54,5	71,0	82,0	52,8
Bilişim ve iletişim teknolojileri	70,5	79,2	51,6	70,4	78,7	51,5	69,1	77,1	49,6
Mühendislik, imalat ve inşaat	76,4	81,9	53,3	77,3	83,2	53,5	76,9	83,1	52,2
Tarım, ormancılık, balıkçılık ve veterinerlik	70,0	78,9	59,8	69,6	79,0	58,2	68,6	78,5	56,3
Sağlık ve refah	61,8	76,6	57,0	62,6	78,0	57,6	61,3	78,9	55,7
Hizmetler	70,3	77,7	58,8	71,0	79,1	58,6	70,7	79,5	57,3

Tablo-2: Ön Lisans Mezunlarının Eğitim Ve Öğretim Alanlarına Göre Kayıtlı İstihdam Oranı, 2022-2024, TÜİK

2.2 Lisans ve Ön Lisans Mezunlarının Bölümleri

Lisans seviyesinde en yüksek istihdamda sahip olan bölüm 2024 yılı için %96,4 ile Tıp olurken ardından %95,1 ile Özel eğitim öğretmenliği ve %92,4 ile Elektrik öğretmenliği gelmektedir. Grafik-3 te kayıtlı istihdam oranı en yüksek 15 lisans bölümü verilmektedir.



Grafik-3: Kayıtlı İstihdam Oranı En Yüksek 15 Lisans Bölümü Mezunları Oranı, 2024, TÜİK

TÜİK tarafından yayımlanan bülten ile lisans mezunları için yapılan çalışmada 224 bölüm bilgisi verilmiş olup ortanca (medyan) değer altında mezun olan bölümlere çalışmada yer verilmemiştir.

Lisans mezunlarında kayıtlı istihdam oranı en yüksek 20 bölümün 2022 ve 2023 yılları sıralaması incelendiğinde Tablo-3 ki değerler elde edilmiştir.

Bölüm	2024 Sıralaması	2023 Sıralaması	2022 Sıralaması
Tıp	1	2	3
Özel eğitim öğretmenliği	2	1	1
Elektrik öğretmenliği	3	4	4
Dil ve konuşma terapisi	4	3	2
Elektronik öğretmenliği	5	6	6
Hemşirelik	6	12	13
Sınıf öğretmenliği	7	11	16
Ebelik	8	5	12
Havacılık elektrik ve elektroniği	9	15	29
Elektrik mühendisliği	10	16	19
Uçak bakım ve onarım	11	20	40
Otomotiv öğretmenliği	12	7	7
Pilotaj	13	13	-
Eczacılık	14	10	5
Kontrol ve otomasyon mühendisliği	15	17	21
Matematik mühendisliği	16	14	11
Maden mühendisliği	17	18	15
Elektronik ve haberleşme mühendisliği	18	19	18
İmalat mühendisliği	19	21	20
Meteoroloji mühendisliği	20	-	-

Tablo-3: Lisans Mezunlarının Bölümlere Göre Kayıtlı İstihdam Oranları Sıralamalarının Karşılaştırılması, 2022-2024, TÜİK

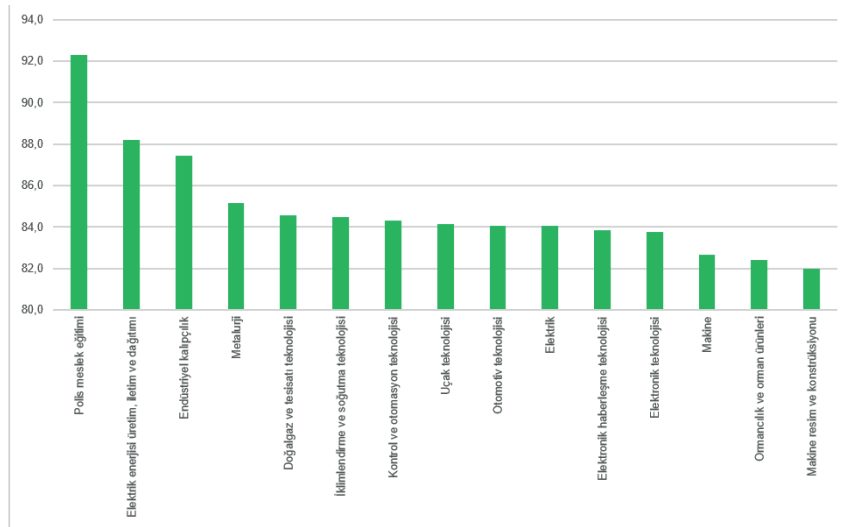
Tablo-3 incelendiğinde;

- İlk 4 bölümün 2022, 2023 ve 2024 yıllarında ilk 4 üncü sırada,
- 2024 yılında en fazla kayıtlı istihdam oranına sahip Tıp bölümünün 2022'de 3 üncü sırada, 2023'te ise 2 inci sırada,
- Özel eğitim öğretmenliği bölümünün 2022 ve 2023 yıllarında 1 inci sırada iken 2024'te 2 inci sırada,
- 2022 yılında 29 uncu sırada yer alan Havacılık elektrik ve elektroniği bölümünün 2023 yılında 15 inci, 2024 yılında 9 uncu sırada,
- 2022 yılında 40 inci sırada yer alan Uçak bakım ve onarım bölümünün 2023 yılında 20 inci, 2024 yılında 11 inci sırada,
- 2022 yılında listede olmayan Pilotaj bölümünün 2023 ve 2024 yıllarında 13 üncü sırada,
- 2022 yılında 5 inci sırada olan Eczacılık bölümünün 2023 te 10 uncu 2024 te 14 üncü sırada, olmadığı görülmektedir.

224 bölüm verileri incelendiğinde Meteoroloji mühendisliği, Uzay mühendisliği, Gümrük işletme, Pazarlama, Tarım makineleri ve teknolojileri mühendisliği ve Kültür varlıklarını koruma ve onarım bölümlerinin 2022 ve 2023 yıllarında listede olmadığı görülmektedir.

2022 yılı listesinde yer alan Bilgisayar sistemleri öğretmenliği, Metal öğretmenliği, Yapı öğretmenliği, Aile ve tüketici bilimleri, Bilgisayar öğretmenliği, Talaşlı üretim öğretmenliği ve Moda tasarımı öğretmenliği bölümlerinin 2024 listesinde olmadığı tespit edilmiştir.

Ön lisans seviyesinde en yüksek istihdama sahip olan bölüm 2024 yılı için %92,3 ile Polis meslek eğitimi bölümü olurken ardından %88,2 ile Elektrik enerjisi üretim, iletim ve dağıtımı ve %87,4 ile Endüstriyel kalıpcılık bölümleri gelmektedir. Grafik-4 te kayıtlı istihdam oranı en yüksek 15 ön lisans bölümü mezunları verilmektedir.



Grafik-4: Kayıtlı İstihdam Oranı En Yüksek 15 Lisans Bölümü Mezunları Oranı, 2024, TÜİK

Ön lisans mezunları için yapılan çalışmada 134 bölüm listelenmiş ve lisans mezunlarında olduğu gibi ortanca (medyan) değerinin altında mezun olan bölümlere çalışmada yer verilmemiştir. Ön lisans mezunlarında 2024 yılı için ilk 20 bölümün 2022 ve 2023 yıllarına ait sıralama tablosu Tablo-4 te verilmiştir.

Bölüm	2024 Sıralaması	2023 Sıralaması	2022 Sıralaması
Polis meslek eğitimi	1	1	1
Elektrik enerjisi üretim, iletim ve dağıtım	2	2	2
Endüstriyel kalıpcılık	3	3	3
Metalurji	4	4	4
Doğalgaz ve tesisatı teknolojisi	5	13	9
İklimlendirme ve soğutma teknolojisi	6	12	11
Kontrol ve otomasyon teknolojisi	7	7	6
Uçak teknolojisi	8	16	26
Otomotiv teknolojisi	9	10	8
Elektrik	10	9	7
Elektronik haberleşme teknolojisi	11	15	15
Elektronik teknolojisi	12	11	10
Makine	13	14	13
Ormancılık ve orman ürünleri	14	8	12
Makine resim ve konstrüksiyonu	15	18	18
Mekatronik	16	22	22
Avcılık ve yaban hayatı	17	5	14
Sivil savunma ve itfaiyecilik	18	17	19
Gemi inşaatı	19	20	25
Raylı sistemler işletmeciliği	20	26	31

Tablo-4: Ön Lisans Mezunlarının Bölümlere Göre Kayıtlı İstihdam Oranları Sıralamalarının Karşılaştırılması, 2022-2024, TÜİK

Tablo-4 incelendiğinde;

- İlk 4 ön lisans bölümünün 2022, 2023 ve 2024 yıllarında yerlerini koruduğu,
- 2022 yılında 26 ıncı sırada olan Uçak teknolojisi bölümünün 2023 te 16 ıncı, 2024 yılında 8 inci sırada, olduğu görülmektedir.

Ön lisans mezunlarının tablosu incelendiğinde 2022 yılında 5 inci, 2023 yılında 6 ıncı sırada olan Kaynak teknolojisi bölümünün 2024 yılında yer almadığı tespit edilmiştir.

2022 yılında olan Kaynak teknolojisi, Tarım makineleri, Madencilik teknolojisi, Rafineri ve petr-kimya teknolojisi ve Koope-ratifçilik bölümlerinin 2024 yılında sıralamaya giremedikleri, Sondaj teknolojisi, Su ürünleri ve Seracılık bölümlerinin 2023 ve 2024 yılında da olmadığı tespit edilmiştir.

2.3 Mezunların Ortalama İş Bulma Süresi

Mezuniyet sonrası işgücü piyasasına geçiş süreci, yükseköğretim programlarının istihdam edilebilirliğini değerlendirmede önemli bir göstergedir. 2024 yılı verilerine göre, lisans ve ön lisans mezunlarının ortalama iş bulma süreleri şu şekilde sıralanmaktadır:

Lisans Mezunları

- Dil ve Konuşma Terapisi: 2,2 ay
- Tıp: 4,1 ay
- Özel Eğitim Öğretmenliği: 4,3 ay
- Eczacılık: 5,1 ay
- Ebelik: 7,6 ay

Ön Lisans Mezunları

- Polis Meslek Eğitimi: 2,9 ay
- Optisyenlik: 9,4 ay
- Aşçılık: 10,9 ay
- Eczane Hizmetleri: 11,8 ay
- Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri: 11,8 ay

Bu veriler, sağlık ve güvenlik alanlarındaki mezunların diğer alanlara kıyasla daha kısa sürede istihdam edildiğini göstermektedir.

2.4 Mezunların Ortalama Kazançları

Lisans mezunlarının aylık ortalama kazanç durumları incelendiğinde ilk 20 bölüm;

1 Pilotaj	11 Gemi makineleri işletme mühendisliği
2 Matematik mühendisliği	12 Elektronik mühendisliği
3 Uzay mühendisliği	13 İşletme mühendisliği
4 Tıp	14 Gemi inşaatı ve gemi makineleri mühendisliği
5 Uçak mühendisliği	15 Petrol ve doğalgaz mühendisliği
6 Kontrol ve otomasyon mühendisliği	16 Bilgisayar mühendisliği
7 Havacılık elektrik ve elektronigi	17 Deniz ulaştırma işletme mühendisliği
8 Havacılık ve uzay mühendisliği	18 Elektrik mühendisliği
9 Uçak bakım ve onarım	19 Bilişim sistemleri mühendisliği
10 Elektronik ve haberleşme mühendisliği	20 Yazılım mühendisliği

Söz konusu bölümlerden mezun olan bireyler, teknik bilgi gerektiren ve sektör talebi yüksek olan alanlarda istihdam edilmekte; bu da gelir düzeylerine doğrudan yansımaktadır. Ön lisans mezunlarında aylık ortalama kazancı "Çok yüksek" olarak sınıflandırılanlar;

1	Polis meslek eğitimi
2	Uçak teknolojisi
3	Perakende satış ve mağaza yönetimi
4	Marka iletişimi
5	Elektrik enerjisi üretim, iletim ve dağıtım
6	İnternet ve ağ teknolojileri
7	Sağlık kurumları işletmeciliği

Bu bölümler, sektör odaklı ve uygulamaya dönük eğitim içeriği sayesinde mezunlarına hem istihdam kolaylığı hem de yüksek gelir avantajı sunmaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

TÜİK tarafından yayımlanan "Yükseköğretim İstihdam Göstergeleri, 2024" verileri, Türkiye'de yükseköğretim mezunlarının işgücü piyasasındaki konumlarına ilişkin önemli ipuçları sunmaktadır. Veriler, mezun olunan programın türü, alanı ve düzeyine göre istihdam oranları, iş bulma süresi ve ortalama kazançlar açısından belirgin farklılıklar bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Genel olarak lisans mezunlarının kayıtlı istihdam oranı ön lisans mezunlarına kıyasla daha yüksektir. Eğitim ve öğretim alanı temelinde yapılan değerlendirmelerde, lisans mezunlarının Sağlık ve Refah, Mühendislik, İmalat ve İnşaat ile Bilişim Teknolojileri gibi uygulamalı alanlarda yüksek istihdam oranlarına sahip olduğu görülmektedir. Cinsiyet temelli dağılımlarda ise bazı alanlarda belirgin farklılaşmalar mevcuttur; örneğin, kadın mezunların Hizmetler ve Sağlık alanlarında daha yoğun istihdam edildiği, erkek mezunların ise teknik alanlarda yoğunlaştığı tespit edilmiştir. İş bulma süreleri açısından bakıldığında, sağlık ve güvenlik gibi belirli uzmanlık alanlarına sahip mezunlar çok daha kısa sürede iş bulabilmektedir. Özellikle Tıp, Dil ve Konuşma Terapisi, Polis Meslek Eğitimi gibi bölümlerden mezun olan bireylerin işgücü piyasasına ortalama 3 ay gibi kısa bir sürede entegre olabilmektedirler.

Aylık ortalama kazanç verileri ise yüksek teknik uzmanlık gerektiren bölümlerin, örneğin havacılık, mühendislik ve sağlık alanlarının, ekonomik getiriler açısından öne çıktığını göstermektedir. Bu bağlamda, Pilotaj, Tıp, Uzay ve Uçak Mühendisliği gibi bölümler lisans düzeyinde, Polis Meslek Eğitimi, Uçak Teknolojisi ve Elektrik Enerjisi Üretimi gibi bölümler ise ön lisans düzeyinde en yüksek kazancı sağlayan programlar arasında yer almaktadır.

Sonuç olarak, yükseköğretim programlarının istihdam edilebilirlik performansı yalnızca akademik başarıyla değil, aynı zamanda günümüzde sektör ihtiyaçları, uygulamalı eğitim içerikleri ve teknik uzmanlıkla doğrudan ilişkilidir. Bu veriler, hem bireysel kariyer planlamaları hem de eğitim politikalarının yönlendirilmesi açısından önemli bir yol haritası sunmaktadır. Türkiye'de yükseköğretim sisteminin, mezun profili ile işgücü piyasası arasındaki uyumu ve koordinasyonun güçlendirilmesi için uygulamalı eğitim içeriklerinin yaygınlaştırılması, Kadınların teknik alanlara katılımının teşvik edilmesi ve sektör ile üniversitelerin iş birliği içinde olması gerekmektedir. Politikalar belirlenirken kamu kurum ve kuruluşlarının yapısal ve uzun vadeli stratejilere, düzenlemelere ihtiyaç duyduğu açıktır.

KAYNAKÇA

1. TÜİK, Yükseköğretim İstihdam Göstergeleri, 2024, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yuksekogretim-Istihdam-Gostergeleri-2024-54096&dil=1>

ILO'DAN PLATFORM ÇALIŞANLARI HAKKINDA İLK KÜRESEL STANDARTLAR İÇİN ADIM



ILO Türkiye Direktörü: “ILO, bu Sözleşme’nin 2026’da yapılacak ikinci ve son görüşmesine hazırlanırken, artık Türkiye’nin platform çalışanları için harekete geçme zamanı.”

Uluslararası Çalışma Konferansı (UÇK), platform ekonomisinde çalışmanın geleceğini şekillendirmek için tarihi bir adım attı. Cenevre’deki 113. Oturumunda UÇK, platform çalışanları için insana yakışır işler yaratılmasına yönelik yeni bir Sözleşme ve Tavsiye Kararı’nın hazırlanmasına karar vererek, dijital emek platformları için özel olarak tasarlanmış ilk uluslararası çalışma standartlarının temelini atmış oldu.

Bu dönüm noktası, gıda teslimatı ve ulaşım hizmetlerinden çevrimiçi serbest çalışmaya ve ev hizmetlerine kadar pek çok işin yürütüldüğü günümüzün dijital sistemlerini ayakta tutan milyonlarca çalışanın haklarının tanınması ve korunması açısından büyük önem taşıyor.

Hızla büyüyen bir sektör, yeni kırılganlıklar

Dijital emek platformları, uygulamalar ve algoritmalar aracılığıyla işi organize eden çevrimiçi sistemler; insanların hizmetlere erişme ve geçim kaynaklarını kökten değiştirdi. Dünya genelinde platform çalışması hızla büyüyor; özellikle gençler, göçmenler ve geleneksel işgücü piyasalarına erişimi olmayanlar için esneklik ve gelir fırsatları sunuyor.

Ancak bu büyüme, beraberinde yeni kırılganlıklar da getirdi. Pek çok platform çalışanının yazılı sözleşme, gelir güvencesi ya da sosyal güvenliğe erişimi yok. Çalışma için gerekli ekipman, yakıt, mobil cihazlar vb. maliyetler genellikle çalışanların omuzlarında. Görev dağılımı, ücret oranları ve hesap kapatmaları ise çoğu zaman şeffaf olmayan algoritmalar tarafından belirleniyor ve çalışanların itiraz etme imkanı bulunmuyor.

Türkiye’de de platform çalışması son yıllarda, özellikle ekonomik dalgalanmalar, COVID-19 pandemisi ve yaşam maliyeti baskısıyla birlikte önemli ölçüde arttı. Pek çok kişi, özellikle teslimat ve ulaşım hizmetlerinde, bu işleri temel gelir kaynağı olarak görüyor. Ancak çoğu, resmi sözleşmeler, asgari ücret veya sosyal koruma olmadan çalışıyor.

İnsana yakışır iş için küresel standartlar belirleniyor

UÇK tarafından kabul edilen taslak Sözleşme, platform çalışanları için temel korumalara güçlü bir vurgu yapıyor. Sözleşme; örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, ayrımcılık yasağı ve toplumsal cinsiyet eşitliği, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, adil ücret ve haksız kesintilere karşı koruma ile diğer çalışanlarla eşdeğer sosyal güvenlik erişimi gibi temel çalışma haklarının uygulanmasını talep ediyor.

Taslak standartlar ayrıca, iş kanunlarına uyum, çalışma araçları ve masrafların maliyetinin çalışanlara değil platformlara ait olması gerektiğini vurguluyor. Algoritmik karar alma süreçlerinde şeffaflık sağlanmasını ve hesapların askıya alınması ya da kapatılması durumunda çalışanlara net açıklamalar yapılmasını zorunlu kılıyor.

“Milyonlarca çalışan için bir dönüm noktası”

ILO Türkiye Ofisi Direktörü Yasser Hassan, “Bu adım, dünya çapında milyonlarca platform çalışanının korunması açısından bir dönüm noktasıdır” dedi. Hassan sözlerine şöyle devam etti:

“Taslak Sözleşme, platform çalışanlarının ‘ortak’ veya ‘kendi hesabına çalışan’ gibi etiketler yerine, yaptıkları işin ve aldıkları ücretin gerçekliğine göre sınıflandırılması gerektiğini vurguluyor. Üye Devletlerin, platform çalışanlarının benzer istihdam biçimlerinde olduğu gibi korumadan yararlanmasını sağlayacak yasalar, sosyal diyalog ve uygulama mekanizmaları geliştirmesi çağrısında bulunuyor.”

Hassan, kabul edilmesi beklenen bu yeni çalışma standardının Türkiye için önemine dikkat çekerek şunları söyledi:

“Ulusal hukukun uluslararası çalışma standartlarıyla uyumlu hale getirilmesi, yalnızca hızla büyüyen bir sektördeki çalışanları korumakla kalmaz; aynı zamanda dayanıklılığı artırır, sosyal koruma sistemindeki boşlukları kapatır ve adil rekabeti teşvik eder. Ancak hükümetler tek başına hareket edemez. Platformlar, işi nasıl yönettikleri, çalışanlara ve müşterilere nasıl davrandıkları ve verileri nasıl kullandıkları konusunda sorumluluk üstlenmelidir. Sendikalar, platform çalışanlarının örgütlenmesini desteklemede ve haklarını savunmada temel bir role sahiptir. Toplum da bu işi kenarda kalmış önemsiz bir iş olarak değil, topluluklarımız için hayati bir iş olarak görmelidir.”

Küresel eylem çağrısı

UÇK'nın bu adımı, platform ekonomisinin esneklik ile adalet ve güvenliği dengeleyen net kurallara ihtiyaç duyduğu yönünde artan küresel farkındalık doğrultusunda atıldı. Hükümetler, platformlar ve sosyal taraflar, çalışanları korurken yeniliği de destekleyecek politikalar tasarlamak için kapsayıcı istişarelere davet ediliyor.

ILO, nihai taslak Sözleşme ve Tavsiye Kararı'nı 2026 Haziran ayında düzenlenecek 114. Oturumda kabul edilmek üzere sunacak.

Hassan, sözlerini şöyle tamamladı:

“ILO bu Sözleşme'nin 2026'daki ikinci ve son görüşmesine hazırlanırken, Türkiye'nin harekete geçerek bakıcıdan kurye ve içerik moderatörüne kadar platform çalışanlarının hak ettikleri haklara kavuşmalarını sağlaması gerekiyor. Türkiye Ofisi olarak biz, ulusal çabalara destek sağlamaya kararlıyız ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile platform çalışanlarının hak ettikleri tanınmayı, hakları ve korumayı dijital çağda elde etmeleri için birlikte çalışıyoruz.”

**Gökhan AVCI**

gokhan.avci@csgb.gov.tr

4688 SAYILI KANUN GEREĞİNCE KAMU GÖREVLİLERİNİN SENDİKA ÜYELİĞİ VE EĞİLİMLERİ, 2025 TEMMUZ

KAMU GÖREVLİLERİNİN SENDİKA ÜYELİĞİNİN HUKUKİ DAYANAĞI

Anayasa'nın 128. maddesinde, "Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceği" hüküm altına alınmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 22. maddesi, devlet memurlarına, Anayasa'da ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurma ve bunlara üye olabilme hakkı tanımıştır. Anayasa'nın 51. maddesi ise, çalışanlar ve işverenlerin, üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla, önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahip olduğunu düzenlemektedir. Ayrıca aynı maddenin devamında, hiç kimsenin bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı da belirtilmiştir.

Anayasa'nın 51. maddesi ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 22. maddesi gereğince, kamu görevlileri sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkına sahiptirler. Bu anayasal hak, 2001 yılında yürürlüğe giren 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile hukuki bir temele oturtulmuştur. İlgili kanunun amacı, kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesini, toplu sözleşme süreçlerini ve yetkili sendika ile konfederasyonların belirlenmesini düzenleyerek kamu çalışanlarının haklarının korunmasını ve geliştirilmesini sağlamaktır.

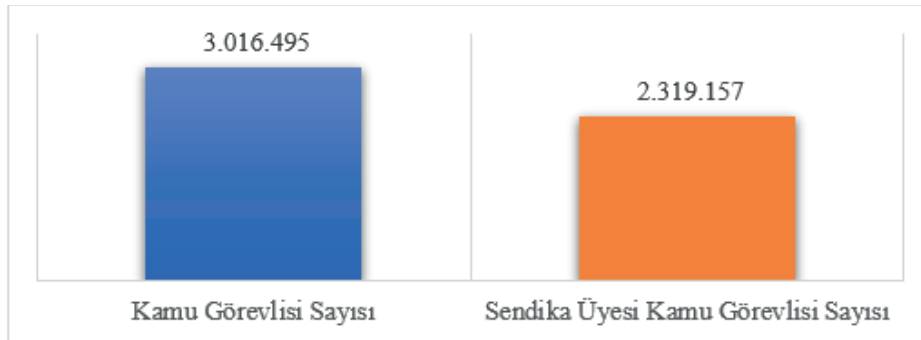
Söz konusu kanun, ilk olarak 2001 yılında "Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu" adıyla yürürlüğe girmiştir. Bu ilk düzenleme ile memurlar ve diğer kamu görevlilerinin sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı hukuki zemine oturtulmuş; ancak toplu sözleşme hakkı kanuna dahil edilmemiştir. Zaman içerisinde kamu görevlilerinin sendikal haklarının daha geniş bir şekilde güvence altına alınması amacıyla mevzuatta kapsamlı değişiklikler yapılmıştır.

2010 yılında Anayasa'da gerçekleştirilen değişiklik sayesinde memurlar ve diğer kamu görevlilerinin bazı mali ve sosyal haklarının toplu sözleşme yoluyla belirlenmesinin önü açılmıştır. Bu doğrultuda, 1982 Anayasa'nın 53. maddesinde kamu görevlilerine toplu sözleşme yapma hakkı verilmiş; ayrıca taraflar arasında uzlaşa sağlanamaması halinde Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvuru yapılabileceği ve bu kurulun alacağı kararların kesin nitelikte olup toplu sözleşme hükmünde kabul edileceği belirtilmiştir. Bu anayasal gelişmelere paralel olarak 2012 yılında hem ilgili kanun günümüzdeki şeklini almış hem de kapsamı toplu sözleşme hakkını içerecek şekilde genişletilmiştir.

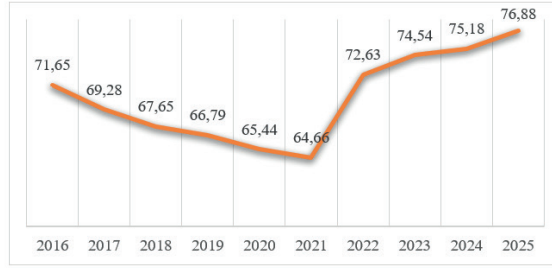
Kanunun 30. maddesi uyarınca her yıl Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından "Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin Tebliğ" yayımlanmaktadır. Bu tebliğ ile 4688 sayılı kanun kapsamında kurulu bulunan kamu görevlileri sendikalarının hizmet kollarına göre ayrı ayrı üye sayıları, bu sendikaların bağlı oldukları konfederasyonlar, her bir konfederasyonun toplam üye sayısı, Türkiye genelinde toplam kamu görevlisi ve sendika üyesi kamu görevlisi sayısı ile sendikalaşma oranı gibi veriler tespit edilmektedir. Ayrıca hangi sendikanın hangi hizmet kolunda en fazla üyeye sahip olduğu, hizmet kolu bazında yetkili sendikaların ve en çok üyeye sahip konfederasyonun tespiti de sağlanmaktadır.

2025 TEMMUZ KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKA ÜYELİĞİ TEBLİĞİ

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2025 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ 6 Temmuz 2025 tarih ve 32948 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Tebliğ incelendiğinde, başlıca öne çıkan istatistikler:

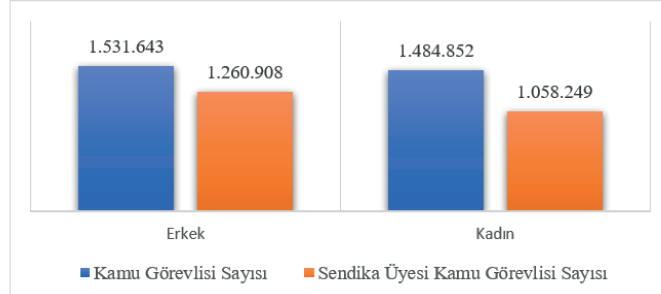


Grafik 1: Kamu Görevlisi ve Sendika Üyesi Kamu Görevlisi Sayısı, 2025



Grafik 2: Yıllara Göre Sendikalaşma Oranı

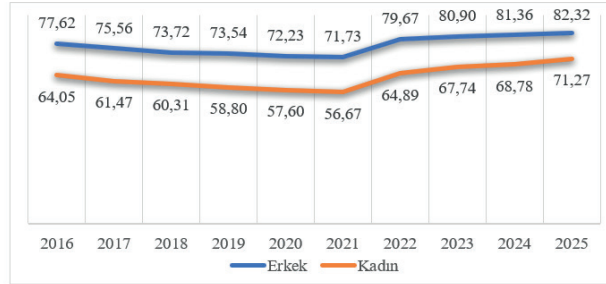
2025 Temmuz tebliğine göre, Türkiye'de toplam 3.016.495 kamu görevlisinin 2.319.157'sinin sendika üyesi olduğu görülmektedir. Bu durum, kamu görevlileri arasında %76,8 oranında bir sendikalaşma düzeyi olduğunu göstermektedir.



Grafik 3: Cinsiyet Bazında Kamu Görevlisi ve Sendika Üyesi Kamu Görevlisi Sayısı, 2025

2016–2025 yılları arasındaki verilere göre, kamu görevlileri arasındaki sendikalaşma oranının, 2016 yılında %71,65 seviyesindeyken 2021 yılına kadar kademeli bir düşüşle %64,66'ya gerilediği, ardından 2022 yılından itibaren yeniden yükselerek 2025 yılında %76,88'e yükseldiği görülmektedir.

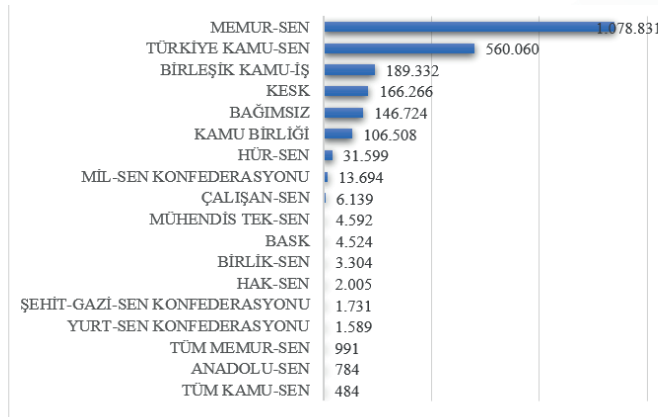
KAMU GÖREVLİLERİNİN CİNSİYET TEMELLİ DAĞILIMI



Grafik 4: Cinsiyet Bazında, Yıllara Göre Sendikalaşma Oranı

2025 Temmuz tebliğine göre, kamu görevinde çalışan 1.531.643 erkekten 1.260.908'i ve 1.484.852 kadından 1.058.249'unun sendika üyesi olduğu görülmektedir. Bu sayılar doğrultusunda sendikalaşma oranı erkek kamu görevlilerinde %82,32, kadın kamu görevlilerinde ise %71,27'dir.

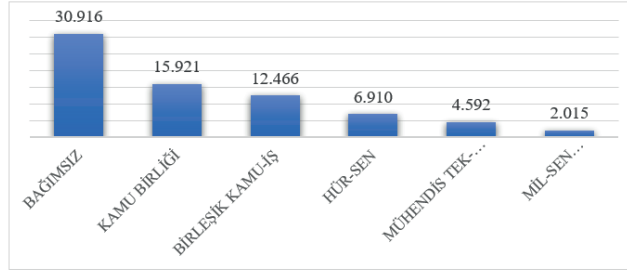
KAMU GÖREVLİLERİNİN SENDİKAL DAĞILIMI



Grafik 5: En Fazla Üyeye Sahip Konfederasyonlar, 2025

Yıllara göre cinsiyete göre sendikalaşma oranlarına bakıldığında, 2016'da erkeklerde %77,62, kadınlarda %64,05 olan oranların 2021'e kadar kademeli olarak düşerek sırasıyla %71,73 ve %56,67'ye gerilediği; ancak 2022'den itibaren her iki grupta da artış yaşanarak, 2025'te erkeklerde %82,32'ye, kadınlarda ise %71,27'ye yükseldiği, erkek kamu görevlilerinin sendikalaşma oranının tüm yıllarda kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir.

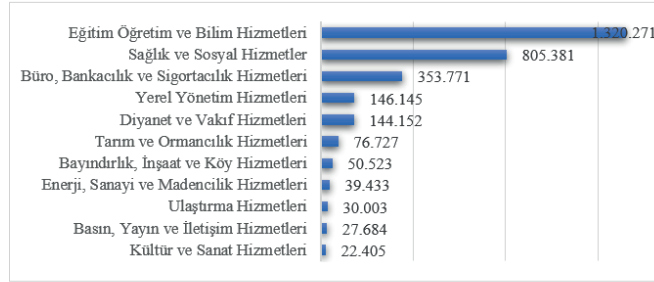
2025 Temmuz tebliğine göre, kamu görevlileri sendikacılığında en fazla üyeye sahip konfederasyonun 1.078.831 üye ile Memur-Sen olduğu, onu 560.060 üye ile Türkiye Kamu-Sen, 189.332 üye ile Birleşik Kamu-İş, 166.266 üye ile KESK, 146.724 üye ile Bağımsız sendikalar ve 106.508 üye ile Kamu Birliği'nin izlediği görülmektedir.



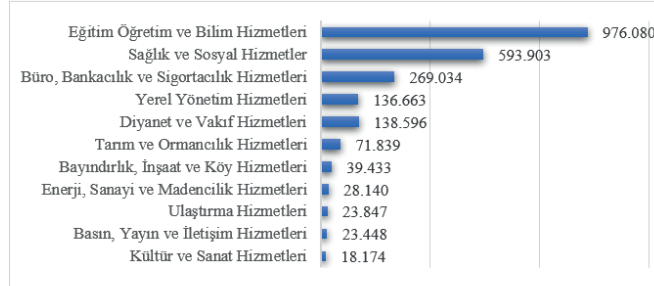
Grafik 6: Bir Önceki Yıla Kıyasla En Fazla Üye Artışı Yaşayan Konfederasyonlar, 2025

2024 Temmuz tebliğine kıyasla en fazla üye artışının 30.916 kişi ile Bağımsız sendikalarda yaşandığı görülmektedir. Bu artışı sırasıyla Kamu Birliği (15.921 kişi), Birleşik Kamu-İş (12.466 kişi), Hür-Sen (6.910 kişi), Mühendis Tek-Sen (4.592 kişi) ve Mil-Sen (2.015 kişi) Konfederasyonunun izlediği görülmektedir.

HİZMET KOLLARINA GÖRE SENDİKAL DAĞILIM



Grafik 7: Hizmet Kollarına Göre Kamu Görevlisi Sayısı, 2025

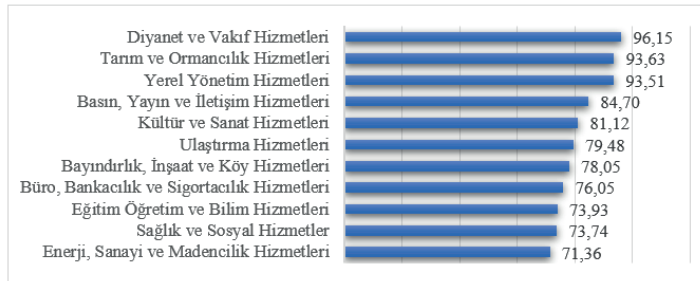


Grafik 8: Hizmet Kollarına Göre Sendika Üyesi Kamu Görevlisi Sayısı, 2025

2025 Temmuz tebliğine göre, hizmet kolları bazında kamu görevlisi ve sendika üyesi kamu görevlisi sayıları incelendiğinde, en fazla kamu görevlisi ve sendika üyesi kamu görevlisinin sırasıyla;

- Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri,
- Sağlık ve Sosyal Hizmetler,
- Büro, Bankacılık ve Sigortacılık

hizmet kollarında, en az ise Kültür ve Sanat Hizmetleri kolunda olduğu görülmektedir.



Grafik 9: Hizmet Kollarına Göre Sendikalaşma Oranı, 2025

2025 Temmuz tebliğine göre, hizmet kolları bazında en yüksek sendikalaşma oranı;

- Diyanet ve Vakıf Hizmetleri (%96,15),
- Tarım ve Ormancılık Hizmetleri (%93,63),
- Yerel Yönetim Hizmetleri (%93,51)

görülmektedir. En düşük sendikalaşma oranı ise %71,36 ile Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri kolunda gerçekleşmiştir.



Burcu ÖZCAN

burcu.ozcan@csgb.gov.tr

İŞKOLLARI LİSTESİ NACE REV. 2.1'E GÖRE REVİZE EDİLDİ

NACE (Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması) Avrupa Birliği'nce geliştirilen ve 1970'den bu yana ekonomik faaliyetlerin çeşitli istatistikli sınıflamalarını göstermek için kullanılan bir sınıflamadır. 4 Haneli NACE Kodları uluslararası düzeyde kullanılmak üzere Avrupa Birliği'nce belirlenmektedir. 6 Haneli NACE Kodları ulusal düzeyde kullanılmak üzere TÜİK tarafından belirlenmiştir.

NACE Kodları 1970'den bu yana, yeni faaliyetlerin ortaya çıkması, teknolojik değişime ya da ekonomik gerçeklere bağlı olarak bazı faaliyetlerin öneminin artması veya maddi hataların düzeltilmesi gibi gerekçelerle belli aralıklarla NACE Rev.1, NACE Rev.1.1, NACE Rev.2 olarak revize edilmiştir.

İşkolları Yönetmeliğinin ekinde; faaliyetlerin, Bakanlıkça belirlenen 20 temel işkolu altında kategorileştirildiği, her bir işkoluna giren işlerin neler olduğunu gösteren İşkolları Listesi yer almaktadır. İşkolları Listesi öncelikli olarak sendikaların örgütlenme alanlarını belirlemek üzere düzenlenmiştir. Bununla birlikte, Liste, yeni açılan bir işyerinin işkolunun belirlenmesi, bir işyerinin işkolu tespiti, çalışma hayatına ilişkin istatistiklerinin oluşturulması gibi sendikal örgütlenmede ve toplu iş sözleşmesinin bağlanmasıyla kritik role sahip süreçlerin önemli bir parçasıdır. İşkolları Listesinde her bir işkolunun altında yer alan işlerin belirlenmesinde de; İşkolları Yönetmeliğinin yayım tarihinde yürürlükte olan NACE Rev.2 sınıflamasının 4 haneli kodları (Sınıf), 4 haneli kodların altında sınıflı 6 haneli kodlar (Alt sınıf) farklı işkolunda yer alıyorsa 6 Haneli kodları kullanılmıştır.

Bu defa, Avrupa Birliği Resmi Gazetesi'nde 20 Ocak 2023 tarihinde yayımlanan 2023/137 sayılı Yönetmelik ile; NACE Rev. 2 Ekonomik Faaliyet Sınıflaması NACE Rev. 2.1 olarak güncellenmiştir. Söz konusu Yönetmelikte; NACE Rev. 2'nin 1 Ocak 2008'de kullanılmaya başlanmasından bu yana, küreselleşmenin ve dijitalleşmenin birçok ekonomik faaliyetin mal ve hizmet sağlama biçimini değiştirdiği, bilgi teknolojilerinde hızlı değişimlerin gerçekleştiği, ekonominin çevre üzerindeki etkisine ilişkin farkındalığın arttığı, bu süreçte bazı faaliyetler daha çok önem kazanırken bazı faaliyetlerin önemini yitirdiği belirtilerek istatistiklerin üretimini modernize etmek ve buna bağlı olarak daha karşılaştırılabilir verilerin üretimini sağlayabilmek adına, sınıflama yapısı korunarak NACE Rev.2 Ekonomik Faaliyet Sınıflamasının NACE Rev. 2.1 olarak güncellendiği bildirilmiştir.

Bu kapsamda, TÜİK tarafından; ulusal düzeyde kullanılan NACE Rev. 2 Altılı Faaliyet Sınıflamasının NACE Rev. 2.1 Altılı Faaliyet sınıflaması olarak revize edileceğine ilişkin 2024 Yılı Mayıs ayında NACE Altılı Faaliyet sınıflaması kullanan kurumlara bilgilendirme yapılmış olup, TÜİK tarafından yapılan bilgilendirme sonrasında ivedilikle Genel Müdürlüğümüzce İşkolları Listesinde bulunan NACE kodlarının NACE Rev 2.1'e göre güncellenmesine ilişkin çalışmalar başlatılmıştır.

Genel Müdürlüğümüzce; geçiş süreci içerisinde NACE kodlarını kullanan paydaş kurumlarca TÜİK başkanlığında düzenlenen toplantılara katılım sağlanmış, taslak tablolar üzerinde çalışılmış, işkolları yönünden oluşabilecek sıkıntılara dair çekincelerimiz belirtilmiş ve bu hususta altılı kodların dönüşümünün işkollarını etkilemeyecek şekilde yapılması konusunda taleplerde bulunulmuştur. TÜİK, diğer kurumların talepleri ile birlikte taleplerimizi değerlendirmiş ve sınıflama yapısına uygun olan taleplerimizin birçoğunu karşılamıştır. Böylece, dönüşümden etkilenecek işçi ve sendika üyesi işçi sayısı minimum seviyeye indirgenmiştir.

TÜİK tarafından çalışmalar tamamlandıktan sonra, kurumların talepleri doğrultusunda 3 defa değişikliğe gidildiğinden NACE Rev.2.1 altılı ekonomik faaliyet sınıflaması versiyon 3 olarak 2024 yılında yayımlanmış ve 2025 yılında kullanıma sunulmuştur. Bu kapsamda 2025 Yılı Ocak Ayı itibari ile Hazine ve Maliye Bakanlığı ve Ticaret Bakanlığı ve TÜİK tarafından NACE Rev 2.1'e geçiş yapılmıştır.

Genel Müdürlüğümüzce; işyeri tescillerinde ve işçi bildirimlerinde SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) verileri esas alındığından ve NACE kodlarına ilişkin bilgiler işyeri tescil bilgileri ile birlikte yine SGK sistemi üzerinden çekildiğinden SGK ile geçiş sürecine ilişkin 2024 ve 2025 yılları içerisinde ayrıca toplantılar düzenlenmiştir. Toplantılarda; SGK tarafından, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinin ekinde yer alan İşyeri Tehlike Sınıfları Listesinin Resmî Gazete'de yayımlanması ile birlikte, Gelir İdaresi Başkanlığınca yeni kodlar kullanılmaya başlandığından dolayı, bekletilmeksizin geçiş işlemlerinin yapılacağı belirtilmiş olup söz konusu geçiş işleminin Genel Müdürlüğümüz ile eş zamanlı olarak yapılması hususunda karar alınmıştır. Ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce, geçiş

sürecine ilişkin Genel Müdürlüğümüze sıkça bilgilendirmeler yapılmış, sürecin işkolları yönüyle eksiksiz tamamlanmasına katkı sağlanmıştır.

Bu kapsamda, sendikal örgütlenmeyi etkileyecek herhangi bir sıkıntının yaşanmaması adına Genel Müdürlüğümüzce NACE Rev.2.1 dönüşüm çalışmalarında; sistem üzerinde yapılacak güncellemelere öncelik verilmiştir. Yeni kodlara göre işkolu eşleştirme tablosu hazırlanmış ve Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğüne iletilmiştir. SGK tarafından geçiş işlemi tamamlandıktan sonra Genel Müdürlüğümüz ve Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğü ile geçiş işlemlerine ilişkin çalışmalar yürütülmüş, geçiş işlemleri 26.03.2025 tarihi itibari sorunsuz bir şekilde tamamlanmıştır.

Geçiş ile birlikte;

- SGK veri tabanından alınan yaklaşık 10 milyon işyerinin işyeri bilgileri NACE kodları ile birlikte güncellenmiştir.
- Yetki Otomasyon Bilgi Sisteminin kullanılmaya başlandığı 2012 yılından bu yana ilk defa SGK verileri üzerinden kapsamlı bir güncelleme yapılmıştır.
- NACE kodlarının yanında işyeri tescillerine ilişkin de kapsamlı bir güncelleme yapılmış olmasından dolayı işkollarındaki işçi sayılarında ufak değişiklikler gerçekleşmiş olsa da değişiklikler sendikaların işkolu barajını etkileyecek düzeyde gerçekleşmemiştir.
- Sendika üyesi olan işyerlerinin NACE kodu güncellense dahi işkolu değişmediği için sendika üyeliklerinde NACE güncellenmesine dayalı olarak bir değişiklik yaşanmamıştır.
- Sendikaların işkolu baraj durumunda ve sendika üyeliklerinde güncellemeye bağlı olarak herhangi bir değişiklik olmamıştır.

Bakanlığımızca kullanılan Sendika Bilgi Sistemi üzerinden gerekli güncellemeler yapıldıktan hemen sonra İşkolları Yönetmeliğine ekli İşkolları Listesinin güncellenmesi için mevzuat değişikliği çalışmaları başlatılmıştır. 6356 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi uyarınca; İşkolları Listesinin NACE Rev 2.1'e göre revize edilmiş versiyonu, dönüşüm metodolojisinin açıklandığı tablo ile birlikte İşçi ve İşveren Konfederasyonlarının görüşlerine sunulmuştur. Gerekli çalışmalar tamamlandıktan sonra; 02.08.2025 tarihli ve 32974 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan İşkolları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile İşkolları Listesi yayımlanmış ve İşkolları Listesinin NACE Rev. 2.1. kapsamında revize edilmesine ilişkin çalışmalar tamamlanmıştır.

ASTROLOJİDE ÇALIŞMA HAYATI



Gülsen ARSLAN
gulsen.arslan@csgb.gov.tr

Temmuz - Ağustos Dönemi Genel Bakış

2025 yılının Temmuz ve Ağustos ayları, iş ve kariyer alanında önemli hareketliliklerin yaşanacağı, fırsatların ve zorlukların aynı anda gündeme gelebileceği bir dönem olarak öne çıkmaktadır.

Temmuz ve Ağustos 2025 dönemi, iş yaşamında ani değişikliklere karşı esneklik ve dikkat gerektirmektedir. Merkür retrosu nedeniyle Temmuz ayında özellikle sözleşme, anlaşma ve iletişim konularında ekstra özen gösterilmelidir. Ağustos ayında ise yeni projeler ve girişimler için destekleyici enerji mevcuttur. Disiplin, sabır ve stratejik planlama, uzun vadeli başarı için kritik öneme sahiptir. Bu süreçte pozitif gelişmelerin yanında, gereksiz risklerden kaçınmak ve iş ilişkilerinde uyum sağlamak çalışma hayatında dengeyi koruyacaktır.

KOÇ

21 Mart
20 Nisan

Temmuz ayında Koç burçları, çalışma hayatında hız ve atılım enerjisiyle öne çıkacaktır. Hızlı gelişmeler, yöneticilerle yapılan görüşmeler ve yeni projeler dikkat çekecektir. Ancak Merkür retrosu nedeniyle iletişimde yaşanabilecek aksaklıklar, projelerde dikkatli olunmasını gerektirecektir. Özellikle ekip çalışmaları ve toplantılarda net ve açık ifadeler kullanmak önem taşımaktadır. Ağustos ayında Mars'ın etkisiyle motivasyonunuz artacak, yeni girişimler için cesaret bulacaksınız. Satürn'ün sorumluluk getiren konumuyla birlikte iş yükü artabilir; bu nedenle planlama ve önceliklendirme kritik olacaktır. 9 Ağustos tarihinde gerçekleşen Dolunay, mevcut projelerde kritik kararlar vermeniz için size rehberlik edecektir. Çalışma ortamınızda disiplinli tavrınızla takdir toplayacağınız bir dönem olacaktır.

BOĞA

21 Nisan
21 Mayıs

Temmuz ayı boyunca Boğa burçları, sabır ve kararlılıkla çalışma hayatında ilerleme gösterecektir. Sorumluluklar artarken, yapılması gereken işlerin takibinde sabrınız sınanabilir. Merkür retrosu, özellikle finansal konularda ve iş anlaşmalarında dikkatli olmayı gerektirir. İletişimde yaşanabilecek yanlış anlamalar, iş ilişkilerini zorlayabilir. Ağustos ayında disiplin ve azimle uzun vadeli hedeflere odaklanmanız önem kazanacaktır. Yurt dışı bağlantılı işler, eğitim ve hukuki konular gündeme gelecektir. Satürn'ün etkisiyle sorumluluklar artabilir; iş yükünüzü dengeli dağıtmanız faydalı olacaktır. Pratik yaklaşımınız sayesinde istikrar gerektiren pozisyonlarda öne çıkacağınız bir süreçtir.

İKİZLER

22 Mayıs
21 Haziran

Temmuz ayı, İkizler burçları için çalışma hayatında hareketlilik ve yeni fırsatlarla dolu geçecektir. Bilgi paylaşımı, toplantılar ve yoğun iletişim trafiği getirirken, iş hayatınızdaki esnekliğiniz sınavdan geçecektir. Merkür retrosu, iletişim ve bilgi alışverişinde bazı aksaklıkları beraberinde getirebilir. İş ortamındaki karmaşıklıklara karşı dikkatli olmak, süreci daha verimli kılacaktır. Ağustos ayında enerjiniz artacak, yeni projelerde aktif rol alacaksınız. Yeni anlaşmalar, yüksek tempolu projeler ve kısa yollar gündeminizde olacaktır. Satürn'ün etkisi, disiplin ve sabır gerektiren sorumlulukları da beraberinde getirebilir. Ay sonunda iş hayatınızda stratejik adımlar atmak için uygun şartlar oluşacaktır. Sosyal bağlantılarınız kariyer fırsatlarına dönüşebileceğinden, çevrenizle teması kuvvetli tutmanız faydalıdır.

YENGEÇ

22 Haziran
22 Temmuz

Temmuz ayında burcunuzdan geçen Güneş'in etkisiyle, kariyer motivasyonunuz yükselir ve iş ortamında dikkat çekici hale gelirsiniz. Çalışma ortamında duygusal dengelerin ön planda olduğu bir dönemdir. Merkür retrosu nedeniyle iş iletişiminde yanlış anlaşılmalara yaşanabilir; bu dönemde özellikle yazılı iletişime özen gösterilmelidir. Ağustos ayı, gelir-gider dengenizi düzenlemek ve yatırımlarınızı planlamak açısından önemlidir. Bu ay, kariyer hedeflerinde somut adımlar atmak için uygun enerjiler sunar. Mars'ın motivasyon verici etkisiyle, işlerinizi hızlandırabilirsiniz. Satürn'ün sorumlulukları artırması sebebiyle, disiplinli çalışmak önem kazanacaktır. Ay ortasındaki Dolunay, tamamlanma ve sonuç alma süreçlerinde destekleyici olacaktır. Çalışma ortamında sorumluluk alan, sakin ve kararlı tavrlarınızla üstlerinizin takdirini kazanacağınız bir dönem olacaktır.

ASLAN

23 Temmuz
23 Ağustos

Temmuz ayı, perde arkasında yürüttüğünüz işler ve planlamalar açısından yoğun geçebilir. Sağlığınıza da dikkat etmeniz gereken bu dönemde, çalışma temponuzu dengede tutmanız önem taşır. Merkür retrosu nedeniyle projelerde gecikmeler yaşanabilir; bu nedenle planlamada esneklik önemli olacaktır. Ağustos ayında Güneş'in burcunuza geçişiyle özgüveniniz ve görünürlüğünüz artar. Mars'ın desteğiyle enerjinizi artıracak ve yeniliklere açık olmanızı sağlayacaktır. Satürn'ün etkisi, sorumlulukları artırabilir ancak disiplinli çalışmanız kariyerinizi olumlu etkileyecektir. 9 Ağustos tarihinde gerçekleşen Dolunay mevcut işlerde önemli değerlendirmeler yapmanızı teşvik edecektir. Bu süreçte motivasyon ve öz güveniniz artacaktır. 23 Ağustos'ta Aslan burcunda gerçekleşecek Yeniyi, yeni bir kariyer sayfası açabilir; liderlik pozisyonu ya da önemli bir proje teklifi alabilirsiniz. Kendinizi ifade etme biçiminizi, başarıyı beraberinde getirecektir.

BAŞAK

24 Ağustos
23 Eylül

Temmuz ayında Başak burçları, detaylara verdiği önemle iş hayatında başarılı sonuçlar elde edecektir. Sosyal çevre ve ekip çalışmaları ön plana çıkarken, ortak hedefler kariyerinize katkı sağlayabilir. Merkür retrosu, özellikle iletişim ve evrak işlerinde dikkatli olmayı gerektirecektir. Hataların önüne geçmek için ikinci kez kontrol yapmak faydalı olacaktır. Ağustos ayı, disiplin ve sorumlulukların arttığı bir dönemdir; Satürn etkisi iş yükünüzü artırabilir. Mars'ın hareketi ise enerjinizi yükseltecek ve zorlukların üstesinden gelmenizi kolaylaştıracaktır. Ay sonunda yeni projelere başlamak için destekleyici enerjiler bulunacaktır. Aynı zamanda bu dönem, yeni çalışma yöntemleri geliştirmek ve sistem kurmak açısından verimli olacaktır.

TERAZİ

24 Eylül
23 Ekim

Temmuz, Terazi burçları için iş ilişkilerinde denge kurmanın ve uyum sağlamanın önem kazandığı bir dönemdir. Ailevi bir konunun iş hayatınızı etkilemesine sebep olabilir; dengeyi korumanız gerekebilir. Merkür retrosu sebebiyle iletişimde yaşanabilecek aksaklıklara karşı temkinli olmak gerekmektedir. Ağustos ayında enerjiniz artacak, iş ortamında daha aktif ve girişken olacaksınız. Satürn'ün etkisiyle sorumluluklarınız artabilir; bu nedenle planlı ve organize çalışmak önemlidir. Ağustos ayı boyunca çalışmaya, mevcut projelerin değerlendirilmesi ve tamamlanması için uygun enerjiler sağlar. Bu süreç, profesyonel başarılarınız için önemli fırsatlar barındırmaktadır.

AKREP

24 Ekim
22 Kasım

Temmuz ayı, Akrep burçları için yoğun ve dönüşüm odaklı bir dönem olarak görülmektedir. Eğitim, seminer ve profesyonel gelişim alanlarını gündeme getirir. Yeni bilgiler öğrenerek mesleki vizyonunuzu büyütebilirsiniz. Merkür retrosu nedeniyle iletişim ve anlaşmalarda ekstra dikkat gerekecektir. İş yerindeki gizli veya stratejik konular ön plana çıkabilir. Ağustos ayında Mars'ın motivasyon verici etkisiyle zorlayıcı projelerde başlama ihtimaliniz yüksektir. Ağustos ayında kariyer hırslarınız yükselirken, hedeflerinizi ulaşmak için kararlılıkla ilerlersiniz. Dolunay, sonuçlandırma ve değerlendirme aşamalarında önemli destek sunacaktır. Güçlü analiz yeteneğiniz sayesinde kritik görevlerde öne çıkacağınız, etkili bir dönem olacaktır.

YAY

23 Kasım
21 Aralık

Temmuz ayında Yay burçları, finansal konular, vergi, kredi ve borç benzeri işlerle ilgilenebilir. Çalışma hayatında yeni ufuklara yönelme isteği içinde olacaktır. Merkür retrosu iletişimde aksaklıklara yol açabilir; bu nedenle önemli yazışmalar ve görüşmeler titizlikle yürütülmelidir. Ağustos ayında Mars'ın etkisiyle enerjiniz artacak, yeni projelere atılmak için uygun bir zaman dilimi olacaktır. Satürn'ün iş yükünüzü artırması sebebiyle, önceliklerinizi net belirlemek gerekecektir. 23 Ağustos tarihindeki Yeniyi yeni bir iş vizyonu ya da uluslararası fırsatlarla karşılaşabileceğinizi gösterir. Esnek ve iyimser doğanın sayesinde çalışma ortamında motivasyonu artıran kişi konumunda olursunuz.

OĞLAK

22 Aralık
20 Ocak

Temmuz ayı, Oğlak burçları için kariyer alanında önemli gelişmelerin yaşandığı bir dönemdir, ikili anlaşmalar, sözleşmeler ve bekleyen görüşmeler hız kazanacaktır. Merkür retrosu, iş iletişiminde yavaşlamalar ve aksaklıklar getirebilir; belgelerin dikkatle kontrol edilmesi gerekir. 24 Temmuz Yeniyi kariyer planlarınızda önemli bir dönüm noktası yaratabilir. Ağustos ayında Mars'ın desteğiyle iş hayatında aktif ve kararlı olacaksınız. Satürn'ün sorumlulukları artırmasıyla birlikte disiplinli çalışma ihtiyacı doğacaktır. 9 Ağustos tarihinde gerçekleşecek olan Dolunay, mevcut projelerin değerlendirilmesi ve tamamlanması için uygun enerjiler sağlar. Bu süreç, profesyonel başarılarınız için önemli fırsatlar barındırmaktadır.

KOVA

21 Ocak
19 Şubat

Temmuz ayı, Kova burçları için iş yaşamında yeniliklere açık ve esnek olmayı gerektiren bir dönemdir. Bu süreç boyunca çalışma ortamınızda düzen, sağlık ve günlük iş akışı konularına odaklanmanız gerektirebilir. Teknolojik yenilikler iş verimliliğinizi artıracaktır. Merkür retrosu nedeniyle iletişimde ve iş süreçlerinde dikkatli olmak önemlidir. Ağustos ayında ortaklıklar, iş birlikleri ve müşteri ilişkileri ön plana çıkacaktır. Mars'ın enerjisi, yeni girişimler için motive edici olacaktır. Satürn'ün sorumluluk getiren konumu, disiplin ve sabırla ilerlemeyi zorunlu kılar. Bu dönemde stratejik planlama kariyerinizde fark yaratacaktır. Yenilikçi ve objektif yaklaşımınız sayesinde kariyer basamaklarını farklı bir rota üzerinden çıkabilirsiniz.

BALIK

20 Şubat
20 Mart

Temmuz ayında Balık burçları, çalışma hayatında duygusal zekalarını kullanarak zor durumların üstesinden gelebilir. Merkür retrosu, iş iletişiminde dikkat gerektiren dönemler oluşturabilir; özellikle yanlış anlamalara karşı temkinli olunmalıdır. Temmuz ayında yaratıcılık gerektiren işler, sanatsal projeler ve çocuklarla ilgili temalar kariyerinizde etkili olabilir. Ağustos ayı, çalışma sorumluluklarınızın artmasına rağmen üretken olacağınız bir süreçtir. Sezgileriniz ve empatinin güçlü olduğundan, ekip içerisinde destekleyici tavrlarınız takdir toplayacaktır. 23 Ağustos Yeniyi, günlük rutinlerinizi yenilemek adına adımlar atmanızı sağlayabilir. Bu süreçte sabır ve kararlılık başarıya destekleyecektir.

KÜLTÜR SANAT

köşesi





Keriman BAYRAKTAR
keriman.bayraktar@csgeb.gov.tr

GERMİNAL: EMEĞİN SESSİZ ÇIĞLIĞI

Film Künyesi:

Germinal (1993)

Yönetmen: Claude Berri

Uyarlama: Émile Zola'nın Germinal adlı romanı

Oyuncular: Renaud, Gérard Depardieu, Miou-Miou

Konu: 19. yüzyıl Fransa'sında kömür madeni işçilerinin ağır çalışma koşulları ve toplu direnişi

Temalar: Emek tarihi, sendikal mücadele, sınıf çatışması, sosyal adalet

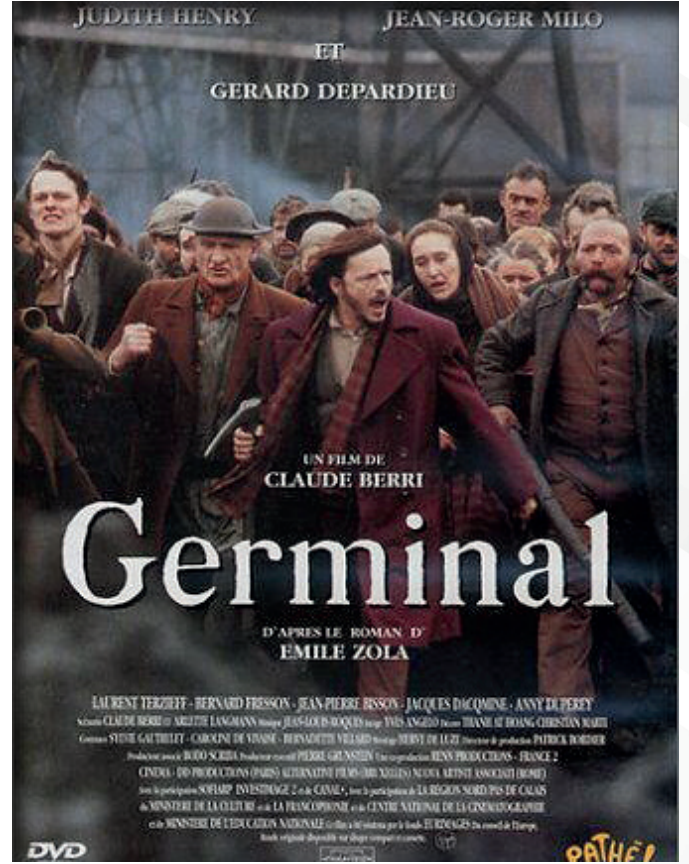
Kamu Perspektifiyle Önemi: İşçi hakları bilincinin oluşumu, örgütlenme süreçleri, tarihsel mücadelelerin bugüne etkisi :

Endüstri Devrimi sonrası dönemde çalışma hayatı hem ekonomik yapıların hem de toplumsal dengelerin yeniden şekillenmesine neden olmuş; emek, sermaye ve üretim ilişkileri arasındaki sınırların daha da belirginleştiği bir evreye girilmiştir. Émile Zola'nın Germinal adlı eseri ve bu eserden uyarlanan film, bu dönüşümün en sert yaşandığı alanlardan biri olan maden işçiliğini merkezine alarak, çalışma koşulları, sendikal örgütlenme, işçi sağlığı ve toplumsal dayanışma gibi kavramları edebi ve sinematografik bir anlatıyla gözler önüne sermektedir.

Germinal filminin çerçevesinde ele alınan işçi mücadelesi, günümüz çalışma hayatında hâlen önemini koruyan adil ücret, güvenli çalışma ortamı, sosyal güvenlik ve örgütlenme hakkı gibi temel ilkelerle doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda, film yalnızca tarihsel bir anlatı değil, aynı zamanda çalışma mevzuatının evrimi ve işçi haklarının gelişiminde referans kabul edilebilecek bir bellek ögesi olarak değerlendirilebilir.

Germinal, 19. yüzyıl Fransa'sında bir maden ocağında çalışan işçilerin yaşam koşullarını, emeğin sömürülme biçimlerini ve sınıf temelli adaletsizlikleri çarpıcı bir biçimde yansıtmaktadır. Film, bireysel geçim mücadelesi ile kolektif dayanışma arasında kalan emekçilerin örgütlenme çabalarını, sendikal bilincin doğuşunu ve sosyal adalet talebinin yükselişini gözler önüne serer.

Bu bağlamda, filmde işçilerin karşılaştığı iş sağlığı ve güvenliği eksiklikleri, düzensiz ücretler ve uzun çalışma saatleri, bugünkü çalışma mevzuatında teminat altına alınan hakların tarihsel önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca, örgütlenme hakkı ve toplu pazarlık süreçlerinin oluşması, sosyal diyalog mekanizmalarının gelişimi açısından filmdeki gelişmeler sembolik değer taşımaktadır.



Germinal, yalnızca bireylerin değil, tüm toplumun sosyal refah anlayışının gelişmesi gerektiğini vurgularken; işçi-işveren ilişkilerinde adaletin tesisi için sosyal taraflar arası iletişim ve kurumsal yapının gerekliliğini de hatırlatmaktadır.

SONUÇ

Germinal filmi, çalışma hayatının insani ve ahlaki boyutunu merkeze alan güçlü bir anlatı sunarken, günümüzdeki iş hukuku, sosyal güvenlik sistemleri ve sosyal diyalog yapılarının kıymetini kavramamız adına önemli bir hatırlatma işlevi görmektedir.

Film, çalışma hayatına dair politikaların ve düzenlemelerin tarihsel ve insani boyutunun farkında olunarak şekillendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Bu bağlamda, insan onuruna yakışır işin tesisi, adil ücret, güvenli çalışma koşulları, sosyal güvenlik hakkı ve örgütlenme özgürlüğü gibi temel ilkelerin korunması ve geliştirilmesi hem tarihsel deneyimlerden ders çıkarılmasını hem de geleceğe yönelik daha kapsayıcı ve sürdürülebilir çalışma politikalarının oluşturulmasını gerekli kılmaktadır.

Çalışma Genel Müdürlüğü



@cgm_csgb

