



E-BÜLTEN ÇALIŞMA HAYATI

www.csgb.gov.tr/cgm

AYLIK BÜLTEN • SAYI:20 • 2025 KASIM



BAKAN IŞIKHAN HAK-İŞ KONFEDERASYONU'NUN 50. KURULUŞ YIL DÖNÜMÜ PROGRAMI'NA KATILDI

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

..... **İMTİYAZ SAHİBİ**
ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ADINA
OĞUZ TUNCAY

..... **GENEL YAYIN YÖNETMENİ**
EYÜP BEYHAN

..... **DANIŞMA KURULU**
OĞUZ TUNCAY
EMİN TÜRKER
SUAT DEDE
ZİYA KÜRŞAT BABAYİĞİT
SELAHATTİN ALTUN
EYÜP BEYHAN
NAZLI NEVİN EKİNCİ
FAHRİ DENİZ
GÖKAY DAĞ
MUSTAFA SEZER PEHLİVAN
CELAL ÇAYCI
FERİT HIRDAR

..... **EDİTÖRLER**
ŞEFİKA YURTIŞIĞI
ÖMER YALÇIN

..... **KAPAK & SAYFA TASARIMI**
A.RUŞEN KİZİR

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

Santral Telefon: 0312 296 60 00

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

Email: cgm@csgb.gov.tr

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

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

İÇİNDEKİLER

01

DÖNÜŞEN ÇALIŞMA HAYATINDA İNSANA YAKIŞIR İŞ

"Genel Müdürümüzden"

02

BAKAN İŞIKHAN, İSVEÇ'TE TÜRK GURBETÇİLER İLE BULUŞTU

"Stokholm'den Anadolu'ya Gönül Hattı"

04

BAKAN İŞIKHAN, ÖZ SAĞLIK-İŞ SENDİKASI'NIN 4. OLAĞAN GENEL KURULU TOPLANTISI'NA KATILDI

"Türkiye Genelindeki Toplam Sendikalı İşçi Sayısı Yaklaşık 2 Buçuk Milyon Olmuştur"

06

KÖŞE YAZISI

"Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog:Hukuki Çerçeve, Kurumsal Mekanizmalar Ve Çalışma Hayatına Yansımalar"

- Eyüp BEYHAN

08

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI'NIN 2026 YILI BÜTÇESİ TBMM PLAN VE BÜTÇE KOMİSYONU'NDA KABUL EDİLDİ

"Üretimi, İstihdamı Ve İhracatı Arttırıyor, Çalışma Hayatımızı Güçlendirmeye Devam Ediyoruz"

13

KÖŞE YAZISI

"Sosyal Güvenlikte Maluliyet"

- Haşim DÜNDAR

16

BAKAN İŞIKHAN, HAK-İŞ KONFEDERASYONU'NUN 50. KURULUŞ YIL DÖNÜMÜ PROGRAMI'NA KATILDI

"Noter şartı, prosedürel engeller, iş yeri tespiti gibi meseleleri sadeleştirdik. Toplu sözleşme süreçlerini daha öngörülebilir, daha düzenli ve daha kapsayıcı bir yapıya kavuşturduk."

18

BAKAN İŞIKHAN, TÜHİS 34. OLAĞAN GENEL KURULUNA KATILDI

"Sendikalarımız Toplumsal Hayatın Sesi Ve Vicdanıdır"

20

KÖŞE YAZISI

"Çalışma Hayatında Sosyal Medya Kültürünün Yansımaları"

- Şefika YURTIŞIĞI

21

BAKAN İŞIKHAN, KKTC ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI OĞUZHAN HASİPOĞLU İLE BİR ARAYA GELDİ

"Öncelikli Hedef KKTC'nin Güçlendirilmesi"

23

BAKAN İŞIKHAN, İZMİR'DE "DÖNÜŞEN ÇALIŞMA HAYATINDA İŞÇİ VE İŞVEREN BULUŞMALARI" PROGRAMINA KATILDI

"2025-2028 Ulusal İstihdam Stratejisi Çalışma Hayatındaki Dönüşüme İlişkin Yol Haritamızı Net Bir Şekilde Ortaya Koymaktadır"

25

KÖŞE YAZISI

"Çalışma Hayatına İlişkin İstatistiklerin Analizi: İşkolları Bazında Genel Görünüm - 3"

- Mustafa Sezer PEHLİVAN

31

BAKAN İŞIKHAN, MARDİN'DE AK PARTİ MARDİN İL KADIN KOLLARI DANIŞMA MECLİSİ TOPLANTISINA KATILDI

"Her Alanda Kadınların Alın Teri Ve İmzası Var"

32

ILO'DAN HABERLER

"Birleşmiş Milletler Bakım Ekonomisi Ortak Programı, Türkiye'nin Kapsayıcı Büyüme İçin Dönüştürücü Bir Vizyon Geliştirmesine Destek Oldu"

Oğuz TUNCAY
Çalışma Genel Müdürü



Genel Müdürümüzden

DÖNÜŞEN ÇALIŞMA HAYATINDA İNSANA YAKIŞIR İŞ

Çalışma hayatı, doğası gereği dinamik bir yapıya sahip olup sürekli değişim ve gelişim göstermektedir. Teknolojik gelişmeler ile birlikte üretim biçimleri, çalışma modelleri ve işgücü piyasaları her geçen gün yeniden şekillenmektedir. Söz konusu gelişmelerin etkisiyle sosyo-ekonomik yaşam çok hızlı değişmekte ve yaşanan olağanüstü dönemler, çalışma hayatına yeni imkânlar sunarken aynı zamanda önemli tartışma alanlarını da beraberinde getirmektedir. Bu tartışmaların merkezinde ise değişmeyen bir ilke yer almaktadır: **İnsana yakışır iş.**

İnsana yakışır iş, istihdam politikalarının önemli bir bileşeni olmakla birlikte, emeğin onurunu, çalışanın güvenliğini ve sosyal adaleti esas alan bütüncül bir yaklaşımdır. Bu ilke, çalışmanın sadece ekonomik bir faaliyet olmadığını, aynı zamanda bireyin hayat kalitesini, toplumsal refahı ve sosyal barışı doğrudan etkileyen bir alan olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede, çalışma hayatına ilişkin politika ve uygulamaların bu yaklaşım temelinde şekillendirilmesi gerekmektedir.

Eylül 2015'te gerçekleştirilen Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 70. Oturumunda, devlet başkanları, üst düzey BM temsilcileri ve sivil toplum paydaşları tarafından **"2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları"** kabul edilmiştir. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, tüm ülkelerde ve tüm insanlar için daha adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir gelecek inşa etmeyi amaçlayan ortak bir yol haritası sunarken, bu amaçlardan biri olan **"İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme"**, nitelikli istihdamın artırılması, çalışan haklarının korunması ve kapsayıcı ekonomik büyümenin sağlanması yoluyla sürdürülebilir kalkınmanın merkezinde yer almaktadır.

ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ve temel sözleşmeleri, insan hakları perspektifinden "insana yakışır iş" kavramını öne çıkarmaktadır. Bu kavram, ayrımcılığın önlenmesi, zorla çalıştırmanın ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının tanınması ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını içeren bir dizi temel politikayı kapsamaktadır. Bu ilkeler, çalışma hayatında adil ve güvenli koşulların sağlanması için küresel standartları belirlemektedir. Ülkemiz, ILO'nun 10 temel sözleşmesinin tamamına taraf olarak bu alandaki kararlılığını ortaya koymaktadır.

Ülkemizin işgücü piyasasında, insana yakışır işleri yaygınlaştırırken aynı zamanda ekonominin rekabet gücünü ve toplumsal refahı artırmak amacıyla planlı, koordineli ve yüksek motivasyonla yürütülen bir çalışma anlayışına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çerçevede, Bakanlığımızca hazırlanan 2025-2028 Ulusal İstihdam Stratejisinin dayandığı beş temel ilkeden biri insana yakışır iş olarak belirlenmiştir. Bu ilke doğrultusunda, üretken ve adil ücret sağlayan, iş sağlığı ve güvenliği koşullarının eksiksiz uygulandığı, çalışanların örgütlenme yoluyla karar alma süreçlerine katılabildiği, kadın ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlandığı ve yeterli gelir ile sosyal koruma sunan üretken işlerin yaygınlaştırılmasının, adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir kalkınmanın temel unsurlarından biri olduğu vurgulanmaktadır.

Ulusal İstihdam Stratejimizde bir yandan işlerin geleceğini gözetken ve istihdamı destekleyen ileriye dönük politikalar geliştirirken, diğer yandan işgücü piyasalarımızdaki yapısal sorunları çözerek istihdam oranını yükseltmeyi amaçlamaktadır. Bunula birlikte, kadınlar, gençler, engelliler, yaşlılar, ne eğitimde ne istihdamda olan bireyler ve uluslararası işgücü göçü kapsamındaki kişiler gibi özel politika gerektiren grupların istihdamının geliştirilmesine yönelik politika ve tedbirlere de öncelik verilmiştir.

Bu politika çerçevesi, çalışma hayatındaki dönüşümün insan merkezli bir yaklaşımla yönetilmesini esas almaktadır. Çalışma hayatının odağına insanı koyan politikaların, sadece bugünün sorunlarına çözüm üretmekle kalmayacağını, geleceğin daha adil ve güçlü toplumlarını da inşa edeceğini bilinci ile hareket etmekteyiz. Bu anlayış doğrultusunda Çalışma Genel Müdürlüğü olarak, çalışma hayatının dönüşen ihtiyaçlarını gözetken, sosyal tarafların katılımını esas alan ve insana yakışır iş ilkesini tüm politika ve uygulamalarımızın merkezine yerleştiren çalışmalarımızı kararlılıkla sürdürmekteyiz.

"Bu bağlamda insana yakışır iş yaklaşımını, dönüşen çalışma hayatında kimseyi geride bırakmama ilkesiyle yönetmeye çalışırken tüm çalışmalarımızın merkezinde konumlandırıyoruz."

BAKAN IŞIKHAN, İSVEÇ'TE TÜRK GURBETÇİLER İLE BULUŞTU



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı (YTBA) tarafından İsveç'te düzenlenen "Göçün 60. Yılı" programına katıldı.

Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı (YTBA) tarafından düzenlenen İsveç'e Göçün 60. Yılı Anma Programına katılan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan, göçün sadece bir yolculuk değil; emeğin, alın terinin, vefanın ve azmin hikâyesi olduğunu vurguladı. Bakan Işıkhan, "Göç, bir ayrılık değil; kalbinde vatanını taşıyarak yeniden buluşmaktır." dedi.

Türkiye Ve İsveç Arasındaki Dostluk Emek Ve Cesaretle Pekişti

Türkiye ile İsveç arasında asırlar önce başlayan dostluğun, altmış yıl önce emekle, alın teriyle ve cesaretle pekiştiği anlamlı yıldönümü için İsveç'te vatandaşları ile buluştuğunu belirten Bakan Işıkhan, konuşmasının başında altmış yıl önce, umutla ve cesaretle İsveç topraklarına adım atan; yeni bir hayat kurmak için büyük fedakârlıklarda bulunan ilk kuşak Türk vatandaşlarından ahirete irtihal edenleri rahmetle ve minnetle andı.

Işıkhan, "Bu özel günü, sadece geçmişi hatırlamak için değil; geleceğe dair ortak sorumluluklarımızı ve umutlarımızı yeniden tazelemek için de çok önemli bir fırsat olarak değerlendiriyoruz. Bu anlamlı buluşmayı tertip eden Yurt Dışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanımızı ve ekibini gönülden tebrik ediyorum." ifadelerini kullandı.





İlk Kuşakların Azmi Sonraki Nesillere İlham Oldu

Altmış yıl önce farklı şehirlerden, köylerden, ailelerden ayrılarak yola çıkan insanımız emeğini, alın terini, inancını yanına alarak İsveç'te yeni bir hayat kurduğunu vurgulayan Bakan Işıkhan, "İlk kuşakların gösterdiği azim ve çalışkanlık, sonraki kuşaklar için kıymetli bir ilham kaynağı haline geldi. Bugün alın terleriyle kurduğu köprülerin, dostlukların ve başarıların haklı gururunu hep birlikte yaşıyoruz." diye konuştu.

Gurbetçi Vatandaşların Hakları İçin Yoğun Gayret

Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın, yurt dışında yaşayan vatandaşların talep ve ihtiyaçlarının karşılanması yönündeki hassasiyetlerini hatırlatan Işıkhan, "Bizler de Bakanlık olarak, yurt dışında yaşayan vatandaşlarımızın çalışma ve sosyal güvenlik alanındaki hak ve menfaatlerinin korunması ve bunların daha da ileri taşınması için büyük bir gayret gösteriyoruz. Dijitalleşmenin hızla ilerlediği günümüzde elbette devletimizin vatandaşlarımıza sunduğu hizmetlerin de bu değişime ayak uydurması gerekmektedir. Özellikle siz değerli kardeşlerimiz gibi uzaktan hizmet alan vatandaşlarımız için bu dijital hizmetler çok önemli yer tutmaktadır." dedi.

SGK Başvuruları Ateşeliklerden

Yurtdışında yaşayan vatandaşların haklarının genişletilmesi kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirlik ve Ateşeliklerinin kullanımına yönelik hazırlanan bilgilim

sisteminin 2019 yılından beri kullanıldığını hatırlatan Işıkhan, "Geçtiğimiz Temmuz ayında Türkiye Büyük Millet Meclisimizde yapılan bir düzenleme ile artık Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılacak her başvuru Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirlik ve Ateşeliklerimiz aracılığıyla da yapılabilecek. Bu uygulamamızı da en kısa sürede hayata geçirerek sizlerin işlemlerini çok daha kolay hale getirmeyi hedefliyoruz." ifadelerini kullandı.

"Vatandaşlarımız Hem Türkiye'nin Gururu Hem De İsveç'in Bir Parçası"

Yurtdışında yaşayan vatandaşların hem Türkiye'nin gurur kaynağı, hem de İsveç toplumunun ayrılmaz bir parçası olduğunu vurgulayan Işıkhan, "Ekonomiden sanata, bilimden spora kadar pek çok alanda gösterdiğiniz başarılar bizleri sürekli onurlandırıyor. İkinci, üçüncü ve hatta dördüncü kuşak gençlerimizin, hem köklerine sahip çıkıp hem de yaşadıkları topluma değer katmalarını büyük bir memnuniyet kaynağıdır. Yurt dışında yaşayan her bir vatandaşımızın kendini güçlü, güvende ve değerli hissetmesi bizim için öncelikli bir meseledir." ifadelerini kullandı.

Kuran-ı Kerim'e Yapılan Saldırıları Asla Kabul Edilemez

Dünyanın pek çok yerinde İslamofobinin ve yabancı düşmanlığının geldiği aşama ve gitmekte olduğu yönden endişe duyduğunu vurgulayan Bakan Işıkhan, "Kutsal kitabımız Kur'an-ı Kerim'e karşı düzenlenen menfur saldırıların, ifade

özgürlüğü kisvesi altında meşurlaştırılması asla ama kabul edilemez. Bu saldırıların amacı, toplumun ayrılmaz parçası olan Müslümanları hedef almak ve ötekileştirmektir. Birleşmiş Milletler'in kutsal kitaplara yönelik saldırıları 'dini nefret ve uluslararası hukukun ihlali' olarak değerlendiren kararlarını önemseyeceğimizi ifade etmek istiyorum. Ortaklarımızla olan ilişkiler açısından bu alçak saldırıların kınanması bizim için büyük önem arz etmektedir. İsveç'te Kur'an-ı Kerim'e yönelik saldırıların faillerine karşı yürütülen hukuki süreç ve alınan mahkeme kararlarını hem takip ediyoruz hem de önemsiyoruz." dedi.

Stokholm'den Anadoluya Gönül Hatı

Göç kavramı ile ilgili değerlendirmelerde de bulunan Işıkhan "Göç bir ayrılık değil, bir yeniden buluşmadır. Kalbinde vatanını taşıyarak yol almaktır. Göç, emeğin, alın terinin, vefanın ve azmin hikâyesidir. İşte bu yüzden göçün 60. yılı, sadece bir anma değil; bir diriliş, bir yeniden hatırlayış, bir gönül tazelenmesidir. Sizler altmış yıl önce sadece yeni bir hayata değil, yeni bir umuda da yelken açtınız kıymetli kardeşlerim. Akıttığınız alın teri, yalnızca İsveç topraklarında değil, Türkiye'nin gönlünde de filiz verdi. Bugün, Stokholm'den Konya'ya, Mardin'e, Anadolu'nun her köşesine uzanan bir gönül hattı mevcuttur. Bu hat, ortak tarihimizin, kültürümüzün ve kardeşliğimizin en canlı şahididir." ifadelerini kullandı.

BAKAN IŞIKHAN, ÖZ SAĞLIK-İŞ SENDİKASI'NIN 4. OLAĞAN GENEL KURULU TOPLANTISI'NA KATILDI



Toplantıda konuşan Bakan Işıkhan, sözlerine Kocaeli'nin Dilovası ilçesinde fabrikada meydana gelen yangın ile ilgili duyduğu üzüntüyü dile getirerek başladı. Işıkhan, hayatını kaybedenlere rahmet, ailelerine sabır ve baş sağlığı diledi, yaralıları ise geçmiş olsun dileklerini iletti.

Yaşanan elim olay nedeniyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından müfettiş görevlendirildiğini bildiren Işıkhan, süreci yakından takip ettiklerini söyledi.

Bakan Işıkhan, Öz Sağlık-İş Sendikası'nın kurulduğu günden bu yana çalışma hayatında önemli bir yere sahip olduğunu, sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda sendikal örgütlenmenin güçlendirilmesi için büyük çaba gösterdiğini kaydetti.

"Türkiye Genelindeki Toplam Sendikalı İşçi Sayısı Yaklaşık 2 Buçuk Milyon Olmuştur"

Türkiye genelinde toplam; 2 milyon 429 bin 527 sendika üyesi işçi

bulunduğunu aktaran Işıkhan, şu bilgileri paylaştı:

"Bu üyelerin yüzde 9,2'sini temsil eden Öz Sağlık-İş Sendikası, 2025 Temmuz ayı istatistik tebliğinde 224 bin 289 üyesi ile ülke genelinde en fazla üyeye sahip üçüncü sendika konumundadır. Sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda ise 788 bin 228 işçi çalışmakta olup, bunların 267 bin 262'si sendika üyesidir. Bu rakamlarla birlikte 2025 yılı itibarıyla bu işkollarındaki sendikalaşma oranı yüzde 33,91 seviyesine ulaşmıştır. Ülke genelinde bu hizmet kollarında 55 bin 578 işyeri bulunmakta, bunların 4 bin 928'i ise sendikalıdır. Öz Sağlık-İş Sendikası, işkolunda yer alan sendikalı işçilerin yüzde 84'ünü temsil ederek, açık ara en fazla üyeye sahip sendika olma başarısını da sürdürmektedir. Ayrıca, Öz Sağlık-İş Sendikası, 2024 yılında 44 bin 470 işçiyi kapsayan 33 yetki belgesine sahipken, 2025 yılı itibarıyla bin 609 işçiyi kapsayan 7 adet yetki başvurusunda bulunmuştur. Bu veriler, Öz Sağlık-İş Sendikasının örgütlü gücünü daha

da büyütmek ve çalışanların haklarını korumak için kararlılıkla sürdürdüğü mücadelenin en somut göstergesidir."

"Sendika Bilgi Sistemi, Dijital Çağın Gereklerine Uygun, Çağdaş Bir Platform Olarak Hizmete Girmiştir"

Bakan Işıkhan, son dönemlerde, sosyal tarafların katılımıyla yapılan Üçlü Danışma Kurulları ve Çalışma Meclisi toplantılarında, sendikal örgütlenmenin yaygınlaştırılması, karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerilerinin detaylı bir şekilde ele alındığına vurgu yaparak, "Bu yapıcı diyaloglar, çalışma hayatımızın tüm paydaşları için daha sağlam ve sürdürülebilir bir gelecek inşa etmemize fırsat vermektedir. Günümüzde teknolojinin sunmuş olduğu fırsatları en iyi şekilde değerlendiriyoruz. Sendikal işlemlerin hızla ve şeffaf biçimde yürütülmesi için geliştirdiğimiz Sendika Bilgi Sistemi, dijital çağın gereklerine uygun, çağdaş bir platform olarak hizmete girmiştir. Sendikal örgütlenmenin temel unsurlarından



biri olan işkollarının kapsamı da uluslararası standartlara uyumlu şekilde güncellenmiştir" ifadelerini kullandı.

2 Ağustos 2025 tarihinde yürürlüğe giren, İşkolları Yönetmeliği değişikliğiyle birlikte, Yönetmeliğin uluslararası normlarda yaşanan değişikliklere uyumlaştırılmasının sağlandığına değinen Işıkhan, "Sosyal adaletin güçlendirilmesi, gelir dağılımında eşitliğin artırılması ve istihdam kalitesinin yükseltilmesi hükümetimizin öncelikli hedefleri arasında yer almaktadır. Asgari ücrette ve gelir vergisi uygulamalarında yapılan iyileştirmelerle çalışanlarımızın refahını artırırken, kayıt

dışı istihdamla mücadelede teknolojik altyapımızı da güçlendirmekteyiz" diye konuştu.

Bakan Işıkhan, mesleki eğitim ve kadın istihdamını destekleyen projelerle işgücü piyasasını daha kapsayıcı ve kaliteli hale getirmek için kararlılıkla çalıştıklarına dikkati çekerek, "Hep birlikte, çalışma hayatını daha adil, daha şeffaf ve daha kapsayıcı hale getirmek için el birliğiyle ilerliyoruz. Sizlerin bu mücadeledeki fedakârlıkları ve katkıları, ülkemizin güçlü ve huzurlu yarınlarının oluşmasına büyük katkı getirecektir" değerlendirmesinde bulundu.

Kamu Çerçeve Protokolü kapsamında yürütülen görüşmeler esnasında yapıcı ve özverili desteklerinden dolayı Öz Sağlık-İş Sendikası Başkanı Devlet Sert'e teşekkür eden Bakan Işıkhan, sendikanın bu anlamlı gününü kutladı.

Işıkhan, sendikal örgütlenmenin güçlenmesi için verilen emeğin, tüm çalışma hayatı için büyük bir kazanım olduğuna vurgu yaparak, "Bu birlik ve dayanışma ruhuyla, çalışma hayatımızda daha adil, daha güçlü bir geleceği hep birlikte oluşturacağımıza yürekten inanıyorum. Genel Kurulun hayırlara vesile olmasını diliyorum" dedi.





Eyüp BEYHAN
eyup.beyhan@csgb.gov.tr

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL DİYALOG: HUKUKİ ÇERÇEVE, KURUMSAL MEKANİZMALAR VE ÇALIŞMA HAYATINA YANSIMALAR

Sosyal diyalog, Avrupa Birliği'nin sosyal politika mimarisinin temel yapı taşlarından biridir. Çalışma hayatında barışın, istikrarın ve adaletin tesis edilmesini amaçlayan bu mekanizma; işçi, işveren ve kamu otoritelerinin karşılıklı müzakere, danışma ve uzlaşma temelinde bir araya gelmesini ifade etmektedir. Avrupa sosyal modelinin ayırt edici unsurlarından biri olan sosyal diyalog, yalnızca istişari bir süreç değil; aynı zamanda mevzuat üretimine doğrudan etki eden kurumsallaşmış bir yapıdır.

Avrupa Birliği'nde sosyal diyalogun temelleri Roma Antlaşması ile atılmış, özellikle 1990'lı yıllardan itibaren ise hem kapsam hem de etki alanı bakımından belirgin şekilde güçlenmiştir. Günümüzde AB'de sosyal diyalog; işyeri, sektör, sektörler arası, ulusal ve Birlik düzeyinde çok katmanlı bir yapı içerisinde işletilmektedir.

AB Antlaşmalarında Sosyal Diyalog

Sosyal diyalogun hukuki temeli, Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma'nın (ABİHA) 151-156'ncı maddelerinde açık biçimde düzenlenmiştir. Bu hükümler, sosyal diyalogu Birliğin temel hedeflerinden biri olarak tanımlamakta ve sosyal taraflara karar alma süreçlerinde aktif bir rol tanımaktadır.

ABİHA'nın 151'inci maddesi, Birlik ve üye devletlerin amaçlarından birinin sosyal diyalogun geliştirilmesi olduğunu vurgulamaktadır. 152'nci madde ise Birlik düzeyinde faaliyet gösteren sosyal tarafların rolünü tanımlamakta, özerkliklerine saygı gösterilerek sosyal taraflar arasındaki diyalogun kolaylaştırılmasını öngörmektedir. 153'üncü madde ile sosyal diyalogun kapsamı daha da genişletilmiş; çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, toplu pazarlık, cinsiyet eşitliği, sosyal dışlanmayla mücadele ve işgücü piyasasına yeniden entegrasyon gibi pek çok alan sosyal politika başlığı altında düzenlenmiştir.

154 ve 155'inci maddeler ise sosyal diyalogun AB mevzuatına dönüşebilmesinin önünü açmaktadır. Bu çerçevede, sosyal taraflar arasında Birlik düzeyinde varılan anlaşmaların, tarafların talebi doğrultusunda AB direktiflerine dönüştürülebilmesi mümkündür. Bu durum, Avrupa Birliği'nde sosyal diyalogun yalnızca danışma değil, norm koyucu bir işleve de sahip olduğunu göstermektedir.

AB Direktiflerinde Sosyal Diyalog

AB'de sosyal diyalog, yalnızca antlaşma hükümleriyle sınırlı kalmamış; çok sayıda direktif ve tüzükle somutlaştırılmıştır. Avrupa İş Konseyleri, çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması, Avrupa Şirketi statüsü, çalışanların yönetime katılması, toplu işten çıkarmalar ve asgari ücret gibi konular bu kapsamda öne çıkmaktadır. Özellikle Avrupa İş Konseylerine ilişkin 1994 tarihli 94/45/EC ve 2009/38/EC sayılı direktifler, ulusötesi şirketlerde çalışanların karar alma süreçlerine katılımını güçlendirmiştir. Bunun yanı sıra 2002/14/EC sayılı Direktif ile işletmelerde çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması için genel bir çerçeve oluşturulmuştur.

2022/2041 sayılı "yeterli asgari ücret" direktifi ise sosyal diyalogun ücret politikalarına yansımalarının genel ve önemli bir örneğini oluşturmaktadır. Bu düzenleme, asgari ücret belirleme süreçlerinde sosyal tarafların rolünü güçlendirmeyi hedeflemektedir.

AB'de Sosyal Diyalog Mekanizmaları

Avrupa Birliği'nde sosyal diyalog, farklı düzeylerde kurumsallaşmış mekanizmalar aracılığıyla yürütülmektedir.

Üçlü Sosyal Zirve

ABİHA'nın 152'nci maddesinde düzenlenen Üçlü Sosyal Zirve, AB kurumları ile Avrupa düzeyindeki sosyal ortaklar arasında en üst düzey diyalog platformudur. Avrupa Konseyi ve Komisyon başkanlarının ortak

başkanlığında yılda en az iki kez toplanan Zirve, büyüme, istihdam ve sosyal politika konularında stratejik bir istişare zemini sunmaktadır.

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi (EESC)

1957 Roma Antlaşması ile kurulan EESC, işveren, çalışan ve diğer sivil toplum temsilcilerinden oluşan istişari bir organdır. Komite, AB mevzuatının hazırlanmasında Parlamento, Konsey ve Komisyon'a görüş bildirmekte; sosyal politikalardan çevreye, eğitimsel istihdama kadar geniş bir yelpazede katkı sunmaktadır. EESC'nin bağımsız yapısı ve kendi inisiyatifleriyle görüş bildirebilme yetkisi, sosyal diyalogun demokratik ve katılımcı yönünü güçlendirmektedir.

Sektörel ve Sektörler Arası Diyalog Komiteleri

1998 tarihli Komisyon Kararı ile kurulan sektörel diyalog komiteleri, Avrupa Birliği'nde sosyal diyalogun en özgün ve etkili mekanizmalarından biridir. Günümüzde tarımdan bankacılığa, kamu yönetiminden metal sanayiye kadar 40'tan fazla sektörde bu komiteler faaliyet göstermektedir.

Sektörler arası sosyal diyalog ise Avrupa düzeyinde sendikalar ve işveren örgütleri arasında yürütülmekte; çerçeve anlaşmalar, ortak görüşler ve politika belgeleri bu platformlarda şekillenmektedir.

Şirket Düzeyinde Sosyal Diyalog ve Avrupa İş Konseyleri

Avrupa İş Konseyleri, çok uluslu şirketlerde çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması amacıyla oluşturulmuş daimi organlardır. European commission göre 2020 yıllarında yaklaşık 1.200 Avrupa İş Konseyi bulunmakta ve bu konseyler 17 milyondan fazla çalışanı kapsamaktadır. Bu yapı, şirket düzeyinde sosyal diyalogun kurumsallaşmasını sağlayarak çalışanların istihdam, çalışma koşulları ve şirketin geleceğine ilişkin kararlarda söz sahibi olmasına imkân tanımaktadır.

Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalogun Sonuçları

AB'de sosyal diyalog, yalnızca bir ilke olarak kalmamış; çalışma hayatını doğrudan etkileyen somut sonuçlar üretmiştir. Sosyal taraflar arasında imzalanan çerçeve anlaşmaların bir kısmı AB direktiflerine dönüşmüş; ebeveyn izni, kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, tele çalışma, işyerinde stres, iş yaşamında şiddet ve dijitalleşme gibi pek çok alanda ortak standartlar oluşturulmuştur. Bu yönüyle sosyal diyalog, çalışma hayatının modernizasyonuna katkı sunan, işgücü piyasasında dengeyi ve sosyal barışı güçlendiren temel bir araç haline gelmiştir.

Sonuç

Avrupa Birliği'nde sosyal diyalog, çok katmanlı yapısı, güçlü hukuki dayanakları ve kurumsallaşmış mekanizmalarıyla çalışma hayatının şekillenmesinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Sosyal tarafların yalnızca danışılan aktörler değil, doğrudan politika ve mevzuat üreten paydaşlar olarak konumlandırılması, AB sosyal modelinin en ayırt edici özelliklerinden biridir. Bu deneyim, sosyal diyalogun etkin işletilmesinin; demokratik katılımı, çalışma barışını ve sürdürülebilir sosyal politikaları güçlendirdiğini açık biçimde ortaya koymaktadır.

KAYNAKÇA

- 1-Avrupa Birliği İşleyişi Hakkında Anlaşma(ABİHA) Sosyal Başlığı altında yer alan Maddeler
- 2- AB Direktifleri,(1994 Tarihli Ve 94/45/EC Sayılı Konsey Direktifi, 2009/38/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu Ve Konsey Direktifi, 2001 Tarihli 2157/2001 Sayılı Tüzük, 2001 Tarihli 2001/86/EC Sayılı Konsey Direktifi, 2003 Tarihli 2003/72/EC Konsey Direktifi)
- 3- Ekonomik ve Sosyal Komite nin mevzuat ve ilgili antlaşmaları
- 4- Sosyal Diyalog: Memur-Sen Yayınları, Araştırma Raporu/Şubat 2024.
- 5- European commission,2023

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI'NIN 2026 YILI BÜTÇESİ TBMM PLAN VE BÜTÇE KOMİSYONU'NDA KABUL EDİLDİ



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan, Türkiye Büyük Millet Meclisi Plan ve Bütçe Komisyonu'nda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2026 yılı bütçesinin sunumunu yaptı.

Bakan Işıkhan, 8 Kasım Cumartesi günü Kocaeli Dilovası'nda gerçekleşen patlamada hayatını kaybeden vatandaşlara rahmet dileyerek, "Patlamanın hemen ardından Dilovası'na giderek incelemelerde bulundum, başmüfettişlerimizi görevlendirerek soruşturma başlattım. Bir yandan idari süreç diğer yandan adli süreç eş zamanlı olarak devam ediyor, Soruşturmanın selametti açısından İŞKUR ve SGK İl Müdürlerimizle birlikte toplam 7 personeli açığa aldık, bizlerde bu sürecin takipçisi olacağız."

ğiz. Soruşturmanın sağlıklı bir şekilde yürütülmesi, sorumlu olanların tespit edilmesi ve hesap verilmesi konusunda ne gerekiyorsa yapıyoruz" ifadelerini kullandı.

Tüm dünyanın hızla dönüşen bir çalışma hayatı ile karşı karşıya olduğuna değinen Işıkhan, "Teknolojinin etkisiyle sosyal ekonomik alanda yaşanan köklü değişimler, çalışma hayatının her geçen gün yeniden şekillendirilmektedir. Dijitalleşme, yapay zekâ, gig ekonomisi, yeşil ekonomi, yeşil işler, yeni çalışma modelleri ve işgücü hareketliliği gibi olgular iş gücü piyasalarındaki küresel dönüşüm sürecini de hızlandırmıştır. Dünya genelinde kırılgan gruplar başta olmak üzere çalışanların sosyal koruma ihtiyacı artmakta istihdam güvencesi ve çalışma koşullarına ilişkin tartışmalar giderek daha önemli hale gelmektedir. Yalnızca iş yaratmak değil, nitelikli ve güvenceli istihdam oluşturmak artık her ülke için öncelikli bir mesele haline gelmiştir. Bu küresel koşullar içinde demografik dönüşüm hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için belirleyici bir mesele olarak öne çıkmaktadır. Bir yandan nüfusu hızla yaşlanan ekonomiler çalışma çağındaki nüfusun daralmasıyla üretkenlik ve sosyal güvenlik dengelerini, koruma mücadelesi verirken, diğer yanda genç nüfusu fazla olan ülkeler eğitimden, istihdama geçişte etkin politikalar üretmek zorundadır. Buna ek olarak teknolojik dönüşüm ve dijitalleşme iş yapma biçimlerini köklü bir şekilde değiştirmekte, süreç yeni meslek alanları ortaya çıkarken ne yazık ki bazı geleneksel iş kolları da önemini de yitirmektedir" diye konuştu.

"İş gücü piyasalarının dayanaklılığını arttırmak, emek ve üretim arasında adil bir denge kurmak, sosyal koruma sistemlerini geleceğe hazırlamak ve çalışanların yetkinlik dönüşümünü desteklemek artık bir tercih değil zorunluluk haline gelmiştir."



Işıkhan, tüm bu küresel eğilimlerin sadece ekonomik göstergelerde değil aynı zamanda toplumsal uyum, fırsat eşitliği ve sürdürülebilir kalkınma ile yakından ilişkili olduğuna vurgu yaparak şöyle devam etti:

“İş gücü piyasalarının dayanaklılığını arttırmak, emek ve üretim arasında adil bir denge kurmak, sosyal koruma sistemlerini geleceğe hazırlamak ve çalışanların yetkinlik dönüşümünü desteklemek artık bir tercih değil zorunluluk haline gelmiştir. Bugün burada

paylaşacağımız tüm hedef önceliklerimiz ülkemizin bu küresel dönüşüm sürecinde üretimi odaklayan güçlü rekabetçi ve kapsayıcı bir çalışma hayatı vizyonunu gerçekleştirmeye yönelik olduğunu özellikle belirtmek isterim. Asrın felaketi olarak tanımlanan Kahramanmaraş merkezli depremlerle ilgili olarak depremin hemen ardından bölgedeki işverenlerimiz ve çalışanlarımızı koruyacak birçok tedbiri hayata geçirmiştik. Bölgede bugüne kadar 40 milyara yakın harcama tutarı ile kısa çalışma ödeneği, nakdi ücret desteği, TYP

ve işsizlik ödeneği gibi programlarla çalışanlarımızın ve vatandaşlarımızın yanında olduk. Tüm bu çalışmalarımız neticesinde depremde en çok etkilenen 11 ilde toplam çalışan sigortalı sayısı deprem öncesinde 2022 yılı Aralık ayı itibarıyla 1 milyon 889 bin iken bu sayı depremden sonra yarı yarıya düşmüş, son yayınlanan 2025 yılı Ağustos ayı verilerine göre sigortalı sayısı 2 milyon 4 bin olarak gerçekleşmiştir. Böylece istihdam ve iş gücü anlamında bölgedeki toparlanmanın büyük oranda gerçekleştiği bilgisi-ni sizlere vermek isterim.”



“Üretimi, İstihdamı Ve İhracatı Arttıran Bir Yaklaşım İle Çalışma Hayatımızı Güçlendirmeye Devam Ediyoruz”

Deprem bölgesinde işveren ve çalışanların yapılandırma sürelerinin uzatıldığını ve prim borçlarının da ertelendiğini hatırlatan Bakan Işıkhan, “Çalışan-İşveren ve sigortalılarımızın mücbir sebep sürelerinin son tarihinin 30 Kasım 2025 tarihine kadar uzatılmasını sağladık. Üretimi, istihdamı ve ihracatı arttıran bir yaklaşım ile çalışma hayatımızı güçlendirmeye devam ediyor, ülkemizin geleceğinin daha güçlü olması için iş gücü piyasamızı dinamik, ihtiyaçlara cevap veren ve güncel koşullara uyum sağlayan bir yapı üzerinde yükseltiyoruz. Bu anlayışla ülkemizin ekonomik büyümesini sürdürülebilir kılmak, iş gücüne katılımı arttırmak ve iş gücünün niteliklerini yükseltmek amacı ile hazırlanan ve 2025-2028

dönemini kapsayan ulusal istihdam stratejisi 1 Şubat 2025 tarihli Cumhurbaşkanlığı kararı ile yürürlüğe konulmuştur. Sosyal diyalogun etkin şekilde kullanılmasını sağlamak amacı ile mevzuatta yer alan istişare mekanizmalarımızı işletiyoruz. Bu kapsamda Üçlü Danışma Kurulu’nu 9 Ekim 2025 tarihinde sendikal örgütlenmenin yaygınlaştırılması gündemi ile topladık. Kamuda sosyal diyalogu arttırmak amacıyla 30 Eylül 2025 tarihinde Kamu Personeli Danışma Kurulu Toplantısı’nı gerçekleştirdik” bilgilerini paylaştı.

“Türkiye’deki Sendikalaşma Oranlarının Arttırılmasını Önemsiyoruz”

Bakan Işıkhan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak çalışma hayatındaki sosyal diyalogun en önemli paydaşı olan sendikaları desteklediklerini ve Türkiye’deki sendikalaşma oranlarının

arttırılmasını önemsediklerini söyleyerek, “2013 yılında yüzde 9,21 seviyelerinde olan işçi sendikalaşma oranı 2025 yılı itibarıyla yüzde 14,02 seviyelerine yükselmiştir. Kamu görevlilerinde ise 2022 yılında yüzde 44,94 olan sendikalaşma oranı 2025 yılında yüzde 76,88 seviyelerine çıkmıştır. Geçtiğimiz dönemde Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nda asgari ücret net 22 bin 104 liraya yükseltildi. Böylece 2002 yılında 184 lira olan asgari ücreti reel olarak yüzde 223 arttırılmış oldu. Bu sene de Aralık ayında 2026 yılında uygulanacak asgari ücreti belirlemek için komisyon toplanacaktır. Herkesin mutabık kaldığı bir tutarda uzlaşılacağını umut ediyoruz. Asgari ücret desteğini 2025 yılı için aylık bin liraya yükselttik, 2025 yılının ilk 8 ayında 1,5 milyon iş yerine yaklaşık olarak 41,6 milyar lira asgari ücret desteği verdik” şeklinde konuştu.

“2025 Yılında En Düşük Memur Maaşında Artış Oranı Yüzde 29 Olmuştur”

2024 ve 2025 yıllarını kapsayan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararına göre kamu görevlilerine ve emeklilerine 2025 yılında yüzde 6+5 oranında zam verildiğini, enflasyon farkı ile birlikte Ocak ayında yüzde 11,54 Temmuz ayında ise yüzde 15,57 olmak üzere kümülatif olarak yüzde 28,91 oranında artış yapıldığını kaydeden Işıkhan, sözlerini şöyle sürdürdü:

“Geçtiğimiz Temmuz ayında yapılan zamlarla en düşük devlet memuru aylığı 50 bin 503 liraya yükseltilmiştir, böylece 2025 yılında en düşük memur maaşında artış oranı yüzde 29 olmuştur. Aralık 2002 ile Temmuz 2025 dönemine baktığımız da ise en düşük memur maaşındaki reel artış yüzde 264’e ulaşmıştır. 2026 ve 2027 yıllarını kapsayan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararına göre kamu görevlilerimiz ve emeklilerimize 2026 yılında yüzde 11 + 7 oranında ve 2027 yılında yüzde 5 + 4 oranında zam yapılmış olup, enflasyon farkı olması halinde aradaki fark da ilave edilecektir. Ayrıca 2026 yılı 1. Dönem için kamu görevlilerinin taban aylıkları uzun bir süreden sonra emekli aylıklarına etki edecek şekilde bin lira arttırılmıştır. Kamu kurum ve kuruluşlarındaki işçilere yönelik mali ve sosyal haklar konusunda taraflarca uzlaşmaya varılması üzerine 2025-2026 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü imzalanmıştır. Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihinde aylık brüt çıplak ücretleri 42 bin liranın altında olan işçilerin ücretleri 42 bin liraya çekilmiş, aylık brüt çıplak ücretleri 42 bin liranın üzerinde olan işçilerin yine ücretlerine bin 200 lira seyyanen zam yapılmıştır. Bununla birlikte kamu işçilerinin ücretlerine 2025 yılı 1. 6 ayda yüzde 24, 2. 6 ayda bin 500 lira seyyanen zam, ikinci 6 ayda yüzde 11 ve 2026 yılı birinci 6. Ayda yüzde 10, 2. 6 ayda yüzde 6 zam yapılmıştır. Enflasyon farkının oluşması halinde ise söz konusu fark zamlara ilave edilecektir. 2002’de emeğin, milli gelirden aldığı paydan yüzde 24,8’den 2025 yılının ilk yarısında yaklaşık yüzde 36’ya çıkarak tarihimizin en yüksek

noktasına ulaşmıştır. Böylece çalışanlarımızı enflasyona karşı koruma ve onlar için kalıcı refah sağlama prensibimizi kararlılıkla sürdürmeye devam edeceğiz.”

“2022 Yılı Sonu İtibariyle İSG Hizmeti Alan İş Yeri Sayısı 166 Bin İken Bu Rakamı 2025 Ekim Sonu İtibariyle 773 Bine Çıkardık”

Bakan Işıkhan, Bakanlığın temel önceliklerinden birinin insana yakışır istihdam olanaklarını arttırmak, çalışma koşullarını sürekli iyileştirmek ve iş sağlığı ve güvenliğini en yüksek sancaklara taşımak olduğunu altını çizerek, “4 Temmuz 2025 tarihine tüm paydaşlarımızla bir araya gelerek Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi’ni topladık. Ülkemizin bu alandaki vizyonunu ortaya koyacak 2026-2030 Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesinin hazırlıklarına başladık. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 1 Ocak 2025 itibariyle yürürlüğe giren hükümleri doğrultusunda kamu iş yerleri ile 50’den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki iş yerlerini de kapsam içine aldık. 2022 yılı sonu itibariyle İSG hizmeti alan iş yeri sayısı 166 bin iken bunu yaklaşık 5 katına çıkararak 2025 Ekim sonu itibariyle 773 bine çıkardık. 2022 itibariyle İSG hizmeti alan çalışan sayısı 6 milyon 400 bin iken bu sayıyı yaklaşık iki katına çıkararak 2025 Ekim ayı itibariyle 11 milyon 538 bine yükselttik. Öte yandan çocuklarımızın ve gençlerimizin iş sağlığı ve güvenliği bilincine sahip bireyler olarak yetişmesi için okul öncesinden yükseköğretime kadar kapsayıcı ve sürdürülebilir programları hayata geçiriyoruz” ifadelerini kullandı.

“2025 Yılı Ekim Ayı İtibariyle 9 Bin 921 İş Yeri Rehberlik Temelli Yaklaşımına Rehberlik Ve Teftiş Faaliyetlerini Yürüttük”

Bakanlık merkez teşkilatında görevli 889 iş müfettişi ile uygulanan rehberlik temelli denetim yaklaşımı sayesinde iş yerlerinde belirlenen uygunsuzlukların yaklaşık yüzde



90’ının teftiş süresi içerisinde düzeltilildiğini aktaran Işıkhan, “2025 yılı Ekim ayı itibariyle 9 bin 921 iş yerinde rehberlik temelli yaklaşımla rehberlik ve teftiş faaliyetlerini yürüttük. Bu kapsamda 1 milyon 207 bin 422 çalışana ulaştık. Yapılan teftişlerde eksik işçilik alacaklarına ilişkin yaklaşık 954 milyon liranın işçilere ödenmesini, vergi ve sigorta primi adı altında da kamuya yaklaşık 540 milyon liranın aktarılmasını sağladık. Mevzuatta aykırılığı devam eden iş yerlerine 1.1 milyar lira idari para cezası uyguladık. İşçilerimizin alın teri ve hakları söz konusu olduğunda mevzuatımız çerçevesinde gerekli her türlü idari adımı atıyor, işçilerimizin haklarını koruyoruz” dedi. Bakan Işıkhan, yerel seçimlerden sonra sendikal ayrımcılık, işten çıkarma ve mobbing konuları ile ilgili kendilerine ulaşan 141 adet ihbar ve şikâyet başvurusuna ilişkin yapılan incelemeler sonucunda ise belediyeler ve iştirakleri hakkında yaklaşık 66 milyon lira idari para cezası uygulayarak 570 milyon lira işçi alacağının ödenmesini sağladıklarını aktardı

“Uygulamış Olduğumuz Kararlı Politikalar Sayesinde İstihdamımız 2025 Yılı Eylül Ayında Tarihin En Yüksek Seviyelerine Ulaşmıştır”

İş yerinde psikolojik tacizin, mobbingin önlenmesi konulu 2025-üst sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi’nin yürürlüğe konulduğuna da değinen Işıkhan, şunları kaydetti:

“Bakanlık olarak mevsimlik tarım işçilerimizin ve ailelerinin yaşam koşullarını iyileştirmek amacıyla yayınlanan 2024-5 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi’nde anılan Mevsimlik Tarım İşçiliği İzleme Değerlendirme Kurulu’nun ilk toplantısını gerçekleştirdik. Genelgenin yürürlüğe girmesinden itibaren Bursa,



Bolu, Sivas, Mersin, Ordu, Konya ve Şanlıurfa illerinde bölgesel çalışmalar gerçekleştirdik. Ülkemizin geleceğini şekillendirecek istihdam hamlelerimizi ekonomimi yönetimi-miz ile tam bir koordinasyon içeri-sinde gerçekleştiriyoruz. Bakanlık olarak istihdam korumaya ve arttır-maya yönelik hayata geçirdiğimiz politika ve programlarımızı başarı ile uyguluyoruz. Orta Vadeli Prog-ramımız ile Ulusal İstihdam Strate-jisi kapsamındaki çalışmalarımızla 2024 yılında istihdamda ve iş gü-cüne katılımda görülen artış eğilimi 2025 yılında da devam etmiş olup uygulamış olduğumuz kararlı politi-kalar sayesinde istihdamımız 2025 yılı Eylül ayında tarihin en yüksek seviyelerine ulaşmıştır. Eylül ayı iti-bariyle son 1 yılda iş gücümüz 35, 6 milyon istihdamımızın 32, 5 milyon, işsiz sayımız 3.1 milyon ve işsizlik ora-nımız yüzde 8,6 olmuştur. Bu oran Orta Vadeli Program hedeflerimiz-le de uyumlu bir şekilde son 29 ay-dır tek hanelerde seyretmektedir.”

“Önümüzdeki 3 Yıllık Süreçte İstih-damı Yıllık Ortalama 600 Bin Kişi Arttırmayı Hedefliyoruz”

Bakan Işıkhan, önümüzdeki 3 yıllık süreçte istihdamı yıllık ortalama 600 bin kişi arttırmayı hedefledikleri-ne vurgu yaparak, “TÜİK verilerine göre 15-24 yaş aralığında genç işsizlik oranı son 6 yılda 11 puan azalarak Eylül 2025 itibariyle 14,9'a gerilemiştir. Aynı yaş grubunda ne eğitim ne istihdamda olanların oranları 2025 yılı ikinci çeyreğin-de yüzde 22,1'e gerilemiştir. İŞKUR tarafından 2025 yılının Ocak ayı

döneminde 1 milyon 286 bin 822 kişi özel sektörde istihdamına ara-cılık edilmiştir. 2002-2023 dönemin-de 5 buçuk milyon kadının, 558 bin engellinin ve yaklaşık 5 buçuk milyon gencin işe yerleştirilmesine aracılık edilmiştir. İlave istihdam sağlayan işverenlerimize sigorta-lı başına 41 bin liraya kadar prim desteği sağlıyoruz. Bu kapsamda teşvik uygulama süresini 2026 yılının sonuna uzatılabilmesi çalışmalarımızı başlattık. Bu destek mekaniz-malarına finansman sağladığımız İşsizlik Sigortası Fonu'nu da doğru yatırım araçlarına yönlendirerek büyütüyoruz, fon varlığımız geldi-ğimiz aşama itibariyle 560 milyar liranın üzerine çıkmıştır” ifadelerini kullandı.

Engelsiz İŞKUR Platformu

İmalat sanayiinde yer alan işve-renlerin aktif iş gücü programla-rından yararlanma süreçlerine 31 Aralık 2026 yılına kadar esneklikler getirdiklerini belirten Işıkhan, “En-gelli bireylerin istihdama katılmasını desteklemek ve işverenlerin iş ko-nusunda hizmetleri, diğer hizmetle-re tek bir platformdan ulaşabilmesi adına ‘Engelsiz İŞKUR’ platformunu kurduk. Zihinsel engelli bireyler için Destekli İstihdam Projesi'ni hayata geçirerek her birey için aylık 26 bin lira ücret desteği sağlamaya baş-ladık. Engelli bireylerimizin kendi iş yerini kurabilmeleri için mevzuatı kolaylaştırdık. 2025 Temmuz ayı içerisinde engelli bireylerin kendi-lerinin iş gücü piyasalarına hazırlanmaları amacıyla özelleştirilmiş bir uygulama olan Engelsiz İşgücü

Uyum Programı'nı hayata geçirdik. 81 ilde uygulanmak üzere 10 bin kontenjan tahsis ettik, kademeli olarak başlayan bu programlar-dan 5 binden fazla vatandaşımız yararlanmaya devam etmektedir” bilgilerini paylaştı.

“İş Pozitif Aracılığıyla 2025 Yılı Kasım Ayına Kadar 1.7 Milyon Dan Fazla Kadını İstihdama Kazandırdık”

Bakan Işıkhan, kadın istihdamında da ciddi bir atılım gerçekleştirdik-lerinin altını çizerek, “OECD rapor-larında ülkemizi ön plana çıkaran ve takdirle karşılanan kayıtlı kadın istihdamı programı İş Pozitif aracılı-ğıyla 2025 yılı Kasım ayına kadar 1.7 milyon dan fazla kadını istih-dama kazandırdık. Her Meslekte Kadın Eli Projesi'ni başlattık. 2024 yılı Eylül ayında yeni bir uygulama olarak özellikle istihdama katılımda zorlanan kronik işsizleri, kadınları, gençleri, engellileri ve öğrencileri iş gücüne katılıma teşvik edecek İşgücü Uyum Programı'nı hayata geçirdik. Bu kapsamda 2024 yılından bu yana 374 bin 486 vatan-daşımızı bu programlardan fay-dalandırdık. Programa katılanların yüzde 2'si kadındır. 2025 yılı Şubat ayı içerisinde Sayın Cumhurbaşka-nımız tarafından açıklanan İŞKUR Gençlik Programı'nı hayata geçirdik” diye konuştu.

Açık İş Kapısı Projesi

İşgücü piyasasını güçlendirmek amacıyla planladıkları önemli ça-lışmalara ilişkin ise Işıkhan, şunları anlattı:

“Ülkemizde internet üzerinden yayınlanan iş planlarını tek bir platformda toplayacak olan Açık İş Kapısı projemizi önümüzdeki dönem uygulayacağız. Ne istihdamda ne eğitimde olan gençler için özel bir iş gücü uyum programını hayata geçireceğiz. Bu programla evden çıkmayan gençlerimizi kısmi süreli çalışma modeli ile işgücü piyasasına ısındırmayı ve kalıcı istihdamlarını hedefliyoruz. Basit işgücü programlarına erişilebilirliği arttırmak ve İşsizlik Sigortası Fonu'ndan yararlanma koşullarının kolaylaştırılması için çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Sosyal güvenlik sistemimizin sosyal devlet ilkesine uygun olarak, daha kapsayıcı sürekli gelişen vatandaşlarımıza daha kaliteli ve etkin hizmet sunan kolay erişilebilen yeni çalışma modelleri ile uyumlu ve mali sürdürülebilirliği, güçlü bir yapıda olması için çalışmalarımıza devam ediyoruz. 2002 yılında yüzde 71,5 olan SGK gelirlerinin, SGK giderlerini karşılama oranının 2025 yılı sonu itibariyle yüzde 95,3 olarak gerçekleşmesi ön görülmektedir. Diğer yandan 2002 yılında yüzde 60, 9 olan prim gelirlerinin emekli aylıklarını ve sağlık giderlerini karşılama oranının 2025 yılı sonunda yüzde 75,1 olarak gerçekleşeceği tahmine dilmektedir. 2002 yılında SGK açığının GSYH oranı ise yüzde 2,2 seviyesindeyken, 2025 yılsonunda yüzde 0,42 seviyesinde gerçekleştirdiği öngörülmektedir.”

Bakan Işıkhan, uyguladıkları prim teşviki, destek ve indirimlerle 1 Ocak 2023 ile 31 Ağustos 2025 tarihleri arasında 2 milyon işyerine yaklaşık 13 milyon 228 bin sigortalıdan dolayı 853 milyar lira destek sağladıklarını kaydederek, “2002 yılı aktif sigortalı sayısı 12 milyon iken 2025 yılı Ağustos ayı itibariyle yüzde 115 artışla yaklaşık 26 milyona ulaşmıştır. 2002 yılında yüzde 52 olarak kayıtdışı istihdam oranı yıllar itibariyle düşüş eğilimine girmiş 2025 yılı 2. çeyrek verilerine göre yüzde 25,9 olarak gerçekleşmiştir. 2025 yılı içerisinde kayıtdışı istihdamın azaltılmasına yönelik olarak yoğun denetimler yürütülmüş yılın ilk 9 ayında kayıtdışı işçi çalıştıran işyerlerine 2,3 milyar lira idari para cezası uygulanmıştır” şeklinde konuştu.

“Sosyal Güvenlik Kapsamımız Yüzde 99 Seviyesine Ulaşmıştır”

En düşük emekli aylığını 2025 yılı Ocak ayında 14 bin 469 liraya, 2025 yılı Temmuz ayında ise 16 bin 881 liraya yükselttiklerini söyleyen Işıkhan, “2002 yılından bu yana en düşük emekli aylığında bayram ikramiyeleri ile birlikte reel olarak yüzde 70 ile yüzde 600 oranında artış sağlanmıştır. Sosyal güvenlik kapsamımız yüzde 99 seviyesine ulaşmıştır. Temmuz ayı itibariyle 5,7 milyon kişinin GSS primini devletimiz karşılamıştır. 2025 yılı sonunda toplam ödemenin 128,7 milyar lira olması öngörülmektedir” ifadelerini kullandı.

“2025 Yılı Ekim Ayı Sonu İtibariyle 8 Bin 715 İlaç Geri Ödeme Listesine Alınmıştır”

Bakan Işıkhan, 2025 yılı Ekim ayı sonu itibariyle 8 bin 715 ilacın geri ödeme kapsamına alındığını bildirerek, şöyle devam etti:

“2025 yılı içerisinde 353 ilaç geri ödeme kapsamına alınmış, 50 adedi kanser tedavisinde kullanılan ilaçlar. 18 yaş altındaki Tip 1 Diyabet hastası evlatlarımız için sürekli cilt altı glukoz izlem cihazını SGK geri ödeme kapsamına aldık. Teşvik mekanizmalarımızı güçlendiriyoruz. Bilgisayarlı tomografi ve MR görüntülemelerinde kullanılan kontrast madde ilaçlarının hastaneler tarafından temin edilmesini sağladık. SMA tedavisinde kullanılan ve 2017 yılından bu yana geri ödemesi gerçekleştirilen ilaca ilave olarak kullanım kolaylığı olan bir diğer ilacı da geri ödeme listesine aldık. Yoğun bakım ünitelerindeki sağlık verilerinin anlık olarak izlenmesine yönelik düzenleme hayata geçirilmiştir. Hemofili A hastalarında evde kolaylıkla deri altına uygulanabilen ilacı geri ödeme kapsamına aldık. Aile hekimlerinin reçete edebildiği ilaç sayısını artırdık. Toplamda 6 bin ilaç bugün aile hekimlerince reçete edilebilmektedir. Yine önemli bir müjde 25 farklı kanser türünün tedavisinde kullanılan 5 farklı immünoterapi ilaç ile kistik fibrozis hastalığının tedavisinde kullanılan ilaç Temmuz 2025 tarihinden itibaren SGK geri ödeme listesine alındı.”

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile bağlı ve ilgili kuruluşların 2026 yılı bütçe tekliflerine ilişkin ise Işıkhan, şu bilgileri aktardı:

“Bakanlığımızın 2026 yılı toplam bütçe teklifi 447 milyar 903 milyon 261 bin liradır. Bakanlık merkez ve yurt dışı teşkilatı harcamaları için 5 milyar 772 milyon 98 bin lira bütçe teklif edilmiştir. Bütçemizden Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'na 305 milyar 35 milyon 369 bin lira, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne 137 milyar, 85 milyon 794 bin lira olmak üzere 2026 yılında toplam 442 milyar 131 milyon 163 bin lira kaynak aktarılması öngörülmektedir. Merkezi yönetim bütçesi içerisinde yer alan ve Bakanlığımızın ilgili kuruluşu olan MYK Başkanlığının bütçe büyüklüğü ise gider bütçesi 280 milyon 439 bin lira, gelir bütçesi 278 milyon 439 bin lira, net finansman 2 milyon liradır. 2024 yılı kesin hesabında görüleceği üzere Bakanlığımıza tahsis edilen bütçe, ödenek üstü harcamaya yer verilmeksizin tasarruf, ilke ve tedbirleri ile kamu yararları gözetilmek suretiyle etkin ve verimli bir şekilde kullanılmıştır. Bakanlığımız ile bağlı ve ilgili kuruluşlarda yüce Meclisimiz adına denetim yapan Sayıştay Başkanlığınca yapılan denetimlerde 2024 yılı mali rapor ve tabloların önemli yönleri ile doğru ve güvenilir bilgi sunduğu kanaatine varıldığı görülmüştür. Sayıştay denetim raporlarında 2024 yılında toplan 27 bulguya rastlanmış olup bunlardan 12'sini muhasebe işlemlerinden kaynaklandığı görülmüştür.” Bakan Işıkhan, terörün uzun yıllardır Türkiye'ye çok büyük sosyal ve ekonomik maliyeti olduğuna vurgu yaparak, “Terörsüz Türkiye hedefine emin adımlarla ilerlerken ülkemizin birlik, beraberliği ve kardeşliğinde güçlenecektir. Bunula birlikte bu sürecin ülkemizde, iş ve yatırım fırsatlarını arttırılacağına, ekonomimize büyük katkılar sağlayacağına inanıyoruz. 2026 yılı mali yılı bütçemizin en etkili ve verimli şekilde kullanacağımızı belirtmek istiyorum” şeklinde konuştu.

TBMM Plan ve Bütçe Komisyonunda, görüşmelerin ardından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Mesleki Yeterlilik Kurumunun 2026 yılı bütçeleri kabul edildi.



Haşim DÜNDAR
hdundar2@sgk.gov.tr

SOSYAL GÜVENLİKTE MALULİYET

5510 sayılı kanunumuzun 25.maddesinde sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını, (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün en az %60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malûl sayılır. Malul sayılıp sayılmama kararını SGK bünyesinde çeşitli illerde bulunan Kurum Sağlık Kurulu verir. Malullüğe ilişkin Kurum Sağlık Kurulu tarafından verilen karara itiraz Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna yapılır.

Ancak, sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce sigortalının çalışma gücünün %60'ını veya vazifesini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücünü kaybettiği önceden veya sonradan tespit edilirse, sigortalı bu hastalık veya engelliliği sebebiyle malullük aylığından yararlanamaz. Yedek subay, yedek astsubay veya erbaş ve er olarak ya da talim, manevra, seferberlik veya harp dolayısıyla görevleri ile ilgileri kesilmeksizin silâh altına alındıkları dönemde malûl olup, bu malullükleri asıl görevlerini veya işlerini yapmaya mani olmayanlar hakkında, bu hastalık veya engellilik hâlleri sebebiyle malullük sigortasına ilişkin hükümler uygulanmaz. 4'ncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalıların yazılı talepleri halinde, haklarında bu madde hükümleri uygulanmaksızın malullüklerinin mani olmadığı başka vazife veya sınıflara nakil suretiyle tayinleri yapılmak üzere istifa etmiş sayılırlar. Bunların, istifa etmiş sayıldıktan sonra dahi, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasını isteme hakları mahfuzdur. Ancak, kurumlarında başka vazife ve sınıflara nakli mümkün olanlardan özel kanunlarına göre yükümlülük süresine tabi olanlar, bu yükümlülüklerini tamamlamadıkça veya malûliyetlerinin yeni vazifelerine de engel olduğuna dair usulüne uygun yeniden rapor almadıkça bu haklarını kullanamazlar.

4'üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılardan, vazifelerini yapamayacak derecede hastalığa uğrayanlar, hastalıkları kanunlarında tayin edilen sürelerden fazla devam etmesi halinde, hastalıklarının mahiyetlerine ve doğuş sebeplerine göre birinci fıkra uyarınca malûl veya 47'nci madde hükümlerine göre vazife malûlü sayılırlar. 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılardan; personel kanunlarına tabi olmayanların hastalık sebebiyle malûl sayılmalarına esas alınacak hastalık süresi hakkında kendi özel kanunları yürürlüğe girinceye kadar 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun hastalık iznine ilişkin hükümleri uygulanır. Kanunlarındaki yazılı sürelerden önce geçen hastalığı en çok bir yıl içinde nüksetmesi halinde eski ve yeni hastalık süreleri birleştirilmek suretiyle işlem yapılır. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Malullük sigortasından sigortalılara sağlanan hak, malullük aylığı bağlanmasıdır. Sigortalıya malullük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının;

- 1- 25'inci maddeye göre malûl sayılması.
- 2- En az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması.
- 3- Malûliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan veya işyerini kapattıktan veya devrettikten sonra Kurumdan yazılı istekte bulunması halinde malullük aylığı bağlanır. Ancak, 4'üncü

maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanların kendi sigortalılığı nedeniyle genel sağlık sigortası primi dâhil, prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur.

Malullük aylığı; prim gün sayısı 9000 günden az olan sigortalılar için 9000 gün üzerinden, 9000 gün ve daha fazla olanlar için ise toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden, 29 uncu madde hükümlerine göre hesaplanır. Sigortalı başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise tespit edilen aylık bağlama oranı 10 puan artırılır. Ancak, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için 9000 prim gün sayısı 7200 gün olarak uygulanır. Malûl sayılmasına esas tutulan rapor tarihi yazılı istek tarihinden önce ise yazılı istek tarihini, Malûl sayılmasına esas tutulan rapor tarihi yazılı istek tarihinden sonra ise rapor tarihini, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında çalışmakta olanların ise, malûliyetleri sebebiyle görevlerinden ayrıldıkları tarihi takip eden aybaşından itibaren başlar.

Bu durumdakilerden ilk bağlanan malullük aylığına esas prim ödeme gün sayısı; 9000 günün üzerinde olanların aylıkları 30'uncu maddenin üçüncü fıkrasının (a) bendi hükümleri uygulanarak hesaplanır. 9000 günden az olanların aylıkları ise, eski aylığın kesildiği tarihten sonra aylıklara yapılan artışlar uygulanmak suretiyle aylığın başlangıç tarihi itibarıyla hesaplanan tutarının emeklilik öncesi ve sonrası prim ödeme gün sayısı toplamının emeklilik öncesi prim ödeme gün sayısına orantılı bölümü ile emeklilik sonrası çalışmaya ait kısmi aylığın toplamından oluşur. Emeklilik sonrası çalışmaya ait kısmi aylık, emeklilik öncesi ve sonrası prim ödeme gün sayısı toplamı ve emeklilik sonrası çalışmaya ait prime esas kazançları üzerinden bu maddenin birinci fıkrasına göre hesaplanan aylığın emeklilik sonrası prim ödeme gün sayısına orantılı bölümü kadardır. Yeni aylık, eski aylığın kesildiği tarihten sonra aylıklara yapılan artışlar uygulanmak suretiyle bulunan tutarın altında olamaz. Yukarıda belirtilen 9000 prim gün sayısı, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için 7200 gün olarak uygulanır.

Çalışma gücü kaybı ve meslekte kazanma gücü kaybı oranlarını, erken yaşlanma halini, vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücü kaybını ve malullük derecelerini Kurum Sağlık Kurulu belirler. Sigortalı olarak ilk defa işe girmeden önce çalışma gücünün %60'ını veya vazifesini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücünü kaybettiği önceden veya sonrada tespit edilenler, bu hastalık veya engellilik sebebiyle malullük aylığından yararlanamazlar. Malullük aylığından yararlanabilmek için malullük halinin işe girdiği tarihten sonra gerçekleşmesi gerekmektedir.

Kanuna göre sigortalılara malullük aylığı bağlanabilmesi için öncelikle sigortalının maluliyet durumunun tespit edilmesi gerekmekte olup, malullük durumunun tespiti için sevk işlemi yapılacak sigortalının, sevk talebinde bulunduğu tarihte sigortalılığını sonlandırması şartı aranmayacaktır. Sigortalılık devam ederken de sigortalı sevk talebinde bulunabilecektir. İşten ayrılma, işyerini kapatma veya devretme koşulu tahsis talep aşamasında aranacak olup, sigortalının tahsis talebinde bulunmadan önce mutlaka sigortalılığını sonlandırması gerekmektedir.

Kurumumuzdan malullük aylığı talebinde bulunmakla birlikte, malul sayılmaması nedeniyle aylık talebi reddedilen, ancak mahkeme kararı ile malul sayılmalarına ve tahsis talep tarihi itibarıyla malullük aylıklarının bağlanmasına karar verilen sigortalılardan, tahsis talep tarihi itibarıyla veya tahsis talep tarihinden sonra çalışmalarının devam ettiğinin ve/veya işten ayrılma/işyerini kapatma/devretme koşulunun yerine gelmediğinin tespit edilmesi durumunda malullük aylığı tahsis talep tarihini/mahkeme kararında belirtilen tarihi takip eden aybaşından itibaren başlatılacaktır. Ancak aylık başlangıç tarihi ile mahkeme karar tarihi arasındaki çalıştığı dönemler için herhangi bir ödeme yapılmayarak çalışmaların sona erdiği tarihi takip eden ödeme döneminden itibaren yazılı talep şartı aranmaksızın ve yeniden kontrol muayenesine tabi tutulmaksızın aylık bağlanacak, yeni aylığın hesabı 27'nci madde hükümlerine göre yapılacaktır. Mahkeme kararı gereği yerine getirildikten sonra sigortalı dosyası, sigortalının kontrol muayenesine tabi tutulup tutulmayacağı ile bakıma muhtaç olup olmadığının tespiti amacıyla ilgili Kurum sağlık kuruluna gönderilecektir. Kurumumuzdan malullük aylığı talebinde bulunmakla birlikte malul sayılmaması nedeniyle tarafına malullük aylığı bağlanamayıp mahkeme kararı ile malullük aylığı bağlanmasına karar verilen sigortalılardan malullük aylığı başlangıç tarihinden itibaren çalışması devam edip daha sonra yaşlılık aylığı talebinde bulunanlara mahkeme kararına istinaden malullük aylığı bağlanacak ve malullük aylığı bağlandı

tarihten tüm sigorta kollarına tabi çalışması nedeniyle aylığın kesileceği tarihe kadar birikmiş aylıkları hesaplanacaktır. Ancak, yaşlılık aylığına hak kazandığı tarih itibariyle ilgili kanunlarda öngörülen hükümler gereği malullük aylığı ile yaşlılık aylığı mukayese edilerek yüksek olan aylık ödenecek, aylıklar eşitse yalnızca yaşlılık aylığı ödenecektir.

5510 sayılı kanunun 4/b kapsamındaki köy ve mahalle muhtarları ile Tarım Bağ-Kurlularından malullük aylığı talebinde bulunanlara malullük aylığı bağlanabilmesi için; muhtarların muhtarlık görevinden ayrılması, Tarım Bağ-Kurluların ise ziraat odası kayıtlarının kapatılması veya muafiyet belgesi almış olmaları gerekmektedir. Ancak, malullük aylığı almaktayken köy ve mahalle muhtarı seçilenlerin aylıkları muhtarlık ödeneği ve harçlardan alacakları prim nedeniyle 2108 sayılı kanunun 3. maddesi gereğince kesilmeyecektir. Malullük aylığı alırken 5(a), 5(b), 5(e), 5(g) (stajerlik,, işkur kapsamı ve Sosyal Güvenlik anlaşması olmayan ülkelerde çalışma gibi) kapsamında çalışanlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları uygulanır.

5510 sayılı kanuna göre malullük aylığı bağlananların Sosyal Güvenlik Destek Primi tabloda gösterilmiştir.

Statü	Maluliyet aylığı	4/A çalışırsa	4/B çalışırsa	4/C çalışırsa
4/A	01.10.2008 Öncesi	5510-27. maddeye göre aylıkları kesilir. Tüm sigorta kolları uygulanır.	5510-Geçici 14. maddeye göre aylık kesilmez. SGDP uygulanır.	5510-27. maddeye göre aylıkları kesilir. Tüm sigorta kolları uygulanır.
4/A	01.10.2008 sonrası	5510-27. maddeye göre aylıkları kesilir. Tüm sigorta kolları uygulanır.	5510-27. maddeye göre aylıkları kesilir. Tüm sigorta kolları uygulanır.	5510-27. maddeye göre aylıkları kesilir. Tüm sigorta kolları uygulanır.
4/B	01.10.2008 Öncesi	5510-Geçici 14. maddeye göre aylık kesilmez. SGDP uygulanır.	5510-27. maddeye göre aylıkları kesilir. Tüm sigorta kolları uygulanır.	5510-27. maddeye göre aylıkları kesilir. Tüm sigorta kolları uygulanır.
4/B	01.10.2008 sonrası	5510-27. maddeye göre aylıkları kesilir. Tüm sigorta kolları uygulanır.	5510-27. maddeye göre aylıkları kesilir. Tüm sigorta kolları uygulanır.	5510-27. maddeye göre aylıkları kesilir. Tüm sigorta kolları uygulanır.

KAYNAKÇA

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

BAKAN IŞIKHAN, HAK-İŞ KONFEDERASYONU'NUN 50. KURULUŞ YIL DÖNÜMÜ PROGRAMI'NA KATILDI



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan, Cumhurbaşkanlığı ATO Kongresum'da Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (HAK-İŞ) 50. Yıl etkinlikleri kapsamında düzenlenen "I. Türkiye Buluşması" Programı'na iştirak etti.

Programda konuşan Bakan Işıkhan, HAK-İŞ Konfederasyonu'nun 50. Kuruluş Yıldönümünü kutlayarak, konfederasyonun yeni yaşının, başta HAK-İŞ ailesi olmak üzere tüm emek camiasına hayırlar getirmesini diledi.

HAK-İŞ'in, zor zamanlarda, keskin virajlarda, millet iradesinin

yanında, kale gibi duran, büyük bir emek hareketi olduğuna vurgu yapan Işıkhan, "50 senelik hak, adalet ve emek mücadelesinde; tüm HAK-İŞ'li kardeşlerime; Ülkemize, milletimize ve çalışma hayatına vermiş olduğu hizmetlerden ötürü şükranlarımı sunuyorum. Biz biliyoruz ki; Türkiye bugünlere kolay gelmedi. Darbelerin gölgesine, vesayet baskısına, ekonomik tuzaqların üstüne, basa basa geldi. Saygıdeğer Cumhurbaşkanımızın iradesiyle; aziz milletimizin basiretiyle, duasıyla ve HAK-İŞ gibi teşkilatlarımızın dimdik duruşuyla geldi. Bizler de bu gerçeğe; son 23 yılda, her zaman emeğin ve alın terinin yanında olduk. Cumhuriyet tarihinin emek dostu olan en ileri

politikalarını, son 23 yılda biz hayata geçirdik" ifadelerini kullandı.

Çalışma hayatında istikrarın ve verimliliğin temel şartının güçlü bir örgütlenme olduğuna dikkati çeken Işıkhan, "Örgütlenmenin en iyi yöntemi olan sendikacılık ile sendikalar; hem emekçinin hakkını korur hem de üretim barışını teminat altına alarak üretimi de, üretime katılımı da geliştirir. Saygıdeğer Cumhurbaşkanımızın liderliğinde; sendikal hakların genişlemesi, toplu sözleşme sisteminin ve iş yerlerinde sosyal diyalogun güçlenmesi için sendikacılığın önündeki engelleri kaldırdık" diye konuştu.





“İşçilerde Sendikalaşma Oranını Yüzde 9,21'den, Yüzde 14,02'ye Yükselttik”

Bakan Işıkhan, işçilerde sendikalaşma oranını yüzde 9,21 seviyelerinden, 2025 yılı itibarıyla yüzde 14,02 seviyelerine yükselttiklerini belirterek, şu bilgileri paylaştı:

“Noter şartı, prosedürel engeller, iş yeri tespiti gibi meseleleri sadeleştirdik. Toplu sözleşme süreçlerini daha öngörülebilir, daha düzenli ve daha kapsayıcı bir yapıya kavuşturduk. Çalışma hayatında karar alma süreçlerinin odağına, paydaşlarımızı da katarak, sosyal diyalog mekanizmalarını güçlendirdik. Son dönemde; Çalışma Meclisi, Üçlü Danışma Kurulu ve Kamu Personeli Danışma Kurulu gibi mekanizmaları yeniden çalışma hayatının merkezine aldık. Biz her zaman şunu söylüyoruz; İşçi olmadan işveren olmaz; işveren olmadan üretim olmaz; üretim olmadan da güçlü Türkiye olmaz. Ve devlet, bu denklemin adaletini sağlayan, ana eksenidir.”

Çalışma hayatını her alanda güçlendirmeye; emeğin hakkını korumaya; sosyal güvenliği daha adil, daha sürdürülebilir ve daha güçlü bir yapıya kavuşturmaya kararlı olduklarına değinen Işıkhan, “Türkiye Yüzyılı vizyonu; emeğin, üretimin ve sosyal adaletin yeni bir seviyeye taşınacağı güçlü bir dönemin başlangıcındayız. Şunu çok iyi biliyoruz: Türkiye, bugün, her şeye rağmen; büyümesini sürdüren, istihdamını artıran, üretim kapasitesini güçlendiren bir ülke haline geldiyse; buna en büyük katkısı sağlayan, bu salonda bulunan emekçi ve işçi kardeşlerimizdir. Ve yine işçilerimizin kutsal emekleri ve aktırdığı alın terleriyle; Türkiye Yüzyılı, emeğin, üretimin, hakkın, adaletin, birlik ve beraberliğin yüzyılı olacaktır” değerlendirmelerinde bulundu.



BAKAN IŞIKHAN, TÜHİS 34. OLAĞAN GENEL KURULUNA KATILDI



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanını Prof. Dr. Vedat Işıkhan, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası'nın (TÜHİS) 34. Olağan Genel Kurulu'na katılarak kamu sendikacılığına yönelik önemli mesajlar verdi. Bakan Işıkhan, kamu çalışanlarının refahının Türkiye'nin refahı olduğuna vurgu yaparak, sendikaların çalışma hayatındaki kritik rolünü bir kez daha hatırlattı.

Türkiye'nin tek kamu işveren sendikası olarak kurulduğu günden bu yana TÜHİS çatısı altında görev yapan, çalışma hayatının gelişimine katkıda bulunan tüm sendika mensuplarına şükranlarını sunan Bakan Işıkhan, "Umuyorum ki bugüne geldiği gibi bundan sonra da kamu sendikacılığında çözüm ortağımız TÜHİS ile kamu çalışanlarımızın geleceğini teminat altına almak adına daha nice çalışmalara imza atacağımıza yürekten inanıyorum." ifadelerini kullandı.

"Sendikalarımız Toplumsal Hayatın Sesi Ve Vicdanıdır"

Gerek devlet yönetiminde ve gerekse sosyal hayatta, sivil inisiyatiflerin önemini çok iyi bilen ve her daim onlarla birlikte hareket eden bir yönetim olarak, toplumsal hayatın sesi ve vicdanı olarak gördükleri sendikaları ve sivil toplum kuruluşlarını her dönemde

desteklediklerini söyleyen Bakan Işıkhan, "İstisare ve sosyal diyalog mekanizmalarını büyük bir hassasiyetle işleten hükümetimiz, kamu personel yönetimi hususunda da aynı özeni göstermiş, her zaman sorunlarımızın çözümünde çareyi; danışma, dayanışma ve ortak hareket kültüründe aramıştır. Bu anlamda sendikalarımız bizim en önemli çözüm ortaklarımız arasındadır. Çalışma hayatı politikalarımızı belirlerken de dikkatli bir şekilde dengeyi sağladığımız önemli ve hassas terazilerimizdir. Demokratik ve sosyal devlet anlayışımızın kapsamında sendikalarımız çalışma hayatının, çalışma hayatı ise vatandaşlarımızın geleceğinin teminatıdır." diye konuştu.

"Kamu Çalışanlarının Refahı Türkiye'nin Refahıdır"

Önceliklerinin çalışanların refahını da kamunun ve işverenlerin yararına daha adil bir şekilde gözetmek olduğunu belirten Bakan Işıkhan, "Ülkemizi ve milletimizi ilgilendiren hemen hemen her konuda, özellikle de kriz anlarında, kamu hizmetlerimizin ne kadar kritik bir öneme sahip olduğuna, kamu görevlilerimizin ise nasıl kilit bir rol üstlendiklerine hepimiz defalarca şahitlik etmiş olduk. Öte yandan Türkiye'nin bugün ulaştığı noktada kamu görevlilerimizin verdikleri büyük emekler asla göz

ardı edilemez. Bu noktada kamu çalışanlarımızın refahı demek aynı zamanda Türkiye'nin de refahı demektir." ifadelerini kullandı.

"TÜHİS Her Kritik Adımda Katkı Sağlıyor"

Bu kapsamda özellikle kamu işveren sendikası olarak TÜHİS'in, toplu sözleşme süreçleri başta olmak üzere, kamu personel yönetimine dair atılan her kritik adımda sağladığı katkıyı ve önemli rolünü ve temsilini özellikle vurgulayan Işıkhan, "Bugüne kadar çalışanlarımızın emek ve hak mücadelesinin her zaman yanında olduk ve destekledik. Kamu çalışanlarımızı enflasyon karşısında yalnız bırakmadık, mali ve sosyal haklarında düzenli olarak önemli ilerlemeler sağladık ve personel sayımızı sürekli artırdık. Sendikal faaliyetleri güçlendirdik, gelişmesi için gereken her türlü imkânı sağladık." dedi.



“Sendikalarımızın Çalışmalarının Her Zaman Destekçisi Olacağız”

Bugüne kadar olduğu gibi bundan sonra da aziz Türk milleti için, Türkiye'nin geleceği için emek dünyasının temsilcisi sendikaların değerli çalışmalarına en büyük desteği vereceklerini vurgulayan Bakan Işıkhan, “Bu vesileyle 57 yıldır ülkemizin kamu işveren sendikacılığı alanındaki tarihi misyonuyla bu yürüyüşümüzün önemli bir parçası olarak gördüğümüz TÜHİS'i değerli çalışmalarından ötürü tebrik ediyorum. Kamu sendikacılığı adına birlikte yeni başarılı çalışmalarını hayata geçireceğimize de yürekten inanıyorum.” şeklinde konuştu.

Yeni yönetim kuruluna görevlerinde muvaffakiyet dileyen Bakan Işıkhan, “Başkanımız Hüseyin Kürşat Kırbiyık'a; değerli çalışmaları için huzurlarınızda teşekkür ediyorum. Görevi devredecek yönetim kurulu üyelerine ve Genel Sekreter Adnan Çiçek'e bugüne kadar göstermiş oldukları, yapmış oldukları emekler için de huzurlarınızda teşekkür ediyorum.” dedi.

Bakan Işıkhan, TÜHİS Yönetim Kurulu Başkanı Hüseyin Kürşat Kırbiyık'a ve Genel Sekreter Adnan Çiçek'e hizmetlerinden dolayı plaket verdi.





Şefika YURTIŞIĞI
sefika.yurtisigi@csgb.gov.tr

ÇALIŞMA HAYATINDA SOSYAL MEDYA KÜLTÜRÜNÜN YANSIMALARI

Ofis koridorlarında artık kimse kimseye “Nasılsın?” diye sormuyor. Onun yerine, “Linkedin’deki yeni sertifikandan hayırlı olsun!” ya da “Instagram’da sabah 6’da koşmuşsun, helal!” ya da “Dün doğum gününde baya eğlenmişsin” gibi yorumlarla güne merhaba diyoruz. Çünkü modern çalışma hayatında sosyal medya, iş hayatının gizli yöneticisi, görünmez insan kaynakları uzmanı ve belki de en sert performans değerlendiricisi haline geldi.

Herkes Sürekli Çok Başarılı, Bir Tek Siz DeĖilsiniz!

Sosyal medyaya bakınca, herkes sabah 05.00’te uyanıp meditasyon yapıyor, 07.00’de koşuyor, 08.00’de toplantı yönetiyor, öğlene kadar üç proje bitiriyor, akşam da “küçük ama gururluyuz” başlıklı başarılarını paylaşıyor. Siz ise hala projenizin kapak sayfasını yazamadınız.

Sosyal medya sağ olsun, artık başarının değil, başarı fotoğrafının peşine düşer olduk. Zira çalışanlar çalıştığını göstermek için attıkları imzaları, yazdıkları yazıları paylaşmaya başladı.

Paylaşmadıysan Olmamış Sayılır

Günümüzde bir çalışan olarak fuara mı gittiniz? Paylaşmadıysanız boşuna gitmişsiniz. Eğitime mi katıldınız? Hikâye atmadan hiçbir anlamı yok. Şirket toplantısında söz mü aldınız? Selfiesiz konuşmanın kimseye faydası yok. Sosyal medya kültürü sayesinde iş dünyasında da artık şunu diyebiliriz: “**Kanılla ya da hiç yaşama.**”

Mizahi Tehlike: Üst Düzey Yöneticilerin Sosyal Medya Dilini Çözmek

Yöneticilerin sosyal medya dili ise başlı başına bir laboratuvar konusu.

“Ekibimle gurur duyuyorum” cümlesi bazen gerçekten gurur, bazen de “Arkadaşlar, bu ay biraz daha fazla çalışalım” demek olabiliyor.

Çalışanlar olarak biz de bu diplomatik dili çözmek için sanki kripto para grafiği okur gibi ekranın başına yapışıyoruz.

Ofis İçinde Görünmez Sosyal Medya Baskısı

Artık bazı çalışanların iki işi var:

1.Şirketteki gerçek işi,

2.Şirketi sosyal medyada temsil etme işi.

Kimi bunu gönüllü yapıyor, kimi yapıyormuş gibi yapıyor, kimisi de sırf herkes yapıyor diye akıntıya kapılmış gidiyor.

Hatta bazıları öyle bir noktaya geliyor ki, LinkedIn için fotoğraf çekerken çalışmayı unutuyor. Sonra da “Verimlilik üzerine bir yazı yayınladım” diye gurur duyuyor.

Yeni Nesil İş Yazışmaları: Emojiyle Yönetilen Dünya

Sosyal medya dilinin işe etkisi ise öyle büyük ki, artık bazı çalışanlar e-posta yazarken bile cümle sonuna emoji koymadan duramıyor. Yöneticisine “Raporu gönderdim” yazan çalışanların sayısı az değil.

Profesyonel ciddiyet mi? O da artık gülücük emojiisiyle yan yana yaşamayı öğrendi.

Sonuç: Hepimiz Biraz Dijital, Biraz Gerçek İşçiyiz

Sosyal medya kültürü iş yaşamını bazen eğlenceli, bazen yorucu, bazen de absürt bir hale getiriyor. Ama en komiği şu ki: Hepimiz bu absürtlüğün gönüllü oyuncularız.

Bir toplantı selfie’si uğruna on dakika doğal poz arayanlar da biziz; “Yeni proje bizim çocuklardan kaçır mı!” diye paylaşım yapanlar da. Ama tüm bu mizahın ortasında unutmamak gereken küçük bir hakikat var:

Gerçek başarı, paylaşıldığı için değil, gerçekten üretildiği için başarıdır.

Yine de...

Paylaşmayı unutmayın tabii, algoritma kırılıyor sonra.

BAKAN IŞIKHAN, KKTC ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI OĞUZHAN HASİPOĞLU İLE BİR ARAYA GELDİ



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Oğuzhan Hasipoğlu'nu misafir etti. Bakan Işıkhan ve Bakan Hasipoğlu hem birebir hem de heyetler arası görüşmeler gerçekleştirerek, Türkiye ve KKTC arasında işbirliğinin geliştirilmesi amacıyla bir anlaşma da imzaladı.

Sözlerine 15 Kasım Cumhuriyet Bayramı vesilesiyle KKTC'nin 42'nci kuruluş yıldönümünü kutlayan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan, "Geçtiğimiz hafta Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan, KKTC'nin 6'ncı Cumhurbaşkanı olarak kısa süre önce görevine başlayan Sayın Tufan Erhürman'ı ilk yurt dışı ziyareti kapsamında Ankara'da ağırlamıştı. Bugün de değerli kardeşim Sayın Bakanın, göreve başladıktan sonraki ilk yurt dışı ziyaretini Ülkemize yapıyor olmasından duyduğumuz memnuniyeti ifade etmek isterim. Bu vesileyle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olarak kısa süre önce atandığı yeni görevinde kendisine başarılar diliyorum Birlikte verimli ve sonuç odaklı bir çalışma dönemi geçireceğimize inancım tamdır." dedi.

Öncelikli Hedef KKTC'nin Güçlendirilmesi

Kıbrıs Türk halkının varlığının, hürriyetinin ve geleceğinin teminat altına alınmasını, refah seviyelerinin yükseltilmesini, KKTC'nin tüm kurum ve kuruluşlarıyla güçlendirilmesini öncelikli hedef olarak gördüklerini belirten Bakan Işıkhan, "Bu kapsamda KKTC'nin Türk Devletleri Teşkilatına gözlemci üye olarak katılmasını son derece önemli bir gelişme olarak değerlendiriyoruz. Kıbrıs meselesini siyasi alanda çözmeye gayret gösterirken, bununla eş zamanlı olarak KKTC'nin kalkınması için gerekli hamleleri birlikte gerçekleştiriyoruz" şeklinde konuştu.

Ortak Çalışma Komisyonu Kurulacak

Geçmiş dönemde yürürlükte olan İşbirliği Anlaşması sayesinde Türkiye ve KKTC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıkları birimleri arasında önemli işbirlikleri ve tecrübe paylaşımları gerçekleştirildiğini anımsatan Bakan Işıkhan, "Anlaşmanın süresinin sona ermesiyle birlikte işbirliğimizi yeni bir yasal çerçeveye kavuşturma ihtiyacı doğmuştu. Teknik ekiplerimizin titiz çalışmalarıyla hazırlanan bu yeni Anlaşmayı imzalayacak olmaktan büyük memnuniyet duyuyorum. Her iki Bakanlıktan da bu teknik çalışmaları yürüten arkadaşlarımıza teşekkür ediyorum. Bugün imzalayacağımız yeni anlaşma da Bakanlıklarımız arasında Ortak Çalışma Komisyonu kurulmasını öngörmektedir" şeklinde konuştu.



“Yeni Anlaşma Sosyal Güvenliğe Büyük Katkıları Sağlayacak”

Mevcut işbirliğini somut bir takvime bağlayarak ilerleyebilmek adına, anlaşmanın yürürlüğe girmesinin ardından Ortak Çalışma Komisyonu'nun toplanarak yeni bir eylem planı hazırlanmasının uygun olacağı değerlendirilmelerinde bulunan Bakan Işıkhan, “Eylem planları; uzman değişimi, bilgi ve tecrübe paylaşımı, istihdam ve mesleki eğitim gibi alanlarda yürütülecek ortak projelerin önünü açarak, işbirliğimizi daha da güçlendirmektedir. İlişkilerimizin, önümüzdeki dönemde de güçlenerek devam etmesi için bizler de süreçleri takip edeceğiz. Bakanlıklarımız arasındaki işbirliğinin, her iki ülke vatandaşlarının çalışma ve sosyal güvenlik alanlarındaki haklarının korunması ve geliştirilmesine büyük katkıları sağlayacağına yürekten inanıyorum.” ifadelerini kullandı.



BAKAN IŞIKHAN, İZMİR'DE "DÖNÜŞEN ÇALIŞMA HAYATINDA İŞÇİ VE İŞVEREN BULUŞMALARI" PROGRAMINA KATILDI



Programda konuşan Bakan Işıkhan, onuncusu gerçekleştirilen bu toplantı serisinin Türkiye'nin yeşil ve dijital dönüşüm sürecinde çalışma hayatını tüm taraflarını aynı platformda buluşturan, dönüşüme ilişkin farkındalığı ve ortak anlayışı artıran, sürecin farklı bölgelerde ve sektörlerde nasıl yaşandığını görmelerine imkan sağlayan ve sosyal diyalogu güçlendiren önemli bir işişare mekanizması olduğuna vurgu yaptı.

İzmir'in, Türkiye'nin en hızlı gelişen, dinamik üretim merkezlerinden biri olduğuna değinen Işıkhan, "Biz burada çalışma hayatımızın geleceğini doğrudan etkileyecek stratejik bir konuyu ele almak üzere sizlerle bir araya geldik. Amacımız; yeşil ve dijital dönüşümün işgücü piyasalarına etkilerini, sunduğu fırsatları ve beraberinde getirdiği riskleri kapsamlı biçimde değerlendirmek, işçilerimizi, işverenlerimizi ve tüm paydaşlarımızı bu sürece en güçlü şekilde hazırlamak olacaktır" diye konuştu.

"Dönüşüm Sürecine Uyum Sağlamak Artık Bir Tercih Değil, Ekonomik Rekabet Gücümüzü Korumanın Da Önemli Bir Zorunluluğu Ve Gereğidir"

Bakan Işıkhan, giderek hız kazanan bu dönüşümün yalnızca üretim süreçlerini değil, istihdamın yapısını, meslekleri, beceri profillerini ve çalışma biçimlerini de yeniden

şekillendirdiğine dikkati çekerek, "Bu nedenle bu dönüşüm sürecine uyum sağlamak artık bir tercih değil, ekonomik rekabet gücümüzü korumanın da önemli bir zorunluluğu ve gereğidir. Saygıdeğer Cumhurbaşkanımızın ortaya koyduğu Türkiye Yüzyılı vizyonu doğrultusunda 12'nci Kalkınma Planımız iklim değişikliği ile mücadeleyi, yeşil dönüşümü, dijital altyapının güçlendirilmesini ve beceri uyumunun artırılması gibi hedefleri belirlemiştir. Plan, aynı zamanda 2053 Net Sıfır Hedef doğrultusunda adil geçiş yaklaşımının vazgeçilmez olduğuna da vurgu yapmaktadır" ifadelerini kullandı.

"2025-2028 Ulusal İstihdam Stratejisi Çalışma Hayatındaki Dönüşüme İlişkin Yol Haritamızı Net Bir Şekilde Ortaya Koymaktadır"

Bakanlık olarak kimseyi geride bırakmadan bu dönüşümü adil, dengeli ve kapsayıcı bir biçimde yönetmeyi tarihi bir sorumluluk olarak gördüklerini söyleyen Işıkhan, sözlerini şöyle sürdürdü:

"Bu yıl kamuoyuyla paylaştığımız 2025-2028 Ulusal İstihdam Stratejisi çalışma hayatındaki dönüşüme ilişkin yol haritamızı net bir şekilde ortaya koymaktadır. Stratejimizin temel ilkeleri; bütüncül yaklaşım ve uyum, kapsayıcılık ve fırsat eşitliği, sosyal diyalog ve özendirici yaklaşım, insana yakışır iş, sürdürülebilirlik ve risk yönetim temelli yaklaşımdır.

Bu stratejinin temel eksenlerinden biri de işgücü piyasalarında yeşil ve dijital dönüşüm süreci ile beceri uyumunun geliştirilmesidir. Bu eksen, beceri ekosisteminin güçlendirilmesi, dönüşümün çalışma hayatına etkilerinin tüm yönleriyle analiz edilmesi, adil geçiş politikalarının oluşturulması, sektörel ve bölgesel düzeyde beceri uyumunun artırılmasına yönelik istihdam politikalarının etkinliğinin geliştirilmesi bir hedef olarak ortaya çıkmaktadır. Bugün İzmir'de sahada yürüttüğümüz yeşil ve dijital dönüşüm sürecinde İşçilerin Beceri Uyumlarının Geliştirilmesi Projesi de stratejimizin ilk uygulamalarından birisidir."

Bakan Işıkhan, bu projenin aynı zamanda insanı merkeze alan kamu politikalarının da güçlü bir yansıması olduğuna işaret ederek, "Bu kapsamda Mesleki Yeterlilik Kurumu'muz yeşil dönüşümle ilgili yeni mesleklerde ulusal meslek standartları hazırlamaktadır. İŞKUR, yeşil işlere yönelik mesleki eğitimler ve beceri kazandırma programlarıyla çalışanlarımızı geleceğin işlerine hazırlamaktadır. Çalışma Genel Müdürlüğü'müz, dönüşümün istihdam üzerindeki etkilerini bilimsel analizlerle ortaya koyarak politika süreçlerimize önemli katkılar sağlamaktadır. Bakanlığımız bünyesinde kurduğumuz Çalışma Hayatında Dönüşüm Daire Başkanlığı ise özellikle yeşil ve dijital dönüşüme ilişkin tüm politika ve uygulamaların koordinasyonunu sağlamak üzere çalışmalarını başarılı bir şekilde sürdürmektedir. Bu birim, beceri uyumu, mesleki eğitimin geliştirilmesi, istihdamda kapsayıcılığın artırılması, sosyal korumanın güçlendirilmesi, sosyal diyalogun geliştirilmesi ve iklim değişikliğine uyum gibi kritik alanlara öncelik vermekte ve stratejiler geliştirmektedir. Bu çalışmalar dönüşümün çalışma hayatına etkilerinin adil ve dengeli bir biçimde yönetilebilmesine yönelik yol haritamızın da ana çerçevesini oluşturmaktadır" şeklinde konuştu.



Aday Havuz Sistemi

Çalışanların yeni beceriler kazanması, kırılgan grupların desteklenmesi, sosyal tarafların karar alma süreçlerine aktif katılımı ve kimseyi geride bırakmayan bir dönüşüm için kararlılıkla çalıştıklarına vurgu yapan Işıkhan, "Aynı zamanda işgücüne katılımı artırmak ve istihdamı geliştirmek için birçok projeyi hayata geçiriyoruz. Geçen yıl hayata geçirdiğimiz önemli bir programdan bir tanesi de Aday Havuz Sistemidir. Bugüne kadar 35 binden fazla işveren bu sistemi kullandı. Yaklaşık 2 milyon çalışan araması gerçekleştirildi ve 100 binden fazla vatandaşımız bu sistem üzerinden işe yerleştirildi. Bu sistem, işverenlere, işverenlerimize ilan vermeden, İŞKUR'un veri tabanındaki yaklaşık 3 milyon aktif iş arayan kişiyi tarama imkanı sunuyor. İşverenler, meslek, eğitim, sertifika, yabancı dil, yaş ve şehir gibi birçok filtre ile arama yapabiliyor, kişisel bilgileri görünmeden adayın niteliklerini inceleyebiliyor ve değerlendirmeye yaparak adayımıza teklif dahi gönderebiliyor. Özel istihdam bürolarına ilan vermenin ücretli

olduğu bir ortamda, Aday Havuz Sistemi işverenlerimiz için ciddi bir zaman ve maliyet avantajı sağlamaktadır. Hayata geçirdiğimiz programların işgücü piyasasında ve işgücü verilerinde önemli katkılar sağladığını görmekten dolayı da büyük bir mutluluk duyuyoruz" bilgilerini paylaştı.

"Asgari Ücret Tespit Komisyonu'ndan, Çalışanlarımızın Refahını Korumaya, İşverenlerimizin Üretim Ve İstihdam Gücünü Gözeten Optimal Bir Seviyenin Ortaya Çıkacağına İnanıyorum"

Bakan Işıkhan, emeğin üretimin en değerli unsuru olduğunun altını çizerek, şunları kaydetti:

"Emeği göz ardı ederek sürdürülebilir büyüme sağlamak ve toplumsal refahı da artırmak mümkün değildir. Bu nedenle hükümet olarak Saygıdeğer Cumhurbaşkanımızın liderliğinde tüm politikalarımızda emeği merkeze alan sosyal diyalogu önceleyen ve insan onurunu yücelten bir yaklaşımı benimsiyoruz. Bugüne kadar çalışma

hayatında gerçekleştirdiğimiz tüm reformların odağında insan ve emek vardır. Bildiğiniz gibi asgari ücret çalışma hayatımızda en temel ücret seviyesini ifade eden bir göstergedir. Bu yıl da Aralık ayının başlarında Asgari Ücret Tespit Komisyonumuz toplanarak, işçi ve işveren temsilcilerimiz yeniden bir araya gelecek. Bu süreçte temel önceliğimiz, sosyal diyalog çerçevesinde tarafların ortak akılla uzlaşmaya varmasıdır. Komisyondan hem çalışanlarımızın refahını koruyan, hem de işverenlerimizin üretim ve istihdam gücünü gözetten optimal bir seviyenin ortaya çıkacağına inanıyorum."

Dönüşümün başarıya ulaşmasının birlikte düşünmek, karar almak ve birlikte uygulamakla mümkün olduğuna değinen Işıkhan, "Projeimizin ve bugün gerçekleştirdiğimiz istişarelerin güzel İzmir'imize, hem ülkemize katkılar sağlayacağına yürekten inanıyorum. Dönüşen dünyada güçlü Türkiye'nin, güçlü emeği için hep birlikte çalışmaya, üretmeye devam edeceğiz" dedi.





Mustafa Sezer PEHLİVAN

mustafa.pehlivan@csgb.gov.tr

ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN İSTATİSTİKLERİN ANALİZİ: İŞKOLLARI BAZINDA GENEL GÖRÜNÜM – 3

Değerli Okurlar,

Bu ayki yazımızla 24 Temmuz 2025 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince: İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2025 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ” de yer alan işkollarından **09 – Banka, Finans ve Sigorta, 10 – Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar, 11 – Çimento, Toprak ve Cam 12 – Metal** işkollarına ait:

- İşçi sayısı,
- Sendika üyesi işçi sayısı,
- Sendikalı işyeri sayısı

Üzerinden tespitler ve yoğunluk haritaları sizlerle paylaşılacaktır.

1. 09 – Banka, Finans ve Sigorta İşkolu

Banka, finans ve sigorta işkolu, yüksek derecede nitelikli işgücü gerektiren, kurumsal yapının güçlü olduğu ve faaliyetleri büyük bir ekonomik alanı temsil eder. Bu nedenle, hem işçi sayısı hem sendika üye sayısı hem de sendikalı işyeri sayısında coğrafi ve sosyoekonomik farklılıklar belirgindir.

1.1 İşçi Sayısına Göre Genel Durum

2025 yılı verilerine göre işkolunda **346 bin 323 işçi** istihdam edilmektedir

Bu işkolu, Türkiye’de en yüksek kurumsal yoğunluğun görüldüğü birkaç merkezde toplanmıştır:

• **İstanbul → 256.677 işçi**

► İşkolunun açık ara en büyük merkezi konumundadır.

• **Ankara → 36.882 işçi**

► Kamu kurumları ve büyük holding merkezleri vb diğer nedenlerle önemli bir ikinci merkezdir.

• **İzmir → 10.828 işçi**

• **Antalya → 5.268 işçi**

• **Bursa → 5.075 işçi**

Banka, Finans ve Sigorta



► İlk 5 il, toplam işçi sayısının yaklaşık %90’ını barındırmaktadır. Bu durum, işkolunun yüksek derecede merkezileşmiş bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. İşçi sayısının düşük olduğu iller:

Hakkari (22), Tunceli (31), Bayburt (32), Ardahan (36) ve Kilis (48)

► Bu illerde finansal faaliyetler sınırlı ve ekonomi bankacılık veya kurumsal finans yerine kamu hizmeti ve tarım ağırlıklıdır.

1.2 Sendika Üye Sayısına Göre Değerlendirme

Banka ve finans işkolu Türkiye’de tarihsel olarak örgütlenmesi güç bir alandır. 2025 yılı Temmuz tebliğine göre işkolunda **105 bin 216 üye** bulunmaktadır.

Üyelikler işkolunun toplam büyüklüğüne kıyasla sınırlıdır ve bazı illerde güçlü bir örgütlenme kapasitesi sergilememektedir.

En yüksek sendika üye sayısına sahip iller:

İstanbul → 96.375 üye

Banka, Finans ve Sigorta



► Bu sayı tek başına işkolunun sendikal örgütlülük merkezidir.

Ankara → 4.975 üye

İzmir → 306 üye

Antalya → 184 üye

Bursa → 162 üye

Adana → 144 üye

► İstanbul'un örgütlenme kapasitesi, işkolunun yapısı gereği merkez niteliğindedir.

► Ankara'daki sendikal yapı, kamu bankaları ve merkez teşkilatlarının varlığıyla desteklenmektedir.

Üyeliğin zayıf olduğu iller:

Bayburt (0), Şırnak (0), Ardahan (0), Hakkari (1), Tunceli (1), Bitlis (1), Ağrı (1) ve Gümüşhane (1)

► Düşük işçi sayısı ile uyumludur.

► Kurumsal bankacılık ağının sınırlı olduğu yerlerde sendikal örgütlenme de düşüktür.

1.3 Sendikalı İşyeri Sayısına Göre Değerlendirme

İşkolunda 2 bin 521 sendikal işyeri bulunmaktadır. Bu sayı, sektörün kurumsallaşma derecesiyle yakın ilişkilidir.

En yüksek sendikal işyeri sayısı olan iller:

İstanbul → 911 işyeri

Ankara → 269

İzmir → 171

Antalya → 106

Bursa → 91

Adana → 72

► Bu iller, bankacılık şubeleri, sigorta şirketleri ve finans kuruluşlarının bölgesel merkezleridir.

► İstanbul, sektörün tamamını yöneten bir yapıya sahiptir.

En düşük işyeri sayısına sahip iller:

Bayburt (0), Şırnak (0), Ardahan (0), Hakkari (1), Tunceli (1), Bitlis (1)

► Finansal hizmetlerin fiziksel varlığı son derece sınırlıdır.

Banka, Finans ve Sigorta



1.4 Sendikalaşma Eğilimleri ve Bölgesel Farklılıklar

► İşkolu son derece merkezileşmiştir ve İstanbul işçi, üye ve işyeri sayılarında tek başına Türkiye'nin finans ve bankacılık faaliyetlerinin merkezi konumundadır.

► İşkolunun metropol bağımlılığı diğer işkollarına göre çok daha yüksektir.

► Üye sayıları, işçi sayısına oranla düşüktür. Kurumsal finans sektöründe sendikal örgütlenme, işkolunun yapısı gereği sınırlı kalmaktadır.

► Doğu ve Güneydoğu illerinde sektör zayıftır.

► Finansal piyasaların gelişmişlik düzeyi ile bölgesel ekonomik kapasite arasındaki ilişki çok belirgindir.

► Orta ölçekli kentlerde (Eskişehir, Kayseri, Mersin, Sakarya, Tekirdağ) belirgin bir finansal bölgeselleşme vardır. Bu illerde anlamlı düzeyde işçi bulunmaktadır, sendikal işyeri sayısı yüksektir. Bu durum sektörün bölgesel dağılımının çeşitlendiğini göstermektedir.

2. 10 – Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolu

Türkiye'de çalışan sayısı bakımından en büyük işkolu biri olup; hem özel sektör işletmelerini hem de eğitim, büro, kültür-sanat ağırlıklı faaliyetleri içermesi nedeniyle coğrafi olarak geniş bir dağılıma sahip olmasına karşın iller arasında yüksek oranda örgütlenme farklılıkları bulunmaktadır.

2.1 İşçi Sayısına Göre Genel Durum

2025 yılı Temmuz verilerine göre işkolunda 4 Milyon 500 binden fazla işçi istihdam edilmektedir. İşçilerin yaklaşık % 95'i özel sektörde, % 5'i kamu sektöründe çalışmaktadır. İşkolu, nüfus ve ekonomik faaliyetlerin yoğunlaştığı illerde belirgin biçimde öne çıkmaktadır.

En yüksek işçi sayısına sahip iller:

İstanbul → 1.602.001 işçi

► İşkolunun tek başına "aşırı merkezini" oluşturmaktadır.

Ankara → 427.961 işçi

► Kamu kurumları, eğitim faaliyetleri ve büro hizmetleri nedeniyle ikinci büyük merkezdir.

İzmir → 292.660 işçi

Antalya → 200.705 işçi

Bursa → 165.087 işçi

► Bu beş il toplam işçi sayısının yaklaşık %60'ını oluşturmaktadır.

► İşkolunun yapısı büyük ölçüde metropol bazlı, yoğun kentleşme ve hizmet sektörüne dayalıdır.

İşçi sayısının düşük olduğu iller: **Hakkari (4.466), Kilis (3.756), Gümüşhane (2.811),**

Bayburt (2.392), Tunceli (1.870)

► Bu iller, hizmet sektörü kapasitesi sınırlı, daha çok tarım ve kamu odaklı ekonomilere sahiptir.

► İşkolu buralarda sınırlı ve düşük yoğunluklu olup, ekonomik çeşitlenme etkisi düşüktür.

Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar



2.2 Sendika Üyelerine Göre Değerlendirme

İşkolunda yaklaşık 315.000 sendika üyesi bulunmakta ve işkolunda sendikalaşma oranı % 7 civarındadır.

Sendika üye sayıları işçi sayılarıyla paralel sınırlı bir yükseliş eğilimi gösterse de İstanbul ve Ankara'nın baskınlığı daha da belirgindir.

En yüksek sendika üye sayıları

İstanbul → 54.333 üye

Ankara → 45.533 üye

İzmir → 16.683 üye

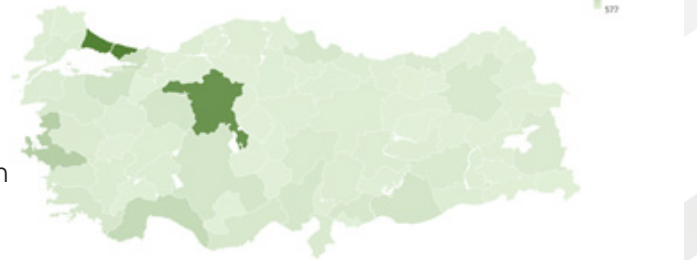
Antalya → 11.069 üye

Kocaeli → 7.302 üye

Bursa → 6.543 üye

► Üye dağılımı büyükşehirlerde hem işkolu yoğunluğunun hem de sendikal erişimin güçlü olduğunu göstermektedir.

Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar



Düşük sendikalaşmanın görüldüğü iller: **Bayburt (577), Tunceli (588), Bartın (624), Iğdır (672) ve Ardahan (702)**

► Bu iller, düşük işçi sayısı ve sınırlı kurumsallaşma nedeniyle düşük örgütlenme kapasitesine sahiptir.

2.3 Sendikalı İşyeri Sayısına Göre Değerlendirme

İşkolunda yaklaşık **34.000** sendikalı işyeri bulunmaktadır.

Sendikalı işyerlerinin dağılımı işkolunun ekonomik yapısı hakkında önemli ipuçları sunmaktadır.

En yüksek sendikalı işyeri sayıları

İstanbul → 9.514 işyeri

Ankara → 2.982 işyeri

İzmir → 2.444 işyeri

Antalya → 1.669 işyeri

Bursa → 1.126 işyeri

► Bu dağılım, işkolunun örgütlenme ve kurumsallaşma düzeyi açısından Türkiye'nin en güçlü işkollarından biri olduğunu göstermektedir.

Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar



En düşük sendikalı işyeri sayıları: Ardahan (36), Kilis (44), Bayburt (47), Hakkari (51) ve Bartın (56)

► Bu illerde örgütlü işyeri sayısı düşük olmakla birlikte, işçi ve üye sayısı ile orantılıdır.

2.4 Sendikalaşma Eğilimleri ve Bölgesel Farklılıklar

İşkolu büyükşehir merkezli bir dağılım göstermektedir. İstanbul, Ankara ve İzmir toplam:

► İşçi sayısının % 50'sinden fazlasını,

- Sendikali işyerlerinin %41'ünü,
- Sendika üyelerinin %37'sini oluşturmaktadır.

Bu durum, işkolunun yüksek derecede merkezileşmiş bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

- Sendikal örgütlenme gücü yüksek bir işkoludur

3. 11 – Çimento, Toprak ve Cam İşkolu

Hammaddesi, üretimi bölgesel dağılım gösteren ve yüksek sermaye gerektiren sanayi faaliyetlerini kapsayan bir işkoludur. Coğrafi dağılım, il bazlı ekonomik yoğunluk ve sanayi kümelenmesi ile doğrudan ilişkilidir. Veriler hem işçi istihdamı hem de örgütlenme açısından belirgin farklılaşmalara işaret etmektedir.

3.1 İşçi Sayısına Göre Genel Durum

Çimento, Toprak ve Cam işkolunda üretilen ürünlerin hammaddenin bölgesel olması ve üretimde çalışan işçilerin teknik nitelik gerektiren işlerde görev almaları işkolunda çalışan toplam işçi sayısının diğer işkollarına göre az olmaktadır. 2025 yılı Temmuz verilerine göre işkolunda yaklaşık 210 Bin işçi istihdam edilmektedir. İşçilerin %99'u özel sektörde çalışmaktadır.

İşçi sayısının en yüksek olduğu iller:

İstanbul — 19.408 işçi
Bilecik — 13.341 işçi
Kütahya — 12.163 işçi
Ankara — 10.930 işçi
İzmir — 8.996 işçi
Manisa — 8.894 işçi
Eskişehir — 8.011 işçi

- Bu iller, Türkiye'de cam, seramik, çimento ve toprak ürünleri üretiminin bölgesel merkezleridir.

- Özellikle Bilecik, Kütahya, Eskişehir üçgeni, seramik ve porselen üretiminin yoğunlaştığı bölge niteliğindedir.

İşçi sayısının düşük olduğu iller: **Ardahan (36), Hakkari (63), Tunceli (91), Karaman (203), Iğdır (246), Kars (299)**

- Bu illerde sanayi altyapısının sınırlı olması nedeniyle işkolu faaliyetleri düşük seviyededir.
- Ekonomi ağırlıklı olarak tarım ve hizmet sektörüne dayanmaktadır.



3.2 Sendika Üyelerine Göre Değerlendirme

İşkolunda yaklaşık 40.000 sendika üyesi işçi bulunmaktadır. Çimento, toprak ve cam işkolu, Türkiye'de sendikal örgütlenmenin görece güçlü olduğu sektörlerden biridir. Bunu özellikle büyük sanayi kentlerinin verileri açık biçimde göstermektedir.

En yüksek sendika üye sayılarına sahip iller

Bilecik — 5.006 üye
Kütahya — 2.996 üye
Eskişehir — 2.937 üye

Çimento, Toprak ve Cam



İstanbul — 2.213 üye
Kırklareli — 2.166 üye
İzmir — 1.955 üye
Manisa — 1.866 üye
Kayseri — 1.236 üye
Kocaeli — 1.396 üye

- Bu iller, sektörün üretim merkezleriyle aynı yönlü bir sendikal güç yoğunlaşması göstermektedir.
- Özellikle Bilecik ve Kütahya'da sendikalaşma oranı çok yüksektir (işçi-üye farkı dar).

Sendika üyesi bulunmayan veya üye sayısının çok düşük olduğu iller: Artvin, Bitlis, Hakkari, Kırşehir, Rize, Şırnak, Ardahan, Iğdır, Kırıkkale → 0, Karaman, Osmaniye, Giresun, Bingöl, Sinop → 1

- **Küçük ölçekli sanayi varlığı ve işçi sayısının az olması, örgütlenmeyi doğrudan sınırlamaktadır.**

3.3 Sendikali İşyeri Sayısına Göre Değerlendirme

Çimento, toprak ve cam işkolunda 865 sendikali işyeri bulunmaktadır.

Sendikali işyeri sayıları, işkolunun kurumsallaşma ve işyeri ölçeği hakkında önemli ipuçları sunmaktadır.

En yüksek sendikali işyeri sayısına sahip iller:

Bilecik — 76
Kütahya — 74
İstanbul — 74
İzmir — 61
Manisa — 53
Ankara — 51
Eskişehir — 47
Kocaeli — 41

► Bu iller, hem işçi hem üye hem işyeri verilerinde tutarlı bir sanayi yoğunluğu göstermektedir.

► İşkolunun büyük ölçekli fabrikalar üzerinden çalıştığı görülmektedir.

En düşük işyeri sayısı olan iller: **Artvin, Bitlis, Hakkari, Kırşehir, Rize, Şırnak, Ardahan, Iğdır, Tunceli, Kırıkkale → 0**
Karaman, Batman, Osmaniye, Muş, Edirne, Giresun, Bingöl, Sinop, Malatya, Gümüşhane → 1

► Sanayi altyapısı olmamasının doğal sonucu olarak sendikal örgütlenme tesis edilememiştir.

Çimento, Toprak ve Cam



3.4 Sendikalaşma Eğilimleri ve Bölgesel Farklılıklar

Sanayi kümelenmesi belirgindir. Bilecik – Kütahya – Eskişehir hattı, Türkiye’de seramik ve cam üretiminde referans bölgesidir.

Bu illerde:

- İşçi sayısı yüksek
- Üye sayısı yüksek
- Sendikali işyeri sayısı yüksek

Bu tutarlı dağılım sektörün uzun süredir yerleşik üretim merkezlerinde yoğunlaştığını göstermektedir.

Metropoller ikinci büyük merkezdir, İstanbul, İzmir, Ankara, Kocaeli ve Manisa üretim ve lojistik bağlantıları nedeniyle işkolunun kentleşmiş merkezleridir.

Doğu ve Güneydoğu’da sektör sınırlıdır, bölgenin ekonomik yapısı gereği hammadde varlığı olsa bile sanayi yatırımlarının düşük olması, üye ve işyeri sayılarındaki düşüklüğe de doğrudan yansımaktadır.

4. 12 – Metal İşkolu

Metal işkolu, Türkiye’deki en büyük sanayi kümelenmesi ve sendikal örgütlenme kapasitesine sahip sektörlerden biridir. Veriler, hem işçi yoğunluğu hem de sendikalaşma açısından işkolunun Türkiye ekonomisinin omurgalarından biri olduğunu açık şekilde göstermektedir.

4.1 İşçi Sayısına Göre Genel Durum

Metal işkolunda toplamda yaklaşık 1 Milyon 968 Bin işçi istihdam edilmektedir. İstihdam edilen işçilerin % 99,7’si özel sektörde çalışmaktadır.

En yüksek işçi sayısına sahip iller, Metal işkolunun üretim merkezi niteliğindeki iller:

İstanbul — 441.473 işçi
Ankara — 208.783 işçi
Bursa — 180.372 işçi
Kocaeli — 176.161 işçi
İzmir — 140.261 işçi
Konya — 79.736 işçi
Manisa — 65.720 işçi
Tekirdağ — 61.405 işçi
Sakarya — 55.462 işçi

Metal



► Bu iller Türkiye’nin otomotiv, beyaz eşya, savunma sanayi, makine ve metal imalatı merkezleridir.

► Marmara Bölgesi’nin Türkiye metal sanayisinin ana üretim havzası olduğu net biçimde görülmektedir.

En düşük işçi sayısına sahip iller: **Tunceli (101), Bayburt (155), Ardahan (157), Hakkari (168), Gümüşhane (209) ve Ağrı (253)**

► Bu illerde ağır sanayi yatırımları yoktur. Ekonomik yapı tarım/hizmet ağırlıklıdır.

4.2 Sendika Üyelerine Göre Değerlendirme

Metal işkolunda 2025 yılı Temmuz tebliğine göre toplam 368.642 sendika üyesi işçi bulunmaktadır. Metal işkolu, Türkiye'de sendikal olarak en güçlü ikinci işkolu konumundadır. İşkolunda sendikalaşma oranı % 18,74'tür.

En yüksek sendika üye sayılarına sahip iller

Bursa — 61.066 üye
Kocaeli — 59.025 üye
İstanbul — 33.719 üye
Manisa — 25.757 üye
İzmir — 20.519 üye
Tekirdağ — 19.527 üye
Ankara — 19.447 üye
Sakarya — 15.152 üye
Eskişehir — 10.292 üye
Kütahya — 8.638 üye

Metal



► Bu iller, otomotiv – makine – metal sanayisinin yoğun olduğu yerlerdir.

► Sendika üyeliği, işkolunun yapısı gereği örgütlülüğü yüksek fabrikalardan dolayı oldukça güçlüdür.

Sendikal üyeliğin en düşük olduğu iller: **Bitlis (0), Kilis (0), Tunceli (0), Gümüşhane (0) ve Bayburt (1), Ardahan (1), Artvin (1)**

► Bu iller işkolu açısından üretimin olmadığı veya küçük ölçekli işletmelerin bulunduğu bölgelerdir. Sendikal örgütlenme ekonomik yapıdan dolayı sınırlıdır.

4.3 Sendikalı İşyeri Sayısına Göre Değerlendirme

İşkolunda toplam 12.721 sendikalı işyeri bulunmaktadır.

En yüksek sendikalı işyeri sayılarına sahip iller

İstanbul — 2.586
Bursa — 1.829
Kocaeli — 1.664
Ankara — 1.202
İzmir — 1.184
Tekirdağ — 503
Manisa — 462
Sakarya — 461
Kayseri — 366
Eskişehir — 332

Metal



► Bu iller Türkiye metal sanayisinin kurumsal üretim merkezleridir.

► Fabrika ölçeği büyüdükçe sendikal örgütlenme de güçlenmektedir.

Bitlis, Kilis, Tunceli ve Gümüşhane illerinde sendikal örgütlü işyeri sayısı sıfırdır.

4.4 Sendikalaşma Eğilimleri ve Bölgesel Farklılıklar

Metal işkolu;

- Türkiye sanayisinin en büyük istihdam alanlarından biridir,
- Sendika üyeliği ve işyeri örgütlenmesi bakımından lider işkoludur,
- Bölgesel olarak Marmara – İç Anadolu ekseninde yoğunlaşmıştır,
- Büyük ölçekli, kurumsal üretim yapısına sahip bir işkoludur.

İstanbul, Kocaeli, Bursa, Sakarya, Tekirdağ, Yalova illerinde Dünyaya entegre otomotiv ve metal sanayi kümeleşmesi nedeniyle işçi sayısı, üye sayısı ve sendikalı işyeri sayısı çok yüksektir.

Ankara – Konya – Kayseri – Eskişehir – Kırıkkale illerinde ise savunma, makine ve metal işlemeye dayalı üretim ağı mevcut olup işkolunda örgütlenme yüksektir.

Özellikle İzmir ve Manisa sendikal açıdan güçlü merkezler iken Doğu ve Güneydoğu Bölgelerin de metal işkolu düşük ölçekli ve sendikalı üye işçi veya işyeri sayısı çok az değerlerdedir.

Bir sonraki bültende görüşmek üzere...

Kaynakça

1) Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi (CİBS)

2) İşkolları E-Bülteni Temmuz 2025 (<https://ekutuphane.csgeb.gov.tr/yayinlar/e-bultenler/>)

NOT: İşkollarına ait görseller oluşturulurken yapay zeka kullanılmıştır.

BAKAN IŞIKHAN, MARDİN'DE AK PARTİ MARDİN İL KADIN KOLLARI DANIŞMA MECLİSİ TOPLANTISINA KATILDI



Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü vesilesiyle kadınların toplumsal hayattaki önemli konumunu ve şiddetle mücadeledeki kararlı duruşu vurgulayarak konuşmasına başlayan Bakan Işıkhan "Toplumsal hayatta şiddetin muhatabı kim olursa olsun asla kabul edilemez ve hoş görülmez. teşekkür ederim. bir kez daha güçlü bir şekilde ifade ediyoruz ki; kadına şiddet insanlığa ihanettir ve şiddet bir insanlık suçudur." ifadelerini kullandı.

Bakan Işıkhan, kadına şiddetle mücadele konusunda bakanlıkların başta olmak üzere tüm kamu kurum ve kuruluşlarının, sivil toplum kuruluşlarının ve teşkilatların da desteğiyle devlet ve millet olarak 'Şiddete Sıfır Tolerans' ilkesiyle gerekli tüm adımları atmaya ve bu yolda dayanışma içerisinde çalışmaların sürdürülmeye devam edileceğini dile getirdi.

"Her Alanda Kadınların Alın Teri Ve İmzası Var"

Göreve geldiği günden bu yana özellikle kadınlara yönelik

politikalara büyük bir hassasiyet ve titizlikle yaklaşarak bu alanda sayısız icraatı hayata geçirdiklerini söyleyen Bakan Işıkhan, "Çalışma hayatı başta olmak üzere her alanda kadınlara hak ettiği adil ve eşit fırsatları sunarak büyük bir zihinsel dönüşümü hep birlikte gerçekleştirdik. aldığımız tedbirler, hayata geçirdiğimiz yasalar ve uyguladığımız teşviklerle kadınların işgücüne katılımı ve kadın istihdamı alanında ciddi mesafeler kat ettik. biz göreve geldiğimizde kadınların işgücüne katılım oranı %27,9 iken, 2025 yılı itibarıyla bu oranı %35,7'ye yükselttik. kadın istihdamını ise %25,3'ten %31,8'e çıkarmayı başardık. elbette istihdam tek başına yeterli bir süreç değil. asıl hedefimiz kalıcı ve güvenli bir istihdam modelidir." dedi.

Kadınlara Özel Programlara Yoğun İlgi

Bakan Işıkhan, kayıt dışı istihdama yönelik olan ve İŞKUR aracılığıyla yürütülen İş Pozitif Projelerinin kadınlar tarafından çok ilgi gördüğünü ve başarıyla amacına ulaştığını ifade ederek, "Bir taraftan

kadınları çalışma hayatına kazandırırken diğer taraftan da geleceğimizin teminatı ve beka meselesi olarak gördüğümüz aile kavramının olumsuz etkilenmemesi amacıyla kadınları 'iş - aile' ikileminde bırakmayacak kolaylaştırıcı tedbirler almaya devam ediyoruz. bakanlık olarak, doğum izninden kreş desteğine kadar pek çok fırsatla hem kadınların çalışma hayatında karşılaşılabilecekleri zorlukların bertaraf edilmesini hem de iş ve aile uyumunun kolaylaştırılmasını sağlıyoruz. önümüzdeki süreçte daha kapsamlı ve daha verimli projelerle, aynı zamanda çağın gerektirdiği yeni çalışma modelleriyle bu alanda daha fazla politika üretmeye devam edeceğiz. binlerce yıllık tarihimizi nasıl kadınlarla birlikte yazdıysak bugün de büyük ve güçlü Türkiye'nin dirilişini yine kadınların desteğiyle gerçekleştirmeye devam edeceğiz. bugüne kadar olduğu gibi bundan sonra da kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi konusunda büyük bir gayret ve hassasiyetle çalışmaya devam edeceğiz." diye konuştu.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER BAKIM EKONOMİSİ ORTAK PROGRAMI, TÜRKİYE'NİN KAPSAYICI BÜYÜME İÇİN DÖNÜŞTÜRÜCÜ BİR VİZYON GELİŞTİRMESİNE DESTEK OLDU



Ortaklar bakımın görünür, değerli ve herkes için erişilebilir hale getirilmesi yönünde kaydedilen ilerlemeyi kutladılar.

Türkiye'deki Bakım Ekonomisinin Dönüştürücü Büyümesi Konulu BM Ortak Programı'nın kapanış etkinliğinde, Türkiye'nin Birleşmiş Milletler Türkiye ile güçlü işbirliği içinde, bakım ekonomisini ülkenin kapsayıcı ve sürdürülebilir kalkınmasının temeli olarak konumlandırma konusunda yükselen taahhüdü vurgulandı.

ANKARA (ILO Haber) — Bakım, doğumdan yaşlılığa kadar yaşamı, aileleri ve toplulukları ayakta tutan her toplumun görünmez temelidir. Ancak, ekonomileri ve sosyal refahı bu ölçüde desteklemesine rağmen, bakım işi hala değeri bilinmeyen, yetersiz finanse edilen ve orantısız bir şekilde kadınlar tarafından üstlenilen bir iştir. Bakımın bu kritik rolünü fark eden Türkiye, Birleşmiş Milletler ile birlikte, bakımı politika, planlama ve kamu gündeminde görünür kılmak için önemli adımlar attı.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanı, BM kurumları, işçi ve işveren örgütleri ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri, 21 Ekim'de Ankara'da Türkiye'de Bakım Ekonomisinin Dönüştürücü Büyümesi Konulu BM Ortak Programı'nın kapanış etkinliği için bir araya geldi. Etkinlikte, 29 Ekim'de ilk kez kutlanacak olan Uluslararası Bakım ve Destek Günü öncesinde, önemli başarılar kutlandı, yenilikçi modeller paylaşıldı ve Türkiye'nin bakımı kapsayıcı büyüme için stratejik bir öncelik

olarak geliştirme taahhüdü yeniden teyit edildi. Etkinlik, ILO Türkiye Ofisi Direktörü Yasser Hassan, BM Türkiye Mukim Koordinatörü Dr. Babatunde Ahonsi ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanı Mahinur Özdemir Göktaş'ın açılış konuşmalarıyla başladı.

Kapsayıcı Ve Sürdürülebilir Kalkınmanın Stratejik Bir Aracı Olarak Bakım Ekonomisi

ILO Türkiye Ofisi Direktörü Yasser Hassan açılış konuşmasında, "Bakım sadece sosyal bir zorunluluk değil, aynı zamanda ekonomik bir stratejidir" dedi. "Ortak vizyonumuz açıktır: Kaliteli bakım hizmetlerine evrensel erişimi sağlamak ve ücretli veya ücretsiz bakım işiyle uğraşan herkesin bunu insana yakışır koşullarda yapabilmesini garanti etmek. Bu vizyonu gerçekleştirmek, insanların refahını iyileştirmekle kalmayacak, aynı zamanda insana yakışır işler yaratacak, cinsiyetler arası ücret farkının kapanmasına yardımcı olacak ve Türkiye'de kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi teşvik edecektir. Bakım ekonomisini, kapsayıcı ve sürdürülebilir kalkınmanın stratejik bir kolaylaştırıcısı olarak görüyoruz".

Hassan, bakım hizmetlerinde kapsayıcı ve hak temelli yaklaşımların önemini vurgulayarak, "Bakım ekonomisi bir maliyet değil, insan potansiyeline yapılan bir yatırımdır" dedi. Etkinlikte konuşan Aile

ve Sosyal Hizmetler Bakanı Mahinur Özdemir Göktaş, bakım işinin uzun zamandır tanınması gerektiğini vurguladı. "Bakım işi yıllardır ekonomik göstergelerden dışlanmıştır" dedi. "Sosyal değerinin çok altında değerlendirilmiştir. Bakım ekonomisine yapılan her türlü yatırım, sürdürülebilir kalkınma, sosyal eşitlik ve ekonomik büyüme için önemlidir. Bu alana yapılan yatırımlar istihdam yaratır, eşitsizlikleri azaltır ve sosyal korumayı güçlendirir. Çocukların, yaşlıların ve engellilerin yaşam kalitesini iyileştirir" dedi.

Bakan Göktaş, "Birleşmiş Milletler çatısı altında yürütülen bu Ortak Program, Türkiye'nin sosyal politika vizyonuna uluslararası güç katmıştır" diye ekledi.

Türkiye'de bakım ekonomisi, ulusal kalkınmanın stratejik bir ayağı olarak giderek daha fazla kabul görüyor. 12. Ulusal Kalkınma Planı (2024-2028), Kadınların Güçlendirilmesi Stratejisi ve Eylem Planı (2024-2028) ve yakında yayınlanacak olan Ulusal İstihdam Stratejisi (2025-2028) bakım hizmetlerinin genişletilmesinin kadınların işgücüne katılımını artırmak, insana yakışır işler yaratmak ve sosyal korumayı güçlendirmek için kilit öneme sahip olduğunu vurguluyor.

Bu bağlamda, BM Ortak Programı, BM Mukim Koordinatör Ofisi tarafından koordine edildi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından UNDP ile işbirliği içinde ve BM Kadın Birimi, UNICEF ve UNFPA'nın teknik desteği ile yürütüldü. Ortak Program, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile ulusal paydaşları kapsayıcı, sürdürülebilir ve hak temelli bakım politikaları geliştirme konusunda destekledi. Dijital dönüşümü kullanarak kurumsal kapasiteleri güçlendirdi ve uluslararası çalışma standartları ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) ile uyumlu olarak bakım ekonomisi konusunda ulusal diyalogu teşvik etti.

Geçtiğimiz yıl (Ekim 2024-Ekim 2025) boyunca Ortak Program şunları gerçekleştirdi:

- Bakım Ekonomisi Konulu Çok Sektörlü Çalışma Grubu kurdu.
- Kapsayıcı bakım politikaları tasarlama ve uygulama konusunda kurumsal kapasiteleri güçlendirdi.
- Verimli ve eşitlikçi bakım hizmeti sunumu için modeller geliştirdi.
- Bakım işinin ekonomik ve sosyal değeri konusunda ulusal farkındalığı artırdı.

BM Türkiye Mukim Koordinatörü Dr. Babatunde Ahonsi, Ortak Programın ötesinde BM'nin bu konudaki devam eden bağlılığını vurguladı: "Türkiye'deki BM sistemi olarak rolümüz bu Ortak Programla sona ermiyor" dedi. "Danışmanlık, teknik ve kapasite geliştirme desteğini sürdürmeyi, ortaklıkları kolaylaştırmayı, bilgi paylaşımını, küresel BM platformlarından yararlanmayı ve Türkiye genelinde bakım ekonomisi çalışmalarını sürdürmek ve genişletmek için finansman fırsatlarını araştırmayı taahhüt ediyoruz."

Dr. Ahonsi, "Bakım, eşitlik, büyüme ve sosyal adaleti bir araya getiren bir bağdır" diyerek sözlerini şöyle tamamladı: "Türkiye bakım altyapısını güçlendirmeye devam ederken, BM Ortak Programı'ndan alınan dersler ve kurulan ortaklıklar, gelecekteki politika ve yatırımların temelini oluşturacaktır. Türkiye'nin deneyimi, bakımı görünür ve değerli hale getirdiğimizde, herkesin refah içinde yaşayabileceği bir dünyaya daha da yaklaştığımızı göstermektedir."



ILO Türkiye Ofisi Direktörü Yasser Hassan



Kapanış etkinliği, Türkiye'de daha güçlü ve daha kapsayıcı bir bakım ekonomisi oluşturmak konusundaki ortak taahhüdü yansıttı.

Sonuçların Uzun Vadeli Sürdürülebilirliğini Sağlamak İçin Çabalar Birleşiyor

Kapanış etkinliğinde katılımcılar, programın girişimlerinin başarılarını ve sürdürülebilirliğini değerlendirdiler. Etkinlik, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Daire Başkanı Burcu Ayhan Ekenci'nin moderatörlüğünde, proje sonuçlarının sürdürülebilirliği ve ölçeklendirilmesi konulu bir panel tartışmasıyla devam etti. Tartışmaya Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nden Prof. Dr. Saniye Dedeoğlu, Akdeniz Üniversitesi'nden Prof. Dr. Özgür Arun ve TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Konfederasyonu Sosyal Güvenlik Danışmanı Barış İyiyaydın katıldı. Panelistler, Türkiye'nin bakım altyapısını güçlendirme ve proje sonuçlarının uzun vadeli sürdürülebilirliğini sağlama konusunda akademinin, sosyal diyalogun ve politika yeniliklerinin rolü hakkında görüşlerini paylaştılar.

Çalışma Genel Müdürlüğü



@cgm_csgb

