



E-BÜLTEN

ÇALIŞMA HAYATI

www.csgb.gov.tr/cgm

AYLIK BÜLTEN • SAYI:22 • 2026 OCAK

ISSN:3108-7523



ÇALIŞMA HAYATINDA
DİJİTAL
DÖNÜŞÜM



14. ÇALIŞMA MECLİSİ “ÇALIŞMA HAYATINDA DİJİTAL DÖNÜŞÜM” GÜNDEMİYLE TOPLANDI

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

..... **İMTİYAZ SAHİBİ**

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ADINA
OĞUZ TUNCAY / GENEL MÜDÜR

..... **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 ÇALIŞMA HAYATINDA TEMEL HAKLAR: ULUSAL MEVZUAT VE ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARI ÇERÇEVESİNDE BİR DEĞERLENDİRME
"Genel Müdürümüzden"
- 02 YEŞİL VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM SÜRECİNDE İŞÇİLERİN BECERİ UYUMLARININ GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ KAPANIŞ PROGRAMI VE ADİL GEÇİŞ ÇALIŞTAYI GERÇEKLEŞTİRİLDİ
"Çalıştay çıktılarının, Türkiye'nin Adil Geçiş Stratejisinin hazırlanmasına ve çalışma hayatına yönelik politika süreçlerine önemli katkılar sunması hedefleniyor."
- 04 GENÇ İSTİHDAM HAMLESİ-GÜÇ TANITIM PROGRAMI GERÇEKLEŞTİRİLDİ
"Staj Döneminde Gençlerimizin Ücret Ve Prim Maliyetlerini Desteklemeye Devam Edeceğiz"
- 08 BAKANLIĞIMIZ BİRİM AMİRLERİ VE İL MÜDÜRLERİ İSTİŞARE TOPLANTISI ANTALYA'DA GERÇEKLEŞTİRİLDİ
"Bakan Işıkhan, Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürleri İstişare Toplantısında hitaplarını gerçekleştirdi."
- 09 KÖŞE YAZISI
"Oecd'nın Bazı Ülkelerinde Sosyal Diyalog Yapılar Ve Uygulama Örnekleri"
- Eyüp BEYHAN
- 12 BAKAN IŞIKHAN, EDU-CARE II KAPANIŞ PROGRAMI'NDA KONUŞTU
"Emeklilerimizi Hiçbir Zaman Siyasi Malzeme Yapmadık, Yapmayız"
- 14 KÖŞE YAZISI
"Vazife Malullüğü"
- Haşim DÜNDAR
- 17 BAKAN IŞIKHAN, SOMALİ ÇALIŞMA VE SOSYAL İŞLER BAKANI İBRO VE BERABERİNDEKİ HEYET İLE BİR ARAYA GELDİ
"Türkiye-Somali Ortak Çalışma Komisyonu Birinci Toplantısı Protokolü ile eki 2026-2027 Eylem Planı iki Bakan tarafından imzalanarak yürürlüğe girdi"
- 18 KÖŞE YAZISI
"İş Yerinde Kuşak Yönetimi: Farklılıkları Avantaja Dönüştürmek"
- Şefika YURTIŞIĞI
- 19 14. ÇALIŞMA MECLİSİ, "ÇALIŞMA HAYATINDA DİJİTAL DÖNÜŞÜM" GÜNDEMİYLE TOPLANDI
"14. Çalışma Meclisi; işçi, kamu görevlileri ve işveren sendika konfederasyonları, oda ve borsa birlikleri, sivil toplum kuruluşları, uluslararası kuruluşlar ve akademisyenlerin katılımıyla gerçekleşti."
- 20 BAKAN IŞIKHAN, 14. ÇALIŞMA MECLİSİ TOPLANTISI'NA KATILDI
"Dijitalleşme Ve Yeni Çalışma Modelleri Karşısında Kayıp Diliyle Değil, Hak Ve Fırsat Diliyle Hareket Edilmeli"
- 22 BAKAN IŞIKHAN, III. KÜRESEL İŞGÜCÜ PİYASASI KONFERANSI KAPSAMINDA RİYAD'DA TEMASLARDA BULUNDU
"Üç Yıl İçinde 3 Milyon Gencimizi İstihdama Kazandırmayı Hedefliyoruz"
- 25 KÖŞE YAZISI
"Yapay Zeka: Dijital Araç Geliştirme Ortağı"
- Mustafa AVCI
- 27 BAKAN IŞIKHAN, ORDU'DA ZİYARETLERDE BULUNDU
"Dünyada Eşi Benzeri Görülmemiş Bir Kenetlenmeyle, Asrın Felaketini Asrın Dayanışmasına Ve Yardımlaşmasına Çevirdik"
- 33 ILO'DAN HABERLER
"Sanlıurfa'da Mevsimlik Tarımda Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Güçleniyor"



Oğuz TUNCAI
Çalışma Genel Müdürü

Genel Müdürümüzden

ÇALIŞMA HAYATINDA TEMEL HAKLAR: ULUSAL MEVZUAT VE ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARI ÇERÇEVESİNDE BİR DEĞERLENDİRME

Çalışma hakkı, sosyal devlet ilkesinin temel unsurlarından biri olup bireyin ekonomik ve sosyal varlığını geliştirmesi açısından temel bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir. Türkiye bakımından bu hak, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda açık biçimde düzenlenmiştir. Anayasa'nın 48. maddesine göre "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir"; 49. maddesinde ise "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir" hükmüne yer verilerek çalışma hakkı hem bir özgürlük hem de toplumsal sorumluluk boyutuyla ele alınmıştır. Anılan düzenlemeler, devletin yalnızca negatif yükümlülüklerle yetinmeyip çalışma hayatında aktif ve koruyucu bir rol üstlenmesini zorunlu kılmaktadır.

Anayasal düzenleme, bireysel çalışma özgürlüğünün yanı sıra toplu iş ilişkilerine ilişkin hak ve güvenceleri de kapsamaktadır. Bu bağlamda, Anayasa'nın 51. maddesi uyarınca çalışanlar ve işverenler, önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptir. Bu çerçevede sendikal haklar, çalışma hakkının kolektif boyutunu teşkil etmekte, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık mekanizmaları aracılığıyla çalışma ilişkilerinde taraflar arasındaki güç dengesinin sağlanmasını amaçlamaktadır.

Söz konusu haklar, iç hukuk düzenlemeleriyle sınırlı kalmayıp uluslararası çalışma standartları çerçevesinde şekillenmiş çok katmanlı bir koruma rejiminin parçasını oluşturmaktadır. Nitekim, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen temel sözleşmeler ve bildirgeler, örgütlenme özgürlüğü, zorla çalıştırmanın yasaklanması, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması ve ayrımcılığın önlenmesi gibi alanlarda evrensel normlar ortaya koymaktadır. Bu kapsamda özellikle 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi ile 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi sendikal özgürlüklerin uluslararası teminatını oluştururken; 29 ve 105 sayılı sözleşmeler zorla çalıştırmanın kaldırılmasını, 138 ve 182 sayılı sözleşmeler çocuk işçiliğinin önlenmesini, 100 ve 111 sayılı sözleşmeler ise eşit ücret ve ayrımcılık yasağını düzenlemektedir. Türkiye'nin bu temel sözleşmelere taraf olması, anayasal ve yasal düzenlemelerin uluslararası standartlarla uyumlu biçimde ele alınmasını beraberinde getirmektedir.

Anayasal güvencelerin somutlaşması ise çalışma hayatını düzenleyen temel kanunlar aracılığıyla gerçekleşmektedir. Bu bağlamda kamu görevlilerinin sendikal haklarını düzenleyen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, kamu çalışanlarına sendika kurma, sendikaya üye olma ve toplu sözleşme yapma hakkı tanımakta ve böylece anayasal örgütlenme özgürlüğünü kamu kesiminde kurumsallaştırmaktadır. İşçi-işveren ilişkilerinin kolektif boyutunu düzenleyen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ise sendika kurma serbestisi, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi ve grev hakkı gibi temel kolektif hakları ayrıntılı biçimde düzenlemektedir. Bu Kanun, sendikal özgürlüğün kullanılmasına ilişkin usul ve esasları belirleyerek anayasal çerçevenin uygulamadaki görünümünü ortaya koymaktadır.

Bireysel iş ilişkilerinin temelini oluşturan 4857 sayılı İş Kanunu ise iş sözleşmesinin kurulması, çalışma süreleri, fazla çalışma, eşit davranma ilkesi gibi konularda çalışanları koruyucu hükümler içermektedir. Özellikle eşit davranma ilkesi ve ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlemeler, çalışma hayatında temel hakların bireysel düzeyde korunmasını sağlamaktadır. Bu yönüyle söz konusu kanunlar, Anayasa'da öngörülen çalışma hakkı ve sendikal özgürlüklerin normatif altyapısını oluşturmakta ve sosyal devlet ilkesinin çalışma hayatındaki yansımaları teşkil etmektedir.

Sonuç olarak çalışma hayatında temel haklar, sadece ulusal mevzuatla sınırlı olmayıp anayasa, kanunlar ve uluslararası sözleşmeler arasında çok katmanlı bir normatif yapı içerisinde korunmaktadır. Bu yapı, sosyal devlet anlayışının ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarının teminatı niteliğindedir. Bu çerçevede biz de Çalışma Genel Müdürlüğü olarak, çalışma hayatında temel hak ve özgürlüklerin ulusal mevzuat ve uluslararası standartlar doğrultusunda güçlendirilmesi, etkin biçimde uygulanması ve tüm taraflar bakımından korunması ve geliştirilmesi amacıyla çalışmalarımızı kararlılıkla sürdürmeye devam edeceğiz.

YEŞİL VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM SÜRECİNDE İŞÇİLERİN BECERİ UYUMLARININ GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ KAPANIŞ PROGRAMI VE ADİL GEÇİŞ ÇALIŞTAYI GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Genel Müdürlüğümüz tarafından yürütülen “Yeşil ve Dijital Dönüşüm Sürecinde İşçilerin Beceri Uyumlarının Geliştirilmesi Projesi” kapsamında düzenlenen Proje Kapanış Programı ve Adil Geçiş Çalıştayı, 29-30 Aralık 2025 tarihlerinde Ankara’da gerçekleştirildi.

Kamu kurumları, işçi ve işveren konfederasyonları, meslek kuruluşları, akademisyenler ve özel sektör temsilcilerinin katılımıyla düzenlenen program, dönüşüm sürecine ilişkin önemli bir istişare zemini sundu.

Programın açılışında; İklim Değişikliği Başkanı Prof. Dr. Halil Hasar, Sanayi ve Teknoloji Bakan Yardımcısı Zekeriya Coştu ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Prof. Dr. Lutfihak Alpkan konuşma yaptı. Konuşmalarda, enerjide adil geçiş yaklaşımının küresel iklim gündeminin temel başlıklarından biri haline geldiği vurgulandı; COP31 süreci başta olmak üzere uluslararası platformlarda konunun öncelikli olarak ele alındığı ifade edildi.

Enerji dönüşümünün, iklim hedefleriyle uyumlu, sosyal etkileri gözetilen ve kapsayıcı bir anlayışla yürütülmesi gerektiğinin altı çizildi.

Sanayi ve teknoloji politikaları açısından yeşil ve dijital dönüşümün rekabetçilik üzerindeki belirleyici rolüne dikkat çekilirken, firmalar ve işgücünde yaşanacak dönüşümün yeni becerilere uyumla mümkün olacağı belirtildi. Bu kapsamda, insan kaynağının niteliğinin artırılması, teknofest atölyeleri, organize sanayi bölgeleri, meslek liseleri ve yüksekokullar üzerinden uygulamalı eğitim modellerinin güçlendirilmesi gerektiği vurgulandı.

Çalışma hayatına ilişkin değerlendirmelerde ise mesleklerin isimleri değişmese dahi iş tanımlarının dönüşeceği, bu sürece uyumun bilgi, beceri ve yetkinlik temelli bir eğitim yaklaşımıyla sağlanabileceği ifade edildi. Dönüşüm sürecinde bireyler ve kurumlar açısından maliyet etkin, kaliteli, hızlı, esnek ve yenilikçi olmanın temel ilkeler arasında yer aldığına dikkat çekildi.

Türkiye'nin genç nüfus yapısı ve stratejik coğrafi konumunun dönüşüm sürecinde önemli bir avantaj sunduğu belirtilirken, insan kaynağının geliştirilmesinde hayat boyu öğrenmenin belirleyici olacağı ifade edildi. İşgücü dönüşümünün büyük ölçüde mevcut çalışanların becerilerinin geliştirilmesiyle sağlanacağı, sınırlı bir kısmının ise yeni mezunlar ve dış transferlerle destekleneceği kaydedildi.

Konuşmalarda ayrıca adil geçişin çok boyutlu bir kavram olduğu vurgulandı. Paylaşımında adalet, tedarik zincirinde üretici ve satıcı arasındaki adalet, karar alma süreçlerine katılımı ifade eden prosedürel adalet, ilişkisel adalet ve özellikle kayıp yaşayan kesimlerin haklarını gözetmeyi amaçlayan restoratif adalet boyutlarının önemine dikkat çekildi. Mevcut dönüşüm sürecinde adil geçişin ağırlıklı olarak restoratif adalet boyutu üzerinden ele alındığı ifade edildi.



Açılışın ardından gerçekleştirilen oturumda, projenin kapanış sunumu yapılarak yürütülen faaliyetler, elde edilen çıktılar ve politika önerileri katılımcılarla paylaşıldı. Devamında yapılan Adil Geçiş Stratejisi Hazırlık Planı sunumunda, Türkiye'de adil geçiş yaklaşımının çalışma hayatı odağında nasıl yapılandırılacağına ilişkin yol haritası aktarıldı. Çalıştay bölümünde ise "Beceri Uyumu", "Sektörler" ile "Kapsayıcı İstihdam ve Sosyal

Koruma" başlıkları altında oluşturulan çalışma gruplarında mevcut durum analizleri yapıldı, öncelikli politika alanları belirlendi ve Adil Geçiş Yol Haritası'na ilişkin ortak değerlendirmeler gerçekleştirildi. İki gün süren çalıştay boyunca, dönüşüm sürecinin çalışma hayatına etkileri katılımcı görüş ve önerileri doğrultusunda çok boyutlu olarak ele alındı. Programın değerlendirme ve kapanış oturumunda, yeşil ve dijital dönüşüm sürecinin kimseyi

geride bırakmadan, sosyal diyalog ve kapsayıcı politikalar temelinde yürütülmesinin önemi bir kez daha vurgulandı. Çalıştay çıktılarının, Türkiye'nin Adil Geçiş Stratejisinin hazırlanmasına ve çalışma hayatına yönelik politika süreçlerine önemli katkılar sunması hedefleniyor.



GENÇ İSTİHDAM HAMLESİ-GÜÇ TANITIM PROGRAMI GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Genç İstihdam Hamlesi-GÜÇ Programı'nın tanıtımında konuşan Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, 5 temel destek alanını kapsayan Gençliğin Üretim Çağı Programı ile her gencin yeteneklerini geliştirebildiği, kabiliyetlerini işgücü piyasasına aktarabildiği, meslek hayatına başlarken devletini yanında hissettiği bir sistem kurmayı hedeflediklerine vurgu yaparak, "GÜÇ Programı ile staj imkanlarından beceri kazandırmaya, mesleki yönlendirmeden ücret desteklerine, eğitim ve istihdamda yer almayan gençlerimize yönelik yenilikçi modeller kadar çok geniş bir yelpazede gençlerimize ve işverenlerimize yeni destekler sunacağız. Hayata geçirdiğimiz bu proje ile devletin genç istihdamındaki rolünü de yeniden tanımlıyor, yeniden şekillendiriyoruz" ifadelerini kullandı.





“Staj Döneminde Gençlerimizin Ücret Ve Prim Maliyetlerini Desteklemeye Devam Edeceğiz”

Erdoğan, GÜÇ Programı kapsamında ilk adımı staj destekleriyle attıklarına değinerek, “Staj destekleriyle gençlerimizin eğitimleri sürerken, işgücü piyasasıyla tanışmasını ve mezuniyet sonrası istihdamı kolaylaştırmayı amaçlıyoruz. İŞKUR bünyesindeki Staj Portalı ile evlatlarımız uygun staj imkanlarına erişebiliyor. İşletmelerimiz de iş ilanlarını yayınlatabiliyorlar. Şimdi bu sistemi bir üst seviyeye taşıyoruz. Ulusal Staj Programı'nı İŞKUR'un uhdesine devrettik ve mevcut staj portalı ile birleştirdik. Aynı şekilde 10'dan fazla çalışanı olan kamu ve özel sektör işletmelerindeki stajyer çalıştırma yükümlülüğünü titizlikle uygulayacağız. Aktif İşgücü Programlarından yararlanan işletmelere de en az yüzde 10 oranında stajyer alma zorunluluğu getiriyoruz. Staj döneminde gençlerimizin ücret ve prim maliyetlerini desteklemeye devam edeceğiz” diye konuştu.

“Staj Desteklerimize Önümüzdeki 3 Yıl İçin Toplam 27 Milyar Liralık Bütçe Ayırdık”

İşyeri ve stajyer eşleşmesini kolaylaştırmak için iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vererek gençlerin yanında olacaklarını belirten Cumhurbaşkanı Erdoğan, sözlerini şöyle sürdürdü: “Staj desteklerimize

önümüzdeki 3 yıl için toplam 27 milyar liralık bütçe ayırdık. Mevcut staj kapasitesine ilave olarak 3 yılda 800 bin gencimizin daha staj süreçlerine devlet olarak inşallah destek sunacağız. Staj başvurularını bugün itibarıyla İŞKUR üzerinden almaya başlıyoruz. Şimdiden tüm gençlerimiz için hayırlı, uğurlu olsun diyorum. Türkiye'nin üretim kapasitesinin en verimli kaynaklarından biri; eğitim altyapımızdır. Ancak bu eğitim sistemimiz maaşle 28 Şubat döneminin adaletsiz politikaları sebebiyle çok ağır yara almıştı. Kat sayı denilen ucube uygulamayla, meslek liseli gençlerimizin yıllarca önü kesildi, istedikleri üniversitelerde eğitim görmeleri engellendi. Bu haksızlığa son verdik. Meslek liselerini çocuklarımız için tekrar cazibe merkezi haline getirdik. Mesleki eğitim kurumlarımızdan mezun olan gençlerimiz, bugün işgücü piyasasında büyük bir avantaja sahiptir. Bu gençlerimiz, eskilerin deyişiyle; kollarında altın bilezikle iş hayatında çok ayrıcalıklı bir yer tutmaktadır. Kendileri için geçmişte sıkça kullanılan ara eleman ifadesinin yerini, bugün iş dünyasının aranan eleman tabiri almıştır. Bu dönüşüm mesleki eğitimin üretim süreçlerindeki yerini göstermesi açısından çok mühimdir.”

“Her Öğrencimize Kendileriyle Yakından İlgilenecek İş Ve Meslek Danışmanı Atayacağız”

Erdoğan, meslek liseleri ve meslek yüksek okullarında öğrenim gören gençleri doğru yönlendirmenin, onları henüz diplomalarını almadan farklı sektörlere dahil edebilmenin önem arz ettiğine vurgu yaparak, “Bu sayede genç istihdam oranını artırabilir, sanayimizin ve hizmet sektörümüzün ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü çok daha hızlı karşılayabiliriz. İşte bu amaçla GÜÇ Programı kapsamında Geleceğim Meslekte Uygulamasını hayata geçiriyoruz. Uygulama çerçevesinde yükseköğretim Kurulumuz, Milli Eğitim Bakanlığımız ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımız arasında güçlü bir işbirliği tesis ettik. Mesleki ve teknik liselerin son sınıfındaki öğrencilerimizin bilgilerini, İŞKUR sistemine aktardık. Meslek yüksekokullarımızın son sınıflarında eğitimlerini sürdüren öğrencilerimizin bilgilerini de yakında İŞKUR veri tabanına dahil edeceğiz. Her öğrencimize kendileriyle yakından ilgilenecek İş ve Meslek Danışmanı atayacağız. Başta savunma sanayii olmak üzere, öğrencilerimizi aileleri ve danışmanlarıyla uyum içinde yönlendirip, farklı sektörlerdeki işverenlerimizle bir araya getireceğiz. Bu suretle her sene yaklaşık 250 bin meslek lisesi ve meslek yüksekokulu son sınıf öğrencimizi iş ve meslek danışmanlarıyla buluşturacak, 3 yılın sonunda toplam 750 bin gencimizi iş hayatında hazır hale getireceğiz” bilgilerini paylaştı.



NEET İşgücü Uyum Programı (NİUP)

Üçüncü destek modülü olan NİUP Programıyla gençlerin yeni beceriler kazanarak, farklı alanlarda görev alarak uygulamalı deneyim elde edebileceklerine işaret eden Erdoğan, "Programa katılan her gencimize günlük 1.375 lira cep harçlığı vereceğiz. İş kazası, meslek hastalığı ve genel sağlık sigortası primlerini de İŞKUR üzerinden devlet olarak biz üstleneceğiz. Bu suretle önümüzdeki 3 yıl boyunca her sene 150 bin, 3 yılın sonunda ise toplam 450 bin gencimize eğitim vereceğiz. 108 milyar lira kaynak ayırdığımız bu programla eğitim ve istihdamın dışında kalmış gençlerimizi üretim sürecine yeniden dahil etmiş olacağız" şeklinde konuştu.

İşe İlk Adım Programı

Cumhurbaşkanı Erdoğan, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun verilerine bakıldığında Temmuz 2024 – Haziran 2025 döneminde yaklaşık 1,5 milyon kişinin ilk kez sigortalı olarak veya kendi işini kurarak işgücü piyasasına girdiğini kaydederek, şöyle devam etti: "İlk kez sigortalı olanların yüzde 58'i 18-29 yaş aralığında bulunurken, kendi işini kuranların neredeyse yarısı gençlerden oluşuyor. Burada dikkat çeken husus; yüzde 42'lik önemli bir kesimin ilk işe giriş yaşının 30 ve üstü olmasıdır. Bu tablo hem iş hayatına katılımın, hem de aile kurma süreçlerinin belirgin şekilde uzadığını ve geciktiğini göstermesi bakımından önemlidir. Bu süreleri kısaltmak için devreye aldığımız dördüncü program; İlk Adım Programıdır. Özel

sektörle işbirliğinde tasarladığımız bu programla, 18-25 yaş arası gençlerimizin işe girdikten sonraki ilk 6 aylık maaşlarını biz karşılayacağız. Aynı şekilde, ilk sigortalarını başlatarak 6 aya kadar tüm sigorta primlerini de biz ödeyeceğiz. Üstelik bunun karşılığında işverenlerimize herhangi bir istihdam garantisini şartı getirmeyeceğiz. Verdiğimiz bu desteklerle işverenlerimizin ilave istihdam sağladığı durumlarda ilk işe giriş bir maliyet kalemi olmaktan çıkacak, gençlerimizin için de 6 ay boyunca güvenli bir başlangıç olacak. Aynı şekilde gençler tecrübesiz şeklindeki önyargıyı da fiilen ortadan kaldırmış olacağız. Projeden en az 1 çalışanı olan küçük ölçekli esnafımızı da yararlandıracacağız. 216 milyar lira kaynak ayırmayı ön gördüğümüz bu programdan her sene 250 bin kişi olmak üzere, 3 yılda 750 bin gencimizi faydalandırmayı amaçlıyoruz."

"İŞKUR Gençlik Programı Dahilinde Haftada 3 Gün Görev Alan Her Bir Gencimizin Gelirini Aylık 15 Bin Liradan, 19 Bin Liraya Çıkartıyoruz"

GÜÇ Hamlesi'nin beşinci ve son ayağını İŞKUR Gençlik Programı'nın teşkil ettiğine işaret eden Erdoğan, "Geçtiğimiz yıl uygulamaya aldığımız İŞKUR Gençlik Programı, gençlerimiz tarafından büyük bir ilgi ve teveccühle karşılandı. Haftada 1 ila 3 gün çalışarak, gelir elde eden öğrencilerimizin sayısı bir yılda tam 150 bine ulaştı. Şimdi bu projeyi daha da büyütüyor ve güçlendiriyoruz. Günlük 1.083 lira olan cep harçlığını, 1.375 liraya yükseltiyoruz. Böylece, İŞKUR Gençlik Programı dahilinde haftada 3 gün görev alan her bir gencimizin gelirini aylık 15 bin liradan, 19 bin liraya çıkartıyoruz. Önümüzdeki 3 yılda 3 milyondan fazla gencimizi istihdama kazandıracak, 445 milyar liralık devasa bir kaynağı bu programa tahsis edeceğiz. GÜÇ Programı ile öğrencilerimiz erken yaşta nitelikli iş deneyimi kazanacak. Meslek liselerimizde okuyan gençlerimiz daha mezun olmadan sağlıklı ve güvenilir kanallardan iş hayatına yönlendirilecek. Eğitim ve istihdam dışı gençlerimiz, yeniden sisteme dahil edilecek. Üniversite mezunlarımızın ilk iş tecrübesi risk olmaktan çıkacak. Yükseköğrenimlerini sürdüren

gençlerimiz ise hem okurken, hem üretirken geleceğe daha donanımlı hazırlanmış olacak. Gençlerimiz, öğrencilerimiz ve elbette işverenlerimiz için hayırlı, uğurlu olsun diyorum" ifadelerini kullandı.

"Türkiye Yüzyılı Vizyonu Çerçevesinde; Genç İstihdamını, Türkiye'nin Stratejik Önceliklerinden Biri Olarak Ele Alıyoruz"

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Işıkhan ise, Türkiye'nin tarih boyunca; hep genç nüfusuyla öne çıkan bir ülke olduğuna vurgu yaparak, "Gençlerimizin enerjisi, azmi ve çalışkanlığı; sanayimize ve teknolojiimize, her alanda hayatımıza güç kattı. Ancak, artık çok iyi biliyoruz ki demografik yapımız, negatif anlamda hızla değişiyor. Bugün Türkiye olarak hâlâ; genç ve dinamik bir nüfusa sahip olsak da önemli bir demografik fırsat penceresinin içinde olsak da bu durum maalesef uzun yıllar sürmeyecektir. Çocuk nüfus oranımız, son yirmi yılda düşerken, yaşlı nüfusumuzun payı; yaklaşık yüzde 7'lerden yüzde 11 seviyelerine yükseldi. Eğer bugün, gençlerimizi, nitelikli biçimde istihdama katamazsak, yarın hem genç nüfusu azalan, hem de hızla yaşlanan bir ekonomiyle karşı karşıya kalabiliriz. İşte bu yüzden, Bakanlık olarak; Türkiye Yüzyılı vizyonu çerçevesinde; genç istihdamını, Türkiye'nin stratejik önceliklerinden biri olarak ele alıyoruz" ifadelerini kullandı.

"İşsizlik Oranı, Son 31 Aydır Tek Haneli Seyrediyor"

Işıkhan, son yıllarda Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın liderliğinizde uygulanan politikalar sayesinde; işsizlik oranının son; 31 aydır tek haneli seyrettiğine dikkati çekerek, şöyle devam etti: "Bu oran, Cumhuriyet tarihimizin bir rekorudur. İşsizlik yüzde 8,6'ya gerilerken, istihdam oranı yüzde 49,2'ye; işgücüne katılım oranı yüzde 53,8 seviyesine ulaştı. Kadınların işgücüne katılım oranı; yüzde 36,2'ye yükselirken; genç işsizlik oranımız; yüzde 15,4'e gerilemiş durumda. Bu, işgücü piyasası verilerimiz, Orta Vadeli Program hedeflerimizle de uyumlu ve başarılı bir şekilde ilerlemektedir. Ancak, gençlerin istihdamında çok başarılı sonuçlar elde

etsek de, biz bunları yeterli görmüyoruz ve çok güçlü programlarla daha iyi noktalara ulaşma gayretindeyiz. Bu amaçla; gençlerin eğitimden istihdamına geçişini hızlandırmayı, üretim odaklı becerilerini geliştirmeyi ve işgücü piyasasına katılımlarını hedefleyen Ulusal İstihdam Programı, GÜÇ Programı'nı hazırladık. Bu programla; söz konusu problemleri aşmanın ötesine de geçerek gençlerimiz için; uygun ve proaktif zeminler sunduk."

"GÜÇ Programı ile Gençlerimiz Çalışma Hayatına Daha Erken Yaşlarda Başlayacak"

GÜÇ programının ana başlıklarına kısaca değinen Bakan Işıkhan, "Yaptığımız çalışmaların sonunda şunu gördük; gençlerimiz için en kırılğan eşik işe, ilk giriş dönemidir. SGK verilerine göre ilk kez sigortalı olanların neredeyse yarısı, 30 yaş üzerindedir. Bu veri, bizlere gençlerin önemli bir kısmının çalışma hayatına maalesef çok geç katıldığını gösteriyor. Çalışma hayatına geç katılan gençlerin de; hayatlarını düzene sokması, aile kurması ve çocuk sahibi olması da geç ve zor oluyor. Bugün GÜÇ Programında; gençlerimizin çalışma hayatına, daha erken yaşlarda başlamalarını sağlayacak programlara da yer veriyoruz" diye konuştu.

Işıkhan, bir diğer çalışma alanının Uluslararası literatürde NEET adı verilen; aslında küresel bir mesele olan ne eğitimde ne istihdamda olan gençler olduğuna vurgu yaparak, "Son yıllarda, bu alanda ülkemizde genel bir düşüş eğilimi söz konusu olsa da biz bunun yeterli olmadığını düşünüyoruz. Bu gençleri yeniden eğitime, yeniden istihdam ve yeniden üretime kazandırmanın gerektiği çok açıktır. Ayrıca lise ve üniversite mezunlarımızın da bu NEET tuzağına düşmeden önce iş hayatına kazandırılması oldukça önemli. GÜÇ Programında bugün, bu amaca yönelik adımlar da yer almaktadır" ifadelerini kullandı.

"Meslek Lisesi Ve Yüksekokul Mezunlarının Kendi Alanlarında İstihdamını Cazip Kılacak Yeni Mekanizmalar Geliştireceğiz"

Diğer bir mevzunun ise Türkiye'nin üretim gücünü ayakta tutan meslek liseleri ve yüksekokulları

olduğuna değinen Bakan Işıkhan, "Meslek liseleri ve yüksekokulları, sanayimizin ve hizmet sektörümüzün tam da ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağını yetiştiriyor. Ancak bu konuda da bazı sorun alanları mevcut. TÜİK verilerine göre; mesleki ve teknik ortaöğretimden mezun olan her 5 meslek lisesi mezununun 4'ü, meslek yüksekokulu mezunlarının da büyük bir kesimi kendi meslek alanı dışında iş arıyor ve çalışıyor. Bu tabloya göre meslek sahibi gençlerimizi, işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumunu güçlendirecek staj ve işbaşı eğitim programlarını daha nitelikli hale getirecek, meslek lisesi ve yüksekokul mezunlarının kendi alanlarında istihdamını cazip kılacak yeni mekanizmalar geliştirmemiz gerekiyor. Bugün, GÜÇ Programında buna da yer veriyoruz" bilgilerini paylaştı.

"İŞKUR Gençlik Programı'ndan Bugüne Kadar 250 Bin Gencimiz Faydalandı"

Işıkhan, üzerinde çalıştıkları son konunun da öğrencilik döneminde, iş deneyimi ve staj olduğuna belirterek, şunları kaydetti: "Saha buluşmalarımızda; gençlerimiz sıkça staj imkanı bulamadıklarından, deneyim eksikliği sebebiyle işe girmekte güçlük çektiklerini dile getirdiler. Gerçekten de işverenlerin, işe alırken en fazla önem verdikleri konunun başında, iş deneyimi geliyordu. Oysa staj, gençler için iş dünyasını yakından tanıdıkları, mesleklerini yerinde uyguladıkları, kendilerini geliştirdikleri ve mezuniyet sonrası iş bulma süreçlerine daha hazırlıklı girdikleri bir köprüdür. Bu köprüyü güçlendirmek; staj imkânlarını adil, erişilebilir ve güvenli kılmak, gençlerimiz kadar işverenlerimiz için de kritik bir ihtiyaçtır. Bu meseleye yönelik, geçen sene başlattığımız; İŞKUR Gençlik Programı'ndan bugüne kadar 250 bin gencimiz faydalandı."

Bu programdan yararlanan üniversite gençleri adına Cumhurbaşkanı Erdoğan'a teşekkür eden Bakan Işıkhan, "Şu an bu salonda bizlerle birlikte olan, İŞKUR Gençlik katılımcısı gençlerimizin gayreti ve memnuniyeti, bu programın ne denli isabetli bir adım olduğunu bizlere göstermektedir. GÜÇ Programında bugün, buna daha fazla yer

veriyoruz" dedi.

"Genç İstihdam Hamlesi, Türkiye Yüzyılı'nda Çizilen Vizyonun, Gençlik Boyutunu Somutlaştıran Güçlü Bir Adımdır"

Genç İstihdam Hamlesi – Gençliğin Üretim Çağı Programı'nın tüm bu alanlara cevap vermek üzere hazırlandığını söyleyen Işıkhan, "Bu hamle, Türkiye Yüzyılı'nda çizilen vizyonun, gençlik boyutunu somutlaştıran, güçlü bir adımdır. Bakanlık olarak biz; yeteneği ne olursa olsun, her bir gencimizin yeteneği olduğuna, bu yeteneğini geliştirebilmesi, işgücü piyasasına ilk adımını atarken; arkasında devletin güçlü desteğini hissetmesi ve Türkiye Yüzyılı inşasına kendi adına bir tuğla koymasının gayreti içerisindeyiz. GÜÇ programı, çalışma ve üretme alışkanlığını, gençlerimize kazandıracak ve gençleri harekete geçirecek bir program olacaktır. Zira günümüzde, bir devletin kalkınma hedefi, artık gençlerin başarısıyla ölçülmektedir. Gençlerimizi; çalışkan, özgüvenli ve üretimin asli aktörü haline getireceğine inandığımız bu programın, Türkiye'nin kaderini değiştireceğine inanıyoruz" şeklinde konuştu.

Işıkhan, bu ülkenin en büyük enerjisinin ve beşeri sermayesinin geçler olduğuna dikkati çekerek, "Bugün yeni bir dönemi başlatıyoruz: Bu çağ, sizin çağınız, Bu çağ, gençliğin üretim çağıdır" değerlendirmesinde bulundu. Bakan Işıkhan, konuşmasının sonunda Türkiye'nin üretim gücüne güç katacak olan ve kapılarını gençlere açarak, programa destek veren iş dünyasına; TİSK, TOBB, TİM, MÜSİAD, TESK, Halkbank, Ziraat Bankası, Vakıfbank, Turkcell'e ve tüm paydaşlara teşekkür etti.

Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'a da gençleri desteklediği için teşekkür eden Işıkhan, Genç İstihdam Hamlesi'nin hayırlı olmasını diledi.

BAKANLIĞIMIZ BİRİM AMİRLERİ VE İL MÜDÜRLERİ İSTİŞARE TOPLANTISI ANTALYA'DA GERÇEKLEŞTİRİLDİ



“

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan, Antalya'da düzenlenen Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürleri İstişare Toplantısında hitaplarını gerçekleştirdi.

”





Eyüp BEYHAN
eyup.beyhan@csgb.gov.tr

OECD'İN BAZI ÜLKELERİNDE SOSYAL DİYALOG YAPILARI VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ

Sosyal diyalog, çalışan ve işveren örgütleri arasında ya da bu iki tarafın kamu otoriteleri ve sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte yürüttüğü bilgi paylaşımı, istişare ve müzakere süreçlerini ifade eder. Bu süreçler kimi ülkelerde iki taraflı (bipartite), kimi ülkelerde ise üçlü (tripartite) veya çok paydaşlı yapılar şeklinde kurumsallaşmıştır. Sosyal diyalog mekanizmaları yalnızca çalışma hayatının düzenlenmesinde değil, sosyal güvenlik, mesleki eğitim, bölgesel kalkınma ve kriz yönetimi gibi alanlarda da belirleyici rol üstlenmektedir.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) üyesi ülkelerde sosyal diyalog uygulamaları tarihsel arka plan, sendikalaşma oranı, toplu sözleşme kapsamı ve devletin rolüne bağlı olarak farklılaşmaktadır. Fransa, Almanya, İsveç, Polonya ve Güney Kore örnekleri üzerinden sosyal diyalog mekanizmalarının kurumsal yapısı ve işleyişine bakacağız. Örnek ülkeleri ele alırken çok geniş değil de oldukça özet bilgilerle yetinmeye çalışacağız.

1. FRANSA: ÇOK KATMANLI VE DEVLETİN ETKİN OLDUĞU BİR MODEL

Fransa'da sosyal diyalog, işyeri, sektör, sektörler arası, bölgesel ve ulusal düzeylerde kurumsallaşmış çok katmanlı bir yapıya sahiptir. Sistem, esas itibarıyla sendikalar ile işveren örgütleri arasındaki pazarlık ilişkisine dayanmakla birlikte, devlet çalışma hayatının düzenlenmesinde güçlü bir aktör olmaya devam etmektedir. Fransız modelinde dikkat çeken unsurlardan biri, düşük sendikalaşma oranına rağmen yüksek toplu sözleşme kapsayıcılığıdır. Sendika üyeliği görece sınırlı olsa da, sektörel sözleşmelerin idari kararlar genişletilmesi sayesinde çalışanların büyük çoğunluğu toplu sözleşme kapsamındadır. Devlet; asgari ücretin belirlenmesi, temel çalışma haklarının yasayla düzenlenmesi ve sektörel sözleşmelerin yaygınlaştırılması gibi alanlarda belirleyici rol üstlenmektedir.

a- İşyeri Düzeyi

İşyeri düzeyinde çalışan temsili iki kanallıdır:

- Sendikalar tarafından atanan delegeler,
- Seçilmiş çalışan temsilcileri.

2019'dan itibaren 11 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde "Sosyal ve Ekonomik Komite" (CSE) tek çatı altında temsil mekanizması olarak faaliyet göstermektedir. Sendika delegeleri toplu pazarlık yetkisine sahipken, seçilmiş temsilciler daha çok bilgilendirme ve danışma süreçlerinde rol almaktadır.

Belirli koşullarda referandum yoluyla doğrudan çalışan onayına dayalı anlaşma mekanizmasının varlığı, Fransız sistemine esneklik kazandırmaktadır.

b- Ulusal Düzey: ESEC

Fransa'da ulusal düzeyde sosyal diyalogun anayasal danışma organı Conseil économique, social et environnemental (Ekonomik, Sosyal ve Çevresel Konsey – ESEC)'dir. ESEC; çalışanlar, işverenler, çiftçiler, serbest meslek sahipleri, gençlik temsilcileri, çevre örgütleri ve çeşitli sivil toplum kesimlerinden oluşan geniş bir temsili yapıya sahiptir. Hükümet ve Parlamento'ya ekonomik, sosyal ve çevresel politikalara ilişkin görüş sunar; kamu politikalarının değerlendirilmesine katkı sağlar ve farklı toplumsal kesimler arasında diyalog zemini oluşturur. Bu yapı, Fransız sosyal modelinde katılımcı danışma mekanizmasının kurumsal teminatı niteliğindedir.

2. ALMANYA: İKİ TARAFLI SOSYAL ORTAKLIK VE KURUMSAL KATILIM

Almanya'da Fransa'daki gibi merkezi bir ulusal sosyal diyalog konseyi bulunmamaktadır. Bununla birlikte sosyal diyalog, anayasal güvence altındaki örgütlenme özgürlüğü ve güçlü toplu pazarlık sistemi sayesinde köklü bir geleneğe sahiptir.

Alman modeli esas olarak iki taraflı (bipartite) yapıya dayanır. Devlet daha çok hukuki çerçeveyi belirleyen ve kuralları güvence altına alan konumdadır.

a- İş Konseyleri

İşyeri düzeyinde sosyal diyalogun temel kurumu iş konseyleridir. En az beş çalışanın bulunduğu işyerlerinde iş konseyi kurulabilir. İş konseyleri; çalışma süreleri, yeniden yapılandırma, iş organizasyonu gibi konularda bilgi alma, danışılma ve belirli alanlarda ortak karar alma yetkisine sahiptir. Sendikalar sektörel veya işletme düzeyinde toplu sözleşme müzakereleri yürütürken, iş konseyleri günlük çalışma düzenine ilişkin konularda etkili olmaktadır.

b- Mesleki Eğitimde Üçlü Katılım

Almanya'da mesleki eğitim sistemi sosyal tarafların aktif katılımıyla yürütülmektedir. Bundesinstitut für Berufsbildung (Federal Mesleki Eğitim Enstitüsü – BIBB) bünyesinde işverenler, sendikalar ve kamu otoriteleri eşit temsil temelinde karar süreçlerine katılmaktadır. Ulusal, eyalet ve yerel düzeyde kurulan komiteler; eğitim standartlarının belirlenmesi, müfredatın geliştirilmesi ve sınav sisteminin düzenlenmesi gibi konularda rol oynamaktadır. Bu yapı, Alman sosyal ortaklık modelinin en başarılı örneklerinden biri olarak değerlendirilmektedir.

c- Asgari Ücret Komisyonu

2014 yılında yürürlüğe giren yasal düzenleme ile asgari ücret, bağımsız bir komisyon tarafından belirlenmektedir. Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns çerçevesinde kurulan Asgari Ücret Komisyonu; işçi ve işveren temsilcilerinden oluşmakta, ayrıca bilim insanları danışman statüsünde yer almaktadır. Bu yapı, sosyal tarafların ücret politikasına doğrudan katılımını sağlayan kurumsal bir mekanizma olarak öne çıkmaktadır.

3. İSVEÇ: YÜKSEK SENDİKALAŞMA VE ÖZERK TOPLU PAZARLIK

İsveç modeli, sosyal tarafların güçlü özerkliğine dayanmaktadır. Devletin toplu pazarlık süreçlerine müdahalesi sınırlıdır; sosyal tarafların kendi kendini düzenleme geleneği son derece güçlüdür. Yüksek sendikalaşma oranı ve geniş toplu sözleşme kapsayıcılığı, İsveç'i OECD ülkeleri içinde ayrıcalıklı bir konuma taşımaktadır.

a- İşyeri Düzeyinde Katılım

İşverenler, çalışma koşullarında önemli değişiklik yapmadan önce sendikalarla müzakere etmekle yükümlüdür. Ayrıca belirli büyüklükteki şirketlerde çalışan temsilcileri yönetim kurullarında yer alabilmektedir. Bu durum, kurumsal yönetim ile sosyal diyalog arasında doğrudan bağ kurmaktadır.

b- İş Güvenliği Konseyleri

İsveç'te sosyal taraflar arasında imzalanan "geçiş anlaşmaları" temelinde kurulan iş güvenliği konseyleri (trygghetsrådet), işten çıkarılan çalışanlara yeniden istihdam desteği sunmaktadır. Bu yapılar eğitim, danışmanlık ve ekonomik destek sağlayarak işgücü piyasasında geçişleri kolaylaştırmaktadır. Konseyler, işveren katkılarıyla finanse edilmekle birlikte, toplu pazarlık sürecinin bir parçası olarak çalışanların da dolaylı katkısını içeren ortak bir dayanışma mekanizmasıdır.

4. POLONYA: DANIŞMA AĞIRLIKLI VE GELİŞMEKTE OLAN BİR MODEL

Polonya'da sosyal diyalog hem bölgesel hem ulusal düzeyde kurumsallaşmıştır; ancak toplu sözleşme kapsayıcılığı ve sendikalaşma oranı görece düşüktür.

a- Bölgesel Sosyal Diyalog Komisyonları

2001 yılında çıkarılan yasa ile kurulan bölgesel sosyal diyalog komisyonları; işçi ve işveren temsilcileri ile kamu otoritelerini bir araya getirmektedir. Bu komisyonlar bölgesel kalkınma, istihdam ve sosyal politika konularında danışma işlevi görmektedir.

b- Ulusal Sosyal Diyalog Konseyi

2005 yılında kurulan Ulusal Sosyal Diyalog Konseyi, hükümet, işveren ve çalışan temsilcilerinden oluşan üçlü bir yapıdır. Konsey; yasa tasarılarına ilişkin görüş bildirme, bütçe politikalarını değerlendirme ve asgari ücret artışlarına dair öneri sunma gibi yetkilere sahiptir.

Polonya örneği, sosyal diyalog kültürünün kurumsal olarak mevcut olmakla birlikte henüz tam anlamıyla yerleşmediğini göstermektedir.

5. GÜNEY KORE: KRİZ YÖNETİMİNDE SOSYAL DİYALOG

Güney Kore'de sosyal diyalog özellikle 1997 Asya finansal krizinin ardından güç kazanmıştır. Kriz döneminde kurulan üçlü komisyonlar ekonomik reform sürecine katkı sağlamış ve sosyal uzlaşma zemini oluşturmuştur. Günümüzde sosyal diyalog kurumsal olarak Economic, Social and Labor Council bünyesinde yürütülmektedir. Konsey; işçi, işveren, hükümet ve kamu yararını temsil eden üyelerden oluşmaktadır. İstihdam politikaları, çalışma ilişkileri reformu ve sosyal bütünleşme konuları burada ele alınmaktadır. Ayrıca yerel düzeyde dörtlü ortaklık yapıları oluşturularak sosyal diyalogun bölgesel kalkınmaya katkısı güçlendirilmektedir.

Sonuç olarak şöyle özetlemek mümkündür;

OECD ülkeleri arasında sosyal diyalog mekanizmaları tek tip bir model izlememektedir.

- Fransa'da devletin aktif rol üstlendiği, çok katmanlı ve yüksek kapsayıcılığa sahip bir yapı,
- Almanya'da iki taraflı sosyal ortaklık ve kurumsal katılım mekanizmaları,
- İsveç'te yüksek sendikalaşma ve özerk toplu pazarlık geleneği,
- Polonya'da danışma ağırlıklı ve gelişmekte olan bir sistem,
- Güney Kore'de ise kriz deneyimleriyle şekillenen üçlü diyalog modeli dikkat çekmektedir.

Bu farklılıklar, sosyal diyalogun yalnızca hukuki düzenlemelerle değil, tarihsel gelenek, sendikal kültür, devletin rolü ve ekonomik yapı ile birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Sosyal diyalog, ekonomik verimlilik ile sosyal adalet arasında denge kuran, katılımcı yönetimi güçlendiren ve toplumsal uzlaşmayı pekiştiren temel bir mekanizma olarak OECD ülkelerinde merkezi önemini korumaktadır.

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

BAKAN IŞIKHAN, EDU-CARE II KAPANIŞ PROGRAMI'NDA KONUŞTU



Türkiye Yüzyılı idealini beşeri sermaye gücüyle gerçekleştireceklerine yürekten inandıklarına vurgu yapan Bakan Işıkhan, "Kalkınma hamlemizin amacı, yediden yetmişe, milletimizin her bir ferдинin, bu önemli vizyona destek verebileceği bir refah ortamını oluşturmaktır. Bizi, sürdürülebilir kalkınma hedeflerimize taşıyacak olan bu refah ortamı ise; nüfusumuzun yarısını oluşturan ve toplumumuzun kurucu unsuru olan kadınların kıymetli destekleriyle gerçekleşebilir. Bu kapsamda, kadınların üretime tam ve etkin katılımı, tam bağımsız yerli ve milli kalkınma hamlelerimizde kilit bir rol oynamaktadır. Öte yandan ülkemizin geleceği adına beka meselesi olarak gördüğümüz aile kurumunun, sağlam temeller üzerinde yükselbilmesi ve kimse'nin çalışma hayatında zorluklara maruz kalmaması için tedbirlere devam etmekteyiz" ifadelerini kullandı.

"Emeklilerimizin Hakkı Olan SGK Borçlarınızı Ödeyin"

Işıkhan, Türkiye'de kadınlar, gençler ve tüm vatandaşlar için uzun vadeli politikalar yürütülürken, bazılarının da şovdan başka bir şey üretmediklerine değinerek, sözlerini şöyle sürdürdü: "Bu kişiler maalesef, tamamen şov ve popülizm organizasyonuna dönüşen Cumhuriyet Halk Partisi yöneticileridir. Yüce mecliste yine siyasi şov amaçlı yaptıkları sözüm ona nöbetten bahsediyorum. Bunlar işçi derler, emekçi derler; bunun siyasetini yaparlar ama kendi belediyeleri; işçilerimizin alın terini, hak ettiği ücretini ödemez. Emekli derler, gidip mecliste güya emekliler

için nöbet tutarlar; ama SGK'ya borçlarını ödemezler. Bugün emeklilere; emekli maaşı ödeyen SGK'ya, en fazla borcu olan kurumlar, artık çok iyi bildiğiniz gibi; CHP'li belediyelerdir. Siz mecliste nöbet tutacağınıza önce; emeklilerimizin hakkı olan SGK borçlarınızı ödeyin. Meclis'te nöbet tutacağınıza, SGK borçlarını ödemeyen belediye başkanlarınızdan hesap sorun. Bugünkü zihniyet geçmişte emeklilerimizin aylıklarını ödemekte zorlanan bir zihniyettir."

dan hesap sorun. Bugünkü zihniyet geçmişte emeklilerimizin aylıklarını ödemekte zorlanan bir zihniyettir."

CHP Yöneticilerinin, herkesi siyaset için kullanılabilecek, üzerinden prim yapılabilecek, popülizm yapılabilecek birer araç olarak gördüklerini söyleyen Bakan Işıkhan, "Gerçekten emeklilerimiz, işçilerimiz, gençlerimiz, kadınlar da bunların umurunda değildir. Şov için mecliste nöbet tutacaklarına; yerel seçimlerde emeklilerimize yönelik verdikleri vaatlerin nöbetini tutsunlar. Bunun hesabını aziz milletimize versinler. Çıksınlar verdikleri vaatlerle kandırdıkları vatandaşlarımızdan özür dilesinler; yolsuzlukların hesabını sorsunlar ve bunların hesabını versinler. 2002'den bugüne SGK'yı, nasıl bunların getirdiği batma noktasından bugünlere getirdiysek, bundan sonra daha da güçlendirip emeklilerimizin refah artışını devam ettireceğiz" diye konuştu.

"Emeklilerimizi Hiçbir Zaman Siyasi Malzeme Yapmadık, Yapmayız"

Işıkhan, emeklilerle ve emekçilerle aralarına giremeyeceklerine vurgu yaparak, "Biz dün neyse, bugün de oyuz, yarında o olacağız. CHP' de ne yazık ki; dün neyse, bugün de öyle, yarın da öyle olacak. Bugün dünyanın neresinde olursa olsun kurulan her masada artık Türkiye konuşuluyor, Türkiye'nin çıkarları gündeme geliyor. Avrupa'daki kendi mevkidaşları bile bunları ciddiye alıp, 5 dakika randevu dahi vermiyor. İşte tam da bu yüzden kıymetli emeklilerimiz müsterih olsun. Bugün dünyada

sözü dinlenen, ekonomisi güçlü, masada ağırlığı olan, krizleri yöneten bir Türkiye varsa; bu, Sayın Cumhurbaşkanımızın; satranç ustalığıyla yürüttüğü kararlı ve dırayetli siyasetin sonucudur. Bu güçlü Türkiye'de, refah artışı lafla değil; icraatla olur ve bu refahın ilk adresi de her zaman vatandaşlarımız olmuştur. Biz, AK Parti olarak, emeklilerimizi hiçbir zaman siyasi malzeme yapmadık, yapmayız. Dün nasıl emeklilerimizin yanında olduysak, bugün de yarın da aynı duruşla, aynı samimiyetle onların refahını artırmaya devam edeceğiz" ifadelerini kullandı.

"EDU-CARE Sadece Bir Mali Destek Paketi Değil, Aynı Zamanda Çalışan Anneleri Rahatlatan Bir İstihdam Stratejisidir"

Kadınların çalışma yaşamı ile aile hayatı arasında yaşadığı ikilemi ortadan kaldırmak için birçok projeyi ve kolaylaştırıcı düzenlemeyi hayata geçirdiklerini anımsatan Bakan Işıkhan, şöyle devam etti:

"Bu anlamda, başarıyla uyguladığımız ve bugün itibarıyla kapanışını gerçekleştirdiğimiz EDU-CARE projesi, bu tedbirlerimizin somut bir örneği olmuştur. EDU-CARE sadece bir mali destek paketi değil, aynı zamanda çalışan anneleri rahatlatan bir istihdam stratejisidir. Bu sayede, temel bakım hizmetlerinden yararlanmayı bir lüks olmaktan çıkarıp, çalışma hayatının olağan bir parçası haline getirilmesi için önemli bir adım atmış olduk. Bir yandan, istihdamdan kopma riskiyle yüzleşen annelerimize sağladığımız finansal destekle, onlara iş gücü piyasasında kalmaları için güçlü bir destek





vermiş olduk. Diğer taraftan ise; çocuk bakım hizmetlerini kayıt dışılığın gölgesinden kurtararak bu değerli mesleği; standardı ve sosyal güvencesi olan, profesyonel bir meslek statüsüne kavuşturmayı hedefledik. Bu doğrultuda projemiz, çalışma hayatında çift yönlü bir iyileşme sağlamayı amaçlayarak, kendi gerçeklerimize uygun, özgün bir karaktere bürünmüştür. Çalışma hayatında kritik öneme sahip kayıtdışı istihdamla mücadele hususunda da bize yeni bir fırsat sunmuştur. Ev hizmetlerinde çalışanların kayıt altına alınması, sosyal güvenlik sistemimizin aktüeriyal dengesi açısından hayati öneme haiz hususlardan bir tanesidir. EDU-CARE, kayıtlı çalışmanın teşvik edilmesinde 'ceza' değil 'ödül ve destek' mekanizmasının ne denli etkili olduğunun ispatıdır."

Işıkhan, kapanışı gerçekleştirilen bu projenin, AB Delegasyonu ile gelecekteki iş birlikleri için de güçlü bir referans olduğuna işaret ederek, "Türkiye, AB adaylık sürecinde sosyal fasıllardaki standartları yakalama ve hatta bazı alanlarda bu standartların üzerine çıkma kararlılığını sürdürmektedir. Buradan, projenin finansmanına ve uygulanmasına katkı sunan Avrupa Birliği yetkililerine yapıcı iş birlikleri

için teşekkür ediyorum. EDU-CARE, bizim için sadece başarılı bir proje değil, aynı zamanda kazanılmış bir tecrübedir. Bu projeden elde ettiğimiz kazanımları; 12. Kalkınma Planımız ve Orta Vadeli Program hedeflerimizle uyumlu bir şekilde ele alıyor, bunu geleceğe ait ulusal politikalarımızı belirlememize yardımcı olacak önemli bir referans kaynağı olarak değerlendiriyoruz" şeklinde konuştu.

"İş Pozitif Kadın İstihdam Programıyla Bugüne Kadar; 1 Milyon 800 Binden Fazla Kadının İşe Yerleşmesine Aracılık Ettik"

Çocuk, yaşlı ve engelli bakım hizmetlerini de içerisine alan sosyal politika hamlelerini, Türkiye'nin dört bir yanında çok daha yaygın, ekonomik ve erişilebilir hale getirmeyi hedeflediklerini kaydeden Bakan Işıkhan, "Eş zamanlı olarak, kadın, engelli ve genç istihdamına yönelik teşvik mekanizmalarımızı sadeleştirip güçlendirerek, bu destekleri çok daha etkin ve sonuç alıcı bir yapıya kavuşturma gayretindeyiz. Bu doğrultuda, kadın istihdamını artıracak, bu alanda kayıtdışı azaltacak birçok projeye ve programa da Bakanlık olarak imza attık. Yaklaşık 2 sene önce, Saygıdeğer Emine Erdoğan hanımefendinin katılımıyla başlattığımız İş Pozitif

kadın istihdam programıyla bugüne kadar; 1 milyon 800 binden fazla kadının işe yerleşmesine aracılık ettik. Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi (KİPAP), Her Meslekte Kadın Eli Projesi, Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi gibi birçok projeye imza attık. Tüm bu desteklerle hedefimiz; Kalkınma Planımızda ortaya koyduğumuz kadın işgücüne katılım oranını; 2028 yılına kadar yüzde 40,1 seviyesine taşıma ve kayıt dışı istihdamı yüzde 23,4'e düşürmektir" bilgilerini paylaştı.

Işıkhan, konuşmasının sonunda, projenin fikir aşamasından uygulanmasına kadar her bir basamağına katkı sunan ve başarıya ulaştıran herkesi tebrik etti.

"EDU-CARE bir tohumdu, toprağa düştü ve filizlendi" diyen Bakan Işıkhan, "Şimdi, bu filizi koca bir çınara dönüştürmek, Türkiye'nin çalışma hayatını daha adil, daha eşitlikçi ve daha müreffeh kılmak hepimizin ortak sorumluluğudur. Bu projenin çıktıkları, Türkiye'nin sosyal güvenlik ve istihdam literatürüne altın harflerle yazılmıştır. Elde edilen başarının, ülkemiz çalışma hayatına ve aziz milletimize hayırlı olmasını diliyorum" ifadelerini kullandı.



Haşim DÜNDAR
hdundar2@sgk.gov.tr

VAZİFE MALULLÜĞÜ

5510 sayılı kanunumuzun 47. Maddesinde bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa 4'üncü maddenin C bendi kapsamında sigortalı olanlar için aşağıdaki hallerde vazife malullüğü hükümleri uygulanır. 25'inci maddede belirtilen malullük; sigortalıların vazifelerini yaptıkları sırada veya vazifeleri dışında idarelerince görevlendirildikleri herhangi bir kamu idaresine ait başka işleri yaparken bu işlerden veya kurumlarının menfaatini korumak maksadıyla bir iş yaparken ya da idarelerince sağlanan bir taşıtla işe gelişi ve işten dönüşü sırasında veya işyerinde meydana gelen kazadan doğmuş olursa, buna vazife malullüğü ve bunlara uğrayanlara da vazife malulü denir.

Vazife malullüğü uygulanmayan haller:

1. Keyif verici içki ve her çeşit madde kullanmaktan.
2. Mevzuat ve emir dışında hareket etmiş olmaktan.
3. Yasak fiilleri yapmaktan.
4. İntihara teşebbüsten.
5. Her ne surette olursa olsun kendisine veya başkalarına menfaat sağlama veya zarar verme amacından doğmuşsa "vazife malullüğü uygulanmaz.

Kamu idareleri, vazife malullüğüne sebep olan olayı kolluk kuvvetlerine derhal, en yakın Sosyal Güvenlik kurumuna da en geç 15 iş günü içinde bildirmelidir. Bildirim, sigortalı veya hak sahipleri tarafından da yapılabilir. Vazife malullüğüne sebep olan olaydan kamu idarelerinin yetkili mercilerinin haberdar edilmemiş olması hali dışında ilgililerin bildirimini, kamu idarelerinin bildirim sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Kuruma bildirim süresi vazife malullüğüne sebep olan olayın meydana geldiği tarihten, hastalıklarının sebep ve mahiyetleri dolayısıyla haklarında vazife malullüğü hükümleri uygulanacaklar için, hastalıklarının tedavisinin imkânsız olduğuna dair düzenlenen kati raporun onay tarihinden ve esirlik ve gaiplik hallerinde ise, bu hallerin sona erdiği tarihten başlar.

Süresi içinde bildirimde bulunulan vazife malullükleri aylıkları, sigortalının ölümü ya da maluliyeti sebebiyle göreviyle ilişkin kesildiği tarihi takip eden ay başından itibaren aylık bağlanır. Ancak 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna veya 2330 sayılı Kanun hükümleri uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre veya 5434 sayılı Kanunun 56. maddesine göre vazife malulü olduğuna karar verilenlerden, sınıf veya görev değiştirerek çalışmaya devam edenlere ise görevden ayrılımlarına ve başkaca bir müracaata gerek kalmaksızın sınıf veya görev değiştirerek çalışmaya başladıkları tarihi takip eden aybaşından itibaren aylık bağlanır. Vazife malullüğü süresi içinde bildirilmeyen sigortalılara; kamu idareleri ya da sigortalılar veya hak sahiplerince sonradan yapılacak bildirim üzerine, vazife malullüklerinin belgelenmesi ve müstahak olmaları şartıyla zamanaşımı hükümleri dikkate alınmak suretiyle vazife malullüğü aylığı bağlanır veya bağlanmış olan aylıklar düzeltilir. Bu durumda sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanacak aylık ya da aylık farklarının, vazife malullüğünün bildirildiği tarihe kadar olan toplam tutarı Kurumca ilgili kamu idaresine ödettilir.

Vazife malullüğü aylığı, vazife malullerinden itibari hizmet süreleri eklenmek suretiyle bulunacak prim ödeme gün sayısı toplamı; 10.800 güne kadar olanlardan 10.800 gün üzerinden (30 yıl ABO %60 yapar.) 10.800 günden fazla olanlar için toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden En son prime esas kazancı baz alınmak suretiyle 29. maddeye göre hesaplanacak aylıklara malullük derecelerine göre ayrıca zam yapılmak suretiyle aylıklar bağlanır.

Vazife malullüğü almaktayken ölenlerin hak sahiplerine müstahak olmaları halinde harp malullüğü zammı da dahil olmak üzere prim ödeme gün sayısına bakılmaksızın ölüm aylığı bağlanır. Vazife malullüğüne bağlı nedenlerden ölen sigortalının hak sahiplerine hisseleri oranında aylık bağlanır. Ayrıca hak sahiplerine cenaze ve evlenme ödeneği verilir. Bağlanacak vazife veya harp malullüğü aylıkları 5434 sayılı kanuna göre emsali iştirakçiyeye bağlanacak vazife malullüğü aylığından az olamaz.

Malullük derecesi	Zam oranı
1	%30
2	%23
3	%15
4	%7
5	%3
6	%2

Vazife malullüğü aylığı bağlananlar 5510 sayılı kanunumuzun 4.maddesinin C bendi kapsamında çalışmaya başlarsa harp malullüğü hariç almakta oldukları aylıkları çalışmaya başladıkları ayı takip eden ödeme dönemi başından itibaren kesilir, bunlar hakkında uzun vadeli sigorta kolları uygulanır. Bunlar sosyal güvenlik destek primine tabi çalışamazlar. Bunlardan çalıştıkları süre zarfında kısa vadeli sigorta primi, uzun vadeli sigorta ve genel sağlık sigorta primi alınır. Bunların 5510 sayılı kanunumuzun 4.maddesinin C bendi kapsamında çalışmaları sırasında malullük dereceleri değişirse aylığı, yeni malullük derecesine göre son prime esas kazancı üzerinden ilk vazife malullüğü aylığından az olmamak kaydıyla yeniden hesaplanır. Vazife malullüğü aylığı alanların 5510 sayılı kanunumuzun 4/A bendine tabi çalışmaları halinde, istekleri halinde haklarınınca uzun vadeli sigorta kolları uygulanır. Vazife malullüğü aylığı almaktayken kanun kapsamında yeniden sigortalı olarak çalışmaya başlayanlardan, bu çalışmaları nedeniyle yeniden yaşlılık aylığına hak kazanmaları halinde hem vazife malullüğü aylığı hem de yaşlılık aylığı ödenir.

5510 sayılı kanunumuzun 4.maddesinin C bendi kapsamındaki sigortalılardan 5434 sayılı Kanuna veya ilk defa 2008/Ekim ay başından sonra çalışmaya başlaması nedeniyle Kanuna tabi olanların, vazife malullüğü kapsamına giren olaylar sonucunda malul olmaları veya vefat etmeleri halinde kendilerine veya hak sahiplerine vazife malullüğü aylığı bağlanması için herhangi bir hizmet süresi (prim ödeme gün sayısı) ile sigortalılık süresi şartı aranmamakta iken, 5510 sayılı kanunumuzun 4.maddesinin 4/A ve 4/B bendi kapsamındaki sigortalıların malullük veya ölüm aylığına hak kazanabilmeleri için ilgili mevzuatları gereği belirli prim ödeme gün sayısı ve/veya sigortalılık süresine sahip olmaları gerekmektedir. 15/7/2016 tarihinde gerçekleştirilen darbe teşebbüsü ve terör eylemi ile bu eylemin devamı niteliğindeki eylemler sebebiyle hayatını kaybeden veya malul olan sivillere gelir/aylık bağlanmasına ilişkin 667 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 7'nci maddesi; "15/7/2016 tarihinde gerçekleştirilen darbe teşebbüsü ve terör eylemi ile bu eylemin devamı niteliğindeki eylemler sebebiyle hayatını kaybeden veya malul olan sivillere 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21'inci maddesinin birinci fıkrasının (j) bendi kapsamında bağlanacak aylıklarının hesabında aynı fıkranın (h) bendi hükümleri esas alınır. Kendileri ile hak sahipleri, söz konusu ilgili bend kapsamında bulunanlara ilgili mevzuatında sağlanan diğer haklardan aynı şekilde yararlandırılır. Ancak, dul ve yetimlerine bağlanacak aylığın toplam tutarı, malulün ya da ölenin kendisine bağlanacak aylıktan az olamaz. Ayrıca, bunlar hakkında 3/11/1980 tarihli ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanunun nakdi tazminat hükümleri uygulanır. Bunların aylık başlangıç tarihine kadar olan genel sağlık sigortası primi dahil kendi sigortalılığı sebebiyle tahakkuk eden prim ve prime ilişkin her türlü borçları Sosyal Güvenlik Kurumunca terkin edilir.

5434 sayılı Kanunun ek 77'nci maddesi uyarınca vazife malullerinden kurumumuz sağlık kurulunca başkasının yardım ve desteği olmadan yaşamak için gereken hareketleri yapamayacak derecede malul olduğuna karar verilenlere, asgari ücretin net tutarının iki katı, aylıklarıyla birlikte ayrıca ödenecektir. 6353 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan 1/8/2012 tarihinden önceki döneme ilişkin olarak aylık yükseltmelerinde asgari ücretin net tutarı esas alınacaktır. Bu ödeme, malul hayatta olduğu sürece kendisine ödenecek olup, malulün ölümü halinde hak sahiplerine intikal ettirilmeyecektir. Anne ve babalara aylık bağlanmasında 5434 sayılı Kanunun 72'nci maddesinin dördüncü fıkrası hükümleri esas alınarak işlem yapılacaktır.5510 sayılı kanunumuzun 4/C kapsamındaki sigortalılardan vazife ile 2330 sayılı Kanun veya 2330 sayılı Kanun hükümleri uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış veya bağlanmasına hak kazanmış olanlardan ölenlerin anne ve babalarına, artan hisse olup olmadığına bakılmaksızın ve kanunun 56'ncı maddesi ile 5434 sayılı Kanunun mülga 92'nci maddesinde sayılan haller hariç olmak kaydıyla herhangi bir şart aranmaksızın aylık bağlanacaktır. Anne ve babaya bu şekilde bağlanacak aylık, diğer hak sahiplerine bağlanacak aylığın oranını etkilemeyecek yani anne ve babanın aylığa girmesi eş ve çocukların aylık miktarlarında herhangi bir değişiklik yaratmayacaktır. Bu kapsamda, anne ve babanın aylık talebinde bulunduğu dosyalarda işlem yapılırken eş ve çocukların hissesi belirlendikten sonra dosyaya yeni bir yetim daha dahil oluyormuş gibi anne ve babanın hissesi ayrıca belirlenecektir.

Buna göre, yukarıda belirtilen kapsamda aylık bağlandıktan sonra çalışmaya devam edenlerden vazife malullüğü aylığı başlangıç tarihinden sonraki çalışmaları ile 20 yıl sigortalılık süresi ve 5000 prim gün sayısı koşulunu yerine getirenler, Kanunun yayımlandığı 26/3/2020 tarihinden sonra aylık bağlanması talebinde bulunmaları halinde yaş koşulu aranmaksızın yaşlılık aylığına hak kazanacaktır. 20 yıl sigortalılık süresinin ve 5000 prim ödeme gün sayısının tespitinde sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısının başlangıcı, vazife malullüğü aylığının başlangıç tarihinden sonra uzun vadeli sigorta kolları primi yatan ilk gün olarak alınacaktır.

Bu kapsamda bağlanan vazife malullüğü aylığının başladığı tarihten önceki süreye ilişkin borçlanmalar 20 yıl sigortalılık süresi ve 5000 prim gün sayısı hesabında dikkate alınmayacaktır.

Diğer Haklar

Tütün ikramiyesi ek ödeme, malullere maluliyet derecesi esas alınarak 5434 sayılı Kanunun ek'79 uncu maddesinde belirlenen gösterge rakamlarının, ödemenin yapılması gereken yılın ilk dönemindeki 1 Ocak tarihinde yürürlükte bulunan memur maaş katsayısı çarpımı sonucu bulunan tutar üzerinde, yılın ilk üç ayı içerisinde ödenecektir. Ek ödeme ödenmesi işlemleri Kurumca resen yapıldığından, herhangi bir talep şartı aranmayacaktır. Vazife ve harp malullüğü kapsamında vefat edenlerin maluliyet dereceleri birinci derece olarak kabul edilecektir. Ek ödemenin hak sahiplerine paylaştırılmasında (anne ve babanın ikisinin bir arada bulunduğu durumlar hariç) aylık oranları dikkate alınmayacaktır. Ek ödeme dosyadaki kişi sayısı dikkate alınarak herkese eşit olarak paylaştırılacaktır.

Eğitim ve öğretim yardımı ise kanunun 47'nci maddesi, 2330 sayılı Kanun veya 2330 sayılı Kanun hükümleri uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlar kapsamında vefat edenlerin aylık bağlanmış olan çocukları ile aynı kapsamda malul olanların öğrenim görmekte olan çocuklarına her ay için; ilköğretimleri sırasında (1.250), ortaöğretimleri sırasında (1.875) ve yükseköğretimleri sırasında (2.500) gösterge rakamının (eylül ayında geçerli olan) memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda eğitim ve öğretim yardımı yapılacaktır. Eğitim ve öğretim yardımı yılda bir defa ve 12 aylık olarak yapılır.

Faizsiz konut kredisi vazife malulü olmaları sebebiyle kendilerine aylık bağlananlara bir konut ile sınırlı olmak kaydıyla Toplu Konut İdaresince faizsiz olarak kredi verilmektedir. Aynı kanunlar kapsamına giren sebeplerle hayatını kaybedenlerin dul ve yetimleri ile harp veya vazife malullüğü aylığı almaktayken faizsiz kredi hakkından yararlanmaksızın hayatını kaybedenlerin dul ve yetimleri için ise; bir konut ile sınırlı olmak üzere, öncelikle dul eşine, eşi hayatta değilse veya evlenmişse kredi kullanacak çocuklardan en az birisinin yetim aylığı almakta olması kaydıyla aylık bağlanma koşullarına bakılmaksızın talepte bulunan çocuklarına müştereken, bu kişiler bulunmadığı takdirde de öncelikle anaya olmak üzere ana veya babasına konut sahibi yapmak amacıyla Toplu Konut İdaresince faizsiz olarak kredi verilmektedir.

Kanunun mülga 45'inci maddesi ve 5510 sayılı Kanunun 47'nci maddesi kapsamında vazife malulü olarak emekliye sevk edildikten sonra 5510 sayılı Kanunun 4/C bendi kapsamında yeniden göreve başlayanların vazife malullüğü aylıkları göreve başlama tarihini takip eden aybaşından itibaren kesilecek, ancak bunlar Kanunun ek 79'uncu maddesi kapsamındaki ek ödeme ile eğitim ve öğretim yardımından yararlandırılmaya devam edeceklerdir. Bilahare tekrar emekliye ayrılmalarını istemeleri ve çalıştıkları kamu kurum ve kuruluşları tarafından emekliye sevk edilmeleri halinde yaş ve hizmet şartı aranmaksızın kendilerine veya ölümlerinde dul ve yetimlerine eski ve yeni hizmetlerinin toplamı üzerinden görevleriyle ilişkilerinin kesildiği tarihi takip eden aybaşından itibaren yeniden vazife malullüğü aylığı bağlanarak sonradan geçen hizmet süreleri için emekli ikramiyeleri tahakkuk ettirilecek, ayrıca Kanunun ek 79'uncu maddesi kapsamında ek ödeme ile eğitim ve öğretim yardımından yararlandırılmaya devam edeceklerdir.

Vazife Malullüğü Tespit Kurulunca, Kanunun mülga 45'inci maddesi ve 5510 sayılı Kanunun 47'nci maddesine göre vazife malulü olduklarına karar verilenlerden, askerî personel dışında kalan iştirakçilerin Kanunun mülga 55'inci maddesi uyarınca, emekliye sevk edildikleri veya vefat ettikleri tarihte buldukları derece, kademe, var ise ek gösterge ile hizmetleri toplamı 30 yıldan az ise 30 yıl üzerinden, 30 yıl ve daha yukarı olanlara ise fiili ve itibari hizmet süreleri toplamı üzerinden, genelgenin "Emekli Aylıkları" bölümünün "7. Emekli Aylığının Unsurları ve Hesaplanması" alt başlığı altında açıklanan usul ve esaslar çerçevesinde hesaplanacak aylık tutarına, vazife malullüğü derecelerine tekabül eden vazife malullüğü zammı ilave edilmek suretiyle vazife malullüğü aylıkları hesaplanacaktır. Örnek Sosyal Güvenlik Kurumunda kurum avukatımız olarak görev yaparken 08/01/2026 tarihinde görevi başında iken silahlı saldırı sonucu vefat etmiş ve vazife malulü sayılmıştır. Vazife Malullüğü Tespit Kurulunca vazife malullüğü kabul edilen ve Sağlık Kurulunca da maluliyetinin 1. derece olduğuna karar verilen, 4. derecenin 1. kademesi + 3600 ek göstergeli 20 yıl 5 ay fiili hizmet süresi bulunan, 08/01/2026 tarihinde ölüm nedeniyle göreviyle ilişkisi kesilen bir iştirakçiye, 15/02/2026 tarihinden itibaren sivil vazife malullüğü aylığı hak sahiplerine bağlanır.

Kaynakça:

1. 5510 sayılı kanunun ilgili maddesi
2. 2013/11 sayılı sigortalılık işlemleri hakkında genelge
3. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
4. Antalya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü Tahsis Şefi/Elif ÖZKAYA Bilgi Notları

BAKAN IŞIKHAN, SOMALİ ÇALIŞMA VE SOSYAL İŞLER BAKANI IBRO VE BERABERİNDEKİ HEYET İLE BİR ARAYA GELDİ



Somali Çalışma ve Sosyal İşler Bakanı İbro ile ikili görüşme gerçekleştiren Bakan Işıkhan, ardından mevkidaşı ile birlikte heyetler arası görüşmeye başkanlık etti.

Toplantıda konuşan Bakan Işıkhan, yıllar içerisinde stratejik bir niteliğe erişen Türkiye ile Somali ilişkilerinin her alanda gelişmeye ve güçlenmeye devam etmesinden duyduğu memnuniyeti dile getirdi.

Işıkhan, verimli ve sonuç odaklı bir çalışma dönemi geçirme temennisinde bulunarak, şöyle devam etti: "Bakanlık olarak görev alanımıza giren konularda Somali tarafıyla tecrübe paylaşımına büyük önem veriyor ve bu alanlardaki işbirliğimizi güçlendirmeyi düşünüyoruz. Teknik ekiplerimizin yoğun ve özverili çalışmaları neticesinde son hâli verilen Bakanlıklarımız arasındaki Ortak Çalışma Komisyonu Birinci Toplantısı Protokolü'nü birazdan imzalayacağız. Sayın Bakanla Protokolü imzaladıktan sonra 2026-2027 Eylem Planı yürürlüğe girecek ve böylece işbirliğimizin, belirli bir takvim ve somut hedefler çerçevesinde ilerlemesi sağlanacaktır."

Eylem Planının önemine dikkat çeken Bakan Işıkhan, "Bu Eylem Planı; sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesi, iş teftişi, iş sağlığı ve güvenliği, işgücü göçünün etkin yönetimi, mesleki eğitim, ulusal meslek standartlarının geliştirilmesi gibi pek çok alanda iki ülke arasında kapsamlı ve sürdürülebilir bir işbirliği tesis edilmesini öngörmektedir. Böylece, mevcut işbirliğimiz daha da ileri bir seviyeye taşınacak, çerçevesi genişleyecek ve Bakanlıklarımız arasında bilgi, belge ve uzman değişimi için sağlam ve sürdürülebilir bir yasal zemin oluşacaktır" diye konuştu.

Toplantının sonunda, Türkiye-Somali Ortak Çalışma Komisyonu Birinci Toplantısı Protokolü ile eki 2026-2027 Eylem Planı iki Bakan tarafından imzalanarak yürürlüğe girdi.





Şefika YURTIŞIĞI
sefika.yurtisigi@csgb.gov.tr

İŞ YERİNDE KUŞAK YÖNETİMİ: FARKLILIKLARI AVANTAJA DÖNÜŞTÜRMEK

Çalışma hayatı tarihsel olarak hiç olmadığı kadar çok kuşağın aynı anda istihdam edildiği bir döneme girdi. Farklı deneyim ve çalışma alışkanlıklarına sahip kuşaklar artık birlikte çalışıyorlar. Bu durum, doğru yönetildiğinde kurumsal zenginlik ve yenilik kapasitesi yaratıyor. Peki ya doğru yönetilemezse? İşyerinde iletişim sorunları ve verimlilik kayıpları kaçınılmaz hale gelebiliyor. Kuşak yönetimi, yalnızca yaş farklılıklarını yönetmek değil; farklı beklenti, motivasyon ve çalışma anlayışlarını kurumsal hedeflerle uyumlu hale getirme sürecidir.

İş hayatına bakıldığında dört kuşak göze çarpmaktadır:

- **Baby Boomer Kuşağı:** Deneyim, kurumsal sadakat ve hiyerarşik yapıya uyum ile öne çıkmaktadır.
- **X Kuşağı:** İş disiplini, bağımsızlık ve sonuç odaklılık özellikleriyle dikkat çekmektedir.
- **Y (Milenyum) Kuşağı:** Esneklik, anlam arayışı ve geri bildirim ihtiyacı daha belirgindir.
- **Z Kuşağı:** Dijital yetkinlik, hız ve çoklu görev kapasitesi ön plana çıkmaktadır.

Bu çeşitlilik, kurumsal bilgi birikimi ile dijital dinamizmin aynı potada buluşmasını mümkün kılmaktadır. Ancak farklılıklar; çatışma alanları ve riskleri de beraberinde taşımaktadır.

Çatışma Alanları ve Riskler

- İletişim tarzı (yüz yüze iletişim, dijital iletişim)
- Çalışma saatlerine bakış (sabit mesai, esnek çalışma)
- Otorite ve liderlik algısı
- Kariyer beklentileri ve kurumsal bağlılık

Örneğin genç çalışanlar daha sık geri bildirim ve hızlı kariyer ilerlemesi beklerken, deneyimli çalışanlar istikrar ve kurumsal bağlılığı daha fazla önemseyebilmektedir.

Kuşak Yönetiminde Stratejik Yaklaşım

Etkili bir kuşak yönetimi için kurumların aşağıdaki başlıklara odaklanması önem taşımaktadır:

1. Açık ve Çok Kanallı İletişim

Farklı kuşakların iletişim tercihlerini dikkate alan, şeffaf ve erişilebilir bir iletişim modeli benimsenmelidir.

2. Tersine Mentorluk ve Bilgi Paylaşımı

Deneyimli çalışanların kurumsal hafızası ile genç çalışanların dijital becerileri karşılıklı öğrenme ortamında buluşturulmalıdır. Tersine mentorluk uygulamaları bu açıdan etkili bir araçtır.

3. Esnek Çalışma Modelleri

Hibrit ve esnek çalışma seçenekleri, özellikle genç kuşakların beklentileri ile kurumsal verimlilik arasında denge kurulmasına katkı sağlamaktadır.

4. Kapsayıcı Liderlik Anlayışı

Liderlerin farklı kuşaklara hitap edebilen, empati temelli ve geri bildirim odaklı bir yönetim yaklaşımı benimsemesi gerekmektedir.

Farklılıkları Rekabet Avantajına Dönüştürmek

Geleceğin çalışma hayatında başarı; yalnızca teknolojik uyumla değil, insan kaynağındaki çeşitliliğin etkin yönetimiyle mümkün gibi görünüyor. Kuşaklar arası uyumu sağlayan, kurumların hem çalışan memnuniyeti hem de verimlilik açısından sürdürülebilir bir yapı inşa etmesi mümkün.

Sonuç olarak iş yerinde kuşak yönetimi, farklılıkları ortadan kaldırma değil; bu farklılıkları ortak hedef doğrultusunda uyumlu hale getirme süreci olmalıdır. İnsan odaklı ve kapsayıcı bir yaklaşım benimsendiğinde, çok kuşaklı iş gücü yapısı çalışma hayatının en güçlü yönlerinden biri haline gelebilecektir.

14. ÇALIŞMA MECLİSİ, “ÇALIŞMA HAYATINDA DİJİTAL DÖNÜŞÜM” GÜNDEMİYLE TOPLANDI



Açılış konuşmalarının ardından, Çalışma Hayatında Dijital Dönüşüm, Dijitalleşmenin Çalışma Modelleri ve Sendikal Örgütlenmeye Etkileri ve Dijitalleşmenin Kamu Çalışma Hayatına Etkileri başlıklı oturumlara geçildi.

Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı Önder Kahveci, Birleşik Kamu-İş Genel Başkanı Orhan Yıldırım, HAK-İŞ Genel Başkanı Mahmut Arslan, TÜRK-İŞ Genel Başkan Yardımcısı Ramazan Açar, DİSK Genel Sekreteri Tayfun Görgün, TİSK Yönetim Kurulu Başkan Vekili Nevzat Seyok, TOBB Yönetim Kurulu Üyesi ve Ankara Sanayi Odası Başkanı Seyit Ardiç, “Çalışma Hayatında Dijital Dönüşüm” oturumuna katılarak konuşma yaptı.

14. Çalışma Meclisi; işçi, kamu görevlileri ve işveren sendika konfederasyonları, oda ve borsa birlikleri, sivil toplum kuruluşları, uluslararası kuruluşlar ve akademisyenlerin katılımlarıyla gerçekleşti.



BAKAN IŞIKHAN, 14. ÇALIŞMA MECLİSİ TOPLANTISI'NA KATILDI



Programda konuşan Bakan Işıkhan, konuşmasının başında dünyanın büyük bir hızla değişmekte ve dönüşmekte olduğuna dikkat çekerek, "Küresel tedarik zincirlerindeki aksamalar, jeopolitik gerilimler, savaşlar, göç hareketleri, su, gıda ve enerji krizleri gibi zorluklar; ne yazık ki, beraberinde yeni sorunlar, riskler ve belirsizlikler getirmektedir. Bu dönüşüm, sadece ekonomileri değil aynı zamanda çalışma hayatını da derinden etkilemekte; istihdam kayıplarına, gelir eşitsizliklerine ve sosyal dengesizliklere yol açmaktadır" ifadelerini kullandı.

Işıkhan, tüm bu belirsizliklerin getireceği risklere karşı alınacak tedbirler için yoğun bir gayret içerisinde olduklarına vurgu yaparak, "Tüm bu küresel zorluklara rağmen, Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın kararlı liderliği ve çizdiği 'Türkiye Yüzyılı Vizyonu' ile güçlü, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir sosyo-ekonomik kalkınmayı sağlayacak politikaları hayata geçirmeye devam ediyoruz" diye konuştu.

"Çalışma Meclisi, Bakanlığımızın Öncülük Ettiği Üçlü Sosyal Diyalog Mekanizmasının En Kapsayıcı Platformudur"

Bakanlık olarak; işsizliğin azaltılması, nitelikli istihdamın artırılması ve iş gücü piyasasının etkinliğinin geliştirilmesi amacıyla, sosyal diyalogu esas alan somut adımlar attıklarına işaret eden Bakan Işıkhan, sözlerini şöyle sürdürdü: "Çalışma barışını güçlendirmek, endüstri ilişkilerini geliştirmek ve mevzuatı güncel tutmak, ancak bu yapıcı diyalogla mümkündür. Bakanlığımız, bu mekanizmayı sürekli canlı tutarak, sendikalaşma oranlarını artırma, toplu sözleşme süreçlerini iyileştirme ve çalışma barışını tesis etme yönünde önemli adımlar atmaktadır. Sosyal diyalogun önemi, özellikle hızlı değişim dönemlerinde daha da artmaktadır; çünkü tüm paydaşların sesinin duyulması, adil bir geçişin de en önemli anahtarıdır. Çalışma Meclisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımızın öncülük ettiği, işçi, işveren ve kamu temsilcilerinin katılımıyla oluşan, üçlü sosyal diyalog mekanizmasının en üst düzeyi ve en kapsayıcı platformudur. Biz bu süreci, hem mevcut sorunları konuşmak ve hem de sosyal paydaşlarımızla, geleceği birlikte inşa eden bir yaklaşımla sürdürüyoruz. Çalışma Meclisi, üçlü diyalog mekanizması olarak Türkiye'de sosyal adaleti pekiştirmiş, ILO normlarının uygulanmasını kolaylaştırmış ve ekonomik kalkınmaya sosyal

boyut kazandırmıştır. Bu platform aynı zamanda katılımcı demokrasinin en önemli örneği olarak işçi ve işverenlerin sesini doğrudan hükümete iletmesini sağlamış, çatışmaları önleyerek uzlaşılı kültürünü yerleştirmiştir."

Çalışma Hayatında Dijital Dönüşüm

Işıkhan, 13. Çalışma Meclisi'nde, 'Türkiye Yüzyılında Çalışma Hayatı' ana başlığı altında emeğin, sendikal örgütlenmenin ve istihdamın geleceğini ele aldıklarını hatırlatarak, "Bu yılki ana temasımız; Türkiye Yüzyılı vizyonunun en kritik başlıklarından biri olan 'Çalışma Hayatında Dijital Dönüşüm' temasıdır. Dijital dönüşüm, artık bir trend değil; hayatımızın ve iş dünyamızın merkezinde yer alan kaçınılmaz bir gerçektir. Günümüzde çalışma hayatı; dijitalleşme, yapay zeka, otomasyon ve nesnelerin interneti gibi teknolojilerin etkisiyle köklü bir dönüşüm içerisindedir. Bu yeni dönem; üretim süreçlerini otomatikleştirerek verimliliği artırmakta; istihdam, beceri ve ücret yapılarını derinden etkilemekte ve küresel rekabet gücünü artıran bir fırsat alanı sunmaktadır" dedi.

Türkiye'nin de bu küresel değişim dalgasına uyum sağlamak ve sürdürülebilir kalkınma



hedeflerini gerçekleştirmek için, yeşil ve dijital dönüşümü entegre bir şekilde hayata geçirerek adil geçişin sağlanması gerektiğine vurgu yapan Bakan Işıkhan, "Bu dönüşüm tek başına devletin sırtına yüklenebilecek bir süreç değildir. Devlet elbette yön gösteren, düzenleyen, teşvik eden ve koruyan taraftır; ama bu büyük yürüyüşün asıl yükünü işverenlerimizle, sendikalarımızla, çalışanlarımızla, gençlerimizle birlikte omuzlayacağız" değerlendirmelerinde bulundu.

"Dijitalleşme Ve Yeni Çalışma Modelleri Karşısında Kayıp Diliyle Değil, Hak Ve Fırsat Diliyle Hareket Edilmeli"

Işıkhan, bu yeni dönemde herkesin üstleneceği sorumlulukların olduğuna değinerek, "İşverenlerimiz, dijitalleşmeyi sadece maliyet düşürme ya da işgücünü ikame etme aracı olarak görmemelidir. İnsan kaynağını merkeze alan, çalışanını yeni becerilerle donatan, yeniden eğitim ve beceri kazandırma süreçlerine yatırım yapan bir anlayışı esas almalıdır. Yapay zekâ ve otomasyon yatırımlarını, nitelikli istihdamı büyüten, verimliliği artırırken çalışma barışını güçlendiren bir fırsat alanı olarak değerlendirmeleri gerektiğini düşünüyorum. Sendikalarımızdan beklentimiz ise; bu dönüşümün, karşısında duran değil, dönüşümü yönlendiren ve çalışanı bu sürece hazırlayan bir anlayışı benimsemeleridir. Dijitalleşme ve yeni çalışma

modelleri karşısında kayıp diliyle değil, hak ve fırsat diliyle hareket etmelerini istiyoruz. Çalışanlarımızın emeğini, hakkını ve geleceğini korurken; üretimin, rekabetin ve verimliliğin de ülkemiz için ne anlama geldiğini gözetken bir sendikal anlayışı benimsemelerini arzu ediyoruz" şeklinde konuştu.

Temel sorumluluklarının insan onurunu koruyarak, adil çalışma koşullarını sağlayarak ve çalışan haklarını güvence altına alarak bu dönüşümü yönetmek olduğuna vurgu yapan Bakan Işıkhan, şunları kaydetti: "Dijitalleşmeyi; iş güvenliği ve sosyal güvenlik gibi temel hakları zayıflatan bir tehdit olarak değil; aksine, daha nitelikli, daha esnek ve daha sürdürülebilir işlerin oluşturulması için büyük bir fırsat olarak görmeliyiz. Bakanlık olarak; özellikle bilişim sektörü ve geleceğin meslekleri odağında, yeşil ve dijital dönüşümü destekleyecek nitelikli iş gücünün yetiştirilmesini temel hedef olarak benimsedik. İşte bu kapsamlı dönüşümü, tüm boyutlarıyla ele almak amacıyla 14. Çalışma Meclisimizde; üç temel oturum başlığına odaklanacağız. İlk oturumumuz, 'Çalışma Hayatında Dijital Dönüşüm', ikinci oturumumuz, 'Dijitalleşmenin Çalışma Modelleri ve Sendikal Örgütlenmeye Etkileri', son oturumumuz ise; 'Dijitalleşmenin Kamu Çalışma Hayatına Etkileri' başlığında olacaktır. Siz değerli paydaşlarımızın görüşleri alınarak hazırlanan bu oturumların

her biri dijital dönüşümün farklı bir yönünün aydınlatılmasına katkı sağlayacaktır."

Işıkhan, toplantıda ortaya çıkacak yeni fikirlerin ve önerilerin; insan ve emek odaklı politikalarla birleşerek, Türkiye'nin çalışma hayatının geleceğini şekillendirmede çok önemli bir rol oynayacağına inandığını belirterek, "Saygıdeğer Cumhurbaşkanımızın liderliğinde, Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılına yakışır, daha müreffeh bir çalışma hayatını nasıl inşa edeceğimizi konuştuğumuz bu kritik dönemde, ortak aklın ve sosyal diyalogun gücüne güveniyoruz" ifadelerini kullandı.

14. Çalışma Meclisi'nin hayırlara vesile olmasını dileyen Bakan Işıkhan, emeği geçen herkese teşekkür etti. Toplantıya; işçi, kamu görevlileri ve işveren sendika konfederasyonlarının temsilcileri, oda ve borsa birliklerinin temsilcileri, sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri ile davetliler katıldı.

BAKAN IŞIKHAN, III. KÜRESEL İŞGÜCÜ PİYASASI KONFERANSI KAPSAMINDA RİYAD'DA TEMASLARDA BULUNDU



Küresel İşgücü Piyasası Konferansı'nın ilk programında Yuvarlak Masa Toplantısı, Suudi Arabistan İnsan Kaynakları ve Sosyal Kalkınma Bakanı Ahmad bin Sulaiman Al Rajhi'nin ev sahipliğinde gerçekleştirildi.

"Politikadan Uygulamaya: Hızlı Değişimin Ortasında İvedilikle Yollar Açmak" başlıklı toplantıda Türkiye'nin bu alandaki deneyimleri ve geliştirilen politikalar, Bakan Işıkhan tarafından aktarıldı.

Hızla değişen küresel işgücü piyasalarında, politikayı uygulamaya dönüştürmenin ve bu dönüşüm sürecinde işgücüne ivedilikle yollar açmanın imkânlarını ele almak üzere bir araya geldiklerini hatırlatan Bakan Işıkhan, "Türkiye olarak biz, bu sürecin ancak veri temelli, bütüncül ve sonuç odaklı bir yaklaşımla başarıya ulaşabileceğine inanıyoruz. Bu anlayışla, Saygıdeğer Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın liderliğinde; kamu kurumlarımız, sosyal taraflar, akademi ve sivil toplumun katkılarıyla hazırladığımız Ulusal İstihdam Stratejimizi uygulamaya koyduk. Stratejimiz; Yeşil ve dijital dönüşümle uyumlu becerilerin geliştirilmesi, kapsayıcı istihdamın güçlendirilmesi, sosyal koruma ile istihdam arasındaki bağı sağlamlaştırılması ve kırsalda sürdürülebilir istihdam olmak üzere dört temel eksen üzerine inşa edilmiştir" ifadelerini kullandı.

Genç İstihdam Hamlesi-GÜÇ

Işıkhan, kendileri için asıl meselelerin, bu politikaların sahada hızlı ve somut karşılık bulması olduğuna vurgu yaparak, şu bilgileri paylaştı:

"Bu nedenle politikadan uygulamaya geçişi, güçlü kurumlarımız aracılığıyla güvence altına alıyoruz. Bu noktada kamu istihdam kurumumuz İŞKUR, kilit bir rol üstlenmektedir. İŞKUR aracılığıyla yürüttüğümüz gençlik politikalarını, kısa süre önce Saygıdeğer Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın kamuoyuna ilan ettiği 'Genç İstihdam Hamlesi - GÜÇ' çatısı altında, yeni bileşenler de ekleyerek bütüncül bir yapıya kavuşturduk. Genç İstihdam Hamlesi - GÜÇ, stajdan ilk işe; meslek lisesinden üniversiteye; NEET'lerden özel sektöre uzanan yapısı sayesinde gençleri her aşamada çok yönlü destekleyen ve Türkiye'ye özgü kapsamlı bir istihdam modelidir. Bu çerçevede yaklaşımımız üç temel ilkeye dayanmaktadır: Gençlerin tüm hizmetlere tek bir dijital kapıdan erişimi, veri paylaşımıyla erken tespit ve hızlı yönlendirme ve Eğitim ile iş dünyası arasında güçlü ve güvenli bir geçişin sağlanması. Bu kapsamda üniversite öğrencilerine, eğitimleri devam ederken esnek ve güvenceli çalışma deneyimi sunuyor; risk altındaki gençlere birebir danışmanlıkla rehberlik ediyoruz. Böylece deneyim eksikliğini, genç işsizliğinin önündeki en büyük engel olmaktan çıkarıyoruz.

Ayrıca, beceri envanterleri ve işveren geri bildirimleri sayesinde bugün ve gelecekte ihtiyaç duyulacak meslekleri öngörüyor; eğitim ve aktif işgücü programlarımızı bu doğrultuda sürekli güncelliyoruz. Kararlılıkla uyguladığımız bu politikalar sayesinde, pandemi döneminde yükselen işsizlik oranını bugün tek haneli seviyelere indirmiş bulunuyoruz. Kadınların işgücüne katılımında ve genç istihdamında da kalıcı ilerlemeler sağladığımızı gururla ifade etmek isterim."

İçinden geçilen hızlı değişim ve dönüşümler dikkate alındığında küresel ölçekte beceri açıkları, demografik dönüşüm ve göç akımlarının yol açtığı sorunlara hiçbir ülkenin tek başına çözüm üretme kabiliyetinin bulunmadığına dikkati çeken Bakan Işıkhan, "Türkiye, ikili ve çok taraflı işbirlikleri çerçevesinde; veri paylaşımı, beceri tanıma ve adil işgücü hareketliliği alanlarında deneyimlerini paylaşmaya hazırdır. İkili işgücü anlaşmaları ve hak temelli göç yönetimi yaklaşımı ile geliştirdiğimiz şeffaf ve dijital yabancı çalışma izinleri sistemimiz, işgücü arz ve talebini sınır ötesinde de düzenli, adil ve karşılıklı fayda temelinde eşleştiren etkin bir model olarak ortaya çıkmaktadır. Sahaya yansıtılmış olduğumuz tüm bu deneyimlerimiz, politikadan uygulamaya geçişin mümkün ve ölçülebilir olduğunu bizlere göstermektedir" diye konuştu.



İstihdam Yaratmanın Lokomotif Olarak Yüksek Etki Potansiyeline Sahip Sektörler

Ardından “İstihdam Yaratımının Lokomotif Olarak Yüksek Etki Potansiyeline Sahip Sektörler” başlıklı panelde sunum yapan Işıkhan, Türkiye'nin ekonomik görünümü dikkate alındığında, istihdam yaratma açısından henüz yeterince değerlendirilememiş en yüksek potansiyele sahip sektörünün hangisi olduğuna ilişkin soru üzerine, “Türkiye perspektifinden baktığımızda, istihdam oluşturma potansiyelini tek bir sektöre indirgemek doğru olmayacaktır. Ancak henüz potansiyeli tam olarak değerlendirilememiş alanların başında, yeşil dönüşümle entegre edilmiş imalat sanayi ve ona bağlı değer zincirleri gelmektedir. İmalat sanayi; yüksek çarpan etkisi, nitelikli ve sürdürülebilir istihdam üretme kapasitesi ve diğer sektörleri harekete geçiren yapısı nedeniyle istihdam politikalarımızın merkezinde yer almaktadır. Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın ortaya koyduğu 'Türkiye Yüzyılı Vizyonu' doğrultusunda, istihdam ve üretim odaklı büyüme anlayışımızda,

imalat sanayiine özel bir önem atfediyoruz” cevabını verdi. Bakan Işıkhan, bu yaklaşımı 12. Kalkınma Planında da açık bir biçimde benimsediklerini kaydederek, şöyle devam etti: “Bununla birlikte; enerji, lojistik, tarım-gıda, turizm, sağlık ve bilişim gibi sektörleri de yeşil dönüşüm, temiz üretim ve verimlilik ilkeleriyle bütüncül bir çerçevede ele alıyoruz. Amacımız, yalnızca daha fazla istihdam oluşturmak değil; bu yüksek etki potansiyeline sahip sektörler aracılığıyla nitelikli, insana yakışır, adil ve sürdürülebilir istihdamı kalıcı hâle getirmektir. Bu çerçevede istikrarlı politikalar, doğru yatırımlar ve sıkı işbirlikleriyle, işgücümüzü, hızla dönüşen ekonomik yapıya hazırlamayı hedefliyoruz. Yüksek etki potansiyeline sahip sektörleri istihdam politikalarımızın merkezine yerleştiriyoruz. Bu alanlarda büyümenin, yeşil dönüşüm ve sürdürülebilirlik ilkeleriyle uyumlu şekilde gerçekleşmesini temel hedef olarak belirledik.”

Türkiye'de yüksek etki potansiyeline sahip sektörler arasında öne çıkan imalat, turizm ve dijital ekonomi sektörlerinde rekabetçiliği

korurken kayıtlı istihdama geçişin nasıl ele alındığına ilişkin sorulara soru üzerine Işıkhan, “Son yıllarda gerek Türkiye'de gerekse küresel ölçekte bazı imalat sektörlerinin ciddi yapısal ve konjonktürel zorluklarla karşı karşıya kaldığını hep birlikte gözlemliyoruz. Biz bu meseleyi yalnızca denetim mekanizmalarıyla değil; kayıtlı istihdama geçişi kolaylaştıran çok katmanlı bir teşvik yaklaşımıyla ele alıyoruz. Bu noktada, Kamu İstihdam Kurumumuz İŞKUR ve Sosyal Güvenlik Kurumumuz SGK başta olmak üzere, pek çok kurumumuzun sunduğu destekler önemli bir rol oynamaktadır. Yalnızca geçtiğimiz yıl içerisinde, İŞKUR aracılığıyla on binlerce vatandaşımızın istihdama katılımı sağlanmış; özellikle gençler, kadınlar ve diğer dezavantajlı gruplar için işverenlere yönelik ücret ve istihdam destekleri sunulmuştur. Aynı şekilde, SGK tarafından uygulanan prim indirimleri ve teşviklerden yararlanan firmaların işgücü maliyetlerinde ortalama yüzde yirmiyeye varan düşüşler sağlanmış; bu durum firmalarımızın büyüme, yenilik ve rekabet kapasitelerini güçlendirmiştir” yanıtını verdi.

“Üç Yıl İçinde 3 Milyon Gencimizi İstihdama Kazandırmayı Hedefliyoruz”

İşıkhan, GÜÇ Programı kapsamında gençleri; eğitimin dışına itmeden, eğitim sürecinin içinde tutarak, staj, işbaşı öğrenme ve gerçek iş deneyimleriyle işgücü piyasasına hazırladıklarına işaret ederek, “Aynı zamanda onları imalat, dijital ekonomi, yeşil dönüşüm, turizm ve hizmetler gibi yüksek büyüme potansiyeline sahip sektörlerle yönlendiriyoruz. Bu çerçevede; İşe İlk Adım, NEET'ler için İşgücü Uyumu ve İŞKUR Gençlik Programları aracılığıyla, üç yıl içinde 3 milyon gencimizi istihdama kazandırmayı hedefliyoruz. Bu model, yalnızca istihdama erişimi değil; nitelikli işlerde kalıcılığı esas almaktadır. Yaklaşımımız üç temel ilkeye dayanmaktadır. Gençlerin tüm hizmetlere tek bir dijital kapıdan erişimi, kurumlar

arası veri paylaşımıyla erken tespit ve hızlı yönlendirme ve eğitim-iş dünyası arasında güçlü, güvenli ve kesintisiz bir geçişin sağlanması. Özetle, GÜÇ Programı ile gençlerimizin potansiyelini doğru becerilerle, doğru sektörlerle ve doğru zamanda buluşturuyor; büyümeyi daha kapsayıcı, daha sürdürülebilir ve daha rekabetçi bir zemine taşıyoruz” bilgilerini paylaştı.

“İstihdam Politikalarımızı Parçalı Değil, Tek Bir Stratejik Çerçeve Ele Almaya Özen Gösteriyoruz”

Birçok ülkede istihdam yaratmaya yönelik politikaların sayıca fazla olmakla birlikte, çoğu zaman birbirleriyle uyumlu olmadığını, daha etkili yaklaşımlar geliştirebilmek adına mevcut politikaların yeniden ele alınmasını gerektiren bir örneğin paylaşılmasına ilişkin yöneltilen soru üzerine ise Bakan

İşıkhan, şöyle yanıt verdi:

“Pek çok ülkede sorun, politika sayısının fazla; ancak birbirleriyle uyumlarının zayıf olmasıdır. Biz bu nedenle istihdam politikalarımızı parçalı değil, tek bir stratejik çerçevede ele almaya özen gösteriyoruz. Ulusal istihdam politikalarımızı da Kalkınma Planlarımızı temel alarak yürüttüğümüz kapsamlı sektörel analizlere dayandırıyoruz. Bu sektörlerdeki işgücü ihtiyacını da düzenli işgücü piyasası analizleri, işveren geri bildirimleri ve beceri öngörü çalışmalarıyla yakından izliyoruz. Bu süreci; kamu kurumları, sosyal taraflar, akademi ve özel sektörün katılımıyla yürütürken; yerel işgücü piyasalarının ihtiyaçlarını da 81 ilimizde faaliyet gösteren İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları aracılığıyla belirliyoruz.”



Bakan İşıkhan, Letonya Sosyal Refah Bakanı Reizis Uzulnieks ile

Bakan İşıkhan, Riyad'daki temasları kapsamında Letonya Sosyal Refah Bakanı Reizis Uzulnieks ve Filistin Çalışma Bakanı Dr. Enas Dahadha Attari ile ikili görüşme gerçekleştirdi.



Bakan İşıkhan, Filistin Çalışma Bakanı Dr. Enas Dahadha Attari ile

Görüşmenin ardından Filistin ve Türkiye arasında Çalışma ve İstihdam Alanında İşbirliği Mutabakat Zaptı imzalandı.



Mustafa AVCI
mustafa.avci@csgb.gov.tr

YAPAY ZEKA: DİJİTAL ARAÇ GELİŞTİRME ORTAĞI

Yapay zekanın sunduğu imkanlar, artık sadece metinleri özetlemek, verileri düzenlemek veya yoğun iş akışlarındaki rutin ve tekrarlayan görevleri otomatik hale getirmekle sınırlı değildir. Elbette; uzun makalelerden saniyeler içinde bilgi notları çıkarmak rapor hazırlama süreçlerini hızlandırmak veya verilerden tablolar, grafikler, sunumlar ile analizler vb. işlemler yapmak iş verimliliği açısından çok önemli bir "asistan" desteğidir. Ancak asıl büyük dönüşüm, yapay zekanın bir mühendis gibi kod yazma becerisi kazanmasıyla yaşanmaktadır.

Bu yetenek, işlevsel ve etkileşimli dijital araçlar geliştirmeyi sadece yazılım uzmanlarının işi olmaktan çıkarmış; ihtiyacı en iyi bilen hizmet birimlerinin kendi "özelleştirilmiş araçlarını" inşa etmesine imkan tanımıştır. Yapay zeka ile birlikte, "nasıl kod yazılır" sorusundan "hangi sorun, nasıl bir araçla çözülmeli" sorusuna doğru bir geçişin olduğu dijital bir döneme girmektedir. Bu yeni yaklaşım modelinde, eldeki veriyi faydalı bir hizmete dönüştürmek için gereken tek şey, ihtiyacı doğru tarif etmek ve yapay zekayı bir iş ortağı gibi yönlendirmektir.

Bu teknolojik dönüşüm, özellikle kamu kurumları için önemli fırsatlar ve bakış açıları sunmaktadır. Kamu çalışanları artık kendi ihtiyaçlarına özel çözümleri bizzat kendileri tasarlayabileceklerdir.

Örneğin;

- Güncel mevzuat, ekonomik göstergeler ve kurumsal veriler vb. esaslı çalışan ücret ve maaş hesaplayıcıları
- Veriyi hızlı bir biçimde tablo ile grafiklere dönüştüren ve yorumlayan analiz panelleri, web siteleri ve dashboardlar
- Çok fonksiyonlu dinamik veri filtreleme araçları
- Kullanıcılarla yazılı veya sesli etkileşim kurabilen, soruları anlayabilen, bağlama uygun yanıtlar üretebilen chatbotlar
- Kurum içindeki işleri hızlandıran otomatik iş akışları vb.

Bu süreçte Çalışma Genel Müdürlüğü Çalışma İstatistikleri Dairesi Başkanlığı; yapay zekayı dijital çözüm ortağı olarak konumlandırmakta olup, kurumsal ihtiyaçlar doğrultusunda kendi özgün veri araçlarını yapay zeka desteğiyle geliştirmektedir. Geliştirilen veri araçlarından birincisi "Asgari Ücret Artış Hesaplayıcısı"dır.

Bu hesaplama aracı seçilen aya ait TÜFE değerini kullanılarak:

- 2002 yılı brüt ve net asgari ücretinin;
- 2026 yılı fiyatlarıyla güncel brüt ve net değerlerini belirler.
- Ardından, bu değerleri 2026 yılı brüt ve net asgari ücret ile karşılaştırarak reel artış oranlarını (%) hesaplar.

Daha önceki hesaplama sürecinde ise TCMB enflasyon hesaplayıcısı üzerinden 2002 yılı brüt ve net değerler giriliyor, bu değerler üzerinden mevcut yıl esas alınarak güncel brüt ve net değerler hesaplanıp, bu değerler üzerinden asgari ücret brüt ve net reel artış oranları hesaplanıyordu. Bu süreç verilerin girilmesi ve kontrolü ile birlikte 3-5 dakika sürebilirken, asgari ücret artışı hesaplayıcısı ile birlikte, enflasyon hesaplayıcısından tek bir değer (TÜFE) alınıp giriş yapılması ve tüm değerlerin hesaplanması süreci 5-10 saniyeye düşmektedir. Hesaplayıcı; Çalışma Hayatı İstatistikleri E-Bülteni Asgari Ücret sayfasındaki artış verileri ile Strateji Geliştirme Başkanlığının talep ettiği asgari ücret reel artış oranı verilerinin hesaplanmasında kullanılmaktadır.

Hesaplayıcı arayüzünün geliştirilmesi ve formüllerin işleminde üretken yapay zeka aracı Google Gemini kullanılmıştır. Hesaplayıcı prompt (komut) tabanlı olarak ne işlem yapacağı doğal dilde yazılarak geliştirilmiştir. Hesaplayıcının üzerinde TCMB linki ile tablodaki sonuçların üzerine gelindiğinde hesaplamanın hangi formülle yapıldığını kullanıcıya gösteren bilgi notu şeklinde formüller de bulunmaktadır.

2026 Asgari Ücret Artış Hesaplayıcısı

2026 yılının TÜFE değerini ve ayı seçerek brüt ve net asgari ücret artış oranlarını hesaplayabilirsiniz. 2002 yılı verileri referans olarak kullanılmıştır. Ay seçerek TÜFE değerini otomatik doldurabilir veya manuel olarak giriniz.

Ay Seçin:

Ocak

2026 TÜFE Değeri:

368394

Hesapla

Hesaplama Sonuçları

Brüt Güncel Değer (TL)	Net Güncel Değer (TL)	Brüt Artış Oranı (%)	Net Artış Oranı (%)
10.502,32	7.713,25	%214.50	%263.99

* Endeks bilgisi Merkez Bankası enflasyon hesaplayıcısından takip edilebilir.
* 2026 brüt asgari ücret: 33.030,00 TL | 2026 net asgari ücret: 28.075,50 TL olarak baz alınmıştır.
İpucu: Formülleri görmek için tablodaki değerlerin üzerine gelin.

Hesaplayıcıya ihtiyaca göre eklenmesi planlanan diğer özellikler şunlardır.

1. Döviz ve Altın Bazlı Alım Gücü (2002 vs. 2026)

Sadece TL rakamları üzerinden değil, 2002'deki asgari ücretin kaç gram altın veya kaç dolara tekabül ettiğini, 2026 dönemi ile kıyaslayan bir panel.

2 Küresel Kıyaslama (Euro Bazında)

Türkiye'deki asgari ücretin bölgesel rekabet gücünü görmek için Euro bazlı bir kıyaslama yapan bir tablo

3. PDF/Görsel Olarak Rapor Dışa Aktarma

Yapılan hesaplamaların infografik veya PDF raporu olarak indirmesini sağlayan bir buton.

SONUÇ

Yapay zeka artık sadece bir soru-cevap motoru olarak değil, kurumsal verimliliği artıran bir "dijital araç geliştirme ortağı" olarak tanımlamak mümkündür. İlerleyen zamanlarda bu yaklaşımın kamu kurumları arasında yaygınlaşması tercih değil stratejik bir gereklilik olarak karşımıza çıkacaktır. Araştırma şirketi Gartner'e göre de 2030 yılına kadar yazılımların %33'ünün yapay zeka ajanları tarafından gerçekleştirileceği öngörülmektedir. Sonuç olarak; harici teknik desteğin gerektirdiği kapsamlı ve karmaşık yazılımlar dışında kamu hizmet birimleri operasyonel süreçleri kısaltacak araçlar geliştirerek dijital dönüşüme katkı sağlamış olacaktır.

Kaynakça:

- BTK Akademi

BAKAN IŞIKHAN, ORDU'DA ZİYARETLERDE BULUNDU



Bakan Işıkhan, kentteki ziyaretleri kapsamında ilk olarak Ordu Valiliği'ni ziyaret etti, şehirdeki çalışmalara ve projelere ilişkin Vali Muammer Erol'dan bilgi aldı.

Daha sonra Türkiye Yüzyılında Çalışma Hayatı Buluşmalarında iş insanları ile bir araya gelen Işıkhan, "Bakanlık olarak, çalışma hayatımızın paydaşlarıyla bir araya geldiğimiz, bu tür istişare ortamlarını sık sık oluşturarak, sizleri daha çok dinlemeye, şehrimizin ihtiyaçlarını yerinde tespit edebilmek adına bizzat sahaya temas halinde olmaya gayret ediyoruz. Özellikle şehirlerimize yaptığımız yatırımların, sahadan gelen geri dönüşlerini ilk ağızdan duymanın, sorunların çözümü noktasında önemli bir işleve sahip olduğuna inanıyorum. İktidara geldiğimiz andan bugüne, şehirlerimizin ekonomisini büyütmek için birçok adım attık, teşvikler uyguladık. SGK aracılığıyla da 2002'den bugüne Ordu'ya 5,5 milyar TL'yi aşan tutarda teşvik gerçekleştirdik. Bir taraftan, iş dünyamızın temsilcileriyle bir araya gelerek çalışma hayatının ve şehrimizin sorunlarını değerlendirirken, diğer yandan da istihdamı artıracak politikalarımızı, yeni projelerimizi, daha fazla vatandaşımıza ulaştırmanın gayreti içerisindeyiz" diye konuştu.

Bakan Işıkhan, Ordu'da ve ülke genelinde işgücü piyasasını güçlendirmek için de çalışmalar yaptıklarını hatırlatarak, "Sürdürülebilir, tam bağımsız, yerli ve milli kalkınma sürecimizi hedeflediğimiz standartlara başarıyla ulaştırabilmenin yegane yolu, sahip olduğumuz öz kaynaklara yönelmektir. Bu açıdan, özellikle daha nitelikli ve daha donanımlı bir iş gücü piyasası için yoğun bir mesai harcıyoruz. Bu anlamda, ülkemizin en büyük gücü olan; genç nüfusumuzu üretim sürecine dahil edecek çalışma modellerine odaklanarak, beşeri sermayemizi, ülkemizin ve milletimizin istikbali için en doğru şekilde kullanmanın mücadelesini veriyoruz" ifadelerini kullandı.

Türkiye'nin Genç İstihdam Hamlesi- GÜÇ

Yeni yıla gençlere yönelik yeni bir projeye başladığını

belirten Işıkhan, şöyle devam etti: "Bu ayın başında Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın teşrifleriyle açılışını yaptığımız Türkiye'nin genç istihdam hamlesi, GÜÇ (Gençliğin Üretim Çağı) projemizi hayata geçirdik. Genç nüfusumuzun; işe, çalışmaya, üretmeye, kendini yetiştirmeye ve tecrübeye ihtiyacı var, bizimse; yetişmiş, nitelikli, üretken gençlerimizin enerjisine ihtiyacımız var. Bu çerçevede, gençlerimizin; erken yaşta iş deneyimi kazanması, sahip oldukları becerilerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirilmesi ve sürdürülebilir istihdam olanaklarına erişebilmesi için, artık çalışma hayatında yeni bir dönemi başlatıyoruz. Gençlerimizin, eğitimden kopmadan işgücü piyasasına güçlü ve kalıcı biçimde katılmalarını hedeflediğimiz bu program sayesinde gençlerimize; stajdan ilk işe, mesleki eğitimden üniversite hayatına, özel sektörden sosyal uyum programlarına kadar geniş bir yelpazede destekler sunacağız."

Bakan Işıkhan, temel programlardan oluşan, GÜÇ Projesiyle gençlerin kalıcı biçimde kayıtlı istihdam içinde yer almasını sağlayarak hem işsizliği azaltacak, hem de Türkiye'nin gelecekteki rekabet gücünü güvence altına alacak nitelikli işgücünü yetiştirmiş olacaklarına dikkati çekti. Işıkhan, Staj Desteği, Geleceğim Meslekte, NEET İşgücü Uyum Programı (NİUP) ve İşe İlk Adım Programı (Ücret Sübvansiyonu) başlıklarından oluşan programlara ilişkin şu bilgileri aktardı:

"Staj Desteği ile gençlerin mezuniyet sonrası istihdam geçişlerini kolaylaştırmak ve işgücü piyasasının nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamak amacıyla, öğrencilerin staj imkânlarına erişimi kolaylaştırıyor, kamu ve özel sektör işverenlerinin stajyer kontenjanlarını etkin biçimde takip edebilecekleri bir sistem oluşturuyoruz. Lise öğrencileri için Staj Portalı ile üniversite öğrencileri için Ulusal Staj Programı'nı tek çatı altında topluyoruz. Ayrıca İŞKUR vasıtasıyla staj döneminde, ücret ve sigorta primlerine ilişkin de destekler sunuyoruz. Geleceğim Meslekte ile mesleki ve teknik



ortaöğretim mezunlarının ve Yükseköğretim Kurumuna bağlı meslek yüksekokulu mezunu gençlerimizin eğitim aldıkları alanlarda istihdam edilmelerini hızlandırmayı amaçlıyoruz. Böylece, iş ve meslek danışmanlarımız tarafından desteklenecek olan mesleki eğitim alan gençlerimiz; işgücü piyasasına daha doğru yönlendirilerek, daha okul sıralarındayken işgücü piyasıyla buluşturulacaktır. Bu programla aynı zamanda, meslek lisesi ve meslek yüksekokullarına; özel kariyer fuarları ve toplu iş görüşmeleri düzenlenerek gençlerin doğrudan işverenlerle bir araya gelebilmesi sağlanacaktır. Bu kapsamda, her yıl 250 bin, üç yıl içinde ise toplam 750 bin öğrencinin istihdama geçiş sürecine katkı sağlamayı hedefliyoruz.”

NEET İşgücü Uyum Programı (NİUP)

NEET İşgücü Uyum Programı (NİUP) ile ise; ne eğitimde ne istihdamda yer alan gençlerin işgücü piyasasına katılımının sağlandığını anlatan Bakan Işıkhan, “NEET Kapsamına giren gençlerimiz ne yazık ki her zaman, kolaylıkla, klasik istihdam araçlarıyla istihdam edilememektedir. Bu sebeple, kamu kurumlarımızla işbirliği içerisinde, yarı zamanlı yeni nesil çalışma modeli olarak hayata geçirdiğimiz İşgücü Uyum Programını, NEET gençlerimiz için de hayata geçirmek istiyoruz. Program kapsamında gençler; sosyal hizmetler, bakım-onarım ve yeşil dönüşüm gibi alanlarda uygulamalı görevler üstlenerek, hem iş disiplini kazanacak

hem de pratik deneyim elde etmiş olacaklar. Teori ve pratiğin bir arada olduğu bu model sayesinde gençlerimiz, daha fazla vakit kaybetmeden, hem kendi gelecekları için hem de çalışma hayatımızın geleceği için önemli bir adım atmış olacaklar. Tabii bu süreçte onları, günlük harçlık ve kısa vadeli sigorta ile de destekleyeceğiz. Bu vesileyle, sosyal dışlanma riski taşıyan gençlerimizi yeniden sosyal hayata kazandırıp üretkenliklerini artırmış olacağız” şeklinde konuştu.

İşe İlk Adım Programı

Işıkhan, özel sektör iş birliğiyle hayata geçirilen İşe İlk Adım Programı ile de gençlerin ilk iş deneyimine erişimi kolaylaştırarak, istihdama kalıcı biçimde katılımlarının sağlandığına vurgu yaptı. “İşverenlerimize sunduğumuz ücret desteği sayesinde genç istihdamının önündeki mali engelleri azaltıyor, gençlerin işgücü piyasasına daha hızlı dâhil olması sağlıyoruz” diyen Bakan Işıkhan, “Bu kapsamda; 18-25 yaş aralığındaki gençlerin ilk işe girişlerinde ücret ve sigorta primlerinin net asgari ücrete karşılık gelen kısmını 6 ay boyunca İşsizlik Sigortası Fonundan karşılıyoruz. Bu modelle hem gençlerin iş deneyimi kazanmasını sağlıyor, hem de özel sektörün nitelikli genç işgücüne erişimini kolaylaştırıyoruz. GÜÇ programı ile yaklaşık 3 milyon gencimizi işgücü piyasasına kazandırmayı hedefliyoruz. Program kapsamında 750 bin meslek lisesi öğrencisini birebir takip etmeyi, İşsizliği OVP’de hedeflediğimiz yüzde





7,8 işsizlik oranının altına indirmeyi ve OECD ortalamasına göre yüzde 11,5 seviyesinde olan genç işsizlik oranını Türkiye'de daha düşük seviyelere çekmeyi hedefliyoruz. Elbette bu hedef; bu seferberlik, devlet olarak bizim sağladığımız imkanlar, gençlerimizin, azim ve enerjileri, sizlerinse işveren olarak bu süreçte sağlayacağınız katkılarla başarıya ulaştırılabilir" bilgilerini paylaştı.

İşletmelerinde, iş ekosistemlerinde gençlere geniş bir alan açacak olan işverenlerin sağlayacağı her katkıyı milli kalkınma yolculuğunda kat edilecek önemli bir mesafe olarak gördüğünü kaydeden Işıkhan, "İnşallah inanıyorum ki bu genç istihdam seferberliğine paydaşlarımızın ve iş dünyası temsilcilerimizin katkıları ve destekleriyle ulaşacağız" dedi. Ardından, Atatürk Kültür Merkezi'nde düzenlenen "Yüzyılın Konut Projesi" Ordu Kura Çekiliş Töreni'ne katılan Bakan Işıkhan, törende bir konuşma yaptı. Işıkhan, yapılacak kura çekimiyle ilgili, "Bugün inşallah, 81 ilimize; 500 bin konut hedefiyle 'Ev Sahibi Türkiye' diyerek yola çıktığımız bu konut seferberliğinde, 3 bin 334 Ordulu kardeşimizi, ev sahibi yapacak kuralarımızı, hep birlikte çekeceğiz. Ben şimdiden, projemizin, başta hak sahibi olacak Ordulu kardeşlerimize, ailelerine, şehrimize ve ülkemize hayırlı uğurlu olmasını diliyorum" ifadelerini kullandı.

Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın liderlik ettiği; Türkiye Yüzyılı vizyonuna, tam anlamıyla kilitlenmiş durumda olduklarına vurgu

yapan Bakan Işıkhan, "Hamdolsun ki bu hedefi; gerek iç politikada gerekse dış politikada; çalışma hayatından ekonomiye, sağlıktan eğitime, kültürden sosyal politikalara kadar her alanda kendimize mihenk olarak belirledik. Yüzyılın Konut Projesi, işte tam olarak, böyle bir aklın, böyle bir anlayışın eseridir. Ülkemiz için önemli bir dönüm noktası olarak gördüğümüz 500 bin konut projesi, Türkiye'nin hem sosyal hem de kentsel dönüşüm tarihinde; bugüne kadar atılmış en büyük adım, hayata geçirilmiş en büyük sosyal devlet projelerinden birisidir. Çünkü şunu çok iyi biliyoruz ki, toplumumuzun; huzuru, mutluluğu ve gücü, vatandaşlarımızın evlerinde, hanelerinde, yuvalarında, başlar. Ev demek; aile demek, birlik demek, beraberlik demek, üretim demek, dayanışma demektir. Bu şurla, Türkiye'nin gücü de; çalışan, üreten, aynı çatı altında birbirine destek olan ve paylaşan insanlardan geliyor" diye konuştu.

"Dünyada Eşi Benzeri Görülmemiş Bir Kenetlenmeyle, Asrın Felaketini Asrın Dayanışmasına Ve Yardımına Çevirdik"

Işıkhan, sosyal devlet anlayışıyla, devlet-millet işbirliğine inanarak, geçmişten bugüne, barınma gibi en temel ihtiyaçlar hususunda hiçbir vatandaşı mağdur etmeyerek, millete hizmet sevdasıyla çalışan kadrolar eliyle daima vatandaşın yanında olduklarına dikkati çekti. 6-7 Şubat depremlerinde 11 ilin yıkımının ülkece yaşandığına vurgu yapan Bakan Işıkhan, sözlerini şöyle sürdürdü:

"Bize dediler ki; 'bu facianın altından kalkamazlar', 'devlet bu enkazın altında kalır, bu kadar büyük bir yıkımı ayağa kaldıramazlar' dediler. Peki biz ne yaptık? Daha birinci yılı dolmadan; 11 ilimizin tamamını dünyanın en büyük şantiyesine çevirerek, evlerimizi, iş yerlerimizi, binalarımızı, bir bir ayağa kaldırmaya başladık. Şehirlerimizi eskisinden çok daha sağlam, çok daha modern, pırıl pırıl evlerle donattık. Dünyada eşi benzeri görülmemiş bir kenetlenmeyle, asrın felaketini asrın dayanışmasına ve yardımlaşmasına çevirdik. Hamdolsun, Rabbimizin yardımı, milletimizin duası, Sayın Cumhurbaşkanımız ve millete hizmet sevdalısı yol arkadaşları sayesinde depremin izlerini yavaş yavaş silmeye başladık. İnşallah bugün, kuralarını çekerek hak sahiplerini belirleyeceğimiz konut seferberliğiyle birlikte diğer bütün şehirlerimizin çehresi ve sosyal dokusu da yeni bir boyut kazanacak. Ev sahibi olmak isteyen vatandaşlarımız; hem güvenli hem de en uygun ödeme kolaylığıyla yeni hanelerine kavuşacak."

"İşsizlik Oranı Son 25 Yılın En Düşük Seviyesine Geriledi"

Daha Sonra AK Parti Ordu İl Danışma Meclisi Toplantısı'na geçen Bakan Işıkhan, burada yaptığı konuşmada, "Attığı her adımda istişareyi, danışmayı ve dayanışmayı siyaset anlayışının temel ilkesi olarak benimsemiş bir teşkilatın mensubu olarak, danışma meclislerimizi çok kıymetli buluyor, bu toplantıları bir teşkilat buluşmasından daha ziyade bir aile meclisi olarak görüyorum. Bu sebeple, toplantı boyunca yapılacak paylaşımların, hem kardeşlik hukukumuzu daha da güçlendireceğine, hem de Ordu özelinde yapılacak değerlendirmelerin şehrimizin geleceği adına yapılacak çalışmalara önemli katkılar sağlayacağına inanıyorum" şeklinde konuştu.

Işıkhan, sık sık, il ve ilçeleri ziyaret ederek, 86 milyon vatandaşla bire bir temas kurduklarını hatırlatarak, "İşçilerimizle, işverenlerimizle, esnafımızla, ticaret erbabımızla buluşarak, hem bakanlık hem de AK Parti teşkilatları olarak, milletimizle bağlarımızı daha da kuvvetlendirecek buluşmalar gerçekleştiriyoruz.



Özellikle kadınların ve gençlerimizin geleceğine yatırım yapacak yeni projeleri hayata geçirirken mutlaka sahadan gelen ihtiyaç, talep ve önerileri dikkate alacak istişare ortamlarının oluşması için gayret sarf ediyoruz. Dün TÜİK tarafından, 2025 Aralık ayı İşgücü İstatistikleri açıklandı. TÜİK verilerine göre; İşsizlik oranı son 25 yılın en düşük seviyesine geriledi. İşsizlik oranı, 2025 yılı Aralık ayında, bir önceki aya göre; 0,8 puan azalarak yüzde 7,7 seviyesinde gerçekleşti. Böylelikle işsizlik oranı, hem 25 yılın en düşük seviyesine geriledi hem de 32 aydır tekli hanelerdeki seyirini sürdürüyor” ifadelerini kullandı.

“Kadınlarda İşsizlik Oranı, Yüzde 10,5 İle 2013 Yılından Bu Yana En Düşük Seviyesine Geriledi”

Açıklanan bu verilerin dezenflasyon politikaları kararlılıkla uygulanırken, çalışma hayatının asla ihmal edilmediğini gösterdiğini söyleyen Bakan Işıkhan, şu değerlendirmelerde bulundu:

“Saygıdeğer Cumhurbaşkanımızın riyasetinde istihdamı büyüten, işsizliği kalıcı biçimde azaltan dengeli bir politika yürüttüğümüzü görüyoruz. Özellikle gençlerin ve kadınların, işgücüne ve üretime etkin katılımını sağlamak için gayret ediyoruz. Uyguladığımız İş Pozitif gibi programların da etkisiyle kadınlarda işsizlik oranı, bir önceki aya göre 1,1 puan azalarak; yüzde 10,5 ile 2013 yılından bu yana en

düşük seviyesine geriledi. 15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfusta işsizlik oranı, aynı dönemde 1,1 puan azalarak yüzde 14,1'e geriledi. Gençlerimizin kalıcı, kayıtlı ve nitelikli istihdam içerisinde yer almasını sağlamak amacıyla, bu ayın başında 'Genç İstihdam Hamlesi - GÜÇ Programı'nı hayata geçirmiştik. 3 yılda 3 milyon gencimizin istihdama katılmasını sağlayarak bu alanda da tarihimizin en önemli atılımlarından birini yapmış olacağız. Kadınlarda ve gençlerde elde edilen tarihi iyileşmeler, İş Pozitif ve Genç İstihdam Hamlesi gibi programlarla üretime daha fazla insanı dahil ettiğimizi ortaya koyuyor.”

Işıkhan, Orta Vadeli Program hedefler doğrultusunda; istihdamı artıran, işgücüne katılımı güçlendiren ve bu kazanımları geçici değil kalıcı hale getiren adımları başarıyla attıklarına işaret ederek, “Bugün ortaya koyduğumuz tablo; yarın daha güçlü, daha nitelikli ve daha kapsayıcı bir çalışma hayatının da habercisi olacağına inanıyorum. Sorumlu olduğumuz her bir vatandaşımızın sesini duyabilmek ve aynı zamanda sunduğumuz hizmetlerden haberdar olmalarını sağlamak adına il il, ilçe ilçe geziyoruz. Çünkü bizler; gençliğini, ömrünü, tüm mesaisini, halkın arasında geçirmiş, hangi makama gelirse gelsin, sokakla bağına hiçbir surette koparmamış, her daim milletin sesi ve kendisi olmuş bir liderin, Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın, yol arkadaşlarıyız. Bize

durmak, yorulmak, pes etmek yaksışmaz. Halkın bizzat kendisi tarafından kurulmuş bir partinin temsilcileri olarak, her an teyakkuzda, her an bir hizmet üzerinde ve bir icraatla meşgul olmak durumundayız” diye konuştu.

“Çalışma Hayatından, Ekonomiye, Savunmadan Dış Politikaya Kadar Her Alanda, Artık Yüzyıllık Planlar Yapan Küresel Bir Aktörüz”

Türkiye'nin gerek iç, gerekse dış politikada büyük bir dönüm noktasının eşğinde durmaksızın büyümeye, gelişmeye ve kalkınmaya devam ettiğini kaydeden Bakan Işıkhan, “Bir taraftan içeride terörle mücadele başta olmak üzere, sosyal ve ekonomik anlamda tarihi adımlar atarken, diğer taraftan da dört bir yanı ateş çemberiyle sarılmış sınırlarımızda, kritik hamlelerimizi büyük bir özveri ve aynı zamanda büyük bir başarıyla gerçekleştirmeye devam ediyoruz. Çalışma hayatından, ekonomiye, savunmadan dış politikaya kadar her alanda, artık yüzyıllık planlar yapan küresel bir aktörüz. Bugün bölgemizde ne kadar çatışma, ne kadar zulüm ve adaletsizlik varsa hepsinin karşısında büyük bir kararlılıkla duruyor, her barış sürecinde mutlaka önemli bir rol oynuyoruz” ifadelerinin, kullandı.

“İşgücü Uyum Programımızla, Bu Dönemde Türkiye Genelinde 50 Bini Aşkın Kontenjan Tanımlayacağız”



Işıkhan, bugün özellikle sağlıkta, sosyal güvende, sosyal hizmette dünyada diğer ülkeler tarafından örnek alınacak bir konuma ulaşıldığına işaret ederek, şöyle devam etti:

“Yediden yetmişe bütün vatandaşlarımızı sosyal güvenlik şemsiyesinin altına aldık. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak; çalışma hayatını geliştirme ve sosyal güvenlik sistemimizi güçlendirmek için var gücümüzle çalışıyoruz. En son geçtiğimiz günlerde; Saygıdeğer Cumhurbaşkanımızın teşrifleriyle Gençliğin Üretim Çağı- GÜÇ programımızı duyurduk. Gençlerin eğitimden kopmadan, işgücü piyasasına güçlü ve kalıcı biçimde katılmasını sağlamak amacıyla hayata geçirdiğimiz bu programla; gençlerimizi stajdan ilk işe, meslek lisesinden üniversiteye ve özel sektöre uzanan kapsamlı bir istihdama teşvik etmek amacındayız. Güç programımızın; Ordu’lu gençlerimizle ve girişimcilerimize ciddi bir motivasyon olacağına inanıyorum. Ayrıca bugün Ordu’ya bir müjde daha vermek istiyorum. Ordu’ya da 2 bin 750 İşgücü Uyum Programı kontenjanı tanımlayacaktık fakat il

başkanımız daha henüz yeni atanmış. Onun şerefine bu sayıyı biraz daha artıracacağız. Ordu’lu çalışan kardeşlerimizin değerlendireceğini umarak bunu 3 bin 52’ye çıkartalım. Hayırlı uğurlu olsun inşallah.”

Sürekli taş üstüne taş koymak derdindeyken, maalesef birilerinin de milletin yoluna taş koyma derdinde olduğuna değinen Bakan Işıkhan, “Biz yıllarca, yorulmadan dinlenmeden ülkemizin istikbali için çalışırken, birilerinin de maalesef yıllarca, yorulmadan dinlenmeden milletin alın terini emeğini, hakkını çalma, gasp etme derdinde olduğuna hep birlikte şahit olduk, olmaya da devam ediyoruz. Türkiye, gelecek yüzyıla damgasını vurmaya hazırlanırken, iç gündemimizin hala; CHP’li belediyelerde; ödenemeyen işçi maaşları, çarçur edilen belediye bütçeleri, akmayan sular, dağlara dönüşen çöpler olması son derece vahim, son derece utanç verici bir durumdur. 2026 yılının Türkiye’inde hala 70’lerin 80’lerinin sorunlarının konuşuluyor olması yüz kızartıcı bir hadisedir. Maalesef CHP’li belediyelerin beceriksiz yönetimleri yüzünden her gün yeni bir rezalete, her gün yeni bir skandala uyanıyoruz. İşçinin emekçinin

hakkını sömürerek her gün yeni bir rezilliğe imza attıkları yetmiyormuş gibi bir de hiç utanmadan, sıklıktan milletin lehine olan her hizmeti eleştirmek, yalanla, iftirayla, yapıları da yıkmak derdindeler. Tüyü bitmemiş yetimin hakkını, tatillerde çarçur ederken maalesef yüzleri hiç kızarmıyor” şeklinde konuştu.

Işıkhan, sadece seçimden seçime halkın karşısına çıkmaya tenezzül eden yerel yönetimlere rağmen, kendilerinin vatandaşlara karşı sorumluluklarını hakıyla yerine getirmenin gayreti içinde olduklarını söyleyerek, “Çünkü biz, ülkemize ve milletimize sunduğumuz hizmetleri bir siyasi hesaplaşma aracı olarak görmüyoruz. Bizler hiçbir ayırım gözetmeksizin bütün vatandaşlarımızın en iyi hizmetleri, eşit derecede hak ettiğine inanıyoruz. Türkiye olarak hedefimiz, ülkemizi büyütecek yüzyıllık planlar yaparken, bu kutlu yürüyüşümüze engel olacak tüm sorunları bertaraf ederek Türkiye Yüzyılı vizyonumuzu gerçekleştirmektir. Bizim AK Parti teşkilatları olarak, milletimizin istikbaline ve istikbaline ömrünü adanmış Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan liderliğinde yol yürüyen kadrolar olarak, yapacak daha

çok işimiz, üretecek daha çok eserimiz var. Yediden yetmişe 86 milyon vatandaşımızın refahı, istikrarla büyüyen ülkemizin hedeflediği seviyelere ulaşması için daha çok çalışmaya, üretmeye devam edeceğiz" değerlendirmelerinde bulundu. Bakan Işıkhan, konuşmasının sonunda, Ordu İl Danışma Meclisi toplantısının, tüm il ve ilçe teşkilatlarına hayırlı olmasını diledi.



Işıkhan, Ordu'daki ziyaretleri kapsamında AK Parti İl Başkanlığı'nı ve Büyükşehir Belediye Başkanlığı'nı da ziyaret etti. Esnafı da bir araya gelen Bakan Işıkhan, hayırlı, bereketli kazançlar diledi, sohbet etti.



Bakan Işıkhan, ayrıca programları kapsamında fabrika ziyaretinde de bulunarak, işçilerle bir araya geldi. Daha sonra Işıkhan, gençlerle de bir araya gelerek, Genç İstihdam Hamlesi-GÜÇ Programının detaylarını paylaştı.

ŞANLIURFA'DA MEVSİMLİK TARIMDA ÇOCUK İŞÇİLİĞİYLE MÜCADELE GÜÇLENİYOR



23-24 Aralık 2025 tarihlerinde Şanlıurfa'da tarım iş aracılarına yönelik eğitim programı düzenlendi.

ILO Türkiye Ofisi Şanlıurfa'da düzenlediği eğitimle, tarım iş aracıları arasında farkındalığı artırarak mevsimlik tarımda çocuk işçiliğiyle mücadeleyi güçlendirmeyi ve sahada çocuk işçiliğinin önlenmesine katkı sağlayacak bilinçli ve sorumlu uygulamaların yaygınlaştırılmasını hedefliyor.

23-24 Aralık 2025 tarihlerinde Şanlıurfa'da tarım iş aracılarına yönelik eğitim programı düzenlendi. Türkiye'de mevsimlik tarımda çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılmasına yönelik yürütülen çalışmalar kapsamında, 23-24 Aralık 2025 tarihlerinde Şanlıurfa'da tarım iş aracılarına yönelik bir eğitim programı düzenlendi.

Eğitim, ILO Türkiye Ofisi tarafından yürütülen Avrupa Çikolata, Bisküvi ve Şekerleme Endüstrileri Birliği (CAOBISCO) tarafından finanse Türkiye'de Mevsimlik Fındık Tarımında En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesine Yönelik Kapsamlı Model Projesi ile Ferrero tarafından finanse edilen Mevsimlik Tarımda Fındık Hasadında Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Sona Erdirilmesi Projesi kapsamında gerçekleştirildi.

Program, ILO Türkiye Ofisi Kıdemli Proje Koordinatörü Ayşegül Özbek Kansu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Uzmanı Turan Türk ve Pikolo Derneği Genel Sekreteri Onur Torun'un açılış konuşmalarıyla başladı.

Açılış konuşmalarında, tarım iş aracılarının mevsimlik tarımda çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çocuk işçiliğiyle mücadelede kritik bir role sahip olduğu vurgulandı.

ILO'nun sahadaki uygulama ortağı Pikolo Derneği ile işbirliğinde düzenlenen ve iki gün süren eğitim programı boyunca, mevsimlik tarımın yapısal sorunları, çözüm yolları ve sahada uygulanabilir iyi örnekler ele alındı. Pikolo Derneği danışmanı Prof. Dr. Murat Gülcan, tarım sektöründe karşılaşılan temel sorunlara ilişkin değerlendirmelerde bulunarak, çocuk işçiliğinin önlenmesine katkı sağlayacak politika ve uygulama önerilerini paylaştı.

Tarımda iş sağlığı ve güvenliği konusuna odaklanan oturumda, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı Ertan Uzunçakmak, mevsimlik tarımda çalışanların karşılaştığı riskleri ve bu risklerin azaltılmasına yönelik alınması gereken önlemleri aktardı. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) temsilcisi Ayşegül Özdemir ise tarım iş aracılarına yönelik yasal çerçeve ve yükümlülükler hakkında bilgilendirme yaptı.

Eğitim programıyla, çocuk işçiliğiyle mücadelede önemli bir aktör olan tarım iş aracıları arasında farkındalığın artırılması, yasal sorumluluklara uyumun güçlendirilmesi ve mevsimlik tarımda çocuk işçiliğiyle mücadelenin daha etkin hale getirilmesi hedeflendi. Program kapsamında ayrıca, tarım iş aracıları için sürdürülebilir ve izlenebilir bir sistem oluşturulmasının önemi vurgulandı.

Eğitimi başarıyla tamamlayan tarım iş aracıları için planlanan sertifikasyon süreci, uygulama ortağının teknik desteğiyle ILO tarafından yürütülecek. Bu süreçle, sahada çocuk işçiliğinin önlenmesine katkı sağlayacak, bilinçli ve sorumlu uygulamaların tarım aracılarının da desteği ile yaygınlaştırılmasını amaçlanıyor.

ILO, sosyal diyalog anlayışı ile kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve sosyal taraflarla iş birliği içinde, mevsimlik tarımda çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik bütüncül ve çok paydaşlı yaklaşımını sürdürmeye devam ediyor.

Çalışma Genel Müdürlüğü



@cgm_csgb

