



Merhaba

Çalışma hayatı; işgücü piyasasının değişen koşulları, paydaşlarımızın zaman zaman ayrışan zaman zaman örtüşen beklentileri, yıllarca önemini koruyan yahut ilk kez karşımıza gelen meseleleriyle her zaman dinamik bir gündeme sahip. Büyüme, yoksulluk, yatırım ortamı, sosyal içerme, eğitim, sağlık, toplumsal refah, sürdürülebilirlik, sektörel gelişme gibi farklı politika konularıyla doğrudan etkileşimli bu dinamik alanda faaliyet gösteren Genel Müdürlüğümüz; işçiler, memurlar, işverenler, sendikalar, taşeronlar, araçlar, Devlet teşkilatı, uluslararası kuruluşlar, işsizler, sözleşmeliler, gençler, kadınlar, çocuklar, engelliler, terör mağdurları, eski hükümlüler, Devlet korumasından yararlanan gençler, arabulucular, girişimciler, şehit ve gazi yakınları gibi toplumun çok önemli bir kesimine temas eden politikalar ve uygulamalar geliştiriyor.

Bu çok aktörlü ve çok boyutlu çalışma ortamında sosyal diyalogu ve katılımcılığı önceleyen bir yaklaşımla, ülkemizde çalışma barışının tesis edilmesine, sosyal uyumun sağlanmasına ve kalkınma gündemine azami katkıda bulunabilmek için büyük gayretle çalışıyoruz. Çalışmalarımız hakkında düzenli olarak bilgi vermenin her geçen gün genişleyen hedef kitlemizle iletişimimizi güçlendirmek adına önemli olduğu düşüncesiyle yayın politikamızı güncelledik. Bu kapsamda, yürüttüğümüz yahut gündemimize aldığımız önemli çalışmalarını web sitemiz üzerinden hızla paylaşıyoruz. Bugün ilk sayısı merhaba dediğimiz Çalışma Hayatı Gündemi isimli elektronik bültenimizle düzenli olarak, sorumluluk alanlarımıza ilişkin mevzuat değişiklikleri, uygulamaya konan plan ve programlar, çalışmalarımız, projelerimiz, yayınlarımız ve paydaşlarımızın dikkat çekici çalışmaları hakkında bilgi vereceğiz. Ayrıca önemli olduğunu düşündüğümüz alanlarda tematik bültenler de hazırlayarak paydaşlarımızla paylaşıyor olacağız.

Geçmişin deneyiminin geleceği planlamadaki öneminin farkındalığıyla tasarladığımız Dünden Bugüne köşesinde geçmişteki önemli gelişmeleri, çalışma hayatımızdaki ilkleri ve enleri paylaşıyor olacağız. Bu ilk sayıda Genel Müdürlüğümüzün kurumsal tarihçesiyle başlayalım istedik. Kurumsal yolculuğuna İktisat Vekâleti içinde 7 adet kadrosu bulunan bir büro olarak başlayan Genel Müdürlüğümüzün bugün 300'ün üzerinde çalışanıyla milyonlarca çalışana hizmet verme noktasına gelişinin sadece bir ömürlük tarihçesi geleceğin çalışma hayatını düzenlerken yol gösterecek düşüncesiyle...

Covid-19 salgınının işgücü piyasalarına olumsuz etkilerini gidermeye yönelik tedbirler üzerinde yoğun olarak çalıştığımız günlerde yola çıkan Bültenimizden tüm paydaşlarımız için yüz güldüren haberler vermek ümidiyle, keyifli okumalar diliyorum.

Nurcan ÖNDER
Çalışma Genel Müdürü

Yayına Hazırlayan

Esra Sermin Ata

Yayın Kurulu

Ahmetcan Çınar

Esra Sermin Ata

Feyza Elif Akkuş

Fulya İnci Doğan

Kerem Uygur Aydın

Keriman Bayraktar

Tahir Akbaş

Elektronik bültene abone olmak için bulten.cgm@ailevecalisma.gov.tr adresine e-posta adresinizi iletebilir, bültene ilişkin görüş ve önerilerinizi aynı adrese göndereceğiniz e-posta ile bizimle paylaşabilirsiniz.

Çalışma Genel Müdürlüğü

Emek Mahallesi, 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Çankaya / ANKARA

Santral Telefon :0 312 296 60 00

Faks No :0 312 296 18 75 - 0 312 296 18 76

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

İÇİNDEKİLER

<i>2021 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı Resmî Gazete’de yayımlandı</i>	4
<i>Covid-19 tedbirleri kapsamında fesih kısıtlaması ve nakdi ücret desteğinin süresi 2 ay uzatıldı</i>	5
<i>Asgari Ücret Tespit Komisyonu 4 Aralık’ta toplandı</i>	6
<i>Yeni Ekonomi Programı 2021-2023 (Orta Vadeli Program),Resmî Gazete’de yayımlandı</i>	7
<i>Arabuluculuk başvuruları ilk kez e-Devlet Kapısı üzerinden alınıyor</i>	8
<i>Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı (2017-2023) Eylem Planı Mevcut Durum Raporu yayınlandı</i>	9
<i>Kamu Personeli Danışma Kurulu tarihinde ilk kez gündemli toplandı</i>	10
<i>Çalışma Hayatı Buluşmalarının İkincisi “Covid-19 Salgınının Çalışma Hayatına Etkileri” gündemiyle gerçekleştirildi</i>	11
<i>Uzaktan çalışmaya ilişkin TAİEX etkinliği gerçekleştirildi</i>	13
<i>2020 yılının dördüncü şehit yakını, gazi ve gazi yakını ataması yapıldı</i>	14
<i>Engelli memur kadrolarına yapılacak atamalar için çalışmalar devam ediyor</i>	16
<i>Devlet korumasından yararlanmış gençlerimiz için bir yerleştirme daha gerçekleştirilecek</i>	18
<i>2020/2 KPSS merkezi yerleştirme işlemlerine ilişkin süreç devam ediyor</i>	19
<i>Cinsiyet Eşitliği Odağında Geleceğin İnsana Yakışır İşleri Yaklaşımının Desteklenmesi Operasyonu sürüyor</i>	20
<i>Mevsimlik Tarımda Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi Operasyonu faaliyetleri başladı</i>	21
<i>Toplu iş sözleşmesi sürecinin etkinliğini artırmak için yeni bir projeye başlandı</i>	22
<i>ILO tarafından Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu yayımlandı</i>	23
<i>ILO ve TÜİK işbirliğiyle hazırlanan cinsiyete dayalı ücret farkına ilişkin rapor yayınlandı</i>	24
<i>Türkiye Kooperatifler Fuarı 2020 Ankara’da gerçekleştirildi</i>	25
<i>Dünden Bugüne Çalışma Genel Müdürlüğü</i>	26

2021 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı Resmî Gazete’de yayımlandı



2021 yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı 27/10/2020 tarihli ve 31287 mükerrer sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı. Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Strateji ve Bütçe Başkanlığınca hazırlanan programda; dünya ve Türkiye ekonomisindeki gelişmeler değerlendirilerek mevcut koşullar ve programın amaçları doğrultusunda 2021 yılı için belirlenen hedef, politika, tedbir ve performans göstergesi çerçevesine yer veriliyor.

Programın; farklı temel eksenler altında düzenlenmiş olan “İstihdam ve çalışma hayatı” ile “Kamuda insan kaynağı” öncelikleri kapsamında Genel Müdürlüğümüz görev alanıyla ilgili hedeflere yer veriliyor. Her iki öncelikte ilgili mevcut durum değerlendirmesinde de 2020 yılının ilk yarısında dünyayı ve ülkemizi etkisi altına alan Covid-19 salgınının çalışma hayatında yol açtığı güçlükler ile salgının olumsuz etkileriyle mücadele etmeye ve salgın sebebiyle işyerlerinin, çalışanların ve kamu

kurum/kuruluşlarının değişen koşullara adaptasyonunu sağlamaya yönelik olarak alınan tedbirlere değiniliyor.

Programda; 11. Kalkınma Planında, yukarıda anılan öncelikler kapsamında belirlenmiş olan;

- toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulması ile başta kadın ve gençler olmak üzere özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması temel amacına yönelik politika ve tedbirlerden 2021 yılı için önceliklendirilen 7 politika ve 16 tedbir ile
- topluma kaliteli hizmet sunan, değişen koşullara uyum yeteneği yüksek ve daha verimli bir kamu personel sistemi oluşturulması temel amacına yönelik politika ve tedbirlerden 2021 yılı için önceliklendirilen 2 politika ve 3 tedbire ilişkin hedef ve faaliyet çerçevesine yer veriliyor.

Covid-19 tedbirleri kapsamında fesih kısıtlaması ve nakdi ücret desteğinin süresi 2 ay uzatıldı



Covid-19 salgınının etkilerinin yoğun olarak hissedildiği Nisan ayında yapılan yasal düzenlemeyle, istihdamı koruma tedbirleri çerçevesinde, İş Kanunu kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesinin, düzenlemede belirtilen durumlar dışında, işveren tarafından feshedilemeyeceği ancak bu süreçte işverenin işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabileceği hükmü, İş Kanununa eklenen geçici 10. Maddeyle yürürlüğe konuldu. Salgının yol açtığı ekonomik güçlüklerin istihdama olumsuz yansımalarını engellemek, işçi ve işverenleri destekleyerek işin devamlılığını sağlamak amacıyla alınan tedbirler kapsamında, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshini kısıtlayan ve ücretsiz izin uygulamasının önünü açan söz konusu düzenlemenin süresi, 27 Ekim 2020 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 3135 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla, 17 Kasım’dan itibaren geçerli olmak üzere 2 ay uzatıldı.

Fesih kısıtlamasına paralel olarak, işveren tarafından tamamen veya kısmen ücretsiz izne çıkarılan işçilerin karşı karşıya kalacağı gelir kaybının yaratacağı sıkıntıları hafifletmek üzere düzenlenmiş olan nakit

ücret desteğinin süresi de aynı düzenlemeyle 2 ay uzatıldı. Buna göre, 4857 sayılı Kanunun Geçici 10. Maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne çıkarılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ve söz konusu fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde buldukları süre kadar, İşsizlik Sigortası Fonundan günlük 39,24 TL nakdi ücret desteği verilmeye devam edilecek.

Fesih kısıtlaması kapsamında olmayan işler:

- İş Kanununun 25/II maddesi ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler,
- Belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi,
- İşyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi,
- İlgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu toplandı



2021 yılı Asgari Ücret Tespit Komisyonunun ilk toplantısı 4 Aralık'ta işçi işveren konfederasyon temsilcilerinin katılımı ile Bakanlığımız koordinasyonunda gerçekleştirildi. Covid-19 önlemleri kapsamında çevrimiçi olarak gerçekleştirilen Komisyon toplantısına, Sayın Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk ile Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) temsilcilerinin yeni dönem asgari ücret beklentilerine ilişkin konuşmalarıyla başladı. Sayın Bakanımızın; işi, istihdamı, işçilerimizi ve işverenleri koruma hedefi doğrultusunda asgari ücretin bu sene uzlaşıyla çıkmasını istediklerini ifade ettiği konuşmasının ardından teknik çalışmalara geçildi. Aralık ayının son haftasında 2021 yılında uygulanacak asgari ücret tutarının açıklanması ile Komisyon çalışmalarının tamamlanması öngörülmüyor.

İşçinin yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan temel ücret düzeyini temsil eden asgari ücret, bu düzenlemeyi kabul eden ülkeler tarafından farklı sistemlerle uygulanabiliyor. Bu sistemler; ulusal,

bölgesel, mesleki, sektörel veya işkolu düzeyinde asgari ücret sistemleri olmak üzere dört kategoride sınıflandırılabilir. Ülkemizde asgari ücret; devlet, işçi, işveren kesimleri ile kamu kurumu temsilcilerinden oluşan üçlü yapıya sahip bağımsız bir komisyon olan Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından, ulusal ölçekte belirleniyor.

Asgari ücretin belirlenmesinde; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durum, ücretlilere fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumu ve geçim şartları göz önünde bulunduruluyor. Bu çerçevede Komisyon işçi ve işveren temsilcilerinin tekliflerini değerlendirerek karara bağlıyor.

Yıllar içerisinde belirlenen asgari ücret düzeyleri incelendiğinde, 2002 yılı Aralık ayına göre 2020 kasım ayı itibarıyla nominal olarak 10 kattan fazla, reel olarak %122,69 oranında artış kaydedildiği görülüyor. Satın alma gücü paritesine göre asgari ücret düzeyinde 2002 yılında 15. sırada yer alan ülkemiz 2020 yılı itibarıyla 26 Avrupa ülkesi içinde 11. sıraya yükselmiş durumda.

Yeni Ekonomi Programı 2021-2023 (Orta Vadeli Program), Resmî Gazete’de yayımlandı



YENİ EKONOMİ PROGRAMI

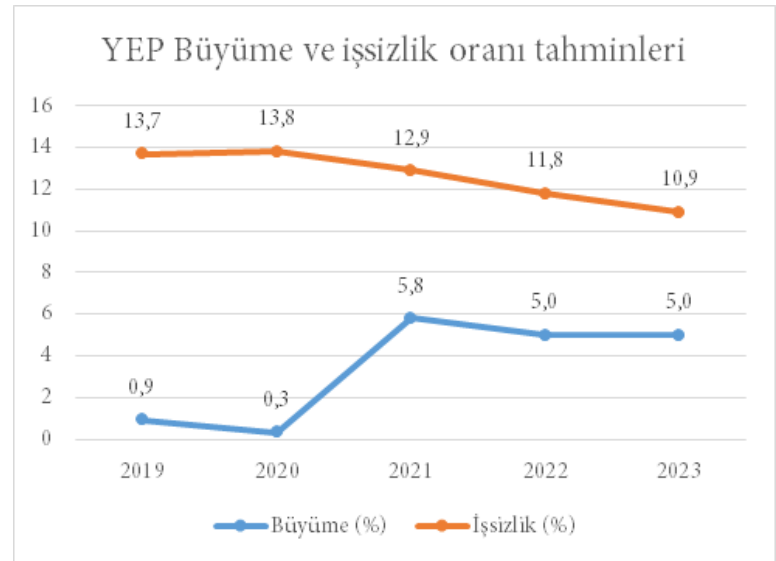
2021-2022-2023

Yeni Dengelenme - Yeni Normal - Yeni Ekonomi

11. Kalkınma Planında ortaya konulan detaylı değerlendirmeleri ve politika çerçevesini Covid-19 salgınının getirdiği yeni ve zorlu koşulları dikkate alarak yeniden yorumlayan Yeni Ekonomi Programı 2021-2023 (Orta Vadeli Program) 29 Eylül 2020 tarihli Resmî Gazete’de yayımlandı. Covid-19 salgınının gölgesinde önümüzdeki 3 yıllık döneme yönelik temel ekonomik politika çerçevesini, hedef ve tahminleri ortaya koyan Program, 2020 yılının 2. yarısında ciddi bir ekonomik toparlanma öngörüyor.

Programda, 2020 yılının ilk çeyreğinde %4,4 oranında büyüyen Türkiye ekonomisinin 2. çeyrekte Covid-19 salgınının iç talepte ve uluslararası ticarete neden olduğu daralmaya bağlı olarak %9,9 oranında küçüldüğü belirtilerek mevcut verilere göre, yılın 2. yarısında ekonomide yaşanması beklenen güçlü toparlanma neticesinde 2020 yılında büyümenin %0,3 düzeyinde gerçekleşmesi beklentisine yer veriliyor. Bu doğrultuda, Program dönemi boyunca istihdamın yıllık ortalama 1 milyon 336 bin kişi artması ve işgücü katılım oranlarında beklenen artışa karşın işsizlik oranının kademeli olarak geriley-

erek 2023 yılında %10,9 seviyesinde gerçekleşmesi öngörülüyor. Programda, bu tahminlere erişim yolunda öngörülen stratejik reformlara da yer veriliyor.



Kaynak: YEP (2019 gerçekleşme, 2020 tahmin)

Arabuluculuk başvuruları ilk kez e-Devlet Kapısı üzerinden alınıyor



6356 sayılı Kanunun uygulaması için görev alacak arabulucuların seçimine yönelik başvuru süreci, 16 Kasım 2020 tarihinde başladı. Başvurular e-Devlet Kapısı üzerinden Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına ait hizmetler sayfasında bulunan arabulucu seçimi başvurusu ve takibi işlemleri menüsünden 16/12/2020 günü saat 23:59'a kadar yapılabilecek.

Genel Müdürlüğümüz ile Bakanlığımız Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğünün koordineli çalışması ve Türksat A.Ş.'nin teknik desteğiyle, arabuluculuk başvuru süreci iş ve işlemleri elektronik ortama taşındı. Arabulucu adaylarının başvuru işlemlerini e-Devlet Kapısı üzerinden yapmasına olanak sağlayan uygulama ile adaylardan basılı herhangi bir belge istenilmeksizin gerekli bilgi ve belgeler ilgili kurumların resmi uygulamalarından çekilerek Seçici Kurul tarafından değerlendirilebilecek.

Sürecin e-Devlet Kapısına taşınmasıyla birlikte; değerlendirme döneminde başvurulara ilişkin çok sayıda belgenin fiziki olarak incelenmesi sırasında

karşılaşılan güçlüklerin bertaraf edilmesi, belgelerin geçerlilik ve güvenilirlik kontrollerinin elektronik ortamda yapılmasıyla hata riskinin ortadan kaldırılması, başvuru işlemlerinin basitleştirilmesi, bürokrasinin azaltılması ve süreç yönetiminin etkinleştirilmesi amaçlanıyor.

Seçici Kurulun 12 Kasım'da çevrimiçi olarak gerçekleştirilen toplantısında, söz konusu uygulama detayları görüşülerek önümüzdeki başvuru döneminden başlamak üzere, arabuluculuk başvuru sürecinin e-Devlet Kapısı üzerinden erişilebilecek bu uygulama kanalıyla yürütülmesi onaylandı.

Başvuru işlemlerinin elektronik ortama taşınmasıyla bir hizmetimiz daha Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisinin Dijital Türkiye Projesi kapsamına alınmış oldu.

Arabuluculuk başvuru sürecine ilişkin ilan metnine Bakanlığımız ve Genel Müdürlüğümüz web sitelerinden ulaşılabilir.

Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı (2017-2023) Eylem Planı Mevcut Durum Raporu yayınlandı



Sanayide ağır ve tehlikeli işlerde, sokakta ve mevsimlik gezici geçici tarımda olmak üzere, başta en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin önlenmesi temel hedefi doğrultusunda, Bakanlığımız tarafından ilgili tarafların katkılarıyla hazırlanan Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı 2017 yılından bu yana başarıyla uygulanıyor.

Programın izlenmesi için oluşturulmuş olan Çocuk İşçiliği ile Mücadele İzleme ve Değerlendirme Kurulu tarafından, altı ayda bir gerçekleştirilen toplantılarla program gerçekleştirmeleri izlenip değerlendiriliyor.

Kurul'un 5. ve 2020 yılının ilk İzleme ve Değerlendirme Kurulu toplantısı, dünyada ve ülkemizde yaşanan

Covid-19 salgınıyla mücadele kapsamında alınan önlemler nedeniyle yapılamadığından, Eylem Planı'nda yer alan 106 tedbire ilişkin yılın ilk altı ayına ait gerçekleştirme bilgileri, sorumlu kurum ve kuruluşlardan yazılı olarak derlenerek Kurul'a sunuldu.

Sorumlu kurum ve kuruluşlarca bildirilen çalışmaların değerlendirilmesi sonucunda Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı (2017-2023) Eylem Planı Mevcut Durum Raporu hazırlandı. İlgili tüm taraflarla paylaşılan rapora, Bakanlığımızın ve Genel Müdürlüğümüzün web sitelerinden ulaşılabilir.



Kamu Personeli Danışma Kurulu tarihinde ilk kez gündemli toplandı

Kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları ile kamu idareleri arasında sosyal diyalogun geliştirilmesi, kamu personel mevzuatının ve kamu yönetimi uygulamalarının değerlendirilmesi, yönetimin daha iyi işleyen bir yapıya kavuşturulması için ortak çalışmalar yürütülmesi, kamu görevlilerinin yönetime katılımının sağlanması ve kamu yönetiminin karşılaştığı sorunlara çözümler geliştirilmesi amacıyla toplanan Kamu Personeli Danışma Kurulunun (KPDK) bu yılki mart ayı toplantısı Covid-19 salgını nedeniyle Kanunda öngörülen tarihten 6 ay kadar sonra, 15 Eylül 2020 tarihinde Bakanlığımız Reşat Moralı Toplantı Salonunda gerçekleştirildi.

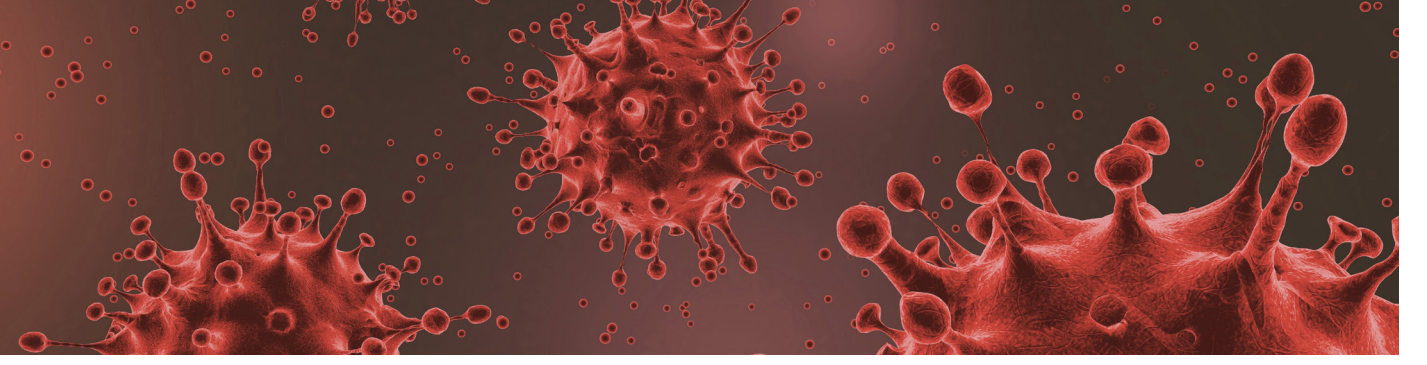
Toplantıya Kurul Başkanı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Sayın Zehra Zümrüt Selçuk, Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN) Genel Başkanı Ali Yalçın, Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (TÜRKİYE KAMU-SEN) Genel Başkanı Önder Kahveci, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) Genel Sekreteri Ramazan Gürbüz ve her bir hizmet kolunda en çok üyeye sahip kamu görev-

lileri sendikaları temsilcileri ile kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcileri katıldı.

Yaklaşık 10 yıllık geçmişinde ilk kez gündemli olarak gerçekleştirilen KPDK'nın bu son toplantısında, Covid-19 salgını dönemi kamu personel uygulamaları değerlendirildi.

Toplantıda Covid-19 salgını sonucunda kamu görevlilerinin dikkat etmesi gereken hususlar ile kamu kurum ve kuruluşları tarafından yerine getirilmesi gereken tedbirler görüşüldü. Salgın döneminde kamu hizmetlerinin vatandaşlarımıza daha iyi nasıl sunulabileceği, sunulan hizmetlerde aksama meydana gelmemesi için neler yapılabileceği, salgın döneminde kamu personelinin yaşadığı problemler gibi konularda istişarelerde bulunuldu. Toplantıda ayrıca kamu personel sisteminin daha çağdaş bir yapıya kavuşturulması için çeşitli öneriler dile getirildi.

Toplantı; kamu personelinin sosyal ve mali haklarında iyileştirmeler kaydedildiğine dikkat çeken Sayın Bakanımızın, sendikacılığı güçlendirmeyi ve istişareyi önemsediklerini belirterek KPDK toplantılarının bu yaklaşımla sürdürüleceğini ifade etmesiyle son buldu.



Çalışma Hayatı Buluşmalarının ikincisi “Covid-19 Salgınının Çalışma Hayatına Etkileri” gündemiyle gerçekleştirildi

Bakanlığımız tarafından ilki “Çalışma Hayatında Hukuki Uygulamalar” konusunda yapılan Çalışma Hayatı Buluşmaları'nın ikincisi, 25 Eylül 2020 tarihinde Covid-19 tedbirleri kapsamında çevrimiçi olarak gerçekleştirildi. Covid-19 salgınının çalışma hayatına etkilerinin istişare edildiği toplantıya Bakanlığımız ve Sağlık Bakanlığı temsilcileri, sosyal taraflar ve akademisyenler tarafından katılım sağlandı.

Toplantıya, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Sayın Zehra Zümrüt Selçuk'un açılış konuşmasıyla başlandı. Sosyal diyalogun Covid-19 mücadelesindeki merkezi konumu üzerinde duran Sayın Bakanımız, ülkemizde var olan istişare kültürünün birey, aile ve toplum dairelerinde tek başına tepkisel hareket etmeyi değil, farklı görüşleri dinlemeyi, başkalarının fikirlerini dikkate almayı gerektirdiğini ifade etti.

Sayın Bakanımızın konuşmasının ardından toplantıya Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ)

Konfederasyonu'ndan Sayın Hüseyin Öz'ün sunumu ile devam edildi. Salgının ilk dönemlerinden itibaren üretimin kesintisiz devam etmesi, kamu hizmetlerinin başarıyla sürdürülmesi, istihdamın korunması, çalışanların sosyal ve ekonomik şartlarının muhafaza edilmesi için mücadele edildiğini belirten Öz, bundan sonraki süreçte ise sendikal örgütlenmenin teşvik edilmesi gerektiğine dikkat çekti.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) adına söz alan Sayın Akansel Koç, salgın sürecinde, TİSK tarafından gerçekleştirilen faaliyetler hakkında bilgi vererek bu süreçte, istihdamı koruyacak, işgücü dönüşümünü tetikleyecek inisiyatiflerle örnek programlar yaratıldığını ifade etti.

TİSK'in ardından Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) adına söz alan Sayın Zeki Kıvanç, süreç boyunca, TOBB olarak oda ve borsalara kısa çalışma ödeneği ve çalışma hayatını ilgilendiren diğer düzenleme ve önlemlere ilişkin düzenli olarak bilgilendirmelerde bulunulduğunu belirtti.

Buluşmaya Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD) adına katılım sağlayan Sayın Osman Çalışkan konuşmasında, dijital dönüşümün hem içinde bulunduğumuz süreçte hem de gelecekte önem kazanmasının beklendiğine dikkat çekti.

Anadolu Aslanları İş Adamları Derneği (ASKON) temsilcisi Sayın Orhan Aydın, Türk iş insanlarının, salgın döneminde Bakanlıkların da katkılarıyla, iş yaşamına hızlı şekilde dönüş yaptıklarına değinerek, sanayi bölgelerinde tedbirlere ilaveten test imkanlarının da artırılmasının faydalı olacağını ifade etti.

Toplantının son bölümünde akademisyenlerin görüşleri alındı. Prof. Dr. Cengiz Köseoğlu, Prof. Dr.

Cem Kılıç, Prof. Dr. Levent Akın, Doç. Dr. Mehmet Merve Özaydın ve Prof. Dr. Talat Canbolat'ın katılım sağladığı toplantıda akademisyenler tarafından özellikle kısa çalışma ödeneğinde işveren beyanının esas olmasının önemli olduğu, kamuda esnek çalışma, toplu iş sözleşmesi sürecinde alınan kararlar ve tarımda nakdi destek uygulamalarının faydalı olduğu belirtildi. Bununla birlikte, desteklerin dezavantajlı gruplar açısından çeşitlendirilmesinin faydalı olacağı değerlendirildi. Ayrıca, olağan düzen ile salgın sürecinde olacaklar konusunda bir çalışma yapılmasının gerekliliğinin altı çizildi. Ülkemizde salgın sonrası alınan çalışma hayatı eksenli kararların etkin ve hızlı olmasının toplumu olumlu yönde etkilediği vurgulandı.



Uzaktan çalışmaya ilişkin TAIEX etkinliği gerçekleştirildi

TAIEX Expert Mission on effective teleworking practices (COVID-19)

19 – 20 – 21 October 2020



Ülkemizde uzaktan çalışmanın mevzuat bakımından geliştirilmesi ve çalışma hayatında uygulanabilirliğinin artırılmasına katkıda bulunmak amacıyla düzenlenen “Uzaktan Çalışma Uygulamasının Etkinleştirilmesi” başlıklı çevrimiçi TAIEX etkinliği Genel Müdürlüğümüz ve Avrupa Komisyonu TAIEX Birimi organizasyonu ile 19-21 Ekim tarihlerinde gerçekleştirildi.

Genel Müdürlüğümüz katılımcıları ve Bakanlığımız bünyesindeki ilgili birimlerden teknik düzeyde temsilcilerin de katılımıyla gerçekleşen etkinlikte AB üyesi Fransa, Hırvatistan, Litvanya ve Letonya'dan uzmanlar tarafından uzaktan çalışmaya ilişkin AB düzeyindeki düzenlemeler ile ülke mevzuatları ve uygulamalarına ilişkin sunumlar gerçekleştirildi. Söz konusu sunumlarda uzaktan çalışma düzenlemesinin ülke mevzuatlarında uzun süredir yer aldığı ancak özellikle son yıllarda talebin artması sonucu, yeni ve ayrıntılı düzenlemelere ihtiyaç doğduğu vurgulandı.

Üç gün süren etkinlikte katılımcılarla ülke uygulamalarına ilişkin görüş alışverişinde bulunuldu. Bu bağlamda özellikle işçi ve işveren tarafından katlanılacak maliyet oranları, iş sağlığı-güvenliği

önlemleri, iş-yaşam dengesini koruma ve sosyal tarafların sürece ilişkin tutumları düzenlemelerde öne çıkan alanlar olarak ortaya konuldu.

Etkinliğin özellikle Covid-19 küresel salgınının işgücü piyasasında uzaktan çalışmanın önemini artırdığı ve Genel Müdürlüğümüz tarafından uzaktan çalışmaya ilişkin yönetmelik hazırlığının yapıldığı bir dönemde gerçekleştirilmesi önem arz ediyor.

TAIEX Nedir?

Teknik Destek ve Bilgi Değişim Mekanizması (TAIEX), AB Komisyonu Genişleme Genel Müdürlüğü tarafından uygulanan bir kurumsal yapılanma aracıdır. TAIEX ile kamu idareleri, AB müktesebatının; üye, aday üye, komşuluk ve işbirliği ülkelerinin iç hukuklarına aktarılması ve uygulanması konusunda desteklenirken AB başarılı uygulama deneyimlerinin paylaşılmasına da olanak sağlanır. Büyük oranda ihtiyaç belirlenimli olarak uygulanan bu mekanizma, söz konusu ihtiyacın kısa sürede karşılanması için çalıştay, uzman görevlendirmeleri ve çalışma ziyaretleri araçlarıyla en uygun uzmanlığın tedarikine katkıda bulunur.

2020 yılının dördüncü şehit yakını, gazi ve gazi yakını ataması yapıldı



Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Sayın Zehra Zümrüt Selçuk'un katılımıyla 21 Eylül tarihinde Bakanlığımızda yapılan törenle 209 şehit yakını, gazi ve gazi yakınının kamu kurum ve kuruluşlarına atama teklifleri yapıldı. Bu atamalarla birlikte, 2020 yılı içerisinde, Genel Müdürlüğümüz tarafından kamu kurum ve kuruluşlarına atama teklifi yapılan şehit yakını, gazi ve gazi yakınlarının sayısı 1.198'e ulaştı.

2020 YILI ATAMA TEKLİF SAYILARI	
TARİH	SAYI
17 Mart 2020	316
21 Mayıs 2020	399
30 Haziran 2020	274
21 Eylül 2020	209
TOPLAM: 1198	

Atama süreci nasıl ilerliyor?

3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununa göre Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğüne hak sahipleri tespit edilip listeler halinde Genel Müdürlüğümüze bildiriliyor. Genel Müdürlüğümüzce söz konusu hak sahipleri noter huzurunda kura ile kamuda durumlarına uygun kadro veya pozisyonlara yerleştiriliyor.

Hak sahiplerinin atama teklifleri yapılırken atanmayı istedikleri ilk il tercihleri ile öğrenim durumları dikkate alınıyor.

Atama teklifleri öncelikle Bakanlığımız Kamu E-uygulama sistemi üzerinden bu kapsamda personel talep eden kamu kurum ve kuruluşlarına yapılıyor. Talepte bulunulmaması halinde Kanun gereğince re'sen atama teklifi de yapılabilir. Ayrıca, atama işlemlerinde kişilerin öğrenim durumlarına göre yerleştirme yapıldığından ve kadro veya pozisyonlar otomatik olarak şahsa bağlı ihdas edildiğinden tüm adaylar bu kadro ve pozisyonlara yerleşebiliyor.

Yapılan son yerleştirme işlemiyle birlikte kamu kurum ve kuruluşlarına ataması yapılan toplam şehit yakını, gazi ve gazi yakını sayısı 44 bin 384'e ulaştı.

Yıllar itibariyle şehit yakını, gazi ve gazi yakını atama sayıları tabloda görülebilir.

YILLAR İTİBARIYLA ŞEHİT YAKINI GAZİ ve GAZİ YAKINI ATAMA SAYILARI	
YIL	SAYI
1996	1.246
1997	1.665
1998	897
1999	767
2000	671
2001	635
2002	434
2003	463
2004	342
2005	389
2006	304
2007	500
2008	846
2009	1.022
2010	746
2011	427
2012	1.083
2013	3.657
2014	6.694
2015	8.104
2016	2.684
2017	4.543
2018	2.799
2019	2.268
2020	1.198
GENEL TOPLAM	44.384

Engelli memur kadrolarına yapılacak atamalar için çalışmalar devam ediyor



Genel Müdürlüğümüzce 2020 yılında engelli memur kadrolarına ataması yapılmak üzere 1.304 kadro için Tercih Kılavuzu yayınlandı ve 2020 yılı Ocak ayı içerisinde bu kadroların 1.206'sına yerleştirme yapıldı.

Genel Müdürlüğümüzce bir sonraki dönemde yapılacak atamalar için çalışmalar devam ediyor. Kadro bildirim taleplerinin Genel Müdürlüğümüzce incelenmesi neticesinde engelli memur yerleştirme işlemi için Tercih Kılavuzu hazırlanacak.

Atama süreci nasıl ilerliyor?

Engelli memur atamaları 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Engelli personel çalıştırma yükümlülüğü başlıklı 53. Maddesine dayanarak gerçekleştiriliyor. Buna göre, kamu kurum ve kuruluşlarının, bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında engelli istihdam etmesi gerekiyor. Engelli personel çalıştırma yükümlülüğünün yerine getirilmesinin takip ve denetimi ile engellilerin Devlet

memurluğu kadrolarına yerleştirilmesi ise Genel Müdürlüğümüzün görevleri arasında yer alıyor.

Genel Müdürlüğümüzce engelli memur istihdamının kapsamında yer alan kamu kurum ve kuruluşlarına engelli memur kadrolarının güncellenmesi ve boş kadrolar için talep toplanması amacıyla resmi yazı yazılarak yerleştirme süreci başlatılıyor.

Söz konusu yazıya istinaden; kapsamda yer alan tüm kamu kurum ve kuruluşları gerekli personel planlaması yapılabilmesi için bir sonraki yıl engelli memur istihdamı kapsamında atama yapmak istedikleri kadrolarını her yıl Ekim ayı sonuna kadar Bakanlığımıza bildiriyor.

Genel Müdürlüğümüzce incelenerek onaylanan kadrolar ve bu kadrolara ilişkin bilgi yazılarının Genel Müdürlüğümüze ulaşması neticesinde bu kadrolar birleştiriliyor ve engelli memur yerleştirme işlemi için Tercih Kılavuzu hazırlanıyor.

Hazırlanan Tercih Kılavuzu Bakanlığımız adına yerleştirme yapılması amacıyla Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığına (ÖSYM) gönderiliyor. ÖSYM Başkanlığı bu kadrolar için Tercih Kılavuzunu yayımlayarak ilana çıkıyor ve belirlenen tarihlerde adayların tercihleri alınıyor.

Tercihler alındıktan sonra,

- Lise ve üstü öğrenim görenlerin yerleştirilmeleri sınav sonucuna göre;
- İlkokul, ilköğretim ve ortaokul mezunlarının yerleştirilmeleri ise noter huzurunda kura sonucuna göre

gerçekleştiriliyor. Yerleşen adaylar, atamalarının yapılması amacıyla yerleştikleri kamu kurum ve kuruluşlarına gerekli bilgi ve belgelerini ileterek başvuruyor. Yerleştirilen adayların memurluğa atanmaları ise ilgili kurumlar tarafından gerçekleştiriliyor.

Yıllar itibarıyla engelli memur kadrolarına yapılan atama sayıları tabloda görülebilir.

Kamuda Engelli İşçi İstihdamı

Çalışma mevzuatında engellilerin kamuda memur olarak istihdamına yönelik düzenlemelerin yanı sıra kamu kurum ve kuruluşlarında işçi olarak istihdamlarına ilişkin de düzenlemeler bulunuyor. Düzenlemelerin ilk sırasında zorunlu istihdam kotası yer alıyor.

İş Kanununun 30. maddesine göre, elli veya daha fazla sayıda işçi çalıştırılan kamu işyerlerinde, çalışan sayısının % 4'ü düzeyinde engelli işçinin; mesleki, bedeni ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırılması zorunludur. İŞKUR'un Eylül 2020 dönemi verilerine göre, kamuda engelli çalıştırmakla yükümlü 1.221 işyerinde, 2.729'u kontenjan fazlası olmak üzere 15.536 engelli işçi istihdam ediliyor. 50'den az çalışanı bulunduğu için zorunlu istihdam yükümlülüğü bulunmayan işyerlerinde istihdam edilen 937 engelli de dahil edildiğinde, kamu işyerlerinde İş Kanunu kapsamında istihdam edilen toplam engelli sayısı 16.473'e ulaşıyor.

YILLAR İTİBARIYLA ENGELLİ MEMUR İSTİHDAMI			
YILLAR	KADIN	ERKEK	TOPLAM
2002	1.033	4.744	5.777
2003	1.225	5.502	6.727
2004-2005	1.626	7.091	8.717
2006	1.547	7.368	8.915
2007	1.601	7.592	9.193
2008	1.826	8.140	9.966
2009	1.900	8.457	10.357
2010	3.736	15.051	18.787
2011	4.232	16.597	20.829
2012	5.739	21.575	27.314
2013	7.053	25.734	32.787
2014	7.473	26.605	34.078
2015	9.170	31.485	40.655
2016	11.242	36.892	48.134
2017	11.951	37.922	49.873
2018	12.687	39.127	51.814
2019	13.805	41.391	55.196
2020	15.164	42.645	57.809

Devlet korumasından yararlanmış gençlerimiz için bir yerleştirme daha gerçekleştirilecek



2020 yılı Mayıs döneminde 858; Eylül döneminde ise 612 olmak üzere toplam 1.470 hak sahibinin kamu kurum ve kuruluşlarına yerleştirilmesi işlemleri Genel Müdürlüğümüzce gerçekleştirildi. Önümüzdeki dönemde devlet korumasından yararlanmış gençlerimiz için bir yerleştirme daha gerçekleştirilecek.

Bakanlığımızın sosyal hizmet modellerinden yararlanan gençleri işe yerleştirme işlemleri 2828 sayılı Kanuna ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılan Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Tanınan İstihdam

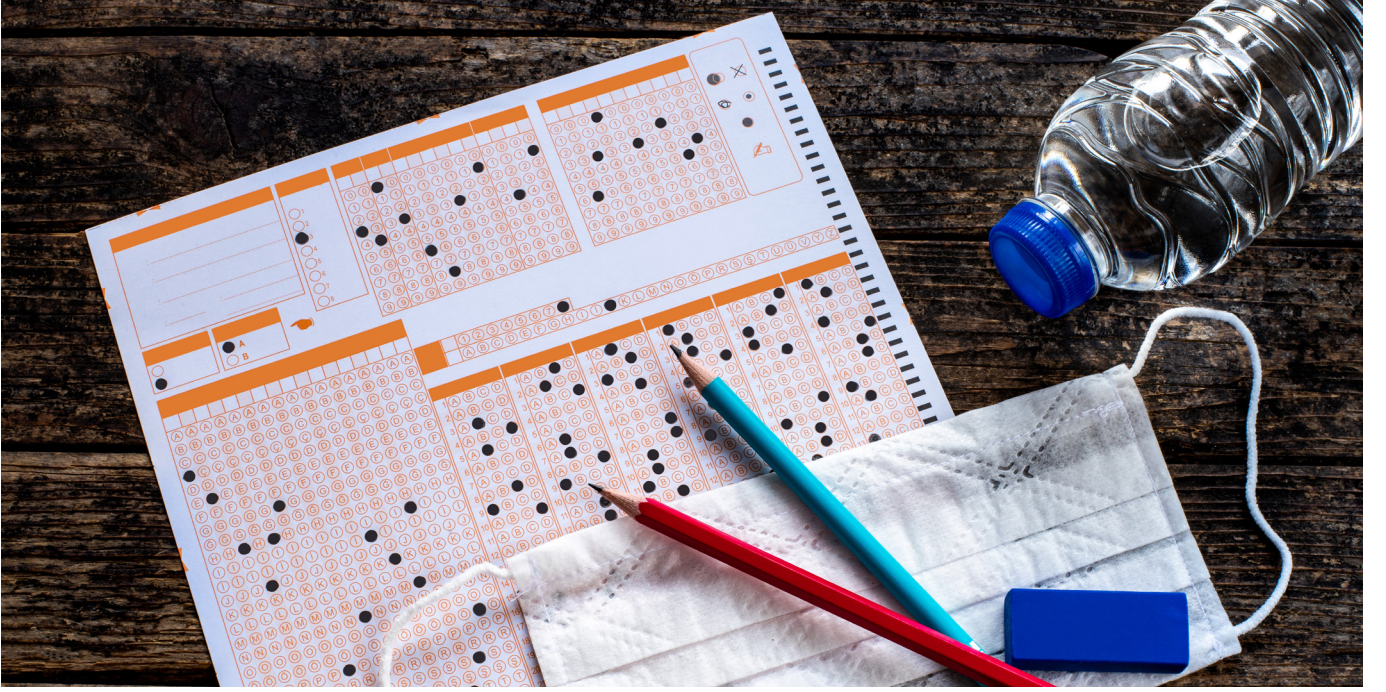
Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelik hükümlerine göre gerçekleştiriliyor. Söz konusu mevzuat gereği Mayıs, Eylül ve Aralık aylarında olmak üzere yılda üç dönemde yerleştirme yapılıyor. Hak sahiplerinin yerleştirilmesinde kura sonucuna göre yerleştirme yöntemi kullanılıyor ve işe yerleştirmede öncelik, sırasıyla lisans, ön lisans ve ortaöğretim mezunlarına veriliyor.

Devlet korumasından yararlanmış gençlerimizin kamu kurum ve kuruluşlarına yerleştirilmeleri Genel Müdürlüğümüzce gerçekleştiriliyor.

2828 SAYILI KANUN ATAMALARI

YILLAR	TOPLAM	YILLAR	TOPLAM	YILLAR	TOPLAM
1988	659	1999	2.178	2010	1.598
1989	955	2000	1.825	2011	1.571
1990	1.102	2001	2.265	2012	1.539
1991	724	2002	1.662	2013	1.555
1992	796	2003	2.083	2014	2.361
1993	926	2004	752	2015	1.876
1994	899	2005	1.461	2016	2.768
1995	1.926	2006	1.340	2017	2.228
1996	1.359	2007	1.433	2018	2.665
1997	1.342	2008	1.480	2019	2.861
1998	2.684	2009	1.928	2020	1.470
TOPLAM: 54.271					

2020/2 KPSS merkezi yerleştirme işlemlerine ilişkin süreç devam ediyor



Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik hükümleri çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşlarının B grubu kadroları ile kamu iktisadi teşebbüslerinin aynı nitelikteki pozisyonlarına Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) sonuçlarına göre merkezi yerleştirme yöntemiyle personel alımının koordinasyonu Genel Müdürlüğümüzce gerçekleştiriliyor.

Genel Müdürlüğümüzce her yılın Ocak ayında yerleştirme takvimi ilan edilerek ilgili yıl içerisinde yapılacak yerleştirmelere ilişkin olarak kurumlar için personel talebi bildirme ve adaylar için tercihte bulunma tarihleri ilgililere duyuruluyor.

Covid-19 salgını sebebiyle Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) Başkanlığınca ortaöğretim, önlisans, lisans eğitim düzeylerinde yapılacak olan 2020 Yılı KPSS takviminde değişiklik yapılmış ve güncellenen takvim daha önce kamuoyuna duyurulmuştu.

Sınav takviminde gerçekleştirilen güncellemeler dikkate alınarak adayların mağduriyet yaşamaması adına KPSS sonuçlarına göre Genel Müdürlüğümüz koordinasyonunda yürütülen ve daha önce adaylar ile kamu kurumlarına duyurulan 2020 Yılı KPSS merkezi yerleştirme takviminde de aşağıdaki şekilde değişiklik yapıldı ve güncel takvim kamuoyuna duyuruldu.

2020 YILI KPSS MERKEZİ YERLEŞTİRME TAKVİMİ		
YERLEŞTİRME DÖNEMİ	YERLEŞTİRME TALEPLERİNİN KURUMLAR TARAFINDAN BİLDİRİLME TARİHLERİ	ADAYLAR İÇİN TERCİH TARİHLERİ
KPSS-2020/1	9 Mart - 12 Haziran 2020	23 Temmuz - 4 Ağustos 2020
KPSS-2020/2	1 Eylül - 13 Kasım 2020	30 Aralık 2020 - 7 Ocak 2021

Bu takvime göre 2020/1 KPSS merkezi yerleştirme işlemleri sonuçlandırıldı. 2020/2 KPSS merkezi yerleştirme işlemlerine ilişkin süreç ise devam ediyor.

Cinsiyet Eşitliği Odağında Geleceğin İnsana Yakışır İşleri Yaklaşımının Desteklenmesi Operasyonu sürüyor



Cinsiyet eşitliği odağında ve geleceğin iyi işleri yaklaşımıyla istihdam, istihdam edilebilirlik ve girişimciliğin desteklenmesi ile Bakanlığımızın politika yapma ve uygulama kapasitesinin geliştirilmesi amacıyla Genel Müdürlüğümüzce, Avrupa Birliği Katılım Öncesi Yardım Aracı IPA 2 “İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politika Sektörel Operasyonel Programı 2014-2020 (EESP SOP)” çerçevesinde, Cinsiyet Eşitliği Odağında Geleceğin İnsana Yakışır İşleri Yaklaşımının Desteklenmesi Operasyonu yürütülüyor.

Operasyon, cinsiyet eşitliği ve geleceğin insana yakışır işleri anlayışı çerçevesinde geliştirilen hibe bileşeni ile eğitim, araştırma vb. faaliyetler yoluyla Bakanlığımızın kurumsal kapasitesinin artırılması amacıyla hazırlanan hizmet bileşeninden oluşuyor. 2020-2022 döneminde uygulanacak olan operasyonun bütçesi; 7 milyon Euro hibe bileşeni ve 1,8

milyon Euro hizmet bileşeni olmak üzere toplam 8.8 milyon Euro.

Hizmet bileşeni kapsamında yapılan ihale başvurularının ön değerlendirme 21 Kasım-21 Aralık 2019, final değerlendirme 23 Haziran-11 Eylül 2020 dönemlerinde gerçekleştirildi. Nihai hâli verilerek Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonuna iletilmiş olan değerlendirme raporunun onay süreci devam ediyor.

Hibe bileşeni kapsamında ise 10 Şubat 2020 tarihi itibarıyla hibe projesi başvurularının alınma süreci tamamlandı. 2020 yılı Haziran ayı itibarıyla başlatılan hibe ön değerlendirme süreci ise halen devam ediyor.

Projeyle ilgili detaylı bilgiye Genel Müdürlüğümüz web sitesinden ulaşılabilir.

Mevsimlik Tarımda Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi Operasyonu faaliyetleri başladı



Çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri arasında yer alan mevsimlik gezici geçici tarımda çocuk işçiliği ile mücadele amacıyla yönelik olarak Genel Müdürlüğümüz tarafından Mevsimlik Tarımda Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi Operasyonu faaliyetlerine başlandı. Avrupa Birliği Katılım Öncesi Yardım Aracı IPA 2 İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politika Sektörel Operasyonel Programı 2014-2020 (EESP SOP) kapsamında imzalanan doğrudan hibe sözleşmesiyle hayata geçirilen proje; Genel Müdürlüğümüz ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi işbirliğinde yürütülüyor.

Proje açılış toplantısı, 15 Ekim 2020 tarihinde AB Türkiye Delegasyonu, Genel Müdürlüğümüz Proje Yürütme Ekibi ve ILO Türkiye Ofisi Yetkililerinin katılımıyla çevrimiçi olarak gerçekleştirildi.

2020-2023 döneminde uygulanacak olan Proje; kurumsal kapasitenin geliştirilmesi (eğitim ve araştırma faaliyetleri), farkındalık artırma, çocuk işçiliği izleme sisteminin desteklenmesi ile mevsimlik tarım işçisi ailelere ve çalışan ve çalışma riski altında olan çocuklarına bire bir dokunan hizmetlere ilişkin faaliyetleri içeren doğrudan hibe bileşeninden oluşuyor.

40 ay sürmesi öngörülen projenin toplam bütçesi 29 milyon 726 bin Euro.

Projeyle ilgili detaylı bilgiye Genel Müdürlüğümüz web sitesinden ulaşılabilir.

Toplu iş sözleşmesi sürecinin etkinliğini artırmak için yeni bir projeye başlandı



Genel Müdürlüğümüzce hazırlanan Toplu İş Sözleşmesi Sürecinin Daha Etkin Yürütülmesi İçin Kapasite Geliştirme Projesi, İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul tarafından uygun bulunarak uygulama aşamasına taşındı.

Projenin birincil amacı, proje paydaşlarına yasal mevzuatın öngördüğü toplu iş sözleşmesi uygulama süreçlerini anlatmak ve sosyal diyalogun geliştirilmesinin çalışma hayatına sağlayacağı kazanımlara dikkat çekmek olarak belirlendi. Toplu sözleşmelerin yaygınlaştırılması ve uygulama süreçlerinin sosyal diyalog anlayışıyla daha etkin yürütülmesinin, çalışma barışının korunması adına öneminden yola çıkılan projeye gerek kamuda gerekse özel sektörde toplu iş sözleşmesi sürecinde

yaşanan sorunların ve bu sorunların çalışma barışına olumsuz etkilerinin azaltılması hedefleniyor.

Bu olumsuzlukların önüne geçebilmenin, süreçlere en yakın gruplar olan iç ve dış paydaşlarımızdan başlamak üzere, toplumsal farkındalığın geliştirilmesiyle mümkün olduğu düşüncesiyle; Bakanlığımız çalışanlarına, işçi ve işveren sendikalarının yöneticilerine, işçi temsilcilerine ve işçilere yönelik eğitim, tanıtım ve farkındalık faaliyetleri gerçekleştirilmesi planlanıyor. Bu projeye; işçi ve işveren olarak haklarını bilen, örgütlü toplumun ve sosyal diyalogun faydalarına inanan, sendikalara, toplu iş sözleşmesine bakış açısını olumlu yönde değiştirmiş, bilgi kirliliğinden arınmış bir çalışma hayatının temin edilmesine katkı sağlanması amaçlanıyor.

ILO tarafından Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu yayımlandı



Covid-19 salgınıyla mücadele sürecinin erken dönemlerinde salgının yayılma hızını düşürmeye yönelik izolasyon önlemleri alınırken iş dünyasının sürece uyum sağlamaya yönelik olarak hayata geçirdiği ilk tedbirler arasında yer alan uzaktan çalışma uygulamaları da hızla yaygınlık kazanmaya başladı. Salgın nedeniyle uzaktan çalışma sistemine zorunlu ve hızlı geçiş süreci, bu alanda yeterli mevzuata ve uygulama deneyimine sahip olmayan ülkeler, sektörler ve işyerleri için farklı düzeylerde adaptasyon güçlüklerini beraberinde getirdi. Son süreçte, nitelik olarak uzaktan çalışmaya uygun işler ve mesleklerde önemli düzeyde yaygınlık kazanan bu çalışma modelinin, salgın sonrası süreçte de önemini koruyacağı öngörülmüyor. Bu öngörü ise ilgili çalışma hayatı aktörlerinin konuya ilişkin düzenleyici ve pratik tedbirler almasını daha da önemli hale getiriyor.

Bu ortamda, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından, çeşitli aktörler için geçerli uzaktan çalışma koşullarına yönelik uygulamalı ve eyleme geçirilebilir tavsiyeler sunmak; mevcut politikaların güncellenmesinde politika belirleyicileri desteklemek ve hem özel işletmelerin hem de kamu kuruluşlarının kendi uzaktan çalışma politikalarını ve uygulamalarını geliştirebileceği veya güncelleyebileceği esnek bir çerçeve oluşturmak amacıyla uygulamada tespit edilen önemli hususları ve önerileri ortaya koyan bir kılavuz yayınlandı. Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzunda, iş örgütlenmesi ve çalışma sürelerinden performans

yönetimine, dijitalleşmeden iş sağlığı ve güvenliğine kadar çalışma hayatının farklı gündemlerine yönelik olarak karşılaşılan güçlükler ile bu güçlüklerin giderilmesi yahut yönetilebilmesi yaklaşımıyla alınabilecek tedbirler, tutum ve yaklaşımlar konusunda geliştirilmiş önerilere yer veriliyor. Kılavuzdaki anlatı, uzaktan çalışmanın farklı boyutlarına ilişkin olarak farklı coğrafyalardaki uygulama deneyimlerine yer verilen vaka incelemeleriyle güçlendirilmiş.

Temmuz ayında yayımlanmış olan kılavuzun Türkçe versiyonu, 28 Ekim tarihinde ILO Türkiye Ofisinin web sitesinde erişime açıldı. Kılavuz; politika yapıcılar, yönetici ve idareciler ile çalışma hayatının tüm paydaşları için değerlendirilmesi gereken çerçeve ve bu çerçeveye uygun olarak yapılabilecek düzenlemelerle gereklilikler konusunda bütünlüklü bir kaynak niteliğinde.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği çalışmalarında sona gelindi.

Ulusal mevzuatımızda uzaktan çalışma modeli, 4857 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde 2016 yılında yapılan değişiklikle düzenlenmişti. Yapılan yasal düzenlemenin uygulamaya taşınması noktasında ihtiyaç duyulan usul ve esasları düzenlemek üzere, Genel Müdürlüğümüz koordinasyonunda sürdürülen uzaktan çalışma yönetmeliği çalışmalarında sona gelindi. Yönetmelik Taslağı, 28 Ekim'de gerçekleştirilen toplantıyla sosyal tarafların görüşüne sunuldu.

ILO ve TÜİK işbirliğiyle hazırlanan cinsiyete dayalı ücret farkına ilişkin rapor yayınlandı



Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) işbirliğiyle, Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı kapsamında hazırlanan “Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü: Türkiye Uygulaması” başlıklı rapor, 30 Eylül’de kamuoyuyla paylaşıldı. Rapora göre, 2018 yılı verileriyle ülkemizde cinsiyete dayalı ücret farkı % 15,6 iken faktör bazlı cinsiyete dayalı ücret farkı ise ortalama %21,1 düzeyinde.

Cinsiyete dayalı ücret farkı, erkek ve kadın çalışanlar arasındaki ücret farkının, erkek ücreti içindeki yüzdesi olarak tanımlanıyor. İşgücü piyasasında ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olarak çalışan tüm kadınlar ve tüm erkeklerin ortalama ücret düzeyleri arasındaki farkı ölçen bu tanım, kadın ve erkek işgücü arasındaki eğitim düzeyi, yaş, kayıtlı olma durumu, istihdamın yoğunlaştığı alanlarda sektörel ücret farkları gibi bazı temel farklılıkları kendi içinde erittiğinden, farkın ne kadarının cinsiyetten kaynaklandığı konusunda ince bir bilgi sunmuyor. Bu durum göz önünde bulundurularak çalışmada, ücretli çalışan kadınların ve erkeklerin farklı eğitim düzeylerine, yaş gruplarına ve sektörel yoğunlaşmalara sahip olmalarından kaynaklanan etkileri elimine etmeye yönelik olarak faktör bazlı cinsiyete dayalı ücret farkı hesabına yer

veriliyor. Buna göre, ülkemizde faktör bazlı cinsiyete dayalı ücret farkının basit cinsiyete dayalı ücret farkı düzeyinin 5,5 puan kadar üzerinde olduğu görülüyor.

Hanehalkı İşgücü Anketi, Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi, Kazanç Yapısı Anketi ve idari kayıtlar gibi çeşitli veri kaynaklarının kullanıldığı çalışmada cinsiyete dayalı ücret farkı, farklı kırılımlarda ve faktör ağırlıklı olarak değerlendiriliyor. Yaş, eğitim düzeyi, meslek, sektör ve sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olma faktörlerinin ücret farkına etkilerinin raporlandığı çalışmada aynı zamanda annelik ücret farkına ilişkin göstere de hesaplanarak ilgililerin bilgisine sunuluyor. Buna göre, çocuğu olan ve olmayan kadınlar arasında ücret farkının %11, anneler ve babalar arasındaki ücret farkının ise %19 düzeyinde olduğu belirtiliyor.

Türkiye’de kadın ve erkekler arasındaki ücret farkının farklı veri kaynaklarından beslenerek detaylı biçimde ortaya konulduğu çalışma, söz konusu farkın giderilmesine yönelik tedbirler geliştirmek açısından önemli veriler sunuyor.

Rapora TÜİK ve ILO Türkiye Ofisinin internet sitelerinden ulaşılabilir.

Türkiye Kooperatifler Fuarı 2020 Ankara'da gerçekleştirildi



Ülkemizin farklı bölgelerinden gelen kooperatifleri; potansiyel müşterilerle, pazarın önemli temsilcileriyle, kooperatifçilik alanını çeşitli araçlarla destekleyen kamu, özel ve sivil toplum kuruluşlarıyla ve diğer kooperatiflerle biraraya getirerek gelişmelerine katkı sağlamaya yönelik Türkiye Kooperatifler Fuarı, 24-27 Eylül 2020 tarihleri arasında Ankara'da gerçekleştirildi. Açılışına Bakanımız Sayın Zehra Zümrüt Selçuk'un da katıldığı fuarda, kooperatiflerin güçlendirilmesine yönelik çevrimiçi seminerler, kaybolmaya yüz tutmuş mesleklerin tanıtımına yönelik etkinlikler ve kooperatiflerle piyasa temsilcilerinin ikili görüşmeleri gerçekleştirildi.

Sanayi ve Hizmet Kooperatiflerinin Uluslararası Örgütü CICOPA'nın 2017 yılında yayımladığı Kooperatifler ve İstihdam Küresel Raporu verilerine göre, dünya genelinde kooperatifler bünyesinde yaklaşık 279,4 milyon kişi istihdam ediliyor. Bu istihdamın sadece 16 milyonu bağımlı çalışanken kalan kısmı kendi hesabına çalışan ortaklar ve çalışan ortaklar oluşturuyor. 2015 yılı rakamlarıyla, 25 ülkeye yayılan en büyük ilk 300 kooperatifin toplam cirosu, 2,5 trilyon Dolar düzeyinde. Bu verilerle kooperatiflerin, küresel ölçekte önemli bir ekonomik güce sahip kolektif girişimler olduğu değerlendirilebilir.

Ülkemizde ekonomiye ve istihdama katkısı, potansiyelinin oldukça gerisinde olan kooperatiflerin geliştirilmesine yönelik olarak farklı kanallardan yürütülen çalışmalar son yıllarda hız kazandı. Dayanışma ekseninde biraraya gelen farklı ölçeklerdeki ekonomik aktörlerin biraradalıklarından güç kazanmalarına dayanan bu örgütlenmelerin güçlendirilmesine yönelik olarak; Ticaret Bakanlığı başta olmak üzere kamu kurumları sağladıkları ekonomik ve kurumsal desteklerle, sivil inisiyatiflerse uyguladıkları projeler ve güçlendirme çalışmalarıyla aktif olarak çalışıyor.

Kooperatifler, kapsayıcı istihdamın geliştirilmesi açısından da önemli potansiyele sahip yapılar olarak değerlendiriliyor. Türkiye Kooperatifler Fuarına katılan kooperatiflerin yaklaşık yarısının kadın kooperatifleri olması, katılımcılar arasında sayıları az da olsa engelsiz kooperatiflerin de yer almasının bu potansiyele işaret ettiği değerlendirilebilir. Diğer taraftan alanda, eğitim, gençlik, kültür-sanat, dayanışma gibi alanlarda faaliyet gösteren sosyal kooperatiflerin sayılarının arttığı, bu yapıların daha görünür hale geldiği gözleniyor. Kooperatifler, gerek kapsayıcı istihdamın gerekse girişimciliğin geliştirilmesi açısından önemli aktörler olarak değerlendirildiğinden, Bakanlığımız da bu potansiyeli göz önünde bulundurarak kooperatiflerin güçlendirilmesine yönelik bazı projeleri hayata geçirirken yenilerini tasarlamaya devam ediyor.

Dünden Bugüne Çalışma Genel Müdürlüğü

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının çalışma hayatı ile ilgili mevzuatı uygulamakla, işçi-işveren ilişkilerini düzenlemekle, istihdam politikalarına ilişkin plan ve programları hazırlamakla, kamu kurum ve kuruluşlarının personel kadroları ile ilgili işlemlerini yapmakla görevli hizmet birimi olan Genel Müdürlüğümüzün teşkilatlanma tarihi, cumhuriyetin erken dönemlerine kadar uzanıyor. İlk teşkilatlanma, 27.05.1934 tarihli ve 2450 sayılı İktisat Vekaleti Teşkilat ve Vazifeleri Hakkında Kanun ile İktisat Vekaleti bünyesinde kurulan İş ve İşçiler Bürosu bünyesinde olmuştur. Söz konusu Kanunda İktisat Vekaletine verilen iş ve işçilere ilişkin işlemleri yürütme görevi, bu Büro tarafından yerine getirilecekti.

Memuriyetin nev'i	Adet	Ücret
Merkez ücreti		
<i>İş ve işçiler bürosu:</i>		
Reis	1	500
Müdür	2	400
Raportör	2	250
Tetkik memuru	2	150

Genel Müdürlüğümüzün çekirdeğinin oluşturulduğu 2450 sayılı Kanun'da İş ve İşçiler Bürosu için 7 adet kadro ihdas edildiği görülüyor.

Bu düzenlemeden kısa süre sonra, Cumhuriyet döneminin ilk iş kanunu olan 08.06.1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanununun kabulüyle birlikte İş ve İşçiler Bürosu, yine aynı Bakanlığa, İktisat Vekaletine bağlı İş Dairesi'ne dönüştürüldü. Düzenlemeyle Dairenin, memleketin ihtiyaç görülen yerlerinde teşkilatlanmasının önü açılmış oldu. İş Kanununun 141. maddesinde şu hüküm yer almaktadır:

DOKUZUNCU MUVAKKAT FASIL

Teşkilât

Madde 141 — İş Kanunu hükümlerinin tatbikatını temin ve takip etmekle mükellef olmak üzere, bu kanunun neşri tarihinden itibaren, İktisat Vekaletine bağlı bir "İş dairesi" kurulur. Bunun Ankara'da "Genel Merkezi," ve memleketin lüzum görülen yerlerinde kolları vardır.

Hükümet, bu husustaki esas teşkilât ile bu teşkilât içindeki muhtelif makamlar veya memurların salâhiyet derecelerini ve vazifelerini gösteren ayrı bir kanun lâyihasını, en geç İş Kanununun ikinci mer'iyet yılı içinde, Büyük Millet Meclisine sevkeder.

"İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasını temin ve takip etmekle sorumlu olmak üzere, bu kanunun yayım tarihinden itibaren, İktisat Vekâletine bağlı bir "İş dairesi" kurulur. Bunun Ankara'da "Genel Merkezi" ve memleketin lüzum görülen yerlerinde kolları vardır." Buna göre İş Dairesinin; 3008 sayılı İş Kanunuyla, bu Kanunun uygulanmasını sağlamak ve takip etmek için kurulduğu anlaşılıyor.

Çalışma hayatını düzenleyen müstakil bir bakanlık bünyesinde teşkilatlanmak ancak 3008 sayılı İş Kanunundan 10 yıl kadar sonra gerçekleşebildi. 29 Kasım 1937 tarihli ve 3271 sayılı "Devlet Dairelerinin Vekaletlere Ayrılması Hakkında Kanunun 1. maddesine dayanılarak;

7 Haziran 1945 tarihli ve 4/591 sayılı Cumhurbaşkanlığı tezkeresi ile Çalışma Bakanlığı kuruldu.

Çalışma Bakanlığı kuruluş ve görevleri hakkında kanun

Kanun No: 4763

Kabul tarihi: 22/6/1945

Madde 1 — Çalışma Bakanlığı, iş hayatıyla ilgili hususları düzenleme, yürütme ve denetleme ile görevlidir. Yürürlükte bulunan kanunlarda, bu konuya ilişkin yetki ve görevler Çalışma Bakanlığına verilmiştir. Bunlardan Ekonomî Bakanlığından başka Bakanlık ve idarelerce yürütülmekte olanlar, Çalışma Bakanlığına devredilmeye kadar, aynı Bakanlık ve idarelerce yürütülür. Devrin zamanı ve şekil Bakanlar Kurulunca belli edilir.

Madde 2 — Çalışma Bakanlığı Merkez Kuruluşu, Çalışma Bakanının emri altında, bir müsteşarlar:

- 1 — Özel Kalem Müdürlüğü;
 - 2 — Teftiş Kurulu Başkanlığı;
 - 3 — Hukuk Müşavirliği;
 - 4 — Araştırma ve Danışma Kurulu Başkanlığı;
 - 5 — İş Dairesi Genel Müdürlüğü;
 - 6 — Özlük İşler ve Kütük Müdürlüğü;
 - 7 — Levazım Müdürlüğü;
 - 8 — Seferberlik Müdürlüğü;
 - 9 — Kâğıt İşleri Müdürlüğü;
- dairelerinden ibarettir.

22 Haziran 1945 tarihli ve 4763 sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunda İş Dairesi Genel Müdürlüğü, Bakanlık merkez birimleri arasında yerini aldı. Hemen birkaç ay sonra yayımlanarak yürürlüğe giren 28.1.1946 tarihli ve 4841 sayılı aynı isimli Kanun'da ise Genel Müdürlüğün bugünkü ismini alarak Bakanlık merkez teşkilatı birimleri arasında sayıldı.

Çalışma Bakanlığının kuruluş ve görevleri hakkında kanun

Kanun No: 4841

Kabul tarihi: 28/1/1946

Madde 1 — Çalışma Bakanlığı, çalışma hayatının düzenlenmesi, çalışanların yaşama seviyesinin yükseltilmesi, çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki münasebetlerin memleket yararına ahenklendirilmesi, memleketteki çalışma gücünün genel refahı artıracak surette verimli kılması, tam çalıştırma ve sosyal güvenin sağlanması ile görevlidir.

Madde 2 — Çalışma Bakanlığının merkez kuruluşu, Çalışma Bakanının emri altında bir müsteşarlık;

- 1 - Özel Kalem Müdürlüğü;
- 2 - Araştırma Kurulu;
- 3 - Teftiş Kurulu;
- 4 - Hukuk Müşavirliği;
- 5 - Çalışma Genel Müdürlüğü;
- 6 - İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü;
- 7 - Zatişleri Müdürlüğü;
- 8 - Levazım Müdürlüğü;
- 9 - Seferberlik Müdürlüğü;
- 10 - İKâğıtışleri Mudurluğu, kuruluşlarından ibarettir.

Madde 3 — Çalışma Bakanlığının eldeki kadrosuna göre gerekli göreceği yerlerde çalışma müdürlükleri kurar.

4841 sayılı teşkilat kanunu ile Çalışma Genel Müdürlüğünün görevlerinin oldukça sade bir çerçevede belirlendiği görülüyor. Buna göre Genel Müdürlüğün görevleri; İş Kanununun uygulanma alanının belirlenmesi, iş sözleşmeleri, işin düzenlenmesi ile iş hayatının denetlenmesi ve teftişine ait hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili işlemleri yürütmek ve bu görevlerle ilgili Kanun ve tüzüklerin tasarılarının hazırlanması olarak düzenlendi. Sendikalar ve toplu iş ilişkileriyle ilgili görevlerin kurum kanunlarına bu düzeyde yansması ancak 1947 yılında 5018 sayılı ilk sendikalar kanununun yayımlanmasını izleyen süreçte mümkün olmuştur.

Madde 9 — Çalışma Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır

A) İş Kanununun uygulanma alanının tayini, iş akti, işin tanzimi, iş hayatının denetlenme ve teftişine ait hükümlerinin yerine getirilmesiyle ilgili işlemleri yürütmek;

B) (A) fıkrasında yazılı görevlerle ilgili kanun ve tüzüklerin tasarılarını hazırlamak

1946 tarihli bu Kanun görece olarak uzun süre yürürlükte kaldıktan sonra bakanlıkların birleştirilmesine yönelik bir reorganizasyonla tarihteki yerini aldı. 13 Aralık 1983 tarihli ve 184 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilatı ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı birleştirilerek "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı" adıyla yeniden teşkilatlandırıldı. 9 Ocak 1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Kanun ile Çalışma Genel Müdürlüğü, Bakanlık ana hizmet birimlerinden biri olarak çalışmalarına devam etti. Zaman içinde edinilen deneyim ve çalışma hayatının karmaşıklaşmasına bağlı olarak Genel Müdürlüğün görev tanımı önemli düzeyde genişledi. Uygulamakla sorumlu olunan mevzuat ve faaliyet alanı; İş Kanunu sınırlarından sendikalar, toplu iş ilişkileri, iş uyuşmazlıkları, istihdam politikaları alanlarını da kapsar noktaya ulaştı.

10 Temmuz 2018 tarihli ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının ana hizmet birimleri arasında yerini alan Çalışma Genel Müdürlüğünün görev tanımı; bu kez mülga Devlet Personel Başkanlığının görevlerini de kapsayacak şekilde önemli düzeyde genişletildi. Bu son genişlemeyle Genel Müdürlüğümüzün sorumlu olduğu mevzuatla birlikte hedef kitlesinde, paydaşlarında ve sorumluluklarında da önemli artış kaydedilmiş oldu. Kurumsal varlığına İktisat Vekaleti içinde 7 adet kadrosu bulunan bir büro olarak başlayan Genel Müdürlüğümüz bugün, 300'ü aşkın çalışanıyla ülkemizde bağımlı çalışanlarının tamamına hizmet veriyor.

İKİNCİ BÖLÜM Anahizmet Birimleri

Anahizmet birimleri

MADDE 8. — Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığındaki anahizmet birimleri şunlardır :

- a) Çalışma Genel Müdürlüğü,
- b) Sosyal Güvenlik Kuruluşları Genel Müdürlüğü,
- c) Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü,
- d) İşçi Sağlığı Dalre Başkanlığı.

Çalışma Genel Müdürlüğü

MADDE 9. — Çalışma Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır :

- a) Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatı uygulamak,
- b) İşçi, işveren ilişkilerini düzenlemek, çalışma barışını sağlayıcı tedbirleri almak,
- c) Çalışma mevzuatı ve istihdam politikası ile ilgili tasarıları ve kalkınma planları ve yıllık programlarda yer alan genel politika içinde mahalli ve sektörel bazda istihdam programlarını hazırlamak,
- d) Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarında öngörülen işleri yapmak,