

ÇALIŞMA HAYATI GÜNDEMİ

SAYI: 3

Çalışma Genel Müdürlüğü e-Bülteni

NİSAN - 2021



ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

www.ailevecalisma.gov.tr/cgm

[@cgm_acshb](https://twitter.com/cgm_acshb)

[@cgm_acshb](https://www.instagram.com/cgm_acshb)

Değerli okur,

Mart ayıyla birlikte Covid-19 salgınının küresel salgın olarak ilan edilışinden bu yana bir yılı geride bırakmış olduk. Bu vesileyle hazırladığımız Çalışma Hayatı Gündemi bülteninin ilk özel sayısını önümüzdeki günlerde sizlerle paylaşmayı umuyoruz.

Bu sayıda, yayın döneminde gerçekleştirilen yeni düzenlemeler, açılımlar, uygulamaya geçirilen diyalog esaslı çalışmalar ile süregelen faaliyetlerimize ilişkin yazılara yer verildi. İstihdamın geliştirilmesine yönelik tedbirlerin de yer aldığı Ekonomi Reform Paketi, salgınla mücadele kapsamında alınan tedbirlere ilişkin güncel düzenlemeler, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, İstihdamın Korunması ve Artırılması Çalışma Grubu çalışmaları, 2021 yılının ilk atama izni dağılımı ve Kamu Personeli Danışma Kurulu toplantısı gibi gelişmeler, bu çerçevede yazılarımıza konu edildi. Diğer taraftan 8 Mart Dünya Kadınlar Günü dolayısıyla hem kamu hem de özel sektör çalışanları açısından genel durumun ve düzenlemelerin değerlendirildiği yazılarımızı da bu sayıda sizlerle paylaşıyoruz. Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı tarafından işgücü istatistiklerinde yapılan değişiklikleri paylaştığımız yazımız; 2020 yılı işgücü istatistiklerini temel göstergeler çerçevesinde değerlendirdiğimiz yazımıza anlamlı bir altlık sağlıyor.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kapatılmasının ve 9. Hukuk Dairesinin iş davalarıyla görevli tek daire haline gelmesinin ardından açıklanan yeni ilke kararlarını iki bölüm halinde bültenimizde paylaşıyor olacağız. Kararların ilk kısmını bu sayımızda bulabilirsiniz. Paydaşlarımızdan haberler kapsamında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanmış olan Covid-19 ve Çocuk İşçiliği başlıklı tavsiyeler raporu ile ILO Uzmanlar Komitesinin 2021 yılı raporu hakkında bilgi veriyoruz.

Geçmişten bugüne ışık tutmaya çalıştığımız sayfalarda; 2021 Yılı'nın, Ahî Evran'ın doğumunun 850. yıldönümü olması dolayısıyla Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu (UNESCO) tarafından anma ve kutlama yıldönümleri arasına alınmış olması ve ülkemizde de bu yılın Ahî Evran Yılı olarak kutlanacak olmasını fırsat bilerek çalışma ilişkileri tarihimiz açısından son derece önemli deneyimler sunan Ahîliği, insana yakışır iş yaklaşımı zemininde değerlendirdiğimiz yazımıza yer veriyoruz.

Bültenimizi yayına hazırladığımız günlerde yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle Bakanlık teşkilatında ve Genel Müdürlüğümüz çalışma alanında meydana gelen önemli değişiklikleri kısaca bu yazıda paylaşıyoruz.

Yazıların tasarımında ve yayına hazırlanmasında emeği geçen arkadaşlarımıza teşekkür ederiz.

Keyifli okumalar dileriz.

Yayın Kurulu

Yayına Hazırlayan

Esra Sermin Ata

Yayın Kurulu

Ahmetcan Çınar

Esra Sermin Ata

Feyza Elif Akkuş

Fulya İnci Dođan

Kerem Uygur Aydın

Keriman Bayraktar

Tahir Akbaş

Elektronik bültene abone olmak için bulten.cgm@ailevecalisma.gov.tr adresine e-posta adresinizi iletilebilir, 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 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

İÇİNDEKİLER

<i>Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı iki ayrı bakanlık olarak yeniden yapılandırıldı</i>	4
<i>Uzaktan Çalışma Yönetmeliği yürürlüğe girdi</i>	5
<i>Covid-19 salgınıyla mücadeleye yönelik düzenlemeler güncellendi</i>	6
<i>Ekonomi Reform Paketi ve uygulama takvimi açıklandı</i>	7
<i>Kamu Personeli Danışma Kurulu mart ayı toplantısı gerçekleştirildi</i>	8
<i>2021 yılının ilk atama izni dağılımı yapıldı</i>	9
<i>İstihdamın Korunması ve Artırılması Çalışma Grubu çalışmalarına başladı</i>	10
<i>Çalışma Hayatında Kadın</i>	11
<i>Devlet memurları açısından 8 Mart'ın hatırlattıkları</i>	14
<i>Evde çalışma konulu webinara katılım sağlandı</i>	16
<i>Mevsimlik tarım işçilerine yönelik faaliyetlerin 2021 yılı planlama çalışmalarına başlandı</i>	17
<i>TÜİK işgücü istatistiklerinde güncelleme yapıldı</i>	18
<i>2020 yılı işgücü istatistikleri yayınlandı</i>	20
<i>ILO tarafından hazırlanan Covid-19 ve Çocuk İşçiliği başlıklı tavsiyeler raporu yayınlandı</i>	23
<i>ILO Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi'nin 2021 yılı raporu yayımlandı</i>	25
<i>Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin yeni ilke kararları açıklandı</i>	26
<i>Ahîlik penceresinden insana yakışır iş kavramına bakış</i>	29

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı iki ayrı bakanlık olarak yeniden yapılandırıldı



21 Nisan 2021 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 73 sayılı Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kurulması ile Kamu Personel İşlemlerinin Yürütülmesine İlişkin Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle isimleri belirtilen iki yeni Bakanlık kurularak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı birimleri, görev, yetki ve sorumlulukları bu iki bakanlık bünyesinde yeniden yapılandırıldı.

Aynı tarihli mükerrer sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 2021/193 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında Sayın Vedat Bilgin atandı. Atama kararı ile aynı gün yapılan törenle görevi devralan Sayın Bakanımıza başarılar diliyoruz.

73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı başlığını taşıyan üçüncü bölümünde, Bakanlığımızın görev ve yetkileri ile teşkilatına ilişkin düzenlemelere yer veriliyor. Genel Müdürlüğümüz, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hizmet birimleri arasında yer alıyor. Düzenleme ile kamu personeline yönelik görev ve sorumluluklar açısından önemli değişiklikler yapılmış oldu.

Kararname ile Genel Müdürlüğümüz tarafından yürütülen kamu personel iş ve işlemlerine ilişkin görevler; Genel Müdürlüğümüz, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü, Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülecek şekilde yeniden dağıtıldı. Yeni görev dağılımı aşağıdaki tabloda paylaşılıyor.

73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Sonrasında Kamu Personel İş ve İşlemlerinin Yürütülmesinde Kurumsal Dağılım

Çalışma Genel Müdürlüğü	Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü	Strateji ve Bütçe Başkanlığı	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
<ul style="list-style-type: none"> Personel ve teşkilatlanmaya ilişkin mevzuat tasarılarının hazırlanmasına katkı sağlanması Yeniden yapılandırılan kurumların istihdam fazlası personelinin diğer kurumlara naklinin gerçekleştirilmesi Kamu görevlileri sendikalarının kamu personeli danışma kurulu ile toplu sözleşme görüşmelerinin sekretarya hizmetlerinin yürütülmesi 	<ul style="list-style-type: none"> Kamu kurumlarının teşkilatlanmasına ilişkin faaliyetleri yürütülmesi Kadro ve pozisyon işlemlerinin yürütülmesi Kamu personel istihdamı ve KPSS süreçlerinin idare edilmesi Görevde yükselme süreçleri, Yer değiştirme, izinler, disiplin gibi özlük haklarına ilişkin iş ve işlemlerin yürütülmesi 	<ul style="list-style-type: none"> Kamu personel istatistiklerinin merkezi olarak tutulması 	<ul style="list-style-type: none"> Engelli, şehit yakını, gazi, gazi yakını ve Devlet korumasından yararlanmış gençlerin kamu kurumlarına atanması

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği yürürlüğe girdi



Genel Müdürlüğümüz koordinasyonunda hazırlık çalışmaları yapılarak, paydaşlarımızın katkılarıyla nihai hali verilen Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, 10 Mart 2021 tarihli ve 31419 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Böylece 2016 yılında 4857 sayılı İş Kanunu’na bir esnek çalışma biçimi olarak eklenen uzaktan çalışmanın uygulamasına ilişkin detaylar netleştirilmiş oldu.

İş Kanunu’nun 14. maddesi ile düzenlenen uzaktan çalışmaya ilişkin usul ve esaslar ile uygulamaya yönelik kuralların Bakanlığımızca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmüştü. Bu kapsamda yapılan hazırlık çalışmaları, Covid-19 salgınının uzaktan çalışmanın önemini gözler önüne serdiği bir dönemde sonuca ulaşmış oldu. Yeni Ekonomi Programı’nda yer alan “mevzuatta tanımlanan ancak uygulama alanı bulamayan esnek çalışma biçimlerinin uygulanabilirliğini artırmaya yönelik ikincil mevzuat çalışmaları tamamlanacaktır.” tedbiri doğrultusunda 2020 yılında sosyal taraflar ve ilgili kurumlarla Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin hazırlanması kapsamında istişareler yürütülmüş ve taslak hazırlığı tamamlanmıştı. Yürürlüğe giren Yönetmelik ile işyeri dışında çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, iş-aile hayatı dengesi ve kayıtlı istihdamın desteklenmesi noktasında önemli bir aşama kaydedilmiş oldu.

Uzaktan çalışma, işçinin evinde veya teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında çalışmasına dayalı iş ilişkisi olarak tanımlanabilir. Bir esnek çalışma türü olarak uzaktan çalışma daha önce kısmi süreli veya tam süreli olarak özellikle belli sektörlerde uygulama

alanı bulmuş olsa da Covid-19 salgını, işverenler ve çalışanların söz konusu esnek çalışma türünü benimsemesini büyük ölçüde hızlandırdı. Bu süreçte uzaktan çalışma, hem kamu hem de özel sektörde salgınla mücadele açısından kritik öneme sahip sosyal mesafe kuralının bir kolaylaştırıcısı olarak önemli uygulama alanı buldu. Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Eurostat) verilerine göre salgın döneminde alınan (evde kalma kısıtlamaları vb.) tedbirler neticesinde Avrupa’da her 10 çalışandan neredeyse 4’ü uzaktan çalışmaya geçti. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme vakfı (Eurofound) tarafından yapılan araştırmada ise salgın öncesinde Avrupa’da ortalama % 20’lerde olan uzaktan çalışma oranı; salgın döneminde hızlı bir artış gösterdi. Belçika, Danimarka, Hollanda ve Avusturya bu oranların % 40’ları aştığı ülkeler arasında yer aldı. Bu çalışmalar ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) başta olmak üzere pek çok kuruluşun araştırmalarında da bundan sonraki dönemde uzaktan çalışmanın giderek daha fazla çalışma yaşamında yer edineceği gözlemine yer veriliyor.

Yönetmelik ile uzaktan çalışmaya ilişkin istisnalar da belirlenmiş oldu. Buna göre tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde uzaktan çalışma yapılamayacak. Ayrıca, milli güvenlik açısından stratejik önemi haiz işlerde uzaktan çalışma yapılıp yapılmayacağına ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca karar verilecek.

Covid-19 salgınıyla mücadeleye yönelik düzenlemeler güncellendi



Fesih kısıtı, kısa çalışma, ücretsiz izne ayırma ve nakdi ücret desteği, Covid-19 salgınıyla mücadele döneminde istihdamı ve yaşamsal geliri korumaya yönelik en önemli düzenlemeler arasında yer alıyor. Bülten döneminde bu düzenlemelerde önemli güncellemeler yapıldı.

09 Mart 2021 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 3592 sayılı Cumhurbaşkanı Kararıyla; 4857 sayılı İş Kanunu’nun geçici 10. maddesinde düzenlenmiş olan fesih kısıtlamasının süresi 17 Mart 2021 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 2 ay uzatıldı. İş Kanunu kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesinin, düzenlemede belirtilen durumlar dışında, işveren tarafından feshedilemeyeceğini düzenleyen fesih kısıtlaması, bu süreçte işverenin işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabileceği hükmüne de yer veriyor.

Fesih kısıtı ve ücretsiz izne ayırma düzenlemelerine ilişkin süre uzatımına paralel olarak, işveren tarafından tamamen veya kısmen ücretsiz izne çıkarılmasına karşın kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15 Mart 2020 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshedilmesine karşın işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilerin karşı karşıya kalacağı gelir kaybının yaratacağı sıkıntıları hafifletmek üzere düzenlenmiş olan nakdi ücret desteğinin süresi de aynı tarihe kadar uzatılmış oldu. 2021 yılında asgari

ücret zammı oranında artırılan nakdi ücret desteği tutarı günlük 47,70 TL olarak uygulanıyor.

Salgın döneminin erken aşamasında, küresel salgın ilanının hemen ardından alınan tedbirlerden biri, Covid-19 salgınının kısa çalışma için zorlayıcı sebepler kapsamında değerlendirilmesine ve bu kapsamda yapılacak kısa çalışma başvuruları için şartların hafifletilerek uygulanmasına ilişkindi. Covid-19 salgınına yönelik kısa çalışma uygulamasının süresi 31 Mart 2021 tarihi itibarıyla sonlandı. En geniş yararlanıcıya ulaşılan Mayıs 2020 döneminde 5.560.422 kişi, son olarak Şubat 2021 döneminde ise 1.296.315 kişi kısa çalışma ödeneğinden faydalanmıştı. Kısa çalışmanın sonlandığı tarihten itibaren kısa çalışmadan normal süreli çalışmaya geçen çalışanlar için normalleşme desteği verilmeye devam edilecek.

İş Kanunu’nun geçici 10. maddesine göre işten çıkarma kısıtlamasının dışında bırakılan durumlar; söz konusu kanununun 25. maddesinin birinci fıkrasının II numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde işverene derhal fesih hakkı tanıyan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler, belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesinden ibarettir.

Ekonomi Reform Paketi ve uygulama takvimi açıklandı



“İstiklalden İstikbale” sloganıyla hazırlanan Ekonomi Reform Paketi, 12 Mart 2021 tarihinde Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan tarafından açıklandı. Özel sektör temsilcileri ve sivil toplum kuruluşları ile istişare halinde hazırlanan Paket ile ekonomiyi; yatırım, üretim, istihdam ve ihracat temelinde büyütme ve reel ekonomiyi güçlendirerek ithal girdi kullanımını azaltmış, katma değerli üretimle ihracatta rekorlar kıran yerli ve milli bir ekonomi oluşturmanın amaçlandığı vurgulandı. Ardından kamu maliyesi, fiyat istikrarı, finansal sektör, cari açık, istihdam, kurumsal yönetim, yatırımların teşvik edilmesi, ticaretin kolaylaştırılması, rekabet ve piyasa gözetimi ve denetimi olmak üzere 10 ana başlık altında yer alan eylemlere ilişkin açıklamalar, Sayın Cumhurbaşkanımızca kamuoyu ile paylaşıldı.

Söz konusu Reform Paketi’nin uygulama takvimi ise 23 Mart 2021 tarihinde Hazine ve Maliye Bakanı Sayın Lütfi Elvan tarafından paylaşıldı. Eylem Planı takvimi ile 10 ana başlık altında yer alan kanuni/idari düzenleme ve çalışmalara ilişkin ilgili Bakanlık ve kurumların yol haritası belirlendi. Bu yol haritası ile makroekonomik istikrarın temini, rekabetçi üretim

ve verimlilik artışları, şeffaf, öngörülebilir ve hesap verilebilir yönetim olarak belirlenen üç temel amaca ulaşılması hedefleniyor. 2023’e kadar tamamlanması öngörülen eylemler arasında 77 kanuni düzenleme, 72 idari karar/düzenleme, 16 Cumhurbaşkanlığı Kararı, 11 Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ve 12 ikincil mevzuat düzenlemesi yer alıyor.

Ekonomi Reform Paketi’nde makroekonomik politikalar kapsamında “İstihdam” başlığı altında 5 hedef belirlenmiş durumda. Bunlar;

- istihdam teşviklerinin revize edilmesi
 - genç istihdamını ve işgücünün niteliğini artıracak adımlar atılması
 - ilave istihdama finansman desteği sağlanması
 - yeni nesil çalışma yöntemlerinin yaygınlaştırılması
 - geleceğin işleri odaklı işgücü dönüşümünün hızlandırılması
- şeklinde sıralanıyor.

Bu kapsamda Genel Müdürlüğümüz tarafından yürütülecek çalışmalar arasında yeni çalışma biçimlerine ilişkin düzenlemeler ile genç istihdamı ve geleceğin işlerine yönelik düzenlemeler öne çıkıyor.

Kamu Personeli Danışma Kurulu mart ayı toplantısı gerçekleştirildi



Kamu personel sistemine ilişkin genel sorunların görüşüldüğü bir sosyal diyalog platformu olan Kamu Personeli Danışma Kurulunun (KPKDK) bu yılki ilk toplantısı 30 Mart'ta Sayın Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk başkanlığında gerçekleştirildi.

Toplantıya; Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN) Genel Başkanı Sayın Ali Yalçın, Türkiye Kamu Çalışanları Konfederasyonu (TÜRKİYE KAMU-SEN) Genel Başkanı Sayın Önder Kahveci, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) Temsilcisi Sayın Elif Çuhadar ve her bir hizmet kolunda yetkili sendikaların genel başkanları ile kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcileri katıldı. Kamuda sözleşmeli personel çalıştırılması ile görevde yükselme ve unvan değişikliği gündemiyle yapılan toplantıda taraflar, kamuda istihdam türlerinin değerlendirilmesine yönelik olarak bir çalışma grubu oluşturulması ve görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının periyodik olarak yapılması konularında hemfikir oldu.

KPKDK, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 21. maddesinde düzenleniyor. Buna göre Kurul, 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 toplanıyor.

KPKDK, Cumhurbaşkanının görevlendireceği Cumhurbaşkanı yardımcısı veya bakanın başkanlığında, en çok üyeye sahip üç konfederasyonun genel başkanı ile her bir hizmet kolunda en çok üyeye sahip kamu görevlileri sendikasının başkanı ve Cumhurbaşkanınca belirlenen kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinden oluşuyor.

Kurulda, toplu sözleşme konuları ile kurumsal konular dışında kalan ve kamu personel sistemini ilgilendiren genel nitelikli konular değerlendiriliyor. Her yıl mart ve kasım aylarında toplanan Kurulun sekretarya hizmetleri Genel Müdürlüğümüzce yürütülüyor.

2021 yılının ilk atama izni dağılımı yapıldı



2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 11. maddesinde memur ve öğretim elemanı kadrolarına yıllık açıktan (memur olmayanların memur olarak atanması) ve naklen (başka kurumlardan) yapılacak atama sayısı sınırı;

- memur kadroları için Bakanlığımız ve Strateji ve Bütçe Başkanlığının
- öğretim elemanı kadroları için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının görüşü üzerine Bakanlığımız ile Strateji ve Bütçe Başkanlığının müşterek teklifi üzerine Cumhurbaşkanınca belirleniyor.

Memur kadrolarına yönelik atama izinleri birkaç yıldır yılda iki kısım şeklinde veriliyor.

Birinci kısmı (10, 5, 3 gibi sayılarda) kurumların acil personel ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla yılın ilk iki ayı içinde dağıtılıyor. Planlanan toplam dağılımın büyük kısmı ise ikinci dağılımda yapılıyor.

8/2/2021 tarihli ve 2021/107 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararına Ekli Karar ile kurumların acil personel ihtiyaçlarının karşılanabilmesi amacıyla;

- bakanlıklara onar (toplam 160)
- diğer kurumlara büyüklüklerine göre beşer, üçer veya ikişer (toplam 264)
- üniversitelere beşer (toplam 635)

olmak üzere toplam 1.059 atama izni dağılımı yapıldı. 2021 yılı içinde yapılacak ikinci dağılıma ilişkin çalışmalar hâlen devam ediyor.

Atama İzninin Başlıca İstisnaları

8/2/2021 tarihli ve 2021/107 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararına Ekli Karar'da atama sayısı sınırlamasına tabi olmayacak atamalar belirtiliyor. Başlıca istisnalar aşağıda görülebilir:

- Tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veterinerlikte uzmanlık yönetmelikleri kapsamında araştırma görevlisi ve asistan unvanlı kadrolara yapılacak atamalar
- Tabip, uzman tabip, eczacı, diş tabibi unvanlı sağlık personelinin kurayla atanmaları
- Engelli, şehit yakını, gazi ve gazi yakınları ile sosyal hizmet modellerinden yararlananların atamaları
- Bakanlık ve bağlı kuruluşları arasında veya aynı bakanlığa bağlı kuruluşlar arasındaki naklen atamalar (döner sermaye teşkilatı dışında)
- Özelleştirilen kuruluşlardan nakledilecek personelin atamaları ile yargı kararları uygulaması amacıyla yapılacak atamalar
- 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin ek (I) sayılı cetvelinde yer alan üst kademe kamu yöneticilerinin atanmaları ile bakan müşaviri kadrolarına yapılacak atamalar
- İstifa sonrası dönüş kapsamında Sağlık Bakanlığına yapılacak sağlık ve yardımcı sağlık personeli atamaları.

İstihdamın Korunması ve Artırılması Çalışma Grubu çalışmalarına başladı



İstihdamın korunması ve artırılması amacıyla Bakanlığımız koordinasyonunda Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) ve Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) temsilcilerinin katılımlarıyla oluşturulan çalışma grubunun ilk toplantısı, Bakan Yardımcımız Sayın Ahmet Erdem'in başkanlığında 16 Mart 2021 tarihinde Bakanlığımızda gerçekleştirildi. Toplantıda istihdamın desteklenmesi, korunması ve artırılması adına sosyal tarafların teknik

düzeylerde bir araya gelerek gerçekleştirecekleri kısa, orta ve uzun vadeli faaliyetleri planlamaya yönelik çalışmalara hızla başlanması konusunda görüş birliğine varıldı.

Çalışma Grubunun ikinci toplantısı TOBB'un ev sahipliğinde 22 Mart 2021 tarihinde gerçekleştirildi. Tanımlı bir gündemle gerçekleştirilen bu ilk toplantıda, istihdam teşvikleri konusunda işçi ve işveren taraflarının ortak önerileri değerlendirildi.

Çalışma Hayatında Kadın



Kadın hakları hareketinde bir odak noktası olan 8 Mart Dünya Kadınlar Günü, dünya genelinde kadınların insan hakları temelinde siyasi ve sosyal bilincinin geliştirilmesine, ekonomik, siyasi ve sosyal başarılarının kutlanmasına yönelik faaliyetlere sahne oluyor. Kadınların eğitimde, iş dünyasında, sosyal hayatta karşı karşıya kaldıkları sıkıntılar ve farklı alanlarda maruz kaldıkları şiddetle mücadele konusunda toplumsal farkındalık yaratmaya yönelik çalışmalar için bu tarihin araçsal önemi büyük.

Kadınların sahip oldukları temel haklardan biri çalışma ve ekonomik gelir elde etme hakkı. Bu hakkın etkin şekilde kullanımıyla nüfusun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların toplumsal hayata ve iş yaşamına aktif katılımı, ülkelerin kalkınma sürecinin vazgeçilmez bir parçası olarak değerlendiriliyor. Kadınların iş yaşamında varlıklarının artırılması ile yoksulluğun azaltılması, yukarı eğilimli ekonomik büyüme, daha iyi yönetim ve daha sağlam toplumsal ilişkiler arasında kuvvetli bir bağ bulunduğuna işaret eden araştırma sonuçları da bu savı destekliyor.

Bu yaklaşımla ülkemizde de kadınların iş hayatındaki yerini ileriye taşımaya yönelik çalışmalar yapılıyor. Özellikle son yıllarda, kadınların işgücü piyasasına katılımını destekleyen pek çok kanuni düzenleme hayata geçirildi. Yakın tarihe bu açıdan bakarsak öncelikle aşağıdaki gelişmeleri anımsamakta fayda var.

2004 yılında Anayasamızın 10. maddesine “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.” fıkrası eklendi. 2010 yılında ise aynı fıkranın devamına, “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.” hükmü ilave edildi. Bu hükümle, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için pozitif ayrımcılık perspektifiyle taraflardan biri lehine yapılabilecek düzenlemelerin eşitliğe aykırı olarak yorumlanmaması Anayasal olarak korunur hale geldi.

Çalışma hayatını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununun “Eşit davranma ilkesi” başlıklı 5. maddesi ile iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı hüküm altına alınmış durumda. Aynı maddeye göre, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

Kadınların iş yaşamına katılımlarının artırılması ve karşılaştıkları sorunların çözümü adına 2016 yılında hem işçi hem memurlar için çalışma mevzuatımıza bazı yenilikler getirildi; çocuk sayısına göre kadınlara ücretli yarı zamanlı çalışma ve çocuğu ilköğretim çağına gelene kadar ebeveynlerden birine kısmi süreli çalışma hakkı tanındı. Söz konusu yenilikler, özellikle çocuk sahibi olan kadınlara esnek çalışma hakkı

tanılarak iş yaşamından kopmalarını engellemeye, çocuk sahibi olmanın iş hayatından uzaklaşmak için bir sebep olmasını ortadan kaldırmaya ve iş-yaşam dengesini desteklemeye yönelik düzenlemelerdir. Bu düzenlemelerin işveren üzerinde ilave maliyet yaratarak kadın istihdamına zarar vermesini engellemeye yönelik olarak yarım çalışma durumunda işveren işçiye çalıştığı sürenin karşılığı olan ücreti ödemekle yükümlüken ücretin kalan kısmı yarım çalışma ödeneği olarak İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanıyor. Doğum ve evlat edinme sonrası 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda belirtilen koşullarda 60-360 gün süresince ödenen yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar.

Bu süreçte örgütlenme hakkı açısından da bazı düzenlemeler yapıldı. 2012 yılında 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yapılan düzenlemelerle sendikaların faaliyetlerini yürütürken toplumsal cinsiyet eşitliği hususunu gözetmeleri gerekliliği hükme bağlandı. Bu düzenlemelerin toplu iş ilişkileri alanına yönelik kazanımların ötesinde toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırma çalışmaları açısından da anlamlı olduğu belirtilebilir.

Kadın istihdamının desteklenmesine ilişkin düzenlemeler kapsamında değerlendirilebilecek bir

başka çalışma olan uzaktan çalışma modelinin usul ve esaslarının belirlenmesine yönelik ikincil mevzuat çalışmaları ise salgınla mücadele sürecinde tamamlandı. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, 10 Mart 2021 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Salgın sürecinde geniş uygulama alanı bulan uzaktan çalışmanın özellikle olağan dışı dönemlerde kadınların istihdam ilişkilerini sürdürmelerine olanak sağlayacak bir düzenleme olabileceği değerlendiriliyor.

Çalışma hayatına ilişkin temel politika önceliklerinin yer aldığı 11. Kalkınma Planı ve Ulusal İstihdam Stratejisi'nde kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması amacına ilişkin tedbirlere yer veriliyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği Ulusal İstihdam Stratejisinde sadece politika önceliği olarak değil ilkesel olarak da benimseniyor.

Kadın istihdamı alanındaki mevcut sorunları tespit etmek ve bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleştirdiği çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak amacıyla 2010/14 sayılı mülga Başbakanlık Genelgesi'ne dayanarak Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu kuruldu.

Kadınların insan onuruna yakışır işlere erişiminin önündeki engelleri gidermeye yönelik Genel





Müdürlüğümüz çalışmalarını mevzuat düzenlemeleri, strateji belgeleri ve kurul çalışmalarlarıyla sınırlı değil. Kadın istihdamının artırılması, işgücü piyasasında kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması ve geleceğin insana yakışır işleri anlayışının yaygınlaştırılmasına katkı sağlamaya yönelik ulusal ve uluslararası fon kaynaklarından alınan destekle uygulanan projeler aracılığıyla bir taraftan cinsiyet eşitliği perspektifiyle istihdam, istihdam edilebilirlik ve girişimciliğin desteklenmesine diğer taraftan politika geliştirme ve hizmet kapasitesini güçlendirmeye yönelik faaliyetler yürütülüyor. Farkındalık çalışmalarına paralel olarak uygulayıcılara hibe destekleri de veriliyor.

Ülkemizde kadın istihdamını desteklemek amacıyla yapılan çalışmaların, 2020 yılı itibariyle ortaya çıkan Covid-19 salgını sürecine kadar istatistiklere de olumlu yansımış olduğu görülüyor. Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı (TÜİK) tarafından yayınlanan verilere göre 2015 yılında 15 ve üzeri yaşta kadınlarımızın işgücüne katılma oranı % 31,5 iken kadın istihdamını artırmak amacıyla yapılan çalışmalar ve izlenen politikalar sonucunda bu oran artarak 2016 yılında %32,5'e, 2017 yılında % 33,6'ya, 2018 yılında 34,2'ye ve 2019 yılında 34,4'e yükseldi.

2020 yılında ise bu eğilimde bir kırılma yaşanıyor.

2020 yılı, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de toplumsal ve ekonomik hayatın değişim ve dönüşüm içine girdiği bir yıl olmuştu. 2020 yılı başından itibaren tüm dünyayı etkisi altına alan salgının kadın istihdamı üzerine etkilerini; hastalığın yayılımını kontrol altına almak adına devletlerce alınan önlemler ve bu önlemlere bağlı olarak kadınların toplumsal rolleri üzerinden karşı karşıya kalınan ev içi iş yükünün artmış olması belirliyor.

TÜİK'in 2020 yılı verilerine göre kadınlar için toplam istihdam oranı % 26,3, işsizlik oranı % 15 ve işgücüne katılma oranı % 30,9 olarak gerçekleşti. 2019 yılından bu yana kadınların işgücüne katılım oranlarında yaşanan düşüş, Covid-19 salgınına bağlı olarak küresel ölçekte yaşanan işgücünden çekilme eğilimine paralel nitelikte. Kadınların toplumsal sıkıntılar sonucunda hızla işgücü piyasasının dışına çekilebiliyor olmasının arka planının değerlendirilerek bu gibi zayıflıkları gidermeye yönelik tedbirlerin, konunun tüm taraflarıyla diyalog halinde güçlendirilmesi önem taşıyor.

Devlet memurları açısından 8 Mart'ın hatırlattıkları



Tarihçesi, kadın işçilerin 19. yüzyılda başlattığı hak arama mücadelesine dayandırılan 8 Mart Dünya Kadınlar Günü, 1977 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından bu tarihin BM kadın hakları ve uluslararası barış günü ilan edilmesiyle birlikte dünyanın birçok ülkesinde yaygın olarak kutlanmaya başlandı. Bu özel günde; anma, kutlama, farkındalık kazandırma ve mücadeleyi yükseltme gibi farklı yaklaşımlarla çeşitli etkinlikler gerçekleştiriliyor.

Anılan etkinliklerde gündem edilen konular arasında kadınların nitelikli işlerle çalışma yaşamına katılmaları, bu işlerde tutunmaları ve kariyerlerinde ilerlemeleri konuları önemli yer tutuyor. İstihdama erişim ve iş süreçlerinde karşılaşılan sorunlar çok boyutlu olmakla birlikte çalışma hayatı açısından esas olarak cinsiyet temelinde eşit muamele ilkesine aykırılık ile iş ve aile sorumluluklarının dengelenmesindeki zorluklardan kaynaklandığı belirtilebilir. Söz

konusu sorunların kamu ve özel sektöre yansımaları farklılaşıyor. Bu yazıda, Devlet memurları açısından temel verilere ve yakın dönemde alınan tedbirlere yer veriliyor.

Kamu sektöründe kadın istihdamına ilişkin rakamsal görünüm ana hatlarıyla şöyle: Genel Müdürlüğümüzün resmi verilerine göre Aralık 2020 tarihi itibari ile 3.749.945 olan kamu görevlisinin 1.512.226'sı kadınlardan oluşuyor. Kamuda istihdam edilen kadınların 997.753'ü memur, 12.130'u hakim-savcı, 65.174'ü öğretim elemanı, 222.274'ü ise sözleşmeli personel statüsünde.

Yakın geçmişte Anayasa ve diğer yasal düzenlemelerle kadın istihdamını geliştirmeye yönelik ciddi adımlar atıldı. Kamuda görev yapan kadınlara yönelik önemli düzenlemeler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yapıldı. Bu Kanun'da kadın memura;



analık izni, süt izni, aylıksız izin gibi birtakım haklar tanınıyor. 2011 yılında bu haklar kadın çalışan lehine genişletildi ve 2016 yılında aynı Kanuna eklenen 43. maddeyle hem anne hem de baba olan memurlar için yarım zamanlı çalışma hakkı düzenlendi.

657 sayılı Kanun'un mazeret izinlerini düzenleyen 104. maddesinde; kadın memura doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 hafta süreyle analık izni verileceği, doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verileceği yine kadın memura çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verileceği ve süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihinin esas olacağı düzenleniyor.

Yine aynı maddede; doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği halinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma imkanı öngörülüyor.

Kanun'un aylıksız izinleri düzenleyen 108. madde-

sinde ise doğum yapan memura 104. madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine 24 aya kadar aylıksız izin verileceği hükmüne yer veriliyor.

Kamuda ve özel sektörde kadın istihdamıyla ilgili sorunlar ve buna bağlı olarak çözüm yaklaşımları bir oranda farklılaşıyor. Yukarıdaki kısa anlatı Devlet memurları açısından kadın istihdamını geliştirmeye yönelik olarak yakın geçmişte alınan tedbirlerde, iş ve aile hayatı dengesini sağlama perspektifinin öne çıktığına işaret ediyor. Teknolojik gelişmeler ve çalışma hayatının devingenliği, bu başlıkta alınabilecek yeni tedbirleri de beraberinde getiriyor.

Herkes için insana yakışır işlere erişimin ve istihdamın kapsayıcı toplumsal politikalar açısından önemiyle toplumun yarısını oluşturan kadınların işgücü dışında kalarak ekonomik üretime katkıda bulunmamasının maliyeti dikkate alındığında 8 Mart Dünya Kadınlar Günü, alınan tedbirleri gözden geçirmek ve değişimi ileriye taşımak üzere yapılabilecek çalışmalara yoğunlaşarak farklı yaklaşımları değerlendirmek için önemli olanaklar sunuyor.

Evde çalışma konulu webinara katılım sağlandı



Covid-19 salgınının etkisini azaltmak üzere alınan karantina önlemleri dolayısıyla 2020 yılı, uzaktan çalışma, evden çalışma, tele çalışma gibi işçinin iş görme edimini işyeri dışında gerçekleştirmesi esasına dayanan çalışma biçimlerinin çokça konuşulduğu bir yıl oldu. Çalışma hayatının aktörleri tarafından konuyu olanakları, güçlükleri, düzenleme gereklilikleri boyutuyla değerlendiren çalışmalar, organizasyonlar yapıldı. Bu kapsamda, Mart ayında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından İnsana Yakışır İş ve Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Evde Çalışma konulu bir webinar düzenlendi.

Açılış konuşmasını ILO Türkiye Direktörü Sayın Numan Özcan'ın yaptığı webinara katılan konuşmacılar arasında İsveç Büyükelçisi Sayın Staffan Herrström, Genel Müdürümüz Sayın Nurcan Önder, Ekonomist Sayın Sergei Soares ve Akademisyen Prof. Dr. Sayın Saniye Dedeoğlu yer aldı. Katılımcıların aktarımlarının yanı sıra evde çalışan kadınların konuya ilişkin değerlendirmeleri de organizasyona katılan kadınların kendi deneyimleri üzerinden izleyicilerle paylaşıldı.

Konuşmacılar tarafından dünyada olduğu gibi Türkiye'de de evde çalışanların çok büyük bölümünü kadınların oluşturması sebebiyle konunun, toplumsal

cinsiyet perspektifiyle ele alınmasının önemine değinildi. Salgın döneminde yaygınlığı ve önemi daha da artan evde çalışma konusunda Türkiye, İsveç ve dünya deneyimlerinin paylaşıldığı etkinlikte, 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'nin kabul edilmesinin 25. yılı dolayısıyla ILO tarafından hazırlanan Evde Çalışma: Görünmezlikten İnsana Yakışır İşe başlıklı raporun ve aynı çalışma kapsamında hazırlanan Türkiye raporunun önemli bulguları paylaşıldı.

Söz konusu raporlara ILO Türkiye Ofisinin web sitesinden ulaşılabilir.

177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'nde evde çalışma şöyle tanımlanıyor: bir kişi tarafından, işverenin işyeri dışında kalan, kişinin kendi evi veya seçtiği diğer tesislerde; ücret karşılığında; donanım, malzeme veya kullanılan diğer girdileri kimin sağladığına bakılmaksızın işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmet ile sonuçlanan çalışma. Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı (TÜİK) ise evde çalışanları işyeri ev olan işçiler olarak tanımlıyor.

ILO tahminlerine göre, 2019 yılında yaklaşık 260 milyon işçi (tüm işçilerin %7,9'u) evde çalışıyor ve bu çalışanların 143 milyonu kadın. Türkiye'de ise TÜİK'in 2016 yılı verilerine göre tüm özel sektör çalışanlarının %2,6'sı (610.771 kişi) evde çalışıyor ve evde çalışanların %89'u kadın, %87'si ise kayıt dışı.

Mevsimlik tarım işçilerine yönelik faaliyetlerin 2021 yılı planlama çalışmalarına başlandı



Mevsimlik gezici tarım işçileri ve ailelerinin yaşam koşullarını iyileştirmek, gittikleri yerlerde kamu hizmetlerinden aktif bir şekilde yararlanmalarını temin etmek, “Mevsimlik Tarım İşçileri” konulu 2017/6 sayılı mülga Başbakanlık Genelgesi kapsamında uygulanan Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Projesi’nin (METİP) uygulanmasına destek vermek ve mevsimlik tarımda çocuk işçiliği ile mücadele faaliyetlerine hız kazandırmak amacıyla yürütülecek çalışmaların 2021 yılı planlamasına yönelik il toplantılarına başlandı.

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri bünyesinde kurulan Çocuk İşçiliği ile Mücadele Birimleri ile birlikte Mart, Nisan ve Mayıs aylarında

gerçekleştirilmesi öngörülen toplantı programının Mart ayını kapsayan kısmı tamamlandı.

Toplantıların ilki 25 Mart 2021 tarihinde Genel Müdür Yardımcımız Sayın Mehmet Baş başkanlığında Konya’da, ikincisi ise 29 Mart 2021 tarihinde Genel Müdürlüğümüz İstihdam Politikaları Daire Başkanı Sayın İbrahim Demircan başkanlığında Eskişehir’de gerçekleştirildi. Bakanlığımızca yürütülen mevsimlik tarımda çocuk işçiliği ile mücadele çalışmalarına ilişkin bilgilendirmelerin yapıldığı toplantılarda, Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü temsilcilerinin de katılımıyla 2021 yılı tarım sezonuna ilişkin alınacak tedbir ve önlemlere yönelik planlamalar gerçekleştirildi.

TÜİK işgücü istatistiklerinde güncelleme yapıldı



Ülkemiz işgücü piyasalarındaki gelişmelerin düzenli olarak takibine olanak sağlayan temel işgücü istatistikleri Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı (TÜİK) tarafından yayınlanıyor. Ocak 2021 dönemi itibarıyla uluslararası karşılaştırılabilirliği sürdürmek ve yayımlanan sonuçların zamanlılığını iyileştirmek amacıyla belirtilen istatistiklere ilişkin temel veri kaynağı olan Hanehalkı İşgücü Araştırmasında (HİA) bazı düzenlemeler yapıldı. Düzenlemeler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Eurostat) tarafından yapılan güncellemeler doğrultusunda gerçekleştirildi.

ILO tarafından 2013 yılında gerçekleştirilen 19. Çalışma İstatistikçileri Konferansında istihdam ve işsizliğin ölçümüne ilişkin tanım ve standartlar güncellendi. Eurostat tarafından yürütülen yeni tanımların uygulanması ve işgücü anketlerinde ülkeler arası uyumun sağlanmasına yönelik standardizasyon çalışmaları sonucunda hazırlanan Avrupa Birliği Bütünleşik Avrupa Sosyal İstatistik Tüzüğü (IESS) 1 Ocak 2021 tarihi itibarıyla yürürlüğe girdi. TÜİK tarafından işgücü göstergelerinde yapılan değişiklikler bu düzenlemeler doğrultusunda gerçekleştirildi.

Bu kapsamda yapılan düzenlemeler temel olarak; yeni tanımlara uyum sağlanması ve ek göstergelerin üretilmesi ile üçer aylık hareketli ortalamalar yöntemiyle hesaplanan tahminler yerine bağımsız aylık tahminlerin yayınlanmasını içeriyor. Bazı dikkat çekici değişiklikler aşağıdaki gibidir:

1. Çalışma kavramının geniş tanımı yapılarak türleri tanımlandı. Tanımlanan çalışma türleri; kendi tüketimi için üretim, istihdam, ücretsiz staj, gönüllü çalışma ve diğer çalışma türlerini içeriyor.
2. İstihdam kapsamı ve kriterleri yeniden belirlendi. Kendi tüketimi için üretim yapan ve gerçekleştirdikleri üretim miktarı yıllık gıda harcamalarının %50'den fazlasını karşılayan çiftçiler istihdam kapsamından çıkarılarak ayrı bir çalışma türü içerisinde değerlendirildi. İstihdamdakiler; referans dönemi boyunca ücret veya kâr elde etmek amacıyla üretim yapmak veya hizmet sağlamak için herhangi bir faaliyette bulunanlar olarak tanımlanıyor ve referans döneminde iş başında olanlar ve olmayanlar olmak üzere iki gruba ayrılıyor. Yapılan düzenlemeyle referans döneminde iş başında olmayan kişilerin işgücü durumunun belirlenmesinde 'işteki durum' yerine "işten uzak kalma nedeni" dikkate alınmaya başlandı. İşten uzak kalma nedenine göre, işten uzak kalma süresi ve/veya elde edilen gelir kriterleri kullanılarak işi ile bağlantısı devam ettiği belirlenen kişiler istihdam kapsamında değerlendirilmeye başlandı.
3. İşsizler için iş arama kanalları yeniden düzenlendi. Referans dönemde istihdamda olmayan ve son dört hafta içerisinde aktif bir iş arama kanalı kullanarak iş arayan, iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan ve iş bulduğu için iş aramayan ve 3 ay içerisinde işe başlayacak kişiler bu üç koşulu birlikte sağlamaları durumunda işsiz olarak değerlendiriliyor. Değişikliklerden önceki uygulamada son dört hafta içerisinde hem aktif hem de pasif iş arama kanallarını kullanan kişiler "iş arıyor" olarak dikkate alınırken yeni durumda sadece aktif iş arayanlar bu kapsamda değerlendiriliyor. Burada pasif iş arama kanalları; işverene/Türkiye İş Kurumu'na başvurma, yakınlardan ricada

bulunma, çevrimiçi özgeçmiş paylaşma gibi aktif kanallara yapılmış olan başvuruların sonucunu bekleme durumu olarak tanımlanıyor.

4. İşgücüne ilişkin tamamlayıcı göstergeler oluşturuldu. İşsizlik oranının tek başına ihtiyaç duyulan bazı değerlendirmeler için yeterli olmadığından yola çıkılarak işgücü göstergelerine ek olarak "tamamlayıcı göstergeler" tanımlandı. Zamana bağlı eksik istihdam ve işsizlerin bütünleşik oranı, işsiz ve potansiyel işgücünün bütünleşik oranı ve atıl işgücü oranı olarak isimlendirilen bu yeni göstergeler, dar anlamda işsiz olarak kabul edilmemekle birlikte pozisyon olarak birlikte değerlendirilebilecek grupları içeren hesaplamalara dayalı tahminler olarak değerlendirilebilir.
5. Aylık bağımsız işgücü göstergeleri üretilmeye başlandı. Düzenleme öncesinde her ay yapılan alan uygulamaları sonucunda üçer aylık hareketli ortalamalar üzerinden yayımlanan göstergelerin zamanlılığı ve ilgili aya ilişkin işgücü piyasası görünümünü yansıtmaması bakımından yetersiz kaldığı değerlendirilerek temel işgücü göstergelerinin ilgili aya ilişkin bağımsız tahminleri yayınlanmaya başlandı. Aylık tahminleri içeren haber bültenleri, zamanlılık açısından önceki uygulamaya göre önemli iyileşme sağlanarak referans aydan itibaren 40 gün içinde yayınlanabiliyor.

Mevsim etkilerinin geçici niteliği ve genel eğilimleri perdelediği değerlendirilerek bu etkilerden arındırılmış istatistiklerin görünür kılınması tercih ediliyor. Bu doğrultuda güncel durumda TÜİK tarafından yayınlanan haber bültenlerinde, manşet rakam olarak mevsim etkisinden arındırılmış göstergelere ilişkin ulusal tahminlere yer veriliyor.

Açıklanan değişikliğe konu göstergelerin zaman içinde karşılaştırılabilirliğini sağlayabilmek üzere temel işgücü göstergeleri TÜİK tarafından (istatistiksel ve ekonometrik yöntemler kullanılarak) 2014 yılı Ocak ayına kadar geriye dönük olarak hesaplandı.

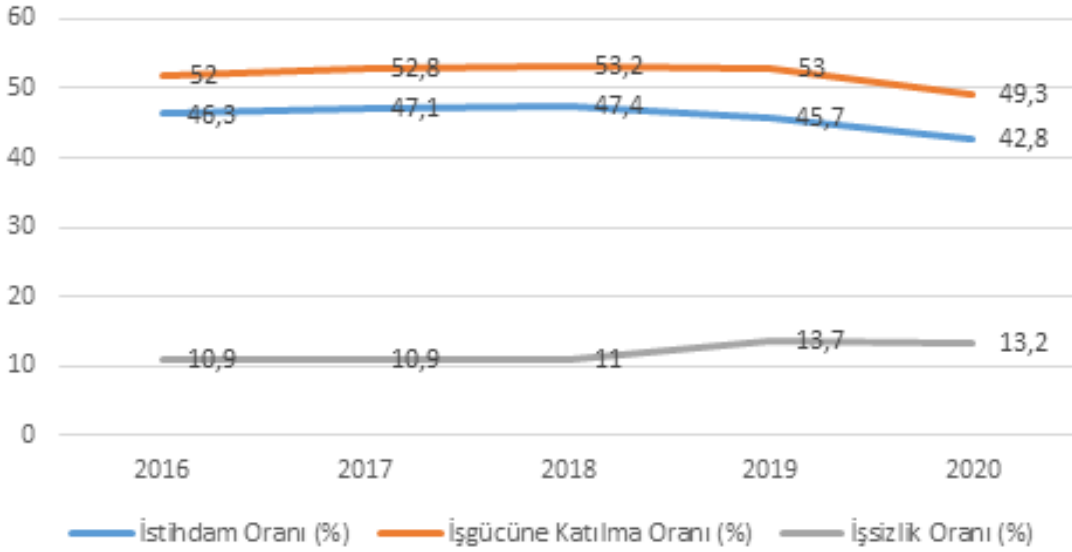
Burada özetlenen değişikliklerle ilgili detaylı bilgiye TÜİK web sitesinden ulaşılabilir.

2020 yılı işgücü istatistikleri yayınlandı

Covid-19 salgınının işgücü piyasalarında yarattığı kümülatif etkiyi görebilmek açısından 2020 yılı işgücü istatistikleri önemli. Bu noktada, 2020 yılı işgücü istatistiklerinin, önceki yazıda açıklanan yeni tanım ve kavramlara uyumlandırılmamış, eski tanım ve kavramları esas alarak hazırlanmış olduğu dikkate alınmalı. 2020 yılı istatistiklerine yansıyan değişimi, bu dönemde uygulanan işten çıkarma kısıtlaması, ücretsiz izin ve kısa çalışma gibi düzenlemelerin aşağıda değerlendirilen göstergelere önemli yansımaları olduğu kabulüyle ve oldukça olağan dışı koşulların hâkim olduğu bir dönemde ulaşılan veriler olduğu farkındalığıyla değerlendirmek anlamlı olacaktır.

15 ve üzeri yaş grubundakiler için temel işgücü göstergelerine ilişkin son 5 yıla ait tahminler aşağıdaki grafikte gösteriliyor. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre 2020 yılında işgücü, bir önceki yıla göre 1.676.000 azalarak 30.873.000 düzeyinde tahmin edildi. Bu azalışın yaklaşık olarak $\frac{1}{4}$ oranında işsizlerden $\frac{3}{4}$ oranında ise istihdamdan çekildiği görülüyor. Aynı dönemde istihdam 1.268.000 gerileyerek 26.812.000, işsizlik ise 408.000 gerileyerek 4.061.000 düzeyinde gerçekleşti. Yani ekonomik faaliyetler açısından önemli güçlüklerle karşı karşıya kalınan bu dönemde işsizlikteki azalmanın belirleyicisi işgücüne katılımdaki azalma olarak karşımıza çıkıyor.

Temel işgücü göstergeleri (2016-2020,%)



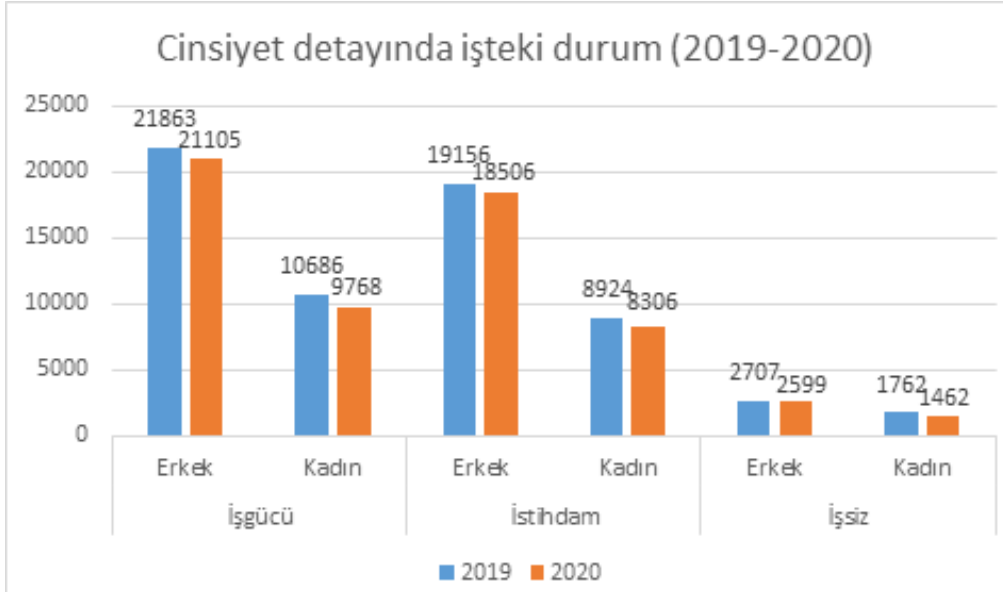
Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2020

Aynı yaş grubu için 2020 yılı oransal göstergelerine bakıldığında işgücüne katılım ve istihdam oranı açısından 2019 yılında sınırlı düzeyde kaydedilen azalış eğiliminin güçlendiği, işsizlik oranında ise 2019 yılındaki artışın kısmen gerilediği görülüyor. TÜİK tarafından bu oranlar sırasıyla %49,3, %42,8 ve %13,2 olarak tahmin ediliyor.

Aşağıda yer verilen grafikten, açıklanan tablodan yoğun olarak etkilenen gruplardan birinin kadınlar olduğu anlaşılıyor. 2019 yılından 2020'ye geçerken yaklaşık 21,9 milyon erkekte 753 bini ve 10,7 milyon kadından ise 918 bininin işgücünün dışına çıktığı, istihdamda yer alan kadınların sayısı erkeklerin sadece %45'i kadarken son 1 yılda istihdamda

kaydedilen azalışların hemen hemen aynı düzeyde olduğu görülüyor. İşsiz sayısının hem erkekler hem kadınlar için azaldığı görülürken kadınlarda söz konusu azalmanın erkeklerin neredeyse 3 katı düzeyinde olması dikkat çekici. Bu kısa anlatı

Covid-19 salgınının kadınlar üzerindeki etkisinin ağırlıklı olarak işgücü dışına itme, erkekler üzerindeki etkisinin ise ağırlıklı olarak istihdamın dışına itme yönünde olduğuna işaret ediyor.

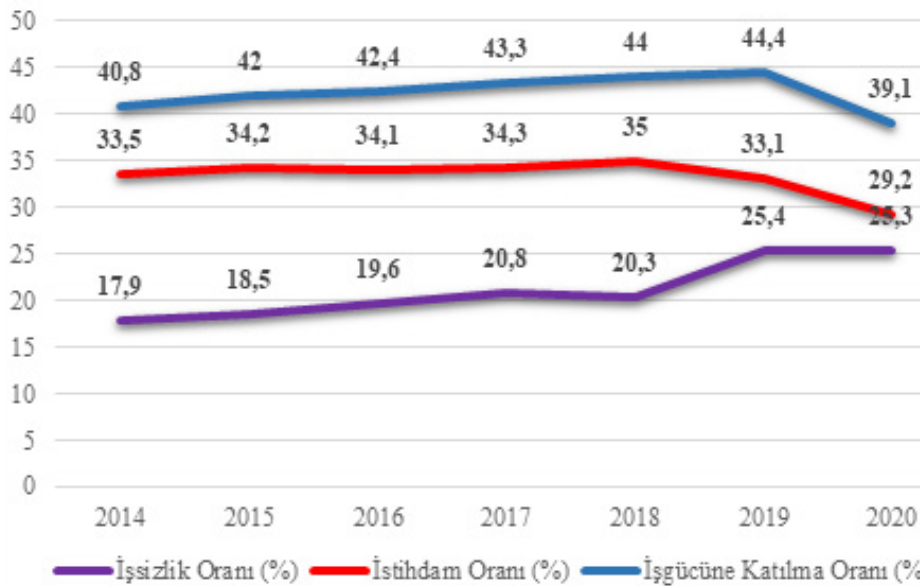


Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2020

Salgın sürecinde işgücünün dışına çıkan bir başka gruba ise 15-24 yaş grubu gençler oluşturuyor. 2020 yılında işgücüne katılım oranınının 4,3 puanlık azalışla %39,1 düzeyinde gerçekleştiği bu grupta işsizlik oranında önemli bir değişiklik gözlenmezken

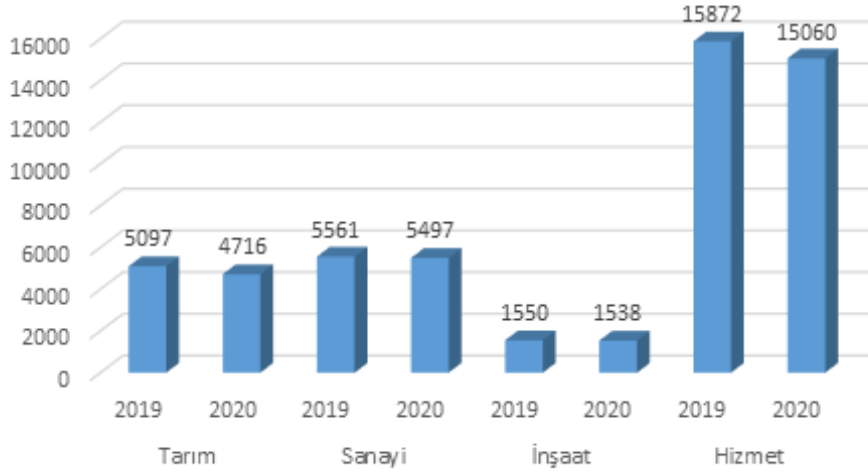
istihdamdan ayrılan gençlerin hemen tamamının işgücünün de dışına çıktığı anlaşılıyor. 2020 yılında ne eğitimde ne de istihdamda olan gençlerin oranı ise bir önceki yıla göre 2,3 puanlık artışla %28,3 düzeyinde gerçekleşti.

15-24 Yaş Grubundaki Nüfusun İşgücü Durumu



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2020

İstihdamın sektörel dağılımı (2019-2020, 15+)



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2020

İstihdamın sektörel dağılımına ilişkin tahminler, 2019-2020 döneminde dört ana ekonomik faaliyet alanının tamamında mutlak olarak istihdam kaybı yaşandığını, en büyük kaybın ise 812.000 düzeyindeki azalışla hizmet sektöründe kaydedildiğini gösteriyor.

TÜİK tarafından benimsenen son değişikliklere uygun olarak hazırlanmış verilere dayanan işgücüne ilişkin tamamlayıcı göstergeler, son üç yılın Ocak ayları itibariyle aşağıdaki tabloya yansıtılmıştır. Bu tabloda yer alan işsiz ve potansiyel işgücünün bütünleşik oranı göstergeleri, işsiz sayısı ile referans haftasında ne istihdamda ne de işsiz olan çalışma çağındaki kişilerden; iş arayan fakat kısa süre içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olmayanlarla, iş aramadığı halde çalışma isteği olan ve kısa süre içerisinde işbaşı

yapabilecek durumda olan kişiler olarak tanımlanan potansiyel işgücünün toplam işgücü içindeki payını gösteriyor. Yukarıda özellikle kadınlar ve gençler için dikkat çeken işgücünün dışına çıkma durumunun işsizlikle birlikte değerlendirilmesine olanak veren bu göstergenin kadınlar için 2021 yılı Ocak ayında 4,9 puan düzeyinde sıçrama gösterdiği, buna karşın erkeklerde daha uzun sürelerle çalışma isteğine işaret eden zamana bağlı eksik istihdamın daha yüksek artış gösterdiği anlaşılıyor.

Tablodan, işsizlerle birlikte zamana bağlı eksik istihdam ve potansiyel işgücünü de dikkate alan atıl işgücü oranının ise 2020 yılının Ocak ayına göre 7,7 puan artış göstererek %30,2 düzeyinde gerçekleştiği görülüyor.

İşgücüne İlişkin Tamamlayıcı Göstergeler				
		Zamana bağlı eksik istihdam ve işsizlerin bütünleşik oranı (%)	İşsiz ve potansiyel işgücünün bütünleşik oranı (%)	Atıl işgücü oranı (%)
Kadın	2020 Ocak	18,7	26,4	28,5
	2021 Ocak	22,0	31,5	37,3
Erkek	2020 Ocak	15,8	16,8	19,5
	2021 Ocak	20,4	19,5	26,6
Toplam	2020 Ocak	16,7	20,1	22,5
	2021 Ocak	20,9	23,6	30,2

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2020

Yukarıda paylaşılan göstergelerin tamamı, alınan tüm tedbirlere karşın Covid-19 salgınının etkili olduğu

2020 yılının işgücü piyasaları açısından da oldukça güç koşullarda geride bırakılan bir yıl olduğuna işaret ediyor.

ILO tarafından hazırlanan Covid-19 ve Çocuk İşçiliği başlıklı tavsiyeler raporu yayınlandı



Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan “Covid-19 ve Çocuk İşçiliği: Kriz Zamanı Harekete Geçme Zamanı” başlıklı rapor, Covid-19 küresel salgınının uzun vadeli ve özellikle çocuk işçiliği bakımından etkilerine ilişkin bulgulara dayanarak hükümetlerin uygulamaya koyabilecekleri önlemlere ilişkin tavsiyeler sunuyor.

Raporun ilk bölümünde, dünyada insanların yaklaşık %55'inin (4 milyarının) hiçbir sosyal korumaya sahip olmadığı ve uzun vadede şoklara karşı son derece kırılgan oldukları tespitine yer veriliyor. Devam eden salgın sürecinde azalan işletme sermayesi ve işletme iflaslarının; işgücüne olan talebi azaltmaya, ücretleri düşürmeye, insanları kayıt dışı işlere sürüklemeye ve işleri yok etmeye devam etmesinin muhtemel olduğu öngörüsüne yer veriliyor. Bu öngörüden yola çıkarak sonucun kaçınılmaz olarak yoksullukta artışa

neden olacağı, hanelerin düşen yaşam standartlarını artırmak için çocuk işçiliğine başvurabileceği ve çalışan çocuk sayısında artış yaşanmasının beklendiği belirtiliyor.

Raporun artan kayıt dışılık başlığı altında, geçmiş ekonomik şokların kayıtlı işlerden çıkarılanların alternatif gelir kaynakları araması nedeniyle kayıt dışı istihdamı artırdığı tespitine yer veriliyor. Çocuk işçiliğinin ise çoğunlukla vasıfsız işçi olarak kolayca girilebilen kayıt dışı işlerde yaygın olduğu belirtilerek artan ekonomik sıkıntılar sonucunda birçok çocuğun eğitimini yarıda bırakıp kayıt dışı işlerde çalışmak zorunda kalabildiği ortaya konuluyor.

Raporun bir diğer başlığı olan daralan ticaret ve doğrudan yabancı yatırımlar başlığı altında ise Covid-19 salgınının 2008 mali krizinden sonra olduğu

gibi dünyanın her yerinde uluslararası ticarete çöküşe neden olduğu ve bu gerilemenin önümüzdeki dönemlerde derinleşerek devam edeceği tespitine yer veriliyor. Ticaret ve doğrudan yabancı yatırımlarda yaşanan bu değişikliklerin mevcut iş türlerinde değişikliğe sebep olacağı ve bu nedenle tarım sektörü gibi daha az vasıflı çalışma ile ilişkilendirilen sektörlerde tarımsal ürünler ve daha düşük kaliteli ürünler için talep artışı yaşanacağı değerlendiriliyor. Vasıflı emek yoğun ihracatın eğitimi teşvik ederken vasıfsız emek yoğun ihracatın eğitimden caydırma etkisi olduğu ve çocuk işçiliğini teşvik ettiği ortaya konuluyor.

Raporda, Covid-19 salgını nedeniyle dünya genelinde çoğu hükümetin eğitim kurumlarını geçici olarak kapatmasının toplam kayıtlı öğrencilerin %90'ından fazlasını (yaklaşık 1,6 milyar öğrenciyi) etkilediği ve dünyanın neredeyse yarısında internet erişimi olmadığından çevrimiçi eğitim olanaklarına erişemeyen birçok öğrencinin geride kalmasına neden olduğu tespit ediliyor. Yasal çalışma yaşındaki çocukların okuldan ayrılabilirdiği ve sınırlı eğitim ve vasıf ile işgücü piyasasına girebildiği, asgari çalışma yaşının altındaki çocukların ise en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği riski ile karşı karşıya kaldığı belirtiliyor.

Raporun tavsiyeler bölümünde, tüm dünyamızın kritik bir dönemden geçtiği ve Covid-19 salgınının şimdi ve görülebilir gelecekteki etkisini hafifletmek için çocuk hakları ile çalışma yaşamındaki temel ilke ve hakların korunması çalışmalarının önemi vurgulanarak sosyo-ekonomik ve çocuk koruma politikaları bakımından hükümetlerin doğru seçimlerde bulunmasının, aileleri ve çocukları koruyacağı ifade ediliyor. Özellikle düşük gelirli aileler çocuk işçiliğine veya çocuğu riske atan diğer zararlı uygulamalara başvurmadan önce, yetişkinler için insana yakışır istihdam ve işe güvenli dönüş olanakları sağlamanın ve çocuklar için okulları güvenli biçimde yeniden açmak ile koruma sistemleri, sosyal hizmetler ve nakit transferleri gibi sosyal koruma önlemlerini güçlendirmenin zorunlu olduğu vurgulanıyor.

Raporda, Covid-19 kriziyle baş edebilmek için hükümetler ve işçi-işveren örgütleri arasında kurulacak sosyal diyalog mekanizmaları ile krizin

sosyo-ekonomik sonuçlarını hafifletmek için birlikte etkili strateji ve politikalar tasarlanarak işçilerin ve ailelerinin iş ve gelir kaybına karşı korunmasının sağlanması, tasarruf ve kredi olanakları sınırlı olan küçük ve orta ölçekli işletmelere verilecek desteklerle de işletmelerin kapanmasının önüne geçilmesi öneriliyor.

Raporun sonuç kısmında, ekonomilerin yeniden faaliyete geçmesini takiben, çocuk işçiliği bakımından yüksek risk altında olan kesimleri izlemek için kaynak ve kapasite ihtiyaçlarının belirlenerek bu ihtiyacın karşılanması ve yerel toplum temelli çocuk işçiliği izleme sistemlerinin geliştirilmesinin önemi vurgulanıyor. Yeni teknolojiler, kamu-özel ortaklıkları ve çeşitli işyeri denetim programları ile iş teftiş kurullarının erişim alanlarının genişletilmesi tavsiyesinde bulunuluyor. Ayrıca, okulların yeniden açıldığı dönemde okula dönüş kampanyaları ve aktif iletişim yoluyla ailelerin çocuklarını tekrar okula göndermelerinin teşvik edilmesi, nakit transferleri veya diğer sosyal koruma yardımları yoluyla kırılğan ailelerin çocukların kazancından veya üretiminden yaşadıkları kayıpların telafi edilmesi öneriliyor.

Çocuk işçiliği ile mücadele çalışmaları hakkında...

Küresel ölçekte olduğu gibi ülkemizde de önlenmesi gereken önemli bir sorun olarak ele alınan çocuk işçiliği alanında Bakanlığımız, 1990'lı yılların başından bu yana bu konuda çalışma yapan tüm taraflar arasında koordinasyon ve işbirliği sağlayarak aktif şekilde mücadele ediyor.

Başta küçük ve orta ölçekli işletmelerde tehlikeli işlerde, sokakta ve mevsimlik gezici tarımda olmak üzere çocuk işçiliğinin önlenmesi temel hedefiyle hazırlanan "Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı (2017-2023)" ve eki eylem planı Genel Müdürlüğümüz koordinasyonunda uygulanıyor.

Söz konusu Ulusal Programda yer alan faaliyetleri desteklemek, merkezi düzeyde belirlenen politikaların yerel düzeydeki etkisini artırmak ve hedef gruplara doğrudan ulaşarak yerinde müdahale edebilmek amacıyla ilgili kamu kurum ve kuruluşları, sosyal taraflar, meslek kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği halinde ulusal ve uluslararası kaynaklarla çok sayıda proje çalışması yürütülüyor. Projelerimizle ilgili olarak Genel Müdürlüğümüz web sitesinden bilgi alınabilir.

Bu alanda yürütülen çalışmaların revizyonu gerçekleştirilirken Covid-19 salgını ve etkilerini analiz eden ulusal/uluslararası düzeydeki tüm yayınlar ilgiyle takip ediliyor ve dikkate alınıyor.

ILO Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi'nin 2021 yılı raporu yayımlandı



Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) uluslararası çalışma standartlarını denetleme sisteminin en önemli unsurları arasında yer alan Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi tarafından hazırlanan 2021 yılı raporu, Mart ayında yayınlandı.

Uluslararası çalışma standartlarının genel ve ülkeler düzeyinde uygulanmasıyla ilgili rapor; kamu, işçi ve işveren kuruluşlarının değerlendirmelerini de dikkate alarak Uzmanlar Komitesi tarafından yapılan analizlere dayanıyor. Raporun ülkelere ilişkin spesifik

gözlemlerin ele alındığı 2. bölümünde ülkemizle ilgili değerlendirmelere de yer veriliyor.

Rapor kapsamında ülkemizdeki mevzuat ve uygulamalar; sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkı, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, işçi temsilcileri, çocuk işçiliği, cinsiyet eşitliği, iş sağlığı ve güvenliği, iş teftişi, ayrımcılık yapmama konularına ilişkin 16 ILO Sözleşmesi çerçevesinde değerlendiriliyor.

Rapora ILO'nun web sitesinden ulaşılabilir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin yeni ilke kararları açıklandı



Yargıtayın iş davalarına bakmakla görevli 9. Hukuk Dairesinin işleyişine ilişkin ilke kararları açıklandı. 2016 yılında bölge adliye mahkemeleri faaliyete geçmiş ve temyiz (kesinlik) sınırı olarak 40.000 TL belirlenmişti. Belirlenen kesinlik sınırı, iş davalarının %95 oranında bölge adliye mahkemelerinde kesinlik kazanmasını sağlamış ve Yargıtayın iş yükünü oldukça azaltmıştı. Bu nedenle önce 2017 yılından itibaren geçerli olmak üzere 7. Hukuk Dairesi kapatıldı; ardından 2 Eylül 2020 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 22. Hukuk Dairesi kapatıldı ve Yargıtayın iş davaları ile görevli tek dairesi 9. Hukuk Dairesi oldu.

Bu kapsamda Yargıtayın iş davaları ile görevli tek dairesi, bugüne kadar görevli iş daireleri arasında

oluşan içtihat farklılıklarını gidermek amacıyla 41 başlıkta benimsediği ilke kararlarını açıkladı. Söz konusu ilke kararlarının ilk kısmı aşağıdaki şekilde belirlendi:

1.Haftada ikinci bir gün (örn. Cumartesi) iş sözleşmesi yahut toplu iş sözleşmeleriyle kanundaki lafız kullanılarak açıkça “hafta tatili” ilan edilmişse, yıllık izin kullanımında tıpkı kanuni hafta tatilinin izin süresinden sayılmaması gibi bu ikinci hafta tatili günü de izin süresinden sayılmayacaktır. Ancak “hafta tatili” müessesesi belirtilmeden sözleşmelerde ikinci bir gün tatil edilmişse (akdi tatil) yıllık izin kullanımında bu günler de sayılır.

Örneğin, eğer iş sözleşmesi yahut toplu iş

sözleşmesiyle Cumartesi gününün hafta tatili olduğu belirtilmişse, 3 hafta izin yapmış işçi, toplamda 21 gün çalışmamasına rağmen 15 gün yıllık izin kullanmış sayılır. Ancak sözleşmelerde açıkça “hafta tatili” olarak belirtilmemiş bir akdi tatil günü söz konusu ise, işçi 18 gün yıllık izin kullanmış sayılır.

Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 56. maddesinin 5. fıkrası “Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.” şeklindedir. Bu içtihatla, kanunun lafzıyla bağlı kalınmıştır.

2.İmzasız fazla çalışma tahakkukunun aksi (daha fazla çalışıldığı) her türlü delille ispat edilebilir. Tahakkukun ödendiği ispat edilen kısmı, fazla çalışma alacağından yalnızca mahsup edilir.

3.Deniz İş Kanunu'nda fazla çalışma ücretine ilişkin açık hüküm olduğundan genel kanun hükümlerine gidilemez ve dolayısıyla gemiadamlarına fazla çalışmaları karşılığında %25 zamlı ücret ödenir.

4.Fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacaklarında, husumetli tanık beyanlarına sırf husumetli olmaları nedeniyle değersiz kabul edilmek yerine ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Yan delil ve olgularla desteklenmesi halinde husumetli tanık beyanları değerli ve geçerlidir, işbu yan delil ve olgular:

- İşin ve işyerinin özelliğinin tanık beyanları ile tutarlı olması,
- Davalı tanıklarının beyanlarının, husumetli tanıkların beyanları ile kısmen de olsa tutarlı olması,
- Husumetli tanık beyanlarının o iş yeri için düzenlenmiş müfettiş tutanakları ile tutarlı olması,
- Husumetli tanığın kendi davasında beyanları ile tutarlı daha önce kesinleşmiş hüküm olması,
- Husumetli tanık beyanlarının kesinleşmiş başka dosyalardaki tanık beyanları ile tutarlı olması.

5.İş Kanunu'na göre hafta tatilinin yedi günlük bir zaman dilimi içinde kullandırılması emredici bir hükümdür.

Ancak, kimi zaman hafta tatillerinin biriktirilerek kullanılması işçinin lehine olacaktır. Örneğin, ikametinden uzak bir işyerinde çalışan işçi tek günlük hafta tatilinin büyük kısmını yolda geçirecek ve hafta tatilinin kullanılması amaca uygun olmayacaktır. Bu gibi durumlarda, uygulamada genelde ayda dört gün ardışık izin kullandırıldığı görülür. Ancak Kanun hükmü emredici olup böyle durumlarda ilk günü hafta tatili olarak kabul edip, diğer üç günü işveren tarafından verilen diğer izin olarak görmek ve fakat işçinin hafta tatilleri nedeniyle hak kazanacağı fazla çalışma ücretinden mahsubunu gerçekleştirmek gerekir.

Örnek olayda: 4 haftada bir kullanılan 4 günlük iznin 1'i içinde bulunulan hafta tatili sayılacak, diğer 3 gün için %150 zamlı ücret hesap edilir ancak verilen 3 gün izin karşılığında 3 günlük yevmiye mahsup edilir. Bu da işçiye örnek olayda %450 - %300 = %150, yani 1.5 yevmiye fazla çalışma ücreti ödenmesi anlamına gelir.

6.İş Kanunu'na göre işçinin yıllık izin kullandığını ispat yükü işverende olup, işçi uzun süre yıllık izin kullanmadığı iddiasında ve işverenin de ispat aracı yetersizse hâkim bu durumu hayatın olağan akışına aykırı bulduğu hallerde (örn. 15 yıl içerisinde hiç yıllık izin kullanılmadan çalışılmış olması) Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31'inci maddesi kapsamındaki ödevini yerine getirmeli ve işçiyi bizzat dinleme, sorular sorma yolu ile davayı aydınlatmaya çalışmalıdır. Ancak bu çaba isticvap ya da yemin değil, davayı aydınlatma faaliyetidir.

7.Yıllık izin ücreti alacağında zaman aşımı süresi 5 yıldır.

8.Türk mevzuatı uygulanan ancak yurt dışında çalıştığı için kimi günlerde (Noel vb.) çalışma yeri ülkesinde çalışmanın yasak oluşu nedeniyle

çalışmayan işçinin tam ödenen ücreti, işçinin 4857 sayılı Kanun'dan kaynaklanan ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmışsa ödenecek olan ilave bir günlük yevmiyelerden mahsup edilir.

9.Orman ve yangın işçileri bakımından gözetleme kulelerinde görev yapan işçilere toplu sözleşmeleri gereği günde 3 saat fazla çalışma ücreti ödenir. Bu nedenle bunun üzerinde fazla çalışma yapıldığı iddiasının tanıkla ispatı mümkün olmayıp, yazılı delille ispatı gerekir (görev emirleri, çizelgeler, puantaj kayıtları vs.).

10.Siyasi Partiler Kanunu'nun 71. maddesine göre siyasi partilerin il ve ilçe teşkilatlarında çalıştırılan personel için siyasi parti merkezinin merkezi karar ve yönetim kurulundan onay alınmamışsa işverenlik bakımından siyasi parti merkezinin sorumluluğu yoktur; işçiyi fiilen çalıştıran, işveren olarak sorumludur.

11.Okul aile birliği bütçesinden istihdam edilip de Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) yetkilileri (okul müdürü vs.) tarafından idare ve sevk edilen çalışanlar bakımından, işveren olarak sorumluluk noktasında birlikte sorumluluk ilkesi uygulanır. Bir diğer deyişle işçi, alacakları bakımından ister okul aile birliğine, ister MEB'e ister her ikisine birden başvurabilir.

Ancak işe iade davaları bakımından işçi her ikisini birden husumetli göstermelidir. İş güvencesi hükümleri bakımından ise okul aile birliği ile MEB'in birlikte sorumlu olduğu işçi sayısı bakımından bir tespit yapılır.

12.İşçinin Türkiye'deki bir şirketle bağlantılı olarak yurtdışına götürülüp, orada farklı bir işyeri kurularak tüzel kişilik perdesi ardında farklı işleme tabi tutulması mümkün olmayıp şirketler arası organik bağ gereğince Türkiye'deki şirket aleyhinde dava açılabilir.

13.Vakıf üniversitelerinde görevli öğretim görevlileri

ve öğretim üyelerinin iş yerlerine açtıkları davalara ilişkin, 9. Hukuk Dairesi idari yargıyı görevli bulurken 22. Hukuk Dairesi adli yargıyı görevli görüp dosyalar hakkında işlem yapıyordu. Bu konuda içtihadı birleştirme başvurusunda bulunulmuş olup başvuru sonucu bekleniyor.

14.Vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılıp yapılamayacağı noktasında da içtihadı birleştirme başvurusu yapılmış olup sonucu bekleniyor.

15.Temyiz başvuruları gerekçesiz de olsa kanunların açık hükümlerine aykırılık halinde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi inceleme yapıp karar verecektir.

16.Davacı istemlerini somutlaştırmalıdır. Örneğin kıdem tazminatına esas giydirilmiş ücretin hesabında para ile ölçülebilir diğer menfaatlerin ne olduğunu dava dilekçesinde belirtmiş olmalıdır. Aksi takdirde işçinin somutlaştırmadığı sosyal haklar (yemek yardımı, yakacak yardımı) hesaba dâhil edilmeyecektir. Ancak; somutlaştırılmayan hak kanundan kaynaklanıyorsa (ilave tediye gibi) veya işverenden hâsıl olmuş yazılı delile dayanıyorsa yahut işveren tanık beyanlarından anlaşılıyorsa bu durumda yine hesaba dâhil edilir.

17.Kanun yolu süresi hâkim tarafından hatalı olarak gösterilmişse bu süre içerisinde yapılan temyiz başvuruları işleme alınacaktır. Fakat 2 hafta yerine 2 yıl denmesi gibi bariz hatalarda bu durum geçerli değildir.

18.Davanın ıslahı tahkikat tamamlanıncaya dek yapılabilir, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda geçen 1 haftalık süre, ıslahın ardından tamamlayıcı işlemlere (harç yatırmak gibi) ilişkindir.

Ahîlik penceresinden insana yakışır iş kavramına bakış



Ahi Evran'ın doğumunun 850. yıldönümü, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu (UNESCO) tarafından 2021 anma ve kutlama yıldönümleri arasına alındı. 2021/4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesiyle ülkemizde de 2021 yılının "Ahî Evran Yılı" olarak kutlanmasına karar verilmesiyle yeniden gündeme gelen Ahîlik teşkilatı, yüzyıllar önceden günümüze ışık tutmaya devam ediyor. Biz de bu yazımızda günümüz çalışma hayatının önemli gündemlerinden "insana yakışır iş" kavramını, medeniyetimizin sosyal ve iktisadi alandaki önemli deneyimlerinden biri olan Ahîlik geleneği perspektifiyle inceliyoruz.

Ahîlik, uygulandığı dönemlerde çağının çok ilerisinde bir sosyal dayanışma anlayışı içerisinde, çalışma hayatını düzenleme, kalite yönetimi, ticari hayatı geliştirme ve insan yetiştirme uygulamalarını başarıyla hayata geçirdi.

Türklerin Anadolu'ya gelmesinde ve burada yer yurt sahibi olmasında Ahîliğin önemli rolü olduğu belirtiliyor. Buna göre Ahîler, Anadolu'ya gelen Türkleri, önce misafirhanelerde misafir ettiler; sonra bir sanatı olanlara işyeri açtılar. Kurdukları zaviye ve onun yanında inşa ettikleri evler ile mahalle ve sokaklar oluşturdular; siteler, çarşılar ve şehirler kurdular.

Ahîlerin kurduğu teşkilat çok işlevli yapısıyla bugünkü esnaf odaları, işveren sendikaları, ticaret ve sanayi odaları, işçi sendikaları, eğitim kurumları, sosyal güvenlik kurumları, standart enstitüleri ve belediye gibi kurum ve kuruluşların temeli sayılıyor. Sıklıkla esnaf teşkilatıyla birlikte anılıyor olsa da çalışma hayatının farklı taraflarına temas eden hizmetleriyle Ahîliği bütün çalışan ve üretenlerin modeli olarak anlamak yanlış olmayacaktır.

Karşılaştığı durumlara göre değişen ve gelişen bir kurum olan Ahîlik; tarihsel süreç içerisinde sosyal,

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. Dini | 7. Sosyal Yardım |
| 2. Ahlâkî | 8. Tüketiciyi Koruma |
| 3. Siyasi | 9. Fiyat Tespiti |
| 4. Eğitim | 10. Kooperatifçilik |
| 5. Çalışma İlişkilerini Düzenleme | 11. Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları Yönetimi |
| 6. Sosyal Güvenlik | İşlevi |

ekonomik hatta siyasal alanda birçok işlev üstlendi. Ahîliğin işlevleri literatürde aşağıdaki gibi sıralanıyor;

İnsana yakışır iş kavramını, Ahîlik birikimi çerçevesinde değerlendirmeden önce kavramın temel unsur ve boyutlarına kısaca değinmekte fayda var. Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) göre insana yakışır iş kısaca; çalışma yaşamında bireylerin temel haklarının korunduğu, yeterli bir gelir ve sosyal koruma sağlayan, üretken bir iş olarak tanımlanıyor.

İnsana yakışır işin unsurları;

1-İstihdam: Kaliteli, güvenceli istihdam yaratmak için (özellikle gençlerdeki işsizliği dikkate alarak) istihdama ve ekonomik canlanmaya yönelik önlemler alınması

2-Çalışma yaşamına ilişkin temel haklar: Gıda, su, konut, sağlık ve eğitim gibi temel ihtiyaçlara hak güvencesi sağlanması

3-Sosyal güvenlik: Bireylerin sosyal güvenlik koruması altında iş hayatlarını sürdürebilmesi

4-Sosyal diyalog: Adaletin ve demokrasinin yerleşmesine yardımcı olmak üzere sendikal haklara eksiksiz saygı gösterilmesi, toplu pazarlık ve sosyal diyalog sistemlerinin güçlendirilmesi olarak belirtiliyor.

Belirtilen unsurlar çerçevesinde insana yakışır iş kavramının 6 boyutu bulunuyor:

1. İş fırsatları: İş olmadan insan onuruna yakışır işten bahsedilemeyeceği ve çalışmak isteyen herkesin iş bulabilmesi
2. Çalışma özgürlüğü: Herkesin çalışacağı işi kendi özgür iradesi ile seçmesi ve çalışması
3. Üretken iş: Sürdürülebilir kalkınma, işletmelerin ve ülkelerin rekabet gücünün korunması, işçilerin kendileri ve aileleri için kabul edilebilir bir geçim düzeyine kavuşmaları
4. İşyerinde adil ve eşit davranış görme: İşçilerin işyerinde adil ve eşit muamele ve olanaklara sahip olmaları
5. İşyerinde güvenlik: Genel olarak işçi sağlığı ve güvenliği kapsamındaki konular ile iş ve geçim güvencesi, emeklilik ve hastalık durumunda yeterli mali koruma gibi sosyal güvenlik konuları
6. İşyerinde saygınlık: İşyerinde insana saygı duyulması gerektiği ve işçilerin kendi çalışma koşullarını ilgilendiren konularda karar alma mekanizmalarına dahil edilmeleri, haklarını toplu bir şekilde koruyabilmeleri için özgürce temsil edilebilmeleri.

Bu unsur ve boyutları Ahîlik teşkilatının üstlenmiş olduğu temel işlevler ile birlikte değerlendirilerek insana yakışır iş kavramına yeni bir bakış açısı kazandırılabilir.

İstihdam- iş fırsatları- çalışma özgürlüğü

İş ve meslek sahibi olma Ahîlikte iş ahlâkının olmazsa

olmazları arasında. Zorunlu hâller dışında; işsizlik ve tembellik ahlaksızlık olarak nitelendiriliyor. Bu düsturla Ahîlik kurumsal organizasyonunu, herkes için iş olanaklarının oluşturulması ve istihdamın sürekli olarak desteklenmesi üzerine inşa ediyor.

Ahî Evran'ın Selçuklu Sultanı II. İzzettin Keykavus'a sunduğu 'Letaif-i Hikmet' adlı eserinde; "Allah insanı, medenî tabiatlı yaratmıştır. Bunun açıklaması şudur: Allah insanları yemek, içmek, giyinmek, evlenmek, mesken edinmek gibi çok şeylere muhtaç olarak yaratmıştır. Hiç kimse kendi başına bu ihtiyaçları karşılayamaz. Bu yüzden demircilik, marangozluk, dericilik gibi çeşitli meslekleri yürütmek için çok insan gerekli olduğu gibi, bu meslek dallarının gerektirdiği âlet ve edevatı imal etmek için de birçok insan gücüne ihtiyaç vardır. Bu yüzden toplumun ihtiyaç duyduğu ürünlerinin üretimi için lüzumlu olan bütün sanat kollarının yaşatılması şarttır. Bununla da kalmayıp, insanların sonradan doğacak ihtiyaçlarını karşılamak için yeni sanat dallarının meydana getirilmesi gerekmektedir." denilerek Ahîlik teşkilatının istihdamı önceleyen düsturu açıkça ortaya konuluyor.

Konuya ilişkin açıklamalarda Ahîlikte asgari çalışma yaşının belirlendiği; çırakların üstlenemeyecekleri iş ve görevlerle muhatap edilmediği belirtiliyor. Aynı çerçevede çıraklar kendi yeteneklerine göre işe yerleştiriliyor, kendi mesleklerinde ve diğer konularda sürekli eğitimlerle geliştiriliyor ve usta olup kendi işlerini kurmak istediklerinde bu konuda teşvik edilerek destekleniyordu

Çalışma yaşamına ilişkin temel haklar-işyerinde adil ve eşit davranış görme -üretken iş

Ahîlik, yatay dayanışma modeli içinde işçi-işveren (usta-çırak) ilişkilerini düzenleyen bir kurumdu. Bu noktada bütün çalışanlar hayat boyu öğrenme sistemi içerisinde iş başı ve iş dışı eğitimlere tabi tutuluyor; hepsi aynı kurumlarda benzer kurallar içerisinde yetiştiriliyordu. Çalışanların (çırakların) eşit ve adil muameleyle maruz kalmaları noktasında Ahîliğin otokontrol mekanizmaları işletiliyordu.

Ahîlik'te çırak ve kalfaların ihtiyaçları işyeri sahibi olan ustalar tarafından karşılanıyor; sıkıntılarının giderilmesine yardımcı olunuyordu. Ustalar gerek işle ilgili gerekse iş dışı sosyal hayatla ilgili tüm bildiklerini uygulamalı olarak astlarına öğretiyordu.

Ahîlerde emek ve fiyat dengesinin de çok önemli olduğu belirtiliyor. Ahîler zaman zaman üretim sınırlamaları getirerek bir yandan emeğin değerini bulmasını sağlarken fiyat kontrolüne yönelik olarak geliştirilen narh sistemi ve standartlaşma ile de tüketicinin korunmasını sağlıyorlardı. Ayrıca Ahîlik'te 2 yıl yamaklık yapanlar özel bir törenle süresi yaklaşık 3 yıl olan çıraklığa yükseliyor, yapılan törenle Esnaf Şeyhi çırağa nasihatle bulunarak haftalık ücretini tespit ediyordu. Bu uygulama yine ücret konusunda bir otokontrol örneği teşkil ediyordu. Çırağın (çalışanın) ücretini belirleme hususu ustaya (işveren) bırakılmayarak ücretlerde büyük farklılıkların ve aşırı düşük ücretlerin oluşmasına engel olunuyordu.

Araştırmalara yansıyan bir diğer tespit, Ahîlik'te günümüzdeki kooperatiflerin bazı işlevlerini üstlenerek üreticiye ucuz hammadde temini yoluna gidildiğine yönelik. Buna göre, Ahî yöneticileri, ham maddeyi toplu şekilde ucuz fiyata alıp günümüzdeki "üretim kooperatifi" mantığıyla üyelerine ucuz fiyata satmayı hedefliyordu.

Ahîlik'teki kalite denetimi ve standardizasyona dayalı üretim ilkesi, hem üreticilerin, hem de tüketicilerin uzun vadeli çıkarlarının korunmasını sağlıyordu. Kadı sicillerine kaydedilen ürün standartları günümüzdeki patent/standart enstitüsü kurumları ile toplam kalite uygulamalarını anımsatıyor.

Yukarıda açıklanan usta-çırak ilişkisi temelinde verilen eğitimler, mesleki gelişime paralel kariyer planlaması ve ücret sistemi gibi uygulamaların da insan kaynakları yönetimini çağrıştırdığı söylenebilir.

Sosyal güvenlik- işyerinde güvenlik

Ahîlik, orta sandığı düzenlemesiyle günümüzdeki sosyal güvenlik kurumlarının habercisi konumundadır. Orta sandıklarıyla Ahîlik teşkilatı, üyeleri için hastalık, sakatlık, yaşlılık ve ölüm gibi sosyal risklere karşı belirli bir gelir güvencesi sağlamayı amaçlıyordu. Sonuçta bu sandıklar tarafından üyelerine; yaşlanmaları durumunda emeklilik ve düşüklük yardımı niteliğinde mütekait ve aceze, iş kazaları sebebiyle malul duruma düşmeleri halindeyse ayni ve nakdi yardım sağlanıyordu. Sandığın gelirleri, usta ve kalfaların sandığa muayyen zamanlarda (haftalık ya da aylık)

verdikleri paralar, bugünkü anlamıyla aidat/primler, bağışlar ve çıraklıktan kalfalığa, kalfalıktan ustalığa yükselenlerden alınan harçlardan oluşuyordu.

Sosyal diyalog-işyerinde saygınlık

Ahîlik'teki çalışma ilişkilerinin, çırak - kalfa ve usta arasında "çıkır ayrılığı" değil çalışanlarla çalıştıranın gelecekte aynı meslekleri icra edebileceği varsayımıyla meslektaşlar arası "dayanışma duygusu" üzerine kurulu olduğu değerlendiriliyor.

Bu tespitleri destekler şekilde Ahî teşkilatındaki Büyük Meclis; esnaf ile ilgili sorunlarda hükümet edenlerle görüşerek bunların çözümlenmesine çalışıyordu. Sorunlarla ilgili olarak gerektiğinde olağanüstü toplantılar düzenleniyor, yapılan görüşmelerden sonuç alınmazsa Memleket Toplantısı düzenleniyordu. Memleket Toplantılarına teşkilata mensup tüm ustalar, o bölgenin ileri gelenleri, kadı ile müftü de çağrılıyordu. Genel görüşme niteliğindeki bu toplantılarda sorun tekrar dile getiriliyor, yapılan çalışmalar anlatılıyor, esnafın isteği doğrultusunda sonuç alınmazsa dükkân kapatılacağı kararlaştırılıyordu. Bir çeşit esnaf eylemi olan dükkan kapatma, bugünkü genel grev uygulamasını çağrıştırıyor.

Ahîlik ahlak ve eğitim temelinde yükselmiş, sosyal ve ekonomik boyutlarıyla çok yönlü bir yapıydı. Bütün çalışma hayatını insanı ve emeğini korumak üzerine kurgulayıp denetlediğini söyleyebileceğimiz Ahîlik deneyimi, hayat boyu eğitim yaklaşımıyla belirlenen temel kurallar için üyelerinde oto-kontrol mekanizmaları oluşturuyordu.

Bu gelenek, daha iyi ve adil bir sosyo-ekonomik sistem için günümüze ışık tutuyor. Geleceğe yönelik tasavvurlar oluşturabilmek için geçmişe bugünün gözlükleriyle bakmak, onu anlamak ve ondan beslenerek bugüne ve geleceğe yönelik özgün kavramlar, kurumlar ve uygulamalar üretmek önemli bir olanağa işaret ediyor.

2021 yılının UNESCO nezdinde de kutlanacak yıldönümleri arasına alınmış olması, insana yakışır iş kavramını besleyebilecek, fikrin felsefesini güçlendirebilecek, kavramın geliştirilmesine katkı sağlayabilecek büyük bir değer olan Ahîlik sisteminin dünyayla paylaşılması için önemli bir olanak sunuyor.